

<b>Prozessinformation</b>		
<b>Prozesseigner</b>	<b>Geschäftsführung</b>	
<b>Prozessziel</b>	Die Betriebliche Altersversorgung ergänzt die Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung und leistet einen wichtigen Beitrag zur Versorgung. Die neuen Möglichkeiten der bAV sollen unsere Mitarbeiter motivieren, sich weiterhin mit allen ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten für unser Unternehmen einzusetzen und zum gemeinsamen Erfolg engagiert beizutragen.	
<b>Geltungsbereich</b>	Diese Versorgungsordnung gilt für alle zum Zeitpunkt ihres Inkrafttretens angestellte und künftig eintretende Mitarbeiter. Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter gilt die Versorgungsordnung mit der Maßgabe, dass die im Rahmen dieser Versorgungsordnung von NOVOTERGUM während der Dauer der Teilzeitbeschäftigung zu zahlenden Beiträge bzw. Zuwendungen im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zu der für die vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter geltenden Arbeitszeit entrichtet werden.	
<b>Normbezug</b>	ISO 9001:2015, Kapitel 7	
<b>Prozessstruktur</b>		
<b>Ressourcen</b> (Was wird benötigt)	<b>Prozessbeteiligte</b> (Wer, Kompetenz, Fähigkeit)	<b>Vorgaben</b> (Was ist zu beachten)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitsvertrag</li> <li>- Kooperationsvertrag Versicherung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- alle Mitarbeiter</li> <li>- ext. Dienstleister für BaV</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ISO Norm</li> <li>- Dokumente u. Formulare</li> </ul>
<b>Input</b> (Was löst den Prozess aus)		<b>Output</b> (Was ist das Ergebnis)
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Neuabschluß eines BAV-Vertrages</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Abschluß des Vertrages</li> </ul>
<b>Messgrößen</b> (Wie werden die Ziele gemessen)	<b>Prozessrisiken / Chancen</b>	<b>Vorgehen bei Störungen</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Information an Vorgesetzten</li> <li>- Information an ext. Dienstleister</li> </ul>
<b>Mitgliedende Unterlagen</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• QMF 105 Information zur betrieblichen Altersversorgung</li> <li>• Beratungsprotokoll zur Entgeltumwandlung mit Arbeitgeberzuschuss</li> <li>• alle sonstigen dem Mitarbeiter direkt zur Verfügung gestellten Versorgungsdokumente</li> <li>• Anhang FAQ zur betr. Altersvorsorge (Bestandteil Arbeitsvertrag)</li> </ul>		

**Gültigkeit:**

Diese Versorgungsordnung gilt für alle zum Zeitpunkt ihres Inkrafttretens angestellte und künftig eintretende Mitarbeiter. Für teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter gilt die Versorgungsordnung mit der Maßgabe, dass die im Rahmen dieser Versorgungsordnung von NOVOTERGUM während der Dauer der Teilzeitbeschäftigung zu zahlenden Beiträge bzw. Zuwendungen im Verhältnis der vereinbarten Arbeitszeit zu der für die vollzeitbeschäftigten Mitarbeiter geltenden Arbeitszeit entrichtet werden.

Zu den Mitarbeitern im Sinne von Abs. 1 gehören nicht geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV und Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zu NOVOTERGUM stehen (z.B. Heimarbeiter, Handelsvertreter). Geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV haben Anspruch auf Entgeltumwandlung, wenn sie gemäß § 5 Abs. 2 Satz 2 SGB VI auf die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung verzichtet haben. Ein Anspruch auf die Arbeitgeberbeteiligung am Beitrag zur Direktversicherung gem. Ziffer II Abs. 3 besteht nicht.

Mitarbeiter, deren Arbeitsverträge ausländischem Recht unterliegen, fallen ebenfalls nicht in den Geltungsbereich dieser Versorgungsordnung. Die Versorgungsordnung gilt ferner nicht für Mitarbeiter, bei denen nach Inkrafttreten der Versorgungsordnung im Rahmen einer Einzel- oder Gesamtrechtsnachfolge das mit einem anderen Unternehmen begründete Arbeitsverhältnis auf NOVOTERGUM übergeht. Für den Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss zum Beitrag zur Direktversicherung gelten die im Punkt „Arbeitgeberbeteiligung; Anspruchsvoraussetzungen“ genannten weiteren Voraussetzungen.

**Ziel und Grund:**

Die Geschäftsleitung hat sich entschlossen, die betriebliche Altersversorgung (bAV) im Unternehmen durch die nachfolgende Versorgungsordnung zur Entgeltumwandlung mit Arbeitgeberbeteiligung einzuführen. Etwaige bereits bestehende arbeitnehmer- oder firmenfinanzierte Versorgungen zugunsten unserer Mitarbeiter bleiben durch diese Versorgungsordnung unberührt. Die Versorgungen stehen nicht in Zusammenhang.

Diese Versorgungsordnung wurde von der Geschäftsleitung erarbeitet. Sie hat sich bemüht, die Versorgungsordnung klar und unmissverständlich abzufassen. Sollten sich dennoch, auch zukünftig, Regelungslücken oder Auslegungszweifel ergeben, werden diese unter Beachtung von Sinn und Zweck in diese Versorgungsordnung eingearbeitet, ohne dass dadurch eine Mehrbelastung für das Unternehmen entsteht.

Novotergum gewährt ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen:

**I Allgemeine Bestimmungen****1. Versorgungsleistungen**

Als Versorgungsleistungen gewährt werden Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsleistungen

**2. Durchführungsweg und Versicherungsgesellschaft**

Die betriebliche Altersversorgung gemäß dieser Versorgungsordnung wird im Durchführungsweg Direktversicherung gem. § 3 Nr. 63 EStG durchgeführt.

Die Beiträge zur Direktversicherung werden vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung geleistet. Hierzu ist eine gesonderte „Zusatzvereinbarung zur Entgeltumwandlung (ggf.) mit Arbeitgeberbeteiligung“ mit jedem Mitarbeiter zu schließen. Der Arbeitgeber beteiligt sich am Beitrag zur Direktversicherung unter den in Ziffer II. Abs. 3 genannten Voraussetzungen.

Der Mitarbeiter muss seinen Anspruch auf Entgeltumwandlung spätestens einen Monat vor dem 1. des Monats, zu dem die Entgeltumwandlungsvereinbarung in Kraft treten soll, schriftlich geltend machen. Für die Berechnung von Ansprüchen aller Art ist das Entgelt maßgebend, das sich ohne Entgeltumwandlung ergeben würde.

Mit der Durchführung und Beratung der betrieblichen Altersversorgung hat NOVOTERGUM die NMN24 financial services GmbH & Co. KG, Richard-Byrd-Str. 35, 50829 Köln beauftragt. Der Abschluss der Direktversicherungen erfolgt bei der WWK Lebensversicherung a.G.. Es können grundsätzlich nur Produkte und Tarife abgeschlossen werden, die sich im Produktpool der WWK Lebensversicherung a.G. befinden. Produkte und Tarife anderer Anbieter können aus organisatorischen und haftungstechnischen Gründen nicht berücksichtigt werden.

### 3. Insolvenzsicherung

Die zugesagten Versorgungsleistungen sind im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Insolvenz der Gesellschaft gesichert.

### 4. Geltung des Betriebsrentengesetzes

Für die Ansprüche der versorgungsberechtigten Mitarbeiter aus dieser Versorgungsordnung gelten ergänzend die Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) in seiner jeweils gültigen Fassung.

## II Direktversicherung

### 1. Anspruch auf Entgeltumwandlung

Die Mitarbeiter haben die Möglichkeit, laufendes Bruttoentgelt von bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten/West umzuwandeln. Alle Mitarbeiter für die im Kalenderjahr keine Beiträge nach § 40 b Abs. 1 und 2 EstG a.F. pauschal beauftragt werden, können zusätzlich einen steuerfreien, aber sofort voll sozialversicherungspflichtigen Aufstockungsbetrag von bis zu 1.800 EUR jährlich im Wege der Entgeltumwandlung nutzen.

### 2. Art der Zusage

Die Direktversicherung wird als beitragsorientierte Leistungszusage im Sinne von § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG oder als Beitragszusage mit Mindestleistung im Sinne des §1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG erteilt. Bei letzterer erstreckt sich die Mindestleistung auf die Höhe der zugesagten Versicherungsbeiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht werden.

### 3. Arbeitgeberbeteiligung; Anspruchsvoraussetzungen

Der Anspruch auf die Arbeitgeberbeteiligung besteht nur solange der Mitarbeiter einen Eigenbeitrag durch Entgeltumwandlung aufbringt. Der Mindestbeitrbeitr (Entgeltumwandlung) zur Erlangung des Arbeitgeberzuschusses beträgt 50 EUR monatlich.

Während des Mutterschutzes sowie Beschäftigungszeiten ohne Entgeltanspruch (z.B. Elternzeit, Krankheit nach Entgeltfortzahlung, unbezahlter Urlaub) entfällt die Beitragszahlungspflicht durch NOVOTERGUM und den Mitarbeiter. Der Mitarbeiter hat jedoch das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen.

### 4. Höhe der Arbeitgeberbeteiligung

Der monatliche Arbeitgeberbeitrag beträgt 20 % des vom Arbeitnehmer umgewandelten Betrages, soweit das Gehalt des Mitarbeiters zum Zeitpunkt der Beantragung der betrieblichen Altersversorgung die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) nicht übersteigt.

Der Gesamtbeitrag zur Direktversicherung (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeitrag) ist entsprechend der steuerlichen Vorschriften begrenzt auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) zuzüglich 1.800 EUR p.a., sofern die steuerlichen Voraussetzungen hierfür vorliegen.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, den Versorgungsbeitrag (Entgeltumwandlung ggf. zuzügl. Arbeitgeberbeteiligung) an die WWK Lebensversicherung a. G. abzuführen.

### 5. Höhe und Fälligkeit der Versicherungsleistungen; Leistungsvoraussetzungen

Die Höhe und der Zeitpunkt der Fälligkeit der Versicherungsleistung sowie die Leistungsvoraussetzungen ergeben sich aus dem Versicherungsvertrag, von dem der versorgungsberechtigte Mitarbeiter eine Kopie erhält.

**6. Versicherungsnehmer; Bezugsberechtigung**

NOVOTERGUM ist Versicherungsnehmer der auf das Leben des versorgungsberechtigten Mitarbeiters abgeschlossenen Direktversicherung. Bezugsberechtigt für die Altersleistung ist der versicherte Mitarbeiter. Im Todesfall des versicherten Mitarbeiters erhalten die Versorgungsleistungen als Begünstigte:

- a) der überlebende Ehegatte, mit dem die versicherte Person im Zeitpunkt ihres Ablebens verheiratet war
- b) der Lebenspartner, wenn er von der versicherten Person gesondert namentlich unter Angabe des Geburtsdatums und der Anschrift des Arbeitgebers benannt wird. Versorgungsberechtigter Lebenspartner in diesem Sinne ist die Person
  - mit der die versicherte Person eine gemeinsame Haushaltsführung hat oder
  - welcher gegenüber einer zivilrechtlichen Unterhaltpflicht der versicherten Person besteht oder
  - die schriftlich bestätigt hat, dass die versicherte Person ihr Versorgungsleistungen in Aussicht gestellt hat
- c) die ehelichen und die gesetzlichen ihnen gleichgestellten Kinder i. S. des § 32 Absatz 3 und 4 Satz 1 bis 3 EStG. Dies sind im Wesentlichen Kinder, die im Zeitpunkt des Todes der versicherten Person
  - das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben
  - das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und arbeitslos sind,
  - das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und in einer Berufsausbildung stehen oder diese mangels Ausbildungsplatzes nicht beginnen oder fortsetzen können, oder
  - behinderte Kinder über das 25. Lebensjahr hinaus, wenn die Behinderung vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetreten ist.

Die im Todesfall als begünstigt in Betracht kommende Person erwirbt einen Anspruch nur dann, wenn die Person des vorhergehenden Ranges nicht vorhanden ist oder auf ihr Recht verzichtet hat. Mehrere Berechtigte im gleichen Rang erhalten gleiche Anteile.

**7. Vorzeitiges Ausscheiden**

Scheidet der Mitarbeiter vor Eintritt des Versicherungsfalles aus den Diensten der NOVOTERGUM aus, behält er eine unverfallbare Anwartschaft auf die Leistungen aus der Direktversicherung, die durch Entgeltumwandlung finanziert wurden. Dies gilt auch in Bezug auf die vom Arbeitgeber gezahlten Beiträge, wenn zu diesem Zeitpunkt die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen des § 1b Abs.1 BetrAVG noch nicht erfüllt sein sollten (vertragliche Unverfallbarkeit).

NOVOTERGUM wird die Versicherungsnehmereigenschaft innerhalb von drei Monaten ab dem Ausscheidzeitpunkt auf den Mitarbeiter übertragen. Der Ausgeschiedene kann dann die Versicherung mit eigenen Beiträgen weiterführen oder, sofern bedingungsgemäß möglich, in eine beitragsfreie Versicherung umwandeln lassen.

Bei einer Direktversicherung auf Basis einer Beitragszusage mit Mindestleistung entspricht die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft dem Versorgungskapital gem. § 2 Abs. 5b BetrAVG, das dem Mitarbeiter planmäßig auf der Grundlage der bis zu seinem Ausscheiden geleisteten Beiträge zuzurechnen ist (Beiträge und die bis zum Eintritt des Versorgungsfalls erzielten Erträge), mindestens der Summe der bis dahin zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden.

Bei einer Direktversicherung im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage ergibt sich die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft aus § 2 Abs. 5a BetrAVG. Der Arbeitgeber macht von der Regelung des § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG Gebrauch und erklärt in diesem Zusammenhang bereits jetzt im Falle des vorzeitigen Ausscheidens des Mitarbeiters mit unverfallbaren Anwartschaften die Übertragung der Versicherungsnehmereigenschaft auf den ausgeschiedenen Mitarbeiter.

**8. Übernahme und Mitnahme der betrieblichen Altersversorgung**

Scheiden Mitarbeiter vor Eintritt des Versorgungsfalles mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft gem. § 1b BetrAVG aus dem Unternehmen aus, haben sie einen gesetzlichen Anspruch auf Übertragung des sogenannten Übertragungswertes der Versicherung auf den neuen Arbeitgeber (§ 4 Abs. 3 BetrAVG).

Darüber hinaus kann die Übertragung auf Antrag des neuen Arbeitgebers mit Zustimmung des Arbeitnehmers und des alten Arbeitgebers nach den günstigeren Bestimmungen des Übertragungsabkommens der Versicherungswirtschaft erfolgen, sofern die Voraussetzungen hierfür vorliegen.

**9. Steuern, Sozialversicherung**

Der Beitrag zur Direktversicherung ist bis zu den in § 3 Nr. 63 EStG genannten Grenzen steuerfrei. Die Versicherungsleistung unterliegt bei Fälligkeit der Versteuerung nach § 22 Nr. 5 EStG und bei gesetzlich oder freiwillig Krankenversicherten der Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Beiträge, welche gemäß § 3 Nr. 63 EStG bis zu einem Höchstbetrag von 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) steuerfrei gezahlt werden können, sind auch in der Sozialversicherung beitragsfrei. Der zusätzlich mögliche Aufstockungsbetrag in Höhe von 1.800 EUR ist dabei nicht sozialversicherungsfrei gestellt.

**III Vorbehalte**

NOVOTERGUM behält sich vor, die Arbeitgeberbeiträge bzw. Versorgungsbeträge zu kürzen oder einzustellen, wenn

- a) die wirtschaftliche Lage des Unternehmens sich nachhaltig so wesentlich verschlechtert hat, dass ihm eine Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann, oder
- b) der Personenkreis, die Beiträge, die Leistungen oder das Pensionierungsalter bei der gesetzlichen Sozialversicherung oder anderen Versorgungseinrichtungen mit Rechtsanspruch sich wesentlich ändern, oder
- c) die rechtliche, insbesondere die steuerrechtliche Behandlung der Aufwendungen, die zur planmäßigen Finanzierung der Versorgungsleistungen vom Arbeitgeber gemacht werden oder gemacht worden sind, sich so wesentlich ändert, dass dem Arbeitgeber die Aufrechterhaltung der zugesagten Leistungen nicht mehr zugemutet werden kann, oder
- d) der versorgungsberechtigte Mitarbeiter Handlungen begeht, die in grober Weise gegen Treu und Glauben verstößen und zu einer fristlosen Entlassung berechtigen würden.

**IV FAQ – häufig gestellte Fragen**

Das gesetzlich geforderte Zusatzdokument zur Versorgungsordnung wird jedem Mitarbeiter mit den arbeitsvertraglichen Unterlagen zur Verfügung gestellt. Zusätzlich ist das Dokument als Anlage zu dieser Richtlinie jederzeit im Downloadbereich verfügbar.

**V Nichtteilnahmeerklärung**

Wenn und soweit Mitarbeiter dieses Angebot trotz der Steuer- und Sozialabgabenvorteile sowie des Arbeitgeberzuschusses nicht nutzen wollen, benötigt das Unternehmen eine ausdrückliche Verzichtserklärung, für die ein entsprechender Vordruck in der Personalabteilung bereitliegt.

**VI Salvatorische Klausel**

Erweisen sich einzelne Bestimmungen der Versorgungsordnung als ungültig oder unwirksam, wird die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt.

**Anhang**

**Häufig gestellte Fragen**  
**zur betrieblichen Altersversorgung**  
**- Versorgungsordnung des Arbeitgebers -**

Dieses Merkblatt enthält eine Übersicht über die Regelungen in der Versorgungsordnung. Die Regelungen in der Versorgungsordnung sind maßgeblich.

**Dieses Merkblatt informiert auch, ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erworben werden kann und dient als Niederschrift über die wesentlichen Bedingungen der betrieblichen Altersversorgung nach dem Nachweisgesetz.**

**Warum gibt es eine Versorgungsordnung?**

Eine Versorgungsordnung ist der arbeitsrechtliche Rahmen für die Abwicklung der betrieblichen Altersversorgung in einem Unternehmen. Sie beinhaltet u.a. die Regelung der Ansprüche der Arbeitnehmer und enthält wichtige Hinweise.

**Wo kann ich ein Exemplar der Versorgungsordnung erhalten?**

Ein Exemplar der Versorgungsordnung ist jederzeit im Personalbüro erhältlich. Der Arbeitgeber empfiehlt eine genaue Lektüre der Versorgungsordnung.

**Welche Durchführungswege und Versorgungsträger werden vom Arbeitgeber angeboten?**

Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Durchführungswege und auch den Versorgungsträger auszuwählen. Für Zusagen über die Direktversicherung steht folgendes Versicherungsunternehmen zur Verfügung: WWK Lebensversicherung a.G.

**Was ist eine Entgeltumwandlung und wer kann davon Gebrauch machen?**

Bei der Entgeltumwandlung kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass Teile seines künftigen Lohns vom Arbeitgeber in die betriebliche Altersversorgung einbezahlt werden. Anspruch auf Entgeltumwandlung haben die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmer.

**Können auch geringfügig Beschäftigte (Minijobber) eine Entgeltumwandlung machen?**

Für Minijobber, die ihre derzeitige Tätigkeit vor dem 01.01.2013 aufgenommen haben, gilt Folgendes: geringfügig Beschäftigte können ebenfalls von der Entgeltumwandlung Gebrauch machen, wenn sie auf die Versicherungsfreiheit verzichtet haben.

Für Minijobber, die ihre derzeitige Tätigkeit nach dem 01.01.2013 aufgenommen haben, gilt Folgendes: geringfügig Beschäftigte können eine Entgeltumwandlung durchführen, wenn sie sich nicht von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung befreien lassen.

**Ist eine Entgeltumwandlung für mich sinnvoll?**

Eine generelle Antwort dazu ist nicht möglich. Ob eine Entgeltumwandlung sinnvoll ist oder nicht, hängt von dem persönlichen Versorgungsbedürfnis, der bereits bestehenden Versorgungssituation, von steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften und weiteren Umständen und Vorstellungen ab, die bei jeder Arbeitnehmerin und jedem Arbeitnehmer individuell zu beurteilen sind. Bei der Einschätzung Ihrer persönlichen Situation kann Ihnen vor allem der betriebliche Versorgungsberater helfen.

**Wie wird die Entgeltumwandlung durchgeführt?**

Es wird eine Entgeltumwandlungsvereinbarung geschlossen. Der Arbeitgeber behält demzufolge den Beitrag der Entgeltumwandlung von Ihrem Bruttolohn ein und führt diesen direkt an den Versorgungs-träger der betrieblichen Altersversorgung ab.

**Wer wählt die Versicherungsgesellschaft aus?**

Der Arbeitgeber hat nach fachspezifischer Beratung sog. Produktgeber (Versicherungsgesellschaft) ausgewählt, bei denen der Arbeitnehmer eine betriebliche Altersversorgung einrichten kann. Andere Produktgeber sind nicht zugelassen.

**In welcher Höhe kann die Entgeltumwandlung durchgeführt werden?**

Der Höhe nach ist der Arbeitnehmer berechtigt, von seinem Entgelt den Teil umzuwandeln, der nach § 3 Nr. 63 EStG in einem ersten Dienstverhältnis in eine Direktversicherung steuerfrei eingezahlt werden kann. Abzuziehen sind gemäß § 40b EStG a.F. pauschal besteuerte Beiträge. Die Summe aus Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss darf jedoch 8% der jeweils gültigen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (im Folgenden: BBG) nicht überschreiten.

Im ersten Dienstverhältnis besteht Steuerfreiheit für Beträge bis zu 8% der jeweils gültigen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung.

Beträge der Entgeltumwandlung müssen im ersten Dienstverhältnis nicht versteuert und in der gesetzlichen Sozialversicherung nicht verbeitragt werden, soweit 4% der BBG nicht überschritten werden. Zusätzlich ist es möglich, dass Entgeltumwandlungen, die nach § 40b EStG behandelt werden, in der gesetzlichen Sozialversicherung nicht verbeitragt werden müssen. Über Einzelheiten berät der betriebliche Versorgungsberater.

Auch Arbeitnehmer in einem zweiten Dienstverhältnis sind berechtigt, in dieser Höhe Entgelt umzuwandeln, jedoch werden diese ausdrücklich darauf hingewiesen, dass für diese Beträge keine Steuer- und Sozialabgabenfreiheit besteht.

Die BBG wird vom Gesetzgeber jährlich angepasst.

**Kann die Höhe der Entgeltumwandlung verändert werden?**

Die Entgeltumwandlungsvereinbarung hat eine Laufzeit bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer kann seine Entscheidung zur Entgeltumwandlung jederzeit ändern oder beenden. Wünscht der Arbeitnehmer die Änderung der Entgeltumwandlungsvereinbarung, so bedarf dies einer gesonderten schriftlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

**Wie kann man die Entgeltumwandlung beantragen?**

Die Entgeltumwandlung ist Gegenstand des Gesprächs mit dem betrieblichen Versorgungsberater. Zunächst erfolgt eine individuelle Beratung über finanzielle, steuerliche und versicherungsrechtliche Details. Er wird danach die Entgeltumwandlung mit Ihnen besprechen und die Vereinbarung mit Ihnen ausfüllen.

**Was ist mit der Entgeltumwandlung in entgeltlosen Zeiten?**

Beiträge zu einem Versorgungsvertrag, gleich ob durch den Arbeitgeber oder durch den Arbeitnehmer finanziert, werden nur solange und soweit geleistet, wie der Arbeitnehmer Ansprüche auf Arbeitsentgelt aus dem Arbeitsverhältnis hat.

Besteht das Beschäftigungsverhältnis ohne Entgeltanspruch fort (z.B. bei Kurzarbeit mit 100% Arbeitsausfall, Elternzeit, Krankheit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung, unbezahltem Urlaub, Pflegezeit) wird der Versorgungsvertrag auf eine prämienfreie Versicherung umgestellt (Beitragsfreistellung).

Wurde der Versorgungsvertrag durch den Arbeitnehmer finanziert, ruht die Vereinbarung über die Entgeltumwandlung, bis der Entgeltanspruch wieder besteht.

Dem Arbeitnehmer bleibt es unbenommen, die Beiträge aus eigenen Mitteln weiter zu zahlen.

**Wird ein Versorgungsvertrag, den ich bei einem früheren Arbeitgeber abgeschlossen habe, von meinem neuen Arbeitgeber fortgeführt?**

Die Übernahme des Versorgungsvertrags ist nicht möglich. Möglich ist aber eine Übertragung des ange sparten Kapitals in einen neuen Versorgungsvertrag (sog. Wertübertragung). Ob das sinnvoll ist, sollten Sie mit dem betrieblichen Versorgungsberater besprechen.

**Bezuschusst und fördert der Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung?**

1. Sofern und soweit ein Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg vornimmt oder bereits vereinbart hat, gewährt der Arbeitgeber einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 20% des Entgeltumwandlungsbetrages, unabhängig von der tatsächlichen Höhe einer Einsparung bei den Sozialversicherungsbeiträgen und unabhängig davon, zu welchem Zeitpunkt die Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen worden ist („Arbeitgeberzuschuss“). Damit erfüllt der Arbeitgeber die Zuschussverpflichtung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG (in der Fassung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes vom 07.07.2017).

Soweit der Arbeitnehmer verlangt, dass eine Entgeltumwandlung in einen nach den §§ 10a, 82 Abs. 2 EStG (sog. Riester-Förderung) geförderten Versorgungsvertrag eingezahlt wird, entfällt der Arbeitgeberzuschuss.

Arbeitnehmer, die bereits vor der Geltung der Versorgungsordnung einen prozentualen Zuschuss zur Entgeltumwandlung erhalten haben, der auf den Arbeitgeberzuschuss angerechnet werden darf, erhalten den Arbeitgeberzuschuss nicht zusätzlich.

2. **Wichtiger Hinweis: Auf Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung von bis zu 4% der BBG sind keine Sozialversicherungsbeiträge abzuführen. Rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge am Gesamtversicherungsbeitrag sind vorrangig nach § 3 Nr. 63 EStG steuer- und beitragsfrei und schränken insoweit den Umfang der Steuerfreiheit der Eigenbeiträge des Arbeitnehmers im Rahmen der Ausschöpfung der Höchstbeträge des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG ein. Das hat zur Folge, dass aufgrund der Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge auf den Betrag abzuführen sind, der 4% der BBG überschreitet. Der Arbeitnehmer kann dies vermeiden, indem er Entgelt nur in der Höhe umwandelt, dass die Summe aus Entgeltumwandlung, Arbeitgeberzuschuss und jeglicher Förderung, so weit der Arbeitgeber eine Förderung gewährt, insgesamt 4% der BBG nicht überschreitet.**

**Was ist im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers?**

Die angelegten Beträge sind, sofern die jeweilige Anwartschaft unverfallbar ist, bei Insolvenz des Arbeitgebers über das Versicherungsunternehmen (Produktgeber) nach den dort geltenden Bestimmungen insolvenzgeschützt.

**Was ist im Fall der Insolvenz eines Produktgebers?**

Die angelegten Beträge sind bei Insolvenz eines Versicherungsunternehmens, über die Protektor Lebensversicherungs-AG über die Versicherungsgesellschaft der Rückdeckungsversicherung nach den dort geltenden Bestimmungen insolvenzgeschützt.

**Was ist im Fall eines Arbeitsplatzwechsels?**

Die bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses bereits erworbenen Ansprüche bleiben dem Arbeitnehmer grundsätzlich erhalten. Je nach Durchführungsweg ist in den meisten Fällen eine Übertragung auf einen anderen Arbeitgeber, die Beitragsfreistellung oder eine weitere private Beitragszahlung möglich.

**Kann ich mir die angelegten Beträge vorzeitig auszahlen lassen?**

Eine Auszahlung vor dem Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze ist nicht möglich. Eine Inanspruchnahme der Altersversorgung ist nach den Bedingungen des Versorgungsvertrages jedoch möglich, wenn der Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr (Vertragsabschluss vor dem 31.12.2011) bzw. das 62. Lebensjahr (Vertragsabschluss ab 01.01.2012) vollendet hat und vorzeitig in den Ruhestand geht.

**Wie werden meine Betriebsrenten ausgezahlt?**

Grundsätzlich sieht das Betriebsrentengesetz als Auszahlungsart die monatliche Rente vor. Soweit der Versorgungsvertrag (z.B. Direktversicherung) dies vorsieht, kann auch eine einmalige Kapitalleistung ausgezahlt werden.

**Muss ich auf die ausgezahlten Beträge Steuern und SV-Abgaben leisten?**

Sofern Beiträge steuer- und sozialabgabenfrei geleistet worden sind, sind Auszahlungsbeträge grundsätzlich zu versteuern und auch Sozialabgaben darauf zu leisten.

Für Personen, die in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung pflichtversichert sind, gelten allerdings Freigrenzen und Freibeträge. Die gesetzliche Regelung in § 226 Abs. 2 kann wie folgt zusammengefasst werden:

Sind die Bezüge aus betrieblicher Altersversorgung (Versorgungsbezüge) nicht höher als die gesetzliche Freigrenze (Stand 2022 EUR 164,50 EUR monatlich) und hat man keine weiteren Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit, sind auf die Versorgungsbezüge keine Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zu leisten.

Überschreitet die Summe aus Versorgungsbezügen und Einkünften aus selbständiger Tätigkeit die o.g. Freigrenze, sind Versorgungsbezüge in der gesetzlichen Krankenversicherung bis zu EUR 164,50 monatlich (Stand 2022) nicht zu verbeitragen (sog. Freibetrag).

Achtung: Einkünfte aus selbständiger Tätigkeit können auch Einkünfte für den Betrieb einer Solaranlage sein.

Eine Kapitalauszahlung ist ebenfalls zu verbeitragen. Für die Berechnung wird 10 Jahre lang 1/120 des Kapitals als monatlicher Versorgungsbereich zugrundgelegt. Der Freibetrag für Kapitalauszahlungen liegt bei EUR 19.740,00 (Stand: 2022).

Arbeitsentgelt aus einem Arbeitsverhältnis wird insoweit nicht in die Berechnung eingestellt, diese werden wie üblich verbeitragt.

**Können die Betriebsrenten vererbt werden?**

Eine freie Vererbung von Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung ist nicht möglich. Je nach Tarif des Versorgungsvertrags können Todesfallleistungen (z.B. Beitragserstattungen) eingeschlossen sein, die an die Hinterbliebenen ausgezahlt werden. Abgesehen davon können Sterbegeldleistungen bis zu einer Höhe von derzeit maximal EUR 8.000,00 frei vererbt werden. Sind weder Hinterbliebene noch Sterbegeldempfänger benannt oder sind diese vorverstorben, erlischt der Versorgungsvertrag ohne Anspruch auf weitere Leistung.

**Wer beantwortet weitere Fragen?**

Sollten Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an den Personalverantwortlichen des Arbeitgebers oder direkt an den vom Arbeitgeber benannten betrieblichen Versorgungsberater. Alle Arbeitnehmer sind verpflichtet, an einem Beratungsgespräch mit dem betrieblichen Versorgungsberater teilzunehmen.

**Unseren betrieblichen Versorgungsberater erreichen Sie wie folgt:**

NMN24 financial services GmbH & Co.KG Herr  
Gregor Maier  
Richard-Byrd-Str. 35  
50829 Köln novoter-gum@nmn24.de 0221 949768-123

**Berater:**

Cordula Vis-Paulus - 0172 9472318  
Michael Göttig - 0171 5313108

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Arbeitgeber