

Versorgungsordnung

über die betriebliche Altersversorgung

für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- nachfolgend „Mitarbeiter“ genannt -

der

- nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt -

Präambel

Das Versorgungssystem soll den Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, den gesetzlichen Anspruch auf **Entgeltumwandlung** gemäß § 1a des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) umzusetzen. Hiernach kann der Mitarbeiter im Rahmen von § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz (EStG) Entgeltbestandteile bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG-West), in einen Anspruch auf Altersversorgung steuerfrei und sozialversicherungsfrei umwandeln.

Um den Aufbau dieser betrieblichen Altersversorgung zu fördern, gewährt der Arbeitgeber einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung, vgl. § 4 Abs. 3.

Die Durchführung erfolgt über eine **Direktversicherung** bei der R+V Lebensversicherung AG.

Vor diesem Hintergrund wird vereinbart:

§ 1 Allgemeines

- (1) Das Versorgungssystem wird als Durchführungsweg eine Direktversicherung im Sinne von § 1b Abs. 2 BetrAVG anbieten. Hierunter versteht man eine Versicherung, die der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer auf das Leben seines Mitarbeiters abschließt und bei der im Erlebensfall der Mitarbeiter bzw. im Todesfall seine Hinterbliebenen auf die Versicherungsleistung bezugsberechtigt sind (vgl. §1b Abs. 2 BetrAVG).
- (2) Die Direktversicherungen werden bei der R+V Lebensversicherung AG als Beitragszusage mit Mindestleistung abgeschlossen. Die Beiträge werden durch die Mitarbeiter im Wege der Entgeltumwandlung sowie ggf. durch den Arbeitgeber (Zuschuss) finanziert (vgl. § 4).
- (3) Die wesentlichen Bestimmungen des Versicherungsvertrages sind im Rahmen der nachstehenden Erläuterungen wiedergegeben. Im Übrigen richten sich die Ansprüche aus der Versicherungszusage nach dem Versicherungsvertrag und den Versicherungsbedingungen, soweit sich nachfolgend keine anderen Regelungen ergeben.

§ 2 Kreis der Versorgungsberechtigten

- (1) Der Arbeitgeber beantragt bei der R+V Lebensversicherung AG Direktversicherungen auf das Leben des bei ihm beschäftigten Mitarbeiters, sofern dieser
 - a) mindestens das 15. Lebensjahr vollendet hat sowie sämtliche Aufnahmevoraussetzungen laut Versicherungsbedingungen erfüllt und
 - b) von der Möglichkeit der Entgeltumwandlung Gebrauch machen möchte.
- (2) Die Anmeldung zum Versicherungsvertrag erfolgt jeweils zum 01. des nachfolgenden Monats, in dem die Voraussetzungen des Abs. 1 erfüllt sind.

§ 3 Versorgungsleistungen der Direktversicherung

- (1) Für die nach § 2 versorgungsberechtigten Mitarbeiter wird eine Rentendirektversicherung Uni-Rendite der R+V abgeschlossen.
- (2) Die erste Rente wird fällig, wenn der Mitarbeiter seine jeweilige gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht (vgl. aber auch § 8). Der Arbeitgeber gibt den Termin bei der Anmeldung des Mitarbeiters vor. Dem versicherten Mitarbeiter steht bei Fälligkeit der Altersleistung das planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge zu, mindestens die Summe der zugesagten Beiträge, **Beitragszusage mit Mindestleistung** nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG.
- (3) Bei Tod vor Altersrentenbeginn wird das Deckungskapital verrentet, mindestens die Summe der eingezahlten Beiträge (Beitragsrückgewähr). Stirbt der Mitarbeiter im Rentenbezug, wird das Kapital bei Rentenbeginn abzüglich bereits gezahlter, bei Rentenbeginn garantierter Renten verrentet (Kapitalrückgewähr). Einzelheiten werden in den „Besondere Bedingungen für die R+V Direktversicherung - Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG“ geregelt.
- (4) Die Leistungen werden generell als lebenslange Renten erbracht. Auf Wunsch des Bezugsberechtigten kann stattdessen auch eine einmalige Kapitalzahlung erfolgen.
- (5) Die anfallenden Überschussanteile aus der jeweiligen Versicherung werden entsprechend den zugrundeliegenden Versicherungsbedingungen zugunsten des Versorgungsberechtigten verwendet.

§ 4 Beiträge

- (1) Der Mitarbeiter kann die Beitragshöhe im Rahmen der **Entgeltumwandlung** - unter Berücksichtigung der Mindesthöhe nach § 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG - individuell festlegen. Hierbei können Bezüge bis zu 8 % der BBG-West unter Berücksichtigung der arbeitgeberfinanzierten Leistungen im Sinne von Abs. 3 umgewandelt werden (siehe hierzu im Einzelnen § 9, steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen).
- (2) Im Hinblick auf die Entgeltumwandlung ist mit dem Arbeitgeber eine entsprechende Umwandlungsvereinbarung zu treffen. Entsprechende Formulare wird der Arbeitgeber zur Verfügung stellen.

- (3) Der Arbeitgeber beteiligt sich an dem durch Entgeltumwandlung finanzierten Aufbau der betrieblichen Altersversorgung mit einem **Arbeitgeberzuschuss** in Höhe von % des umgewandelten Entgeltumwandlungsbetrages. Der Arbeitgeberzuschuss wird nur gewährt, wenn und solange durch die Entgeltumwandlung eine Sozialversicherungsbeitragsersparnis entsteht. Ein eventuell nach § 1a Abs. 1a BetrAVG bzw. tarifvertraglich fälliger Arbeitgeberzuschuss wird auf diesen Zuschuss angerechnet.
- (4) Wenn und solange die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Entgeltzahlung entfällt, ist eine Entgeltumwandlung nicht möglich und der Arbeitgeber trägt auch seinen Zuschuss nicht mehr.

Dies gilt zum Beispiel:

- a) während der Inanspruchnahme von Elternzeit
- b) im Falle längerer Krankheit nach Ablauf der gesetzlichen (sechswöchigen) Entgeltfortzahlungspflicht
- c) bei unbezahltem Urlaub

Der Mitarbeiter ist jedoch berechtigt, den Vertrag mit eigenen Beiträgen (ggf. auf reduziertem Niveau) weiterzuführen. Die spätere Rentenhöhe wird hierdurch ggf. vermindert.

Für Mitarbeiter, die unter den Geltungsbereich des 3. Abschnittes des Arbeitsplatzschutzgesetzes (ArbPISchG) fallen, wird der Arbeitgeber gemäß der gesetzlichen Verpflichtung während des (freiwilligen) Wehrdienstes entsprechend § 14a Abs. 2 und Abs. 3 die Beiträge zur Direktversicherung weiter entrichten.

- (5) Bereits im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG durchgeführte Entgeltumwandlungen werden als Entgeltumwandlungen i.S.d. Versorgungsordnung anerkannt und berechtigen ebenfalls zu dem Arbeitgeberzuschuss nach § 4 Abs. 3. Auch anerkennungsfähig sind in diesem Zusammenhang Entgeltumwandlungen, die nach § 40b EStG (in der bis zum 31.12.2004 geltenden Fassung) versteuert werden und bei denen der Arbeitgeber eine Sozialversicherungsbeitragsersparnis hat.

§ 5 Bezugsrechtsgestaltung

- (1) Versicherungsnehmer aller Versicherungen ist der Arbeitgeber.

Dem versicherten Mitarbeiter wird auf die Leistungen aus der auf sein Leben abgeschlossenen Versicherung sowohl für den Todes- als auch für den Erbensfall ein nicht übertragbares und nicht beleihbares **sofortiges unwiderrufliches** Bezugsrecht eingeräumt.

Dies gilt sowohl für den vom Arbeitnehmer durch **Entgeltumwandlung** als auch für den durch den **Arbeitgeberzuschuss** finanzierten Teil der Versicherung.

Im Todesfall wird die Versicherungsleistung entsprechend der Regelung „Wer erhält die Versicherungsleistung“ aus den „Besondere Bedingungen für die R+V Direktversicherung - Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG“ ausgezahlt. Falls ein Sterbegeld gezahlt wird, kann einzelvertraglich durch den Mitarbeiter ein namentliches Bezugsrecht bestellt werden.

Die für den Todesfall Bezugsberechtigten haben einen widerruflichen Anspruch auf die Versicherungsleistung für den Fall des Todes des versicherten Mitarbeiters.

Das verfügte Bezugsrecht bezieht sich auch auf die Überschussanteile.

- (2) Der Versicherer wird dem Arbeitgeber für jeden versicherten Mitarbeiter einen Versicherungsschein, der die Versicherungsbedingungen beinhaltet, und eine Kopie des Versicherungsscheins aushändigen. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die Kopie des Versicherungsscheines an den Mitarbeiter weiterzuleiten.

§ 6 Anspruch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Scheidet der Mitarbeiter vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis aus, so behält er hinsichtlich des durch Entgeltumwandlung bzw. durch den Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG finanzierten Teils eine sofortige gesetzlich unverfallbare Anwartschaft auf die späteren Versorgungsleistungen (§ 1b Abs.5 BetrAVG). Hinsichtlich des durch den sonstigen Arbeitgeberzuschuss finanzierten Teils ist die Anwartschaft bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort vertraglich unverfallbar.
- (2) Die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft bestimmt sich nach § 2 Abs. 6 BetrAVG und entspricht dem planmäßig zuzurechnenden Versorgungskapital des Mitarbeiters auf der Grundlage der bis zu seinem Ausscheiden geleisteten Beiträge (Beiträge und die bis zum Eintritt des Versorgungsfalles erzielten Erträge), mindestens die Summe der bis zum Ausscheidezeitpunkt zugesagten Beiträge.

§ 7 Beleihung

Jegliche Verfügungen des Mitarbeiters (Abtretung, Verpfändung, Beleihung) über die Versicherungen sind ausgeschlossen.

§ 8 Vorzeitige Altersleistung

- (1) Der Mitarbeiter kann die Versicherungsleistung nach Ausscheiden aus den Diensten des Arbeitgebers und bei Erfüllung der vom Versicherer gesetzten Bedingungen als vorzeitige Altersleistung verlangen, wenn er den Bezug einer gesetzlichen Altersrente nachweist.
- (2) Die Höhe der (reduzierten) Versicherungsleistung richtet sich nach den Versicherungsbedingungen des Versicherers.
- (3) Abweichend von der Regelung in Abs. (1) Satz 1 hat der Mitarbeiter die Wahl, nach dem vorzeitigen Ausscheiden (flexible Altersgrenze) die Versicherung unter Übernahme der Versicherungsnehmereigenschaft und unter Aufrechterhaltung eigener Beitragszahlung (nach Einzelversicherungstarif) bis zur vereinbarten Fälligkeit weiterzuführen oder die Versicherung beitragsfrei stellen zu lassen.

§ 9 Steuerliche / sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen - derzeitige Rechtslage

Die Beiträge zur Direktversicherung sind nach § 3 Nr. 63 EStG steuerbefreit und sozialversicherungsbeitragsfrei, sofern sie nicht 4 % der BBG-West jährlich übersteigen.

Ab dem 01.01.2018 kann für alle im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG entrichteten Beiträge zusätzlich ein weiterer Beitrag in Höhe von 4 % der BBG-West - abzüglich der tatsächlich nach § 40b EStG (in der bis zum 31.12.2004 geltenden Fassung) pauschal versteuerten Beiträge - steuerfrei genutzt werden (insgesamt also max. 8 % der BBG-West). Beiträge, welche aber im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG 4 % der BBG-West übersteigen, sind weiterhin grundsätzlich sozialversicherungspflichtig.

Die fälligen Leistungen, welche aus im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG entrichteten Beiträgen resultieren, sind als „sonstige Einkünfte“ nach § 22 Nr. 5 EStG voll nachgelagert zu versteuern und sind für Mitglieder in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung beitragspflichtig.

§ 10 Unterlagen für den Vertragsabschluss

Die Mitarbeiter sind verpflichtet, dem Arbeitgeber sämtliche für den Versicherungsabschluss erforderlichen Unterlagen und Angaben zur Verfügung zu stellen. Insbesondere sind sie verpflichtet, ihre Einwilligung zum Abschluss der Versicherung zu erklären. Kommen sie diesen Anforderungen nicht nach, so erfolgt kein Versicherungsabschluss. Dieselben Verpflichtungen gelten bei Eintritt des Versicherungsfalles.

§ 11 Teilnichtigkeit

Sollten einzelne Bestimmungen dieser Versorgungsordnung ungültig, unwirksam oder überholt sein, so wird die Gültigkeit der übrigen Regelungen dadurch nicht berührt.

Die angestrebte Rechtsfolge ist durch Umdeutung der unwirksamen Bestimmungen und/oder Auslegung der Versorgungsordnung zu erreichen. Ist eine Rechtsfolge nicht geregelt, so ist sie in gleicher Weise vertragskonform zu ermitteln; ergänzend gelten die gesetzlichen Vorschriften.

§ 12 Portabilität

Tritt ein Mitarbeiter nach Inkrafttreten dieser Versorgungsordnung neu in ein Beschäftigungsverhältnis zum Arbeitgeber ein, und besteht bereits ein Altersvorsorgevertrag im Rahmen des § 3 Nr.63 EStG bei einem anderen Anbieter, werden diese Verträge im Rahmen des Übertragungsabkommens auf die R+V Direktversicherung übertragen, sofern keine tariflichen Bestimmungen entgegenstehen.

§ 13 Inkrafttreten und ergänzende Bestimmungen

Diese Versorgungsordnung tritt zum _____ in Kraft. Die Ablösung durch eine spätere Vereinbarung bleibt vorbehalten.

Die angeführten Gesetzesvorschriften beziehen sich auf die zur Zeit des Inkrafttretens der Versorgungsordnung geltende Rechtslage; maßgeblich sind jedoch die Gesetzesbestimmungen in der jeweils gültigen Fassung.

Ergänzend zu den Regelungen dieser Versorgungsordnung gelten die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses gültigen Tarifbedingungen und Versicherungsbedingungen der R+V Lebensversicherung AG.

....., den

- Geschäftsleitung -