

## Versorgungsordnung

*Als rechtliche Basis für die betriebliche Altersversorgung*

Die in einem Unternehmen existierenden Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung basieren in vielen Fällen auf einer Versorgungsordnung, in welcher sämtliche Details zur Versorgung schriftlich festgehalten sind. Die Versorgungsordnung nimmt somit einen enorm wichtigen Stellenwert ein, um Rechtssicherheit sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer zu schaffen.

### Vorteile einer Versorgungsordnung ...



Rechtssicherheit durch klare und eindeutige Regelung der Details der betrieblichen Altersversorgung.



Transparenz für Mitarbeiter: Für informierte Mitarbeiter nimmt die bAV im Unternehmen einen hohen Stellenwert ein.



Die eindeutigen Regelungen in der Versorgungsordnung klären viele Fragen der Mitarbeiter, z.B. bzgl. der Mitnahme von bAV vom Vorarbeitgeber.



Verringerung des Verwaltungsaufwandes.



Die Informations- und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers wird gewährleistet.



Ein gutes Versorgungskonzept des Arbeitgebers schafft bei Mitarbeitern Vertrauen, wirkt motivierend und steigert gleichzeitig die Chancen, die klugen Köpfe auf dem Arbeitsmarkt für sich gewinnen zu können.



Sicherstellung der Gleichbehandlungsgrundsätze (AGG).



Nennung des Versicherungsmaklers als Ansprechpartner für Vorsorgethemen in der VO.



Sprechen Sie uns an – unser Team aus bAV-Experten, Aktuaren und IVS-geprüften Sachverständigen erstellt Ihnen gerne ein Angebot!

Tel.: 089-38109-2020  
[slpm-beratung@swisslife.de](mailto:slpm-beratung@swisslife.de)



Per E-Mail an:  
slpm-beratung@swisslife.de

# Fragebogen zur Erstellung einer Versorgungsregelung

## 1. Angaben zum Arbeitgeber

Vollständige Firmierung inkl. Rechtsform

Straße, Nummer

PLZ, Ort

Ansprechpartner

E-Mail

Telefon

Anzahl der Mitarbeiter \_\_\_\_\_

Es besteht ein Betriebsrat.

Der Arbeitgeber ist tarifgebunden.\*

Für den Arbeitgeber gilt eine Mindestlohnregelung.\*

gesetzlich  tariflich

Es besteht ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung (bAV).\*

Betriebliche/einzelvertragliche Regelungen verweisen auf einen Tarifvertrag zur bAV.\*

Arbeitsrechtliche Prüfungen zur Zulässigkeit der geplanten Versorgungsregelung im konkreten Arbeitgeberkontext, zum Abgleich mit kollektivrechtlichen Regelungen und zum Umfang der Regelungsbefugnis der beteiligten Parteien sind im Honorar für die Erstellung der Versorgungsordnung **nicht** enthalten. Auf Wunsch übernimmt SLPM die entsprechende Beratung gegen zusätzliches Honorar.

## 2. Angaben zur Versorgungsregelung („Versorgungsordnung“/„Betriebsvereinbarung“)

Eigenständige/neue Versorgungsregelung.

Die Versorgungsregelung tritt an die Stelle einer bestehenden Versorgungsregelung.\*

Die Versorgungsregelung löst eine bestehende Versorgungsregelung ab.\*

Die Versorgungsregelung setzt eine tarifvertragliche Regelung um.\*

Die Versorgungsregelung soll eine bisherige Praxis kodifizieren.\*

Vollständige Ersetzung der Rechtsgrundlage auch für die Vergangenheit.

Die Geltungsdauer der bestehenden Regelung soll enden und sich die neue Regelung daran anschließen.

Abhängig von der Komplexität des Falles fällt ein zusätzliches Beratungshonorar an.

Datum des Inkrafttretens \_\_\_\_\_

Die Versorgungsregelung gilt für mehrere Betriebe/Standorte/Gesellschaften.\*

Bitte benennen.

\* zusätzliche Angaben erforderlich



Per E-Mail an:  
slpm-beratung@swisslife.de

## 3. Berechtigter Personenkreis für die Entgeltumwandlung

## Hinweise

Mitarbeiter mit Rechtsanspruch	Nur für Neueintritte
Nur für Mitarbeiter ohne Entgeltumwandlung	Geringfügig Beschäftigte mit SV-Befreiung
Mitarbeiter mit SV-Befreiung/ohne SV-Pflicht	Alle Mitarbeiter

Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung kann durch diese Auswahl nicht eingeschränkt werden.

## 4. Durchführungswege

Direktversicherung	Pensionsfonds
Rückgedeckte Unterstützungskasse*	Pensionskasse
Pensionszusage	

## 5. Art der arbeitsrechtlichen Zusage

Beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ)	Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML)
--	---

## 6. Arbeitnehmerfinanzierte bAV (Brutto-Entgeltumwandlung)

### Zulässiger Umfang der Arbeitnehmerbeiträge

<input type="radio"/> Rechtsanspruch	<input checked="" type="radio"/> bis 8 % der BBG	„Rechtsanspruch“: § 1a Abs. 1 iVm § 17 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG „BBG“: Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung
<input type="radio"/> bis 4 % der BBG	<input type="radio"/> Nutzung der VwL	

### Grundlage für den Arbeitgeberzuschuss sind die Entgeltumwandlungen bis zur Höhe von ...

<input type="radio"/> 4 % der BBG bei SV-Ersparnis	<input type="radio"/> < 8 % der BBG	„bei SV-Ersparnis“: § 1a Abs. 1a BetrAVG; pauschale Betrachtung „< 8 % der BBG“: Summe aus Entgeltumwandlung und Zuschuss ist begrenzt auf 8 % der BBG
<input type="radio"/> 4 % der BBG	<input type="radio"/> vollständig	

\* zusätzliche Angaben erforderlich



Per E-Mail an:  
slpm-beratung@swisslife.de

## Höhe des Arbeitgeberzuschusses

\_\_\_\_\_ % und / oder

\_\_\_\_\_ Euro monatlich vierteljährlich halbjährlich jährlich

## Weiterer Zuschussbaustein unter zusätzlichen Bedingungen:

\_\_\_\_\_ % oder

\_\_\_\_\_ Euro wenn Mindestbetriebszugehörigkeit: \_\_\_\_\_

Mindestentgeltumwandlung: \_\_\_\_\_

Andere/weitere Bedingungen: \_\_\_\_\_

Nachtrichtungsoption (§ 3 Nr. 63 S. 4 EStG)

## Hinweise

## 7. Arbeitgeberfinanzierte bAV

Anspruchsberechtigte

geringfügig Beschäftigte

Auszubildende

nach Ablauf der Probezeit

Teilzeit-Mitarbeiter

Vollzeit-Mitarbeiter

unversorgte Mitarbeiter

Mitarbeiter mit (Mindest-)Entgeltumwandlung

Mitarbeiter mit Entgeltanspruch/Lohnfortzahlung

Gruppen/Qualifikationen/Laufbahn/Tätigkeit:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Nicht jede Differenzierung ist zulässig.  
SLPM gibt entsprechende Hinweise  
zur Ausgestaltung.

Wartezeit

\_\_\_\_\_

\* zusätzliche Angaben erforderlich



Per E-Mail an:  
slpm-beratung@swisslife.de

## Hinweise

Ausgestaltung	nominal
	prozentual
	gehaltsabhängig
	anteilig nach Beschäftigungsgrad
Staffel/Bedingung	_____
	_____
	_____

Vorbehalt	befristete Gewährung mit Verlängerungsoption
	in Abhängigkeit von Unternehmenskennzahlen*
	jährlich neue Entscheidung

Eine jederzeitige Einstellung von Arbeitgeberbeiträgen ist arbeitsrechtlich nicht zulässig!

## 8. Art der Versorgungsleistungen

### Altersrente

Kapitaloption

### Absicherung bei Berufsunfähigkeit

optional

Beitragsbefreiung

BU-Rente

Kapitaloption

### Hinterbliebenenversorgung **vor** Rentenbeginn

Beitragsrückgewähr

Rente

Kapital

### Hinterbliebenenversorgung **nach** Rentenbeginn

Rentengarantiezeit

Rente

Kapital

### Sterbegeld

Abgleich mit den Versorgungsbedingungen des Versorgungsträgers\*

Die Auswertung erhöht das Honorar um 25 %.

\* zusätzliche Angaben erforderlich



Per E-Mail an:  
slpm-beratung@swisslife.de

## 9. Vertragliche Altersgrenze für die Altersleistung

Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (dynamischer Verweis)

Feste Altersgrenze: \_\_\_\_\_

## Hinweise

## 10. Versorgungsträger und Tarife

Abfrage bezieht sich ausschließlich auf Neuabschlüsse, nicht Bestandsverträge!

Swiss Life

MetallRente

KlinikRente

ChemieRente

weitere/andere Anbieter: \_\_\_\_\_

keine Nennung des Anbieters

## 11. Regelung zur Unverfallbarkeit

- Gesetzliche Unverfallbarkeit
- Sofortige vertragliche Unverfallbarkeit

Für Arbeitgeberzuschüsse kann nur eine einheitliche Regelung getroffen werden.

## 12. Anpassung laufender Renten

Verwendung der Erträge zur Leistungserhöhung

Nur für DV, PK

Garantierte Anpassung von 1% p.a.

Zwingend bei Entgeltumwandlung in der UKasse/PZ

Anpassungsprüfung alle 3 Jahre

## 13. Sonstige Vorgaben

Welche Regelungen zur arbeitgeberfinanzierten bAV sollen bei Teilzeit/Kurzarbeit/Altersteilzeit/Freistellung gelten?

---

---

---

\* zusätzliche Angaben erforderlich



Per E-Mail an:  
slpm-beratung@swisslife.de

## 14. Angaben zum Vermittler

\_\_\_\_\_  
Vollständige Firmierung inkl. Rechtsform

\_\_\_\_\_  
Straße, Nummer

\_\_\_\_\_  
PLZ, Ort

\_\_\_\_\_  
Ansprechpartner

\_\_\_\_\_  
E-Mail

\_\_\_\_\_  
Telefon

\_\_\_\_\_  
Swiss Life VB-Nr.

## Hinweise

## 15. Auftraggeber

- Arbeitgeber  
 Vermittler

Der Auftraggeber hat den Fragebogen zu unterzeichnen und haftet für die Honorarforderung von SLPM.

## 16. Lieferung und Rückfragen

- Arbeitgeber  
 Vermittler

Die Übermittlung per unverschlüsselter E-Mail ist gestattet!

Die Auslieferung erfolgt ausschließlich in elektronischer Form als nicht veränderbare Datei.

## 17. Rechnungs-Adressat (falls abweichend vom Auftraggeber)

- Arbeitgeber \_\_\_\_\_  
 Vermittler \_\_\_\_\_

Es gelten die Datenschutzhinweise und Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) der SLPM in ihrer aktuellen Fassung. Mit seiner Unterschrift bestätigt der Auftraggeber die Vollständigkeit und Korrektheit seiner Angaben. Eine rechtliche Prüfung der Angaben und Vorgaben des Auftraggebers erfolgt nur in Bezug auf die Konsistenz und allgemeine Zulässigkeit der beauftragten Versorgungsordnung, sofern nicht eine zusätzliche honorarpflichtige Beratung zur Analyse der Gegebenheiten beauftragt ist.

\_\_\_\_\_  
Ort, Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift/elektronische Signatur des Auftraggebers

\* zusätzliche Angaben erforderlich

## Erstellung einer Versorgungsordnung Dieser Weg führt Sie direkt zu ...

### So gehen Sie vor:

Stellen Sie sich eine Liste von potentiellen Neukunden zusammen und eruiieren Sie Ihre direkten Ansprechpartner. Je mehr Informationen Sie vor der ersten Kontaktaufnahme über jedes Unternehmen sammeln konnten, desto kompetenter und glaubwürdiger können Sie auftreten.

Schritt 1:

#### Interesse generieren

Schritt 2:

#### Informationen bereitstellen

Schritt 3:

#### Unterlagen ausfüllen

Schritt 4:

#### VO erstellen

Schritt 5:

#### Finale Aktionen

Neue Kunden zu gewinnen ist ein wesentlicher Baustein unseres Unternehmenserfolgs. Hierbei möchten wir Sie bestmöglich mit den vorliegenden Unterlagen unterstützen.

In dieser Mappe finden Sie Informationen, die Sie Interessenten und potenziellen Neukunden überreichen können.

👍 Eine Versorgungsordnung schafft Rechtssicherheit & Transparenz für Arbeitgeber und dient u.a. der Mitarbeiterbindung.

Sensibilisieren Sie Ihre Firmenkunden bzgl. den Vorteilen einer Erstellung von Versorgungsordnungen durch SLPM.

Sie werden aktiv und einer Ihrer Kunden signalisiert Interesse an einer Versorgungsordnung.

Kontaktieren Sie Ihren Betreuer bei Swiss Life.

Dieser stellt Ihnen die notwendigen Unterlagen zur Verfügung.

Sie füllen mit Ihrem Kunden den Fragebogen zur Erstellung einer Versorgungsordnung und übermitteln diesen Ihrem Betreuer bei Swiss Life. Der Swiss Life Betreuer leitet den Fragebogen anschließend an SLPM weiter.

SLPM erstellt die Versorgungsordnung und sendet sie an den gewünschten Empfänger. Sie und der Betreuer der Swiss Life erhalten eine Kopie per Mail.

Der Kunde erhält von SLPM eine Honorarrechnung.

Sie erhalten eine Provisionsgutschrift sofern eine Kooperationsvereinbarung mit SLPM besteht.

## ... neuen Kunden