Nu**tzen Sie den Expertenservice  
der Stuttgarter**

Wir aktualisieren jährlich jeweils zum Jahresanfang alle Formulare, Vorlagen und Präsentationen für unsere erfolgreiche Stuttgarter bAV-Lösung.

Den aktuellen Stand finden Sie online unter:  
**bAV-Lösung.stuttgarter.de**

„Letter of Intent“ Arbeitgeber

Dokumentieren und bestätigen Sie in Form einer Absichtserklärung das gemeinsam mit dem Unternehmen erarbeitete bAV-Konzept: mit dem Letter of Intent.

Diese individualisierbare Vorlage dient zur detaillierten Dokumentation des vereinbarten bAVKonzeptes als Grundlage der weiteren Zusammenarbeit.

**Tipp!**Individualisieren Sie die Vorlage mit Ihren Firmendaten und Ihrem Logo. Viele weitere praktische Unterlagen für Ihre bAV-Beratung finden Sie auf **bAV-Loesung.stuttgarter.de**



Muster Letter of Intent

Platz für Logo  
Vermittler

* Max Mustermann

Musterstr. 123

12345 Musterstadt

Telefon: 030 / 123 45 67 - 8

Fax: 030 / 123 45 67 - 9

Vereinbarung über die Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung („bAV-Konzept“) und über die Einrichtung von Versicherungsverträgen

|  |
| --- |
| **Zwischen der Firma:** |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| - nachstehend "Arbeitgeber" genannt -  **und dem Versicherungsvermittler:** |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| - nachstehend "Vermittler" genannt -: |

Im Rahmen unseres Gespräches vom \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ sind wir übereingekommen, eine umfassende Lösung für die betriebliche Altersversorgung (nachstehend „bAV“ genannt) im Rahmen eines ganzheitlichen Vorsorge-

Konzeptes umzusetzen. Damit soll u.a. auch das „Recht auf Entgeltumwandlung“ für die Arbeitnehmer

Berücksichtigung finden.

Die Durchführung der bAV erfolgt ab \_\_\_\_\_\_\_\_ im Durchführungsweg Direktversicherung mit der Stuttgarter Lebensversicherung a. G., einem Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit. Um die Verwaltung zu vereinfachen, kann ab dem oben genannten Stichtag eine betriebliche Altersversorgung nur noch über diesen Weg durchgeführt werden.

Das bAV-Konzept des Unternehmens enthält folgende Elemente:

* die Möglichkeit der Mitarbeiter auf Entgeltumwandlung zugunsten einer Direktversicherung **(weitere Ausführungen dazu im Abschnitt A)**
* die Möglichkeit der Mitarbeiter, die vermögenswirksamen Leistungen in eine bAV umzuwandeln oder im Rahmen der Umwidmung den Betrag als Arbeitgeberfinanzierten Beitrag in eine bAV einzubringen **(weitere Ausführungen in Abschnitt B)**
* einen Arbeitgeberfinanzierten Teil (Arbeitgeber-Rente\*) **(weitere Ausführungen in Abschnitt C)**
* die Möglichkeit der Mitarbeiter, im Rahmen eines Kollektivvertrages des Arbeitgebers private Rentenversicherungen abzuschließen **(weitere Ausführungen in Abschnitt D)**

Der Vermittler wird für den Arbeitgeber die Information der Mitarbeiter durchführen, die Versicherungsverträge vereinbarungsgemäß eindecken und die Versicherungsverträge laufend betreuen.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Ort, Datum |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
| Unterschrift Arbeitgeber |  | Unterschrift Vermittler |

Alle Einzelheiten finden sich in der nachfolgenden Übersicht.

\*) Die genauen Regelungen zum Arbeitgeberzuschuss erfolgen im Rahmen der Entgeltumwandlungsvereinbarung der jeweiligen Mitarbeiter bzw. im Rahmen einer Versorgungsordnung.

Hinweis: § 1 a Abs. 1 a BetrAVG verpflichtet den Arbeitgeber, 15 % des durch den Arbeitnehmer umgewandelten Entgelts als Zuschuss zu gewähren, soweit der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Dies gilt ab 1.1.2019 für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen. § 1 a Abs. 1 a BetrAVG gilt für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1.1.2019 geschlossen worden sind, erst ab dem 1.1.2022 (Übergangsvorschrift). Diese gesetzliche Verpflichtung nach § 1 a Abs. 1 a BetrAVG soll durch die nachfolgende Vereinbarung schon jetzt umgesetzt werden. Ein Arbeitgeberzuschuss aufgrund § 1 a Abs. 1 a BetrAVG muss sofort unverfallbar sein.

Anhang zur Vereinbarung über die Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Firma:** | |  | **Vermittler:** | |
| Firmierung: | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  | Firmierung: | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Anschrift: | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  | Ansprechpartner: | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Telefon: | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  | Anschrift: | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| FAX: | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |  |  |
| E-Mail: | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Abschnitt A: Entgeltumwandlung | | | | | | | | | |
|  |  | **Entgeltumwandlung** | |  |  | | | | |
|  | **Darf eine Entgeltumwandlung die 4 %-Grenze der BBG / Deutsche Rentenversicherung (DRV) WEST übersteigen?** | | | | |  | ja |  | nein |
|  |  | **Falls ja,** bis zu welcher Höhe? | 8 % der BBG | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Euro | | | |
|  |  | Hinweis: Lohnbuchhaltung prüft Neuzusage / pauschalversteuerte Beiträge nach § 40b EStG a.F. und nimmt dies zum Lohnkonto. | | | | | | | |
|  |  | Sonderzahlungen, welche? | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | |
|  |  | Mindest-Entgeltumwandlung für Arbeitgeber-Zuschuss / Arbeitgeber-Beitrag nach Abschnitt C2 | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Euro | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Abschnitt B: Vermögenswirksame Leistungen | | | | | | | |
|  |  | Die Vermögenswirksamen Leistungen (VL) in Höhe von \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Euro sollen künftig in das bAV-Konzept eingebracht werden, und zwar: | | | | | |
|  |  |  | in Form der Entgeltumwandlung als Arbeitnehmer-Beitrag für eine Direktversicherung | | | | |
|  |  |  | Hinweis:  § 1 a Abs. 1 a BetrAVG verpflichtet den Arbeitgeber, 15 % des durch den Arbeitnehmer umgewandelten Entgelts als Zuschuss zu gewähren, soweit der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart.  Dies gilt ab 1.1.2019 für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen. § 1 a Abs. 1 a BetrAVG gilt für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1.1.2019 geschlossen worden sind, erst ab dem 1.1.2022 (Übergangsvorschrift). | | | | |
|  |  |  | In Form eines Verzichtes auf die Vermögenswirksamen Leistungen zugunsten einer Arbeitgeberfinanzierten Versorgung mit sofortiger Unverfallbarkeit (weitere Angaben in Abschnitt C) | | | | |
|  |  |  | Zusätzlich wird eine grundsätzliche Prüfung der Förderfähigkeit der Arbeitgeber-Beiträge nach § 100 EStG gewünscht: |  | ja |  | nein |
|  |  |  |  | | | | |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Abschnitt C: Arbeitgeber-Finanzierung – verpflichtender Arbeitgeber-Zuschuss und zusätzlicher freiwilliger Arbeitgeber-Zuschuss zur Entgeltumwandlung | | | | | |
|  |  | **Arbeitgeberfinanzierte Beiträge** | | | |
| **C1** |  |  | **Verpflichtender AG-Zuschuss pauschal 15 % der Entgeltumwandlung (nicht förderfähig nach § 100 EStG)**  Voraussetzung: Arbeitnehmer wandelt mindestens Entgelt in Höhe des Mindestbeitrages nach § 1 a Abs. 1 S. 4 BetrAVG um.  Hinweis: | | |
| **C2** |  |  | **Beitrag zur Arbeitgeber-Rente in Höhe von \_\_\_\_\_\_\_\_ % der Entgeltumwandlung**  Voraussetzung: Arbeitnehmer wandelt mindestens Entgelt in Höhe des Mindestbeitrages  nach § 1 a Abs. 1 S. 4 BetrAVG um.  Hinweis: | | |
|  |  |  | **Zusätzlicher Beitrag zur Arbeitgeber-Rente; je Arbeitnehmer \_\_\_\_\_\_\_\_ Euro  (z.B. für die Förderung nach § 100 EStG).**  Hinweis:  Eine zusätzliche staatliche Förderung des Arbeitgeber-Beitrages ist unter im § 100 EStG bestimmten Voraussetzungen möglich, z. B. Einkommenshöhe, Tarifauswahl. | | |
|  |  |  | Das Versorgungskonzept soll diese Fördermöglichkeit grundsätzlich berücksichtigen. | ja | nein |
|  |  |  | Arbeitgeber-Zuschuss in Abhängigkeit von  z. B. Betriebszugehörigkeit, "Ticketmodell", Funktion o. ä.: | **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** | |
|  | **Unverfallbarkeit arbeitgeberfinanzierter Beiträge:** | | |  |  |
|  |  |  | Sofortige vertragliche Unverfallbarkeit (Standard wegen Verwaltungsvereinfachung) | | |
|  |  |  | Gesetzliche Unverfallbarkeit gemäß § 1b (1) BetrAVG | | |
|  |  |  | Hinweis:  Ein Arbeitgeberzuschuss aufgrund § 1 a Abs. 1 a BetrAVG muss sofort unverfallbar sein. | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Abschnitt D: Möglichkeit für Mitarbeiter zum Abschluss einer privaten Rentenversicherung im Kollektiv- / Rahmenvertrag des Arbeitgebers | | | |
|  | **Für die Mitarbeiter wird zusätzlich ein Kollektiv- / Rahmenvertrag für deren private Rentenversicherungen eingerichtet.**  **Hinweis:**  **Die Rahmendaten der gewünschten Verträge werden gesondert (außerhalb dieser Vereinbarung) abgestimmt.** | ja | nein |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. Implementierung des Versorgungswerks | | | | | | | | | | | | |
| 1.1. | Zeitplan | | | | | | | | | | | |
|  |  | Beginn der Umsetzung: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | Ungefähre Dauer der Erstumsetzung: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | |
| 1.2. | Rahmendaten des Versorgungswerkes zur Eindeckung der Versicherungsverträge | | | | | | | | | | | |
|  | Durchführungsweg: | | | | Direktversicherung | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | |
|  | Versicherer: Stuttgarter Lebensversicherung a.G. | | | | | | | | | | | |
|  | Tarif / Art der Zusage: (BOLZ = beitragsorientierte Leistungszusage) | | | | | | | | | | | |
|  |  | DirektRente performance+ | | | | | |  | | BOLZ |  |  |
|  |  | DirekRente performance+ für Förderung nach §100 EStG: | | | | | |  | | BOLZ |  |  |
|  |  | DirektRente comfort+ | | | | | |  | | BOLZ |  |  |
|  |  | DirekRente comfort+ für Förderung nach §100 EStG: | | | | | |  | | BOLZ |  |  |
|  |  | DirektRente index-safe: | | | | | |  | | BOLZ |  |  |
|  |  | DirekRente index-safe für Förderung nach §100 EStG: | | | | | |  | | BOLZ |  |  |
|  |  | DirektRente classic: | | | | | |  | | BOLZ |  |  |
|  |  | DirektRente classic für Förderung nach §100 EStG: | | | | | |  | | BOLZ |  |  |
|  |  |  | | | | | | | | | | |
|  |  | GrüneRente |  | DirektRente performance+ | | | |  | | DirektRente comfort+ | | |
|  |  |  |  | DirektRente classic | | | |  | | DirektRente index-safe | | |
|  |  |  | | | | | | | | | | |
|  | **Überschussverwendung im Rentenbezug (Rentenmodell)** | | | | | | | | | | | |
|  |  | Dynamische Rente | | | | | | | | | | |
|  |  | Teildynamische Rente | | | | | | | | | | |
|  |  | Teilkonstante Rente | | | | | | | | | | |
|  |  | **Hinweis:** Für die Zusageart BOLZ erfüllt nur das Rentenmodell Dynamische Rente die Vorgaben der sog. Escapeklausel nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG. | | | | | | | | | | |
|  |  |  | | | | | | | | | | |
|  |  | Zur DirektRente performance+, wenn gewünscht: Vorgaben zur Auswahl der Fonds: | | | | | | | | | | |
|  |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | |
|  |  | Die Auswahl des Tarifs und der Zusageart soll durch den Arbeitnehmer erfolgen. | | | | | | | | | | |
|  |  |  | | | | | | | | | | |
|  |  | Wenn gewünscht: Arbeitnehmer soll bevollmächtigt werden, über die Auswahl der Fondsanlage bzw. die Indexpartizipation zu entscheiden | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Frühester Beginn der Versicherungsverträge: | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |
|  | Tarifgruppe nach Beratungsaufwand: | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |
|  | Begründung: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | |
|  | Zusatzversicherung (Beitragsbefreiung bei BU): | | | | ja | | | nein | |
|  | **Einschluss Zusatzversicherung:** | | | | obligatorisch | | | individuell | |
|  | Art der Risikoprüfung (nur falls Zusatzversicherung vorhanden): | | | | | | | | |
|  |  | Tarif mit Wartezeit ohne Gesundheitsprüfung | | | | | | | |
|  |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | |
|  | **Frühester Beitrittstermin:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | |  | | | | |
|  | Endalter: | | für alle Mitarbeiter einheitlich 67. Lebensjahr | | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | |
|  | Todesfallleistung im Rentenbezug: | | | | | \_\_\_\_\_\_ Jahre aus Rentengarantiezeit | | | |
|  |  | | | | | maximal | | Restkapitalisierung | |
|  | Beitragszahlweise: | | | | | | | | |
|  |  | monatlich (Standard) | | vierteljährlich | | | halbjährlich | | jährlich  (Empfehlung für Verträge mit Förderung nach § 100 EStG) |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Finanzierung der Beiträge: siehe Abschnitte A - C | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Grundlage des Versorgungswerkes: | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | Einzelvertrag | | | Versorgungsordnung | | | | | | | Betriebsvereinbarung | | | | | |
|  |  | | Tarifvertrag | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | |
|  | Grundlage der bestehenden VL: | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | Einzelvertrag | | | Versorgungsordnung | | | | | | | Betriebsvereinbarung | | | | | |
|  |  | | Tarifvertrag | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | |
|  | Entgeltumwandlungsvereinbarung: | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | Arbeitgeber genehmigt Einsatz des Musters des Versicherers. | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | Eigene Vereinbarung des Arbeitgebers wird zur Verfügung gestellt. | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Für welche Arbeitnehmer soll das Versorgungswerk umgesetzt werden? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | Personengruppe 1 | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Beschreibung) | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | Personengruppe 2 | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Beschreibung) | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | Personengruppe 3 | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Beschreibung) | | | | | | | | | | | | |
|  | Wie wird mit bestehenden Entgeltumwandlungen verfahren? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Zahlungsweg: | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | Lastschrift (Standard): | | |  | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | Kontoverbindung der Firma: | | | Konto: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ BLZ: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | |
|  | Sonstige Bemerkungen: | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | |
| 1.3. | | Umsetzung | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | Darf das Logo des Arbeitgebers zur Erstellung von Präsentationen, Flyern etc. verwendet werden? | | | | | | | | ja | nein | | | |  | |  | | |
| 1.3.1. | | Information des Betriebsrates | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | Wer ist der zuständige Ansprechpartner? | | | | | | | | Name: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | |
|  | |  | | | Kontaktdaten: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | Termin für das Informationsgespräch: | | | | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | |
|  | | Ort (Raum) des Gespräches: | | | | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | |
|  | | Gesprächsteilnehmer werden sein? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | |  | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | |
|  | | Besprechungsinhalte und Aufgaben des Vermittlers sollen sein: | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | |  | | Präsentation des Gesamtkonzeptes | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | |  | | Laufende Betreuung und Beantwortung auftretender Fragen | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | |  | | Aushändigung schriftlicher Informationen | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | |  | | Unterstützung beim Zustandekommen und der Pflege einer Betriebsvereinbarung in Blick auf versicherungsvertragliche Fragen | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | |  | | Allgemeine Hinweise zur bAV (Grundlagen) | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | |  | | Dokumentation der Besprechung | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | |  | | Spezielle Besprechungsinhalte | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | |  | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | |  | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | Für diese Serviceleistung wird ein Zusatzhonorar in Höhe von \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Euro vereinbart. | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.3.2. | | Information der Lohnbuchung | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | Wo werden die Lohnabrechnungen erstellt? | | | | | | | | intern | | extern | | | |  | |  | |
|  | | Wer ist der zuständige Ansprechpartner? | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | |  | | Name und Firma:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | Kontaktdaten:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | |
|  | | Soll eine Information der Lohnstelle erfolgen? | | | | | | | | intern | | extern | | | |  | |  | |
|  | |  | | Falls ja, Termin für die Information: | | | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | |
|  | |  | | Ort (Raum) der Information: | | | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | |
|  | |  | | Teilnehmer werden sein? | | | | | |  | | | | | | | | | |
|  | |  | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | |
|  | | Gewünschte Inhalte der Information: | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | |  | | Inhalte des bAV-Konzeptes | | | | | | Abbildung der bAV in der Lohnabrechnung | | | | | | | | | |
|  | |  | | Formularwesen des Versicherers | | | | | | Schulung der Lohnbuchhaltung | | | | | | | | | |
|  | |  | | To-dos bei Eintritt, Ausscheiden, Krankheit | | | | | | Allgemeine Hinweise zur bAV (Grundlagen) | | | | | | | | | |
|  | |  | |  | | | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | |
|  | |  | | Für diese Serviceleistung wird ein Zusatzhonorar in Höhe von \_\_\_\_\_\_ Euro vereinbart. | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | |  | |  | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | |  | |  | | | | | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.3.3. | Information der Arbeitnehmer | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Mitarbeiter-Infoveranstaltung | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Präsentation vor allen Mitarbeitern: | | | | ja | | | | nein | | | |  | | | | |  | | | |
|  | Wie wird die Präsentation deklariert? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | verpflichtende Teilnahme | | | freiwillige Teilnahme | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Sind mehrere Termine notwendig? | | | | ja | | | | nein | | | |  | | | | |  | | | |
|  | Präsentationstermine: | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |
|  | Information über Gehaltsbeileger: | | | | ja | | | | nein | | | | |  | | | | |  | | |
|  |  | Ansprechpartner in der Firma: | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Information am schwarzen Brett / Kantine: | | | | ja | | | | nein | | | | |  | | | | |  | | |
|  |  | Ansprechpartner in der Firma: | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Ort (Raum) der Präsentation: | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Dauer der Präsentation inkl. Fragerunde: | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Anzahl der Teilnehmer? | | | | \_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Gewünschte Inhalte der Präsentation: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | Allgemeine Hinweise zur DRV | | | Allgemeine Hinweise zur bAV | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | Inhalte des neuen bAV-Konzeptes | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Leinwand und Beamer: | | | | stellt Vermittler | | | | | | | | stellt Arbeitgeber | | | | | | | | |
|  | Handout gewünscht: | | | | ja | | | | nein | | | | |  | | | | |  | | |
|  | Inhalte des Handouts: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | Allgemeine Hinweise zur DRV | | | Verbindliche Anmeldung zum Einzelgespräch mit Dokumentation Nicht-Teilnahme / Verzicht auf bAV mit Datenschutzerklärung | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | Inhalte des Versorgungswerks | | |
|  |  | Allgemeine Hinweise zur bAV | | |
|  |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | **Teilnehmerliste** zur Unterzeichnung durch die Arbeitnehmer (Dokumentation): | | | | ja | | | | nein | | | | |  | | | | |  | | |
|  | Sonstige Bemerkungen: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Einzelgespräche mit den Mitarbeitern | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Sollen Informationsgespräche stattfinden? | | | | | ja | | | nein | | | |  | | | | |  | | | |
|  | Wie werden diese Gespräche deklariert? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | verpflichtende Teilnahme | | | | freiwillige Teilnahme | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Inhalte der Informationsgespräche dürfen / sollen sein: | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |  | Inhalte des bAV-Konzeptes | | | | Erstellung eines ausführlichen Protokolls über die Information zum bAV-Konzept | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Dürfen die Arbeitnehmer bezüglich einer Terminvereinbarung zu deren privaten Versicherungen angesprochen werden? | | | | | ja | | | | nein | | | | |  | | | | |  | |
|  | Vorbereitung / Ausfüllen der Entgeltumwandlungsvereinbarung durch Vermittler gewünscht? | | | | | | ja | | | | nein | | | | |  | | | | |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | Mehrere Beratungstage / -orte nötig: | | | | | | | ja | nein | | | |  | | | |  |
|  | |  | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | Voraussichtliche Termine für Beratungstage: | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | |  | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | |
|  | | Ort (Raum) der Gespräche: | | | | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | |
|  | | Finden die Gespräche während der Arbeitszeit statt? | | | | | | | | | | ja | | | nein | | | |
|  | | Dauer pro Gespräch: | | | | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | |
|  | | Anzahl der Teilnehmer? | | | | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | |
|  | | Durchführung der Einladung der Teilnehmer und der Terminkoordination? | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | |  | | Firma, Ansprechpartner: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | Versicherungsvermittler | | | | | | | | |
|  | | Soll gegebenenfalls eine Kopie der Gesprächsprotokolle an den Arbeitgeber gehen (Personalakte)? | | | | | | | ja | nein | | | |  | | | |  |
|  | | Sonstige Bemerkungen: | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | |  | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | |
| 1.4. | | | Digitale Verwaltung | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | Ist die Nutzung eines digitalen Arbeitgeber-Portal (Stuttgarter Betriebsrenten-Manager) gewünscht? | | | | | | | | ja | | | | | nein | | |
| 1.5. | | | Anschlussgespräch (zur Umsetzung) | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | Termin für das Anschlussgespräch: | | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | |
|  | | | Ort (Raum) des Gespräches: | | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | |
|  | | | Gesprächsteilnehmer werden sein? | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | |  | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | |
|  | | |  | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Laufende Betreuung | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.1. | Jahresgespräch | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Es soll ein Jahresgespräch stattfinden: | | | | | | ja | | | nein | | | |  | | | |  |
|  | Zeitraum (Monat) für das Jahresgespräch: | | | | | | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | | | | | | | | | | | |
| 2.2. | Pflege / Betreuung der Direktversicherungen | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | Der Arbeitgeber verpflichtet sich relevante Änderungen (Eintritt neuer Mitarbeiter, Ausscheiden von Mitarbeitern, Elternzeit, längere Krankheit, etc.) dem Vermittler innerhalb von vier Wochen mitzuteilen. | | | | | | | | | | | | ja | | | | nein | |
|  | Der Arbeitgeber beauftragt den Vermittler mit der Information neuer Mitarbeiter zu den Inhalten des bAV-Konzeptes und der Eindeckung der Direktversicherungen und der Information über den Umgang mit bestehenden Versicherungen / Versorgungen. | | | | | | | | | | | | ja | | | | nein | |
|  | Der Arbeitgeber wird darauf hingewiesen, dass die bAV-Unterlagen zu aktiven und ausgeschiedenen Arbeitnehmern aufbewahrt und nicht vernichtet/gelöscht werden sollen (siehe Verjährungsfristen im BetrAVG). | | | | | | | | | | | | ja | | | | nein | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Neuen Mitarbeitern, die eine bestehende bAV (versicherungsförmige Durchführungswege) vom vorherigen Arbeitgeber mitbringen, sollen folgende Möglichkeiten offeriert werden: | | | | | | |
|  |  | Keine Versicherungsnehmerwechsel auf Arbeitgeber (Achtung: Rechtsanspruch auf Übertragung des Übertragungswertes für Zusagen ab 01.01.2005) | | | | | |
|  |  | Freiwillige Übernahme nach § 4 (2) Nr. 1 BetrAVG (Versicherungsnehmerwechsel und Übernahme der Zusage durch neuen Arbeitgeber) | | | | | |
|  |  | Übertragung des Übertragungswertes nach § 4 (2) Nr. 2 und (3) BetrAVG | | | | | |
|  | Neuen Mitarbeitern, die eine bestehende bAV (nicht versicherungsförmige Durchführungswege) vom vorherigen Arbeitgeber mitbringen sollen folgende Möglichkeiten offeriert werden: | | | | | | |
|  |  | Keine Übernahme der Zusage durch den Arbeitgeber | | | | | |
|  |  | Freiwillige Übernahme nach § 4 (2) Nr. 1 BetrAVG (Übernahme der Zusage) | | | | | |
|  | Sind laufende Informationen zur bAV / Direktversicherung gewünscht? | | | ja | | | nein |
|  |  | Falls ja, Weg der Information: | | | | | |
|  |  | per Mail an: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | zum Jahresgespräch | | postalisch | | |
|  | | | | | | | |
| 3. Bestehende betriebliche Altersversorgung | | | | | | | |
|  | Sollen Versicherungsverträge von schon bestehenden betrieblichen Altersversorgungen, die nicht durch den Vermittler implementiert wurden, bei der Umsetzung des neuen Versorgungswerkes berücksichtigt bzw. in diesem Zusammenhang analysiert werden? | | | ja | | nein | |
|  | Hinweis: § 1 a Abs. 1 a BetrAVG verpflichtet den Arbeitgeber, 15 % des durch den Arbeitnehmer umgewandelten Entgelts als Zuschuss zu gewähren, soweit der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart.  Dies gilt ab 1.1.2019 für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen. § 1 a Abs. 1 a BetrAVG gilt für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1.1.2019 geschlossen worden sind, erst ab dem 1.1.2022 (Übergangsvorschrift).  Es ist zu prüfen, ob der gesetzliche Zuschuss in Altverträge eingebracht werden kann. | | |  | |  | |
|  | Für diese Serviceleistung wird ein Zusatzhonorar in Höhe von \_\_\_\_\_\_ Euro vereinbart. | | | | | | |
|  | | | | | | | |
| 4. Zusätzliche Vereinbarungen und Wünsche des Arbeitgebers | | | | | | | |
|  | Zusätzliche Vereinbarungen bedürfen grundsätzlich der Schriftform. Es wird zusätzlich folgendes vereinbart:  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Vertragsänderungen bedürfen der Schriftform. Mündliche Vereinbarungen über die Aufhebung der Schriftform sind nichtig. | | | | | | |
|  | | | | | | | |
| 5. Datenschutz | | | | | | | |
|  | Der Vermittler hält sich an die jeweils gültigen Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und der EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO). Arbeitnehmerdaten werden vom Vermittler dauerhaft nur gespeichert, wenn eine entsprechende Einwilligung des Arbeitnehmers vorliegt. | | | | | | |
|  | | | | | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| 6. Schlussbestimmungen | |
|  | Diese Vereinbarung wird auf unbestimmte Dauer abgeschlossen und kann jederzeit mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden. Diese Vereinbarung endet gegebenenfalls auch mit der Beendigung des Maklerauftrages durch den Arbeitgeber.  Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung, gleich aus welchem Grunde, ganz oder teilweise unwirksam oder nichtig sein, so wird die Gültigkeit dieser Vereinbarung im Übrigen hierdurch nicht berührt. An die Stelle von ungültigen oder nichtigen Bestimmungen tritt eine solche, welche die dem erstrebten Sinn und Zweck der ungültigen oder nichtigen Bestimmung am nächsten kommt. |

Eine Kopie dieser Vereinbarung wird dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt.

|  |  |
| --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Ort, Datum | Stempel / Unterschrift des Arbeitgebers |

Zur Kenntnis:

|  |  |
| --- | --- |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Ort, Datum | Stempel / Unterschrift des Vermittlers |