bAVheute | Der Stuttgarter Online-Service für unabhängige Vermittler und Entscheider.

Die Stuttgarter
Der Vorsorge-Versicherer

Die Stuttgarter bAV-Lösung: ② bAV-Konzept Arbeitgeber

Versorgungsordnung Mischfinanzierung

Dieses Muster dient zur arbeitsrechtlichen Dokumentation des abgestimmten bAV-Konzeptes. Sie berücksichtigt die tariflichen Besonderheiten der Stuttgarter Lebensversicherung a.G.

Tipp!
Empfehlen Sie dem Arbeitgeber, das bAV-Konzept mit seinem Steuer- bzw. Rechtsberater abzustimmen und zu dokumentieren. Viele weitere praktische Unterlagen für Ihre bAV-Beratung finden Sie auf **bAV-Loesung.stuttgarter.de**

Die Stuttgarter bAV-Lösung: in 4 Schritten zur betrieblichen Altersversorgung

1 ▸ 2 ▸ 3 ▸ 4 ▸

Nutzen 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

Muster Versorgungsordnung „Mischfinanzierung *performance+*“
Entgeltumwandlung plus Arbeitgeberbeitrag (sog. „Mischfinanzierung“)

Direktversicherung – DirektRente *performance+*
Beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ)

Die nachfolgende Muster-Versorgungsordnung wird als Gesamtzusage/vertragliche Einheitsregelung Bestandteil des Arbeitsvertrags und ist daher an die tatsächlichen Verhältnisse anzupassen.
Diese Muster-Versorgungsordnung „Mischfinanzierung *performance+*“ berücksichtigt die tariflichen Besonderheiten der DirektRente *performance+* der Stuttgarter Lebensversicherung a.G.

Die Versicherungsleistung, die auf dem Arbeitgeberbeitrag beruht, ist in diesem Muster ab Vertragsbeginn sofort unverfallbar und wird zusammen mit der Entgeltumwandlung in einem Direktversicherungsvertrag verwaltet.

Die Muster-Versorgungsordnung „Mischfinanzierung“ wurde erstellt von

RA Ulrich Beeger LL.M.
Troppauer Str. 27
12205 Berlin
info@ra-beeger.de
www.ra-beeger.de

Die Muster-Versorgungsordnung ersetzt keine individuelle Beratung.

Bitte wenden Sie sich dafür an Ihren Steuer- bzw. Rechtsberater.

Muster-Versorgungsordnung „Mischfinanzierung *performance*+“

über betriebliche Altersversorgung

für die Mitarbeiter von

_____

(nachfolgend „**Arbeitgeber**“ genannt)

PRÄAMBEL

Die Versorgungsordnung hat das Ziel,

Mitarbeitern

- für ihre betriebliche Altersversorgung (bAV) eine einheitliche Rechtsgrundlage zu geben, die aus der Vielzahl von Versorgungsmöglichkeiten und arbeitsrechtlichen Regelungsspielräumen eine Vorauswahl trifft und damit eine Gleichbehandlung ermöglicht,
- einen Zuschuss zum Aufbau der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren, der an die bisherige Tradition einer Altersversorgung aus Fürsorgegesichtspunkten anknüpft und die gesetzlichen Vorgaben zur Bezuschussung der Entgeltumwandlung erfüllt,
- die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Vorteile der bAV möglichst sicherzustellen, und

für den Arbeitgeber

- die betriebliche Altersversorgung leichter administrierbar und haftungsarm zu gestalten durch
    - die Beschränkung auf einen verwaltungsarmen Durchführungsweg sowie einen Versorgungsträger,
    - die Verwendung einheitlicher Fördergrundsätze.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (m/w/d) werden im Folgenden geschlechtsneutral „Mitarbeiter“ genannt.

1. BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG DURCH ENTGELTUMWANDLUNG

1.1 Geltungsbereich

Alle Mitarbeiter können auf Antrag an der Entgeltumwandlung teilnehmen. Voraussetzung ist ein Arbeitsverhältnis sowie eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung. Angestellte Berufsträger mit einer berufsständischen Versorgung fallen ebenfalls in den Begünstigtenkreis dieser Versorgungsordnung.

1.2 Rechtsgrundlage und Förderrahmen

1.2.1 Grundlage für die Entgeltumwandlung ist § 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Ein Mitarbeiter kann verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen jährlich bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze West in der Deutschen Rentenversicherung (BBG) durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Dieser Grundbetrag ist im ersten Dienstverhältnis vorbehaltlich Ziffer 1.2.2 in voller Höhe steuer- und sozialversicherungsfrei.

☐ Der Arbeitgeber gestattet die Nutzung von weiteren 4 % der BBG (insgesamt 8 % der BBG) zur Entgeltumwandlung, abzüglich von gemäß § 40b EStG a.F. pauschal besteuerten sowie arbeitgeberfinanzierten Beiträgen im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG. Dieser Zusatzbetrag ist grundsätzlich sozialversicherungspflichtig.

1.2.2 Überschreitet die Summe der Beiträge aus Entgeltumwandlung und Arbeitgeber-Zuschüssen 4 % der BBG, so ist der darüber liegende Teil grundsätzlich sozialversicherungspflichtig. Zur Vermeidung der Verbeitragung in der Anwartschaftsphase kann der Mitarbeiter seine Entgeltumwandlung auf das geförderte Maß reduzieren.

1.2.3 Durch die Entgeltumwandlung kann eine Minderung der Sozialversicherungsansprüche (u. a. Krankengeld, Arbeitslosengeld, Elterngeld, gesetzliche Rente) eintreten, soweit durch die Entgeltumwandlung sozialversicherungspflichtiges Entgelt reduziert wird. Darüber hinaus kann die Entgeltumwandlung zur Unterschreitung der Versicherungspflichtgrenze führen mit der Folge, dass der Mitarbeiter keinen privaten Kranken- und Pflegevollversicherungsschutz erhalten kann.

1.3 Durchführungsweg und Leistungsarten

1.3.1 Die Entgeltumwandlung ist vorbehaltlich Ziffer 2 ausschließlich über den Durchführungsweg Direktversicherung DirektRente *performance+* der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. zulässig. Bei einer Direktversicherung handelt es sich um eine Rentenversicherung, die der Arbeitgeber auf das Leben seines Mitarbeiters abschließt. Der Mitarbeiter bzw. seine Hinterbliebenen sind sofort unwiderruflich bezugsberechtigt.

1.3.2 Die Art und Höhe der Leistungsverpflichtung aus der Versorgungszusage sowie weitere Einzelheiten hängen vom Umfang der Entgeltumwandlung und möglichen Zuzahlungen ab und bestimmen sich aus dem Direktversicherungsvertrag selbst. Die Versicherungsleistung wird bei Fälligkeit an den Mitarbeiter bzw. dessen steuerlich anerkennungsfähige Hinterbliebene direkt ausgezahlt.

1.3.3 Mögliche Leistungen sind:

- Altersrente mit Kapitalwahlrecht,
- vorzeitige Altersleistungen,
- Todesfallleistungen und
- Invaliditätsleistungen.

1.3.4 Hinterbliebenenleistungen werden ausschließlich im steuerlich anerkannten Umfang an den berechtigten Hinterbliebenenkreis gezahlt. Versorgungsberechtigte Lebensgefährten außerhalb der Ehe und des Lebenspartnerschaftsgesetzes sowie kindergeldberechtigte Stief- und Pflegekinder sind dem Unternehmen rechtzeitig namentlich zu benennen. Es ist dabei zu versichern, dass mit dem Lebensgefährten eine gemeinsame Haushaltsführung und bei Stief- und Pflegekindern ein Obhuts- bzw. Pflegeverhältnis besteht. Entsprechende Formulare sind erhältlich bei der Stuttgarter Lebensversicherung a.G., erhältlich über die Personalabteilung.

1.3.5 Ohne berechtigte Hinterbliebene sind Todesfallleistungen gemäß den zugrundeliegenden Versicherungsbedingungen maximal auf ein Sterbegeld bis zu 8.000 EUR beschränkt. Die genauen Regelungen sind den zugrundeliegenden Versicherungsbedingungen des Direktversicherungsvertrages zu entnehmen.

1.4 Zusageart

1.4.1 Bei den Versorgungszusagen handelt es sich um beitragsorientierte Leistungszusagen gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG. Hier sagt der Arbeitgeber die Zahlung von Beiträgen in bestimmter Höhe zu, aus denen Alters-, ggf. Invaliditäts- bzw. Hinterbliebenenleistungen in garantierter Höhe resultieren. Im Rahmen der beitragsorientierten Leistungszusage kann die garantierte Mindestleistung die Summe der gezahlten Beiträge unterschreiten.

1.4.2 Die Beiträge werden zu Beginn zur Bildung einer garantierten Mindestrente verwendet. Die garantierte Mindestrente wird aus dem garantierten Kapital gebildet. Das garantierte Kapital entspricht 80 % der Beitragssumme der Hauptversicherung (ohne Beiträge zur Zusatzversicherung) und 80 % möglicher Zuzahlungen. Die garantierten Leistungen können sich durch die Überschussbeteiligung und die Wertentwicklung der Fondsanteile erhöhen.

1.5 Zuschuss zur Entgeltumwandlung

1.5.1 Zur Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung im Rahmen von § 3 Nr. 63 S. 1 EStG für jeden Begünstigten in die Direktversicherung ein. Der Zuschuss wird gezahlt, soweit und solange Entgelt umgewandelt wird. Der Zuschuss beträgt

☐ _____ % des Entgeltumwandlungsbetrags bis maximal 4 % BBG,

☐ _____€ monatlich, mindestens jedoch 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart.

(bitte eine Variante ankreuzen)

☐ Der vorgenannte Zuschuss wird nur gezahlt, wenn der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. *(zur Wirksamkeit ankreuzen)*

Eine Bezuschussung erfolgt nicht für Eigenbeiträge im Rahmen des § 1a Abs. 4 BetrAVG sowie für riestergeförderte Entgeltumwandlungsbeiträge nach § 1a Abs. 3 BetrAVG.

1.5.2 ☐ **Altersvermögenswirksame Leistungen** *(zur Wirksamkeit ankreuzen)*

Der Zuschuss zur Entgeltumwandlung erhöht sich um **altersvermögenswirksame Leistungen (AVWL)**. Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiter keinen Arbeitgeberzuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz (VWL) bezieht. Die Höhe der AVWL richtet sich nach dem Grad der Beschäftigung und beträgt für Vollzeitbeschäftigte **_____ €[1] monatlich/jährlich.**

☐ Ab Inkrafttreten der Versorgungsordnung neu in das Unternehmen eintretende Mitarbeiter erhalten keinen Arbeitgeberzuschuss zu den vermögenswirksamen Leistungen mehr[2]. Neue Mitarbeiter erhalten AVwL ab Beginn der Entgeltumwandlung.

1.5.3 ☐ **Extra-Zuschuss** *(zur Wirksamkeit ankreuzen)*

Der Arbeitgeber honoriert die Entgeltumwandlung des Mitarbeiters unabhängig von den vorgenannten Zuschüssen durch einen Betrag in Höhe von zusätzlich _____ € monatlich. Dieser Betrag wird zusätzlich bzw. unabhängig von der Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis gewährt.

1.5.4 Der Arbeitgeber-Zuschuss ist sofort unverfallbar (d.h. daraus finanzierte Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung bleiben dem Mitarbeiter bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses erhalten). Dem Mitarbeiter steht sofort ein unwiderrufliches Bezugsrecht an den Leistungen zu.

1.6 **Vorzeitiges Ausscheiden**

1.6.1 Scheidet der Mitarbeiter vor Erreichen des Versorgungsfalles mit unverfallbaren Anwartschaften aus, gilt die sog. Anspruchsbegrenzung gem. § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG. Durch die Anspruchsbegrenzung beschränken sich die Versorgungsleistungen auf die von der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. auf Grund des Versicherungsvertrages/der Versicherungsverträge zu erbringenden Versicherungsleistungen (versicherungsförmige Lösung).

1.6.2 Im Rahmen der versicherungsförmigen Lösung erhält der Mitarbeiter die Möglichkeit, den Vertrag nach seinem Ausscheiden privat fortzuführen, soweit die Verfügungssperren nach § 2 Abs. 2 BetrAVG greifen.

1.6.3 Im Falle eines Arbeitgeberwechsels erteilt der Arbeitgeber bereits jetzt seine Zustimmung zur Übertragung der Zusage auf einen neuen Arbeitgeber oder eine Versorgungseinrichtung nach § 22 BetrAVG, soweit der Mitarbeiter eine unverfallbare Anwartschaft hat.

1.7 **Arbeitgeberwechsel**

1.7.1 Soweit der Mitarbeiter eine unverfallbare Anwartschaft besitzt, kann er den Wert der Versicherung (Deckungskapital) im Zeitpunkt des Ausscheidens auf den Folgearbeitgeber oder auf dessen Versorgungseinrichtung nach § 22 BetrAVG n.F. übertragen. Der Antrag ist innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim ehemaligen Arbeitgeber zu stellen. Der Mitarbeiter hat einen Rechtsanspruch darauf, wenn die Zusage erstmals nach 2004 erteilt wurde.

1.7.2 Nach Durchführung der versicherungsförmigen Lösung oder bei Weiterführung des Vertrages mit eigenen Beiträgen richtet sich der Anspruch des Mitarbeiters gegen die Stuttgarter Lebensversicherung a.G. direkt, soweit der Mitarbeiter Versicherungsnehmer ist. Der Antrag ist in diesem Fall an die Stuttgarter Lebensversicherung a.G. zu stellen.

1.8 **Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung**

1.8.1 Die Beiträge zu Direktversicherungen sind nach aktuellem Rechtsstand in der Regel nach § 3 Nr. 63 S. 1 Einkommensteuergesetz (EStG) bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der allgemeinen Rentenversicherung (West) p. a. steuer- und sozialversicherungsfrei, sofern die Direktversicherung im Rahmen eines ersten Dienstverhältnisses abgeschlossen wurde, der Arbeitgeber die Beiträge abführt und die Auszahlung in Form einer lebenslangen Rente vorgesehen ist.

1.8.2 Bezogen auf den Entgeltumwandlungsbetrag steht dem Mitarbeiter alternativ eine Förderung nach Riestergrundsätzen (mit Zulagenförderung und Sonderausgabenabzug) zu. Die Beiträge werden im Gegensatz zu § 3

[1] Besteht für Mitarbeiter ein Wahlrecht zwischen VWL und AVWL, so sollte der Arbeitgeber die AVWL um mindestens 15 Prozent höher ansetzen, um Rechtssicherheit im Rahmen der Zuschusspflicht zu erlangen. Hintergrund ist die SV-Beitragsersparnis, die der Arbeitgeber bei AVWL anstelle von VWL erzielt. Hier führt die Entscheidung zugunsten AVWL kausal zu einer SV-Ersparnis, sodass § 1a Abs. 1a BetrAVG ggf. anwendbar ist.

[2] Achtung: Erfordert ggf. eine Änderung der VwL-Rechtsgrundlage (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Arbeitsvertrag).

Nr. 63 EStG unter Abzug von Lohnsteuer und Sozialversicherungsabgaben an die Direktversicherung abgeführt. Dem Arbeitnehmer wird empfohlen, die Riesterförderung außerhalb der betrieblichen Altersversorgung durch einen Privatvertrag zu nutzen.

1.8.3 Fällige Leistungen aus der Direktversicherung sind nach aktuellem Rechtsstand grundsätzlich steuerpflichtig und mit Ausnahme von riestergeförderten Verträgen kranken- und pflegeversicherungspflichtig. Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge sind nach derzeitiger Rechtslage zum vollen Beitragssatz allein vom Begünstigten abzuführen. Pflichtversicherte in der Krankenversicherung erhalten grundsätzlich einen Freibetrag. Bis zur Höhe des Freibetrags fallen keine Krankenversicherungsbeiträge auf die Versorgungsbezüge an.

1.9 Antrag auf Entgeltumwandlung

Der Antrag auf Entgeltumwandlung muss einen Monat vor Entgeltumwandlungsbeginn schriftlich (z.B. per Mail) dem Arbeitgeber vorliegen. Beispiel: Entgeltumwandlung aus dem Oktobergehalt; Vereinbarung muss dem Arbeitgeber bis zum 01. September vorliegen.

1.10 Entgeltfreie Beschäftigungszeiten

1.10.1 Besteht das Beschäftigungsverhältnis ohne Entgeltanspruch fort (z. B. bei Elternzeit, längerer Krankheit, unbezahltem Urlaub, Kurzarbeit „null“ u. a.), ruht die Vereinbarung über die Entgeltumwandlung. Der Arbeitgeber entrichtet keine Beiträge mehr an die Versicherungsgesellschaft.

1.10.2 Der Versicherungsvertrag wird in diesem Fall in eine prämienfreie Versicherung umgestellt. Damit sind Leistungseinbußen verbunden, der Wegfall z.B. von Berufsunfähigkeitsschutz ist möglich. Auch kann die Wiederaufnahme von Beitragszahlungen eine erneute Gesundheitsprüfung erfordern, dann zu zahlende Beiträge können anderen Rechnungsgrundlagen unterliegen (gilt im Rahmen des § 212 VVG nicht nach einer Elternzeit). Zur Vermeidung kann der Mitarbeiter Beiträge aus eigenen Mitteln zahlen.

1.10.3 Für jedes Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis vom 1.1. bis zum 31.12. entgeltfrei ruhte, können Beiträge steuerfrei nachgezahlt werden. Die Steuerfreiheit ist begrenzt auf 8 % der BBG, vervielfältigt mit der Anzahl entgeltfreier Kalenderjahre (maximal 10 Jahre). Die Sozialversicherungsfreiheit ist auf 4 % BBG beschränkt.

1.10.4 Vorbehaltlich einer abweichenden Vereinbarung bleibt die Entgeltumwandlung von einer Reduzierung oder Erhöhung des Beschäftigungsgrades unberührt.

1.11 Sonstige Bezüge

Soweit das Gehalt Bemessungsgrundlage für sonstige Vergütungen ist, wird der Mitarbeiter, der sich für die Entgeltumwandlung entschieden hat, so gestellt, als ob eine Umwandlung nicht erfolgt wäre. Diese Regelung gilt auch für den Fall, dass Gehaltserhöhungen einheitlich oder nach Gruppen gestaffelt, in bestimmter Relation zu den vorherigen Bezügen festgesetzt werden.

1.12 Anpassung von laufenden Leistungen

Sämtliche auf den Versicherungsvertrag entfallenden Überschussanteile werden zur Erhöhung der Versicherungsleistungen verwendet. Eine zusätzliche Erhöhung durch den Arbeitgeber ist ausgeschlossen (§ 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG).

1.13 Weitere Leistungsvoraussetzungen

Weitere oder sonstige Leistungsvoraussetzungen werden in den einzelvertraglichen Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung, in den zugrundeliegenden jeweils gültigen Versicherungsbedingungen zu den abzuschließenden Direktversicherungen der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. sowie ggf. zugehörigen jeweils gültigen Gruppenverträgen geregelt und sind Bestandteil der Zusage.

2. BESTEHENDE ENTGELTUMWANDLUNGSVERTRÄGE

2.1 Bei Inkrafttreten bereits bestehende Verträge

☐ Entgeltumwandlungsverträge, die bei Inkrafttreten der Versorgungsordnung bereits bestehen, werden unverändert fortgeführt. Soweit die Entgeltumwandlungsverträge mit Abschluss vor 2019 eine Sozialversicherungsersparnis auslösen, werden sie

ab dem ……,

spätestens ab dem 01.01.2022 in entsprechender Anwendung von Ziffer 1.5.1 bezuschusst. Bereits gewährte Zuschüsse werden angerechnet.

☐ Entgeltumwandlungsverträge, die bei Inkrafttreten der Versorgungsordnung bereits bestehen, werden unverändert fortgeführt. Die bisher gewährte Förderung durch den Arbeitgeber erfolgte auch im Hinblick auf die Weitergabe von Beitragsersparnissen zur Sozialversicherung. Die Förderung genügt den gesetzlichen Anforderungen der §§ 1a Abs. 1a, 26a BetrAVG und wird auf die Zuschusspflicht angerechnet. Die Förderung wird erforderlichenfalls zum 01.01.2022 sofort unverfallbar gestellt. Sollte es bislang ungeförderte

Entgeltumwandlungsverträge geben, die ab 2022 zuschusspflichtig sind, wird die Förderung ab 2022 auf diese ausgeweitet.

2.2 **Einbringung mitgebrachter Verträge**

2.2.1 Neu eintretende Mitarbeiter mit bestehenden versicherungsförmigen Zusagen (ab 2005) können den Wert ihrer erworbenen unverfallbaren Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung (Übertragungswert) innerhalb von 12 Monaten seit ihrem Ausscheiden beim Vorarbeitgeber einbringen (Stichtag: Durchführung der Übertragung). Der Arbeitgeber wird auf der Grundlage des Übertragungswertes eine neue Zusage durch Abschluss eines neuen Vertrages nach dieser Versorgungsordnung ohne zusätzliche Kosten erteilen (§ 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG). Dies kann zu einer Reduzierung der bislang zugesagten Leistungen führen. Die Neuzusage wird entsprechend Ziffer 1 behandelt und gefördert.

2.2.2 Alternativ kann der Arbeitgeber bestehende versicherungsförmige Zusagen übernehmen. Die Übernahme steht unter dem Vorbehalt der Prüfung. Kommt der Arbeitgeber bei der Prüfung zum Ergebnis, Zusagen von neu eintretenden Mitarbeitern aus Haftungs- oder Risikogründen nicht fortführen zu wollen, so steht den Mitarbeitern die private Fortführung des Versicherungsvertrages frei. Kommt es zur Übernahme der Zusage, sind Leistungskürzungen aufgrund des Verlustes von Gruppenkonditionen oder aufgrund des Fortfalls bislang arbeitgeberfinanzierter Anteile der Zusage - für die Zukunft - möglich. Die Bezuschussung übernommener Entgeltumwandlungszusagen mit Abschluss vor 2019 richtet sich nach Ziffer 2.1 Alt. 1, für jüngere Zusagen gilt Ziffer 1.5.

3. VERTRAGSPARTNER UND KONDITIONEN

3.1 Für die betriebliche Altersversorgung sind vorbehaltlich Ziffer 2 ausschließlich Rentenversicherungen der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. DirektRente *performance+* zulässig.

3.2 Die Verträge der betrieblichen Altersversorgung werden bei Erfüllen der Voraussetzungen grundsätzlich im Rahmenvertrag bzw. als so genannte Gruppenversicherungen geführt. Hierbei handelt es sich um günstige Gruppen-, Firmen- bzw. Sondertarife.

3.3 Die Gewährung von Gruppenkonditionen ist an spezielle Bedingungen geknüpft. Der Arbeitgeber weist ausdrücklich darauf hin, dass kein Anspruch darauf besteht, dass die Gruppenkonditionen für die Zukunft, insbesondere nach einem vorzeitigen Ausscheiden, fortbestehen.

4. DATENSCHUTZ

4.1 Der Arbeitgeber übermittelt an die Stuttgarter Lebensversicherung a.G. sowie an den mit der Betreuung und Beratung beauftragten Sachverständigen die folgenden zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung notwendigen personenbezogenen Daten der teilnehmenden Mitarbeiter: Stammdaten, insbesondere Namen, Geburtsdatum, Geschlecht, Anschrift, Zahlungsdaten, Leistungsdaten, Daten zu Familie bzw. Bezugspersonen, Daten zum Versorgungsausgleich. Diese Daten werden ab dem Zeitpunkt der Begründung des Versorgungsverhältnisses vom Versorgungsträger eigenständig erhoben, verarbeitet und genutzt. Die Beteiligten beachten die Bestimmungen der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie des Bundesdatenschutzgesetztes (BDSG).

4.2 Mit der Betreuung und Beratung der betrieblichen Altersversorgung wurde folgendes Unternehmen beauftragt:

Unternehmen: _____
Kommunikationsdaten: _____
Ansprechpartner: _____

4.3 Die Durchführung der Versorgung ist davon abhängig, dass der Mitarbeiter individuell seine Einwilligung zur Schweigepflichtentbindungserklärung der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. gibt. Soweit und solange diese nicht vorliegt, entfällt die Versorgungszusage an den Mitarbeiter.

5. INKRAFTTRETEN, LAUFZEIT UND VORBEHALTE

5.1 Diese Versorgungsordnung tritt zum _____ in Kraft und ist für unbestimmte Dauer gültig. Sie kann im Rahmen des Vertrauensschutzes durch eine neue, auch verschlechternde Versorgungsordnung oder Betriebsvereinbarung abgelöst werden.

5.2 Der Arbeitgeber behält sich vor, zusätzliche, rein arbeitgeberfinanzierte Versorgungsverpflichtungen außerhalb dieser Versorgungsordnung, soweit diese durch Gesetz oder tarifvertragliche Regelungen be- oder entstehen, auf die arbeitgeberfinanzierten Versorgungsverpflichtungen aus dieser Versorgungsordnung anzurechnen. Dem Arbeitgeber soll keine doppelte Belastung aufgegeben werden.

5.3 Der Arbeitgeber behält sich vor, den Durchführungsweg der Zusage nachträglich zu ändern. Falls für den Mitarbeiter hieraus Nachteile entstehen, werden sich die Parteien einvernehmlich um einen Ausgleich bemühen.

6. SALVATORISCHE KLAUSEL UND SCHLUSSERKLÄRUNG

6.1 Ergänzend finden die jeweils gültigen Regelungen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) Anwendung.

6.2 Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Versorgungsordnung unwirksam sein oder werden, bleiben die übrigen Bestimmungen gleichwohl wirksam. Anstelle der unwirksamen oder unwirksam gewordenen Bestimmungen ist eine angemessene Regelung zu vereinbaren, die dem ursprünglich Gewollten am nächsten kommt.

Ort, Datum	Geschäftsführung