



Unternehmensgruppe
Private Akademie

KONZEPTION, BETREUUNG UND VERWALTUNG DURCH DIE UNTERNEHMENSGRUPPE PRIVATE AKADEMIE SEEFELD

ARBEITGEBER-INFORMATION

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG MITTELS PA-VARIO®



INHALTSVERZEICHNIS

Einleitung	5	Der gesamte Ablauf auf einen Blick (Grafik)	13
Rechtsgrundlagen	5	Verträge, Unterlagen, Inhalte und Abwicklung	14
Ihre betriebliche Altersversorgung mittels PA-VARIO®	6	Muster Dokumente	15
Ablaufschema für den Mitarbeiter (Grafik)	7	Innovationspreis/Markenurkunde	16
Der Ablauf in Ihrem Unternehmen	8 - 9	Was ist, wenn ... ?	17
Buchhalterische Behandlung	10	Sicht des Mitarbeiters	18 - 19
Die Behandlung in der Bilanz und GuV	11	Leistungsplan 21	20 - 23
Das Funktionsprinzip (Grafik)	12		



EINLEITUNG

Nicht erst seit heute leiden Arbeitgeber und Arbeitnehmer unter der hohen Steuer- und Abgabenlast. Von den Personalkosten des Arbeitgebers kommt nur ein Bruchteil beim Arbeitnehmer an. Viele Sondervergütungen wie Tantiemen, Urlaubs- und Weihnachtsgeld, Überstundenvergütungen und Prämien sorgen oft für mehr Verdruss denn Motivation. Hinzu kommt die unsichere Altersversorgung und die drohende Verlängerung der Lebensarbeitszeit.

Mit der Einführung der Entgeltumwandlung mittels des Systems PA-VARIO® haben Sie sich optimal entschieden, um dieser Problematik in Ihrem Unternehmen entsprechend gegenzusteuern. Gleichzeitig stärken Sie Ihr Unternehmen wesentlich in Bezug auf Liquidität und Eigenkapital, was zu erheblichen Wettbewerbsvorteilen führt.

Während bei üblichen auf dem Markt befindlichen Modellen der Entgeltumwandlung das Kapital in das Vermögen von Pensionskassen, Pensionsfonds oder Versicherungen übergeht und dort

den Gewinn mehrt, bleibt Ihrem Unternehmen beim System PA-VARIO® das Kapital erhalten.

Die laufende Liquiditätsbelastung durch Prämienzahlungen entfällt. Sie können demgemäß die Vergütungsbestandteile liquiditätserhöhend für sich nutzen und damit zusätzliche Erträge erwirtschaften. Dies ist für Sie die günstigste aller denkbaren Finanzierungsmöglichkeiten. Sie senken Ihre Kosten und erhöhen zusätzlich Ihren Gewinn.

Ihr Unternehmen hat es selber in der Hand, wann und in welcher Höhe innerhalb des gesetzlichen Rahmens Zahlungen an den Versorgungsträger geleistet und die staatlichen Förderungen in Anspruch genommen werden sollen.

Sie haben sich für ein höchst flexibles und für Ihr Unternehmen vorteilhaftes Versorgungswerk entschieden, welches frei ist von Eigeninteressen der Banken oder Versicherungen. Zu diesem Schritt gratulieren wir Ihnen und werden Ihnen als zuverlässiger Partner in der Betreuung und Abwicklung zur Seite stehen.

RECHTSGRUNDLAGEN

Arbeitsrechtliche Regelungen:

Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG)

§§ 1 bis 17

Steuerrechtliche Regelungen in Bezug auf Ihr Unternehmen:

Betriebsausgaben für Zuwendungen an Ihr Versorgungswerk

Einkommensteuergesetz (EStG)

in der Anwartschaftsphase

§ 4d Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe b

in der Leistungsphase

§ 4d Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 Buchstabe a

Einkommensteuerrichtlinien (EStR)

R 4d

Steuerrechtliche Regelungen in Bezug auf Ihre Mitarbeiter:

Einkommensteuergesetz (EStG)

Steuerfreiheit in der Anwartschaftsphase

§ 11

Besteuerung in der Leistungsphase bei Rentenzahlung

§ 19

Besteuerung in der Leistungsphase bei Kapitalleistung

§ 34

Steuerrechtliche Regelungen in Bezug auf Ihr Versorgungswerk:

Körperschaftsteuergesetz (KStG)

§§ 5 und 6

Körperschaftsteuerrichtlinien (KStDV)

§§ 1 bis 3

Körperschaftsteuerrichtlinien (KStR)

R 11 bis 14

R 28

IHRE BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG MITTELS PA-VARIO®

Die betriebliche Altersversorgung für Ihr Unternehmen wird mittels einer Gruppenunterstützungskasse in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins eingerichtet. Versorgungsträger ist die PAVK Private Akademie Versorgungskasse für mittelständische Unternehmen und freie Berufe e.V.

Der PAVK e.V. ist eine soziale Einrichtung, deren gesetzlicher Zweck keinerlei gewerblichen Interessen dient, sondern darin besteht, eine betriebliche Altersversorgung für Begünstigte des Versorgungswerkes aufzubauen. Hierfür werden verschiedene Leistungspläne angeboten. Für die betriebliche Altersversorgung mittels Entgeltumwandlung wurde der **Leistungsplan 21 (PA-VARIO®)** gewählt.

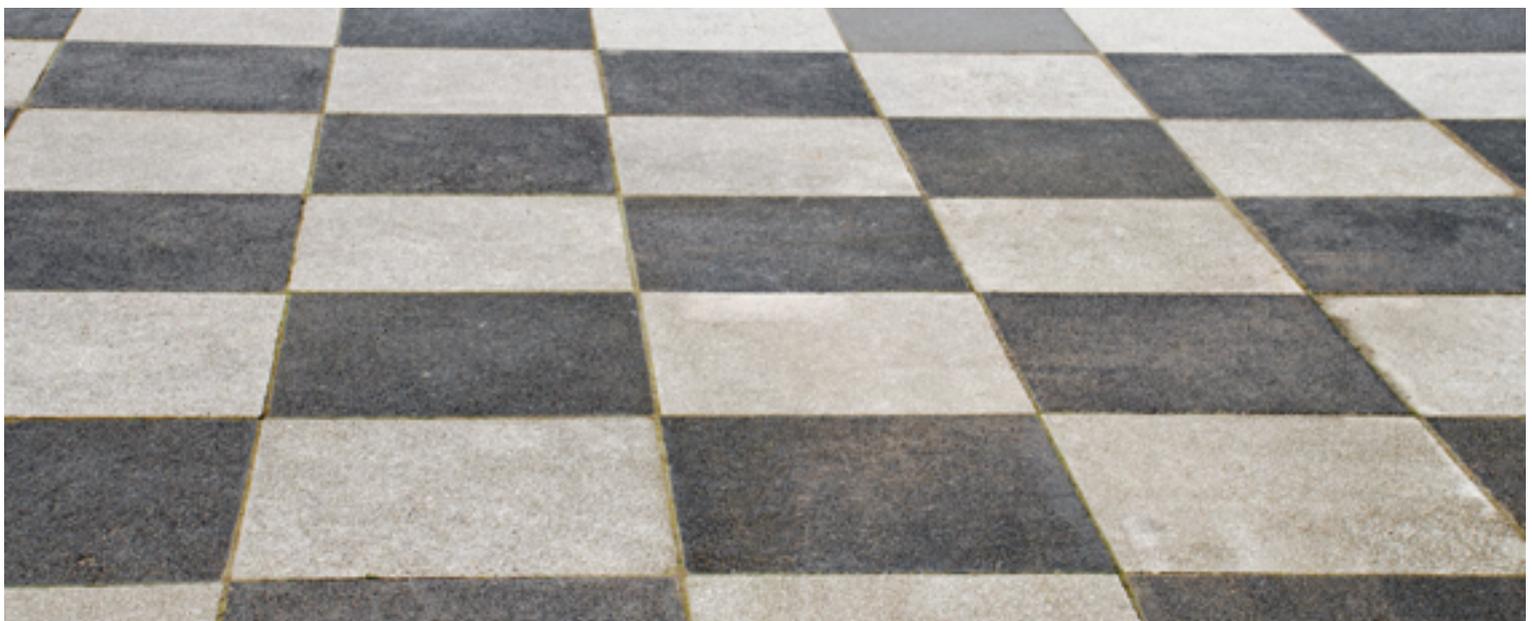
Er stellt hinsichtlich der Finanzierung und Gestaltung die flexibelste Variante einer betrieblichen Altersversorgung dar und ist ein spezieller Leistungsplan, gemäß welchem die Mitarbeiter Leistungen aus dem Versorgungsmodell PA-VARIO® von dem PAVK e.V. erhalten.

Über das Versorgungsmodell PA-VARIO® kann Ihr Arbeitnehmer Vergütungsbestandteile aller Art in Versorgungslohn umwandeln. Es kann sich dabei um monatliche, jährliche oder einmalige Beiträge seines Arbeitsentgeltes handeln. Dieser Entgeltverzicht zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung wird dem Grunde und der Höhe nach in der sogenannten Vergütungsabrede vereinbart. In dem Umfang, in dem der Arbeitnehmer Ihnen gegenüber

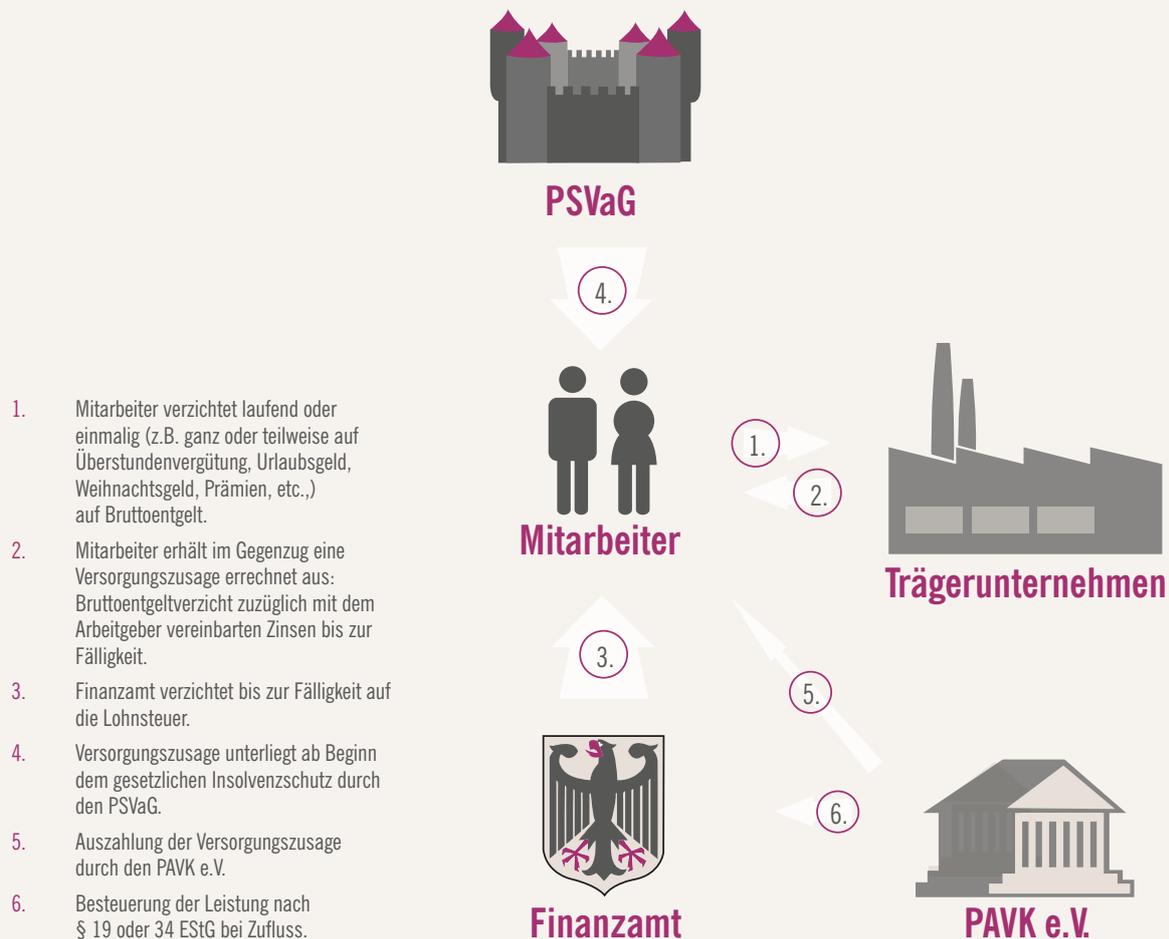
auf diese Vergütungsbestandteile verzichtet, erhält er gleichzeitig mit seiner Anmeldung als Leistungsanwärter bei dem PAVK e.V. seine Versorgungszusage in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage. Diese beitragsorientierte Leistungszusage errechnet sich wie folgt: Summe der jährlichen Entgeltumwandlungsbestandteile, zuzüglich Summe der jährlichen eventuellen zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge, multipliziert mit der im Unternehmen bis zur Altersgrenze noch möglichen Restarbeitszeit in Jahren, zuzüglich eines fest vereinbarten Zinssatzes in Höhe von x % pro Jahr. Die genaue Höhe der Leistung sowie der vereinbarte Zinssatz werden in der Versorgungszusage dokumentiert.

Seitens des PAVK e.V. erhält Ihr Mitarbeiter dann über diese Versorgungszusage seine persönliche Anwartschaftsbestätigung in 3-facher Ausfertigung, welche von ihm unterschrieben wird. Ein Exemplar ist für ihn bestimmt, eines für Ihre Unterlagen und eines für den PAVK e.V. In dieser wird dann der komplette Leistungsumfang mit Fälligkeit und Höhe seitens der Versorgungskasse bestätigt.

Ergeben sich während der Laufzeit Veränderungen, die sich auf die Höhe der Versorgungszusage auswirken, z. B. Änderungen in Bezug auf die getroffenen Vereinbarungen in der Vergütungsabrede oder eine vorzeitige Beendigung des Dienstverhältnisses, erfolgt eine neue Dokumentation über die Anwartschaftsbestätigung. Sie und der begünstigte Mitarbeiter erhalten jährlich eine Information über den erreichten Stand der Versorgungsanwartschaften.



ABLAUFSHEMA FÜR DEN MITARBEITER



DER ABLAUF IN IHREM UNTERNEHMEN

Entsprechend der mit Ihrem Mitarbeiter getroffenen Vereinbarung behalten Sie den in der Vergütungsabrede ausgewiesenen Teil des Entgeltes bei der nächsten Lohn- oder Gehaltsabrechnung ein.

Das entsprechende steuerliche Bruttoeinkommen mindert sich um den vereinbarten Betrag.

Sofern das Bruttoeinkommen innerhalb des sozialversicherungspflichtigen Einkommen liegt, sind diese Entgeltumwandlungsbeträge nur bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze zur GRV mindernd in Abzug zu bringen. Darüberliegende Umwandlungsbeiträge mindern das sozialversicherungspflichtige Einkommen nicht.

Der umgewandelte Entgeltbestandteil verbleibt im Unternehmen und wird **nicht** an den Versorgungsträger PAVK e.V. weitergeleitet und stellt somit auch keine Betriebsausgabe dar.

Für die Betriebsausgaben im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung ergeben sich folgende Positionen:

1. Einrichtungskosten (einmalig)
2. Verwaltungskosten (jährlich)
3. Beiträge zum Pensionssicherungsverein (jährlich)
4. Dotierungen an den PAVK e.V. (je nach Bedarf)
5. Darlehenszinsen (jährlich bei Darlehensgewährung durch den PAVK e.V.)

ERLÄUTERUNG ZU DEN EINZELNEN POSITIONEN

1. Einrichtungskosten (einmalig)

Für die Einrichtung des Systems fallen einmalig in Abhängigkeit der Versorgungssumme berechnete Einrichtungs- und Beratungskosten an. Diese Kosten werden Ihrem Unternehmen direkt vom Konzeptionär zuzüglich der gesetzlichen USt in Rechnung gestellt. Die Rechnungsstellung erfolgt nach Ausfertigung der Versorgungsurkunden durch die Private Akademie zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung GmbH & Co. KG.

2. Verwaltungskosten (jährlich)

Da der Versorgungsträger PAVK e.V. im Interesse der Trägerunternehmen und der Begünstigten selbst keinerlei wirtschaftlichem Zweck dienen darf, wurden alle anfallenden Aufgaben, inklusive die der Verwaltung und Betreuung, ausgelagert. Die mit diesen Aufgaben betraute Institution GVA Gesellschaft zur Verwaltung von betrieblichen Altersversorgungseinrichtungen mbH & Co. KG stellt Ihnen daher diese Kosten direkt in Rechnung. Damit ist gleichzeitig sichergestellt, dass es eine strikte Trennung von Verwaltungskosten und Versorgungskapital gibt. Dieses System gewährt Ihnen also absolute Transparenz. Die Verwaltungskosten sind nach § 4 Nr. 8 Buchst. h UStG umsatzsteuerfrei.

3. Beiträge zum Pensionssicherungsverein (jährlich)

Damit auch im Falle einer Insolvenz das Versorgungskapital für Ihre Arbeitnehmer abgesichert ist, schreibt der Gesetzgeber

eine Insolvenzabsicherung der Versorgungszusagen über den Pensionssicherungsverein (PSV) vor. Von Ihrem Unternehmen müssen diesem jährlich die Anwartschaften gemeldet werden. Nach einem Umlageverfahren berechnet der PSV daraus eine Versicherungsgebühr. Diese wird jedes Jahr neu ermittelt. Die Gebührenrechnung geht vom PSV direkt an Ihr Unternehmen.

4. Dotierungen an den PAVK e.V. (je nach Bedarf)

Grundsätzlich sind sämtliche Dotierungen (Zahlungen an die Kasse) freiwillig. Ihr Unternehmen entscheidet alleine, ob und in welchem Umfang Dotierungen geleistet werden sollen. Steuerlich sind die Dotierungen auf einen Höchstbetrag begrenzt, bis zu dem eine staatliche Förderung durch Steuerersparnisse erfolgt. Die Regelungen hierzu befinden sich im § 4 d Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 a und b des Einkommensteuergesetzes (EStG).

Die Zuwendungen sind von Ihrem Unternehmen in dem Wirtschaftsjahr als Betriebsausgaben abzuziehen, in dem sie geleistet werden. Da jedoch oftmals erst nach Ablauf eines Wirtschaftsjahres feststeht, ob eine Zuwendung steuerlich und somit auch betriebswirtschaftlich sinnvoll ist, lässt der Gesetzgeber auch eine nachträgliche steuerliche Zuordnung zu. Zuwendungen, die bis zum Ablauf eines Monats nach Aufstellung oder Feststellung der Bilanz des Trägerunternehmens für den Schluss eines Wirtschaftsjahres geleistet werden, können von dem Trägerunternehmen noch für das abgelaufene Wirtschaftsjahr

durch eine Rückstellung gewinnmindernd berücksichtigt werden. Übersteigen die in einem Wirtschaftsjahr geleisteten Zuwendungen die abzugsfähigen Beträge, so können die übersteigenden Beträge im Wege der Rechnungsabgrenzung auf die folgenden drei Wirtschaftsjahre vorgetragen und im Rahmen der für diese Wirtschaftsjahre abzugsfähigen Beträge als Betriebsausgaben behandelt werden. § 5 Absatz 1 Satz 2 EStG ist nicht anzuwenden.

Die steuerlich zuwendungsfähigen Beträge sind **nicht** gleichzusetzen mit der Höhe der umgewandelten Entgeltbestandteile. Sie sind ausschließlich von der Höhe der daraus resultierenden Versorgungszusage abhängig.

Der Höchstbetrag beläuft sich auf 2,5 % des zugesagten Versorgungskapitals oder 25 % einer zugesagten Jahresrente in der Anwartschaftsphase pro Wirtschaftsjahr Ihres Unternehmens.

5. Darlehenszinsen (jährlich bei Darlehensgewährung durch den PAVK e.V.)

Der PAVK e.V. legt die von Ihrem Unternehmen geleisteten Dotierungen wieder in Ihrem Unternehmen an. Diese Kapitalanlage erfolgt zu einem vereinbarten Zinssatz. Laufzeit und Zinssatz werden im Darlehensvertrag festgeschrieben. Es erfolgt keine dingliche Besicherung. Seitens der Unterstützungskasse stellt dies eine ausdrücklich vom Gesetzgeber vorgesehene Vermögensanlage dar. Diese Form der Vermögensanlage ist unter anderem in R 13 Absatz 2 der Körperschaftssteuer Richtlinien verankert. Diese Vorgehensweise ist ein weiterer Baustein zur Gewährleistung der absoluten Transparenz.

Beispiel:

Entgeltumwandlung	100,00 Euro monatlich
Versorgungszusage zum 65. Lebensjahr	100.000,00 Euro Kapitaleistung
Zulässige Dotierung (2,5% aus 100.000,00 Euro)	2.500,00 Euro maximal

Diese Zuwendungen können in der Anwartschaftsphase so lange geleistet werden, bis Ihr Vermögensstand auf Ihrem Konto bei der PAVK Versorgungskasse das Achtfache der maximal dotierungsfähigen Beiträge erreicht hat. Erträge, die auf Ihrem Versorgungskonto erwirtschaftet wurden, sind dabei zu berücksichtigen. Die weitere Ausfinanzierung erfolgt dann über die fortlaufenden jährlichen Zinsen.

BUCHHALTERISCHE BEHANDLUNG

Beispiel: Entgeltumwandlung 100,00 Euro monatlich,
Versorgungszusage 100.000,00 Euro

ERSTJAHR

1. Gehaltsbuchhaltung:

Reduzierung des Bruttogehaltes um den Betrag, auf den der Mitarbeiter verzichtet hat, z.B. 100,00 Euro pro Monat.

Berechnungsannahmen:

Bruttogehalt 2.500,00 Euro, ledig, Steuerklasse I, keine Kinder

Beispiel ohne PA-VARIO® (Nettolohnverbuchung):

Personalaufwand Lohn 1.506,00
Personalaufwand SV 1.066,00
Personalaufwand Lohnsteuer 461,00 an Bank 3.033,00 (inkl. AG-SV-Anteil)

Beispiel mit PA-VARIO®:

Personalaufwand Lohn 1.462,00
Personalaufwand SV 1.024,00
Personalaufwand Lohnsteuer 426,00 an Bank 2.912,00 (inkl. AG-SV-Anteil)

Wertpapierkonto 100,00 an Bank 100,00

► Nebeneffekt Sozialversicherungsersparnis rund 21 Euro monatlich

2. Finanzbuchhaltung

a) Buchung des Altersversorgungsaufwands auf Basis der Dotierungsaufforderung der Unterstützungskasse z. B. 2.500,00 Euro, sofern eine Dotierung gewünscht ist (optional) Aufwendungen für Altersversorgung 2.500,00 Euro an sonstige Verbindlichkeiten (Zuwendung an die Unterstützungskasse UK) 2.500,00 Euro.

b) Umbuchung innerhalb der sonstigen Verbindlichkeiten auf Darlehensverbindlichkeiten wegen Gewährung des Darlehens.

Sonstige Verbindlichkeiten
Zuwendung 2.500,00 Euro an UK an sonstige Verbindlichkeiten
aus Darlehen 2.500,00 Euro

FOLGEJAHR

Nur Finanzbuchhaltung

a) Überweisung des Zinsaufwandes aus o.g. Darlehen
(vereinbarter Zins z. B. 10 %)

Buchung: Zinsaufwand 250,00 an Bank 250,00

Buchungsunterlage: Zinsabrechnung

b) Buchung des Altersversorgungsaufwands auf Basis der Dotierungsaufforderung der Unterstützungskasse für das laufende Jahr, sofern Dotierung gewünscht ist

Aufwendungen für
Altersversorgung 2.500,00 an sonstige Verbindlichkeiten
(Zuwendung an die
Unterstützungskasse UK) 2.500,00

Buchungsunterlage: Dotierungsaufforderung

c) Buchung des Darlehensnachtrags bestehend aus der Dotierungsaufforderung für das laufende Jahr (2.500,00) und der Zinserstattung (250,00)

Sonstige Verbindlichkeiten
Zuwendung für UK 2.500,00 an sonstige Verbindlichkeiten
aus Darlehen 2.500,00

Bank 250,00 an sonstige Verbindlichkeiten
aus Darlehen 250,00

Buchungsunterlage: Nachtrag zum Darlehensvertrag

DIE BEHANDLUNG IN DER BILANZ UND DER GUV

Der Geltungsbereich des § 249 HGB umfasst alle ungewissen Verbindlichkeiten, zu denen auch grundsätzlich alle Verpflichtungen aus einer betrieblichen Altersversorgung gehören. Nach Artikel 28 Absatz 1 EGHGB ist eine Rückstellung gemäß § 249 Absatz 1 Satz 1 HGB für eine mittelbare Verpflichtung aus einer Versorgungszusage in keinem Fall zu bilden.

Versorgungszusagen, die mittels einer Unterstützungskasse erteilt und finanziert werden, sind gemäß Artikel 28 Absatz 1 Satz 2 EGHGB von der Passivierungspflicht ausdrücklich ausgenommen. Jedoch müssen Kapitalgesellschaften Anwartschaften auf Pensionen und ähnliche Verpflichtungen jeweils im Anhang und im Konzernanhang in einem Betrag angeben, sofern eine Unterdeckung zwischen tatsächlichem Kassenvermögen, bewertet mit dem Zeitwert, und dem Barwert der Versorgungsverpflichtung besteht. Die Bewertung erfolgt in der Praxis analog den Bewertungsvorschriften nach BilMoG.

In den Einkommensteuerrichtlinien R 6a wird unter Nr. 15 Satz 1 weiter aufgeführt: „Wenn die gleichen Versorgungsleistungen an den selben Empfängerkreis sowohl über eine Pensions- oder Unterstützungskasse als auch über Pensionsrückstellungen finanziert werden sollen, ist die Bildung einer Pensionsrückstellung nicht zulässig.“

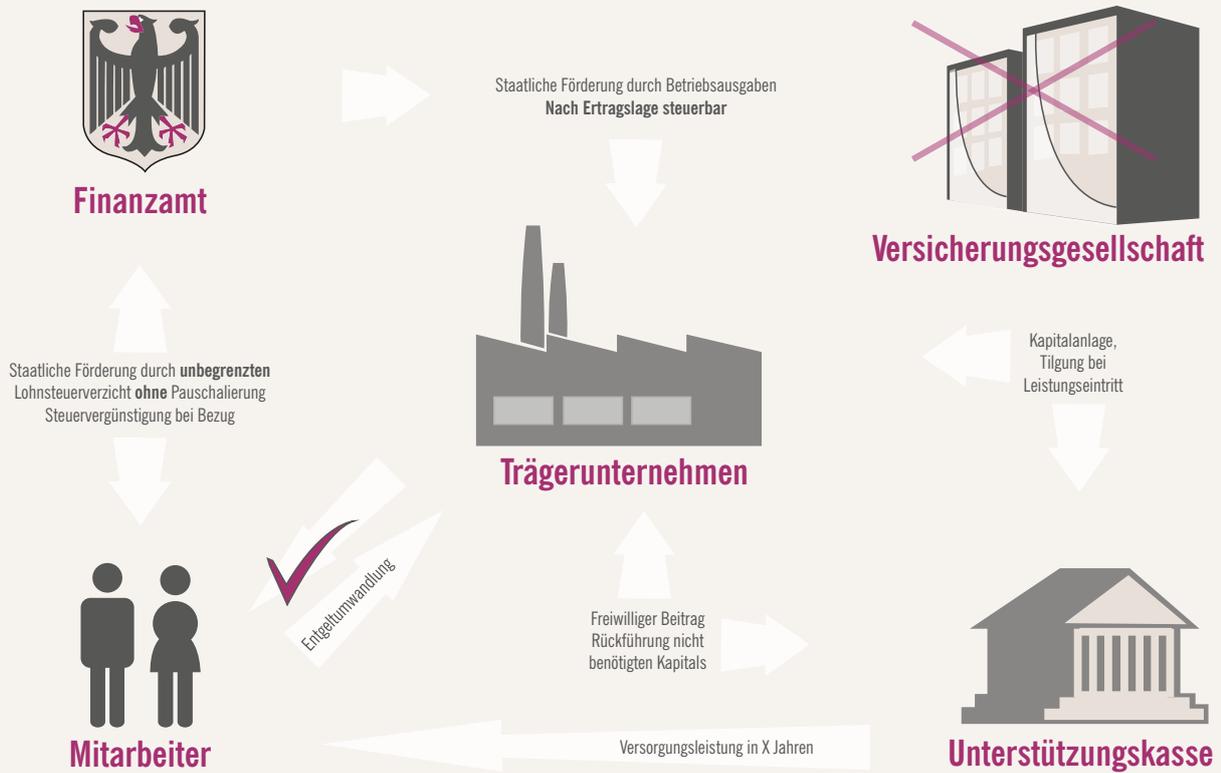
Dies würde ansonsten zu einer sogenannten Doppelfinanzierung führen. In der Gewinn- und Verlustrechnung werden die Zuwendungen an den PAVK e.V. im Rahmen der „Aufwendungen für Altersversorgung“ erfasst.

Die Darlehen, welche durch den PAVK e.V. gewährt werden, sind unter sonstigen Verbindlichkeiten zu erfassen (empfohlenes Unterkonto „Darlehen Unterstützungskasse“).

Die für das Darlehen anfallenden Zinsen werden unter „Zinsen und ähnliche Aufwendungen“ verbucht.

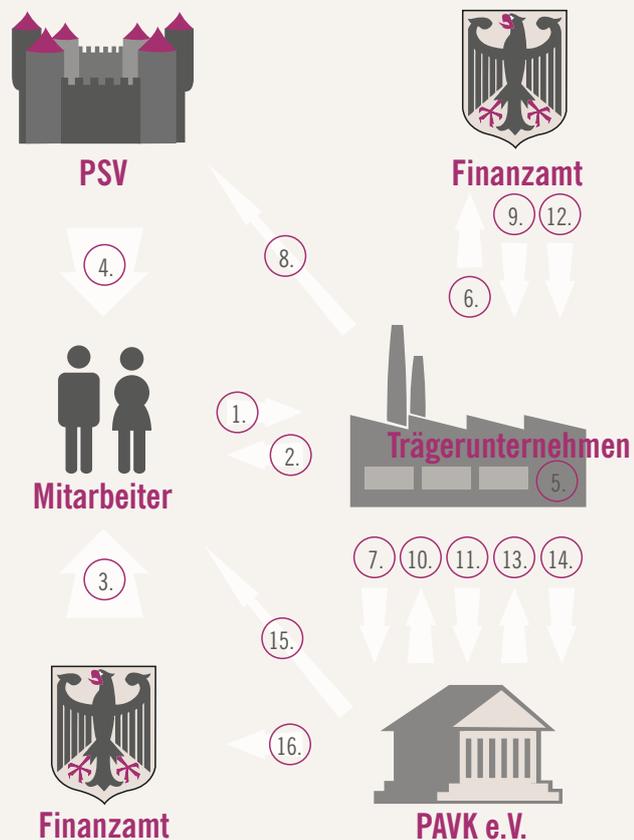


DAS FUNKTIONSPRINZIP



DER GESAMTE ABLAUF AUF EINEN BLICK

1. Mitarbeiter verzichtet laufend oder einmalig auf Bruttoentgelt
2. Mitarbeiter erhält im Gegenzug eine Versorgungszusage
3. Finanzamt verzichtet auf Lohnsteuer
4. Versorgungszusage unterliegt ab Beginn dem gesetzlichen Insolvenzschutz durch den PSV
5. Kapital verbleibt im Unternehmen und wirkt liquiditäts- und gewinnerhöhend
6. Steuerzahlung auf erhöhtem Gewinn
7. Das Unternehmen leistet Dotierungen an den PAVK e.V. Diese sind gemäß § 4d Abs. 1 Satz Nr. 1 Buchst. b EStG Betriebsausgaben Gewinnminderung und Liquiditätsminderung
8. Das Unternehmen leistet PSV-Beitrag Gewinnminderung und Liquiditätsminderung
9. Steuerersparnis durch Dotierung, PSV-Beitrag = Liquiditätserhöhung
10. Der PAVK e.V. legt Dotierung bei dem Unternehmen an = Liquiditätserhöhung
11. Zinszahlung an den PAVK e.V. Gewinnminderung und Liquiditätsminderung
12. Steuerersparnis durch Zinszahlungen = Liquiditätserhöhung
13. Der PAVK e.V. legt Zinsen bei dem Unternehmen an = Liquiditätserhöhung
14. Bei Fälligkeit der Versorgungszusage erfolgt eine Tilgung des Darlehens (evtl. Nachdotierung)
15. Auszahlung der Versorgungszusage
16. Besteuerung nach § 19 oder 34 EStG



VERTRÄGE, UNTERLAGEN, INHALTE UND ABWICKLUNG

Verträge/Unterlagen	Zeitpunkt	Inhalt, Leistung und Abwicklung
Dienstleistungsvertrag	Wird einmalig bei der Neueinrichtung zwischen der Privaten Akademie zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung GmbH & Co. KG (nachfolgend Private Akademie) und Ihrem Unternehmen abgeschlossen.	Umfasst die Beratung und Einrichtung des Systems für Sie und Ihre Mitarbeiter und sichert Ihnen die laufende Betreuung.
Aufnahmevertrag	Wird einmalig bei der Neueinrichtung zwischen dem PAVK Private Akademie Versorgungskasse e.V. und Ihrem Unternehmen abgeschlossen.	Damit erhalten Sie die Nutzungsmöglichkeit des Versorgungswerkes PAVK e.V., über welche dann Ihre betriebliche Altersversorgung abgewickelt wird.
Verwaltungsvertrag	Wird einmalig bei der Neueinrichtung zwischen der GVA Gesellschaft zur Verwaltung von betrieblichen Altersversorgungseinrichtungen mbH & Co. KG (nachfolgend GVA) und Ihrem Unternehmen abgeschlossen.	Damit wird Ihnen der komplette administrative Aufwand abgenommen und alle anfallenden Abwicklungsaufgaben auf die GVA übertragen.
Vergütungsabrede	Wird zwischen Ihnen und dem Mitarbeiter bei Beginn und bei Veränderungen neu getroffen.	Regelt Höhe, Art und zeitlichen Verzicht auf Barlohn des Mitarbeiters zugunsten einer Versorgungszusage.
Antrag und Zusage	Wird für jeden Mitarbeiter bei Beginn und bei Veränderungen neu ausgefertigt.	Formular wird von der Privaten Akademie zur Verfügung gestellt. Regelt Höhe, Art und zeitlichen Verzicht auf Barlohn des Mitarbeiters zugunsten einer Versorgungszusage. Wird von der Privaten Akademie zur Verfügung gestellt.
Anwartschaftsbestätigung	Wird für jeden Mitarbeiter bei Beginn und bei Veränderungen neu ausgefertigt.	Dokumentiert Höhe, Umfang und Fälligkeit der Leistung seitens des PAVK e.V.
Finanzierungsplan	Wird für Ihr Unternehmen zum Ende eines Wirtschaftsjahres erstellt.	Dokumentiert Dotierungshöhe, Höhe, Umfang und Fälligkeit der Leistungen in Form einer Übersicht über alle vorhandenen Versorgungszusagen seitens des PAVK e.V.
Darlehensvertrag	Wird nur im Falle einer Darlehensnahme und nur für das erste Darlehen erstellt.	Regelt Höhe, Laufzeit und vereinbarten Zins für das gewährte Darlehen.
Darlehensnachtrag	Wird nur im Falle einer Darlehensnahme und nur für die jeweiligen Folgedarlehen erstellt (Dotierung, Zins)	Regelt Höhe, Laufzeit und vereinbarten Zins für das gesamte Darlehen einschließlich bisheriger Darlehen.
Zinsabrechnungen	Werden jährlich erstellt.	
Wertmitteilungen	Jährliche Information für Sie und Ihren Mitarbeiter.	
Meldungen an den Pensions-sicherungsverein (PSVaG)	Jährliche Pflichtmitteilung durch Sie an den PSVaG	<p>Von der Privaten Akademie wird Ihnen bei der Einrichtung ein Formular für die Erstmeldung zur Insolvenzsicherung übergeben, welches Sie beim PSVaG einreichen müssen.</p> <p>Die Ihnen dann vom PSVaG zugesandten Unterlagen reichen Sie bitte (auch in den Folgejahren) bei uns ein. Wir erledigen die erforderlichen Schritte und lassen Ihnen zur Unterschrift und Weiterleitung die fertigen Unterlagen zukommen.</p>

MUSTER

Vergütungsabrede (Muster)

Vertrag zur Änderung der Vergütung
in Zusammenhang mit der Erteilung der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung

Vergütungsabrede

Folgender Vertrag zur Änderung der dem Arbeitnehmer zu zahlenden Vergütung wird hiermit zwischen

Frau Maria Muster
und
Private Akademie zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung GmbH & Co. KG
für die weitere Dauer des Arbeitsverhältnisses geschlossen:

1. Ziel des Vertrages:
Der Arbeitnehmer vereinbart hiermit auf einer Teil seiner Vergütung gemäß Offer 2 dieser Vergütungsabrede zugunsten einer Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (Engpfortenabrede).

2. Beginn der Engpfortenabrede: 01.08.2015

3. Gehaltsverzicht:
Umengpfortenbetrag: 100,00 € monatlich

4. Sonstige betriebliche Leistungen:
Die Änderung der an den Arbeitnehmer gezahlten Vergütung hat keinen Einfluss auf sonstige betriebliche Leistungen, deren Bemessungsgrundlage bis vor der Änderung (Offer 1) maßgebliche Vergütung bleibt. Eventuelle Erhöhungen der Vergütung betreffen sich auf der Basis der vor der Änderung (Offer 2) maßgeblichen Vergütung.

5. Kündigung:
a) Der vorliegende Vertrag kann mit einer Frist von einem Monat jeweils zum Monatsende gekündigt werden.
b) Kündigung der Mitarbeiterin oder der Arbeitgeber vor dem Ende der Laufzeit ist erst dann zulässig, wenn die weiteren Bemessungsgrundlage der Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung durch den Arbeitgeber (insbesondere eventuelle Erhöhungen) bereits in der Vergangenheit erweitere Versorgungsansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung (bietet) bestehen.
c) Der vorliegende Vertrag endet automatisch mit dem Monat, in dem das Arbeitsverhältnis beendet wird.

6. Substantielle Klausel:
Die vorliegende Vergütungsabrede enthält alle zwischen den Parteien getroffenen Regelungen. Wichtige Nebenabreden beinhalten nicht alle Änderungen und/oder Ergänzungen bedürfen der Schriftform. Dies gilt auch für die Herabsetzung des Schriftformkennzeichens. Sollten einzelne Regelungen unwirksam oder schwebend sein oder werden, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen. Die Parteien verpflichten sich, alle unwirksamen und/oder schwebend Bestimmungen durch eine wirksamen und/oder verbindliche Bestimmung zu ersetzen, die den wirtschaftlichen Zweck der unwirksamen und/oder schwebend Bestimmungen am nächsten kommt.

Beschrift, den 20.06.2015

Maria Muster

Unterschrift Arbeitnehmer (Leistungsebene) Unterschrift Arbeitgeber (mit Firmenstempel)

Antrag (Muster)



ANTRAG

ZUR EINRICHTUNG EINER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSICHERUNG ÜBER DEN PAVK a. V.:

ANTRAGSTELLER (Arbeitgeber):

Form: Private Akademie zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung GmbH & Co. KG
Straße: Schulhof 4
PLZ/Ort: 60329 Saarfeld
Anspruchsbefugter:
Telefon:
Die Gebühren werden dem Antragsteller (Arbeitgeber) gesondert in Rechnung gestellt.

LEISTUNGSNÄHRER (Arbeitnehmer oder arbeitnehmerähnliche Person):

Name: Frau Muster Vorname: Maria
Straße: Sonnenstraße 1
PLZ/Ort: 12345 Musterhausen
Geburtsdatum: 27.07.1985
Datum Firmenantritt: 01.08.2015

ANGABEN ZUM ARBEITNEHMER-STATUS:

Angehöriger des Unternehmens/Gesellschafter
 Geschäftsführer mit Beteiligung bzw. beherrschender GGF
 Arbeitnehmer ohne eines der vorgenannten Merkmale

1. VEREINBARUNG ZWISCHEN ARBEITGEBER UND PAVK a. V.:

Leistungsplan:
Für die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung gelten die Bestimmungen des Leistungsplans Nr. 21 in seiner zum Zeitpunkt der Aufnahme als Leistungsnehmer des PAVK a. V. jeweils gültigen und dem Arbeitgeber auszuhändigenden Fassung.

Versorgungszusage (Muster)

VERSICHERUNGSZUSAGE DES ARBEITGEBERS AN DEN ARBEITNEHMER

Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer eine Zusage auf eine Versorgungsleistung bei Erreichen der Altersrentenbemessung gemäß den gesetzlichen Bestimmungen zum Zeitpunkt der Vertragsaufhebung. Hierbei handelt es sich um eine Leistungsansage. Für die Versorgungsansage gelten die Bestimmungen der Satzung und des Leistungsplans 21 des PAVK a. V. sowie die vom PAVK a. V. an den Arbeitnehmer und Arbeitgeber auszuhändigende Anwartschaftsbestätigung, aus der sich auch Höhe und Umfang der Leistungsansage ergeben. Dabei werden die Rahmenkriterien wie folgt festgelegt:

Anwartschaftsbeginn: 01.08.2015

Gehaltsverzicht: Dieser Versorgungsansage liegt ein Gehaltsverzicht des Arbeitnehmers entsprechend der Vergütungsabrede vom 20.06.2015 zu Grunde.
Umschuldungsbetrag des Arbeitnehmers: Betrag in Höhe von 100,00 € / monatlich entzogen der Vergütungsabrede besteht.

Die Versorgungsansage errechnet sich wie folgt:
Engpfortenabredebestimmte, zusätzlich der eventuellen zusätzlichen Mitarbeiterbeiträge, vermindert mit einem fest vereinbarten Zusatzbetrag gemäß der zum Zeitpunkt der Vertragsaufhebung gültigen Versorgungsordnung bzw. Betriebsvereinbarung über die im Unternehmen bis zur Rente hinaus nach möglichen Restarbeitzeit.

Die Anwartschaft ist bei vorzeitigem Ausscheiden gemäß den Bestimmungen des Betriebsrentengesetzes unverfallbar. Die Höhe des Anspruches bei vorzeitigem Ausscheiden ergibt sich aus § 7 Abs. 5 a BetrAVG. Sofern sich die maßgebenden Vorhältnisse entsprechend ändern, insbesondere wenn die Ansprüche des Mitarbeiters auf Lohn bzw. Gehaltszahlung zeitweise ruhen, ist eine entsprechende Anpassung der zugesagten Leistungen vorzunehmen.

Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer erklären durch Unterzeichnung des Einverständnisses mit den Angaben dieses Antrags und erhalten jeweils ein Exemplar ausgehändigt. Der Antrag gilt von dem PAVK a. V. als angenommen mit dem Tage der Zusendung der gegenzeichneten Anwartschaftsbestätigung an den Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer.

Beschrift, den 20.06.2015

Maria Muster

Unterschrift Arbeitnehmer (Leistungsebene) Unterschrift Arbeitgeber (mit Firmenstempel)

Anwartschaftsbestätigung (Muster)

Anwartschaftsbestätigung zum Stand vom:
01.08.2015
Lfd.Nr. 1



Folgerunternehmen:

Form: Private Akademie zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung GmbH & Co. KG
Straße: Schulhof 4
Ort: 60329 Saarfeld
Leistungsplan: 21
Aktennummer: 885-145-15-1
Telefon: PAVK/ARO

Leistungsebene:

Name: Muster, Maria
Geburtsdatum: 27.07.1985
Firmenantritt: 01.08.2015

Zusage:
Beginn: 01.08.2015
Ende bis erreicht am: 01.08.2052
Umengpfortenbetrag: 100,00 €

Zahlungswesen: monatlich

Kapitalbestätigung: 101.010,04 €

www.pavk.de/Anwartschaftsbestaetigung/Anwartschaftsbestaetigung.html

Durch diese Unterzeichnung der Leistungsabrede, von der Mitarbeiterin auf der Rückseite dieses Antrags, wird die Anwartschaft bestätigt.



PAVK a. V.
Private Akademie zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung GmbH & Co. KG
Schulhof 4
60329 Saarfeld
Telefon: 069 400 100
Telefax: 069 400 101
E-Mail: pavk@pavk.de

Verordnung
über die
Anwartschaftsbestätigung
zum Stand vom 01.08.2015
Lfd.Nr. 1

Verordnung
über die
Anwartschaftsbestätigung
zum Stand vom 01.08.2015
Lfd.Nr. 1

Innovationspreis Urkunde



Markenurkunde



WAS IST, WENN ... ?

... die laufende Entgeltumwandlung reduziert wird?

Es muss eine neue Vergütungsabrede getroffen werden. Die bisherige Anwartschaft wird beitragsfrei mit neu berechneter Leistungshöhe weitergeführt. Der Begünstigte erhält eine neue Anwartschaftsbestätigung auf Basis des reduzierten Beitrages.

Benötigte Unterlagen: Vergütungsabrede, Antrag LP 21, Bestandsveränderungsmeldung

... die laufende Entgeltumwandlung erhöht wird?

Es muss eine neue Vergütungsabrede getroffen werden. Die bisherige Anwartschaft wird weitergeführt. Der Begünstigte erhält eine neue Anwartschaftsbestätigung für den erhöhten Anteil.

Benötigte Unterlagen: Vergütungsabrede, Antrag LP 21

... die laufende Entgeltumwandlung eingestellt wird?

Die bisherige Anwartschaft wird beitragsfrei gestellt. Das bis zum Zeitpunkt der Veränderung angesammelte Kapital verzinst sich weiter bis zum Erreichen der Altersgrenze. Der Begünstigte erhält eine neue Anwartschaftsbestätigung.

Benötigte Unterlagen: Bestandsveränderungsmeldung

... die laufende Entgeltumwandlung unterbrochen wird?

Die bisherige Anwartschaft wird beitragsfrei gestellt. Das bis zum Zeitpunkt der Veränderung angesammelte Kapital verzinst sich weiter bis zum Erreichen der Altersgrenze. Der Begünstigte erhält eine neue Anwartschaftsbestätigung. Nach Wiederaufnahme der Entgeltumwandlung wird auf Grund des dann umgewandelten Betrages eine neue Versorgungszusage erteilt.

Benötigte Unterlagen: Bestandsveränderungsmeldung (bei Einstellung), Vergütungsabrede (bei Wiederaufnahme), Antrag LP 21 (bei Wiederaufnahme)

... der Mitarbeiter vor Renteneintritt ausscheidet?

Die bisherige Anwartschaft wird beitragsfrei gestellt. Das bis zum Zeitpunkt der Veränderung angesammelte Kapital verzinst sich weiter bis zum Erreichen der Altersgrenze. Der Begünstigte erhält eine neue Anwartschaftsbestätigung.

Benötigte Unterlagen: Bestandsveränderungsbogen

... wenn der Mitarbeiter in den Ruhestand geht (Leistungseintritt)?

Der Mitarbeiter meldet sich entweder beim PAVK e. V. oder der GVA bzw. beim ehemaligen Arbeitgeber.

Im Falle der Meldung beim Versorgungsträger wird der Arbeitgeber hierüber informiert und entscheidet über die Auszahlung als Kapital- oder Rentenleistung.

Im Falle der Meldung beim Arbeitgeber informiert der Arbeitgeber den PAVK e. V. über die Abrufung der Leistung und teilt die Form der Leistung (Kapital- oder Rentenleistung) mit.

Entsprechend dieser Entscheidung wird das Unternehmen zur Dotierung oder Tilgung in der Höhe des benötigten Kapitals aufgefordert, sofern die Kasse zu diesem Zeitpunkt nicht bereits im Besitz der erforderlichen liquiden Mittel ist.

Der PAVK e.V. wickelt die Versorgungsleistung mit dem Leistungsempfänger ab, eine Auszahlung durch das Trägerunternehmen ist auf Wunsch ebenfalls möglich.

Benötigte Unterlagen: Letzte Anwartschaftsbestätigung, Lohnsteuerkarte, Rentenbescheid, Kopie Personalausweis, Angabe der Krankenkasse, Bankverbindung für die Leistungsauszahlung

DIE ENTGELTUMWANDLUNG MITTELS PA-VARIO® AUS SICHT DER MITARBEITER

... Interesse an einer Entgeltumwandlung mittels PA-VARIO® gefunden hat ?

Der Mitarbeiter wendet sich an Arbeitgeber und/oder seinen Ansprechpartner und kann sich kostenfrei und unverbindlich ein Angebot rechnen lassen.

Benötigte Unterlagen: Datenerfassungsbogen

... sich für eine Entgeltumwandlung mittels PA-VARIO® entschieden hat?

Er vereinbart mit seinem Arbeitgeber, ab wann und in welcher Höhe er auf einen Teil des Gehaltes zugunsten einer Zusage auf betriebliche Altersversorgung verzichten will. Der Arbeitgeber stellt dann den entsprechenden Antrag bei der Unterstützungskasse und erhält eine Anwartschaftsbestätigung, aus der die Versorgungsleistung hervorgeht.

Benötigte Unterlagen: Vergütungsabrede, Antrag LP 21

... die laufende Entgeltumwandlung reduzieren will?

Das bisher angesparte Kapital bleibt in vollem Umfang erhalten und verzinst sich bis zum Erreichen der Altersgrenze weiter. Er erhält eine Folgeanwartschaftsbestätigung, aus der die neue Versorgungsleistung hervorgeht. Für den neuen, reduzierten Beitrag wird eine weitere Anwartschaftsbestätigung auf Basis des reduzierten Beitrages ausgestellt.

Benötigte Unterlagen: Neue Vergütungsabrede, Antrag LP 21

... seine laufende Entgeltumwandlung erhöhen will?

Der bisherige Vertrag läuft unverändert weiter. Für den neuen, erhöhten Beitrag wird eine weitere Versorgungszusage und Anwartschaftsbestätigung auf Basis des zusätzlichen Beitrages ausgestellt

Benötigte Unterlagen: Vergütungsabrede, Antrag LP 21

... die laufende Entgeltumwandlung einstellen will?

Das bisher angesparte Kapital bleibt in vollem Umfang erhalten und verzinst sich bis zum Erreichen der Altersgrenze weiter. Er erhält für den bisherigen Vertrag eine neue Anwartschaftsbestätigung.

Benötigte Unterlagen: Bestandsveränderungsmeldung durch den Arbeitgeber

... die laufende Entgeltumwandlung unterbrechen will?

Das bisher angesparte Kapital bleibt in vollem Umfang erhalten und verzinst sich bis zum Erreichen der Altersgrenze weiter. Er erhält für den beitragsfrei gestellten Vertrag eine neue Anwartschaftsbestätigung. Nach Wiederaufnahme der Entgeltumwandlung wird auf Basis des dann umgewandelten Betrages eine neue Versorgungszusage erteilt und eine weitere Anwartschaftsbestätigung erstellt.

Benötigte Unterlagen: Bestandsveränderungsmeldung durch den Arbeitgeber, Vergütungsabrede, Antrag LP 21

... Sonderzahlungen zuzüglich oder anstatt laufender Entgeltumwandlung leisten will?

Mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich. Er erhält dann für jede Umwandlung immer eine weitere Versorgungszusage und Anwartschaftsbestätigung auf Basis des zusätzlichen Beitrages.

Benötigte Unterlagen: Vergütungsabrede, Antrag LP 21

... vor Renteneintritt aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet?

Das bisher angesparte Kapital bleibt in vollem Umfang im Unternehmen erhalten und verzinst sich bis zum Erreichen der Altersgrenze weiter. Er erhält für den bisherigen Vertrag eine neue Anwartschaftsbestätigung

Benötigte Unterlagen: Bestandsveränderungsmeldung durch den Arbeitgeber, evtl. Mitteilung über Arbeitgeberwechsel, auch nächster Punkt

... die Entgeltumwandlung bei einem neuen Arbeitgeber weiterführen will?

Dies ist dann möglich, wenn ein neuer Arbeitgeber zustimmt. Ein Rechtsanspruch besteht nicht.

Er erhält eine weitere Versorgungszusage und Anwartschaftsbestätigung über den neuen Arbeitgeber.

... in den Ruhestand geht?

Nach Vorlage der Anwartschaftsbestätigung(en) erhält er sein Versorgungskapital ausbezahlt. Ob Einmalzahlung oder in max. fünf Teilbeträgen oder als lebenslange Rente liegt in der Entscheidung des Arbeitgebers.

Benötigte Unterlagen: Letzte Anwartschaftsbestätigung(en), Lohnsteuerkarte, Rentenbescheid, Kopie Personalausweis, Angabe der Krankenkasse, Bankverbindung für die Leistungsauszahlung

... verstirbt vor der Leistungsbeginn eintritt?

Bis zum Todeszeitpunkt erworbenes Vermögen wird an die gesetzlichen Hinterbliebenen (gemäß § 2 KStDV) ausgezahlt.

Benötigte Unterlagen: Sterbeurkunde, Letzte Anwartschaftsbestätigung(en), Lohnsteuerkarte, Angabe der Krankenkasse, Bankverbindung für die Leistungsauszahlung

... er arbeitslos wird?

Das bisher angesparte Kapital bleibt in vollem Umfang erhalten und verzinst sich bis zur Fälligkeit weiter.

Es erfolgt keine Vermögensanrechnung auf die Arbeitslosenbezüge (Hartz IV)!!

... von einer Insolvenz betroffen wird, d. h. der Arbeitgeber oder ehemalige Arbeitgeber insolvent wird?

Der Anspruch, welcher sich auf das bisher angesparte Kapital begründet, ist gesetzlich (siehe §§ 7 bis 15 BetrAVG) durch den Pensionssicherungsverein (PSVaG) geschützt.

Wichtiger Hinweis:

Unabhängig davon, ob der Vertrag mittels Einmalbeträgen oder laufenden Beträgen bespart wird/wurde bzw. der Vertrag bis zum Versorgungseintritt unverändert, erhöht, ermäßigt, zeitweise unterbrochen oder beitragsfrei geführt wurde, fallen beim Mitarbeiter keine Kosten an. Das angesparte Versorgungskapital bleibt inklusiv Zins erhalten. Damit ist das Versorgungskapital auf einzigartige Weise vor Verlusten gesichert. Jede Leistung und jede Veränderung wird einzeln dokumentiert. Dadurch besteht für den Mitarbeiter eine absolute Kontrolle und Transparenz über seine betriebliche Altersversorgung. Die Mitarbeiter erhalten grundsätzlich immer einen klaren, garantierten Wert ohne unsichere Prognosen.

Wenn der Mitarbeiter Rat und Hilfe benötigt

Jeder Arbeitgeber, mit dem eine betriebliche Altersversorgung mittels PA-VARIO® besteht, wird durch einen Fachberater betreut. An diesen können die Mitarbeiter ihre Fragen und Wünsche jederzeit richten. Erhält der Mitarbeiter keinen Kontakt zum Firmenbetreuer, so kann er sich direkt an die Private Akademie zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung GmbH & Co. KG wenden. Die jeweiligen Anschriften entnehmen Sie bitte den Vertragsunterlagen. Informationen, die spezifisch die persönlichen Daten oder Vermögensstände betreffen, können aus datenschutzrechtlichen Gründen und zu Ihrer und zur Sicherheit des Mitarbeiters nur auf schriftliche Anfrage und wiederum nur schriftlich beantwortet werden.

LEISTUNGSPLAN 21

PAVK – Private Akademie Versorgungskasse für mittelständische Unternehmen und freie Berufe e.V. (im folgenden PAVK genannt)

§ 1 LEISTUNGSARTEN

Nach Maßgabe dieses Leistungsplanes gewährt der PAVK folgende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung:

1. Kapital oder Rentenleistungen bei Erreichen der Altersgrenze gemäß § 4 Ziffer 1 und 2 des Leistungsplanes
2. Kapitalleistung an Hinterbliebene gemäß § 4 Ziffer 3 des Leistungsplanes
3. Leistung bei Berufsunfähigkeit gemäß § 4 Ziffer 4 des Leistungsplanes

Leistungen werden ausschließlich an die in § 2 Ziffer 2 genannten Leistungsempfänger gezahlt.

§ 2 LEISTUNGSANWÄRTER / LEISTUNGSEMPFÄNGER

1. Leistungsanwärter sind Arbeitnehmer und ehemalige Arbeitnehmer der Trägerunternehmen sowie sonstige Personen, die zu den Trägerunternehmen in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis stehen oder gestanden haben (§ 5 Abs. 1 Ziffer 3 a KStG), wenn diese gemäß den Bestimmungen nach § 3 des Leistungsplanes in den Kreis der Begünstigten des PAVK aufgenommen wurden.

2. Leistungsempfänger sind Arbeitnehmer und ehemalige Arbeitnehmer der Trägerunternehmen sowie sonstige Personen, die zu den Trägerunternehmen in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis stehen oder gestanden haben (§ 5 Abs. 1 Ziffer 3 a KStG). Bei Tod des Arbeitnehmers sind die in §§ 2 und 3 KStDV Genannten versorgungsberechtigt.

§ 3 AUFNAHME IN DEN KREIS DER BEGÜNSTIGTEN

1. Die Aufnahme eines oder mehrerer Arbeitnehmer in den Kreis der Begünstigten ist vom Trägerunternehmen schriftlich bei dem PAVK zu beantragen. Voraussetzung für die Aufnahme ist, daß dem Leistungsanwärter vom Trägerunternehmen eine schriftliche Versorgungszusage erteilt wurde.

2. Die Aufnahme in den PAVK erfolgt zum Ersten eines Monats. Die Aufnahme wird mit der schriftlichen Bestätigung durch den Vorstand oder durch Aushändigung einer Anwartschaftsbestätigung an das Trägerunternehmen wirksam.

§ 4 LEISTUNGSVORAUSSETZUNGEN

Für Leistungsanwärter gewährt der PAVK Leistungen unter folgenden Voraussetzungen:

1. **Kapital- oder Rentenleistung bei Erreichen der Altersgrenze:** Leistungsanwärter erhalten bei Erreichen der gesetzlichen Rentenaltersrente eine Kapitalleistung oder eine nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berechnete wertäquivalente Rente.

Das Trägerunternehmen bestimmt das Lebensalter, in dem der Kapitalbetrag oder die Rente an den jeweiligen Leistungsanwärter von dem PAVK geleistet werden soll (Pensionsalter gemäß Versorgungszusage). Das Trägerunternehmen beantragt bei dem PAVK zum Zeitpunkt der Aufnahme des Leistungsanwärters in den Kreis der Begünstigten die Festsetzung der Altersgrenze.

2. **Kapital- oder Rentenleistung vor Erreichen der gesetzlichen Rentenaltersgrenze bei Inanspruchnahme des (vorgezogenen) Altersruhegeldes aus der gesetzlichen Rentenversicherung** Scheidet der Leistungsanwärter wegen Inanspruchnahme des Altersruhegeldes aus der gesetzlichen Rentenversicherung aus dem Trägerunternehmen aus, wird ihm die Kapital- oder Rentenleistung auf sein Verlangen vorzeitig ausbezahlt.

3. Kapitalleistung an Hinterbliebene

Bei Tod eines Leistungsanwärters vor Erreichen der Altersgrenze, jedoch frühestens nach Vollendung des 1. Monats nach Beginn der Anwartschaft, wird eine Kapitalleistung gewährt (Todesfallkapital). Eine Kapitalleistung an Hinterbliebene wird nicht gewährt, wenn der PAVK bereits ein Erlebensfallkapital an den Leistungsempfänger gezahlt hat.

4. Leistungen bei Berufsunfähigkeit (nur wenn in der Anwartschaftsbestätigung ausgewiesen)

a) Sofern die Invaliditätsleistung in der Anwartschaftsbestätigung bestätigt worden ist und die sonstigen Voraussetzungen, insbesondere die in § 3 genannten Leistungsvoraussetzungen, erfüllt sind, erhalten die Versorgungsberechtigten, die vor Erreichen der Altersgrenze aus dem Trägerunternehmen ausscheiden und nachweisen, daß sie zum Zeitpunkt des Ausscheidens berufs- oder erwerbsunfähig sind, für die Dauer der Invalidität eine Invalidenleistung.

b) Die Bedingungen für den Nachweis und die Voraussetzungen der Berufs- bzw. Erwerbsunfähigkeit entsprechen den Bedingungen jener Versicherung, bei der die Versorgungskasse die Berufsunfähigkeitsleistung nach Angabe in der Anwartschaftsbestätigung rückversichert hat.

c) Von jeder Änderung der Feststellung der Invalidität durch den Sozialversicherungsträger hat der Versorgungsberechtigte die Versorgungskasse in Kenntnis zu setzen.

d) Ein Anspruch auf Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsleistung besteht nicht, wenn der Versorgungsberechtigte die Invalidität vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat oder wenn er bereits beim Eintritt in das Trägerunternehmen berufs- oder erwerbsunfähig war.

e) Endet die Berufsunfähigkeit bzw. Pflegebedürftigkeit vorzeitig, ohne daß das Arbeitsverhältnis mit dem Trägerunternehmen fortgesetzt wird, so bleibt eine Anwartschaft auf eine Alters- und Hinterbliebenenleistung analog den Bestimmungen des § 5 dieses Leistungsplanes bestehen.

§ 5 HÖHE DER KAPITAL- ODER RENTENLEISTUNGEN

1. Anwartschaftsbestätigung

Über die Höhe und den Umfang der Leistungen erhält der Leistungsanwärter eine Anwartschaftsbestätigung. Bei Änderung der Leistungshöhe gemäß den Bestimmungen dieses Leistungsplans wird eine neue Anwartschaftsbestätigung ausgestellt. Es gilt die jeweils angepasste Anwartschaftsbestätigung in ihrer aktuellen Fassung und sie ist Grundlage für alle Ansprüche. Bei bereits laufenden Leistungen handelt es sich dann um eine Leistungsbestätigung, der jedoch die gleiche Bedeutung zukommt.

2. Höhe der Kapitalleistung bei Erreichen der Altersgrenze

a) Die Höhe der Alters-, Hinterbliebenenleistung und/oder Invaliditätsleistung wird zwischen Trägerunternehmen und Unterstützungskasse in einem Antragsformular oder einem Finanzierungsplan vereinbart und dem Versorgungsberechtigten als fester Betrag einer Kapitalleistung oder als lebenslang laufende Rente schriftlich bestätigt. Gleiches gilt für die Festsetzung der Höhe und der Zahlungsweise des für die Errechnung der Leistung maßgeblichen Versorgungsbeitrages.

b) Wird der Versorgungsbeitrag für einen Leistungsempfänger nach dessen Aufnahme in den Kreis der Begünstigten angeho-

ben oder verringert, setzt der PAVK die Höhe der Kapital- oder Rentenleistungen neu fest und händigt dem Leistungsempfänger eine neue Anwartschaftsbestätigung aus. Die vorstehenden Leistungen werden herabgesetzt, sofern der Versorgungsbe-rechtigte die möglichen anrechnungsfähigen Versorgungszeiten nicht erreicht oder der Versorgungsbeitrag vermindert wird.

Die Herabsetzung der Kapitalleistung wird dem Versorgungsbe-rechtigten durch Aushändigung einer neuen Anwartschaftsbe-stätigung mitgeteilt.

c) In Abstimmung mit dem Leistungsanwärter und Trägerunter-nehmen kann der PAVK zum Fälligkeitstag der Kapitalleistung anstelle der Kapitalleistung eine lebenslange Rente gewähren, wenn dieses dem PAVK mindestens 6 Monate vorher vom Trä-gerunternehmen mitgeteilt wird. Die Kapitalleistung wird in diesem Fall zum Fälligkeitszeitpunkt in eine nach versicherungsmathe-matischen Grundsätzen berechnete wertäquivalente Rente ge-wandelt.

d) Ein Rechtsanspruch auf eine Umwandlung der Kapitalleistung in eine Rentenleistung besteht nicht.

► **Die Höhe der Leistung wird dem Versorgungsberechtigten in der Anwartschaftsbestätigung mitgeteilt.**

3. Höhe der Leistung vor Erreichen der gesetzlichen Rentenaltersgrenze bei Inanspruchnahme des (vorgezogenen) Altersruhegeldes aus der gesetzlichen Rentenversicherung

Scheidet der Leistungsanwärter wegen Inanspruchnahme des (vorgezogenen) Altersruhegeldes aus der gesetzlichen Rentenversicherung vor Erreichen der Altersgrenze aus dem Trägerun-ternehmen aus, stehen ihm die bis dahin erreichten Leistungen zu.

Die Höhe der bis zu diesem Zeitpunkt erreichten Leistungen errechnen sich analog den Bestimmungen des § 2 Absatz 5 a BetrAVG.

4. Höhe der Kapitalleistung an Hinterbliebene

Die Unterstützungskasse zahlt ein Todesfallkapital in Höhe der in der Anwartschaftsbestätigung festgesetzten Leistung an den/die Hinterbliebene(n), frühestens jedoch nach Vollendung des 1. Anwartschaftsmonats. Die Leistung des PAVK erstreckt sich maximal den in §§ 2 und 3 KStDV zulässigen Wert. Grund-sätzlich ist die Leistung des PAVK jedoch auf die Höhe des erdienten Anspruchs begrenzt.

5. Leistungsgrenzen

Die Leistungen des PAVK sind entsprechend den Bestimmungen der §§ 2 und 3 KStDV begrenzt. Dabei werden die Jahresrenten gemäß den vorstehenden Bestimmungen auf den Grundlagen eines Zinsfußes von 5,5% und den Richttafeln von Dr. K. Heubeck kapitalisiert.

6. Begriffsdefinitionen

Anrechnungsfähige Versorgungszeiten sind alle vollendeten Monate und Jahre, gerechnet ab dem Beginn der Aufnahme in den Kreis der Begünstigten bis zur Altersgrenze, für die der Leistungsanwärter vom Trägerunternehmen Arbeitsentgelt erhält. Zeiten in denen kein Anspruch auf Lohn- oder Gehaltszahlung besteht, sind nicht anrechnungsfähig.

§ 6 VORZEITIGES AUSSCHIEDEN

a) Scheidet der Leistungsanwärter vor Eintritt des Versorgungsfalles aus dem Arbeitsverhältnis mit dem Trägerunternehmen aus, so behält der Leistungsanwärter eine Anwartschaft gemäß § 2 Absatz 5 a BetrAVG auf die Leistungen des PAVK.

b) Die Höhe der Anwartschaften auf Leistungen seitens des PAVK sind auf die Beträge begrenzt, die auf der Grundlage des dem Leistungsanwärter zuzurechnenden, segmentierten Anteil des Kassenvermögens nach seinem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ermittelt werden.

§ 7 ABFINDUNG VON VERSORGUNGSANWARTSCHAFTEN

Eine Abfindung der Versorgungsanwartschaften ist nur unter Wahrung der gesetzlichen Regelung des § 3 BetrAVG möglich.

§ 8 VERSORGUNGS AUSGLEICH

Die Durchführung eines Versorgungsausgleichs bei Ehescheidungen nach §§ 1587ff BGB kann zu einer Aufteilung der Versorgungsleistung führen. Der PAVK ist berechtigt, die durch die Teilung der Versorgungsleistung entstehenden Kosten dem Vertrag in angemessener Höhe zu belasten.

Die Dokumentation der mittels Gerichtsbeschluss festgelegten Teilung erfolgt durch Ausstellung einer neuen Anwartschaftsbestätigung an die jeweils betroffenen Personen.

§ 9 AUSZAHLUNG DER RENTEN- ODER KAPITALLEISTUNG

Die Kapital- oder Rentenleistung wird bei Eintreten der Leistungsvoraussetzungen gemäß § 4 des Leistungsplanes zur Zahlung fällig. In Abstimmung wird die Leistung an den Leis-

tungsempfänger durch den PAVK oder das Trägerunternehmen ausbezahlt.

Das Trägerunternehmen kann mit dem Leistungsanwärter vereinbaren, daß anstelle der Kapitalleistung die in § 5 Ziffer 2 Buchstabe c genannte Rentenleistung gezahlt wird. Diese Vereinbarung muß dem PAVK mindestens 6 Monate vor Erreichen der Altersgrenze vorliegen.

Im Falle der Rentenleistung wird die Rente von dem PAVK monatlich nachschüssig unter Einbehaltung etwaiger Lohnsteuern und Sozialabgaben ausbezahlt.

§ 10 LEISTUNGSVORBEHALTE

Der PAVK behält sich vor, die in diesem Leistungsplan beschriebenen Leistungen in folgenden Fällen abzuändern oder entfallen zu lassen:

a) Wenn das Trägerunternehmen die erforderlichen Zuwendungen dem PAVK nicht oder nicht mehr zur Verfügung stellt (§ 16 der Satzung des PAVK).

b) Wenn hierdurch gegen die Vorschriften zur Steuerfreiheit des PAVK verstoßen werden würde. Insbesondere werden keine Leistungen gewährt, die die für eine Unterstützungskasse maßgebenden Höchstbeträge (vgl. § 3 Nr.3 i.V.m. § 2 KStDV) überschreiten und/oder die eine einseitige Bevorzugung des Unternehmers, Gesellschafters oder deren/dessen Angehörige bewirken würden.

§ 11 RECHTSANSPRUCH

Leistungsanwärter bzw.-empfänger haben keinen Rechtsanspruch auf Leistungen des PAVK.

Es besteht gem. der ständigen Rechtsprechung des BAG nur dann ein sogenannter faktischer Anspruch auf die zugesagten Leistungen, wenn der PAVK durch das Trägerunternehmen in die finanzielle Lage versetzt wurde, die bestehende Leistungsverpflichtung zu erfüllen

§ 12 ABTRETUNG, VERPFÄNDUNG ODER BELEIHUNG

Leistungen des PAVK können vom Leistungsanwärter bzw. Leistungsempfänger weder abgetreten, noch verpfändet oder beliehen werden. Dennoch erfolgte Abtretungen, Verpfändungen oder Beleihungen, sind dem PAVK und dem Trägerunternehmen gegenüber unwirksam.

§ 13 VERPFLICHTUNG DER LEISTUNGSANWÄRTER BZW.-EMPFÄNGER

Der Leistungsanwärter bzw.-empfänger ist verpflichtet, dem PAVK alle Auskünfte zu erteilen, die zum Nachweis der Berechtigung sowie zur Berechnung seines Versorgungsanspruches notwendig sind. Insbesondere besteht die Verpflichtung, Bescheide über die Bewilligung oder Änderung von Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und von öffentlich rechtlichen Versorgungsträgern vorzulegen.

§ 14 LEISTUNGSaufbau UND PFLICHTEN DER VERSORGUNGSKASSE

1. Der PAVK legt sein Kapital in Abstimmung mit dem Trägerunternehmen, dem Vorstand und dem Beirat ausschließlich beim Trägerunternehmen oder im geregelten Kapitalmarkt z. B. Investmentfonds, Rentenfonds, Bundesschatzbriefe etc. an.
2. Eine Haftung für den Wertzuwachs des Kapitals ist ausgeschlossen. Die Haftung des PAVK beschränkt sich auf die ordentliche Verwaltung der Anlagepapiere und auf die Abführung der Beiträge in die Anlage, die der PAVK aus den Zuwendungen des Trägerunternehmens finanziert.
3. Der PAVK verpflichtet sich, das Vermögen pro Trägerunternehmen und pro Versorgungsberechtigten, welches aus den zugewendeten Mittel einschließlich der darauf erwirtschafteten

Erträge besteht, zu segmentieren und ausschließlich für die Altersversorgung bzw. für Leistungen in der Not des Versorgungsberechtigten zu verwenden.

4. Die Versorgungskasse übernimmt die Verpflichtungen des Trägerunternehmens nur insoweit, wie das Trägerunternehmen die Leistungsfähigkeit der Kasse sicherstellt. Besteht aufgrund unzureichender Zuwendung eine Unterdeckung zwischen der Höhe unverfallbarer Ansprüche bzw. fälliger Leistungen und den vorhandenen Kassenmitteln, so hat das Trägerunternehmen für diese Differenz einzustehen.

§ 15 SCHLUSSVORSCHRIFTEN UND SALVATORISCHE KLAUSEL

1. Ergänzend finden die Regelungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) Anwendung.
2. Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieses Leistungsplanes unwirksam sein oder werden, bleiben die übrigen Bestimmungen gleichwohl wirksam. Anstelle der unwirksamen oder unwirksam gewordenen Bestimmung ist eine angemessene Regelung zu treffen, die dem wirtschaftlich Gewollten am nächsten kommt.

§ 16 INKRAFTTRETEN

Dieser Leistungsplan tritt mit Wirkung vom 01.10.2013 in Kraft.



Schloß Seefeld
Schloßhof 4, 82229 Seefeld

www.pa-bav.de

Private Akademie zur Förderung
der betrieblichen Altersversorgung
GmbH & Co. KG

Tel 08152 / 983 0
Fax 08152 / 983 111
Mail kontakt@pa-bav.de

GVA Gesellschaft zur Verwaltung von
betrieblichen Altersversorgungs-
einrichtungen mbH & Co. KG

Tel 08152 / 989 880
Fax 08152 / 989 882 22
Mail gva@pa-bav.de