



DEMIRTAG CONSULTING

WEIL DU UNS WICHTIG BIST BIST

ZUSATZLEISTUNGEN

2021





MONATLICHER SACHBEZUG

DEMIRTAG TICKET PLUS® CARD

Mit der DEMIRTAG Ticket Plus® Card erhalten alle Mitarbeiter nach Beendigung der Probezeit einen monatlichen, steuer- und sozialabgabenfreien Sachbezug in Höhe von 44 Euro. Die wiederaufladbare Karte kann deutschlandweit bei rund 52.000 Akzeptanzpartnern zum Tanken, Shoppen, Einkaufen und Essen gehen eingesetzt werden.

Die perfekte Zusatzleistung und somit eine besondere Anerkennung für die herausragenden Leistungen unseres Teams.

„Mit der Ticket Plus® Card kann jeder Mitarbeiter selbst entscheiden, ob er tankt, Lebensmittel einkaufen möchte oder bei einem der Vertragspartner auf Shopping-Tour geht. Ein wichtiges Entscheidungskriterium für die Karte war, dass diese direkt im Handel einsetzbar ist. Zudem konnten wir so auch die interne Abstimmung und Verwaltung zum Einsatz von Sachbezügen verringern.“

Osman Demirtag, CEO, DEMIRTAG Consulting GmbH

„Wir suchten nach Möglichkeiten, die Vergütung für unsere Belegschaft unter steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Aspekten zu optimieren. Die Ticket Plus® Card von Edenred ist ein Baustein gewesen, der diese Möglichkeit offerierte. Von 44 Euro Personalaufwand kommen auch 44 Euro bei der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter an.“

Lars Brodersen, COO, DEMIRTAG Consulting GmbH



MONATLICHER SACHBEZUG

DEMIRTAG TICKET PLUS® CARD

MIT DER APP KANNST DU LOKALE PARTNER IN DEINER NÄHE FINDEN

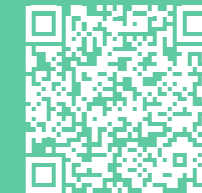
Deine DEMIRTAG Ticket Plus® Card registrierst Du auf www.mein-edenred.de. In Deinem persönlichen Konto findest Du Partner in Deiner Nähe und kannst Gutscheincodes für Onlinepartner bestellen und von Rabattaktionen profitieren.

Bitte beachte: Bei manchen Akzeptanzpartnern geschieht die Einlösung unserer Karten über Gutscheincodes, erhältlich im persönlichen Nutzerkonto auf www.mein-edenred.de.

*Mit der App
alles unter Kontrolle!*



APPLE APP STORE



GOOGLE PLAY





MOBILE KOMMUNIKATION

DEMIRTAG WUNSCHSMARTPHONE

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten nach Beendigung der Probezeit ihr Wunsch-Smartphone der Marken Samsung bzw. Apple, inklusive einer Telefon- und SMS-Flat in alle deutschen Netze. Du surfst mit maximaler LTE-Geschwindigkeit im ausgezeichneten LTE-Netz von Vodafone. Dank der Roaming-Flat nutzt Du Deinen Tarif auch im europäischen Ausland wie zuhause – ganz ohne Aufpreis.

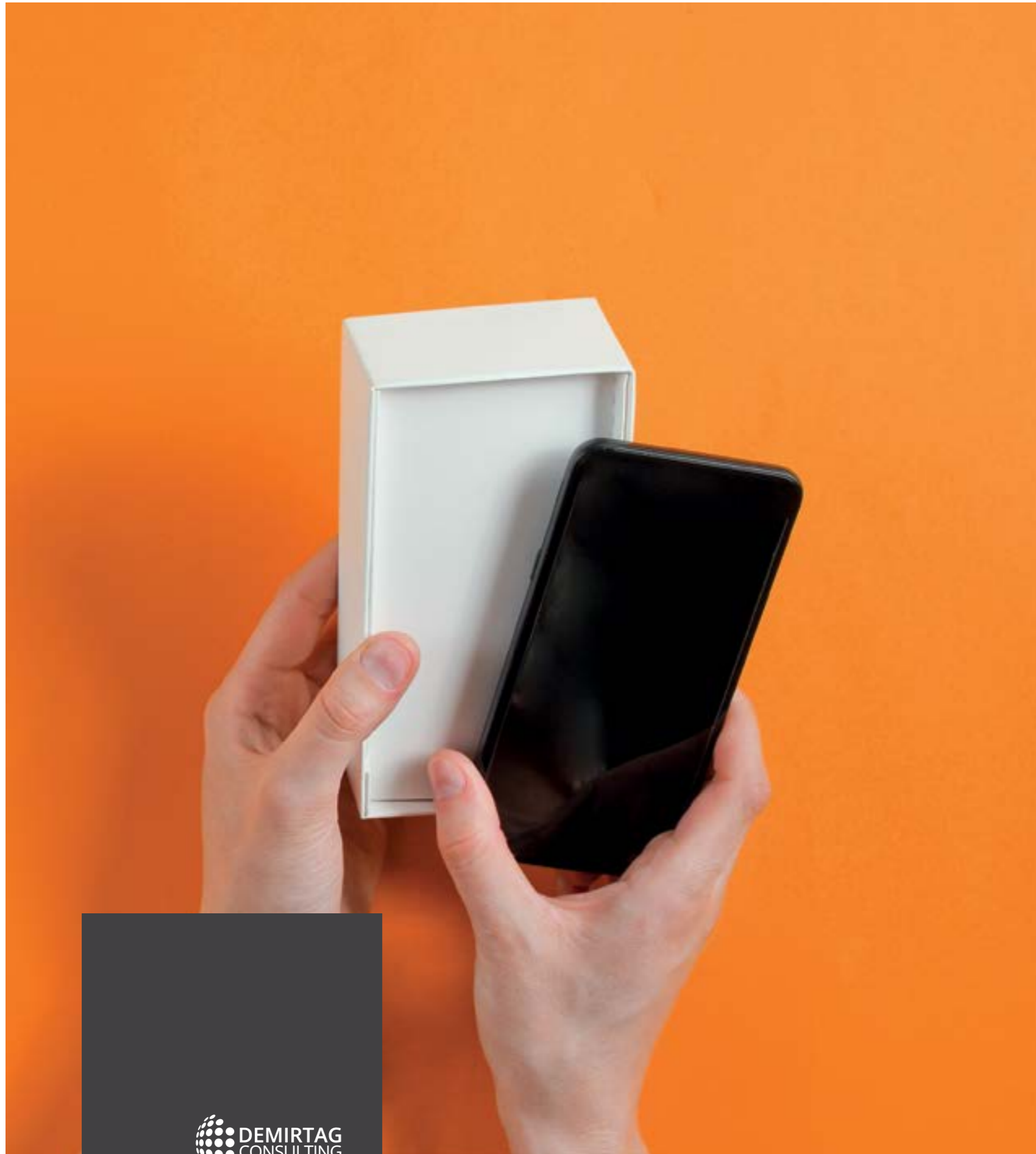
- 25 GB Datenvolumen
- Maximale LTE-Geschwindigkeit mit bis zu 375 Mbit/s
- Telefon- & SMS-Flat in alle deutschen Netze
- EU-Roaming: Telefon-, SMS- und Daten-Flat in Europa schon enthalten

*Mit der App
alles unter Kontrolle!*



DOWNLOAD





DEMIRTAG WUNSCHSMARTPHONE

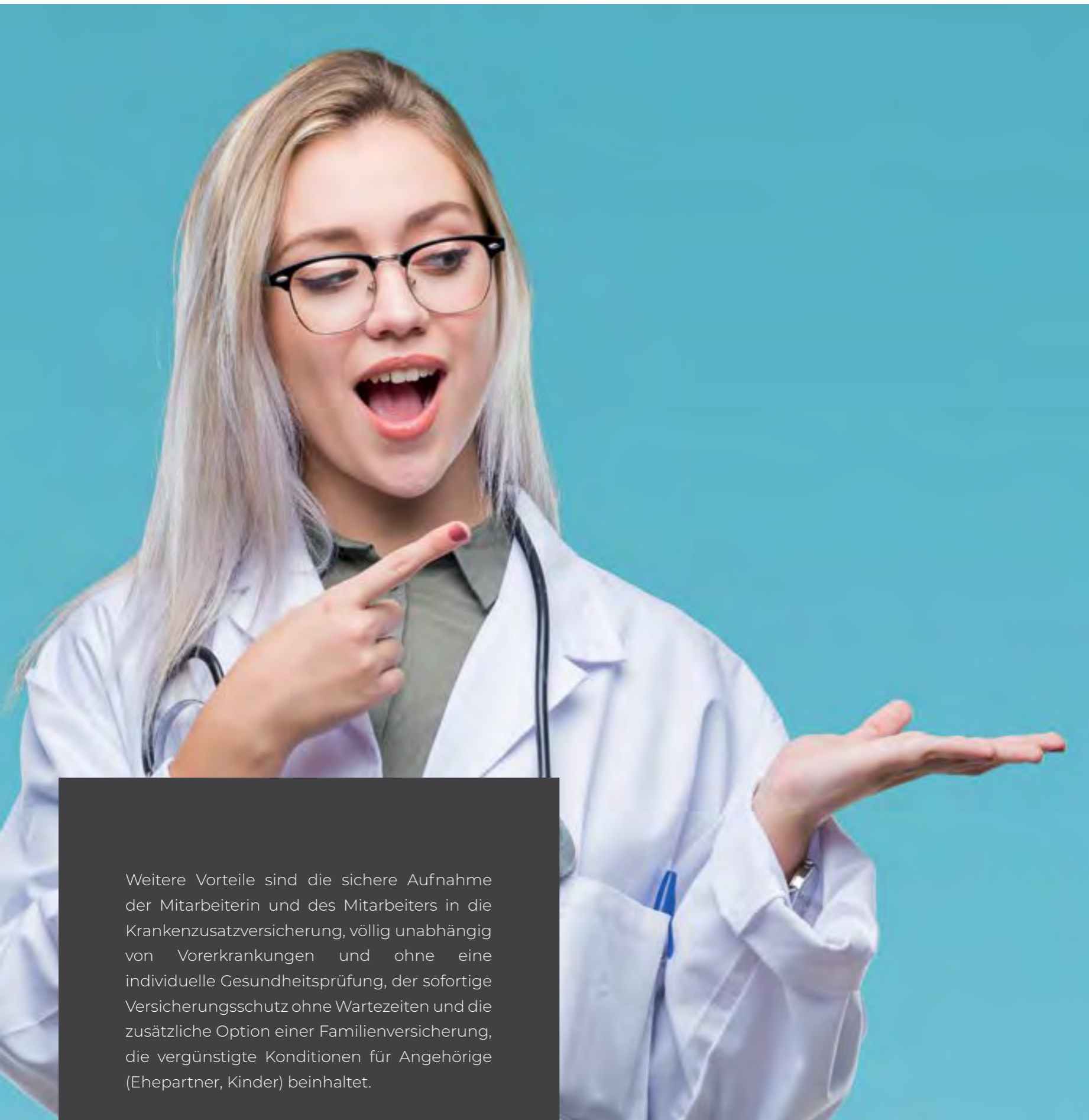
Wer heutzutage kein Smartphone hat und zur werberelevanten Zielgruppe gehört, kommt schon beinahe in Erklärungsnot. Die kleinen Alleskönner haben sich so schnell durchgesetzt, dass man sie inzwischen zum Standard rechnen kann.

Die Auswahl an unterschiedlichen Geräten ist dank des Hypes um Smartphones sehr groß. Inzwischen kann man die kleinen tragbaren Computer – denn nichts anderes sind Smartphones ja – für fast alle Bedürfnisse bekommen.

DIE DEMIRTAG MODELLE 2021*

Samsung Galaxy S20 Plus
Samsung Galaxy S20
Apple iPhone 12

*Änderungen möglich



Weitere Vorteile sind die sichere Aufnahme der Mitarbeiterin und des Mitarbeiters in die Krankenzusatzversicherung, völlig unabhängig von Vorerkrankungen und ohne eine individuelle Gesundheitsprüfung, der sofortige Versicherungsschutz ohne Wartezeiten und die zusätzliche Option einer Familienversicherung, die vergünstigte Konditionen für Angehörige (Ehepartner, Kinder) beinhaltet.

GESUNDHEIT

DEMIRTAG BETRIEBLICHE KRANKENVERSICHERUNG

Die betriebliche Krankenversicherung (bKV) ergänzt die gesetzliche Krankenversicherung. So sichert DEMIRTAG alle gesetzlich-krankenversicherten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich ab. Die betriebliche Krankenversicherung ist eine freiwillige Leistung von DEMIRTAG für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Beendigung der Probezeit und wird vollständig arbeitgeberfinanziert.

Der Entscheidungsprozess für die betriebliche Krankenversicherung war nicht einfach. Vielleicht denkt sich die eine Mitarbeiterin oder der andere Mitarbeiter: „Überweist mir das Geld lieber monatlich auf mein Gehaltskonto!“. Jedoch aufgrund der nicht unerheblichen Leistungskürzungen der gesetzlichen Krankenversicherungen profitieren die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von den zusätzlichen Vorsorgeleistungen in außergewöhnlichem Maße. Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter von DEMIRTAG bekommst Du einen verbesserten Gesundheitsschutz und quasi den Status des „Privatpatienten“. Der Eigenanteil bei vielen medizinischen Leistungen reduziert sich für Dich, da DEMIRTAG über die betriebliche Krankenversicherung einen großen Teil der Kosten übernimmt. Letztlich hat uns das Argument der Gesundheit unserer Belegschaft und des erheblichen Kostenrisikos, wenn doch mal eine Zahnbehandlung oder ein stationärer Aufenthalt im Krankenhaus ansteht, dazu bewogen, als Arbeitgeber die betriebliche Krankenversicherung in die Versorgungsleistungen von DEMIRTAG aufzunehmen.



GESUNDHEIT

LEISTUNGEN DER DEMIRTAG BKV

FÜR MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER
NACH BEENDIGUNG DER PROBEZEIT

BRILLEN UND KONTAKTLINSEN

100 % der Kosten bis 155 Euro in drei Kalenderjahren für Brillen und Kontaktlinsen sowie deren Reparaturen.

ZAHN

40 % von max. 7.500 Euro Rechnungsbetrag (d.h. max. Erstattung: 3.000 Euro), darüber hinaus 20% bis zu einem Rechnungsbetrag von 15.000 Euro (d. h. 20% aus weiteren 7.500 Euro = max. weitere Erstattung 1.500 Euro) in 4 Kalenderjahren für

- Zahnersatz (Kronen, Brücken, Prothesen)
- plastische Füllungen (z.B. Kunststofffüllungen)
- Inlays und Onlays
- Implantate (max. 6 pro Kiefer einschl. bereits vorhandener)
- funktionsanalytische und -therapeutische Leistungen, soweit für Zahnersatz und Implantate erforderlich, alle Material und Laborkosten gemäß Preis- und Leistungsverzeichnis sowie zusätzlich 100 Euro je Inlay und Onlay

ALTERNATIVE HEILMETHODEN

50 % von max. 1.500 Euro Rechnungsbetrag innerhalb eines Kalenderjahres (d. h. max. Erstattung: 750 Euro)

- für wissenschaftlich anerkannte Behandlungen (nach GebüH) durch Heilpraktiker und Ärzte für Naturheilverfahren, einschl. schriftlich verordnete oder verbrauchte Arznei- und Verbandmittel
- für qualifizierte osteopathische Behandlungen
- Psychotherapeutische Behandlungen sind nicht erstattungsfähig

AUSLANDSREISEN

100 % der Kosten auf allen privaten und dienstlichen Reisen bis zu je 2 Monaten

- für unvorhergesehene ambulante und stationäre Behandlungen
- Mehrkosten eines medizinisch notwendigen Krankenrücktransports



GESUNDHEIT

LEISTUNGEN DER DEMIRTAG BKV

FÜR MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER NACH BEENDIGUNG
DER PROBEZEIT UND MEHR ALS 3 JAHREN BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT
SOWIE FÜHRUNGSKRÄFTEN

BRILLEN UND KONTAKTLINSEN

100 % der Kosten bis 250 Euro in drei
Kalenderjahren für Brillen und Kontaktlinsen
sowie deren Reparaturen

ZAHN

40 % von max. 15.000 Euro Rechnungsbetrag
in 4 Kalenderjahren (d. h. max. Erstattung:
6.000 Euro)

- Zahnersatz (Kronen, Brücken, Prothesen)
- plastische Füllungen (z.B. Kunststofffüllungen)
- Inlays und Onlays
- Implantate (max. 6 pro Kiefer einschl. bereits vorhandener)
- funktionsanalytische und –therapeutische Leistungen, soweit für Zahnersatz und Implantate erforderliche Material- und Laborkosten gemäß Preis- und Leistungsverzeichnis und zusätzlich 100 Euro je Inlay und Onlay

ALTERNATIVE HEILMETHODEN

50 % von max. 1.500 Euro Rechnungsbetrag
innerhalb eines Kalenderjahres (d.h. max.
Erstattung: 750 Euro)

- für wissenschaftlich anerkannte Behandlungen (nach GebÜH) durch Heilpraktiker und Ärzte für Naturheilverfahren, einschl. schriftlich verordnete oder verbrauchte Arznei- und Verbandmittel
- für qualifizierte osteopathische Behandlungen
- Psychotherapeutische Behandlungen sind nicht erstattungsfähig

STATIONÄR

Freie Krankenhauswahl und zusätzlich zu den gesetzlichen Leistungen 100% der Kosten für

- Behandlungen durch den Chefarzt oder den Arzt des Vertrauens (bei voll-, teil-, vor- und nachstationärer Behandlung sowie bei ambulanten Operationen)

- Unterbringung im 1- oder 2-Bettzimmer

100% dieser Kosten auch für Psychotherapie oder psychosomatische Behandlung bis zu insgesamt 56 Tagen in 3 Kalenderjahren bei vorheriger Kostenzusage

ODER

16 Euro oder 32 Euro Ersatz-Krankhaustagegeld bei Verzicht auf Wahlleistungen (je nachdem, ob auf Chefarzt und/oder bessere Unterbringung verzichtet wird)

STATIONÄRE REHA

20 Euro Tagegeld für eine durch die gesetzliche Krankenversicherung oder Rentenversicherung bezuschusste stationäre Rehamassnahme für max. 56 Behandlungstage in 4 Kalenderjahren

AUSLANDSREISEN

100 % der Kosten auf allen privaten und dienstlichen Reisen bis zu je 2 Monaten

- für unvorhergesehene ambulante und stationäre Behandlungen
- Mehrkosten eines medizinisch notwendigen Krankenrücktransports

VERSORGUNGSORDNUNG

ZUR BETRIEBLICHEN KRANKENVERSICHERUNG FÜR MITARBEITER UND MITARBEITERINNEN¹ DER FIRMA DEMIRTAG CONSULTING GMBH

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im folgenden Text ausschließlich die männliche Form gewählt. Die Angaben beziehen sich selbstverständlich auf Angehörige aller Geschlechter.

1. Berechtigter Personenkreis

- 1.1. Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle unbefristet aktiv beschäftigten Arbeitnehmer nach Ablauf der Probezeit, welche in der deutschen Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versichert sind.
- 1.2. Diese Betriebsvereinbarung gilt nicht für geringfügig Beschäftigte, Werkstudenten, Praktikanten und Zeitrentner wegen voller Erwerbsminderung.
- 1.3. Arbeitnehmer, die ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Betriebsvereinbarung bzw. der erstmaligen Zugehörigkeit zum berechtigten Personenkreis eine mindestens gleichwertige anderweitige GKV-Ergänzungsversicherung nachweisen, nehmen an dieser Betriebsvereinbarung nicht teil, sofern die anderweitig bestehende Versicherung nicht zum nächstmöglichen Zeitpunkt gekündigt wird. Auch eine spätere Teilnahme an dieser Betriebsvereinbarung ist dann ausgeschlossen. Für die bestehende anderweitige GKV-Ergänzungsversicherung gibt es keine Ersatzzahlungen bzw. -vergünstigungen seitens DEMIRTAG Consulting GmbH.

2. Betriebliche Krankenversicherung

- 2.1. Die DEMIRTAG Consulting GmbH schließt mit der Bayerischen Beamtenkrankenkasse AG einen Gruppenversicherungsvertrag über die betriebliche Krankenversicherung ab.
- 2.2. Der berechtigte Personenkreis erhält Versicherungsschutz zu den Konditionen und im Umfang des Gruppenversicherungsvertrags und der Versicherungsbedingungen (Anlage). Die Anlage ist Bestandteil dieser Betriebsvereinbarung. Zum Erhalt des Versicherungsschutzes ist es erforderlich, dass DEMIRTAG Consulting GmbH die dafür erforderlichen Daten (Name, Geburtsdatum, Adresse) an den Versicherer weitergibt.
- 2.3. Der Versicherungsschutz beginnt frühestens ab Inkrafttreten des Gruppenversicherungsvertrags.
- 2.4. Die berechtigten Personen haben das Recht, Versicherungsleistungen unmittelbar vom Versicherer zu fordern.

3. Beiträge

- 3.1. DEMIRTAG Consulting GmbH übernimmt gemäß den Regelungen des Gruppenversicherungsvertrags die Beitragszahlung als freiwillige Leistung für die Personen, die von ihr zur Versicherung angemeldet werden. Die Beiträge werden direkt an die Bayerische Beamtenkrankenkasse AG überwiesen. Die Beiträge für die von den Arbeitnehmern selber beantragten Versicherungen, einschließlich der mitversicherten Angehörigen, werden nicht vom Arbeitgeber übernommen.

DEMIRTAG Consulting GmbH schließt für ihre festangestellten Arbeitnehmer, welche in der deutschen Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versichert sind, eine betriebliche Krankenzusatzversicherung (bKV) ab. Gleichzeitig ermöglicht DEMIRTAG Consulting GmbH durch den Vertragsabschluss Bayerische Beamtenkrankenkasse (BK), dass sich auch Familienangehörige zu den Konditionen des Gruppenversicherungsvertrags versichern können. Die Versicherungsbeiträge für die Familienangehörigen trägt der Arbeitnehmer. Diese freiwillige Zuwendung von DEMIRTAG Consulting GmbH erfolgt im Hinblick auf die Verbundenheit zum Unternehmen und zur Unternehmenstreue. Sie soll der Gesundheit und der Entlastung von Krankheitskosten dienen.

- 3.2. DEMIRTAG Consulting GmbH ist in ihrer Entscheidung frei, ob sie zusätzlich zum Arbeitsentgelt den Beitrag für die betriebliche Krankenversicherung als Sonderzahlung übernimmt. Sie ist dabei nur an die im Gruppenversicherungsvertrag genannten Kündigungsfristen gebunden. Für das Kalenderjahr 2018 hat sich die DEMIRTAG Consulting GmbH entschieden, für die berechtigten Personen die Beitragszahlung zu übernehmen. DEMIRTAG Consulting GmbH entscheidet jedes Jahr neu, ob und in welcher Höhe die Beitragsübernahme erfolgt. Die Beitragszahlung stellt eine freiwillige Leistung von DEMIRTAG Consulting GmbH dar, auf deren Fortgewährung nach dem Jahr 2018 – auch nach wiederholter Gewährung – weder dem Grunde noch der Höhe nach ein Anspruch besteht.
- 3.3. Endet die Beitragszahlung von DEMIRTAG Consulting GmbH, hat jede versicherte Person, deren Versicherungsschutz mindestens 3 Monate bestanden hat, das zeitlich befristete Recht, die Versicherung zu den entsprechenden Bedingungen der Einzelversicherung auf eigene Kosten fortzuführen. Somit ist gewährleistet, dass der bisherige Versicherungsschutz aufrechterhalten werden kann.
- 3.4. Sofern DEMIRTAG Consulting GmbH die Beitragszahlung übernimmt, schließt dies die Übernahme der sich daraus ergebenden steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Abgabelasten ein.

4. Salvatorische Klausel

Sollte eine der vorstehenden Vereinbarungen ganz oder teilweise unwirksam sein, wird davon die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Die Vertragsparteien sind in diesem Fall verpflichtet, die unwirksame Klausel durch eine wirksame Vereinbarung, die nach Sinn und Zweck sowie wirtschaftlicher Ausrichtung der unwirksamen am nächsten kommt, zu ersetzen, wobei der von den Vertragspartnern beabsichtigte Inhalt der unwirksamen Vereinbarungen zu berücksichtigen ist.

5. Abänderbarkeit

Diese Betriebsvereinbarung kann durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung abgelöst bzw. abgeändert werden. Die Regelungen der Betriebsvereinbarung sind in ihrer jeweils letzten Fassung maßgebend und bindend.

6. Inkrafttreten

Diese Betriebsvereinbarung tritt am 01.01.2018 in Kraft. Sie gilt zunächst bis zum 31.12.2018 und verlängert sich jeweils um ein weiteres Kalenderjahr, wenn sie nicht durch schriftliche Erklärung mit einer Frist von 3 Monaten zum 31. Dezember eines jeden Jahres gekündigt wird. Jede Art der Nachwirkung ist ausgeschlossen.



GESUNDHEIT

DEMIRTAG BETRIEBLICHE BERUFSUNFÄHIGKEITS- VERSICHERUNG

Berufsunfähigkeitsversicherungen (BU) zählen nicht zu den preiswertesten Versicherungen. Darüber hinaus werden sie in der Regel bis zur Rente durchgezahlt, häufig ohne dass die Leistungen benötigt werden. Aus diesem Grund stellen sich viele Arbeitnehmer die Frage, ob eine Berufsunfähigkeitsversicherung sinnvoll ist oder nicht. Allerdings ist die private BU meist die einzige, leistungsstarke Absicherungsmöglichkeit, wenn du aufgrund einer Krankheit nicht mehr arbeiten kannst.

Laut YouGov-Umfrage von 2015, wird jeder vierte Berufstätige vor dem Erreichen der Rente berufsunfähig. Dies zeigt, dass eine Berufsunfähigkeitsversicherung wirklich sinnvoll ist. Dabei spielt es prinzipiell keine Rolle, welcher Beruf ausgeübt wird, denn Berufsunfähigkeit kann jeden betreffen. So ist die Gefahr körperlicher Schäden bei Dachdeckern oder Bauarbeitern zwar höher, doch auch psychische Leiden wie ein Burnout können zu einer dauerhaften Berufsunfähigkeit führen. Heute zählen Nervenkrankheiten, laut einer Statistik der Ratingagentur Morgen & Morgen, zu den häufigsten Ursachen für eine Berufsunfähigkeit.

Somit stellt sich nicht die Frage, ob die Berufsunfähigkeitsversicherung im Bürojob sinnvoll ist oder nicht, sondern lediglich, ob sie bereits abgeschlossen wurde. Mit der Betrieblichen Berufsunfähigkeitsversicherung von DEMIRTAG bieten wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine zusätzliche Absicherung.

VERSORGUNGSORDNUNG

VERSORGUNGSORDNUNG ZUR BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG (IN FORM EINER REINEN BERUFSUNFÄHIGKEITSVORSORGE) FÜR DIE MITARBEITER UND MITARBEITERINNEN VON DEMIRTAG CONSULTING GMBH

In Anerkennung unserer sozialen Verantwortung gewähren wir unseren Mitarbeitern ab dem 01.01.2021 eine arbeitgeberfinanzierte Zusage auf betriebliche Altersversorgung in Form einer reinen Berufsunfähigkeitsvorsorge. Diese Versorgungsordnung regelt im ersten Teil die allgemeinen Grundsätze zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung. Der zweite Teil enthält die arbeitsrechtliche Zusage gemäß § 1 BetrAVG. Ergänzend gelten die Regelungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG – Betriebsrentengesetz). Etwaige bereits bestehende arbeitnehmer- oder arbeitgeberfinanzierte Versorgungen werden durch diese Versorgungsordnung nicht berührt.

1. Teil: Durchführung der betrieblichen Altersversorgung

§ 1 Versorgungsberechtigte und Aufnahmestichtag

(1) Aufgenommen in die Versorgung werden alle unbefristet aktiv beschäftigten Mitarbeiter (Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräfte) nach Ablauf der Probezeit – soweit sie aus gesundheitlichen Gründen nach den vor-gesehenen Tarifen versicherbar sind.

(2) Die Versorgungsordnung gilt nicht für Auszubildende, Werkstudenten, Praktikanten und Zeitrentner we-gen voller Erwerbsminderung.

(3) Die Versorgung erfolgt über einen externen Versorgungsträger (vgl. § 2). Dazu ist es erforderlich, den Mitarbeiter dort anzumelden. Die Anmeldung beim Versorgungsträger ist monatlich und erfolgt jeweils zum nächstmöglichen Aufnahmestichtag nach Erfüllung der in Absatz 1 genannten Voraussetzung.

§ 2 Durchführungsweg, Versorgungsträger und steuerliche Förderung

(1) Die Versorgung erfolgt über eine Direktversicherung i. S. d. § 1b Abs. 2 BetrAVG.

(2) Zum Abschluss und zur Durchführung der Direktversicherung nach Absatz 1 verarbeitet der Versorgungsträger personenbezogene Daten des Mitarbeiters sowie ggf. seiner versorgungsberechtigten Hinterbliebenen in dem hierfür erforderlichen Umfang. Diese Daten werden entweder durch den Mitarbeiter selbst oder von uns an den Versorgungsträger übermittelt. Nähere Informationen zur Datenverarbeitung durch den Versorgungsträger wird dieser dem Mitarbeiter gesondert zur Verfügung stellen.

(3) Versorgungsträger ist die Allianz Lebensversicherungs AG.

(4) Für die Beitragszahlung wird die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG genutzt. Danach können Beiträge von jährlich bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG-West) steuerfrei in die Direktversicherung eingebracht werden. Sozialversicherungsfrei sind Beiträge in Höhe von 4 % der BBG-West. Die Leistungen der Direktversicherung sind nach derzeitiger Gesetzeslage in voller Höhe zu versteuern und unterliegen für gesetzlich Krankenversicherte bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung der Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung.

2. Teil: Arbeitsrechtliche Zusage

§ 1 Art und Höhe der Versorgungsleistungen

(1) Wir sagen den versorgungsberechtigten Mitarbeitern eine Berufsunfähigkeitsabsicherung in Form einer monatlichen Berufsunfähigkeitsrente zu.

(2) Zur Umsetzung dieser Zusage wird eine Direktversicherung abgeschlossen. Die Versicherung wird – entsprechend den gesetzlichen Vorgaben – durch uns als Versicherungsnehmer auf das Leben des Mitarbeiters abgeschlossen. Dieser ist die sogenannte versicherte Person. Der Mitarbeiter ist weiterhin hinsichtlich der Leistungen des Versicherers bezugsberechtigt, hat also neben dem arbeitsrechtlichen Anspruch gegen uns auch einen direkten Leistungsanspruch gegenüber dem Versicherer.

(3) Je nach Dienstzugehörigkeit schließen wir eine (ergänzende) Berufsunfähigkeits-Police ab. Die Höhe der versicherten garantierten monatlichen Berufsunfähigkeitsrente ist dabei abhängig von der Dienstzugehörigkeit des Mitarbeiters. Die garantierte monatliche Berufsunfähigkeitsrente beträgt anfänglich (nach Beendigung der Probezeit) 809,72 EUR. Nach einer Dienstzugehörigkeit von 3 Jahren erhöht sich die garantierte monatliche Berufsunfähigkeitsrente auf 1.214,58 EUR, sowie nach einer Dienstzugehörigkeit von 5 Jahren auf 1.619,43 EUR.

(4) Wenn und solange das Dienstverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt fortbesteht (z. B. Elternzeit, lang andauernde Krankheit etc.) sind wir nicht verpflichtet, Beiträge zu entrichten. Der Mitarbeiter hat das Recht, während dieser entgeltlosen Zeiten Beiträge aus eigenen Mitteln zu entrichten. Die Leistungen aus diesen Beiträgen werden von dieser Zusage auf betriebliche Altersversorgung nicht umfasst. Wird die Versicherung in entgeltlosen Dienstzeiten beitragsfrei gestellt, vermindern sich die Versorgungsleistungen nach Maßgabe des Versicherungsvertrages, ggf. kann der Versicherungsschutz ganz entfallen. Besteht eine vertragliche Option auf eine befristete Aussetzung der Beitragszahlung bei Wegfall der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und wird diese von uns ausgeübt, bleibt der Versicherungsschutz auch ohne Beitragszahlung in voller Höhe erhalten. Einzelheiten ergeben sich aus den Versicherungsbedingungen zu o. g. Versicherung.

(5) Art, Umfang und Dauer der Absicherung sowie die Voraussetzungen für deren Inanspruchnahme ergeben sich ausschließlich aus den Versicherungsunterlagen. Unsere Zusage geht nicht über das hinaus, was der Versicherer als Leistung anerkennt. Verweigert der Versicherer zu Recht die Leistung, befreit dies auch uns uneingeschränkt von der Leistungspflicht.

§ 2 Höhe der Versorgungsleistungen

(1) Wir sagen den Mitarbeitern ausschließlich die Leistungen zu, die vom Versicherer als garantierte Leistung ausgewiesen sind oder werden.

(2) Die Höhe der Versorgungsleistungen ist abhängig der Höhe des gezahlten Beitrages. Art und Umfang der Versorgungsleistungen sowie die Voraussetzungen für deren Inanspruchnahme ergeben sich daher für jeden Mitarbeiter individuell aus den Versicherungsunterlagen (insbesondere Versorgungsbescheinigung(en) und Versicherungsbedingungen), die jeder Mitarbeiter bei Abschluss der Versicherung erhält. Zudem erhält der Mitarbeiter einmal im Jahr jeweils eine Mitteilung, aus der sich der aktuelle Stand der Versorgungsleistungen ergibt. Diese Unterlagen sind Bestandteil der Versorgungszusage. Alle Überschüsse werden zur Leistungserhöhung verwendet.

(3) Die in den Versicherungsunterlagen vorgesehenen Leistungen werden nur dann gewährt, wenn die Versicherungsbeiträge während der im Versicherungsvertrag vereinbarten Beitragszahlungsdauer ohne Unterbrechung gezahlt werden. Tritt während einer Phase der Beitragsfreistellung – z. B. in entgeltlosen Dienstzeiten oder nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis – ein Leistungsfall ein, hat der Mitarbeiter auch arbeitsrechtlich nur Anspruch auf die sich nach versicherungsmathematischen Grundsätzen ergebende beitragsfreie Leistung. Nach Wiederaufnahme der Beitragszahlung besteht wieder ein höherer Versicherungsschutz. Besteht eine vertragliche Option auf eine befristete Aussetzung der Beitragszahlung wegen des Weg-falls der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit und wird diese von uns ausgeübt, bleiben die vorgesehenen Leistungen in voller Höhe erhalten. Einzelheiten ergeben sich aus den Versicherungsbedingungen zu o. g. Versicherung.

Der Versicherer erstellt jeweils einen Nachtrag zu den Versicherungsunterlagen, der auch den Umfang der arbeitsrechtlichen Verpflichtung wiedergibt.

§ 3 Art der Zusage

(1) Die Mitarbeiter erhalten eine Zusage in Form der beitragsorientierten Leistungszusage gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG.

(2) Ausgehend von der gesetzlichen Definition sagen wir bei der beitragsorientierten Leistungszusage neben der Beitragszahlung eine, auf dem Beitrag basierende und vom Versicherer garantierte, Mindestrente zu. Ab Rentenbeginn wird die dann tatsächlich zur Auszahlung kommende Rente aus dem dann vorhandenen Gesamtkapital nach den dann maßgebenden Rechnungsgrundlagen ermittelt. Die vom Versicherer garantierte Mindestrente wird in jedem Fall gewährt.

§ 6 Verfahren bei vorzeitigem Ausscheiden eines Mitarbeiters

(1) Nach den gesetzlichen Bestimmungen hat der vorzeitig ausscheidende Mitarbeiter bei einer beitragsorientierten Leistungszusage im Leistungsfall Anspruch auf die Leistungen, die aufgrund unserer Beitragszahlung als Versicherungsnehmer aus dem Versicherungsvertrag fällig werden (§ 2 Abs. 2 Betriebsrentengesetz).

(2) Scheidet der Mitarbeiter aus, werden wir die Versicherungsnehmereigenschaft auf ihn übertragen.

(3) Die Versicherung kann nach der Übertragung vom Mitarbeiter beitragsfrei gestellt werden. Wird die Versicherung beitragsfrei gestellt, vermindern

sich die Versicherungsleistungen nach Maßgabe des Versicherungsvertrages, ggf. kann der Versicherungsschutz ganz entfallen.

(4) Die Versicherung kann auch als Einzelversicherung nach dem hierfür im Zeitpunkt des Ausscheidens vorhandenen Tarif fortgeführt werden. Vereinbarte Sonderkonditionen können entfallen, wenn die Voraussetzungen dafür nicht mehr gegeben sind. Die Leistungen aus diesen privaten Beiträgen werden von dieser Zusage auf betriebliche Altersversorgung nicht umfasst.

(5) Der Mitarbeiter hat ferner die Möglichkeit, die Versicherung über einen neuen Arbeitgeber fortführen zu lassen. Mit der Übernahme von Versicherung und Zusage durch einen Nachfolgearbeitgeber bzw. mit der Übertragung des Deckungskapitals auf einen anderen Versicherungsvertrag erklären wir uns ausdrücklich einverstanden.

§ 8 Schlussbestimmungen

(1) Diese Versorgungsordnung tritt zum 01.01.2021 mit Unterzeichnung durch den Arbeitgeber in Kraft und ist ab diesem Datum auf alle Mitarbeiter, die die Voraussetzungen nach dieser Versorgungsordnung erfüllen, anzuwenden.

(2) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Versorgungsordnung unwirksam sein, so wird dadurch die Gültigkeit der Versorgungsordnung im Übrigen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen Bestimmung oder zur Ausfüllung einer Lücke ist dann eine angemessene Regelung zu setzen, die nach Sinn und Zweck dem am nächsten kommt, das festgelegt worden wäre, wenn dieser Punkt von vornherein beachtet worden wäre. Ebenso gelten die jeweiligen Bestimmungen des BetrAVG.

(3) Änderungen bedürfen zu Ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis.

(4) Die Versorgungsordnung kann jederzeit ohne Angabe von Gründen für neu eintretende Mitarbeiter geschlossen werden. Bestehende Zusagen bleiben unberührt.

(5) Die Versorgungsordnung kann durch eine nachfolgende Betriebsvereinbarung mit Wirkung für alle Mitarbeiter geändert werden.

(6) Mit der Umsetzung dieser Versorgungsordnung haben wir die VR-Bank Erding eG, Erdinger Str. 8 in 85457 Hörlkofen betraut. Diese übernimmt die erste und laufende Beratung der Mitarbeiter sowie die Erstellung von individuellen Angeboten. Ergänzend werden die Mitarbeiter durch die Personalabteilung betreut.

Zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung werden personenbezogene Daten der Mitarbeiter auf der Grundlage von § 26 BDSG, Art. 6 Abs. 1 lit. b) und f) DSGVO verarbeitet. Die einschlägigen datenschutzrechtlichen Vorgaben werden dabei sowohl von uns als auch von allen beauftragten Unternehmen eingehalten. Über die Datenverarbeitung durch den Versorgungsträger nach § 2 Abs. 2 dieser Vereinbarung werden die an der Versorgung teilnehmenden Mitarbeiter gesondert informiert.



ALTERSSICHERUNG

DEMIRTAG BETRIEBSRENTE

DIE ALTERSVERSORGUNG FÜR
MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER

Wir werden immer älter! Durch eine bewusste Lebensführung und den medizinischen Fortschritt kann die Gesundheit teilweise bis ins hohe Alter stabil gehalten werden. Im Prinzip spricht also nichts dagegen, dass wir den Ruhestand einmal in vollen Zügen genießen können.

WIE STEHT ES ABER UM DIE FINANZIELLE SICHERHEIT IM ALTER?

Die Alterssicherung beruht auf drei Säulen. Die 1. Säule bildet die gesetzliche Rentenversicherung. Diese allein kann keine ausreichende Absicherung mehr bieten. Der „Generationenvertrag“ steht vor großen Herausforderungen. Die Lasten für immer mehr Rentenempfänger können nicht von immer weniger Erwerbstätigen getragen werden. Die Lücke in der Altersversorgung kann nur durch sozial bewusstes Handeln der Arbeitgeber und Eigeninitiative der Beschäftigten geschlossen werden. Die betriebliche Altersversorgung als 2. Säule und die private Vorsorge als 3. Säule der Alterssicherung gewinnen immer mehr an Bedeutung. Spätestens seit der Rentenreform ist allgemein klar geworden:

OHNE ZUSATZVERSORGUNG DROHT ALTERSARMUT.

In diesen Zeiten des demografischen Wandels stellen wir uns den Herausforderungen und möchten, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in der letzten Lebensphase von DEMIRTAG als Arbeitgeber profitieren werden. Nicht nur aus diesem Grund bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach Beendigung der Probezeit arbeitgeberfinanzierte Zuschüsse zur Entgeltumwandlung an. Der arbeitgeberfinanzierte Zuschuss beträgt nach Ende der arbeitsvertraglichen Probezeit monatlich 50% des Umwandlungsbetrages, jedoch maximal 50 Euro. Bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach einer Betriebszugehörigkeit von mehr als drei Jahren und/oder Führungskräften monatlich 50% des Umwandlungsbetrages, jedoch maximal 100 Euro. Die betriebliche Altersvorsorge ist leicht verständlich, einfach zu handhaben und absolut freiwillig. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren von vergünstigten Konditionen unseres Versicherungspartners ALLIANZ und der Beratung durch die Generalvertretung Bernd und Stefan Schuster GbR.

VERSORGUNGSORDNUNG

ZUR BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG FÜR MITARBEITER UND MITARBEITERINNEN¹ DER FIRMA DEMIRTAG CONSULTING GMBH

¹ Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im folgenden Text ausschließlich die männliche Form gewählt. Die Angaben beziehen sich selbstverständlich auf Angehörige aller Geschlechter.

1. Regelungsinhalt

- 1.1. Diese Versorgungsordnung regelt die allgemeinen Grundsätze zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung.
- 1.2. Ergänzt werden die Regelungen der Versorgungsordnung durch die Versicherungszusage, die die versorgungsberechtigten Mitarbeiter (vgl. § 2) zusammen mit den Versicherungsunterlagen bei Abschluss der Versicherung erhalten (vgl. § 3) und deren Regelungen gleichfalls Inhalt dieser Versorgungsordnung werden.
- 1.3. Ergänzend gelten die Regelungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG – Betriebsrentengesetz).
- 1.4. Etwaige bereits bestehende arbeitnehmer- oder arbeitgeberfinanzierte Versorgungsgestaltungen werden durch diese Versorgungsordnung nicht berührt.

2. Versorgungsberechtigte und Aufnahmestichtag

- 2.1. Alle Mitarbeiter (Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräfte) können künftiges Entgelt in Höhe von jährlich maximal 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) umwandeln. Eine Zusage auf Versorgungsleistungen erhalten jedoch nur die Mitarbeiter, die tatsächlich an der Entgeltumwandlung teilnehmen. Hierzu wird mit dem Mitarbeiter eine separate Vereinbarung abgeschlossen. Diese enthält die jeweiligen Umwandlungsbeträge sowie weitere wichtige Hinweise zur Entgeltumwandlung. Auch welche Entgeltbestandteile umgewandelt werden können, ergibt sich aus der Vereinbarung. Der Umwandlungsbetrag erhöht sich um einen arbeitgeberfinanzierten Betrag. Dieser beträgt
 - bei Mitarbeitern nach Ende der arbeitsvertraglichen Probezeit monatlich 50 % des Umwandlungsbetrages jedoch maximal 50 EUR (Gruppe 1), bei Mitarbeitern nach einer Dienstzugehörigkeit von mehr als drei Jahren und Führungskräften monatlich 50 % des Umwandlungsbetrages jedoch maximal 100 EUR (Gruppe 2).
 - Der arbeitgeberfinanzierte Betrag wird auf einen ggf. zukünftig auf gesetzlicher Grundlage verpflichtend zu zahlenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung angerechnet. Der Zuschuss wird nur solange gewährt, wie wir im Einzelfall auch durch die Umwandlung von Gehaltsbestandteilen Sozialversicherungsbeiträge sparen.

Seit dem 01.01.2018 bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, Arbeitsentgelt in eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung umzuwandeln. Wir fördern dies in Anerkennung unserer sozialen Verantwortung mit einem arbeitgeberfinanzierten Zuschuss zur Entgeltumwandlung

- 2.2. Die Versorgung erfolgt über einen externen Versorgungsträger (vgl. § 3). Dazu ist es erforderlich, den Mitarbeiter dort anzumelden. Die Anmeldung bei Versorgungsträger ist viermal im Jahr möglich und zwar zum 01.01. / 01.04. / 01.07. / 01.10., erstmals zum 01.01.2018 (Aufnahmestichtag). Die Anmeldung erfolgt jeweils zum nächstmöglichen Aufnahmestichtag nach Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung. Mitarbeiter in der Probezeit werden abweichend davon frühestens zum ersten Aufnahmestichtag nach Beendigung der Probezeit angemeldet.

3. Durchführungsweg, Versorgungsträger

- 3.1. Die Versorgung erfolgt über eine Direktversicherung i. S. d. § 1b Abs. 2 BetrAVG. Die Versicherung wird – entsprechend den gesetzlichen Vorgaben – durch uns als Versicherungsnehmer auf das Leben des Mitarbeiters abgeschlossen. Dieser ist die sog. versicherte Person. Der Mitarbeiter und seine versorgungsberechtigten Hinterbliebenen sind weiterhin hinsichtlich der Leistungen des Versicherers bezugsberechtigt, haben also neben dem arbeitsrechtlichen Anspruch gegen uns auch einen direkten Leistungsanspruch gegenüber dem Versicherer. Alle Überschüsse werden zur Leistungserhöhung verwendet.
- 3.2. Versorgungsträger ist die Allianz Lebensversicherungs-AG.

4. Beiträge

- 4.1. Für die Beitragszahlung wird die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG genutzt. Danach können Beiträge von jährlich bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) steuer- und sozialversicherungsfrei in die Direktversicherung eingebracht werden. Die Leistungen der Direktversicherung sind nach derzeitiger Gesetzeslage in voller Höhe zu versteuern und unterliegen für gesetzlich Krankenversicherte bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung der Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung. Ab dem 01.01.2018 können insgesamt 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der gesetzlichen Rentenversicherung (West) steuerfrei in eine Versorgung nach § 3 Nr. 63 EStG (z. B. Direktversicherung) umgewandelt werden. Der zusätzliche steuerfreie Betrag von 1.800,- Euro entfällt. Sozialversicherungsfrei sind nach wie vor nur 4 % der BBG der gesetzlichen Rentenversicherung. Soweit Beiträge in eine Versorgung nach § 40b EStG a. F. eingebracht werden, werden diese auf den steuerfreien Höchstbetrag angerechnet.



ERFOLGSFAKTOR FAMILIE

DEMIRTAG VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

DEMIRTAG unterstützt seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Insbesondere beim Thema flexible Arbeitszeiten ist DEMIRTAG bestrebt, Beschäftigte mit Familienverantwortung dahingehend zu unterstützen, ihre Arbeitszeiten zwar flexibel, aber auch planbar und verlässlich gestalten zu können.

CHARTA DER VIELFALT

DEMIRTAG DIVERSITY ALS CHANCE



Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserem Unternehmen hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale schafft wirtschaftliche Vorteile für unsere Organisation.



ALLIANZ FÜR ENTWICKLUNG UND KLIMA

DEMIRTAG AKTIVER KLIMASCHUTZ

Unternehmen spielen eine wichtige Rolle bei der Bereitstellung von proaktiven, konstruktiven Beiträgen, die es ihren Regierungen ermöglicht, eine wirksame Klimapolitik zu betreiben.

Mithilfe von Aufforstungsprojekten soll der Atmosphäre CO² entzogen und in Wald gebunden werden. Das ist eine sinnvolle und notwendige Ergänzung zu den CO²-wirksamen Maßnahmen der Reduktion. Denn Reduktion allein reicht nicht – Kompensation durch Aufforstungsprogramme ist der Joker, um den Klimawandel effektiv zu entschleunigen. Durch den Erwerb von Emissions-Zertifikaten wird die Kompensation von CO²-Emissionen bei gleichzeitiger Beförderung von Entwicklungsanliegen in Entwicklungsländern möglich.



DEMIRTAG Consulting
Curt-Frenzel-Str. 10
86167 Augsburg
Germany

T +49 821 907 852 30
F +49 821 907 852 99
info@demirtag.de
www.demirtag.de

© 2021 - DEMIRTAG Consulting GmbH
Alle Rechte vorbehalten!
Fotos: © Adobe Stock