

Betriebliche Altersversorgung mit der Württembergischen

für **Muster GmbH & Co. KG**

- Geschäftsleitung -

Das Starter-Paket für Ihr Unternehmen

Wichtige Arbeitgeberinformation - Ihr Starter-Paket

Sehr geehrte Damen und Herren,

anbei erhalten Sie Ihr Starter-Paket zur betrieblichen Altersversorgung. Es schafft mehr Rechtssicherheit für Sie und Ihre Mitarbeiter.

Im Einzelnen erhalten Sie:

Versorgungsordnung

Die Versorgungsordnung fasst die mit Ihnen für Ihre Mitarbeiter vereinbarten Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung anschaulich zusammen.

Nach dem Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG) sind die Mitarbeiter über die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses bzw. deren Änderung zu informieren.

- Wir empfehlen, die Versorgungsordnung schriftlich und eigenhändig unterschrieben auszuhändigen.
- Die Information hat spätestens an dem Tag zu erfolgen, an dem die Versorgungsordnung in Kraft tritt.

Für zukünftig eintretende Mitarbeiter (Beginn des Arbeitsverhältnisses nach Inkrafttreten dieser Versorgungsordnung) gilt:

- Wir empfehlen, die Versorgungsordnung in Kopie als Anlage zum Arbeitsvertrag beizufügen und in den Arbeitsvertrag einzubeziehen. Deren Inhalt wird dadurch unmittelbarer Bestandteil des (ohnehin) schriftlichen, eigenhändig unterschriebenen Arbeitsvertrages.
- Die Information hat spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung zu erfolgen.

Tipp: Bitte beachten Sie, dass Sie für die bAV erweiterte Dokumentationspflichten von bis zu 30 Jahren ab Rentenbeginn Ihrer Mitarbeiter haben (Art. 17 Abs. 3b DSGVO). Bitte bewahren Sie diese Unterlagen also auch nach Ausscheiden Ihrer Mitarbeiter weiter auf.

Leitfaden für den Arbeitgeber - Wichtige Fragen und Antworten

Mit dem beigefügten Leitfaden zur betrieblichen Altersversorgung geben wir Ihnen einen Überblick über die bAV, erklären Ihnen einfach und schnell, wie Sie die betriebliche Altersversorgung in Ihrem Unternehmen rechtssicherer durchführen und beantworten Ihnen die wichtigsten und am häufigsten gestellten Fragen.

Leitfaden für die Personalabteilung - Welche Unterlagen werden benötigt?

Mit dem beigefügten Leitfaden für die Personalabteilung sehen Sie auf einem Blick, welche Unterlagen im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersvorsorge benötigt werden.

Digitale bAV-Verwaltung, aktuelle Formulare und weitere Informationen

Nutzen Sie Ihre digitale bAV – die zentrale Plattform zur einfachen bAV-Verwaltung unter

<https://www.wuerttembergische-bav.net/>

einfach	effizient	digital
Sie verwalten die bAV-Verträge Ihrer Mitarbeiter bequem und online selbst.	Sie sparen Zeit und schonen Ressourcen.	Sie haben jederzeit Zugriff auf alle Dokumente und den Bearbeitungsstand.

Auf unserer Homepage unter

<http://wuerttembergische.de/go/direktversicherung>

finden Sie außerdem weitere aktuelle Informationen sowie aktuelle Formulare im **Download-Bereich**, über die Sie uns mitteilen können, wenn sich etwas bei Ihnen oder Ihren Arbeitnehmern ändert.

Alternativ können Sie sich selbstverständlich gerne an Ihren persönlichen in der Versorgungsordnung angegebenen Berater vor Ort wenden.

Wir bedanken uns für Ihr Vertrauen und wünschen Ihnen weiterhin viel Erfolg!

Ihre Württembergische Lebensversicherung AG

Anlagen:

- Mitarbeiteranschreiben (Übersichtsblatt der Versorgungsordnung)
- Bestätigungs- und Beratungsschein
- Versorgungsordnung
- Leitfaden für den Arbeitgeber
- Leitfaden für die Personalabteilung



Gemeinsam für die Zukunft. Ihre Muster GmbH & Co. KG-Betriebsrente.

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

von der gesetzlichen Rente allein kann heute niemand mehr leben.

Wir geben Ihnen daher die Möglichkeit der staatlich geförderten betrieblichen Altersversorgung.

Und neben der staatlichen Förderung unterstützen wir Ihre Vorsorge mit einem Arbeitgeber-Beitrag und einem zusätzlichen Arbeitgeber-Zuschuss.

Wir freuen uns, Ihnen dieses Angebot machen zu können:

Das kommt rein.

Arbeitgeberfinanzierter Beitrag	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 25,00 EUR monatlich.
Entgeltumwandlung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sie können bis zu 4 % der BBG GRV (in 2024: 302 EUR monatlich) brutto und damit steuer- und sozialversicherungsfrei selbst einzahlen. ▪ Sie können weitere 4 % der BBG GRV steuerfrei dazubezahlen.
Zuschuss zur Entgeltumwandlung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Wir zahlen Ihnen 20 % für jeden eingezahlten EUR dazu.

Versicherungstarif

Zur Verfügung stehen:

- Klassische Anlage mit Kapitalwahlrecht
- Klassische Anlage ohne Kapitalwahlrecht
- Klassische Anlage mit Indexbeteiligung
- Fondsgebundene Anlage
- Risikotarif zur Absicherung der Berufsunfähigkeit

Das kommt raus.

Altersvorsorge	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lebenslange Altersrente oder ▪ Einmalige Kapitalzahlung zum Rentenbeginn
Todesfallschutz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bei Tod vor Rentenbeginn erhalten Ihre Hinterbliebenen die im Versicherungsvertrag vorgesehene Todesfall-Leistung. ▪ Bei Tod nach Rentenbeginn wird die Altersrente bis zum Ablauf der tariflich maximal möglichen Rentengarantiezeit an Ihre Hinterbliebenen weitergezahlt.
Berufsunfähigkeitsschutz	<p>Zur Verfügung stehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit ▪ Berufsunfähigkeitsrente als Zusatzversicherung ▪ Selbständige Berufsunfähigkeitsrente

Gemeinsame Finanzierung, aber Ihre Anlageentscheidung und Ihre Leistung!

Jetzt loslegen und profitieren!

Informieren Sie sich bei unserem Partner der Württembergischen.

Beratungstermine hierzu bietet:

Württembergische Versicherung AG
 Generalagentur Muster
 Musterstraße 1
 12345 Musterstadt



Tel.: XXXXX XXXXXXXX
 Fax: XXXXX XXXXXXXX
 E-Mail: Manfred.muster@wuerttembergische.de
 Homepage: <https://www.wuerttembergische.de/versicherungen/muster>

Muster GmbH & Co. KG

Bestätigungs- und Beratungsschein

Bitte unbedingt ausgefüllt und unterschrieben an den Arbeitgeber (unsere Lohnabrechnung) zurückgeben.

Name, Vorname: _____

Abteilung: _____

Personalnummer: _____

Telefon: _____

E-Mail: _____

- Ich habe die kompletten Informationen zu den Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung in Form der aktuell gültigen Versorgungsordnung in Papierform erhalten.

Meine Entscheidung:

- Ich habe mich für eine Entgeltumwandlung entschieden. Ich möchte monatlich _____ EUR umwandeln.
- Ich möchte einen Beratungstermin mit dem Berater der Württembergischen.
- Ich verzichte auf die staatliche Förderung der Entgeltumwandlung sowie auf den Zuschuss durch den Arbeitgeber. Ich melde mich, sobald ich diese nutzen möchte.

Datum, Unterschrift

Regelungen
zur betrieblichen Altersversorgung
der
Muster GmbH & Co. KG



Präambel

Mit dieser Versorgungsordnung unterstützen wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nachfolgend zur besseren Lesbarkeit „Mitarbeiter“) bei der Absicherung ihres Altersruhestandes durch eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung sowie durch die Möglichkeit einer von uns bezuschussten Entgeltumwandlung.

Wir behalten uns vor, die Förderung nach § 100 Einkommenssteuergesetz (EStG) zu nutzen. In diesem Fall werden wir unsere Mitarbeiter informieren. Es gelten zusätzlich zu den nachfolgenden Regelungen die Bestimmungen des Anhangs zu dieser Versorgungsordnung.

Die Versorgung wird für alle betroffenen Mitarbeiter ab dem 01.01.2024 nach den nachfolgenden Regelungen ausgestaltet.

1. Wie sieht die Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung aus?



1.1. Wer ist teilnahmeberechtigt?

Teilnahmeberechtigt sind alle unsere Mitarbeiter, die in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zu uns stehen bzw. in ein solches eintreten.

1.2. Wie hoch sind die Arbeitgeber-Beiträge?

- 1.2.1. Wir leisten monatlich für alle nach 1.1. teilnahmeberechtigten Mitarbeiter, erstmals zum nächsten Monatsersten nach Vorliegen der Voraussetzungen nach 1.1., frühestens jedoch ab dem 01.01.2024, zusätzlich zu den sonstigen Lohn- und Gehaltszahlungen an jeden teilnehmenden Mitarbeiter einen Arbeitgeber-Beitrag in Höhe von

25,00 EUR.

- 1.2.2. Eine Barauszahlung der Arbeitgeber-Beiträge ist nicht möglich.

1.2.3. Wir behalten uns vor, die zugesagte Arbeitgeberfinanzierung zu kürzen oder einzustellen, wenn

- unsere wirtschaftliche Lage sich nachhaltig so wesentlich verschlechtert hat, dass uns die Aufrechterhaltung der zugesagten Arbeitgeberfinanzierung nicht mehr zugemutet werden kann,
- die rechtliche, insbesondere die sozialversicherungs- und steuerrechtliche Behandlung der Arbeitgeberfinanzierung sich so wesentlich ändert, dass uns die Aufrechterhaltung der zugesagten Arbeitgeberfinanzierung nicht mehr zugemutet werden kann.

Im Übrigen behalten wir uns vor, die zugesagte Arbeitgeberfinanzierung zu kürzen oder einzustellen, wenn die bei Erteilung des Versorgungsversprechens maßgebenden Verhältnisse sich nachhaltig so wesentlich geändert haben, dass uns die Aufrechterhaltung der zugesagten Arbeitgeberfinanzierung, auch unter objektiver Beachtung der Belange des Versorgten, nicht mehr zugemutet werden kann.

1.3. In welcher Form wird die betriebliche Altersversorgung angeboten?

Die betriebliche arbeitgeberfinanzierte Versorgung erfolgt über eine

Direktversicherung bei der Württembergische Lebensversicherung AG

als Versorgungsträger.

1.4. Woraus bestimmt sich die Leistung?

Die Höhe der Versicherungsleistungen ergibt sich aus dem von uns jeweils geleisteten Arbeitgeber-Beitrag sowie den biometrischen Daten des jeweiligen Versorgten (beitragsorientierte Leistungszusage gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 Betriebsrentengesetz - BetrAVG). Die Leistungen bestimmen sich auf Basis des Versicherungstarifs und werden individuell aufgrund des Alters des Versicherten bei Beginn der Versicherung und der Dauer der Versicherung sowie ggf. aufgrund seines Berufs und seiner gesundheitlichen Verhältnisse ermittelt.

Die Versorgung beinhaltet dabei auch eine eventuell nach dem Versicherungsvertrag zu vereinbarenden Warte- oder Karenzzeit sowie ein tariflich notwendiges Höchsteintritts- oder Höchstendalter.

Die näheren Einzelheiten der Versicherung ergeben sich aus der Versicherungspolice und den Versicherungsbedingungen, die dem teilnehmenden Mitarbeiter überlassen werden. Die Höhe der Versicherungsleistungen ergibt sich aus der jeweiligen Versicherungsurkunde.

Sollten die Gesundheitsverhältnisse eines Mitarbeiters den Abschluss von eventuellen Zusatzversicherungen für den Todes- oder Berufsunfähigkeitsfall nicht erlauben, wird der Arbeitgeber-Beitrag ausschließlich für die Altersversorgung verwendet.

1.4.1. Welcher Tarif wird angeboten?



Die arbeitgeberfinanzierte Versorgung wird mit einem

- **klassischen Versicherungstarif mit Kapitalwahlrecht**
- **klassischen Versicherungstarif ohne Kapitalwahlrecht**
- **klassischen Versicherungstarif mit Indexbeteiligung**
- **fondsgebundenen Versicherungstarif**
- **Risikotarif zur Absicherung bei Berufsunfähigkeit**

durchgeführt.

Der Mitarbeiter wählt den Versicherungstarif für die arbeitgeberfinanzierte Versorgung bei Aufnahme in die Versorgung.

Ist der fondsgebundene Tarif bzw. indexgebundene Tarif bzw. Risikotarif zur Absicherung bei Berufsunfähigkeit aus tariflichen Gründen, insbesondere im Hinblick auf die Laufzeit der Versicherung nicht möglich, wird die Versicherung mit dem klassischen Versicherungstarif mit Kapitalwahlrecht abgeschlossen. Der Einschluss einer Zusatzversicherung erfolgt hier in Abstimmung mit dem betroffenen Mitarbeiter.

Eine Versicherung wird jedoch stets nur dann abgeschlossen, wenn die tarifliche Mindestzeit von Versicherungs- bis Rentenbeginn (Aufschubzeit) eingehalten werden kann.

1.4.2. Was erhält der Mitarbeiter zu Rentenbeginn?



Die Versorgung sieht lebenslange Altersrenten vor.

Die erstmalige Altersrentenzahlung wird zu dem auf die Vollendung des **67.** Lebensjahres (feste Altersgrenze) folgenden Stichtag der Aufnahme in die Versorgung (Versicherungsbeginn) fällig. Liegt dieser Stichtag mehr als 6 Monate nach Erreichen der Altersgrenze, wird die Fälligkeit auf den vorhergehenden Stichtag vorgezogen.

Wird zum Rentenbeginn ein Ertrag aus Indexbeteiligung fällig, wird die Rente nach dessen Feststellung gezahlt. Die erste Altersrente wird dann 2 Wochen nach dem Stichtag gezahlt.

Eine vorzeitige **Inanspruchnahme der Altersrente** ist nach den Regeln des Versicherungsvertrages zum Vorverlegen des Rentenbeginnes möglich.

Eine vorgezogene Inanspruchnahme führt zur entsprechenden Kürzung der Altersrente.

Wir behalten uns vor, anstelle der lebenslangen Rente ein wertgleiches **Versorgungskapital** (Einmalzahlung) zu wählen, sofern dies nach den tariflichen Grundlagen des Versicherungsvertrages möglich ist. Die Höhe der Kapitalleistung entspricht dann der Kapitalabfindung zum Altersrentenbeginn aus dem zugrunde liegenden Versicherungsvertrag.

Ein Anspruch auf Zahlung weiterer Versorgungsleistungen besteht in diesem Fall nicht.

1.4.3. Wie sind Angehörige abgesichert?



Bei Tod des versicherten Mitarbeiters vor Beginn der Altersrente erhalten seine versorgungsberechtigten Hinterbliebenen eine Hinterbliebenenrente aus dem im Versicherungsvertrag für die Todesfall-Leistung vorgesehenen Kapital; bei Tod des Mitarbeiters nach Beginn der Altersrente wird die Altersrente bis zum Ablauf der im Versicherungsvertrag vereinbarten tariflich maximal möglichen Rentengarantiezeit als Hinterbliebenenversorgung weitergezahlt.

Es gelten die Bestimmungen des Versicherungsvertrages zur Todesfall-Leistung.

Versorgungsberechtigte Hinterbliebene im vorgenannten Sinne sind

- der überlebende Ehegatte, mit dem die versicherte Person zum Zeitpunkt ihres Todes verheiratet war,

bzw. der überlebende eingetragene Lebenspartner, mit dem die versicherte Person zum Zeitpunkt ihres Todes in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebte,

bzw. der überlebende Lebensgefährte der versicherten Person, mit dem diese zum Zeitpunkt ihres Todes in einer häuslichen Gemeinschaft gelebt hat und den diese der Württembergische Lebensversicherung AG vor Eintritt des Versicherungsfalles namentlich mit Anschrift und Geburtsdatum genannt hat und
- überlebende Kinder im Sinne des § 32 Absatz 3, Absatz 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und Absatz 5 Einkommensteuergesetz (EStG).

An andere Hinterbliebene kann nur ein Sterbegeld bis insgesamt maximal 8.000,00 EUR gezahlt werden. Dieses wird an die Erben des Mitarbeiters ausgezahlt. Der Mitarbeiter ist jedoch berechtigt, dem Versicherer eine sterbegeldberechtigte Person nach seiner Wahl schriftlich zu benennen.

1.4.4. Wie sieht der Schutz gegen Berufsunfähigkeit aus?



Wir sichern die teilnahmeberechtigten Mitarbeiter unseres Unternehmens nach den Möglichkeiten der Versicherung für den Fall der Berufsunfähigkeit ab. Hier ist insbesondere eine eventuell notwendige Wartezeit und ggf. eine Karenzzeit, ein tarifliches Höchst Eintrittsalter und ggf. ein tarifliches Höchstendalter zu beachten.

Die Absicherung erfolgt – je nach Wahl des Mitarbeiters – über:

Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung (Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit)

Die Ansprüche des Mitarbeiters auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung bleiben auch dann in vollem Umfang aufrechterhalten, wenn er berufsunfähig im Sinne der Versicherungsbedingungen ist (Beitragsfreiheit der Versicherung für die laufenden Beiträge bei vollem Leistungsumfang).

Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung (Rente bei Berufsunfähigkeit)

Der Mitarbeiter erhält zusätzlich zur Beitragsbefreiung eine Berufsunfähigkeitsrente, wenn er berufsunfähig im Sinne der Versicherungsbedingungen ist.

Selbständige Berufsunfähigkeits-Direktversicherung

Der Mitarbeiter erhält eine Berufsunfähigkeitsrente, wenn er berufsunfähig im Sinne der Versicherungsbedingungen ist.

Beitragsfreiheit zur Alters- oder Hinterbliebenenversorgung wird aus dieser Versicherung nicht gewährt.

Das Vorliegen einer Berufsunfähigkeit bestimmt sich nach den Regelungen des Versicherungsvertrages.

1.4.5. Wer kann die Leistungen verlangen?

Mit Erfüllen der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen des BetrAVG steht dem versorgten Mitarbeiter ein unwiderrufliches Bezugsrecht auf die Leistungen der auf sein Leben genommenen Versicherung, einschließlich der Überschussanteile zu (gesetzliche Unverfallbarkeit der Versorgungsanwartschaften). Bis dahin ist sein Bezugsrecht widerruflich und seine Versorgungsanwartschaften verfallbar. Das Bezugsrecht wird im Versicherungsschein dokumentiert.

Das Bezugsrecht umfasst alle auszahlenden Beträge aus dem Versicherungsvertrag.

Das Bezugsrecht ist nicht übertragbar, nicht beleihbar bzw. nicht verpfändbar.

2. Wie sieht die Arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung aus?



2.1. Wer kann teilnehmen?

Alle unsere Mitarbeiter sind ab Beginn ihres Beschäftigungsverhältnisses zur Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung über Entgeltumwandlung berechtigt.

2.2. Wie funktioniert die Entgeltumwandlung und wieviel darf eingezahlt werden?

2.2.1. Die teilnahmeberechtigten Mitarbeiter haben Anspruch auf Umwandlung eines Teils ihres **zukünftigen** Barlohns in Beiträge für eine betriebliche Altersversorgung.

2.2.2. Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht gemäß § 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) in Höhe von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung - BBG (West).

Wir räumen unseren Mitarbeitern einen Anspruch auf Entgeltumwandlung von insgesamt bis zu 8 % der BBG (West) ein.

Die steuerlichen Begrenzungen für den Beitrag bei Nutzung der Pauschalbesteuerung für anderweitige Versicherungsbeiträge sind jedoch zu beachten (nachfolgend unter „**Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung**“).

2.2.3. Die Umwandlungsmöglichkeit ist gegeben, soweit die umzuwandelnden Entgeltbestandteile beansprucht werden können.

- 2.2.4.** Die Umwandlungserklärung muss vor dem Ersten des Monats abgegeben sein, in dem die Auszahlung des umgewandelten Betrages angefallen wäre. Sie gilt Jahr für Jahr für die Dauer des Arbeitsverhältnisses.
- 2.2.5.** Die Höhe der vom Mitarbeiter jeweils eingebrachten Entgeltbestandteile ergibt sich aus der individuellen Entgeltumwandlungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter.
- 2.2.6.** Das gesamte, d. h. ungekürzte, Arbeitsentgelt, also einschließlich der **arbeitnehmer-**finanzierten Beiträge in die Versorgung, aber ohne Arbeitgeber-Zuschuss zur Entgeltumwandlung und ohne Arbeitgeber-Beiträge bleibt Bemessungsgrundlage für alle gehaltsabhängigen Maßnahmen.
- 2.2.7.** Die Entgeltumwandlung führt zu reduzierten Leistungen der gesetzlichen Sozialversicherung. In der gesetzlichen Rentenversicherung sind Auswirkungen auf einen evtl. Grundrentenanspruch zu beachten. Ferner führt die Entgeltumwandlung ggf. zu reduzierten Leistungen bei anderen Sozialleistungen (z.B. Elterngeld).

Sofern aufgrund der Entgeltumwandlung das sozialversicherungspflichtige Entgelt unter die Jahresarbeitsentgeltgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung fällt, kann eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung eintreten.

2.3. Wird ein Arbeitgeber-Zuschuss zur Entgeltumwandlung gezahlt?



- 2.3.1.** Zur Altersvorsorge unserer Mitarbeiter leisten wir neben dem Arbeitgeber-Beitrag – zusätzlich zu den sonstigen Lohn- und Gehaltszahlungen – einen **freiwilligen Arbeitgeber-Zuschuss zur Entgeltumwandlung** für alle an der Entgeltumwandlung teilnehmenden Mitarbeiter, frühestens jedoch ab dem 01.01.2024.

Er beträgt 20 % des Entgeltumwandlungsbetrages.

Der gesetzlich vorgeschriebene Arbeitgeber-Zuschuss zur Entgeltumwandlung wird auf unseren freiwilligen Arbeitgeber-Zuschuss angerechnet.

Für den gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeber-Zuschuss zur Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1a BetrAVG) gilt:

Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, einen gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeber-Zuschuss zur Entgeltumwandlung zu leisten, solange die Entgeltumwandlung durchgeführt wird.

Er beträgt **15 % des Entgeltumwandlungsbetrages**. Der Mitarbeiter kann den gesetzlichen Zuschuss jedoch nur bis zur Höhe des durch die Entgeltumwandlung ersparten Arbeitgeberanteils an den Sozialversicherungsbeiträgen beanspruchen.

Hierbei gilt gemäß § 1a Absatz 1a BetrAVG in Verbindung mit § 26a BetrAVG:

Der gesetzliche Zuschuss zu einer Entgeltumwandlung ist zu zahlen

- **für ab dem 01.01.2019 neu vereinbarte Entgeltumwandlungen frühestens ab dem 01.01.2019.**
- **für Entgeltumwandlungen, die vor dem 01.01.2019 begonnen haben, ab dem 01.01.2022.**

2.3.2. Arbeitgeber-Zuschüsse und Entgeltumwandlung sowie Arbeitgeber-Beiträge, soweit diese nicht § 100 EStG unterfallen, dürfen zusammen den steuerfreien Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG (steuerlicher Höchstbetrag, vgl. unten) nicht überschreiten. Vorrangig werden arbeitgeberfinanzierte Beiträge auf diesen Höchstbetrag angerechnet. **Erforderlichenfalls ist die Entgeltumwandlung zu reduzieren.**

2.3.3. Der freiwillige und der gesetzliche Arbeitgeber-Zuschuss werden hinsichtlich der Unverfallbarkeit der daraus resultierenden Versorgungsanswartschaften wie Entgeltumwandlung behandelt. Versorgungsanswartschaften aus Entgeltumwandlung sind **sofort unverfallbar**.

2.4. In welcher Form wird die betriebliche Altersversorgung angeboten?

Die betriebliche arbeitnehmerfinanzierte Versorgung erfolgt über eine

Direktversicherung bei der Württembergische Lebensversicherung AG

als Versorgungsträger.

2.5. Woraus bestimmt sich die Leistung?

Die Höhe der Versicherungsleistungen ergibt sich aus dem Entgeltumwandlungsbetrag, dem Arbeitgeber-Zuschuss sowie den biometrischen Daten des jeweiligen Versorgten (beitragsorientierte Leistungszusage gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG). Die Leistungen bestimmen sich auf Basis des Versicherungstarifs und werden individuell aufgrund des Alters des Versicherten bei Beginn der Versicherung und der Dauer der Versicherung sowie ggf. seinem Beruf und seinen gesundheitlichen Verhältnissen ermittelt.

Die Versorgung beinhaltet dabei auch eine eventuell nach dem Versicherungsvertrag zu vereinbarenden Warte- oder Karenzzeit sowie ein tariflich notwendiges Höchsteintritts- oder Höchstendalter.

Die näheren Einzelheiten der Versicherung ergeben sich aus der Versicherungspolice und den Versicherungsbedingungen, die dem teilnehmenden Mitarbeiter überlassen werden. Die Höhe der Versicherungsleistungen ergibt sich aus der jeweiligen Versicherungsurkunde.

2.5.1. Welcher Tarif wird angeboten?



Für die arbeitnehmerfinanzierte Versorgung steht ein

- **klassischer Versicherungstarif mit Kapitalwahlrecht**
- **klassischer Versicherungstarif ohne Kapitalwahlrecht**
- **klassischer Versicherungstarif mit Indexbeteiligung**
- **fondsgebundener Versicherungstarif**
- **Risikotarif zur Absicherung bei Berufsunfähigkeit**

zur Verfügung.

Der Mitarbeiter wählt den Versicherungstarif für die arbeitnehmerfinanzierte Versorgung bei Aufnahme in die Versorgung.

Ist der fondsgebundene Tarif bzw. indexgebundene Tarif bzw. Risikotarif zur Absicherung bei Berufsunfähigkeit aus tariflichen Gründen, insbesondere im Hinblick auf die Laufzeit der Versicherung nicht möglich, wird die Versicherung mit dem klassischen Versicherungstarif mit Kapitalwahlrecht abgeschlossen.

Eine Versicherung wird jedoch stets nur dann abgeschlossen, wenn die tarifliche Mindestzeit von Versicherungs- bis Rentenbeginn (Aufschubzeit) eingehalten werden kann.

2.5.2. Was erhält der Mitarbeiter zu Rentenbeginn?



Die Versorgung sieht lebenslange Altersrenten vor.

Die erstmalige Altersrentenzahlung wird zu dem auf die Vollendung des **67.** Lebensjahres (feste Altersgrenze) folgenden Stichtag der Aufnahme in die Versorgung (Versicherungsbeginn) fällig. Liegt dieser Stichtag mehr als 6 Monate nach Erreichen der Altersgrenze, wird die Fälligkeit auf den vorhergehenden Stichtag vorgezogen.

Wird zum Rentenbeginn ein Ertrag aus Indexbeteiligung fällig, wird die Rente nach dessen Feststellung gezahlt. Die erste Altersrente wird dann 2 Wochen nach dem Stichtag gezahlt.

Eine vorzeitige **Inanspruchnahme der Altersrente** ist nach den Regeln des Versicherungsvertrages zum Vorverlegen des Rentenbeginnes möglich.

Eine vorgezogene Inanspruchnahme führt zur entsprechenden Kürzung der Altersrente.

Auf Wunsch des Mitarbeiters wird im Falle unserer Zustimmung anstelle der lebenslangen Rente ein wertgleiches **Versorgungskapital** (Einmalzahlung) gezahlt, sofern dies nach den tariflichen Grundlagen des Versicherungsvertrages möglich ist. Die Höhe der Kapitalleistung entspricht dann der Kapitalabfindung zum Altersrentenbeginn aus dem zugrunde liegenden Versicherungsvertrag.

Ein Anspruch auf Zahlung weiterer Versorgungsleistungen besteht in diesem Fall nicht.

2.5.3. Wie sind Angehörige abgesichert?



Bei Tod des versicherten Mitarbeiters vor Beginn der Altersrente erhalten seine versorgungsberechtigten Hinterbliebenen eine Hinterbliebenenrente aus dem im Versicherungsvertrag für die Todesfall-Leistung vorgesehenen Kapital; bei Tod des Mitarbeiters nach Beginn der Altersrente wird die Altersrente bis zum Ablauf der im Versicherungsvertrag vereinbarten tariflich maximal möglichen Rentengarantiezeit als Hinterbliebenenversorgung weitergezahlt.

Es gelten die Bestimmungen des Versicherungsvertrages zur Todesfall-Leistung.

Versorgungsberechtigte Hinterbliebene im vorgenannten Sinne sind

- der überlebende Ehegatte, mit dem die versicherte Person zum Zeitpunkt ihres Todes verheiratet war,

bzw. der überlebende eingetragene Lebenspartner, mit dem die versicherte Person zum Zeitpunkt ihres Todes in einer eingetragenen Lebenspartnerschaft lebte,

bzw. der überlebende Lebensgefährte der versicherten Person, mit dem diese zum Zeitpunkt ihres Todes in einer häuslichen Gemeinschaft gelebt hat und den diese der Württembergische Lebensversicherung AG vor Eintritt des Versicherungsfalles namentlich mit Anschrift und Geburtsdatum genannt hat und
- überlebende Kinder im Sinne des § 32 Absatz 3, Absatz 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und Absatz 5 Einkommensteuergesetz (EStG).

An andere Hinterbliebene kann nur ein Sterbegeld bis insgesamt maximal 8.000,00 EUR gezahlt werden. Dieses wird an die Erben des Mitarbeiters ausgezahlt. Der Mitarbeiter ist jedoch berechtigt, dem Versicherer eine sterbegeldberechtigte Person nach seiner Wahl schriftlich zu benennen.

2.5.4. Wie sieht der Schutz gegen Berufsunfähigkeit aus?



Die Mitarbeiter unseres Unternehmens können sich nach den Möglichkeiten der Versicherung für den Fall der Berufsunfähigkeit absichern. Hier ist insbesondere eine eventuell notwendige Wartezeit und ggf. eine Karenzzeit, ein tarifliches Höchsteintrittsalter und ggf. ein tarifliches Höchstendalter zu beachten.

Die Absicherung erfolgt – je nach Wahl des Mitarbeiters – über:

Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung (Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit)

Die Ansprüche des Mitarbeiters auf Alters- und Hinterbliebenenversorgung bleiben auch dann in vollem Umfang aufrechterhalten, wenn er berufsunfähig im Sinne der Versicherungsbedingungen ist (Beitragsfreiheit der Versicherung für die laufenden Beiträge bei vollem Leistungsumfang).

Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung (Rente bei Berufsunfähigkeit)

Der Mitarbeiter erhält zusätzlich zur Beitragsbefreiung eine Berufsunfähigkeitsrente, wenn er berufsunfähig im Sinne der Versicherungsbedingungen ist.



Selbständige Berufsunfähigkeits-Direktversicherung

Der Mitarbeiter erhält eine Berufsunfähigkeitsrente, wenn er berufsunfähig im Sinne der Versicherungsbedingungen ist.

Beitragsfreiheit zur Alters- oder Hinterbliebenenversorgung wird aus dieser Versicherung nicht gewährt.

Das Vorliegen einer Berufsunfähigkeit bestimmt sich nach den Regelungen des Versicherungsvertrages.

2.5.5. Wer kann die Leistungen verlangen?

Ab Beginn der Versicherung steht dem Mitarbeiter ein unwiderrufliches Bezugsrecht auf die gesamten Leistungen der auf sein Leben genommenen Versicherung, einschließlich der Überschussanteile zu. Dies wird im Versicherungsschein dokumentiert.

Seine Versorgungsanswartschaften aus Entgeltumwandlung und aus gesetzlichem Arbeitgeber-Zuschuss sind ab Beginn gesetzlich unverfallbar.

Hinsichtlich der aus unserem freiwilligen Zuschuss finanzierten Versorgungsanswartschaften räumen wir hiermit sofortige vertragliche Unverfallbarkeit ein.

Das Bezugsrecht umfasst alle auszahlenden Beträge aus dem Versicherungsvertrag.

Das Bezugsrecht ist nicht übertragbar, nicht beleihbar bzw. nicht verpfändbar.

3. Wie werden die Beiträge gezahlt?



Von uns nach den vorstehenden Bedingungen zu leistende Arbeitgeber-Beiträge, Entgeltumwandlungsbeträge sowie nach den vorstehenden Bedingungen von uns zu zahlende Arbeitgeber-Zuschüsse werden für die teilnahmeberechtigten und teilnehmenden Mitarbeiter an den Versorgungsträger als Versicherungsbeiträge abgeführt.

Frühester Beginn für die Zahlung als Versicherungsbeitrag ist der mit dem Mitarbeiter gemäß dieser Versorgungsordnung vereinbarte Zeitpunkt, frühester Zeitpunkt ist jedoch der **01.01.2024**.

Begrenzung der zugesagten Beitragszahlung:

3.1. Mit Ablauf der vereinbarten Beitragszahlungsdauer bzw. mit Eintritt des Versicherungsfalles, spätestens jedoch mit der Beendigung des Dienstverhältnisses, erlischt unsere Verpflichtung zur Beitragszahlung und zur Abführung der Beiträge.

3.2. Während

- entgeltloser Beschäftigungszeiten (z. B. Elternzeit, unbezahltem Urlaub) und
- längerer Fehlzeiten ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung

kann die Zahlung bzw. die Abführung der Beiträge **nicht** verlangt werden. Wir werden während dieser Zeiten die Beitragszahlung einstellen.

Der Mitarbeiter hat jedoch das Recht, die Beitragszahlung während dieser Zeit privat zu übernehmen. Andernfalls wird die Versicherung ohne Finanzierung fortgeführt (Beitragsfreistellung).

Übernimmt der Mitarbeiter privat Beiträge, die zuvor über Entgeltumwandlung finanziert wurden, gelten die Regeln der Entgeltumwandlung auch für die privat finanzierten Versicherungsleistungen.

Einen Arbeitgeber-Zuschuss zahlen wir auf solche eigenen Beiträge der Mitarbeiter nicht.

Im Fall der Beitragsfreistellung laufender arbeitnehmer- oder arbeitgeberfinanzierter Beiträge reduzieren sich die Ansprüche aus der Versicherung nach den versicherungsvertraglichen Regelungen entsprechend.

4. Wie funktioniert eigentlich die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Förderung?



4.1. Beitragszahlungen

4.1.1. Steuerlicher Höchstbetrag

Beitragszahlungen (arbeitgeber- und/oder arbeitnehmerfinanziert) in eine Direktversicherung bzw. Pensionskassenversorgung aufgrund eines ersten Dienstverhältnisses sind nach § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz (EStG) steuerfrei und zwar insgesamt

- bis 8 % der jeweils in einem Kalenderjahr geltenden Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG West),
- abzüglich des Betrages aller im selben Kalenderjahr gezahlten, nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung pauschal versteuerter Versicherungsbeiträge für die betriebliche Altersversorgung.

Soweit nach § 100 EStG geförderte Arbeitgeber-Beiträge für eine Geringverdiener-Versorgung gezahlt werden, sind diese jedoch zunächst nach § 100 Abs. 6 EStG bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von derzeit 960 Euro für den Arbeitnehmer steuerfrei. Nach Ausschöpfung dieses Höchstbetrages kann die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG wie vorstehend beschrieben in Anspruch genommen werden.

Bereits bisher nach § 3 Nr. 63 EStG oder nach § 100 EStG gezahlte steuerfreie Beiträge in einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder Direktversicherung (arbeitgeber- und/oder arbeitnehmerfinanziert) sind auf den jeweiligen Höchstbetrag anzurechnen. Arbeitgeberfinanzierte Beiträge werden dabei nach den steuerlichen Vorgaben vorrangig berücksichtigt.

4.1.2. Sozialversicherungsfreier Höchstbetrag

Zudem sind Versicherungsbeiträge für die betrieblichen Altersversorgung, einschließlich der Beiträge für eine Geringverdiener-Versorgung, insgesamt bis zur Höhe von 4 % der jeweiligen BBG West nach § 1 Abs. 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) sozialversicherungsfrei.

Übersteigen die Versicherungsbeiträge insgesamt diesen sozialversicherungsfreien Höchstbetrag, bleibt der übersteigende Betrag sozialversicherungspflichtig.

4.2. Versorgungsleistungen

4.2.1. Die Versorgungsleistungen unterliegen in voller Höhe der Steuerpflicht.

Ob tatsächlich Steuern zu zahlen sind, hängt von den persönlichen Verhältnissen des Versorgten im Versorgungsfall ab.

4.2.2. Für Rentner, die in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) pflichtversichert sind, unterliegen die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung der Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner mit dem vollen allgemeinen Beitragssatz.

Bei Rentenleistungen gilt: Für pflichtversicherte Mitglieder in der GKV sind die Leistungen unterhalb der Freigrenze in der Pflegeversicherung beitragsfrei. Liegen die Leistungen darüber, sind die gesamten Leistungen beitragspflichtig. Weitere Versorgungsbezüge sowie Arbeitseinkommen aus einer geringfügigen selbstständigen Tätigkeit sind jedoch zusammen zu rechnen. Ab dem 01.01.2020 sind die Leistungen in der Krankenversicherung bis zum jeweils geltenden Freibetrag beitragsfrei; nur Leistungen darüber hinaus sind beitragspflichtig.

Bei Kapitalleistungen gilt 1/120tel des Kapitalbetrages als beitragspflichtige monatliche Einnahme für maximal 10 Jahre. Bei freiwillig versicherten Rentnern in der GKV gelten die „Beitragsverfahrensgrundsätze Selbstzahler“. Für Sie sind Freigrenze und Freibetrag nicht anzuwenden.

- 4.3. Alle Abgaben gehen zu Lasten des Versorgten, soweit der Arbeitgeber nicht von Gesetzes wegen direkt selbst verpflichtet ist.**

5. Was passiert, wenn der Mitarbeiter das Unternehmen vorzeitig verlässt?



- 5.1.** Soweit die Versorgungsanwartschaften bei Ausscheiden des Mitarbeiters vor Eintritt des Versorgungsfalles noch verfallbar sind, erlischt ein widerrufliches, zugunsten des Mitarbeiters und seiner Hinterbliebenen bestehendes, Bezugsrecht und alle verfallbaren Ansprüche aus der Versicherung gehen auf uns über.
- 5.2.** Sofern ein Mitarbeiter vor Eintritt des Versorgungsfalles mit gesetzlich oder vertraglich unverfallbaren Versorgungsanwartschaften aus unseren Diensten ausscheidet bzw. sein Bezugsrecht unwiderruflich ist, erhält er die Versicherungsnehmerstellung bei der Versicherung, sofern er seinen Lebensmittelpunkt in einem Land hat, in dem der Versorgungsträger eine Zulassung zum Geschäftsbetrieb hat. Andernfalls bleiben wir so lange Versicherungsnehmer bis ein inländischer neuer Arbeitgeber des ausgeschiedenen Mitarbeiters den Versicherungsvertrag übernimmt.

Der Mitarbeiter hat das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen, die Beitragszahlung über einen neuen (inländischen) Arbeitgeber fortzusetzen oder die Versicherung in eine beitragsfreie Versicherung umwandeln zu lassen. Hierzu werden wir unsere Zustimmung geben, wenn wir noch Versicherungsnehmer sind.

Bei gesetzlicher Unverfallbarkeit ist eine vorzeitige Inanspruchnahme der Versicherungswerte nicht möglich (§ 2 BetrAVG).

- 5.3.** Wird der Versicherungsvertrag vorzeitig beendet oder beitragsfrei gestellt, kann unter Umständen der Versicherungswert unter den eingezahlten Beiträgen liegen. Dies liegt daran, dass die ersten Beiträge zur Tilgung eines Teils der Abschluss- und Vertriebskosten herangezogen werden und bei Kündigung (sofern möglich) bzw. bei Beitragsfreistellung gegebenenfalls ein angemessener Stornoabzug erfolgt, sofern dieser in den Versicherungsbedingungen vereinbart ist.
- 5.4.** Die Ansprüche des ausgeschiedenen Mitarbeiters sind unter den Voraussetzungen des § 2 Abs. 2 BetrAVG bei vorzeitigem Ausscheiden gemäß den gesetzlichen Bestimmungen jeweils auf die Leistungen begrenzt, die aufgrund der bis zum Ausscheiden des Mitarbeiters geleisteten Beitragszahlungen aus dem jeweiligen Versicherungsvertrag finanziert sind.
- 5.5.** Eine Übertragung von Deckungsmitteln der Versorgung in Höhe ihres Übertragungswerts auf einen neuen Arbeitgeber bestimmt sich nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 BetrAVG.

6. Was ist sonst noch wichtig?



- 6.1. Für neu eintretende Mitarbeiter, die bereits eine betriebliche Altersversorgung im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG bei ihrem vorhergehenden Arbeitgeber besitzen, gelten die gesetzlichen Regelungen zur Portabilität. Bei Versicherungsverträgen, die nicht bei der Württembergische Lebensversicherung AG bestehen, behalten wir uns vor, eine Übernahme durch uns zu prüfen.
- 6.2. Die Anpassungsprüfungspflicht des Arbeitgebers für laufende Leistungen entfällt gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG, da ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistung aus der jeweiligen Versicherung verwendet werden.
- 6.3. Die Bestimmungen des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz - BetrAVG) in der jeweils gültigen Fassung gelten ergänzend.
- 6.4. Einzelzusagen sind unter Berücksichtigung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes möglich.
- 6.5. Bei der Verwaltung des betrieblichen Versorgungswerkes werden personenbezogene Daten der Mitarbeiter sowie von Versorgungsberechtigten erfasst, gespeichert und verarbeitet. Die Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes werden dabei sowohl von uns als Arbeitgeber als auch von den Gesellschaften beachtet und eingehalten, die für uns die Daten erfassen, speichern und verarbeiten.

- 6.6.** Die Unwirksamkeit oder Nichtigkeit einzelner Bestimmungen dieser Vereinbarung berühren die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen nicht. Die vertragsschließenden Parteien verpflichten sich, unwirksame oder nichtige Bestimmungen durch wirksame zu ersetzen, die dem ursprünglichen Zweck der unwirksamen oder nichtigen Bestimmungen am nächsten kommen. Dies gilt in gleicher Weise für Regelungslücken in dieser Vereinbarung. Zusätzliche finanzielle Belastungen dürfen der Gesellschaft hieraus nicht entstehen.

7. Bei wem gibt es weitere Informationen?



- 7.1.** Wir verpflichten uns, neu eintretende Mitarbeiter auf diese Versorgungsordnung hinzuweisen.
- 7.2.** Jeder versorgungsberechtigte Mitarbeiter ist verpflichtet, sich über die Versorgung, insbesondere über den gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch sowie über die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Entgeltumwandlung zu informieren.

Beratungstermine hierzu bietet:

Württembergische Versicherung AG
Generalagentur Muster
Musterstraße 1
12345 Musterstadt



Tel.: XXXXX XXXXXXX

Fax: XXXXX XXXXXXX

E-Mail: Manfred.muster@wuerttembergische.de

Homepage: <https://www.wuerttembergische.de/versicherungen/muster>

Näheres regelt eine Information zu den Beratungsmöglichkeiten.

8. Ab wann gelten die Regelungen?



8.1. Diese Versorgungsordnung tritt zum 1. Januar 2024 in Kraft.

Musterstadt, den

Muster GmbH & Co. KG



Anhang

zur Versorgungsordnung

zum 01.01.2024

Sofern wir § 100 Einkommensteuergesetz nutzen, gelten die nachfolgenden Regelungen zusätzlich.

1. Beitragszahlung nach § 100 Einkommensteuergesetz zur Direktversicherung mit klassischem Tarif (ohne Indexbeteiligung)

Bei Mitarbeitern, deren Gehalt die Höchstgrenzen des § 100 Einkommensteuergesetz (EStG) nicht überschreitet, kann der Arbeitgeber einen Förderbetrag für neue Arbeitgeber-Beiträge nach § 100 EStG in Anspruch nehmen (derzeit jährlich von 240 EUR bis zu 960 EUR). Wir behalten uns vor, diesen Förderbetrag in Anspruch zu nehmen. Die Vorteile für die Mitarbeiter (erweiterter steuerfreier Finanzierungsrahmen) sind nachfolgend unter „**Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung**“ beschrieben.

Wir werden über unsere Inanspruchnahme des § 100 EStG gesondert informieren.

Wenn wir § 100 EStG nutzen, ist im Rahmen unseres Versorgungswerkes eine besondere Gestaltung der Beitragszahlung für die Direktversicherung (klassischer Tarif) erforderlich. Für die Versorgung gilt in diesem Fall:

Wir zahlen den Arbeitgeber-Beitrag als jährlich wiederkehrenden Einmalbeitrag (Zuzahlung) nach § 100 EStG zum jeweiligen Zahlungstichtag der Versicherung. Darüber hinausgehende Beiträge werden als laufender Beitrag nach § 3 Nr. 63 EStG gezahlt.

Liegen die Voraussetzungen am Zahlungstichtag nicht mehr vor (Gehalt des Mitarbeiters steigt über die Grenze des § 100 EStG), gilt Folgendes:

Die Arbeitgeber-Beiträge werden auf laufende Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG in gleicher Höhe umgestellt.

Bei einem Arbeitgeber-Beitrag bis zur Höchstgrenze des § 100 EStG gilt:

Wir zahlen den Arbeitgeber-Beitrag als jährlich wiederkehrenden Einmalbeitrag nach § 100 EStG (Zuzahlung) zum jeweiligen Zahlungstichtag der Versicherung. Zusätzlich zum ersten Einmalbeitrag nach § 100 EStG zahlen wir einen einheitlichen Startbeitrag nach § 3 Nr. 63 EStG, und zwar mindestens in der versicherungstechnisch erforderlichen Höhe.

Liegen die Voraussetzungen am Zahlungstichtag nicht mehr vor (Gehalt des Mitarbeiters steigt über die Grenze des § 100 EStG), gilt Folgendes:

Der jährlich wiederkehrende Einmalbeitrag (Zuzahlung) wird mit der Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG in gleicher Höhe fortgesetzt.

Erster Zahlungstichtag für unsere Arbeitgeber-Beiträge nach § 100 EStG ist der nächste Monatserste nach Vorliegen der Voraussetzungen nach Ziffer 1.1., frühestens der mit der Information über unsere Inanspruchnahme des § 100 EStG mitgeteilte Stichtag.

Entspricht das Gehalt des Mitarbeiters erst nach diesem Stichtag dem § 100 EStG, gilt Folgendes:

Ab dem Zahlungsstichtag der Versicherung, an dem das Gehalt des Mitarbeiters § 100 EStG entspricht, werden die förderfähigen Beiträge im Rahmen des § 100 EStG als jährlich wiederkehrender Einmalbeitrag (Zuzahlung) gezahlt. Darüber hinausgehende Beiträge werden weiterhin als laufender Beitrag nach § 3 Nr. 63 EStG gezahlt.

Steigt das Gehalt des Mitarbeiters wieder über die Grenze des § 100 EStG, werden die Arbeitgeber-Beiträge auf laufende Beitragszahlung nach § 3 Nr. 63 EStG in gleicher Höhe umgestellt.

2. Bei Inanspruchnahme des § 100 EStG

Für Mitarbeiter, für die der Arbeitgeber wiederkehrende Einmalbeiträge in eine Direktversicherung (klassischer Tarif ohne Indexbeteiligung) leistet, wird die Höhe der Versicherungsleistungen bei jeder Einmalzahlung neu berechnet. Der neue Wert wird für den Mitarbeiter dokumentiert (Nachtrag zum Versicherungsschein).

Falls zuvor für den Mitarbeiter ausschließlich laufende Versicherungsbeiträge vom Arbeitgeber gezahlt wurden, wird diese Beitragszahlung beendet bzw. reduziert, soweit dies für den Wechsel zur wiederkehrenden Einmalbeitragszahlung notwendig ist. Der bis dahin mit laufenden Beiträgen finanzierte Wert wird für den Mitarbeiter dokumentiert (Nachtrag zum Versicherungsschein).

- 3. Eine eventuelle Zusatzversicherung (Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung bzw. Todesfall-Zusatzversicherung) – und damit die entsprechende Versorgungsleistung – kann nicht in die Versicherung eingeschlossen werden bzw. entfällt, wenn bzw. sobald keine laufenden Beiträge gezahlt werden. Es werden mit Einmalbeiträgen (sowohl nach § 100 EStG als auch nach § 3 Nr. 63 EStG) ausschließlich die Leistungen der Hauptversicherung und nicht der Zusatzversicherungen finanziert.**
- 4. Mit wiederkehrenden Einmalbeiträgen in die Direktversicherung mit klassischem Tarif ohne Indexbeteiligung (sowohl nach § 100 EStG als auch nach § 3 Nr. 63 EStG) kann eine Absicherung über die Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung nicht erfolgen. Die Absicherung für den Fall der Berufsunfähigkeit über diese Zusatzversicherung kann nur mit laufenden Beiträgen erfolgen.**
- 5. Durch Beendigung der Zahlung der wiederkehrenden Einmalbeiträge (arbeitgeberfinanzierte Zuzahlungen/Beitragszahlung nach § 100 Einkommensteuergesetz) steigt die Leistung der Alters- und Hinterbliebenenversorgung aus der Direktversicherung (klassischer Tarif ohne Indexbeteiligung) nicht weiter an.**

6. Steuerlicher Höchstbetrag bei Beitragszahlungen

Beitragszahlungen (arbeitgeber- und/oder arbeitnehmerfinanziert) in eine Direktversicherung aufgrund eines ersten Dienstverhältnisses sind nach § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz (EStG) steuerfrei und zwar insgesamt

- bis 8 % der jeweils in einem Kalenderjahr geltenden Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG West),
- abzüglich des Betrages aller im selben Kalenderjahr gezahlten, nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung pauschal versteuerter Versicherungsbeiträge für die betriebliche Altersversorgung.



Soweit nach § 100 EStG geförderte Arbeitgeber-Beiträge für eine Geringverdiener-Versorgung gezahlt werden, sind diese jedoch zunächst nach § 100 Abs. 6 EStG bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von derzeit 960 Euro für den Arbeitnehmer steuerfrei. Nach Ausschöpfung dieses Höchstbetrages kann die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG wie vorstehend beschrieben in Anspruch genommen werden.

Bereits bisher nach § 3 Nr. 63 EStG oder nach § 100 EStG gezahlte steuerfreie Beiträge in einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder Direktversicherung (arbeitgeber- und/oder arbeitnehmer-finanziert) sind auf den jeweiligen Höchstbetrag anzurechnen. Arbeitgeberfinanzierte Beiträge werden dabei nach den steuerlichen Vorgaben vorrangig berücksichtigt



Leitfaden zur Durchführung in Ihrem Unternehmen

Heute verstehen, worauf es morgen ankommt.

Betriebliche Altersversorgung

Ihr Fels in der Brandung.

 **württembergische**

Bereits 1828 haben sich erstmals in Süddeutschland Menschen mit der Gründung der „Württembergische Privat-Feuer-Versicherungs-Gesellschaft“ zusammengeschlossen, um die Risiken aus Brand und Feuer zu teilen. Fünf Jahre später wurde die heutige Württembergische Lebensversicherung als erste private Gesellschaft zum Betrieb des Rentenversicherungsgeschäfts gegründet.



Das Unternehmen.

- ✓ Die Württembergische ist als „Ihr Fels in der Brandung“ bewährter Partner unserer Privat- und Gewerbekunden bei Versicherungsprodukten sowie der Altersvorsorge.
- ✓ Unsere Fachleute vor Ort haben die Nähe zu den Menschen und sind Garant für hohe Kundenzufriedenheit und -bindung.
- ✓ Die Württembergische ist der Serviceversicherer. Im Schadens- und Leistungsfall helfen wir unkompliziert und schnell. Die Qualität der Produkte und die Solidität der Kapitalanlagen machen die Württembergische stark.
- ✓ Die Württembergische hat einen festen Platz unter den TOP 10 der deutschen Kompositversicherer.

Spitze aus Kundensicht.

In einer Studie von Focus Money wurden wir 5 Jahre in Folge als „fairster Firmenversicherer“ ausgezeichnet.

Finanzstark und solide.

Vor allem wissen die Kunden zu schätzen, dass die Württembergische leistungsfähig genug ist, um ihre Verpflichtungen dauerhaft erfüllen zu können.

Rundumschutz aus einer Hand.

Wir kombinieren die umfassende Vorsorge-Produktpalette eines großen Finanzkonzerns mit Innovationskraft, Serviceleistung sowie der Nähe von Beratern vor Ort. Wir sind erfahren in der Beratung von Firmen- und Privatkunden und können Ihnen mit maßgeschneiderten Konzepten interessante Versicherungslösungen bieten.

- ✓ Das Angebot der Württembergischen Versicherung umfasst alle Produkte der Schaden- und Unfallversicherung – angefangen bei der Kraftfahrtversicherung über die Rechtsschutzversicherung bis hin zu umfassenden Konzepten für Ihre betrieblichen Risiken.
- ✓ Die Württembergische Lebensversicherung deckt das gesamte Spektrum der privaten und betrieblichen Altersvorsorge ab.
- ✓ Die Württembergische Krankenversicherung bietet für Selbstständige und Arbeitnehmer ein komplettes Angebot an Kranken- und Pflegeversicherungen: zum Beispiel mit Krankentagegeld und Vollversicherung oder Krankenzusatzversicherungen für gesetzlich Versicherte.



Ihr Partner für die betriebliche Altersversorgung. Die Württembergische: Ihr Fels in der Brandung.

Die Württembergische Lebensversicherung bietet mit **Direktversicherung, rückgedeckter Unterstützungskasse** und **bilanzoptimierter Direktzusage** die wichtigsten Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung aus einer Hand – maßgeschneidert und auf Ihre individuelle Situation angepasst.

Mindestens genauso wichtig wie die Einrichtung ist die laufende Betreuung der betrieblichen Altersversorgung.

Der Staat fördert die betriebliche Altersversorgung mit hohen Steuervorteilen und Sozialabgabenfreiheit.

Wir unterstützen Sie bei sämtlichen Verwaltungsaufgaben – und minimieren dadurch den Aufwand für Ihr Unternehmen. Wir geben Ihnen Hinweise, wann bei der betrieblichen Altersversorgung Handlungsbedarf entsteht: zum Beispiel bei Neueinstellungen oder wenn ein(e) Arbeitnehmer(in) in Elternzeit geht. Sie können sich in solchen Fällen an uns wenden. Wir helfen gerne weiter.

Im Einzelnen umfasst unser Service:

- Informationen und Präsentationen vor Ort für Ihre Mitarbeiter.
- Einzelberatung Ihrer Mitarbeiter und Aufzeigen der persönlichen Steuervorteile.
- Wir betreuen Ihr Versorgungswerk durch jährliche Standmitteilungen für Ihre Arbeitnehmer und übernehmen Vertragsanpassungen, Neuanmeldungen etc.
- Erstellung eines Versorgungskonzeptes nach Ihren Vorgaben unter Berücksichtigung der rechtlichen, steuerlichen und betriebswirtschaftlichen Rahmenbedingungen.
- Begleitung in Gesprächen mit Steuerberatern, Wirtschaftsprüfern und dem Betriebsrat.
- Ausarbeitung von Textentwürfen arbeitsrechtlicher Dokumente der betrieblichen Altersversorgung.
- Günstigere Beiträge, vereinfachte Beantragung und ggf. vereinfachte Gesundheitsfragen durch Kollektivrahmenvereinbarungen.

Staatliche Förderung. Die betriebliche Altersversorgung. Ein Gewinn für alle.

Eine ausreichende Altersversorgung ist in Deutschland nicht mehr allein durch die gesetzliche Rente möglich. Zu groß ist die Lücke zwischen dem letzten Gehalt und den späteren Rentenbezügen. Bei einem vorgezogenen Rentenbeginn ist die Lücke sogar noch größer. Der Gesetzgeber fördert deshalb die betriebliche Altersversorgung.

Die betriebliche Altersversorgung kann unter anderem durch Entgeltumwandlung erfolgen. Dabei verzichtet der Mitarbeiter auf Teile seines Gehalts und wandelt diese in eine Betriebsrente um. Der Mitarbeiter spart dabei bis zu einer gesetzlichen Obergrenze Steuern und Sozialabgaben. Auch Sie als Arbeitgeber sparen Sozialabgaben. Diese Ersparnis geben Sie im Rahmen der gesetzlichen Regelung als verpflichtenden Arbeitgeber-Zuschuss an Ihre Mitarbeiter weiter.

Auch der Arbeitgeber kann zusätzlich an der Ruhestandsabsicherung mitwirken. Mit einer arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente kann sich dabei im Vergleich zu einer Gehaltserhöhung sogar eine Kostenersparnis ergeben. Zudem wird im Kampf um die besten Talente die betriebliche Altersversorgung ein immer beliebteres Instrument, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Auch für die langfristige Mitarbeiterbindung von Fachkräften ist eine Betriebsrente vorteilhaft.

Nachfolgend die wichtigsten Regelungen im Überblick.

Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung.

Jeder Arbeitnehmer, der in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist, darf Teile seines Gehalts, bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West (BBG), in eine Betriebsrente umwandeln: Im Jahr 2024 bis zu 3.624 Euro jährlich oder 302 Euro monatlich.

Welcher Durchführungsweg für die Betriebsrente zum Einsatz kommt, vereinbaren Sie mit Ihren Arbeitnehmern gemeinsam. Der Arbeitgeber kann jedoch einseitig bestimmen, ob, Pensionskasse oder Pensionsfonds genutzt werden sollen. Treffen Sie keine Regelung, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Direktversicherung.

Zum Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung gibt es oft tarifvertragliche Regelungen, die bei tarifgebundenen Arbeitnehmern zusätzlich beachtet werden müssen. Davon ausgenommen sind Geschäftsführer, Vorstände sowie außertarifliche Fach- und Führungskräfte. Für diesen Personenkreis sind individuelle Lösungen in der Regel möglich.



Staatliche Förderung.

Beiträge zu Direktversicherungen, Pensionskassen oder Pensionsfonds sind im Jahr 2024 bis 3.624 Euro jährlich (entspricht 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (West)) steuer- und sozialabgabenfrei. Weitere 3.624 Euro können jährlich steuerfrei (aber sozialabgabenpflichtig) investiert werden. Pauschal besteuerte Beiträge werden angerechnet. Arbeitgeberfinanzierte Beiträge werden auf die steuer- und sozialabgabenfreien Höchstbeiträge vorrangig angerechnet.

Arbeitgeber-Zuschuss zur Entgeltumwandlung.

Spart der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialabgaben, ist er gesetzlich verpflichtet einen Zuschuss von pauschal 15 % der Entgeltumwandlung als Arbeitgeber-Zuschuss zu leisten.

Alternativ kann der Arbeitgeber auch nur die tatsächliche Sozialabgabensparnis, maximal 15 %, als Arbeitgeber-Zuschuss weitergeben. Dies ist jedoch mit einem erheblichen laufenden Anpassungsaufwand (Gehaltsänderungen, Änderungen Beitragsbemessungsgrenzen, etc.) verbunden.

In Tarifverträgen kann von der gesetzlichen Zuschusspflicht abgewichen werden.

Zusage einer lebenslangen Altersrente.

Die in der betrieblichen Altersversorgung zugesagten Leistungen erhalten Arbeitnehmer entweder in Form einer lebenslangen Altersrente oder alternativ als einmalige Kapitalabfindung.

- Abhängig vom ursprünglich vereinbarten Rentenbeginn kann die Auszahlung vorgezogen in Anspruch genommen werden, frühestens zum vollendeten 62. Lebensjahr.
- Auch ein Aufschieben des Rentenbeginns ist möglich.

Rente bei Berufsunfähigkeit und Absicherung der Hinterbliebenen möglich.

Auf Wunsch kann in die betriebliche Altersversorgung auch Berufsunfähigkeits- und/oder ein erweiterter Hinterbliebenenschutz eingeschlossen werden.

Eine Absicherung des Berufsunfähigkeitsrisikos kann auch über unsere selbstständige Berufsunfähigkeits-Direktversicherung ohne Alters- und Hinterbliebenenversorgung erfolgen.



Wichtige Fragen. Einrichtung und Durchführung einer betrieblichen Altersversorgung.

Mit Ihrer betrieblichen Altersversorgung sind Sie bei uns gut aufgehoben. Bei der Einrichtung einer auf Ihr Unternehmen zugeschnittenen Versorgung ebenso wie bei der anschließenden Durchführung über die gesamte Vertragslaufzeit.

Auf den folgenden Seiten erhalten Sie Hinweise (ohne Anspruch auf Vollständigkeit), wann bei der betrieblichen Altersversorgung Handlungsbedarf entstehen kann. Zum Beispiel bei Neueinstellungen oder wenn Mitarbeiter in Elternzeit gehen. Bitte wenden Sie sich in solchen Fällen an uns. Wir helfen Ihnen gerne weiter.

Haben Mitarbeiter Anspruch auf eine Betriebsrente?

Ja, alle Mitarbeiter, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, haben durch § 1a des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) einen Anspruch auf Entgeltumwandlung: Jeder Arbeitnehmer darf Teile seines Gehalts bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West in eine Betriebsrente investieren. Bei den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds muss zusätzlich ein erstes Dienstverhältnis vorliegen.

Auf eine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente hingegen gibt es keinen unmittelbaren gesetzlichen Anspruch.

Die Betriebsrente kann auf unterschiedliche Arten zugesagt werden. Einzelvertragliche Zusagen sind Vereinbarungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die Bestandteil des Arbeitsvertrages sind. Beispiel dafür ist eine Versorgungsordnung, die Einzelzusagen für eine Mehrzahl von Arbeitnehmern bündelt. Diese ist den Mitarbeitern schriftlich und eigenhändig unterschrieben auszuhändigen. Daneben können sich Versorgungsansprüche aus betrieblicher Übung oder dem Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben. Ein Versorgungswerk beruht auf einer betrieblichen Übung, wenn der Arbeitgeber über längere Zeit durch gleichmäßiges Verhalten zu erkennen gegeben hat, dass er unter bestimmten Voraussetzungen Versorgungsleistungen gewährt.

Neben den einzelvertraglichen Zusagen bietet sich in Unternehmen mit einem Betriebsrat der Abschluss einer Betriebsvereinbarung an, die für alle vom Betriebsrat vertretenen Mitarbeiter verbindlich ist.

Auch ein Tarifvertrag kann Anspruchsgrundlage für eine Betriebsrente sein. Sind Sie und Ihr Arbeitnehmer tarifgebunden oder haben im Arbeitsvertrag bzw. über eine Betriebsvereinbarung die Geltung eines Tarifvertrages vereinbart, so müssen Sie die darin enthaltenen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung beachten. Diese können die zur Entgeltumwandlung zugelassenen Gehaltsbestandteile, den Durchführungsweg und eine finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers regeln.

Entgeltumwandlungen aus Tariflohn sind nur möglich, wenn der Tarifvertrag dies durch eine sogenannte Tariföffnungsklausel zulässt (§ 20 Abs. 1 BetrAVG). So darf zum Beispiel der tarifliche Mindestlohn i.d.R. nicht umgewandelt werden. Über- und außertarifliche Entgeltbestandteile können jedoch auf jeden Fall in eine Betriebsrente umgewandelt werden.

Den aktuellen Tarifvertrag Ihrer Branche erhalten Sie bei Ihrem Arbeitgeberverband.

Wer entscheidet über die Wahl des Anbieters?

Sie als Arbeitgeber wählen den Anbieter für die betriebliche Altersversorgung aus. Wenn Sie sich auf einen einzigen Anbieter festlegen, bringt Ihnen das Vorteile: Sie haben weniger Aufwand und einen persönlichen Ansprechpartner, an den Sie sich mit allen Anliegen wenden können.

Wie ist die vertragliche Gestaltung und welche Dokumente werden erstellt?

Versicherungsnehmer ist der Arbeitgeber. Als solcher führen Sie auch die Beiträge an den Versicherer ab. Der Arbeitnehmer ist versicherte Person und Begünstigter aus der bAV. Er erhält von Ihnen ein Dokument über die Versicherung. Jedes Jahr wird eine Standmitteilung erstellt, die über die aktuelle Vertragsentwicklung informiert.

Gibt es eine besondere Förderung für Geringverdiener?

Auf eine für sogenannte Geringverdiener eingerichtete arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge erhalten Sie einen Zuschuss vom Staat. Wir informieren Sie gerne!

Zusätzlich können Sie mit uns einen Kollektivrahmenvertrag vereinbaren. Ab zehn versicherten Mitarbeitern profitieren Sie von besonders günstigen Konditionen, da wir die Kostenersparnis für den geringeren Policier- und Verwaltungsaufwand an Sie weitergeben. Bei gleichem Beitrag profitieren Sie und Ihre Mitarbeiter von höheren versicherten Leistungen.

Ein Kollektivrahmenvertrag bietet Ihnen besonders günstige Konditionen und den Vorteil eines festen Ansprechpartners.



Besteht für Sie als Arbeitgeber ein Haftungsrisiko?

Das Betriebsrentengesetz sieht arbeitsrechtlich eine generelle Einstandspflicht des Arbeitgebers vor (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG; sog. Subsidiärhaftung). Das gilt auch wenn der Arbeitgeber die Versorgung über einen Versicherer durchführt. Die subsidiäre Einstandsverpflichtung kann sich jedoch nur dann realisieren, wenn der Versicherer oder externe Versorgungsträger die Leistungen nicht mehr erbringen kann. Um dies zu verhindern, gibt es einige Sicherheitsvorkehrungen, wie z. B. die staatliche Aufsicht über die Kapitalanlage oder einen gesetzlichen Sicherungsfonds.

Als Arbeitgeber haben Sie natürlich die arbeitsrechtlichen Regelungen zu berücksichtigen, so könnte der Arbeitnehmer z. B. aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz Ansprüche geltend machen, wenn der Arbeitgeber bei bestimmten Personengruppen ohne sachlichen Grund von der Versorgung abweicht. Dies wäre z. B. der Fall, wenn der Arbeitgeber Teilzeitkräfte von der Versorgung ausschließen würde.

Sollten Sie eine Beitragszahlung übersehen haben, werden wir Sie darüber informieren, damit Ihnen keine rechtlichen Nachteile entstehen. Ein solcher Nachteil wäre z. B., dass bei Ausscheiden eines Mitarbeiters die Versorgung nicht auf die bis zum Ausscheiden finanzierten Werte beschränkt sind.

Was passiert im Falle einer Insolvenz?

Bei Direktversicherungen wird für den Arbeitnehmer ein unwiderrufliches Bezugsrecht ab Unverfallbarkeit der Versorgung eingeräumt. Somit ist für Ihre Mitarbeiter sichergestellt, dass sie die vereinbarten Leistungen erhalten.

Im Falle einer Insolvenz Ihres Unternehmens hat der Insolvenzverwalter keinen Zugriff auf die unverfallbare betriebliche Altersversorgung. In der Regel wird die Versicherung auf Ihren Arbeitnehmer übertragen. gesetzlicher, beitragspflichtiger Insolvenzschutz ist deshalb bei Direktversicherungen nicht nötig.

Als externer Versorgungsträger übernehmen wir die Leistungsverpflichtungen und Garantien aus dem Versicherungsvertrag von Beginn an. Wir unterliegen der staatlichen Versicherungsaufsicht, die zum Beispiel auch vorschreibt, dass nur sehr sichere und besonders breit gestreute Kapitalanlagen genutzt werden dürfen.

Die Betriebsrente Ihrer Mitarbeiter ist auch bei Insolvenz sicher.

Was passiert, wenn Ihr Mitarbeiter vorübergehend kein Gehalt bekommt?

Was passiert bei längerer Krankheit Ihres Mitarbeiters oder während der Elternzeit?

Während sog. entgeltloser Dienstzeiten sind Sie als Arbeitgeber nicht verpflichtet, weiterhin Beiträge in die Versorgung zu entrichten, außer Sie haben dies explizit Ihrem Mitarbeiter zugesagt. Ihre Mitarbeiter können jedoch die Versicherung mit privaten Mitteln weiterzahlen oder beitragsfrei stellen. Bei einer bisher über eine Entgeltumwandlung finanzierte Versorgung haben die Mitarbeiter hierauf sogar einen gesetzlichen Anspruch. Das Gesetz sieht zudem in diesem Fall eine Einstandspflicht des Arbeitgebers für die Leistungen aus diesen eigenen Beiträgen vor.

Im Falle einer Beitragsfreistellung reduziert sich der Versicherungsschutz. Der Berufsunfähigkeitsschutz entfällt gegebenenfalls. Innerhalb von 36 Monaten kann die Beitragszahlung wieder aufgenommen und der Vertrag fortgeführt werden. Bei Wiederinkraftsetzung innerhalb von 6 Monaten ab der Beitragsfreistellung sogar ohne erneute Gesundheitsprüfung – auch für eventuell eingeschlossene Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherungen.

Die wichtigsten Unterlagen finden Sie im Download-Bereich unserer Website [hier](#) oder – wenn Sie sich einmalig registrieren – unter www.wuerttembergische-bav.net.

Können Beiträge – für Zeiten in denen das Arbeitsverhältnis geruht hat (Elternzeit, Krankheit, Sabbatical) – nachgeholt werden?

Es besteht die Möglichkeit für diese Zeiten Beiträge – steuerlich gefördert – nachzuholen. Dabei sind steuer- und sozialabgabenrechtliche Höchstgrenzen zu beachten.

Was passiert bei Kurzarbeit?

Bei Kurzarbeit können Sie Kurzarbeitergeld beantragen. Kurzarbeitergeld ist eine vorübergehende Lohnersatzleistung vom Staat. Es ergänzt bzw. ersetzt Lohn einbußen Ihrer Mitarbeiter aufgrund Arbeitszeitreduzierung oder kompletter Freistellung.

Kurzarbeitergeld kann nicht für Entgeltumwandlung verwendet werden. Sofern aber parallel noch reduzierte Löhne und Gehälter gezahlt werden, können diese weiterhin umgewandelt werden.

Je nach Konstellation empfiehlt sich, die Versicherung für die Dauer der Kurzarbeit beitragsfrei zu stellen oder die Beitragszahlungen zu reduzieren.

Alternativ können Sie sich selbstverständlich gerne an Ihren persönlichen in der Versorgung angegebenen Berater vor Ort wenden.

Bei langfristigen Erkrankungen oder Elternzeit genügt eine formlose Meldung an uns.



Was passiert, wenn Ihr Mitarbeiter das Unternehmen verlässt?

Bitte melden Sie es uns unverzüglich, wenn ein Mitarbeiter das Unternehmen verlässt. Verwenden Sie hierfür bitte unsere Abmelde- und Übertragungsformulare, um eine schnelle und reibungslose Bearbeitung zu gewährleisten. Sie erhalten diese von Ihrem persönlichen Berater oder hier. Alternativ können Sie alle Unterlagen auch unter www.wuerttembergische-bav.net finden (einmalige Registrierung erforderlich).

Arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusagen werden nach der derzeitigen gesetzlichen Regelung unverfallbar, sobald der Arbeitnehmer bei Ausscheiden mindestens 21 Jahre alt ist und die Zusage mindestens drei Jahre bestanden hat. Anwartschaften aus einer durch Entgeltumwandlung finanzierten Versorgung sind gesetzlich sofort unverfallbar. Das heißt, der Arbeitnehmer behält dann seine erreichten Betriebsrentenansprüche auch bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Unternehmen. Für tarifvertragliche Arbeitgeberleistungen kann eine sofortige Unverfallbarkeit auch vorgeschrieben sein.

Sie können die Direktversicherung dem Arbeitnehmer mitgeben. Hierzu haben wir alles für Sie vorbereitet. Der Arbeitnehmer kann die Versorgung beim neuen Arbeitgeber fortführen. Dazu wird der neue Arbeitgeber Versicherungsnehmer. Ferner besteht die Möglichkeit, dass wir den Wert der erreichten Versorgung ermitteln und das Guthaben auf den neuen Arbeitgeber – in einen neuen Versicherungsvertrag – übertragen. Sie als Arbeitgeber haben damit keinen Aufwand. Dies alles trifft sowohl auf unsere fondsgebundenen Genius-Tarife als auch auf unsere klassischen Tarife zu.

Auch der Mitarbeiter profitiert: Er spart die Abschlusskosten für einen neuen Vertrag und muss zudem keine neue Gesundheitsprüfung „bestehen“.

Die bei einem Arbeitgeberwechsel übertragene Direktversicherung mit gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften darf nicht abgetreten, verpfändet oder beliehen werden. Auch eine Kündigung und somit die Auszahlung des Rückkaufswertes ist ausgeschlossen. So bleibt die bis zum Ausscheiden angesparte Versorgung für das Rentenalter bestehen.

Was passiert, wenn der Vertrag nicht beim neuen Arbeitgeber fortgeführt werden kann?

Sie können Ihrem Mitarbeiter die Versorgung trotzdem mitgeben. In diesem Fall wird der Arbeitnehmer neuer Versicherungsnehmer und damit Vertragsinhaber der Direktversicherung. Sein Anspruch ist auf den aktuell vorhandenen Wert der Versicherung begrenzt. Der Mitarbeiter kann den Vertrag privat fortführen oder beitragsfrei stellen.



Kann die Direktversicherung auch abgefunden werden?

Grundsätzlich ist dies nicht möglich. Sofern es sich aber um sog. Kleinanwartschaften im Sinne des § 3 BetrAVG handelt und die Versorgung unverfallbar ist, können Sie diese abfinden. Zu diesem Zwecke kann die Versicherung gekündigt werden. Kommen Sie hierzu gerne auf uns zu.

Was geschieht bei Arbeitslosigkeit?

Die erreichte Versorgung bleibt erhalten und wird in der Ansparphase nicht auf das Bürgergeld angerechnet, wenn sie unverfallbar ist und der Arbeitnehmer ein unwiderrufliches Bezugsrecht hat. Bei der Entgeltumwandlung ist diese Voraussetzung von Beginn an erfüllt.

Kann auch eine Abfindung in eine Direktversicherung eingezahlt werden?

Ja. Scheidet ein Mitarbeiter aus Ihrem Unternehmen aus, können Sie für diesen auch eine größere Einmalzahlung steuerbegünstigt einzahlen. Kommen Sie bei Bedarf gerne auf uns zu.

Was passiert, wenn ein neuer Mitarbeiter eine Versorgung mitbringt?

Eine Direktversicherung können Sie mit Zustimmung Ihres neuen Mitarbeiters unverändert fortführen oder das Deckungskapital auf die Württembergische Lebensversicherung AG übertragen lassen. Ihr Vorteil: Sie haben nur einen einzigen Ansprechpartner. Wir unterstützen Sie bei der Abwicklung.

Weitere Einzelfragen.

Was passiert bei Altersteilzeit?

Geht Ihr Mitarbeiter in Altersteilzeit, kann er grundsätzlich seine Entgeltumwandlung fortführen. Allerdings wird der gesetzliche Aufstockungsbetrag des Arbeitgebers – ohne anderweitige Vereinbarung – nur auf Basis des tatsächlich erzielten, verminderten (steuer- und sozialversicherungspflichtigen) Bruttoarbeitsentgelts ermittelt.

Kann der Beitrag verändert werden?

Der Beitrag zur Betriebsrente kann monatlich, viertel- oder halbjährlich sowie jährlich bezahlt werden. Zusätzlich können Einmalzahlungen, z. B. aus Sonderzahlungen wie dem Weihnachts- oder Urlaubsgeld geleistet werden. Auch eine Erhöhung des Vorsorgebeitrags ist bis zur Höchstgrenze der steuerlichen Förderung jederzeit möglich. Bei einer Entgeltumwandlung kann der Beitrag jederzeit reduziert oder ausgesetzt werden. Bei einer Arbeitgeberfinanzierung müssen arbeitsrechtlichen Vorgaben, wie z. B. die Zustimmung des Arbeitnehmers, beachtet werden. Die Leistungen reduzieren sich entsprechend oder entfallen. Wir informieren Sie gerne.

Beitragsanpassungen gegenüber uns als Versicherer sind in der Regel formlos möglich.

Kann die Direktversicherung beliehen, abgetreten oder gekündigt werden?

Die bAV kann i.d.R. weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmer abgetreten, verpfändet oder beliehen werden. Der Arbeitnehmer kann den Versicherungsvertrag i.d.R. nicht kündigen. Wird kein Entgelt mehr umgewandelt, wird der Versicherungsvertrag i.d.R. beitragsfrei fortgeführt. Die Versicherungsleistung steht frühestens nach Vollendung des 62. Lebensjahres zur Verfügung. Kommen Sie in diesen Fällen gerne auf uns zu. Wir beraten Sie gerne.

Ist eine Direktversicherung trotz Lohnpfändung möglich?

Arbeitgeberfinanzierte Versicherungen gehören nicht zum laufenden Arbeitslohn und damit nicht zum pfändbaren Arbeitseinkommen. Bestand eine Entgeltumwandlung schon vor der Pfändung, reduziert sie den pfändbaren Arbeitslohn. Erst die späteren Leistungen unterliegen ggf. der Pfändung. Ebenso möglich ist eine Entgeltumwandlung in Höhe bis zu 4 % der BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung West, die erst nach der Pfändung eingerichtet wird. Auch dann reduziert sie den pfändbaren Arbeitslohn. Darüber hinaus ist sie nur aus pfändungsfreiem Einkommen möglich. Die laufenden Leistungen der bAV sind – wie Arbeitseinkommen – nur pfändbar, soweit die Pfändungsfreigrenzen nach der Zivilprozessordnung (ZPO) überschritten werden.

Dies gilt sowohl für laufende Leistungen aus Entgeltumwandlung als auch für arbeitgeberfinanzierte Versicherungen.

Wird die Leistung aus betrieblicher Altersvorsorge auf die Grundsicherung des Arbeitnehmers angerechnet?

Es gibt einen Freibetrag bei der Anrechnung auf die Grundsicherung. Wir erläutern Ihnen gerne die Einzelheiten.

Mini- bzw. Midi-Jobber.

Grundsätzlich kann im Rahmen von Mini-Jobs (geringfügig Beschäftigte) oder Midi-Jobs (Niedriglohn/Gleitzone) auch eine steuerlich geförderte Direktversicherung eingerichtet werden.

Bei Einrichtung einer bAV im Mini-Job sind einige Besonderheiten zu beachten:

- Es muss ein erstes Dienstverhältnis vorliegen.
- Für Arbeitnehmer im Mini-Job besteht ein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung nur, wenn eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht.
- Eine Entgeltumwandlung im Rahmen des Mini-Jobs bringt für den Arbeitnehmer keine weiteren Ersparnissen, da der Mini-Job für ihn ohnehin steuerfrei und mit geringen Sozialabgaben belegt ist.
- Eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung zählt nicht zum Einkommen im Rahmen der 538 Euro-Grenze des Mini-Jobs.
- Zusätzlicher Aufzählungspunkt: Der arbeitsrechtliche Grundsatz der Gleichbehandlung ist zu beachten.
- Für die Entgeltumwandlung in der Gleitzone empfehlen wir eine individuelle Prüfung. Kommen Sie gerne auf uns zu. Wir beraten Sie gerne.

Hinweise und wichtige Schritte im Leistungsfall.

Im **Erlebensfall** wird der Arbeitnehmer von uns rechtzeitig benachrichtigt. Anschließend benötigen wir den Versicherungsschein und die Bankverbindung.

Im **Todesfall** sollte der bezugsberechtigte Hinterbliebene (z. B. Ehepartner) uns den Tod der versicherten Person schnell mitteilen. Zudem benötigen wir den Versicherungsschein, die amtliche Sterbeurkunde sowie die Bankverbindung des Empfängers. Wir setzen uns diesbezüglich mit dem bezugsberechtigten Hinterbliebenen in Verbindung, sobald Sie uns den Tod Ihres Mitarbeiters mitgeteilt haben.

Bei **Eintritt einer Berufsunfähigkeit** teilen Sie uns dies bitte möglichst schnell mit.

Bitte geben Sie bei jeder Nachricht die Versicherungsschein-Nummer an.

Kann auch für mitarbeitende Familienangehörige eine Betriebsrente eingerichtet werden?

Ja. Wir erläutern Ihnen gerne die Einzelheiten, die zu beachten sind. Kommen Sie gerne auf uns zu.

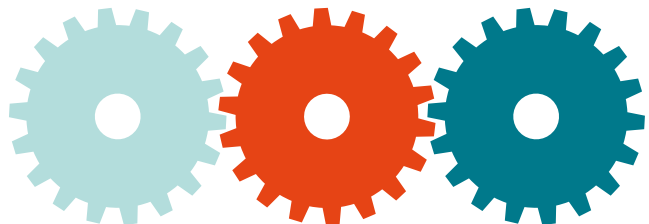
Arbeitnehmer haben einen „Auskunftsanspruch“ zu ihrer Betriebsrente.

Sie als Arbeitgeber oder wir als Versicherer müssen auf Verlangen des Arbeitnehmers Auskunft erteilen insbesondere über

- ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erworben wird,
- wie hoch der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung aus der bisher erworbenen Anwartschaft ist und bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze voraussichtlich sein wird und
- wie sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt.

Da wir als Ihr Versicherer für jeden versicherten Arbeitnehmer eine jährliche Standmitteilung zur Verfügung stellen, haben Sie als Arbeitgeber damit in der Regel keinen Aufwand. Sollten in besonderen Fällen (z. B. bei Übertragung von Anwartschaften gem. § 4 Abs. 3 Betriebsrentengesetz oder die Entwicklung der Anwartschaften nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei dynamischen Versorgungsregelungen) weitere Informationen benötigt werden, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Ein Rad greift ins andere.



Sach-
versicherungen

**Betriebliche
Altersversorgung**

Kranken-
versicherung

Diese Unterlagen benötigen Sie.

Leitfaden für
Personal-
abteilung

Wir unterscheiden zwischen

- **versicherungsrechtlichen Unterlagen**
werden für das Vertragsverhältnis zwischen Ihnen und uns als Versicherer benötigt und
- **arbeitsrechtlichen Unterlagen**
werden zwischen Ihnen und Ihren Arbeitnehmern im „Innenverhältnis“ benötigt.

Diese Unterlagen kommen zu unterschiedlichen Zeitpunkten zum Einsatz.



1. Ihre Erstberatung

Arbeitgeber-Beratungsprotokoll

Zu Beginn bespricht unser Berater mit Ihnen Ihre grundsätzlichen Ziele und Wünsche bzgl. Ihrer bAV. Ihre Situation, Ziele und Wünsche dokumentieren wir im sog. Arbeitgeber-Beratungsprotokoll.

Unterlagenverteiler:
1 x Arbeitgeber, 1 x Württembergische

2. Betriebsinterne Entscheidungen und Vereinbarungen

Zusage

Anschließend sagen Sie Ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung zu. Eine anerkannte Möglichkeit ist die Versorgungsordnung (bzw. Betriebsvereinbarung, wenn es einen Betriebsrat gibt). Die Versorgungsordnung regelt alle Details zur angebotenen Versorgung, u.a. die Finanzierung (arbeitgeber- und/oder arbeitnehmerfinanziert). Gerne erstellen wir für Sie ein Muster für eine rechtsverbindliche und auf Ihre Wünsche abgestimmte Versorgungsordnung. Dieses lassen Sie Ihren **Mitarbeitern schriftlich, d.h. in Papierform und von Ihnen unterzeichnet** zukommen.

Unterlagenverteiler:
1 x Arbeitgeber bAV-Ablage, 1 x Belegschaft

Entgeltumwandlungsvereinbarung

Wandelt der Mitarbeiter Entgelt um (Arbeitnehmerfinanzierung), muss dies zusätzlich zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitnehmer schriftlich festgehalten werden. Die sog. Entgeltumwandlungsvereinbarung dient als Nachweis, dass eine Entgeltumwandlung vereinbart wurde und gilt als Nachtrag zum Arbeitsvertrag.

Wandelt der Arbeitnehmer bereits zum Beginn seiner Beschäftigung bei Ihnen Teile seines Entgelts in Beiträge zur bAV um, muss die **Entgeltumwandlungsvereinbarung zum offiziellen Beschäftigungsbeginn von beiden unterschrieben vorliegen**.

Beginnt die bAV zu einem späteren Termin, ist es ausreichend, wenn das Dokument zum Versicherungsbeginn vorliegt.

Bitte lassen Sie Ihrem Mitarbeiter **ein unterschriebenes Exemplar** zukommen bzw. legen Sie diese Umwandlungsvereinbarung **in Papierform** einmal in der Personalakte und einmal in der bAV-Ablage ab.

Unterlagenverteiler:
1 x Arbeitgeber Arbeitsvertrag,
1 x Arbeitgeber bAV-Ablage, 1 x Arbeitnehmer

3. Der Kollektivrahmenvertrag

Ab 10 versicherten Personen können Sie mit der Württembergischen Lebensversicherung AG einen Kollektivrahmenvertrag vereinbaren. Dieser regelt einheitlich die Rahmenbedingungen der unter diesen Kollektivrahmenvertrag fallenden Versicherungsverträge zwischen Ihnen und uns.

Neben besseren Vertragskonditionen für Ihre Mitarbeiter sind vereinfachte Beantragungen sowie Gesundheitsfragen möglich.

Unterlagenverteiler:
1 x Württembergische, 1 x Arbeitgeber bAV-Ablage

4. Die Beantragung

Die Beantragung im Kollektivgeschäft:

Listenmäßige Aufnahme

Sofern ein Kollektivrahmenvertrag abgeschlossen wurde, reichen uns wenige Angaben über die versicherte Person aus (Name, Geburtsdatum, Vertragsbeginn, Beitrag u.ä.), um die Versorgung einzurichten. Diese Daten werden in die von uns zur Verfügung gestellten Zuganglisten übernommen.

Eine Unterschrift von Ihnen ist nur auf der ersten Liste notwendig. Für Folgelisten können Sie innerhalb des Kollektivrahmenvertrages einen Unterschriftenverzicht vereinbaren. Ihre Arbeitnehmer unterschreiben nur, wenn die Beantwortung von Gesundheitsfragen notwendig ist.

Unterlagenverteiler:
1 x Württembergische, 1 x Arbeitgeber bAV-Ablage

Die Beantragung im Einzelgeschäft:

Antragsverfahren

Der Standard für die Beantragung einer bAV ohne Kollektivrahmenvertrag ist das sog. Antragsverfahren.

Sie füllen gemeinsam mit Ihrem Berater den Antrag aus und unterschreiben diesen als zukünftiger Versicherungsnehmer. Nur bei der Beantragung einer Versorgung, die biometrische Risiken beinhaltet (Berufsunfähigkeit, Todesfall) ist eine Unterschrift Ihres Arbeitnehmers nötig.

Unterlagenverteiler:
1 x Württembergische, 1 x Arbeitgeber Personalakte,
1 x Arbeitgeber bAV-Ablage, 1 x Arbeitnehmer

5. Die Versicherungspolice

Den Versicherungsvertrag (Police) erhalten Sie als Arbeitgeber in Ihrer Funktion als Versicherungsnehmer, der Arbeitnehmer in Kopie.

Beim Antragsverfahren müssen Sie die von der Württembergischen Lebensversicherung AG unterschriebene Police nur zu Ihren Akten nehmen.

Die Invitatio-Police schicken Sie gegengezeichnet an uns als Versicherer zurück. Anschließend erhalten Sie eine Bestätigung.

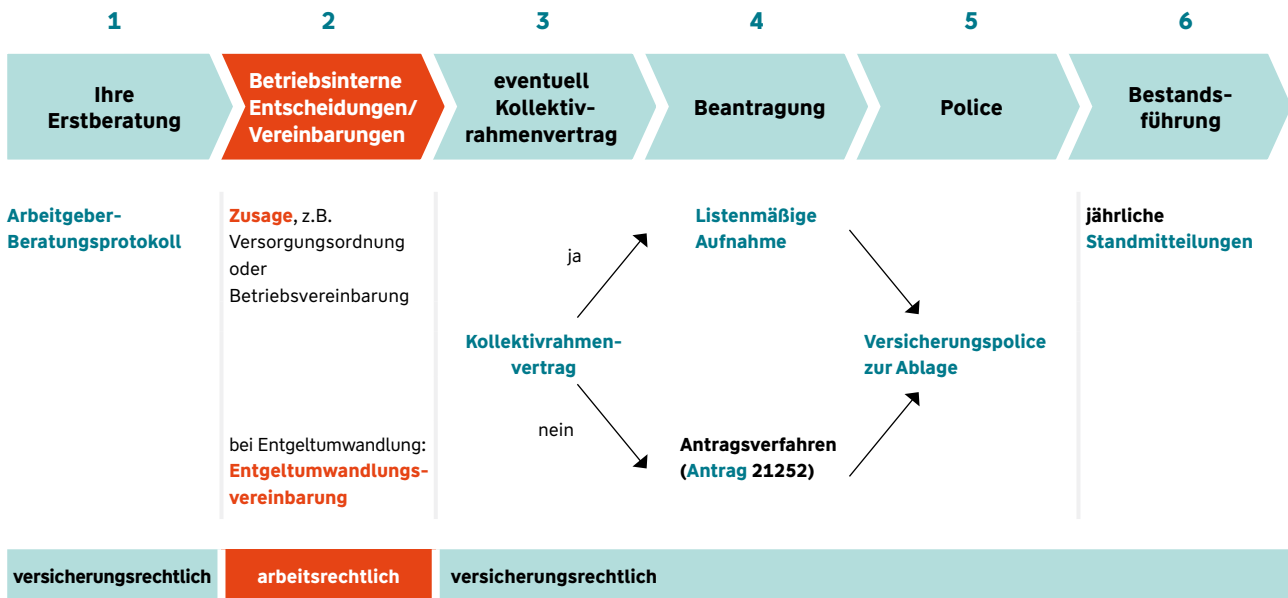
Unterlagenverteiler:
1 x Arbeitgeber Personalakte, 1 x Arbeitnehmer

6. Jährliche Standmitteilungen

Sie und Ihr Arbeitnehmer erhalten jährliche Standmitteilungen zur Wertentwicklung des Versicherungsvertrags.

Unterlagenverteiler:
1 x Arbeitgeber Personalakte, 1 x Arbeitnehmer

Ihr Weg zur betrieblichen Altersversorgung.



Grundsätzlich empfehlen wir Ihnen, alle Dokumentationen zum bAV-Prozess in Ihrem Unternehmen doppelt abzulegen. Neben der Ablage in der Personalakte des betroffenen Mitarbeiters ist unsere klare Empfehlung, wichtige Unterlagen auch in einer separat zu führenden bAV-Ablage aufzubewahren. Hintergrund hierfür ist, dass die Verjährungsfristen in der betrieblichen Altersversorgung ganz erheblich von den Aufbewahrungsfristen für Personalunterlagen abweichen.

Wir empfehlen nach Ende der gesetzlichen Aufbewahrungsfrist für Personalakten (10 Jahre nach Ausscheiden Ihres Mitarbeiters), alle Unterlagen des Mitarbeiters zur bAV aus der Personalakte in die bAV-Ablage zu überführen!

Die Württembergische versteht sich als Service-Versicherer.

Neben den versicherungsvertraglich notwendigen Dokumenten erhalten Sie von uns auch alle innerbetrieblich benötigten arbeitsrechtlichen Dokumente (Versorgungsordnung, Betriebsvereinbarung, Entgeltumwandlungsvereinbarung) als Musterformulare.