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.

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 (BBG), in eine Betriebsrente umwandeln: Im Jahr 2026 bis zu 4.056 Euro jährlich oder 338 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 2026 bis 4.056 Euro jährlich (entspricht 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung) steuer- und sozialabgabenfrei. Weitere 4.056 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 Engeltumwandlung.
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 Sozialabgabenersparnis, 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 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 werden. Beispiel dafür ist eine Versorgungsordnung, die Einzelzusagen für eine Mehrzahl von Arbeitnehmern bündelt. Diese ist den Mitarbeitern am Besten 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 Policierungs- 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.

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

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 Lohneinbußen 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.

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. Kleinstanwartschaften 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 Versorgungen 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, 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 Versorgungen.

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 gesetzliche 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 603 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.

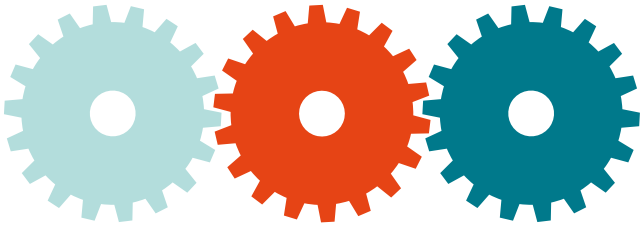
Kann auch für mitarbeitende Familienangehörige eine Betriebsrente eingerichtet werden?
Ja. Wir erläutern Ihnen gerne die Einzelheiten, die zu beachten sind. Kommen Sie gerne auf uns zu.

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 Versorgungen) weitere Informationen benötigt werden, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Ein Rad greift ins andere.



Sach-versicherungen | **Betriebliche Altersversorgung** | Kranken-versicherung

Notizen.

Wir beraten Sie gerne.

Bei den Beschreibungen der Leistungen und steuerlichen Aussagen handelt es sich um vereinfachte Darstellungen. Steuerliche Informationen beruhen auf derzeit geltenden Steuervorschriften; künftige Änderungen sind möglich. Für den Versicherungsschutz sind die Allgemeinen Versicherungsbedingungen bei Vertragsabschluss und der Versicherungsschein maßgebend.
Stand Dezember 2025.

Württembergische Versicherung AG