



**Betriebliche Altersvorsorge**

# Alle Informationen im Überblick. Betriebliche Altersvorsorge.

Leitfaden zur Durchführung in Ihrem  
Unternehmen.

# 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. Die Weitergabe dieser Ersparnis an Ihre Mitarbeiter ist zukünftig verpflichtend.

Auch der Arbeitgeber kann zusätzlich an der Ruhestandsabsicherung mitwirken. Mit einer arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente fahren Sie als Arbeitgeber günstiger als mit einer Gehaltserhöhung. 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 darf Teile seines Gehalts, bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West (BBG), in eine Betriebsrente umwandeln: Im Jahr 2018 bis zu 3.120 Euro jährlich oder 260 Euro monatlich.

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

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



### **Investieren Sie steuer- und sozialabgabenfrei in die Altersvorsorge.**

Beiträge zu Direktversicherungen, Pensionskassen oder Pensionsfonds sind im Jahr 2018 bis 3.120 Euro jährlich steuer- und sozialabgabenfrei. Weitere 4 % der BBG können jährlich steuerfrei (aber sozialabgabenpflichtig) investiert werden. Pauschal besteuerte Beiträge werden angerechnet. Arbeitgeberfinanzierte Beiträge werden auf die steuer- und sozialabgabenfreien Höchstbeiträge vorrangig angerechnet.

Bei der Unterstützungskasse oder der Pensionszusage sind die Beiträge unbegrenzt steuerfrei. Die Sozialabgabenfreiheit besteht bei Entgeltumwandlung bis 4 % der BBG, bei arbeitgeberfinanzierten Beiträgen unbegrenzt. Bei Entgeltumwandlung und Kombination von Direktversicherung oder Pensionskasse mit Unterstützungskasse oder Pensionszusage kann die Sozialabgabenfreiheit doppelt genutzt 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.

### **Optional Rente bei Berufsunfähigkeit und Absicherung der Hinterbliebenen möglich.**

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

Das Berufsunfähigkeitsrisiko kann auch über unsere selbstständige Berufsunfähigkeits-Direktversicherung abgesichert werden.

Im Folgenden wollen wir Ihnen die verschiedenen Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung aufzeigen. Für ein persönliches Gespräch stehen wir gerne zur Verfügung.



# Durchführungswege.

## Vielfältige Möglichkeiten für die betriebliche Altersvorsorge.

### Die Direktversicherung.



- **Attraktiv für Arbeitnehmer aller Einkommensgruppen.**

Der Arbeitgeber schließt für den Arbeitnehmer eine Rentenversicherung bei der Württembergische Lebensversicherung AG ab. Die späteren Leistungen werden direkt an den Arbeitnehmer ausgezahlt.

Bei dieser Form der betrieblichen Altersvorsorge wird die Versorgung bei einem Versicherungsunternehmen geführt und verwaltet. Der Verwaltungsaufwand für Sie als Arbeitgeber ist daher sehr gering.

Die Leistungen erfolgen in Form einer lebenslangen Altersrente. Anstelle einer Rente ist auch die Kapitalauszahlung wählbar.

Optional ist eine Rente bei Berufsunfähigkeit und eine Absicherung für Hinterbliebene einschließbar. Das Berufsunfähigkeitsrisiko kann auch über unsere selbstständige Berufsunfähigkeits-Direktversicherung abgesichert werden.

Die Versorgung kann bei einem Arbeitgeberwechsel mitgenommen und durch den Arbeitnehmer selbst oder beim neuen Arbeitgeber fortgeführt werden.

Die Höhe der Aufwendungen sind kalkulierbar, im Regelfall entstehen keine Kosten für die Insolvenzversicherung (Pensions-Sicherungs-Verein).

**Alternativ zur Direktversicherung bieten wir für die Entgeltumwandlung auch eine Pensionskassenversorgung an.**

### Der Pensionsfonds.



- **Attraktiv für Arbeitnehmer aller Einkommensgruppen.**
- **Zusätzlich interessant für die Übernahme von Pensionszusagen für GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer.**

Der Arbeitgeber schließt für den Arbeitnehmer eine Pensionsfonds-Versorgung ab. Die späteren Leistungen werden direkt an den Arbeitnehmer ausgezahlt.

Bei der Entgeltumwandlung kommt in der Regel der versicherungsförmig kalkulierende Pensionsfonds zur Anwendung. Von der Funktionsweise und dem Beitrag-Leistungsverhältnis ist er mit der Direktversicherung oder Pensionskasse vergleichbar.

Es fallen jedoch Kosten für die Insolvenzversicherung an. Diese Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen.

Zusätzlich bietet der Pensionsfonds die Möglichkeit, Pensionszusagen von GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer zu übernehmen, damit das Unternehmen keine Rückstellungen mehr in der Bilanz ausweisen muss.

## Die rückgedeckte Unterstützungskasse.



- **Besonders geeignet zur Versorgung von GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführern, Vorständen von Aktiengesellschaften sowie Fach- und Führungskräften.**
- **Zusätzlich interessant bei mittleren und höheren Einkommen und für Arbeitnehmer, die von der maximalen Sozialabgabenfreiheit profitieren wollen.**

Der Arbeitgeber sagt seinen Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung über die Unterstützungskasse zu. Im Versorgungsfall erhält der Arbeitnehmer von der Unterstützungskasse die zugesagten Leistungen. Die Unterstützungskasse finanziert die Versorgungsleistungen über eine Rückdeckungsversicherung.

Bei dieser Form der betrieblichen Altersversorgung wird die Versorgung bei einer Unterstützungskasse geführt und verwaltet. Der Verwaltungsaufwand für Sie als Arbeitgeber ist daher sehr begrenzt.

Es können Leistungen für den Todes- und Erlebensfall sowie das Eintreten einer Berufsunfähigkeit zugesagt werden.

Geeignet für regelmäßige, gleichbleibende Beiträge.

Für die Verwaltung der Versorgung wird ein geringes Honorar fällig. Besonderheit: Unter bestimmten Voraussetzungen wird in der Anwartschaftsphase komplett auf das Honorar verzichtet.

Die Unterstützungskasse eignet sich auch zur Auslagerung von Pensionszusagen zum Rentenbeginn.

## Die Pensionszusage mit Rückdeckungsversicherung.



- **Besonders geeignet zur Versorgung von GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführern, Vorständen von Aktiengesellschaften sowie Fach- und Führungskräften.**

Der Arbeitgeber sagt dem Arbeitnehmer Versorgungsleistungen zu und finanziert diese selbst.

Die Finanzierung der Zusage erfolgt durch gewinnmindernde Pensionsrückstellungen. Durch die Rückdeckungsversicherung kann das Unternehmen das Versorgungsrisiko auf die Württembergische Lebensversicherung AG übertragen.

Es können Leistungen für den Todes- und Erlebensfall sowie das Eintreten einer Berufsunfähigkeit zugesagt werden.

Geeignet auch für jährlich schwankende Entgeltumwandlungs-Beiträge, z. B. aus Tantiemen. Diese sind von der Höhe unbegrenzt möglich – auch in Form einmaliger Umwandlungen.

Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber, da die Zusage und Versicherung jährlich bilanziert werden muss und ggf. Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein zu leisten sind. Auch die Auszahlung der Versorgungsleistungen ist durch die Firma abzuwickeln.

Zur Erstellung der Bilanz ist ein Pensionsgutachten erforderlich. Dieses erstellen wir gegen ein geringes Honorar.

Wir überprüfen bestehende Versorgungszusagen, um betriebswirtschaftliche Risiken und ineffiziente Gestaltungen zu vermeiden.

# Die Durchführungswege im Vergleich.

## Individuelle Vorsorgekonzepte aus einer Hand.

Sie können mit uns als Ihrem Partner für die betriebliche Altersversorgung die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionszusage und Unterstützungskasse nutzen. Den Pensionsfonds bieten wir speziell zur Auslagerung von Pensionsverpflichtungen an. Insgesamt stehen Ihnen damit alle Möglichkeiten für ein individuelles Vorsorgekonzept – aus einer Hand – zur Verfügung.

### Das Wichtigste im Überblick.

	Direktversicherung/ Pensionskasse	Pensionsfonds	Pensionszusage mit Rückdeckungs- versicherung	Rückgedeckte Unterstützungskasse
<b>Anspruch auf Entgeltumwandlung erfüllbar?</b>	Ja, Durchführung durch Arbeitgeber bestimmbar <sup>1)</sup>		Ja, möglich durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer	
<b>Beiträge steuerfrei?</b>	Bis 8 % der BBG <sup>2)</sup> , ggf. vermindert um pauschalversteuerte Beiträge. <sup>3)</sup> = <b>6.240 €</b>		<b>unbegrenzt<sup>4)</sup></b>	
<b>Beiträge sozialabgabenfrei?</b>	Ja, bis 4 % der BBG <sup>2)</sup> = <b>3.120 €</b>		– Bei Entgeltumwandlung: Bis 4 % der BBG <sup>2)</sup> . – Bei Arbeitgeberfinanzierung und Auslagerung Pensionszusage in Pensionsfonds: unbegrenzt.	
<b>Wie werden die Leistungen ausbezahlt?</b>	<b>Rente</b> (Kapitalabfindung möglich)		<b>Kapitalauszahlung/Rente</b>	
<b>Wie sind die Leistungen zu versteuern?</b>	<b>steuerpflichtig</b>			
<b>Leistungen sozialversicherungspflichtig?</b>	<b>Ja,</b> – <b>Pflicht- und freiwillig Versicherte</b> der gesetzlichen Krankenversicherung müssen aus diesen Leistungen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung bezahlen, bei Kapitalleistungen gilt 1/120 der Kapitalauszahlung als monatlicher Zahlbetrag für 10 Jahre. <sup>5)</sup> – Für <b>Privatversicherte</b> entfällt die Beitragspflicht.			
<b>Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber?</b>	<b>sehr gering</b>	<b>begrenzt</b>	<b>hoch</b>	<b>begrenzt</b>
<b>Insolvenzversicherung für Arbeitnehmer durch Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) erforderlich?</b>	<b>Nein<sup>6)</sup></b>	<b>Ja,</b> für den Arbeitgeber besteht Beitrags- und Meldepflicht an den PSV.		

1) Arbeitnehmer kann eine Direktversicherung verlangen, wenn der Arbeitgeber keinen anderen Durchführungsweg anbietet.

2) BBG = Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (2018: 78.000 €).

3) Pauschal besteuerte Beiträge nach § 40b EStG alte Fassung werden angerechnet.

4) Bei Pensionsfonds nur bei Auslagerung Pensionszusage.

5) Bagatellgrenze für Pflichtversicherte: monatliche Rente 152,25 € bzw. Kapitalleistung 18.270 € (im Jahr 2018).

6) Bei unwiderruflichem Bezugsrecht zugunsten der Versorgten ab gesetzlicher Unverfallbarkeit.

# Ihr Partner für die betriebliche Altersversorgung.

Die Württembergische Lebensversicherung bietet mit **Direktversicherung, Pensionskasse, Unterstützungskasse** und **rückgedeckter Pensionszusage** alle Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung aus einer Hand – maßgeschneidert und auf die individuelle Situation unserer Kunden angepasst.

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

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

## 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.
- Günstiges Tarifniveau durch Kollektivrahmenvereinbarungen.



## Wichtige Fragen.

### Einrichtung und Durchführung einer betrieblichen Altersvorsorge.

Mit Ihrer betrieblichen Altersvorsorge 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, wann bei der betrieblichen Altersvorsorge Handlungsbedarf entsteht: Zum Beispiel bei Neueinstellungen oder wenn eine Mitarbeiterin in Elternzeit geht. Bitte wenden Sie sich in solchen Fällen an uns. Wir helfen Ihnen gerne weiter und veranlassen alles Weitere.

- Anspruch auf eine Betriebsrente
- Die Gehaltszahlung ist vorübergehend ausgesetzt
- Der Mitarbeiter verlässt das Unternehmen
- Einzelfragen, Auskunftsanspruch zur Betriebsrente

Die Neuerungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes sind mit einem grünen Balken gekennzeichnet.





# Haben Mitarbeiter Anspruch auf eine Betriebsrente?

Ja, alle Mitarbeiter 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 ein erstes Dienstverhältnis vorliegen.

Zukünftig sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung zu leisten. Dies gilt für neue Entgeltumwandlungen ab dem 01.01.2019. Der Zuschuss beträgt pauschal 15 %, soweit Sie entsprechende Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Ab dem 01.01.2022 gilt diese Regelung auch für alle bestehenden Entgeltumwandlungsverträge. Wir empfehlen Ihnen, schon heute den Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung zu vereinbaren.

Auch eine tarifvertragliche Bindung 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.

In seltenen Fällen kann der Tarifvertrag sogar die Möglichkeiten der Entgeltumwandlung einschränken. Denn 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 Tarifvertrag Ihrer Branche erhalten Sie bei Ihrem Arbeitgeberverband. Gerne prüfen wir für Sie die darin enthaltenen Regelungen.**

Auf eine arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente hingegen gibt es keinen direkten gesetzlichen Anspruch. Versorgungsansprüche der Arbeitnehmer können sich jedoch aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz ergeben (vgl. § 1b Abs. 1 Satz 4 BetrAVG). Danach haftet der Arbeitgeber, wenn er in seinem Betrieb einzelne Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund schlechter stellt.

## Gibt es eine besondere Förderung für Geringverdiener?

Auf eine ab 01.01.2018 für sogenannte Geringverdiener eingerichtete arbeitgeberfinanzierte bAV erhalten Sie einen Zuschuss vom Staat. Wir informieren Sie gerne!

## Können Ihre Mitarbeiter den Anbieter frei wählen?

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.

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?

Sie gehen kein Haftungsrisiko ein, wenn Sie Ihren Arbeitnehmern die Finanzierung einer betrieblichen Altersversorgung in Form einer Direktversicherung oder Pensionskasse bieten. Sowohl die fondsgebundenen Genius-Tarife als auch die klassischen Tarife der Württembergische Lebensversicherung AG bzw. der Allgemeine Rentenanstalt Pensionskasse AG erfüllen das vom Betriebsrentengesetz geforderte Gebot der Wertgleichheit. Zudem entfällt für Sie die Anpassungsprüfungspflicht der Rentenleistungen nach § 16 BetrAVG.

## Was passiert im Falle einer Insolvenz?

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

Als externer Versorgungsträger übernehmen wir die Leistungsverpflichtungen und Garantien 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.

Im Falle einer Insolvenz Ihres Unternehmens hat der Insolvenzverwalter keinen Zugriff auf die unverfallbare betriebliche Altersversorgung; ein gesetzlicher, beitragspflichtiger Insolvenzschutz ist deshalb bei Direktversicherungen und Pensionskassen nicht nötig.

**Die Betriebsrente Ihrer Mitarbeiter ist auch bei Insolvenz sicher. Sie müssen dafür nicht extra bezahlen.**

# Was passiert, wenn Ihr Mitarbeiter vorübergehend kein Gehalt bekommt?

## Was passiert bei längerer Krankheit Ihres Mitarbeiters?

Ihre Mitarbeiter können die bisher über Entgeltumwandlung finanzierte Versicherung mit privaten Mitteln weiterzahlen oder beitragsfrei stellen.

Im Falle einer Beitragsfreistellung kann der Vertrag innerhalb von 36 Monaten wieder aufgenommen und fortgeführt werden. Bei Wiederinkraftsetzung innerhalb von 6 Monaten ab der Beitragsfreistellung sogar ohne erneute Gesundheitsprüfung – auch für eventuell eingeschlossene Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherungen.

## Was passiert während der Elternzeit?

Auch während der Elternzeit können Ihre Mitarbeiter die Versicherung privat weiterzahlen oder beitragsfrei stellen. Bei Beitragsfreistellung kann nach Ablauf der Elternzeit der Vertrag, der allein der Ruhestandsabsicherung dient, wieder aufgenommen und wie gewohnt weitergeführt werden.

**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?

Ab dem 01.01.2018 gibt es die Möglichkeit für diese Zeiten Beiträge – steuerlich gefördert – nachzuholen. Dabei sind steuer- und sozialabgabenrechtliche Höchstgrenzen zu beachten. Kommen Sie gerne auf uns zu.

## Wer übernimmt die Zahlungen während des freiwilligen Wehrdienstes?

Die Beiträge zu einer betrieblichen Altersversorgung müssen Sie als Arbeitgeber für die Dauer des freiwilligen Wehrdienstes weiterzahlen. Sie werden Ihnen nach Ende des freiwilligen Wehrdienstes auf Antrag erstattet.

Voraussetzung: Die Beiträge (auch im Rahmen der Entgeltumwandlung) zu Direktversicherungen und Pensionskassen sind auf den Arbeitnehmer bezogen und dieser hat einen Rechtsanspruch auf die späteren Leistungen.

**Antragsformulare auf Beitragserrstattung bei freiwilligem Wehrdienst erhalten Sie bei der zuständigen Personaldienststelle vor Ort. Gerne unterstützen wir Sie dabei.**

## Was geschieht während einer „Winterpause“?

Hier können wir Ihnen zwei unkomplizierte Lösungswege bieten:

- Sie melden, in welchen Monaten Ihr Betrieb Winterpause hat und vereinbaren, abgestimmt mit dem Mitarbeiter, dass in dieser Zeit der Versicherungsvertrag ruht und danach wieder automatisch auflebt.
- Sie führen für 12 Monate die Beitragszahlung durch, die Entgeltumwandlung wird aber auf 10 Monate umgerechnet. Beispiel: Der Monatsbeitrag beträgt 100 Euro; die monatliche Entgeltumwandlung beträgt in den 10 „aktiven“ Monaten jeweils 120 Euro.

Wir helfen Ihnen schnell und unkompliziert bei allen aufkommenden Fragen zu Vertragsangelegenheiten der betrieblichen Versorgung.

Wir unterstützen Sie auch gerne bei der Beschaffung der richtigen Unterlagen und dem korrekten Ausfüllen.



# 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. Alternativ können Sie alle Unterlagen auch im Internet unter folgendem Link <https://formulare.xbav.de> finden (einmalige Registrierung erforderlich).**

Arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusagen werden unverfallbar, sobald der Arbeitnehmer mindestens 21 Jahre alt ist und die Zusage mindestens drei Jahre bestanden hat. Das heißt, der Arbeitnehmer behält dann seine erreichten Betriebsrentenansprüche auch bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Unternehmen.

Bei der Entgeltumwandlung wird die Versorgung sofort unverfallbar. Sie bleibt auch bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Unternehmen erhalten und ist in der Ansparphase Hartz-IV-sicher. Für tarifvertragliche Arbeitgeberleistungen kann eine sofortige Unverfallbarkeit auch vorgeschrieben sein.

Sie können bei Direktversicherung und Pensionskasse die Versorgung auf die in der Versicherung bis zum Ausscheiden finanzierten Werte beschränken und dem Arbeitnehmer mitgeben. Die entsprechende Erklärung ist bei Ausscheiden des Mitarbeiters diesem und uns gegenüber abzugeben. 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 oder Pensionskasse 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 und haben anschließend keine Verpflichtung mehr! In diesem Fall wird der Arbeitnehmer neuer Versicherungsnehmer und damit Vertragsinhaber der Direktversicherung bzw. Pensionskasse. Sein Anspruch ist auf den aktuell vorhandenen Wert der Versicherung begrenzt. Der Mitarbeiter kann den Vertrag privat fortführen oder beitragsfrei stellen.

## **Was geschieht bei Arbeitslosigkeit?**

Die erreichte Versorgung bleibt erhalten und wird in der Ansparphase nicht auf das Arbeitslosengeld II (Hartz-IV) 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 oder Pensionskassenversorgung können Sie unverändert fortführen oder das Deckungskapital auf die Württembergische Lebensversicherung AG bzw. auf die Allgemeine Rentenanstalt Pensionskasse AG übertragen. 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 die arbeitsrechtlichen Vorschriften beachtet werden. Wir informieren Sie gerne.

**Beitragsanpassungen sind in der Regel formlos möglich. Bei einer Entgeltumwandlung müssen Sie und Ihr Mitarbeiter gemeinsam unterschreiben.**

## **Ist eine betriebliche Altersversorgung 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 das pfändbare Gehalt. Erst die späteren Leistungen unterliegen ggf. der Pfändung. Wird eine Entgeltumwandlung erst nach der Pfändung eingerichtet, kann dies nicht zum Nachteil des Pfändungsgläubigers erfolgen. Sie ist dann nur aus dem pfändungsfreien Einkommen möglich. Die Leistungen der bAV sind – wie Arbeitseinkommen – nur pfändbar, soweit die Pfändungsfreigrenzen nach der Zivilprozessordnung (ZPO) überschritten werden. Dies gilt sowohl für Leistungen aus Entgeltumwandlung als auch für arbeitgeberfinanzierte Versorgungen.

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

Ab dem 01.01.2018 gibt es 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 betriebliche Altersversorgung 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 eigene Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt werden.
- Eine Entgeltumwandlung im Rahmen des Mini-Jobs bringt für den Arbeitnehmer keine weiteren steuerlichen Vorteile, da der Mini-Job für ihn ohnehin steuer- und sozialabgabenfrei ist.
- Eine arbeitgeberfinanzierte bAV zählt nicht zum Einkommen im Rahmen der 450 Euro-Grenze des Mini-Jobs. Es ist jedoch der arbeitsrechtliche Grundsatz der Gleichbehandlung zu beachten, demnach müssen auch die Vollzeit-Arbeitnehmer eine bAV erhalten.
- Bei Entgeltumwandlung oder arbeitgeberfinanzierter Versorgung in der Gleitzone ergeben sich keine Besonderheiten. Liegt der nach Entgeltumwandlung verbleibende Barlohn bei maximal 450 Euro, wird der „Midi-Job“ zum „Mini-Job“.

**Sie können auch zukünftige Mehrarbeit in betriebliche Altersversorgung investieren. Wir beraten Sie hierzu gerne.**

### **Hinweise und wichtige Schritte im Leistungsfall.**

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

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 und Kontonummer des Empfängers.

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

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

### **Kann auch für mitarbeitende Familienangehörige eine Betriebsrente eingerichtet werden?**

Ja, wenn ein steuerlich anerkanntes Arbeitsverhältnis besteht. Eine Entgeltumwandlung ist dann immer ohne Prüfung der Angemessenheit der Versorgung möglich. Bei einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung ist die Angemessenheit grundsätzlich zu beachten. Das heißt die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung und die Leistungen der bAV dürfen zusammen nicht 75 % der Aktivbezüge am Stichtag übersteigen. Die steuerlich höchstmöglichen Aufwendungen zur betrieblichen Altersversorgung bemessen sich demnach an der maximal möglichen Altersrente. Außerdem muss auch hier bei einer Arbeitgeberfinanzierung der Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet werden!

### **Arbeitnehmer haben einen „Auskunftsanspruch“ zu ihrer Betriebsrente.**

Sie als Arbeitgeber müssen nicht nur bei Beendigung, sondern auch während des Arbeitsverhältnisses auf Verlangen des Arbeitnehmers Auskunft erteilen über

- Art, Höhe und Umfang der bisher erworbenen Anwartschaft;
- die voraussichtlichen Leistungen bei Beginn der Altersrente.

Da wir als Ihr Versicherer für jeden versicherten Arbeitnehmer eine jährliche Standmitteilung zur Verfügung stellen, haben Sie als Arbeitgeber damit keinen Aufwand.

Bei den Beschreibungen der Leistungen und steuerlichen Aussagen handelt es sich um vereinfachte Darstellungen. Steuerliche Informationen beruhen auf derzeit geltenden Steuervorschriften (Stand Januar 2018); künftige Änderungen sind möglich. Für den Versicherungsschutz sind die Allgemeinen Versicherungsbedingungen bei Vertragsabschluss und der Versicherungsschein maßgebend.



**Karlsruher**

Die Bankenkooperation  
Friedrich-Scholl-Platz  
76112 Karlsruhe  
Telefon 0721 353-782170