

Verkaufsleitfaden für Vertriebspartner

**Drehbuch für Ihren erfolgreichen
Verkauf der bAV.**

Nur zur internen Verwendung.

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit diesem Verkaufsleitfaden möchten wir Ihnen den Schritt in das lukrative Geschäft der betrieblichen Altersversorgung (bAV) erleichtern. Der Leitfaden bringt Ihnen das bAV-Geschäft näher und unterstützt Sie beim Vertrieb. Es werden Ihnen Wege und Möglichkeiten aufgezeigt das Thema „betriebliche Altersversorgung“ bei Ihren Firmenkunden stärker zu platzieren. Selbst wenn Sie Ihre Tätigkeitsschwerpunkte bislang nicht im Bereich der betrieblichen Altersversorgung hatten, die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung ist einfacher als Sie denken. Als Berater müssen Sie lediglich einige Grundzüge beherrschen, um hier verhandlungssicher zu sein. Dieser Leitfaden macht Sie mit dem Standard-bAV-Geschäft vertraut und vermittelt Ihnen die wesentlichen Grundzüge für den erfolgreichen Verkauf.

Sollten im Beratungsgespräch Fragen zu weiteren Lösungswegen auftauchen, wie beispielsweise der Unterstützungskasse, Gesellschafter-Geschäftsführer Versorgung oder zum Thema Zeitkonten, so wenden Sie sich an Ihre/n Maklerbetreuer/in oder Ihre Maklerdirektion.

„In ihrem Wesen sind die Dinge ganz einfach.“

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!

Mit freundlichen Grüßen

Ihr

Verkaufsförderung Leben-Makler

Inhaltsverzeichnis

Grundlagen

Wahl von Durchführungsweg und Anbieter bei Einrichtung einer bAV	4
Das Standard-bAV-Geschäft	6
Die Gothaer Direktversicherung	8
Die Gothaer Pensionskasse	11
Hintergrundinformationen zur Direktversicherung und Pensionskasse	13
Was Sie noch wissen sollten	15

Praxiswissen

Ausschöpfungsmöglichkeiten der Direktversicherung und Pensionskasse	17
Verkaufsansätze	18
Angebotssoftware und Beratungswerkzeuge	20
Identifikation und Selektion von Firmenkunden	23
Ansprache und Verhandlung	24
Ihre Ansprechpartner im Unternehmen	25
Terminvereinbarung	27
Die häufigsten Fragen zur bAV	28
Goldene Regeln für die Arbeitgeberansprache	31
Beispiele für Arbeitgebereinwände	32
Goldene Regeln für die Arbeitnehmeransprache	33
Beispiele für Arbeitnehmereinwände	33

Übersichten

Die wichtigsten Bausteine der Altersversorgung	35
Sozialversicherungszahlen 2012 und Höchstgrenzen für die bAV	36
Betriebliche Altersversorgung im Überblick	37

Grundlagen: Wahl von Durchführungsweg und Anbieter bei Einrichtung einer bAV

Bei der Einrichtung einer bAV in einem Unternehmen muss nicht nur der Durchführungsweg, sondern auch der Versorgungsträger ausgewählt werden.

Auswahl Durchführungsweg

Für die Einrichtung einer bAV stellt das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) fünf Durchführungswege zur Verfügung: Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse und Direktzusage.

• Finanzierungsform

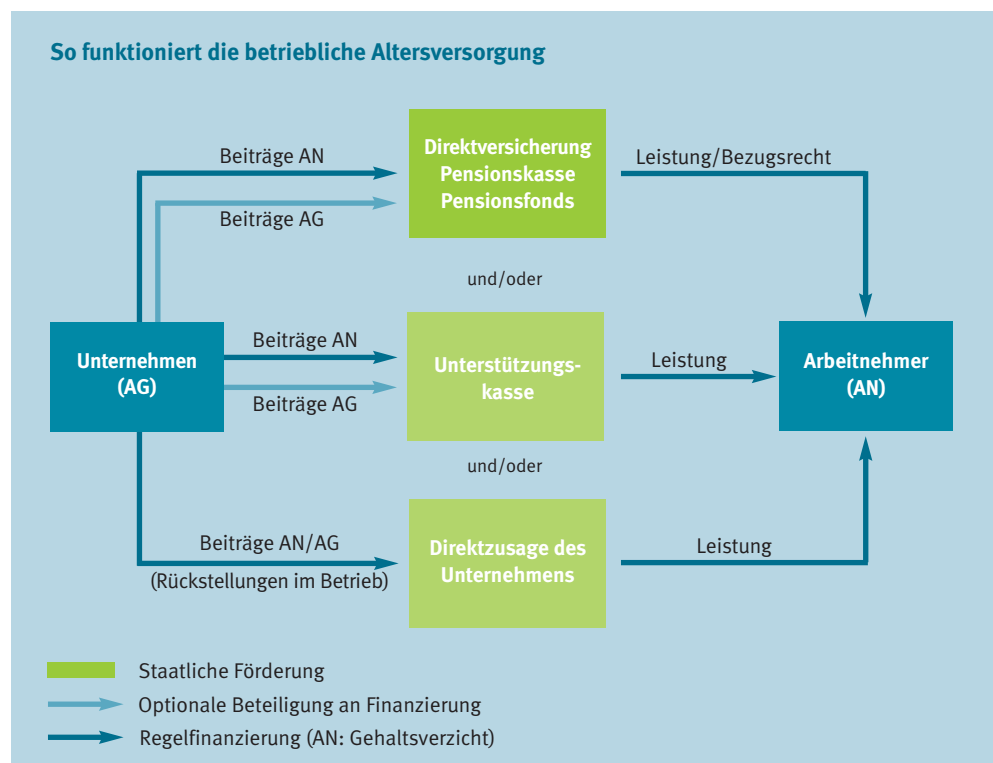
Man muss bei der Wahl des Durchführungswegs zwischen einer vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung und einer firmenfinanzierten bAV unterscheiden.

- Entgeltumwandlung

Bezüglich der Entgeltumwandlung enthält § 1a Abs. 1 Satz 3 BetrAVG eine ausführliche Regelung:

„Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse [...] bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung [...] abschließt.“

Hiernach kann der Arbeitnehmer den Abschluss einer Direktversicherung verlangen, wenn der Arbeitgeber entweder gar keinen Durchführungsweg, oder aber ausschließlich die Durchführungswege Direktzusage oder Unterstützungskasse anbietet. Der Arbeitgeber kann hingegen die Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung einseitig festlegen.



- Firmenfinanzierung

Im Rahmen einer arbeitgeberfinanzierten bAV kann der Arbeitgeber den Durchführungsweg frei wählen, da sich die Regelung in § 1a Abs. 1 Satz 3 BetrAVG nur auf die Entgeltumwandlung bezieht.

• **Tarifdispositivität**

Wenn der Arbeitgeber tarifgebunden ist, sollte er die tarifvertraglichen Bestimmungen prüfen. Denn Tarifverträge können aufgrund der Tariföffnungsklausel in § 17 Abs. 3 BetrAVG abweichende Bestimmungen zur Wahl des Durchführungswegs enthalten. Wenn Arbeitsverhältnisse dem Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrags unterfallen, sind dessen Regelungen daher zu berücksichtigen.

Auswahl Versorgungsträger

Arbeitnehmer oder Betriebsrat haben bei der Einrichtung einer bAV keinen Anspruch auf die Auswahl des konkreten Versorgungsträgers. Dieses Recht steht dem Arbeitgeber zu, und zwar unabhängig davon, ob es sich um eine Entgeltumwandlung oder um eine arbeitgeberfinanzierte bAV handelt. Diese Auffassung ist mittlerweile höchstrichterlich bestätigt (BAG, Beschluss v. 19.07.2005, 3 AZR 502/04).

Schließlich unterliegen sämtliche Lebensversicherer, Pensionskassen und Pensionsfonds der Versicherungsaufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Dies stellt sicher, dass die Belange der versicherten Arbeitnehmer in vorgeschriebener Weise gesichert werden.

Zudem kommen die Beschäftigten bei der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung über einen vom Arbeitgeber für alle Beschäftigten einheitlich ausgewählten Anbieter zumeist auch in den Genuss von Sonderkonditionen.

Fazit

- Bei einer vom Arbeitgeber finanzierten bAV kann dieser den Durchführungsweg frei wählen, während er bei einer Entgeltumwandlung die Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung einseitig festlegen kann
- Bei der Wahl des Versorgungsträgers hat der Arbeitgeber stets freie Hand
- Nur in Tarifverträgen können abweichende Bestimmungen enthalten sein

So ist die betriebliche Altersversorgung im „Drei-Schichten-Modell“ eingebettet

3. Schicht: Kapitalanlageprodukte

Zum Beispiel: Kapitallebensversicherung oder Rentenversicherung mit Kapitalwahlrecht, Bundesschatzbrief, Investmentfondsanteile, Aktie, Ratensparvertrag u.a.

2. Schicht: Zusatzversorgung

Betriebliche Altersversorgung					Private kapitalgedeckte Altersversorgung
Direktversicherung	Pensionskasse	Unterstützungskasse	Pensionszusage	Pensionsfonds	„Riester“-Rente

1. Schicht: Basisversorgung

Gesetzliche Rentenversicherung	Berufsständische Versorgung	Versorgung der landwirtschaftlichen Alterskasse	Private kapitalgedeckte Leibrentenversicherung („Rürup“-Renten)
--------------------------------	-----------------------------	---	---

Das Standard-bAV-Geschäft

Das Standard-bAV-Geschäft umfasst in erster Linie die **Durchführungswege Direktversicherung und Pensionskasse**.

Mit diesen beiden Durchführungsweisen können Sie insbesondere mit den **Verkaufsansätzen**

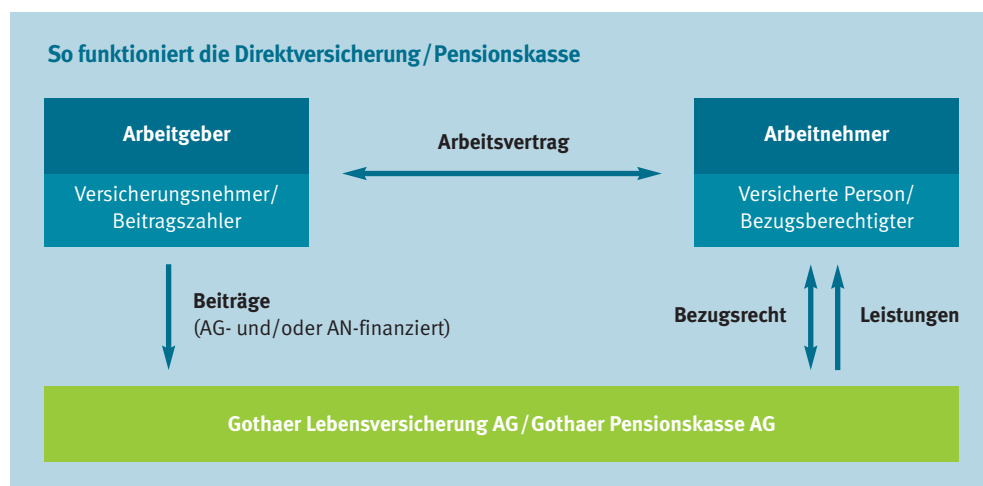
- Umwandlung von vermögenswirksamen Leistungen (vL) in eine bAV
- Minijobrente
- Tarifverträge und bAV

schnell ins bAV-Geschäft einsteigen.

Grundlagen

Bei der Direktversicherung oder der Pensionskasse schließt der Arbeitgeber auf das Leben des Arbeitnehmers eine Rentenversicherung ab, wobei der Arbeitnehmer (bzw. dessen Hinterbliebene) Bezugsberechtigter ist.

- Risikoträger bei der Direktversicherung ist die Gothaer Lebensversicherung AG
- Risikoträger bei der Pensionskasse ist die Gothaer Pensionskasse AG
- Versicherungsnehmer und Beitragszahler ist der Arbeitgeber; die Finanzierung der Beiträge erfolgt entweder direkt durch den Arbeitgeber (arbeitgeberfinanzierte bAV) oder aus dem Gehalt des Arbeitnehmers (Entgeltumwandlung)



Steuerliche Förderung

Durch die Änderungen im Rahmen der Rentenreform (2005) haben sich die Durchführungswege Direktversicherung und Pensionskasse stark angeglichen:

- Die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG ist entfallen
- Die Direktversicherung ist in die Förderung des § 3 Nr. 63 EStG für Pensionskassen und Pensionsfonds übernommen worden
- Die Auszahlung erfolgt im Regelfall als monatliche lebenslange Rente; Kapitaloption ist aber möglich
- Als Hinterbliebene können folgende Personen begünstigt werden: Ehegatte/Lebenspartner, Lebensgefährte oder Kinder im Sinne des § 32 EStG

• Förderung des § 3 Nr. 63 EStG

- Die Beiträge sind bis 4% der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der gesetzlichen Rentenversicherung West (für 2012: 2.688 EUR pro Jahr) steuer- und sozialversicherungsfrei (d.h. kein Lohnzufluss beim Arbeitnehmer)
- Zusätzlich können weitere 1.800 EUR steuerfrei eingezahlt werden. Dieser Betrag ist allerdings sozialversicherungspflichtig. Der Betrag kann für alle Neuzusagen genutzt werden, wenn für den Arbeitnehmer kein beitragspflichtiger Alt-Vertrag mit Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG besteht
- Die Leistungen unterliegen der nachgelagerten Besteuerung und Verbeitragung zur GKV und GPV

• **Die „Riester-Option“ bei der Entgeltumwandlung**

Bei der Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG werden die Beiträge zur Direktversicherung aus dem Bruttoeinkommen gezahlt. Bei einer Entgeltumwandlung kann der Arbeitnehmer aber auch die Zahlung der Beiträge aus dem Nettogehalt verlangen, um eine „Riester“-Förderung der Beiträge gem. den §§ 10a, 79 ff. EStG zu beantragen („Riester-Option“). Die „Riester“-Förderung sollte aber aus folgenden Gründen nicht im Rahmen einer bAV, sondern nur im Rahmen einer privaten Versicherung in Anspruch genommen werden:

- Bei der „Riester“-Privatversicherung unterliegen die Rentenleistungen im Gegensatz zur „Riester“-Direktversicherung nicht der Sozialversicherungspflicht (Kranken- und Pflegeversicherung)
- Auch die Weiterführung bereitet bei einem Arbeitgeberwechsel keine Probleme
- Für den Arbeitgeber entfallen zudem administrative Aufgaben, wenn die „Riester-Rente“ nicht als betriebliche Altersversorgung abgeschlossen wird

Generell sollte jeder Arbeitnehmer individuell prüfen, ob eine private „Riester-Rente“ oder eine Entgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG die günstigere Alternative ist, wobei sich die beiden Alternativen nicht gegenseitig ausschließen!

Gegenüberstellung: „alte“ Direktversicherung (§ 40 b EStG a. F.) versus „neue“ Direktversicherung (§ 3 Nr. 63 EStG)		
Art der Vorsorge	§ 40 b EStG a. F.	§ 3 Nr. 63 EStG
Beiträge		
Höchstbeiträge	1.752 EUR p. a. bzw. im Rahmen der Durchschnittsbildung von max. 2.148 EUR pro Jahr	4 % der BBG in der GRV (2.688 EUR pro Jahr im Jahr 2012); zusätzlich 1.800 EUR möglich, sofern § 40 b EStG a. F. nicht angewendet wird
Besteuerung	20 % Pauschalbesteuerung auf die Beiträge + Solidaritätszuschlag + ggf. Kirchensteuer	Steuerfreiheit im Rahmen der Höchstgrenzen (s.o.)
Sozialversicherung	<ul style="list-style-type: none"> • Bei Entgeltumwandlung: Beiträge sozialversicherungsfrei, soweit aus Sonderzahlungen (wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld), im Rahmen der Höchstbeiträge • Bei Arbeitgeberfinanzierung: Beiträge sozialversicherungsfrei im Rahmen der Höchstbeiträge 	<ul style="list-style-type: none"> • Beiträge sozialversicherungsfrei bis 4 % der BBG in der GRV (2.688 EUR im Jahr 2012) • unabhängig von der Finanzierungsart (Arbeitgeberfinanzierung/Entgeltumwandlung)
Leistungen		
Auszahlungsmöglichkeiten	Komplett als Renten- oder Kapitalzahlung	100 % Rentenzahlung, 100 % Kapitalzahlung oder bis zu 30 % Kapital plus Restverrentung
Besteuerung	<ul style="list-style-type: none"> • Kapital: steuerfreie Auszahlung, sofern 12 Jahre Laufzeit und 5 Jahre Beitragszahlung erfüllt • Rente: Ertragsanteilbesteuerung 	Rentenzahlungen und Kapitaleistungen sind als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 EStG in voller Höhe nachgelagert zu versteuern.
Hinterbliebenenbegriff	Frei wählbare Hinterbliebene	Ausschließlich Ehegatten/Lebenspartner, versorgungsberechtigte Kinder im Sinne des § 32 EStG, frühere Ehegatten und Lebenspartner (vgl. BMF-Schreiben vom 20.01.2009), zusätzlich: angemessenes Sterbegeld (bis zu 8.000 EUR)
Verwaltungsaufwand	Gering	Gering
Flexibilität	Hoch: Risikoschutz nach Bedarf wählbar <ul style="list-style-type: none"> • Zusätzlicher Todesfallschutz • Beitragsbefreiung und/oder Berufsunfähigkeitsrente 	Hoch: Risikoschutz nach Bedarf wählbar <ul style="list-style-type: none"> • Zusätzlicher Hinterbliebenenschutz • Beitragsbefreiung und/oder Berufsunfähigkeitsrente

Die Gothaer Direktversicherung

Grundtarife

Die klassische Direktversicherung Classic

RP400: aufgeschobene Rentenversicherung

RP412: aufgeschobene Rentenversicherung mit Beitragsrückgewähr

bzw. Rentengarantie bei Tod vor/nach Rentenbeginn

RP412A: wie RP412, aber mit flexibler Abrufphase

Die fondsgebundene Direktversicherung ReFlex

FR12-9: Fondsgebundene Rentenversicherung, verbunden mit Schutz im Todesfall

Die Gothaer garantiert mit der **Direktversicherung Classic** eine Mindestverzinsung von 1,75 % und eine attraktive Überschussbeteiligung.

Die fondsgebundene **Direktversicherung Gothaer ReFlex** überzeugt durch das intelligente Garantiesystem (automatische jährliche Renditesicherung + Beitragsgarantie in Höhe von 100 % zum planmäßigen Rentenbeginn) und durch das hochmoderne Anlagemodell (3-Topf-System mit freier Fondsanlage), das eine hohe Beteiligung am Kapitalmarkt und damit attraktive Ertragschancen bietet.

Zusatztarife

Absicherung Beruf-/ Erwerbsunfähigkeit

- Bei der Direktversicherung Classic kann durch den Einschluss einer Zusatzversicherung für den Fall der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit die Beitragsfreiheit beziehungsweise die Zahlung einer Rente vereinbart werden
- Im Bereich der fondsgebundenen Direktversicherung ReFlex kann das Risiko der Berufsunfähigkeit durch eine fondsgebundene BUZ abgesichert werden
- Die Qualität der Gothaer Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung (BUZ) wird durch die Höchstbewertungen von unabhängigen Ratingunternehmen bestätigt

• Absicherung der Hinterbliebenen

- Zur weiteren Absicherung im Todesfall kann bei der Direktversicherung Classic (RP400) eine Hinterbliebenen-Zusatzversicherung eingeschlossen werden. Die Tarife RP412 und FR12-9 sehen obligatorische Hinterbliebenenleistungen (Beitragsrückgewähr bzw. Rentengarantiezeit) ohne zusätzliche Beiträge vor

Weitere Vorteile

- Für den Arbeitnehmer besteht die Möglichkeit, in den Tarifen RP412A und FR12-9 einen **flexiblen Rentenbeginn** zu vereinbaren. Somit können die Leistungen der Direktversicherung in der Regel bereits ab Alter 62 in Anspruch genommen werden.
- Zuzahlungen von jeweils mindestens 500 EUR bis zum steuerlichen Höchstbetrag sind möglich

Annahmerichtlinien und Preisklassen

Es gelten die allgemeinen Annahmerichtlinien der Gothaer Lebensversicherung AG.

In sämtlichen Tarifen stehen folgende Preisklassen zur Verfügung: E, K, G, Q, R.

Für die jeweiligen Preisklassen gelten besondere Zugangsvoraussetzungen, insbesondere bestimmte Mindestkollektivgrößen.

Die Verkaufsargumente zur Direktversicherung

Für den Arbeitgeber

- Senkung der Lohnnebenkosten, denn bis zu 4 % der BBG in der GRV sind die Beiträge sozialversicherungsfrei
- Schlanke Verwaltung
- In der Regel keine Beiträge zum Pensionssicherungsverein
- Keine Bilanzberührung
- Der Rechtsanspruch des Mitarbeiters auf Entgeltumwandlung wird voll erfüllt
- Beiträge zur Direktversicherung sind als Betriebsausgabe in vollem Umfang absetzbar
- Breite Tarifauswahl mit starkem Preis-/Leistungsverhältnis

Für den Arbeitnehmer

- Ersparnis von Steuern und Sozialversicherungsabgaben
- Bei Rentenbeginn ist eine Teilauszahlung von bis zu 30 % des Kapitals möglich
- Eine Auszahlung des Gesamtkapitals ist auch wählbar
- Anwartschaften aus der Direktversicherung werden bei Hartz IV nicht auf das Vermögen des Antragstellers angerechnet
- Zuzahlungen von mindestens 500 EUR können vereinbart werden, sofern die steuerlichen Grenzen nicht überschritten sind
- Optionaler Berufsunfähigkeitsschutz
- Hinterbliebenenleistung
- Leistung auch bei Insolvenz des Arbeitgebers
- Breite Tarifauswahl mit starkem Preis-/Leistungsverhältnis

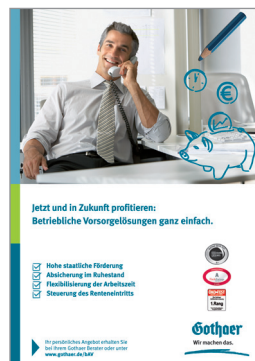
Die Verkaufsunterlagen

Prospekt Betriebliche Vorsorgelösungen



Druckstück-Nr.: 111584

Plakat Betriebliche Vorsorgelösungen



Druckstück-Nr.: 113974

Produktblätter: Direktversicherung Classic

Druckstück-Nr.: 111254 Druckstück-Nr.: 111255

Produktblätter: Direktversicherung ReFlex

Druckstück-Nr.: 115094 Druckstück-Nr.: 115095

Produktblatt Garantie-/Wertsicherungsfonds

Druckstück-Nr.: 115110

Produktblätter: Umwandlung von VL in bAV

Druckstück-Nr.: 112209

Die Gothaer Pensionskasse

• Grundtarife

Die Gothaer Pensionskasse hat zwei unterschiedliche Grundtarife:

- VARIO-Tarif
- Tarifvertragslösung

Der VARIO Tarif ist als klassische oder fondsgebundene Rentenversicherung wählbar. Hierbei handelt es sich um eine Bausteinrente mit optionaler BUZ-Beitragsbefreiung.

Die Tarifvertragslösung (Produkt 2) ist ebenfalls als klassische oder fondsgebundene Rentenversicherung wählbar. Hierbei handelt es sich um eine Bausteinrente mit obligatorischer HIZ und Erwerbsminderungsrente (EMZ).

- Der VARIO-Tarif:

Bausteinrente mit optionaler BUZ-Beitragsbefreiung (PRE3 C/F):

Sie können eine Rentenversicherung als Klassik- oder Fondsprodukt anbieten. Der Vorteil dieses Tarifes ist die variable Beitragszahlung. Der Kunde kann also jederzeit, z. B. wenn er Sonderzahlungen wie Tantieme oder Urlaubsgeld erhält, einen bestimmten Betrag umwandeln und in den Vertrag einzahlen.

Der Tarif ist sowohl in der klassischen als auch in der Fondsvariante so kalkuliert, dass zum Rentenbeginn mindestens die eingezahlten Beiträge zur Verfügung stehen (Beitragszusage mit Mindestleistung). Dies hat für den Arbeitgeber den Vorteil, dass für ihn keine Verpflichtung zur Nachzahlung besteht. Der Arbeitnehmer kann sich sicher sein, dass er mindestens seine eingezahlten Beiträge zum Rentenbeginn zurückerhält. Insbesondere bei einer Anlage in Investmentfonds ist dies ein Vorteil.

Der VARIO-Tarif im Überblick.

- Altersrente auf Alter 67, vorzeitiger Abruf bei Rentenbeginn der GRV möglich
- variable Beitragszahlung
- Beitragszusage mit Mindestleistung
- Beitragsrückgewähr bei Tod vor Rentenbeginn
- Rentengarantiezeit bei Tod nach Rentenbeginn
- Klassische oder fondsgebundene Variante
- Garantierte Rentenfaktoren für Umrechnung des Fondsvermögens in eine Rente
- Kapitalwahlrecht, Möglichkeit der Teilkapitalisierung (bis zu 30 %)

- Tarifvertragslösung:

Bausteinrente mit obligatorischer HIZ und EMZ (PRE2 C/F)

Mit der Tarifvertragslösung haben Sie ein Instrument, um auf Tarifabschlüsse in verschiedenen Branchen reagieren zu können. Das Bausteinsystem ermöglicht höchste Flexibilität auch bei in der Höhe variierenden Einzahlungen. Hier können die nach Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung/Gesamtzusagen vereinbarten Arbeitgeberbeiträge eingebracht werden. Sie können eine Rentenversicherung als Klassik- oder Fondsprodukt anbieten. Immer eingeschlossen ist dabei ein Hinterbliebenenschutz (HIZ) für Ehegatten/Kinder und eine Erwerbsminderungsrente (EMZ) nach der gesetzlich aktuellen Definition.

Bitte beachten Sie hier:

Bei Bestehen bzw. Eintritt der Erwerbsminderung können keine weiteren EMZ-Anwartschaften erworben werden. Bei der Tarifvertragslösung kann **kein Kapitalwahlrecht** vereinbart werden.

Die Tarifvertragslösung im Überblick.

- Altersrente auf Alter 67, vorzeitiger Abruf bei Rentenbeginn der GRV möglich
- variable Beitragszahlung, nur für AG-Finanzierung
- Beitragszusage mit Mindestleistung
- obligatorischer Hinterbliebenenschutz durch kollektive HIZ
- obligatorische Absicherung gegen Invalidität durch kollektive EMZ
- kein Kapitalwahlrecht

• Zusatztarife

- Beim VARIO-Tarif kann das Risiko der Berufsunfähigkeit durch eine optionale Beitragsbefreiung abgesichert werden
- Zur Absicherung im Todesfall steht – je nach Tarif – entweder eine obligatorische HIZ (Tarifvertragslösung) oder eine Beitragsrückgewähr bzw. Rentengarantiezeit (VARIO-Tarif) zur Verfügung

• Annahmerichtlinien und Preisklassen

Es ist stets der Abschluss eines Kollektivvertrages notwendig. Bei den Tarifen stehen Ihnen drei Preisklassen zur Verfügung:

- U1 ohne besondere Zugangsvoraussetzungen
- U2 ab 30 Personen
- U3 ab 30 Personen (Abschluss nur über die Hauptverwaltung)

- Besonderheit beim VARIO-Tarif

Bei Abschluss der Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit (BUZ-BF):

- a) Verpflichtung zu laufender Beitragszahlung (Zuzahlungen möglich)
- b) Beantwortung weniger Gesundheitsfragen (ab zehn Personen reicht die Bestätigung der Arbeitsfähigkeit durch den Arbeitgeber)

- Besonderheiten der Tarifvertragslösung

Es ist eine Bestätigung erforderlich, dass die versicherte Person Mitglied der gesetzlichen Rentenversicherung ist und keine gesetzliche Rente wegen Erwerbsminderung bezieht oder beantragt hat (ansonsten nur Versicherung einer Altersrente möglich).

Nicht arbeitsfähige Personen können erst nach Rückerlangung der Arbeitsfähigkeit versichert werden. Darüber hinaus ist eine Bestätigung erforderlich, dass alle Arbeitnehmer, die Anspruch auf eine arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge haben und ggf. hierauf einen Antrag gestellt haben, bei der Gothaer Pensionskasse in diesem Tarif versichert werden.

- Die Verkaufsargumente zur Pensionskasse

Für den Arbeitgeber

- Ersparnis an Sozialversicherungsbeiträgen
- Geringer Verwaltungsaufwand
- Keine Bilanzberührung
- Keine Beiträge zum Pensionssicherungsverein
- Erfüllen des Anspruchs auf Entgeltumwandlung
- etablierte Großkundenlösungen

Für den Arbeitnehmer

- Steuerersparnis
- Ersparnis an Sozialversicherungsbeiträgen
- Fondsvariante möglich
- Leistung auch bei Insolvenz des Arbeitgebers
- Hartz IV sicher
- variable Beitragszahlung

• Die Verkaufsunterlagen

Produktblätter: Pensionskasse



Druckstück-Nr.: 108292



Druckstück-Nr.: 108284

Produktblätter: Umwandlung von VL in bAV



Druckstück-Nr.: 112209

Hintergrundinformationen zur Direktversicherung und Pensionskasse

Eine Direktversicherung oder Pensionskasse ist je nach Tarif eine klassische oder fondsgebundene Rentenversicherung, die der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) für den Arbeitnehmer bei der Gothaer abschließt.

• Wesentliche Unterschiede

- Bei der Direktversicherung ist der Bezug von Leistungen im Rahmen der flexiblen Altersgrenze grundsätzlich ab Alter 62 möglich. Bei der Pensionskasse ist der Bezug von Leistungen erst bei Ausscheiden aus dem Erwerbsleben möglich.
- Direktversicherung: Berufsunfähigkeitsrente und Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit in allen Tarifen abschließbar
- Pensionskasse: Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit
- Direktversicherung: Kollektivvertrag nicht zwingend notwendig
- Pensionskasse: Immer Kollektivvertrag notwendig

• Produktpositionierung bei der Gothaer

Direktversicherung → Standardlösung
 Pensionskasse → Großkunden- und Tarifvertragslösung

• Die Direktversicherung/ Pensionskasse aus Entgeltumwandlung

Als Voraussetzung ist das Bestehen eines Arbeitsvertrages unerlässlich, denn betriebliche Altersversorgung kann nur aus Anlass eines Dienstverhältnisses eingerichtet werden. Wichtig hierbei ist, dass es sich um das erste Dienstverhältnis handelt.

<p>- Was muss der Arbeitgeber tun?</p>	<p>Der Arbeitgeber schließt bei der Gothaer Lebensversicherung AG/Gothaer Pensionskasse AG eine Rentenversicherung für seine Mitarbeiter ab. Die Firma ist der Versicherungsnehmer (VN), der Arbeitnehmer ist die versicherte Person (VP).</p> <p>Die Versicherungsbeiträge überweist der Arbeitgeber an die Gothaer aus dem Bruttogehalt des Arbeitnehmers. Außerdem muss der Arbeitgeber einen Nachtrag zum Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer vereinbaren, welcher die Art und die Höhe der betrieblichen Altersversorgung sowie die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen regelt. Ein entsprechender Vordruck steht über das Gothaer Angebotssystem Leben (GOAL) bereit.</p>
<p>- Was muss der Arbeitnehmer tun?</p>	<p>Der Arbeitnehmer vereinbart in einem Nachtrag zum Arbeitsvertrag, dass ein Teil des Bruttogehaltes in Beiträge zur Direktversicherung/Pensionskasse umgewandelt wird. Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer eine Zusatzklärung zum Antrag ausfüllen, falls er von der in den allgemeinen Versicherungsbedingungen festgelegten Rangfolge für die Bezugsberechtigung im Todesfall abweichen will. Denn im Gegensatz zu Direktversicherungen, die vor dem 01.01.2005 abgeschlossen wurden, ist die Leistung im Todesfall nicht mehr frei vererbbar. Hier gilt die gleiche Regelung wie bei der Pensionskasse: Als widerruflich bezugsberechtigt im Todesfall der versicherten Person können nur die folgenden Personen anerkannt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Ehegatte bzw. bei einer eingetragenen Lebenspartnerschaft der/die Lebenspartner/-in zum Zeitpunkt des Todes • Eheliche und diesen rechtlich gleichgestellte Kinder der versicherten Person, wenn das Kind den 18. Geburtstag noch nicht erreicht hat bzw. den 25. Geburtstag noch nicht erreicht hat und sich nachweislich noch in Schul- oder Berufsausbildung befindet <p>Der Arbeitnehmer kann mit der Zusatzklärung von dieser Reihenfolge abweichen und eine von den genannten Personen oder seine/n Lebensgefährtin/Lebensgefährten, die/der mit ihm in einer eheähnlichen Gemeinschaft wohnt, oder einen früheren Ehegatten als vorrangig bezugsberechtigt benennen. Ist kein Hinterbliebener im Sinne der Bedingungen vorhanden, wird ein Sterbegeld in Höhe der vereinbarten Todesfallleistung bis maximal 8.000 EUR an die Erben gezahlt.</p>
<p>• Die firmenfinanzierte Direktversicherung/Pensionskasse</p>	<p>Die Gothaer schließt mit dem Arbeitgeber auf das Leben des Arbeitnehmers eine Rentenversicherung ab und trägt das versicherungstechnische Risiko. Sie erhält die Beiträge vom Arbeitgeber und zahlt die Leistungen aus dieser Versicherung bei Fälligkeit an den Arbeitnehmer bzw. im Todesfall an dessen Hinterbliebene aus.</p>
<p>- Unwiderrufliches Bezugsrecht</p>	<p>Wenn der Arbeitnehmer im Rahmen der Entgeltumwandlung die Versicherungsbeiträge aus seinem Gehalt aufbringt, muss gewährleistet sein, dass er bzw. seine Hinterbliebenen in jedem Fall später die Leistung erhält. Deshalb besteht bei der Entgeltumwandlung für den Arbeitnehmer von Beginn an ein unwiderrufliches Bezugsrecht.</p>
<p>- Unverfallbarkeit</p>	<p>Die firmenfinanzierte Direktversicherung/Pensionskasse ist eine Rentenversicherung, die Ihr Firmenkunde für seine Mitarbeiter bei der Gothaer abschließt. Hiermit können z. B. qualifizierte Mitarbeiter enger an das Unternehmen gebunden werden. Scheidet der Mitarbeiter vor Erreichen der gesetzlichen Unverfallbarkeit aus, kann der Vertrag so gestaltet werden, dass das angesammelte Kapital wieder in das Unternehmen zurückfließt.</p>

Im Rahmen der Versicherungszusagen kann der Arbeitgeber entscheiden, ob die gesetzliche Unverfallbarkeit oder eine sofortige vertragliche Unverfallbarkeit vereinbart werden soll. Die Aufwendungen für die firmenfinanzierte Direktversicherung/Pensionskasse sind Betriebsausgaben und mindern die Steuerlast Ihres Firmenkunden.

Der Arbeitgeber muss bei einer firmenfinanzierten Direktversicherung/Pensionskasse dem Arbeitnehmer eine Versicherungszusage erteilen. Den Vordruck erhalten Sie über das Gothaer Angebotssystem Leben (GOAL).

• **Die Direktversicherung/
Pensionskasse in besonderer
Lebenslage**

Bei Ausscheiden aus dem Betrieb nimmt der Arbeitnehmer die Direktversicherung/Pensionskasse mit. Der neue Arbeitgeber wird in den meisten Fällen die Direktversicherung/Pensionskasse aus Entgeltumwandlung übernehmen. Die Direktversicherung/Pensionskasse kann bei Ausscheiden allerdings auch privat fortgeführt oder beitragsfrei gestellt werden. Sollte der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin arbeitslos werden oder in den Erziehungsurlaub gehen, kann die Versicherung ebenfalls privat weitergeführt oder beitragsfrei gestellt werden.

Die Vorteile der betrieblichen Altersversorgung im Überblick.

- Arbeitgeber und Arbeitnehmer sparen Sozialversicherungsbeiträge
- Der Arbeitgeber bietet eine attraktive Zusatzleistung – die Motivation der Arbeitnehmer steigt
- Die Mitarbeiterbindung wird deutlich verstärkt – Talente und Know How-Träger gehen nicht verloren
- Die Attraktivität als Arbeitgeber im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter steigt
- Hohes Fördervolumen, zusätzlich erweiterbar durch Direktzusage oder Unterstützungskasse
- Der Arbeitgeber schließt gleich für viele Mitarbeiter ab: Sonderkonditionen sind bei allen Modellen möglich, es können höhere Ablaufleistungen als bei Privatverträgen erreicht werden

Was Sie noch wissen sollten

Übertragung von Direktversicherung oder Pensionskasse bei Arbeitgeberwechsel

Die Gothaer Lebensversicherung AG und die Gothaer Pensionskasse AG gehören dem Übertragungsabkommen des Gesamtverbandes der Deutschen Versicherungswirtschaft e. V. (GDV) an.

Umsetzung im Gothaer Konzern

Soweit tariflich möglich, wird bei Übertragungen auf Gothaer Leben und Gothaer Pensionskasse der ursprüngliche (in der Regel höhere) Rechnungszins der bisherigen Versicherung beim abgebenden Versorgungsträger Anwendung finden. Sollte kein Tarif mit dem entsprechenden Rechnungszins zur Verfügung stehen wird der nächstmögliche niedrigere verwendet.

Erforderliche Daten zur Abwicklung der Übertragungsfälle an die Abteilung LBL

- Name, Anschrift, Geburtsdatum und Geschlecht der versicherten Person
- Name des alten und neuen Arbeitgebers (möglichst mit Anschrift – und falls vorhanden – Kennnummer)
- Name, Anschrift, Versicherungsnummer des bisherigen Versicherers
- Übertragungsstichtag
- Hinweis zur Form der Fortführung (Direktversicherung/Pensionskasse, Beitragshöhe, Steuermodell)
- Dienstaustrittsdatum beim alten Arbeitgeber und Diensteintrittsdatum beim neuen Arbeitgeber
- Vermittler-Kennzeichen, Name und Telefonnummer für Rückfragen

Die weitere Abwicklung findet direkt zwischen dem abgebenden und dem aufnehmenden Versorgungsträger statt. Im Fall der Übertragung auf die Gothaer erstellt LBL Angebote und kümmert sich um die Übertragungsformalitäten. Musterformulare sowie zusätzliche Informationen finden Sie im Maklerportal www.makler.gothaer.de

**Internationale bAV-Netzwerke:
Die Gothaer unterstützt Sie
weltweit**

Sie kennen die Gothaer als ein vorrangig in Deutschland aktives Versicherungsunternehmen mit einem Schwerpunkt in der betrieblichen Altersversorgung. Weniger bekannt sind bisher unsere Möglichkeiten, auch für international tätige Unternehmen Lösungen zur Altersvorsorge und Personenversicherung anzubieten.

Selbst kleinere mittelständische Firmen besitzen heute Vertriebs- oder Fertigungsgesellschaften außerhalb von Deutschland, z. B. aus Kosten-, Logistik- oder Vertriebs-Gründen. Viele Arbeitgeber möchten auch ihren im Ausland arbeitenden Mitarbeitern eine Absicherung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung ermöglichen. Um den spezifischen Anforderungen einer Versorgung im Ausland gerecht zu werden, arbeitet die Gothaer mit zwei großen Netzwerken zusammen:

- 1. Eurapco Employee Benefits Network**
- 2. ING Employee Benefits Global Network**

In beiden Organisationen ist die Gothaer exklusiver Partner in Deutschland. Je nach Anforderungen und Bedürfnissen Ihrer Kunden können wir somit die spezifischen Stärken des jeweiligen Netzwerkes optimal nutzen.

Die Gothaer und ihre Netzwerkpartner bieten Ihnen kostengünstige und wettbewerbsfähige Lösungen für alle Belange der Personenversicherung und der betrieblichen Altersversorgung – und das weltweit!

Praxiswissen: Ausschöpfungsmöglichkeiten der Direktversicherung und Pensionskasse

Durch die steuerliche Gleichbehandlung seit 2005 hat die Direktversicherung gegenüber der Pensionskasse deutlich an Attraktivität gewonnen. Hoher Bekanntheitsgrad, leichte Verständlichkeit und geringer Verwaltungsaufwand sind gute Argumente für die Direktversicherung.

Die Vorteile, die sich rechnen – Jahr für Jahr

- **Steuerfreiheit:** Die Beiträge sind bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung (im Jahr 2012, max. 2.688 EUR pro Jahr) plus mögliche 1.800 EUR pro Jahr steuerfrei
- **Sozialversicherungsfreiheit:** Die Beiträge sind bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung auch sozialversicherungsfrei

Direktversicherung/Pensionskasse nach § 3 Nr. 63 EStG im Jahr 2012 bis zu **2.688 EUR** steuer- und sozialversicherungsfrei

+

Direktversicherung/Pensionskasse nach § 3 Nr. 63 EStG bis zu **1.800 EUR** steuerfrei

=

Direktversicherung/Pensionskasse nach § 3 Nr. 63 EStG im Jahr 2012 bis zu **2.688 EUR** steuer- und sozialversicherungsfrei + **1.800 EUR** steuerfrei = **4.488 EUR** steuerfrei

Fallbeispiele

1. Arbeitnehmer ohne Direktversicherung und ohne Pensionskasse (ohne bzw. mit Altvertrag): Ein Arbeitnehmer, der bisher weder eine Direktversicherung noch eine Pensionskasse abgeschlossen hat, kann Vorteile bis zu folgenden Beitragshöhen ausschöpfen:

Neue Direktversicherung/Pensionskasse nach § 3 Nr. 63 EStG im Jahr 2012 bis zu **2.688 EUR** steuer- und sozialversicherungsfrei

+

Neue Direktversicherung/Pensionskasse nach § 3 Nr. 63 EStG bis zu **1.800 EUR** steuerfrei

2. Arbeitnehmer mit Direktversicherung (ohne bzw. mit Altvertrag): Ein Arbeitnehmer, der bereits Beiträge in eine pauschalbesteuerte Direktversicherung nach § 40b EStG a.F. einzahlt, kann Vorteile bis zu folgenden Beitragshöhen ausschöpfen:

Neue Direktversicherung/Pensionskasse nach § 3 Nr. 63 EStG im Jahr 2012 bis zu **2.688 EUR** steuer- und sozialversicherungsfrei

3. Arbeitnehmer mit bestehender Direktversicherung (Neuvertrag) oder Pensionskasse nach § 3 Nr. 63 EStG: Ein Arbeitnehmer, der bereits Beiträge in eine Direktversicherung/ Pensionskasse nach § 3 Nr.63 EStG einzahlt, kann Vorteile bis zu folgenden Beitragshöhen ausschöpfen:

Max. Beitrag nach § 3 Nr. 63 EStG (**2.688 EUR + 1.800 EUR**) = **4.488 EUR**

-

Beitrag in bestehende Direktversicherung/ Pensionskasse nach § 3 Nr.63 EStG

=

Möglicher Beitrag in eine Direktversicherung/Pensionskasse nach § 3 Nr. 63 EStG, wobei im Jahr 2012 bis zu **2.688 EUR** steuer- und sozialversicherungsfrei und **1.800 EUR** steuerfrei sind

Verkaufsansätze

• Umwandlung von vermögenswirksamen Leistungen in bAV

Vermögenswirksame Leistungen (VL) sind freiwillige oder tarifvertraglich geregelte Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer zum Vermögensaufbau. Seit der Rentenreform 2002 hat sich eine weitere Verwendungsmöglichkeit der vermögenswirksamen Leistungen immer mehr etabliert: **Die Umwandlung von vermögenswirksamen Leistungen in betriebliche Altersversorgung.**

Insbesondere die Tarifvertragsparteien haben Öffnungsklauseln zur Verwendung der VL in bAV vereinbart.

Der Vorteil bei dieser Umwandlung ist, dass die Beiträge nicht aus dem Netto, sondern aus dem Brutto, also ohne einen Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen eingezahlt werden. Die Besteuerung der Leistungen erfolgt für den Arbeitnehmer erst in der Rentenphase. Ebenfalls spart der Arbeitgeber seinen Anteil der Sozialversicherungsbeiträge ein.

Vorteile für den Arbeitgeber

- Einsparung der Lohnnebenkosten auf den VL-Betrag
- Reduzierung des Verwaltungsaufwands durch Konzentration auf einen Anbieter

Vorteile für den Arbeitnehmer

- Möglichkeiten zur Aufstockung der Beiträge aus dem Bruttogehalt durch Entgeltumwandlung bei gleichem Nettogehalt
- Inanspruchnahme der staatlichen Förderung nicht an bestimmte Einkommensgrenzen geknüpft
- Häufig Sonderkonditionen über den Arbeitgeber möglich

• Tarifverträge und bAV

In zahlreichen Tarifverträgen verschiedener Branchen werden Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung getroffen. Hier ist beispielsweise festgelegt, ob es einen Arbeitgeberbeitrag gibt, welche Bestimmungen zur Entgeltumwandlung vereinbart sind oder ob eine „Riester“-Förderung möglich ist.

Damit Sie hier branchenbezogen die Akquisitionschancen erkennen und in Neugeschäft umsetzen können, haben wir eine Aufstellung mit den relevanten Informationen zu diesem Thema für einzelne Branchen erstellt. Diese finden Sie im **Maklerportal www.makler.gothaer.de**

Diese beinhaltet häufig auch spezielle Anforderungen an den potenziellen Produktgeber.

Die Gothaer hat sich in vielen Branchen als tarifvertragskonformer Anbieter am Markt positioniert.

Vorteile für den Arbeitgeber

- Rechtssicherheit durch Tarifvertragskonformität
- Minimaler Verwaltungsaufwand
- Mitarbeiterbindung

Vorteile für den Arbeitnehmer

- Schließung der Versorgungslücke im Alter
- Tarifvertragskonformität
- Vielfach Sonderkonditionen durch Gruppenverträge

• **Die Gothaer minijobrente®**

In Deutschland gibt es rund 6,7 Mio. Minijobber, davon ist etwa die Hälfte dauerhaft beschäftigt.

Aufgrund ihres geringen Einkommens haben Minijobber in der Regel aber keine Möglichkeit, für das Alter eine zusätzliche Vorsorge aufzubauen. Auch in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben Minijobber nur sehr geringe Anwartschaften (ca. 3,26 EUR pro Arbeitsjahr).

Die Gothaer hat deshalb eine Kooperationsvereinbarung mit der **Versorgungseinrichtung für Beschäftigte mit geringem Einkommen e.V.** (minijobrente®) abgeschlossen. Durch die von der minijobrente® entwickelten Konzepte können Minijobber allein durch Mehrarbeit, d. h. ohne zusätzlichen finanziellen Aufwand, eine betriebliche Altersversorgung aufbauen.

Der Arbeitgeber vergütet die Mehrarbeit durch einen steuer- und sozialabgabenfreien Beitrag (2012 bis zu 2.688 EUR pro Jahr) in eine betriebliche Altersvorsorge bei der Gothaer. Dafür können Rahmenvereinbarungen genutzt werden, die es dem Minijobber ermöglichen, besondere Konditionen in Anspruch zu nehmen. Der Geringfügigkeitsstatus des Minijobbers wird hierdurch selbstverständlich nicht angetastet.

Wer kann die minijobrente® in Anspruch nehmen?

Die minijobrente® wendet sich in erster Linie an Arbeitnehmer und Arbeitgeber, bei denen folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Es handelt sich um ein unbefristetes und auf Dauer angelegtes Arbeitsverhältnis
- Der Minijobber ist an einer Aufstockung der wöchentlichen Arbeitszeit interessiert, um sich dadurch eine Altersversorgung aufzubauen
- Der Arbeitgeber ist an einer Erhöhung der Arbeitskapazität interessiert, um die Produktivität seines Mitarbeiters zu steigern

Grundsätzlich lässt sich folgende Differenzierung treffen:

- Minijobber im 1. Beschäftigungsverhältnis nutzen die Direktversicherung
- Minijobber im 2. Beschäftigungsverhältnis nutzen die Unterstützungskasse

Nutzen Sie diese Verkaufsansätze!

Vorteile für den Arbeitgeber

- Durch die Arbeitszeiterweiterung steigt die Produktivität des Minijobbers
- Keine Pauschalabgaben auf die Beiträge der Betriebsrente
- Der Minijobrentenbeitrag ist als Betriebsausgabe in voller Höhe absetzbar
- Firmeninhaber erfüllen ihre soziale Verantwortung und können engagierte Mitarbeiter besonders fördern

Vorteile für den Minijobber

- Der Versorgungsanspruch ist sofort vertraglich unverfallbar, so dass der geringfügig Beschäftigte im Fall seines Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis die aufgrund der geleisteten Beiträge erworbene Versorgungsanwartschaft auf jeden Fall behält
- Anspruch kann nicht gepfändet werden und wird nicht auf Hartz IV angerechnet
- Bei Arbeitgeberwechsel kann Vertrag fortgeführt werden



Tipps

- Nutzen Sie diese Möglichkeit im Neugeschäft und in Ihrem Bestand
- Sprechen Sie Arbeitgeber und Arbeitnehmer an, ob zum einen die 4% der Beitragsbemessungsgrenze überhaupt ausgeschöpft sind oder ob zum anderen Interesse besteht, steuerfrei weitere 1.800 EUR in eine Direktversicherung oder Pensionskasse einzuzahlen
- Ein weiteres Geschenk kommt vom Staat: Die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge bei Entgeltumwandlung wurde über 2008 hinaus unbegrenzt verlängert

Angebotssoftware und Beratungswerkzeuge

• Gothaer Angebotssystem Leben (GOAL)


Im Bereich der Lebensversicherung wird das gesamte Produktportfolio im Gothaer Angebotssystem Leben (GOAL) abgebildet. Das System bietet den Nutzern Angebots- und Antragsmodule, sowie diverse Beratungskomponenten.

Versicherungsschutz	Vorsorgestrategien			Vermögen	Extras
Todesfall / BU / EU / Erkrankung / Pflegefall	Staatlich geförderte Altersversorgung	Betriebliche Altersversorgung	Private Altersversorgung	Vermögensanlage	Beratungswerkzeuge

GoAL 3.30

Allgemeine Versicherungsbedingungen:
Stand: 20.06.2011



Unsere Bedienungsanleitung finden Sie [hier](#).

© Gothaer Lebensversicherung AG | GoAL 3.3.0 | Letzte Änderung: 22.07.2011

Neues im Gothaer Angebotssystem Leben

Neues Produkt: Direktversicherung Gothaer ReFlex:


- Die neue Generation der bAV

Gothaer VarioRent ReFlex und Direktversicherung Gothaer ReFlex:

- Berufsunfähigkeitszusatzversicherung im Tarif jetzt optional wählbar (Verzicht auf eigenen Einstiegsbereich)

bAV Vorteilsrechner:

- Neues Beratungstool im Bereich Beratungswerkzeuge




Die neue Generation der bAV –
Direktversicherung Gothaer ReFlex

[Produktinformation](#)
[Prospekt Arbeitnehmer](#)
[Prospekt Arbeitgeber](#)

Neu!

Steuer- und Sozialversicherungsrechner

basiert auf der **BRAIN FORCE** Rechenkomponente.
Informieren Sie sich hier über die Zertifizierung.



- **Gothaer Vorsorge-Portal**

Die Zeichen der Zeit erkannt. Um Firmenbelegschaften effizient, kostengünstig und umfassend über die betriebliche Altersversorgung zu informieren, zu beraten und auch den Abschluss von Vorsorgeprodukten zu ermöglichen, hat die Gothaer neue Wege beschritten. Als Lösung wurde ein internetbasiertes Altersvorsorge-Portal entwickelt: Das Gothaer Vorsorge-Portal. Es liefert endkundenfähige Angebotsberechnung und Antragsfunktionalität und Informationen zu allen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung. Mit dem Vorsorge-Portal wird Firmenbelegschaften der direkte und einfache Zugang zu Lösungen der bAV eröffnet.

Anbindung an Ihre Homepage möglich. Falls Sie eine Homepage haben, können Sie unter gewissen Voraussetzungen das Vorsorge-Portal auch als offenes Portal mit fest hinterlegten Tarifen an Ihre Homepage anbinden. Dies hat den Vorteil, dass Sie Unternehmen Ihrer Wahl die Web-Adresse Ihrer Homepage geben können, damit diese sich über den Button des Vorsorge-Portals ausführlich über das Thema Altersvorsorge informieren können. Außerdem besteht die Möglichkeit, sich unverbindlich persönliche Vorschläge berechnen zu lassen. Diese können bei einem gewünschten Vertragsabschluss, unter Angabe der persönlichen Daten, bereits in einem Antrag vollständig erfasst, ausgedruckt und für Sie vorbereitet werden.

Informationen zum Gothaer Vorsorge-Portal finden Sie im Maklerportal

- **Beratungswerkzeuge**

- **bAV-Vorteilsrechner**

Mit dem **bAV-Vorteilsrechner** können Sie mit nur wenigen Eingaben die Vorteile der betrieblichen Altersversorgung aufzeigen. Sehen Sie hier ausgehend vom Rechenweg die Brutto- oder Nettoinvestition, ggf. eine VL-Optimierung, die steuerliche Förderung sowie Beitragsermäßigungen in der Sozialversicherung auf einen Blick. Die Ergebnisse werden übersichtlich und strukturiert – sowohl grafisch wie auch tabellarisch – dargestellt. Der Rechner steht auch als Download im Maklerportal zur Verfügung.

- **Die GO!**

- **Beitrags-Optimierung**

Was möchten Sie im Monat für die Altersvorsorge aufwenden? In der betrieblichen Altersversorgung antwortet der Arbeitnehmer auf diese Frage häufig mit dem von ihm gewählten oder möglichen Netto-Liquiditätsverzicht.

Das Beratungsprogramm **GO! Beitrags-Optimierung** ist ein einfaches Werkzeug, mit dem Arbeitnehmern schnell und überzeugend die Vorteile einer bAV-Lösung seines Versorgungswunsches demonstriert und berechnet werden kann. Aufgabe und Ziel des Programms ist es, unter Berücksichtigung der Steuer- und Sozialversicherungsvorteile dem Arbeitnehmer aufzuzeigen, wie viel er Brutto tatsächlich für seine Altersvorsorge aufwenden kann, wenn er Netto auf einen von ihm genannten Betrag verzichtet. Die **GO! Beitrags-Optimierung** ist Bestandteil des Angebotssystems Leben und ist dort über den Punkt „Beratungswerkzeuge“ anzuwählen.

Mit diesem **Nettoansatz** können Sie in der betrieblichen Altersversorgung die Umwandlungsbeträge deutlich erhöhen.

- **GO! SV-Ersparnis**

Mit **GO! SV-Ersparnis** können Sie dem Arbeitgeber die mögliche Einsparung von Lohnnebenkosten im Rahmen der Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer einfach vorführen. Durch Eingabe des Umwandlungsbetrages je Mitarbeiter und der Belegschaftsgröße können Sie darstellen, wieviel Geld der Arbeitgeber in einem bestimmten Zeitraum einsparen kann.

Zusätzlich kann dargestellt werden, wie sich ein möglicher Arbeitgeberzuschuss auswirkt. Denn die Bereitschaft der Arbeitnehmer, Entgeltumzuwandeln steigt häufig mit

der Höhe des Arbeitgeberzuschusses. Der Arbeitgeber kann z. B. einen Teil der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge weitergeben. Durch die damit bewirkte höhere Beteiligungsquote bei den Arbeitnehmern erreicht der Arbeitgeber insgesamt häufig eine höhere Sozialversicherungsersparnis, als wenn er nur die Entgeltumwandlung ohne Zuschuss anbietet. Der **GO! SV-Ersparnis Rechner** ist Bestandteil des Angebotsystems Leben und ist dort über den Reiter „Beratungswerkzeuge“ anzuwählen.

The screenshot shows the Gothaer Makler-Portal website. The main content area is titled "Betriebliche Altersversorgung" and includes a "Produktübersicht" section with the following items:

- » **Direktversicherung ReFlex**: Diese Gothaer bAV-Lösung bietet das Beste aus zwei Welten: Sie kombiniert die sichere garantierte Rente einer konventionellen Anlage mit den Ertragschancen der Börse - und das bei größtmöglicher Flexibilität.
- » **Direktversicherung Classic**: Die Direktversicherung in ihrer konventionellen Variante. Die klassische Rentenversicherung für Arbeitnehmer, von der auch Arbeitgeber steuerlich profitieren.
- » **Die Gothaer Pensionskasse**: Für den Durchführungsweg Pensionskasse hat der Gesetzgeber im Rahmen der Rentenreform festgelegt, dass bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung...
- » **Pensionsplan (Rückdeckungsversicherung)**: Beim Pensionsplan aus Gehaltsumwandlung wird ein Teil des Bruttogehaltes in eine wertgleiche Pensionszusage des Arbeitgebers umgewandelt.
- » **Die Gothaer Unterstützungskasse für mittelständische Unternehmen e.V.**: Die Gothaer Unterstützungskasse für mittelständische Unternehmen e.V. ist ein überbetrieblicher Versorgungsträger in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins.
- » **Zeitkonten-Lösung**: Die Gothaer Zeitkonten-Lösung bietet z.B. die Möglichkeit, Überstundenzuschläge zu vermeiden oder einen vorzeitigen Ruhestand anzustreben.

The right sidebar contains a "Makler-Login" section with fields for "Benutzerkennung" and "Passwort", and a "Technische Hotline" section with contact information: Telefon 0221 308-36363, E-Mail Vertriebssupport.

• **Verkaufsunterlagen**

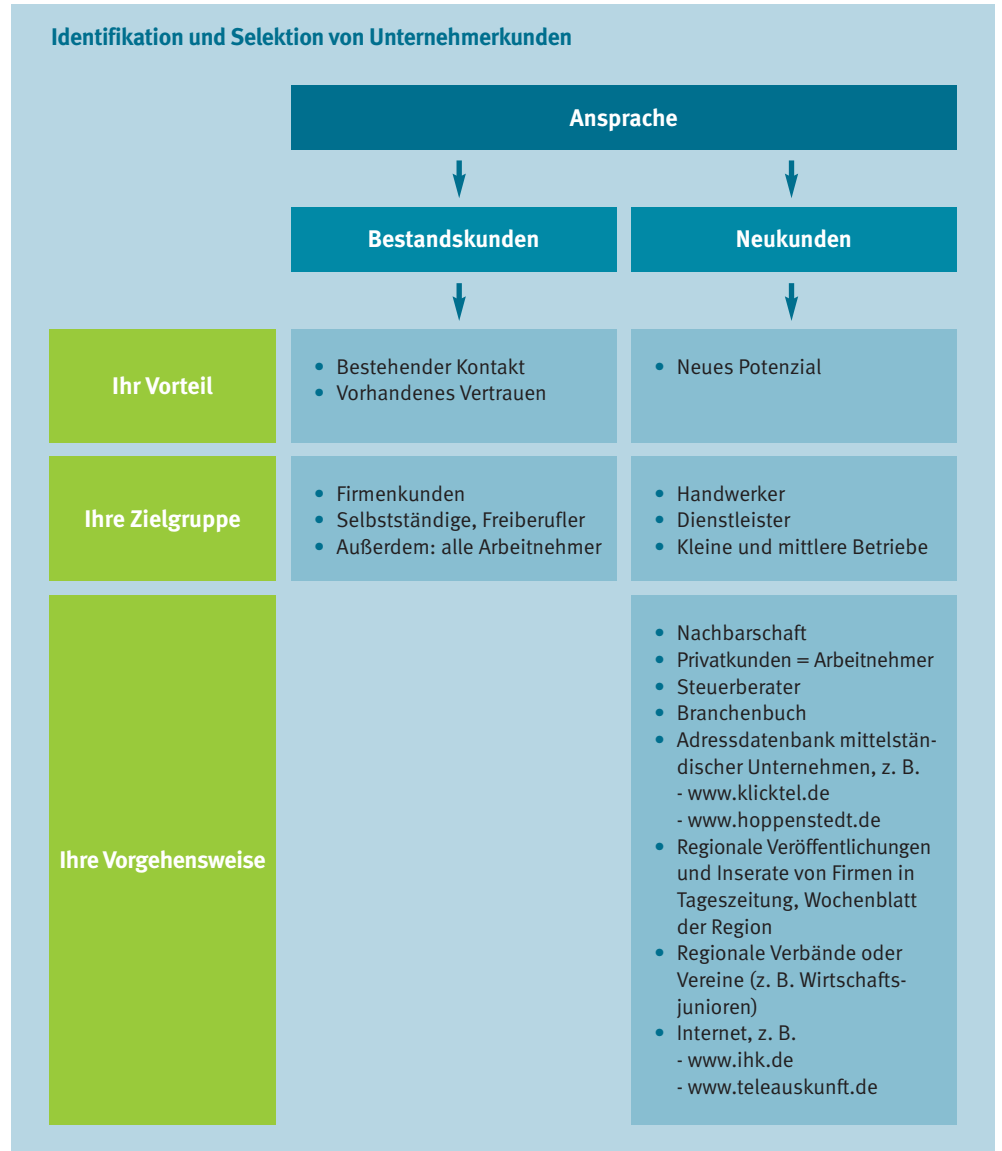
Ausführliche Informationen sowie zahlreiche Verkaufshelfer zur Kundenansprache finden Sie im Maklerportal Adresse: Produkte → Lebensversicherung → Betriebliche Altersversorgung

• **Ansprechpartner**

Für die nötige fachliche Unterstützung und Begleitung steht Ihnen Ihr/e zuständige/r Maklerbetreuer/in zur Verfügung.

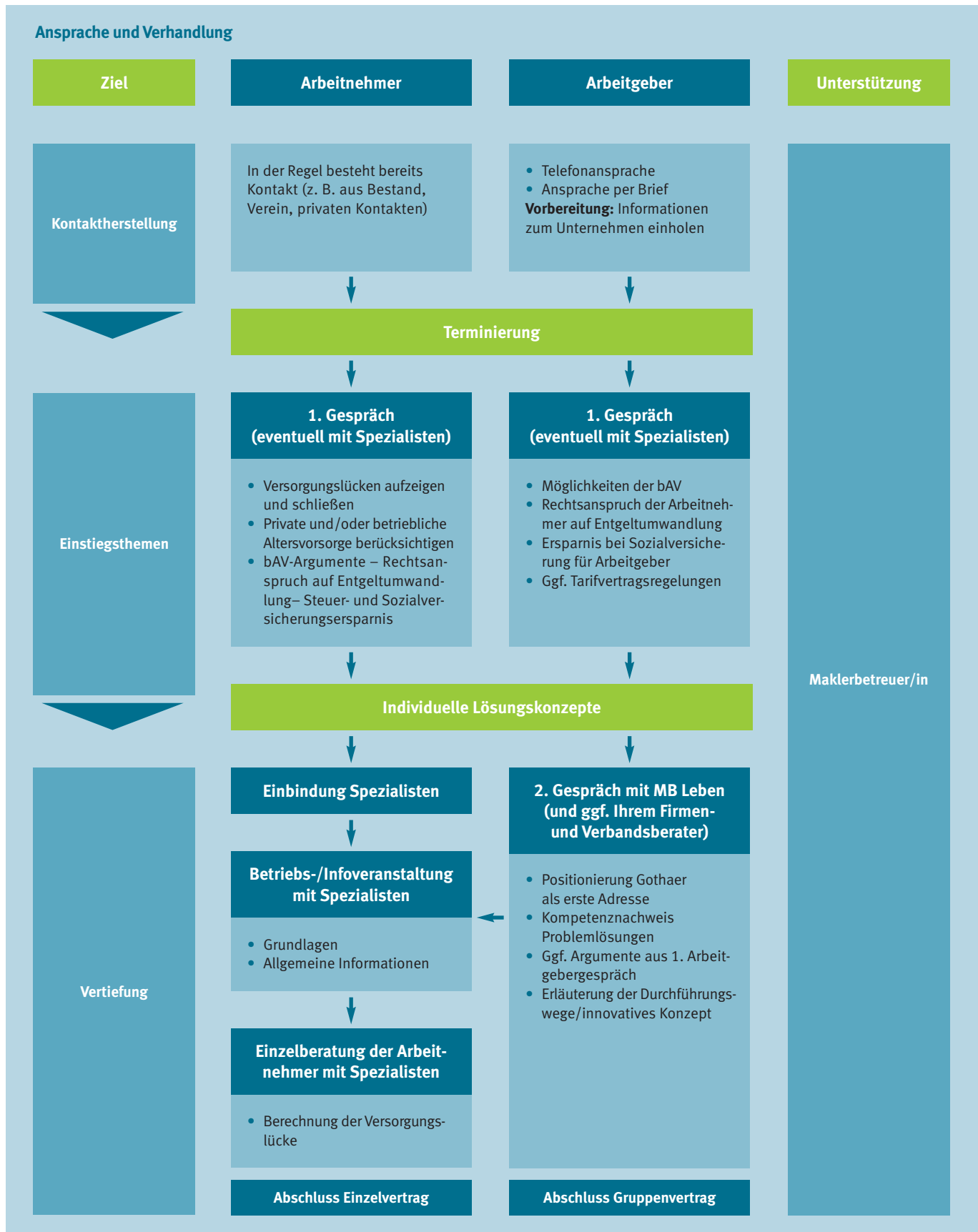
Identifikation und Selektion von Unternehmerkunden

Nutzen Sie auf der Suche nach potenziellen Neukunden am besten zunächst Ihren Bestand. Denn wer bereits Sach- und Leben-Policen bei Ihnen hat, wird Ihnen auch weiterhin vertrauen. Und wenn es um „echte“ Neukunden geht, gilt die Devise „Gewusst, wo!“. Wir sagen es Ihnen.



Ansprache und Verhandlung

Die Ansprache potenzieller Kunden erfolgt in drei Schritten – mit einem Ziel: dem Vertragsabschluss. Natürlich unterstützen Sie Ihr/e zuständige/r Maklerbetreuer/in und Ihr Firmen- und Verbandsberater gerne.



Ihre Ansprechpartner im Unternehmen

Wichtig zu wissen

Es gibt nicht nur einen Weg, sondern viele Möglichkeiten des Einstiegs. Legen Sie die für Sie passende Strategie fest! Lassen Sie bei der Suche nach potenziellen Kunden auch mal Ihre Beziehungen spielen. Dies kann Ihnen gute Kontakte verschaffen.

Arbeitgeber

Ihr Vorteil: Wenn Sie direkt mit dem Arbeitgeber verhandeln, setzen Sie sich unmittelbar mit dem Entscheidungsträger auseinander. So können Sie die Einrichtung einer bAV-Lösung ohne Umwege vereinbaren.

Achtung: Zuständige Personen können ggf. der Personalchef oder der kaufmännische Leiter sein.

Das sollten Sie beachten

Berücksichtigen Sie, dass Sie dem Arbeitgeber die Wichtigkeit und Vorteilhaftigkeit einer bAV vermitteln. Denn es kann sein, dass dieses Thema für ihn noch nicht die nötige Priorität hat.

Tipp: Vielseitige individuelle Angebote nutzen und zielführende Fragen verwenden.

Externer Berater

Ihr Vorteil: Wenn Sie einen Unternehmens- oder Steuerberater auf Ihrer Seite wissen, haben Sie in der Regel einen guten Kontakt zur Geschäftsleitung verschiedener Unternehmen.

Das sollten Sie beachten

Unternehmens- und Steuerberater sind häufig fachlich zum Thema bAV nicht versiert. Hier gilt es, Überzeugungsarbeit zu leisten. Es ist aber auch wichtig, deren Kompetenz nicht in Frage zu stellen.

Tipp: Vorab mit Meinungsführern sprechen.

Arbeitnehmer

Ihr Vorteil: Hier sind Sie direkt an der Quelle: Schließlich hat der Arbeitnehmer konkreten Bedarf für eine bAV. Zudem ist er entsprechend sensibilisiert, wenn ihm eine aktuelle Renteninformation mit Kontostand vorliegt. An diese „Empfehlung“ kann angeknüpft werden. Außerdem kann ein einzelner Arbeitnehmer viele Kollegen positiv beeinflussen.

Das sollten Sie beachten

Der einzige Nachteil: Der Arbeitnehmer besitzt keine Entscheidungskompetenz. Er hat „lediglich“ einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Fragen Sie ihn nach dem richtigen Ansprechpartner (Chef, Personalbüro).

Betriebsrat

Ihr Vorteil: Beim Betriebsrat können Sie wertvolle Basisarbeit leisten. Wenn Sie ihn überzeugen, können Sie sicher sein, dass die Vorteile der bAV direkt an die Mitarbeiter herangetragen werden. Oft folgt ein Arbeitgeber bei diesem Thema den Vorstellungen seines Betriebsrates.

Das sollten Sie beachten

Gehen Sie sensibel vor, und versuchen Sie, mögliches Konfliktpotenzial zum Arbeitgeber zu erkennen und entsprechend zu reagieren.

Tipp: Vorab mit Meinungsführern sprechen.

Vereine

Ihr Vorteil: In Vereinen können Sie Ihre persönlichen Beziehungen nutzen, um einen Einstieg in Unternehmen zu finden.

Das sollten Sie beachten

Vorsicht ist geboten, da die private und geschäftliche Ebene vermischt werden könnte. Ein sensibles Vorgehen hat auf diesem Gebiet oberste Priorität.

Tipp: Vorab mit Meinungsführern sprechen.

Verbände

Ihr Vorteil: Wenn Sie einen Unternehmensverband für die bAV gewinnen können, haben Sie einen interessanten alternativen Einstieg und können gleich mehrere Unternehmen für sich gewinnen.

Das sollten Sie beachten

Verbände haben oft bereits Kontakt zu Mitbewerbern. Ein Verbandskontakt ist kein fertiger Vertrag – aber auf jeden Fall ein guter Einstieg.

Tipp: Nutzen Sie die Unterstützung des Spezialisten.

Goldene Regeln

- Finde heraus, was der andere braucht
- Gib, damit dir gegeben wird („no give no get“)
- werde nicht ungeduldig, wenn du nicht sofort etwas zurückbekommst, sondern plane langfristig
- Im Mittelpunkt steht die Person und nicht das Geschäft
- Gehe auf den anderen ein
- Bleibe authentisch und somit glaubwürdig (Gestik, Mimik, Haptik)
- Setze dir persönliche Ziele

Sünden

- Verschaffe dir keinen Vorteil auf Kosten des anderen
- Stelle keine Forderungen
- Verlange keine Adresslisten
- Prahle nicht mit deinem Netzwerk

Terminvereinbarung

Eine gute und erfolversprechende Möglichkeit ist das Telefonat. Jedes Telefonat sollte gut vorbereitet sein – um am Ende des Gesprächs eine Terminvereinbarung zu erreichen.

Achtung

Nach dem neuen Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb (UWG) dürfen Sie nur solche Kunden anrufen, die explizit ihr Einverständnis hierzu gegeben haben!

Terminvereinbarung

1. Gesprächs- einstieg

- Nutzen Sie Ihre individuelle Kundenansprache mit der Einstiegsfrage: Wer kümmert sich bei Ihnen um die bAV?

Tipp: Bei Bedarf vorab fachliche Hintergründe mit bAV Spezialisten erarbeiten und Unterstützung nutzen.

2. Gesprächs- partner ermitteln

- Nutzen Sie Ihre individuelle Kundenansprache mit der Einstiegsfrage: Wie ist die bAV in Ihrem Betrieb geregelt?

3. Zielführende Fragestellung und Termin- vereinbarung

- Wurden Sie schon über die Nettolohnerhöhung durch bAV informiert?
- Wie wird bei Ihnen über die Möglichkeit/Änderung der bAV informiert?
- Wie sind Ihre vermögenswirksamen Leistungen geregelt?
- Welche Beteiligungsquote haben Sie?
- Wie ist die Versorgung der leitenden Angestellten geregelt?
- Stehen Gehaltserhöhungen an?
- Auf welche Art und Weise haben Sie den Rechtsanspruch auf eine bAV erfüllt?
- Zahlen Sie einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung?
- Was halten Sie von innovativen Gehaltsmodellen?
- Was verstehen Sie unter innovativen Gehaltsmodellen?
- Wollen Sie Ihre Arbeitnehmer bei Ihrer (privaten) Altersvorsorge unterstützen?
- Welche Wünsche haben Sie bezüglich der Einrichtung einer bAV?
- Wie zufrieden sind Sie mit dem Service Ihres Anbieters?
- Halten Sie die Notwendigkeit einer bAV (neben der Deutschen Rentenversicherung) für wichtig?
- Warum haben Sie sich für eine andere Versicherungsgesellschaft entschieden?

Tipp: Ihr Ziel sollte die Terminvereinbarung sein, kein Fachgespräch.

4. Gegebenenfalls Einwandbe- handlung

- Siehe Beispiele zur Einwandbehandlung

5. Gesprächs- abschluss

Tipp: Bestätigen Sie dem Kunden noch einmal den vereinbarten Termin.

Die häufigsten Fragen zur bAV

Arbeitgeber

Wie lange ist ein Arbeitnehmer an seine Entscheidung für eine Entgeltumwandlung gebunden?

Der Arbeitnehmer kann jährlich erneut entscheiden, ob und in welcher Höhe er seinen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung nutzt. Damit ist für den Arbeitnehmer eine jährliche Anpassung an die individuellen Lebensumstände möglich. Natürlich bleibt es dem Arbeitnehmer unbenommen, im Interesse einer verwaltungsarmen Handhabung der betrieblichen Altersversorgung die jährliche Entscheidungsfreiheit nicht zu nutzen, sondern gleichbleibende oder bestimmte Gehaltsbestandteile umzuwandeln.

Welche Entgeltbestandteile kann der Arbeitnehmer umwandeln?

Es können nur künftige Entgeltansprüche umgewandelt werden. Die Möglichkeit einer rückwirkenden Umwandlung von Entgelt ist damit nicht gegeben. Ein künftiger Entgeltanspruch liegt vor, wenn das Entgelt noch nicht fällig ist und der Arbeitnehmer dieses noch nicht erhalten hat. Neben einer Umwandlung der laufenden Bezüge ist auch die Umwandlung von Einmal- und Sonderzahlungen (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) möglich.

Besteht die Möglichkeit, zusätzlich zu den Beiträgen in eine Direktversicherung eine Pensionskasse abzuschließen?

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersvorsorge bis maximal 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (2012 = 2.688 EUR jährlich). Darüber hinaus ist ein zusätzlicher steuerlicher Förderrahmen bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von 1.800 EUR möglich. Dieser Betrag ist sozialversicherungspflichtig und kann in Anspruch genommen werden, sofern nicht gleichzeitig eine (alte) Direktversicherung mit Pauschalbesteuerung genutzt wird.

Eine darüber hinausgehende Entgeltumwandlung/bAV kann über die Gothaer Unterstützungskasse erfolgen.

Warum ist die betriebliche Altersversorgung der Gothaer besser als die vieler anderer Versicherungsunternehmen?

Die verschiedenen durchführungswegspezifischen Versorgungsträger der betrieblichen Altersversorgung sind in die Gothaer Konzernfamilie eingebettet; insgesamt verfügt der Konzern in diesem Bereich über große Erfahrung und weitreichende Kompetenz. Das Kapitalanlagemanagement der Gothaer, das Herzstück jeder kapitalgedeckten Versorgung, erreicht seit Jahren kontinuierlich über dem Durchschnitt liegende Verzinsungen. Darüber hinaus profitiert der Gothaerkunde über ein engmaschiges Service- und Dienstleistungsnetz. Dieses bietet ihm neben der hochqualifizierten Beratung und der Präsentation vor seiner Belegschaft auch Unterstützung bei der Erstellung von finanzmathematischen Gutachten (über die Tochtergesellschaft GBG), der Verwaltung der eingerichteten Versorgungswerke und der Betreuung von laufenden Pensionszahlungen (über die Tochter Pensus) oder bei allen Fragen rund um die betriebliche Altersversorgung im Unternehmen.

Sofern der Kunde international aufgestellt ist oder internationale Verbindungen hat, so können wir ihm über unser internationales Netzwerk auch hier die passenden Lösungen bieten.

Hat die Einführung einer betrieblichen Altersversorgung Auswirkungen auf die Bilanz?

Die Einrichtung einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder eines Pensionsfonds (so genannte „versicherungsförmige Durchführungswege“) ist grundsätzlich bilanzneutral. Dies gilt auch bei Einrichtung der bAV über eine Unterstützungskasse. Lediglich die Erteilung einer unmittelbaren Versorgungszusage (Direktzusage) hat bilanzielle Auswirkungen: Für die zugesagten Leistungen müssen Rückstellungen gebildet werden (Handels- und Steuerbilanz). Bezüglich der Handelsbilanz bietet sich durch das Bilanzrechtsmodernisierungsgesetz (BilMoG) neuerdings die Möglichkeit einer Saldierung der Rückstellungen für Pensionsverpflichtungen mit verpfändeten Rückdeckungsversicherungen. Hierdurch wird auch nach deutschem Handelsrecht eine wesentliche Angleichung an die internationale Bilanzierungsstandards (z. B. IFRS) erreicht. Für die individuellen Auswirkungen auf das Unternehmen sollte ggf. auch der Steuerberater hinzugezogen werden.

Kann die Einführung einer bAV zu einer Arbeitgeberhaftung für mich führen?

Die von der Gothaer angebotenen Lösungen für die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung erfüllen alle gesetzlichen Anforderungen. Dadurch sichert sich der Arbeitgeber aus haftungsrechtlicher Sicht gegen Ansprüche seines Arbeitnehmers ab. Dies gilt selbstverständlich auch für die fondsgebundene Gothaer Direktversicherung ReFlex. Insbesondere im Hinblick auf die Frage der Zulässigkeit von gezillerten Tarifen in der bAV bestehen keine Bedenken: Die Tarife der Gothaer sehen eine VVG-konforme Verteilung der Abschlusskosten über die ersten 5 Vertragsjahre bzw. über die gesamte Vertragslaufzeit vor. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Urteil vom 15.09.2009, AZ: 3 AZR 17/09) sind VVG-konforme Tarife auch in der bAV nicht zu beanstanden.

Muss ich meine Arbeitnehmer zwingend über die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung informieren?

Laut § 1a BetrAVG steht jedem Arbeitnehmer die Möglichkeit zur betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung zu. Die Pflicht zur Aufklärung des Arbeitnehmers hierüber ist aber weder im Gesetz geregelt, noch höchstrichterlich entschieden. Allerdings ist zu beachten, dass es in manchen Tarifverträgen für den Arbeitgeber bereits explizite Pflichten zur Information seiner Arbeitnehmer gibt.

In der Literatur wird die Meinung vertreten, dass die Pflicht zur Information aus anderen Urteilen des Bundesarbeitsgerichtes abgeleitet werden kann (so z. B. BAG, Urteil vom 11.12.2001, Az: 3 AZR 339/00).

Auch wenn eine entsprechende Entscheidung für die bAV noch aussteht, sollte der Arbeitgeber sich auf die sichere Seite stellen und seine Mitarbeiter informieren. Hiermit zeigt er auch, dass er seiner sozialen Verantwortung gerecht wird. Entsprechende Vordrucke und Informationen zur Arbeitnehmerinformation können bei Bedarf zur Verfügung gestellt werden.

Bestimmt der Arbeitnehmer den Durchführungsweg oder kann er hierauf Einfluss nehmen?

Dem Arbeitnehmer steht das Recht auf Entgeltumwandlung zu. Einen Anspruch auf einen besonderen Durchführungsweg hat er aber nur bedingt. Die Durchführung richtet sich nach § 1a Abs. 1 Satz 3 BetrAVG. Hiernach kann der Arbeitgeber festlegen, dass die betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds durchgeführt wird.

Bietet der Arbeitgeber keinen Durchführungsweg oder ausschließlich die Direktzusage oder die Unterstützungskasse als Durchführungsweg an, so hat der Arbeitnehmer in jedem Fall Anspruch auf eine Direktversicherung.

Bei einer vom Arbeitgeber finanzierten bAV hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf einen bestimmten Durchführungsweg.

Kann der Arbeitgeber den Versorgungsträger einseitig („Versicherungsunternehmen“) festlegen?

Ja. Der Arbeitgeber ist zwar dazu verpflichtet, dem Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung zu ermöglichen (s. S. 28 ff), hat aber bei der Wahl des Versorgungsträgers grundsätzlich freie Hand. Lediglich in einigen Tarifverträgen gibt es Festlegungen bzgl. des auszuwählenden Versorgungsträgers; ansonsten haben aber weder der Arbeitnehmer noch der Betriebsrat ein Mitspracherecht bei der Auswahl des Versorgungsträgers.

Dem Arbeitgeber ist es natürlich freigestellt, auch andere Versorgungsträger als die von ihm selbst gewählten zuzulassen, um ggf. den Wünschen seiner Arbeitnehmer zu entsprechen.

Arbeitnehmer

Wie werden die Renten bzw. die Leistungen besteuert?

Für die Gothaer Direktversicherung und die Pensionskasse gilt das Prinzip der nachgelagerten Besteuerung. Das heißt es besteht Steuerfreiheit in der Beitragsphase, versteuert wird erst in der Leistungsphase. Dies gilt bis maximal 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (2012 = 2.688 EUR jährlich). Für Neuzusagen (Zusagen nach dem 01.01.2005) ist darüber hinaus ein zusätzlicher Förderrahmen bis zu einem jährlichen Höchstbetrag von 1.800 EUR möglich, sofern keine (alte) Direktversicherung mit Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG besteht.

Da das zu versteuernde Einkommen im Rentenbezug in der Regel niedriger ist und zusätzlich höhere Freibeträge (die bis 2040 aber sukzessive abgebaut werden) gelten als im Erwerbsleben, führen die Durchführungswege Direktversicherung und Pensionskasse neben einer Steuerstundung auch zu einer Steuerersparnis.

Wie viel sollte vom Entgelt für eine Altersvorsorge umgewandelt werden?

Der Arbeitnehmer kann selbst entscheiden, in welchem Umfang er für den späteren Ruhestand vorsorgen möchte. Aufgrund der staatlichen Förderung, die die Entgeltumwandlung steuer- und sozialversicherungsfrei gestaltet, kann sich der Arbeitnehmer auch hohe Beiträge „leisten“, da die tatsächliche Netto-Belastung deutlich geringer ist.

Kann ich Leistungen aus der bAV vererben?

Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind nicht vererblich. Neben der Absicherung der Risiken Alter und Invalidität ist im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung aber auch die Absicherung der Hinterbliebenen möglich. Als Hinterbliebene gelten folgende Personen: Ehegatten bzw. eingetragene Lebenspartner, Kinder bis 18 Jahre (bzw. bis 25 Jahre – je nach Einkommen), ehemalige Ehepartner und unter bestimmten Voraussetzungen auch der Lebensgefährte bzw. die Lebensgefährtin. Die Rangfolge kann dabei allerdings abgeändert werden.

Was ist, wenn ich den Arbeitgeber wechsele oder eventuell arbeitslos werde?

Der Versicherungsvertrag kann entweder beitragsfrei gestellt werden, bis die Versicherung über einen möglichen neuen Arbeitgeber fortgeführt werden kann, oder der Arbeitnehmer übernimmt den Vertrag als Versicherungsnehmer und führt diesen privat mit gleichen oder mit einem niedrigen Mindestbeitrag fort.

Verliert der Arbeitnehmer durch die Abgabensparnis bei der Entgeltumwandlung Ansprüche aus den Sozialversicherungen?

Die eingesparten Rentenversicherungsbeiträge bewirken eine marginale Schmälerung der gesetzlichen Rente. Im Gegenzug wird aber durch die Entgeltumwandlung eine viel höhere zusätzliche betriebliche Rente geschaffen.

Für die Krankenversicherung wirkt sich die Entgeltumwandlung lediglich auf die Höhe des Krankengelds aus, das im Leistungsfall geringfügig gekürzt würde. Gleiches gilt für das Arbeitslosengeld I im Falle der Arbeitslosigkeit.

Goldene Regeln für die Arbeitgeberansprache

Konkret die Einsparungen der Entgeltumwandlung in Euro und Cent darstellen

Die „Gier“ nach hoher Durchdringung und schneller Umsetzung wecken. Nutzen Sie die „Beratungswerkzeuge“ aus GOAL. Dabei auch klarstellen, dass Abwarten Geld kostet.

Beschränkung der Argumente auf die „Standardlösung“

Im Arbeitgebergespräch „Schulungsansätze“ vermeiden und sich auf das Wesentliche beschränken. Also nicht über die Vor- und Nachteile sämtlicher Durchführungswege nebst deren Ausprägungen referieren.

Bündnis mit dem Arbeitgeber eingehen

Beide, Arbeitgeber und Vermittler, profitieren von einer hohen Beteiligung der Arbeitnehmer bei der Entgeltumwandlung. Durch die Beratungsleistung des Vermittlers wird der Arbeitnehmeranspruch umgesetzt und der Verwaltungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung minimiert.

Dem Arbeitgeber den Vorteil eines Zuschusses bei der Entgeltumwandlung darlegen

Auch hier kann über die „Beratungswerkzeuge“ aus GOAL der Nutzen eines Arbeitgeberzuschusses dargestellt werden. Erfahrungswerte zeigen auf, dass sich bei einem Zuschuss des Arbeitgebers die Beteiligungsquote vervielfachen kann.

Die reale Einsparung des Arbeitgebers ist mit Arbeitgeberzuschuss deutlich höher, als bei einer geringen Beteiligung der Belegschaft ohne Arbeitgeberzuschuss.

Einsatz der Mitarbeiterbestätigung vorstellen und initiieren

- Der Arbeitgeber minimiert Haftungsrisiken und stellt sicher, dass jeder Arbeitnehmer ausreichend informiert ist. Der Arbeitnehmer äußert schriftlich gegenüber seinem Arbeitgeber die Wahl zwischen Verzicht auf einen Vorteil und einer individuellen Beratung bzw. einem Angebot.
- Aufgrund dieser Bestätigung erhöht sich die Quote der einzelnen Beratungen und somit auch die Entgeltumwandlungen.
- Der Arbeitgeber erhält ein Feedback über die Anzahl der Beratungen. Multiplikatoren, wie z. B. Betriebsräte oder Meister können anhand der Rückläufe unterstützen.

Multiplikatoren im Unternehmen gewinnen

Betriebsräte, Meister, Abteilungsleiter und Personaldienste – falls arbeitgeberseitig gestattet – in Umsetzung (Organisation der Belegschaftsinformationen und Beratungsgespräche) frühzeitig einbinden. Diese „Fürsprecher“ erleichtern und fördern die Beteiligung der Arbeitnehmer.

Weitere Einsparungen aufzeigen

Klären Sie mit dem Arbeitgeber, ob ein Umlenken der vermögenswirksamen Leistungen für die Entgeltumwandlung möglich ist.

Beispiele für Arbeitgebereinwände

Wenn Sie direkt auf den Arbeitgeber zugehen, kann es Einwände geben, die es zu entkräften gilt. Oft liegt es an mangelnder Zeit, manchmal aber auch an Unwissenheit über die Vorteile einer betrieblichen Altersversorgung. Darauf können Sie sich vorbereiten.

Ich habe keine Zeit

Das verstehe ich. Es ist aber besser, Sie nehmen sich Zeit für dieses Thema, bevor Ihre Mitarbeiter Sie darauf ansprechen. So handeln Sie unternehmerisch, behalten die Zügel in der Hand und wählen das für Sie Richtige aus. Ansonsten ist der Aufwand gering, denn wir beraten Ihre Mitarbeiter und erstellen kostenlose Vorschläge.

Das ist für uns nicht wichtig

Das sollten Sie nicht leichtfertig sagen. Seit dem 01.01.2002 haben Ihre Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung.

Einige Mitarbeiter haben schon eine betriebliche Altersversorgung

Dann sollten Sie einmal über die Versorgung aller Mitarbeiter nachdenken, bevor Sie unvorbereitet darauf angesprochen werden. Denn seit dem 01.01.2002 haben alle Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Durch einen Gruppenvertrag erhalten Ihre Mitarbeiter übrigens besonders attraktive Konditionen. Und Sie sparen nebenbei noch Sozialversicherungsbeiträge.

Wir warten, bis die Mitarbeiter auf uns zukommen, und wollen nicht selbst aktiv werden

Damit tun Sie Ihren Mitarbeitern aber nichts Gutes. Ein großer Vorteil einer betrieblichen Altersversorgung sind Firmenkundenkonditionen. Und Sie können Ihre Lohnnebenkosten senken.

Wir sind bereits mit einem anderen Versicherungsunternehmen im Gespräch

Es freut mich, dass Sie sich bereits für dieses Thema interessieren. Dann haben Sie die Vorteile einer betrieblichen Altersversorgung ja bereits erkannt. Gerade weil Sie schon Gespräche mit anderen Anbietern führen, sollten wir uns einmal unterhalten. Ein Vergleich kostet Sie doch nichts.

Wir können es uns im Moment nicht leisten, etwas für unsere Mitarbeiter zu tun

Das kann ich verstehen. Betriebliche Altersversorgung heißt aber nicht, dass Sie die auch bezahlen. Über eine Entgeltumwandlung zahlen Ihre Angestellten die Beiträge und Sie sparen auch noch Sozialabgaben.

Wir haben bereits eine betriebliche Altersversorgung

Dann haben Sie ja die Vorteile bereits erkannt. Gerne kann ich für Sie prüfen, ob Ihre betriebliche Altersversorgung den aktuellen gesetzlichen Vorgaben entspricht.

Goldene Regeln für die Arbeitnehmeransprache

Reduktion auf wenige Argumente

Es sollte vermieden werden, über die verschiedenen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung zu theoretisieren. Es reicht aus, Fragen zu Auswirkungen der vereinbarten Lösung zu beantworten. Die „Vorteilsmitnahme“ von günstigen Konditionen und geförderte Altersvorsorge über den Arbeitgeber stehen im Vordergrund.

Konkrete Beispiele darlegen

Im Grundsatz sind nur diese Fragen zu beantworten „Was kostet es mich?“ und „Was bringt es mir?“ Über das Berechnungsprogramm sollte vor Ort sogleich der Ausdruck des Vorschlags nebst Antrag erstellt werden.

Wenige Alternativen präsentieren

Die Abschlusswahrscheinlichkeit sinkt mit der Anzahl von angebotenen Alternativen. Daher sollte bei der Auswahl von Zusatzversicherungen, Produkten und Beitragsvarianten maximal zwei bis drei unterschiedliche Berechnungen angeboten werden.

„Energie sparen“ – den Finanzdienstleister in den Hintergrund stellen

Vor einem Beratertag hat sich der Arbeitgeber schon für die Gothaer als Partner bei der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung entschieden. Die Vorteile für die Betriebsrente in den Vordergrund stellen.

Der Berater ist verlängerter Arm des Arbeitgebers

Der Berater setzt die Betriebsrente als „Erfüllungsgehilfe“ des Arbeitgebers um. Versuchen Sie z. B. auf Dokumenten oder Formularen das Logo des Arbeitgebers zu integrieren. Bitte holen Sie vor der Verwendung das Einverständnis des Arbeitgebers ein.

„Nettoansatz“ in der Beratung

Der Arbeitnehmer beantwortet immer die Frage: „Was möchten Sie im Monat für die Altersvorsorge aufwenden?“ mit seinem jeweiligen Nettoverzicht. Mit dem „Nettoansatz“ zeigen Sie plastisch vor Ort, welcher Beitrag lediglich netto auf dem Lohnzettel fehlt, obwohl brutto erheblich mehr für die individuelle Altersversorgung angelegt wird. Die durchschnittlichen Umwandlungsbeträge z. B. für die Direktversicherung werden über diesen „Nettoansatz“ deutlich steigen.

Mitarbeiterbestätigung nutzen – Verzicht auf Vorteile quittieren lassen

Nutzen Sie die Mitarbeiterbestätigung, um die psychologische Komponente des Vorteilsverzichts einzusetzen. Ein Arbeitnehmer verzichtet in der Regel nicht auf mögliche Vorteile.

Beispiele für Arbeitnehmereinwände

Hier haben wir die häufigsten Einwände für Sie aufgeführt.

Ich habe schon eine private Lebens-/Rentenversicherung

Dann haben Sie ja schon die Notwendigkeit einer zusätzlichen Vorsorge erkannt. Wir sollten aber trotzdem gemeinsam prüfen, ob diese Vorsorge zur Schließung Ihrer Versorgungslücke wirklich ausreicht.

Ich habe gerade erst angefangen, hier zu arbeiten. Mein Arbeitgeber ist bestimmt nicht bereit, mir eine betriebliche Altersversorgung anzubieten

Alle Arbeitnehmer haben seit dem 01.01.2002 einen rechtlichen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. Jetzt können wir gemeinsam klären, welcher Durchführungsweg vorgesehen bzw. für Sie am besten ist.

Ich möchte lieber privat vorsorgen, dann bin ich nicht an den Betrieb gebunden

Mit einer betrieblichen Altersversorgung sind Sie nicht an Ihren derzeitigen Betrieb gebunden. Wenn Sie in der jetzigen Firma nicht mehr arbeiten, können Sie mit Ihrem neuen Arbeitgeber entweder die Fortsetzung vereinbaren oder die Versicherung privat weiterführen. Außerdem ist eine betriebliche Altersversorgung effizienter als private Vorsorge.

Wenn ich mal die Firma wechseln sollte, will der neue Arbeitgeber vielleicht den Vertrag nicht übernehmen

Ihr neuer Arbeitgeber muss Ihnen ein Angebot machen, da Sie einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung haben. Wenn dieser Anspruch in einem Tarifvertrag geregelt ist, sind dort auch häufig ein oder mehrere Durchführungswege festgelegt.

Ich möchte keine betriebliche Altersversorgung, weil ich nicht weiß, ob ich mir das in der nächsten Zeit noch leisten kann

Die Beiträge zahlen Sie aus Ihrem Brutto-Einkommen. Die Netto-Belastung ist also wesentlich geringer. Wenn es trotzdem Zeiten geben sollte, in denen Sie die Beiträge nicht bezahlen können, haben Sie die Möglichkeit, die Entgeltumwandlung im Einvernehmen mit Ihrem Arbeitgeber einzustellen oder zu reduzieren.

Jedoch werden sich Ihre Leistungen dadurch reduzieren und es können ggf. Zusatzversicherungen (z. B. Berufsunfähigkeitsversicherung) entfallen.

Ich bin gegen eine betriebliche Altersversorgung, weil im Moment aufgrund der wirtschaftlichen Lage viele Unternehmen Insolvenz anmelden

Bei einer Insolvenz Ihres Arbeitgebers ist Ihre Versorgung nicht betroffen. Über das unwiderrufliche Bezugsrecht wird Ihre Versorgung der Insolvenzmasse entzogen und Sie können den Vertrag fortführen.

Das ist mir zu unsicher, weil ich nicht weiß, was bei langer Krankheit oder Elternzeit passiert

In solchen Fällen können Sie den Versicherungsschutz in voller Höhe erhalten, indem Sie die Beiträge aus privaten Mitteln weiterzahlen. Sie haben aber auch die Option, die Beitragszahlung für diesen Zeitraum einzustellen (bei Verringerung der Leistungen) und den Vertrag danach unter bestimmten Voraussetzungen wieder aufleben zu lassen.

Wenn ich sterben sollte, hat niemand was davon

Wenn bei Ihrem Tod Leistungen fällig werden, sind in nachfolgender Reihe begünstigt:

- Ihr Ehegatte/eingetragener Lebenspartner
- falls Sie nicht verheiratet sind, Ihre kindergeldberechtigten Kinder, bis zu einem bestimmten Höchstalter
- falls Sie auch keine kindergeldberechtigten Kinder haben, Ihr namentlich benannter Lebensgefährte (eheähnliche Lebensgemeinschaft)
- die darauf folgenden Erben (Sterbegeld)

Die Reihenfolge können Sie natürlich auch abändern.

Die wichtigsten Bausteine der Altersversorgung.				
Art der Vorsorge	Das Prinzip	Beitragshöhe	Steuern und Abgaben ... in der Ansparphase	... und im Alter
1. Schicht				
Gesetzliche Rentenversicherung (GRV)	Die wichtigste Alterssicherung in Deutschland. Versicherungspflichtige zahlen auf Einkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze (2012: 67.200 EUR in den alten Bundesländern) gesetzliche Rentenversicherungsbeiträge.	Derzeit (2012) 19,6 % vom Bruttogehalt, maximal 1.097,60 EUR pro Monat. Der Arbeitgeber zahlt die Hälfte.	Beiträge sind ab dem Jahr 2025 komplett als Sonderausgaben abzugsfähig. Derzeit (2012) sind 74 % absetzbar, dann jedes Jahr 2 % mehr.	Bezüge sind ab dem Jahr 2040 vollständig steuerpflichtig. Derzeit (2012) sind 64 % zu versteuern, bis 2020 je 2 %, dann je 1 % mehr – maßgeblich für die Rentensteuerlast ist die Quote bei der ersten Zahlung. Zudem fallen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung an.
Basis-Rente („Rürup-Rente“)	Basisrenten sind lebenslange Leibrenten, die frühestens mit 62 Jahren auszuzahlen sind. Basisrenten stehen jedermann offen.	Bis zu 20.000 EUR (ledig) bzw. 40.000 EUR (verheiratet) lassen sich pro Jahr steuerbegünstigt sparen. Der Spielraum wird reduziert um Beiträge zur GRV bzw. zu Versorgungswerken.	wie GRV-Beiträge	Steuerpflicht wie GRV-Beiträge. Keine Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung.
2. Schicht				
Riester-Rente	Riester-Renten sind staatlich geförderte Altersvorsorgeverträge, bei denen zu Beginn der Auszahlungsphase mindestens die eingezahlten Beiträge zur Zahlung einer geschlechtsunabhängig kalkulierten lebenslangen Rente zur Verfügung stehen müssen. Der Kreis der Förderberechtigten ist sehr groß (ausgenommen sind aber z. B. Selbstständige).	Wer vier Prozent vom Einkommen spart, dem schießt der Staat pro Kopf und Jahr 154 EUR zu. Je Kind gibt es weitere 185 EUR bzw. 300 EUR für Kinder, die nach dem 31.12.2007 geboren sind, extra. Maximal 2.100 EUR dürfen inklusive dieser Zulagen als Sonderausgaben abgezogen werden.	Die Beiträge werden aus versteuertem und in der Sozialversicherung verbeitragtem Einkommen geleistet.	Volle Steuerpflicht. Keine Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung – es sei denn, die „Riester“-Förderung wurde über den Arbeitgeber in Anspruch genommen (Betriebsrente).
Betriebsrente	Jeder Angestellte hat Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung aus Entgeltumwandlung. Fünf im Detail unterschiedliche Durchführungswege stehen zur Verfügung.	Der Staat fördert Beiträge bis zu einer Höhe von 4.488 EUR (2012) pro Jahr, je nach Durchführungsweg teilweise auch mehr.	Bei den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds greift die „Eichel“-Förderung: Bis zu 2.688 EUR vom Einkommen lassen sich steuer- und sozialabgabenfrei sparen, weitere 1.800 EUR steuerfrei. Höhere Fördervolumina sind über die Durchführungswege Unterstützungskasse und Direktzusage möglich.	Volle Steuerpflicht und Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung.
3. Schicht				
Private Rentenversicherung/Kapital-Lebensversicherung	Altersvorsorge in diversen Varianten mit größeren Freiheiten bezüglich Ablaufalter, Kapitalzahlungen etc.	unbegrenzt	Die Beiträge werden aus versteuertem und in der Sozialversicherung verbeitragtem Einkommen geleistet.	Bei lebenslanger Rente wird nur der s. g. Ertragsanteil besteuert, der sich nach dem Alter bei Rentenbeginn richtet. Einmalauszahlungen unterliegen ab Alter 62 und nach einer Mindestlaufzeit von zwölf Jahren zu 50 % der Besteuerung, sonst voll. Grundsätzlich fallen keine Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung an.
Fondssparpläne u.a.	Regelmäßige Anlage zum Beispiel in Aktien- oder Renten-Fonds	unbegrenzt	Die Beiträge werden aus versteuertem und in der Sozialversicherung verbeitragtem Einkommen geleistet. Laufende Kapitalerträge (Zinsen, Dividenden) unterliegen der Besteuerung.	Erträge unterliegen bei Neuanlage ab 2009 in voller Höhe der 25 % Abgeltungssteuer. Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung fallen nicht an.

Quelle: eigene Recherchen. Alle Angaben Stand 01/2011, abweichende Regeln möglich für neue Bundesländer, Verheiratete sowie für Altverträge (Abschluss vor 2005).

Sozialversicherungszahlen 2012 und Höchstgrenzen für die bAV

• Beitragssätze

Ab 01.01.2012 gelten die nachfolgend aufgeführten Beitragssätze zur Sozialversicherung.

Beitragssätze			
Versicherungszweig	Beitragssatz	AG-Anteil	AN-Anteil
GRV:	19,60 %	9,80 %	9,80 %
ALV:	3,00 %	1,50 %	1,50 %
GKV:	15,50 %	7,30 %	8,20 % ¹
GPV:	1,95 % (+0,25%) ²	0,975 %	0,975 % (+0,25 %) ²
Gesamt:	40,05 % (40,30 %)²	19,575 %	20,475 % (20,725 %)²

¹ In dem Beitragssatz von 15,50 % (bzw. 8,20 %) sind 0,9 % Zuschuss für Zahnersatz enthalten, die vom Arbeitnehmer alleine zu tragen sind.

² Kinderlose Arbeitnehmer ab 23 müssen einen Zuschlag von 0,25 % zahlen.

• Beitragsbemessungsgrenzen

GRV und ALV : Ab 01.01.2012 beträgt die Beitragsbemessungsgrenze in der Gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Jährlich: 67.200 EUR (Ost: 57.600 EUR) Monatlich: 5.600 EUR (Ost: 4.800 EUR)

Auswirkung auf bAV:

- Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG
- Steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG (DV, PK, PF)
- SV-Freiheit nach § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV (DV, PK, PF)
- SV-Freiheit nach § 14 Abs. 1 S. 2 SGB IV (UK, PZ)

Höchstbetrag: 4% der BBG GRV (West):

Jährlich: 2.688 EUR

Monatlich: 224 EUR

GKV und GPV: Die Beitragsbemessungsgrenze in der Gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (BBG GKV) beträgt:

Jährlich: 45.900 EUR

Monatlich: 3.825 EUR

Die Versicherungspflichtgrenze (Neubestand) liegt bei jährlich 50.850 EUR.

• Bezugsgröße nach § 18 SGB IV

Die Bezugsgröße nach § 18 SGB IV beträgt:

Jährlich: 31.500 EUR (Ost: 26.880 EUR) Monatlich: 2.625 EUR (Ost: 2.240 EUR)

Auswirkung auf bAV:

- **Abfindungshöchstgrenzen nach § 3 BetrAVG**

Höchstbetrag Renten: 1% der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV

Höchstbetrag Kapital: 120% der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV

Max. Rente: 26,25 EUR (Ost: 22,40 EUR)

Max. Kapital: 3.150 EUR (Ost: 2.688 EUR)

- **Grenze für gesetzliche Insolvenzversicherung nach § 7 Abs. 3 BetrAVG**

Höchstbetrag: Dreifache der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV

Max. Rente: 7.875 EUR (Ost: 6.720 EUR)

Die Betriebliche Altersversorgung im Überblick.

Stichwort	Direktversicherung	Pensionszusage	Unterstützungskasse	Pensionskasse	Pensionsfonds
Steuerliche Regelung Unternehmen	§ 4b EStG § 4 Abs. 4 EStG	§ 6a EStG	§ 4d EStG	§ 4c EStG	§ 4e EStG
Steuerliche Förderung für Arbeitgeber durch	Betriebsausgabenabzug in Höhe der geleisteten Versicherungsbeiträge (zuzüglich der zu entrichtenden Lohnsteuern bei Altverträgen mit Pauschalversteuerung).	Bildung von Rückstellungen ab dem 27. Lebensjahr. Beruht die Versorgungszusage auf einer Gehaltsumwandlung, so ist eine Rückstellung auch vor dem 27. Lebensjahr vorgeschrieben. Bei dieser Form der Zusage ist die Rückstellung mit dem höheren Barwert vorzunehmen.	Betriebsausgabenabzug in Abhängigkeit der gewählten Anlageform der zugewendeten Mittel und der Höhe der Zusage. Bei Versorgungszusagen, die an unter 27-jährige Begünstigte erteilt werden, ist eine freiwillige Unverfallbarkeit zu gewähren und bis zum Erreichen dieser Altersgrenze eine rückgedeckte Anlage vorgeschrieben.	Betriebsausgabenabzug, soweit Beiträge auf einer in Satzung oder Geschäftsplan der Kasse festgelegten Verpflichtung beruhen oder zur Deckung von Fehlbeträgen bei der Kasse beruhen.	Betriebsausgabenabzug, soweit Beiträge auf einer festgelegten Verpflichtung beruhen oder zur Deckung von Fehlbeträgen beim Pensionsfonds beruhen. Bei Übertragungen von Direkt-/Unterstützungskassenzusagen auf Pensionsfonds ist für Inanspruchnahme des § 3 Nr. 66 EStG beim Betriebsausgabenabzug die Verteilung des Mehraufwands auf die folgenden 10 Wirtschaftsjahre zu beachten.
Steuerlich geförderte Versorgungszusage nur aus erstem Dienstverhältnis möglich	Ja (§ 3 Nr. 63 EStG bzw. § 40b EStG bei Altverträgen)	Nein	Nein	Ja (§ 3 Nr. 63 EStG bzw. § 40b EStG bei Altverträgen)	Ja (§ 3 Nr. 63 EStG)
Steuerliche Regelung Anwärter ohne „Riester“-Förderung	Beitrag = Arbeitslohn Altverträge: Beitrag kann im Rahmen des § 40b EStG versteuert werden. Wird die pauschale Lohnsteuer nicht vom Arbeitgeber übernommen, sondern vom Begünstigten getragen, mindert dies nicht das zu versteuernde Einkommen. Neuverträge: Beitrag steuerfrei bis 4 % der GRV-BBG gem. § 3 Nr. 63 EStG. Zusätzlich max. 1.800 EUR steuerfrei, falls § 40b EStG nicht genutzt wurde.	Beitrag gilt nicht als Arbeitslohn und ist steuerfrei	Beitrag gilt nicht als Arbeitslohn und ist steuerfrei	Beitrag = Arbeitslohn Beitrag steuerfrei bis 4% der GRV-BBG gem. § 3 Nr. 63 EStG. Zusätzlich sind max. 1.800 EUR steuerfrei, falls § 40b EStG nicht genutzt wurde. Bezüglich der Pauschalversteuerung bei Altverträgen (nicht relevant bei der Gothaer Pensionskasse AG und generell auch erst möglich nach Ausschöpfung des § 3 Nr. 63 EStG) s. Ausführungen bei Direktversicherung	Beitrag = Arbeitslohn Beitrag steuerfrei bis 4% der GRV-BBG gem. § 3 Nr. 63 EStG. Zusätzlich sind max. 1.800 EUR steuerfrei, falls § 40b EStG nicht genutzt wurde. Steuerfreier Wechsel von Direktzusage/Unterstützungskasse auf Pensionsfonds gemäß § 3 Nr. 66 EStG möglich.
Steuerliche Regelung Anwärter mit „Riester“-Förderung (§§ 10a, 79 ff. EStG)	Beiträge voll steuerpflichtig, jedoch Zulagen/Sonderausgabenabzug; Abschluss eines Privatvertrags im Rahmen eines Kollektivvertrags empfehlenswert	Nicht möglich	Nicht möglich	s. Ausführungen zur Direktversicherung	s. Ausführungen zur Direktversicherung
Steuerliche Regelung Leistungsempfänger mit „Riester“-Förderung (§§ 10a, 79 ff. EStG)	Rentenleistung § 22 Nr. 5 EStG, Altersentlastungsbetrag nach § 24a EStG kann berücksichtigt werden, ist z. T. schon für andere Einkünfte dieser Art aufgezehrt; Pauschbetrag nach § 9a Abs. 1 Nr. 3 EStG abziehbar (ist i. d. R. schon aufgezehrt)	Entfällt	Entfällt	Rentenleistung § 22 Nr. 5 EStG, Altersentlastungsbetrag nach § 24a EStG kann berücksichtigt werden, ist z. T. schon für andere Einkünfte dieser Art aufgezehrt; Pauschbetrag nach § 9a Abs. 1 Nr. 3 EStG abziehbar (ist i. d. R. schon aufgezehrt)	Rentenleistung § 22 Nr. 5 EStG, Altersentlastungsbetrag nach § 24a EStG kann berücksichtigt werden, ist z. T. schon für andere Einkünfte dieser Art aufgezehrt; Pauschbetrag nach § 9a Abs. 1 Nr. 3 EStG abziehbar (ist i. d. R. schon aufgezehrt)

Stichwort	Direktversicherung	Pensionszusage	Unterstützungskasse	Pensionskasse	Pensionsfonds
Steuerliche Regelung Leistungsempfänger ohne „Riester“-Förderung Generelle Anmerkung: Langfristige Absenkung der Freibeträge geplant (2040 nur noch 102 EUR Werbungskosten-Pauschbetrag)	Altverträge: Rentenleistung § 22 Nr. 1 Satz 3 a EStG (Ertragsanteilsversteuerung), Kapitalleistung steuerfrei, wenn 5 Jahre Beitragszahlungsdauer, 12 Jahre Laufzeit und 60 % Mindesttodesfall-schutz eingehalten sind, sonst steuerpflichtige Zinsen nach § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG Neuverträge: s. Ausführungen Pensionsfonds	Rentenleistungen § 19 EStG, Kapitalleistungen § 34 EStG (Versorgungsfreibetrag 32% bis max. 2.400 EUR, Zuschlag von 720 EUR, Arbeitnehmer-Pauschbetrag für Werbungskosten gem. § 9a Satz 1 Nr. 1b EStG 102 EUR)	Rentenleistungen § 19 EStG, Kapitalleistungen § 34 EStG (Versorgungsfreibetrag 32% bis max. 2.400 EUR, Zuschlag von 720 EUR, Arbeitnehmer-Pauschbetrag für Werbungskosten gem. § 9a Satz 1 Nr. 1b EStG 102 EUR)	Rentenleistung aus un- versteuerten Beiträgen: § 22 Nr. 5 EStG (Besteuerung mit individuellem Steuersatz, Pauschbetrag für Werbungskosten gem. § 9a Satz 1 Nr. 3 EStG i.H.v. 102 EUR sowie Altersentlastungsbetrag nach § 24a EStG; max. 1.520 EUR); sonst: § 22 Nr. 1 EStG (Ertragsanteilsversteuerung, s. auch Direktversicherung)	Rentenleistung aus un- versteuerten Beiträgen: § 22 Nr. 5 EStG (Besteuerung mit individuellem Steuersatz, Pauschbetrag für Werbungskosten gem. § 9a Satz 1 Nr. 3 EStG i.H.v. 102 EUR sowie Altersentlastungsbetrag nach § 24a EStG; max. 1.520 EUR)
Steuerliche Rahmenbedingungen für „Riester“-Förderung	§§ 10a Abs. 1, 82 Abs. 2 EStG in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Nr. 4 AltZertG	Entfällt	Entfällt	§§ 10a Abs. 1, 82 Abs. 2 EStG in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Nr. 4 AltZertG	§§ 10a Abs. 1, 82 Abs. 2 EStG in Verbindung mit § 1 Abs. 1 Nr. 4 AltZertG
Wahlmöglichkeit Rente oder Kapitalleistung ohne Inanspruchnahme einer „Riester“-Förderung	Ja, bei neuem § 3 Nr. 63 EStG ist allerdings Leibrente Förderkriterium (Kapitaloption für Altersleistung ist jedoch steuerunschädlich), wobei auch eine Teilkapitalisierung bis max. 30 % zulässig ist	Ja	Ja	Ja (kein Kapitalwahlrecht bei der Tarifvertragslösung der Gothaer Pensionskasse AG), s. auch Ausführungen bei Direktversicherung	Grundsätzlich Rente, s. auch Ausführungen bei Direktversicherung
Wahlmöglichkeit Rente oder Kapitalleistung mit Inanspruchnahme einer „Riester“-Förderung	Nein, nur Rente (Kapitalzahlung wäre steuer-schädliche Verwendung, Ausnahmen: Teilkapitalisierung bis max. 30 % sowie Abfindung einer Kleinbetragsrente)	Entfällt	Entfällt	Nein, nur Rente (Kapitalzahlung wäre steuer-schädliche Verwendung, Ausnahmen: Teilkapitalisierung bis max. 30 % sowie Abfindung einer Kleinbetragsrente)	Nein, nur Rente (Kapitalzahlung wäre steuer-schädliche Verwendung, Ausnahmen: Teilkapitalisierung bis max. 30 % sowie Abfindung einer Kleinbetragsrente)
Finanzierungseffekte für das Unternehmen	Stark eingeschränkt	Ja	Ja	Nein	Nein
Bilanzneutral	Ja	Nein	Ja	Ja	Ja
Steuerbefreite Versorgungskasse	Nein	Entfällt	Ja	Ja (Gothaer Pensionskasse AG ist jedoch steuerpflichtig)	Nein
Freiheit bei der Vermögensanlage	Nein, aber Fondsgebundene Direktversicherung möglich: Gothaer ReFlex	Ja	Ja, bei nicht rückgedeckter Unterstützungskasse	Nein (Ausnahme: Fondstarife wie in der Gothaer Pensionskasse AG)	Ja
Einfluss auf Kapitalanlage seitens des Unternehmens	Nein, aber Fondsgebundene Direktversicherung möglich: Gothaer ReFlex	Ja	Ja, bei nicht rückgedeckter Unterstützungskasse	Nein (Ausnahme: Fondstarife wie in der Gothaer Pensionskasse AG)	Ggf. möglich
Ausfinanzierung der Versorgungszusage ohne Nachhaftungsrisiko des Unternehmens bei Fälligkeit der Leistung	Möglich, durch laufende Beitragszahlung	Möglich, abhängig von der selbst gewählten Anlageform	Möglich, abhängig von der selbst gewählten Anlageform	Möglich (z. B. Beitragszusage mit Mindestleistung in der Tarifvertragslösung und im VARIO-Produkt der Gothaer Pensionskasse AG)	Möglich bei Beitragszusage mit Mindestleistung/versicherungsförderiger Garantie durch den Pensionsfonds

Stichwort	Direktversicherung	Pensionszusage	Unterstützungskasse	Pensionskasse	Pensionsfonds
SV-Beitragspflicht ohne Inanspruchnahme einer „Riester“-Förderung	Arbeitgeberfinanziert: beitragsfrei im Rahmen des § 40b EStG (Altverträge) bzw. bis 4% der GRV-BBG Entgeltumwandlung: beitragsfrei im Rahmen des § 40b EStG bei Umwandlung von Sonderzahlungen (Altverträge) bzw. bis 4 % der GRV-BBG Zusätzliches Fördervolumen des § 3 Nr. 63 EStG (1.800 EUR) ist generell (auch bei Arbeitgeberfinanzierung) SV-pflichtig	Arbeitgeberfinanziert: beitragsfrei Entgeltumwandlung; beitragsfrei bis max. 4% der GRV-BBG	Arbeitgeberfinanziert: beitragsfrei Entgeltumwandlung; beitragsfrei bis max. 4% der GRV-BBG	s. Ausführungen bei Direktversicherung	Arbeitgeberfinanziert: beitragsfrei bis 4 % der GRV-BBG Entgeltumwandlung: beitragsfrei bis 4 % der GRV-BBG Zusätzliches Fördervolumen des § 3 Nr. 63 EStG (1.800 EUR) ist generell (auch bei Arbeitgeberfinanzierung) SV-pflichtig
SV-Beitragspflicht mit Inanspruchnahme einer „Riester“-Förderung	Ja, falls Einkommen < BBG	Entfällt	Entfällt	Ja, falls Einkommen < BBG	Ja, falls Einkommen < BBG
Beitragszusage mit Mindestleistung	Ja (Gothaer ReFlex)	Nein	Nein	Ja (Tarifvertragslösung und VARIO-Produkt der Gothaer Pensionskasse AG)	Ja
Beitragsorientierte Leistungszusage	Ja	Ja	Ja	Ja (z. B. PREMIUM-Tarif der Gothaer Pensionskasse AG)	Ja
Leistungszusage	Ja	Ja	Ja	Ja (Gothaer Pensionskasse AG sieht beitragsorientierte Leistungszusage und Beitragszusage mit Mindestleistung vor)	Ja
Klare Kalkulierbarkeit	Ja	Nein (aber kongruente Rückdeckung möglich)	Ja	Ja	Ja, falls Beitragszusage mit Mindestleistung/ versicherungsförmige Garantie durch den Pensionsfonds
Abfindungszahlung ohne Inanspruchnahme einer „Riester“-Förderung	Möglich im Rahmen der Bestimmungen des § 3 BetrAVG	Möglich im Rahmen der Bestimmungen des § 3 BetrAVG	Möglich im Rahmen der Bestimmungen des § 3 BetrAVG	Möglich im Rahmen der Bestimmungen des § 3 BetrAVG	Möglich im Rahmen der Bestimmungen des § 3 BetrAVG
Abfindungszahlung bei Inanspruchnahme einer „Riester“-Förderung	Nein, sonst förder-schädlich (Ausnahme Abfindung Kleinbe-tragsrente)	Entfällt	Entfällt	Nein, sonst förder-schädlich (Ausnahme Abfindung Kleinbe-tragsrente)	Nein, sonst förder-schädlich (Ausnahme Abfindung Kleinbe-tragsrente)
Gesetzliche Unverfall-barkeit der Ansprüche bei einer Finanzierung durch Entgeltumwandlung	Sofort, unabhängig ob eine „Riester“-Förderung in Anspruch genommen wird oder nicht	Sofort	Sofort	Sofort, unabhängig ob eine „Riester“-Förderung in Anspruch genommen wird oder nicht	Sofort, unabhängig ob eine „Riester“-Förderung in Anspruch genommen wird oder nicht
Gesetzliche Unverfall-barkeit der Ansprüche bei einer Finanzierung durch Arbeitgeberleistungen (Neuzusagen seit 2009)	5 Jahre nach der Ver-sorgungszusage und zusätzlich Vollendung des 25. Lebensjahres	5 Jahre nach der Ver-sorgungszusage und zu-sätzlich Vollendung des 25. Lebensjahres	5 Jahre nach der Ver-sorgungszusage und zusätzlich Vollendung des 25. Lebensjahres	5 Jahre nach der Ver-sorgungszusage und zu-sätzlich Vollendung des 25. Lebensjahres	5 Jahre nach der Ver-sorgungszusage und zu-sätzlich Vollendung des 25. Lebensjahres

Gothaer

Wir machen das.

**Gothaer
Lebensversicherung AG
Arnoldplatz 1
50969 Köln**

**Telefon 0221 308-00
www.gothaer.de**