



**Absicherung Todesfallrisiko und Berufsunfähigkeit bei Firmenkunden
– wieso eigentlich?**

Versorgungsplan Business

Mit Wertschätzung Verbundenheit schaffen

Gothaer

- 1. Warum Berufsunfähigkeits- und Todesfallabsicherungen in Firmen ein Trend sind**
- 2. Wie das Pricing in Firmen funktioniert**
- 3. Die Spielregeln für die Aufnahme (z.B. Entfall Gesundheitsfragen)**
- 4. Wie die Bestandsprozesse funktionieren**
- 5. Die arbeitsrechtliche Gestaltung**
- 6. Steuerliche Aspekte und Fragen**
- 7. Nächste Schritte bei grundsätzlichem Interesse**

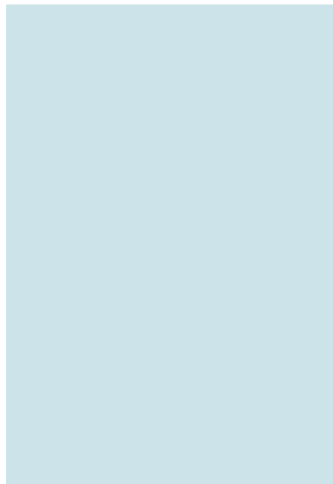
01

Trend in Firmen: Berufsunfähigkeits- und Todesfallabsicherungen

Trend bei Tech-Unternehmen*: Neben der Altersvorsorge werden zunehmend auch BU und Todesfall-Absicherungen angeboten für eine hohe Arbeitgeberattraktivität

Altersvorsorge

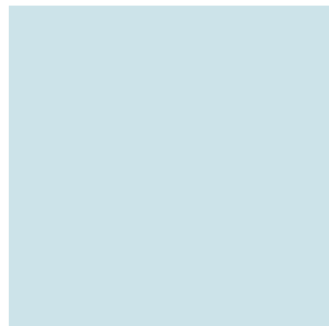
100%



*Anteil der Arbeitgeber**

Berufsunfähigkeit (BU)

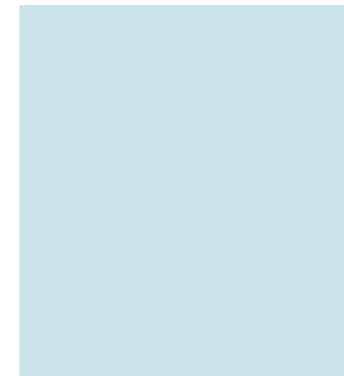
64%



*Anteil der Arbeitgeber**

Todesfall

73%



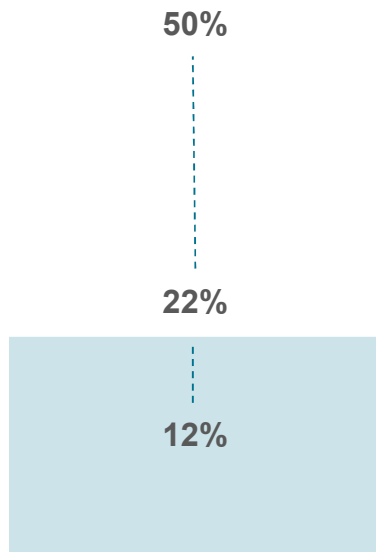
*Anteil der Arbeitgeber**

*Gezeigt wird der Anteil der Arbeitgeber, die im Tech-Bereich tätig sind (z.B. Software, Datenzentren, etc.) und die gleichzeitig eine rein arbeitgeberfinanzierte Absicherung (durch eine Lebensversicherung bei der Gothaer) für alle Mitarbeiter bieten, die nicht nur bei Unfall eintritt. Die Untersuchung basiert auf einer internen Bestandsanalyse der Gothaer, ist also nicht zwingend repräsentativ.

Quelle: Interne Analyse der Gothaer

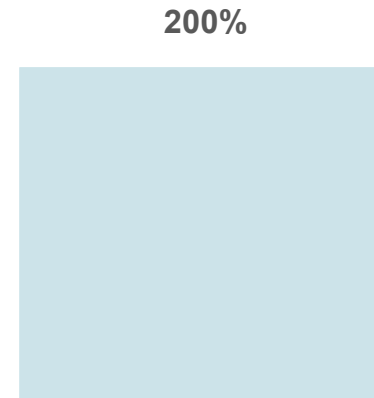
Tech-Unternehmen sichern im Mittel 22% des Monatslohns bei Berufsunfähigkeit sowie ein 2-faches Jahresgehalt im Todesfall für ihre Mitarbeiter ab

Berufsunfähigkeitsabsicherung



*Versicherte Leistung in % Monatslohn**

Absicherung im Todesfall



*Versicherte Leistung in % Jahreslohn***

*Gezeigt wird die rein arbeitgeberfinanzierte Absicherung des Bruttomonatslohns ohne Zuschläge und variable Bestandteile für Mitarbeiter unterhalb der BBG (oberhalb BBG z.T. höhere Absicherungen); bis Renteneintritt.
** Gezeigt wird die Einmalzahlung in % des Jahreslohns, der allerdings in den Unternehmen verschieden definiert wird (z.T. inklusive variabler Bestandteile, z.T. ohne; z.T. letztes Jahr, z.T. laufendes Jahr). Da nahezu alle untersuchten Tech-Unternehmen, die dies arbeitgeberfinanziert anbieten, einheitlich 200% abgesichert haben, gibt es keine signifikante Varianz. Bei Unternehmen außerhalb des Tech-Bereichs sind durchaus aber z.B. auch eine einfache Absicherung des Jahresgehalts anzutreffen.

Quelle: Interne Analyse der Gothaer

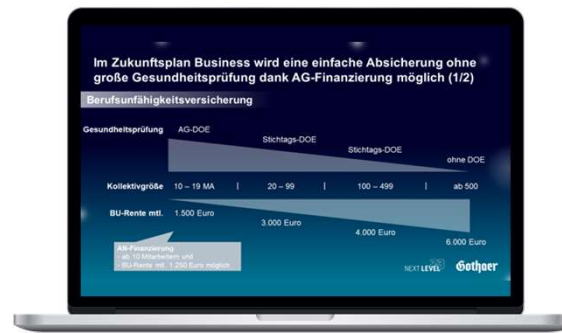
Warum arbeitgeberfinanzierte BU- und Risikoleben-Absicherungen in Firmen ein Trend sind



> 70 % Preisvorteil möglich



Stark vereinfachtes Annahmeverfahren



Fachkräftemangel



02

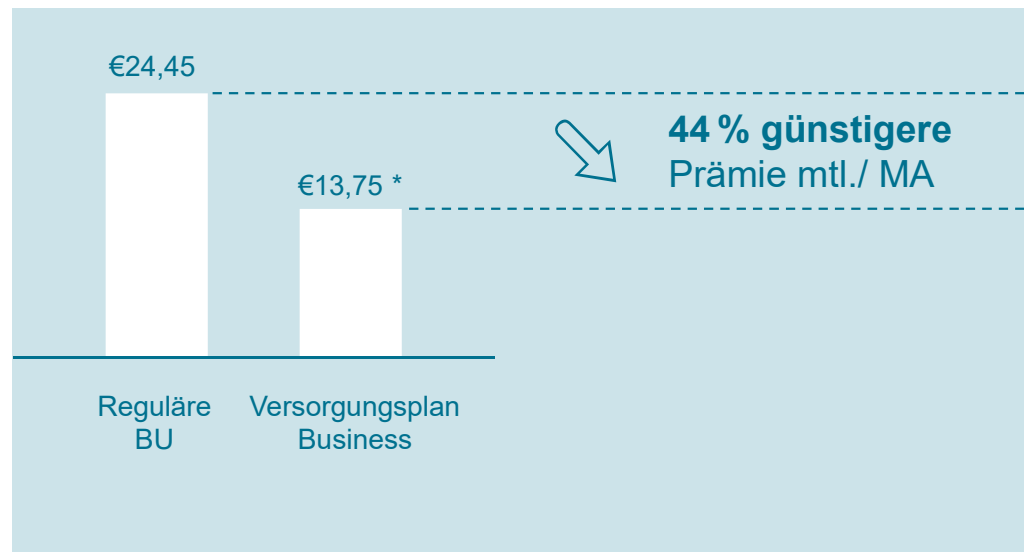
Pricing in Firmen

Arbeitgeberfinanzierung ermöglicht deutliche Prämienvorteile

Berufsunfähigkeitsversicherung

BU-Rente i.H.v. 25 % des Gehalts*

1.000 Euro, 25 Jahre, Informatiker (BG A1), SBU DV



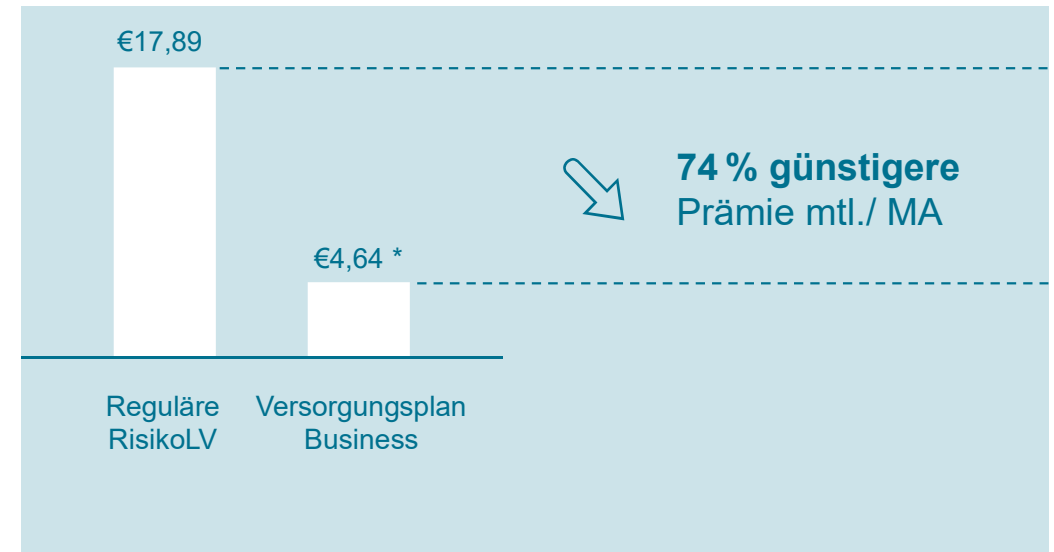
AG-Finanzierung, 20 Mitarbeiter, IT-Branche, Preisklasse K

* Die Beiträge des Versorgungsplan Business steigen/sinken jährlich.

Risikolebensversicherung

Absicherung eines Jahresgehalts*

50.000 Euro, 40 Jahre, Metallbauer (R0)



AG-Finanzierung, 50 Mitarbeiter, Metallbranche, Preisklasse K

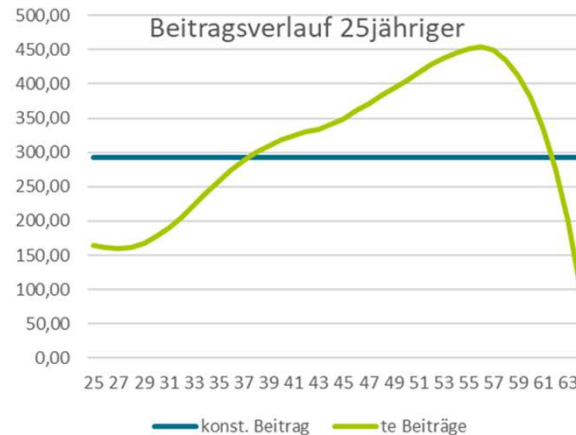
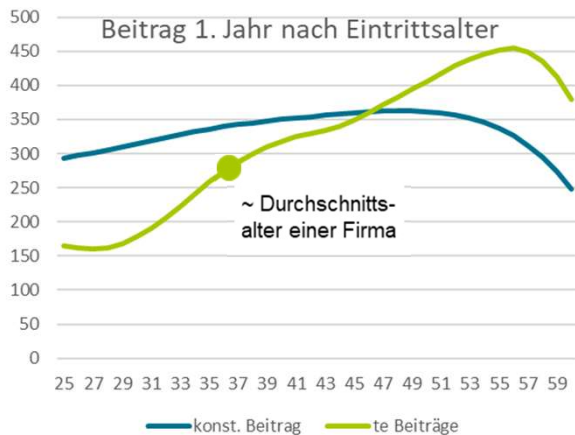
* Die Beiträge des Versorgungsplan Business steigen/sinken jährlich.

Unterschied technisch 1jährige Tarife zu Tarifen mit gleichbleibendem Beitrag

Kein gleichbleibender Beitrag, der sich aus der „Glättung“ der „Bedarfsprämien“ ergibt, sondern Vereinbarung genau dieser „Bedarfsprämien“ (festgelegt zu Vertragsbeginn und bei Leistungsanpassungen)

Kein Aufbau eines Deckungskapitals und damit auch keine beitragsfreien Leistungen

Abgesehen davon aber Vertragsdauer analog der „normalen“ Tarife, Unterschied rein im Beitrag



1.000 € BU-Rente inkl. Sofortbonus, Endalter 65, Berufsgruppe A1, Preisklasse K, SBU DV (TE)

Warum ist der Beitrag deutlich günstiger in jungen Jahren bzw. für repräsentative Kollektivalter?



Mischkalkulation:
Ältere Mitarbeiter gleichen den günstigeren Betrag aus



Tarif rein für Kollektivgeschäft (für Einzelgeschäft Storno-Risiken zu hoch!)



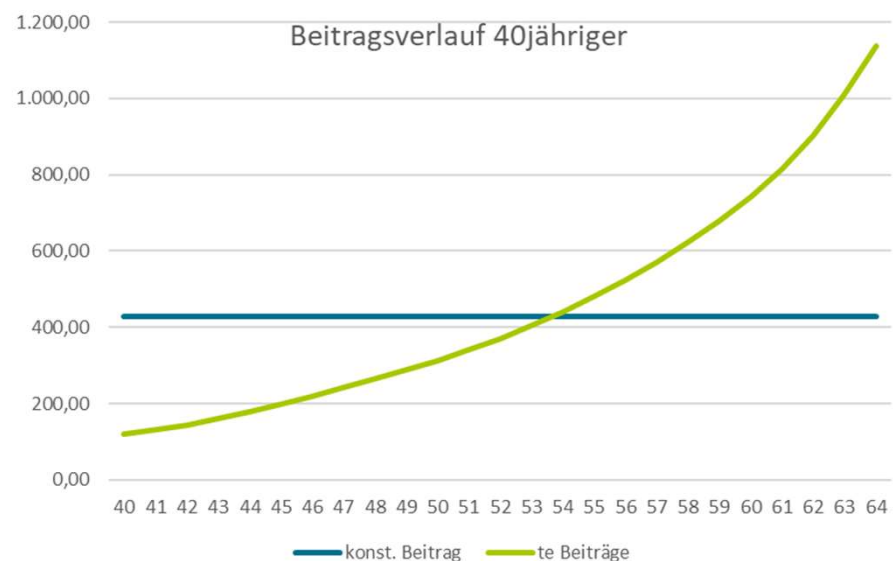
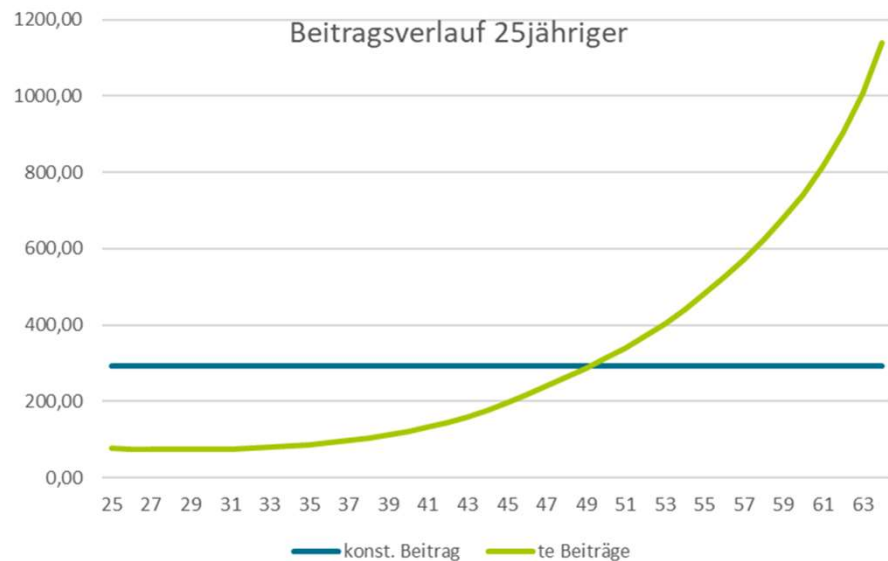
Aufgrund von Jobwechselln lange Versicherungsdauer deutlich unwahrscheinlicher

RiLV: Noch stärkere Beitragsunterschiede als in der SBU

Steilerer Verlauf der technisch einjährigen Prämien als bei der SBU

Kein Fallen der technisch einjährigen Prämien im hohen Alter

Noch stärkere Ersparnis für den AG, zumindest bei normaler Fluktuation



100.000 € VS inkl. Bonus, Endalter 65, Risikoklasse R0, Preisklasse K

Beispiel „Eck-Arbeitnehmer“

30 Jahre – Geb. 01.01.1994

Beginn 01.01.2024

1.000 Euro inkl. Sofortbonus

Preisklasse K

bis 67 Jahre

jährliche Zahlweise

	SBU-DV	Versorgungsplan Business - BU	Beispiel - Berufe
A1	358,60	183,80	Arzt/Ärztin, Maschinenbauingenieur/in, Rechtsanwalt/Rechtsanwältin
A2	426,50	248,90	Bauingenieur/in, Informatiker/in, Softwareentwickler/in
A3	525,40	321,40	Architekt/in, Bankkaufmann/-kauffrau
A4	576,60	340,50	Controller/in, Personalreferent/in
B1	650,20	455,50	Betriebswirt/in, Buchhalter/in, Immobilienkaufmann/-kauffrau
B2	793,00	508,00	Elektroniker/in, Groß- und Außenhandelskaufmann/-kauffrau
B3	918,40	565,90	Arzthelfer/in, Elektriker/in, Mechatroniker/in, Sozialpädagog(e/in)
B4	1010,00	680,60	Automobilkaufmann/-kauffrau, Einzelhandelskaufmann/-kauffrau
C1	1080,10	600,50	Industriemechaniker/in, Servicetechniker/in
C2	1223,30	813,50	Anlagenmechaniker/in, Gärtner/in, Lackierer/in, Werkschutz
C3	1410,70	834,90	Krankenschwester, Berufskraftfahrer/in, Schweißer/in, Metallwerker/in
C4	1536,00	1061,70	Tischler/in, Maler/in und Tapezierer/in, Sanitärinstallateur/in
D1	1713,20	1197,60	Altenpfleger/in, Dachdecker, Zimmermann, Paketbot(e/in)
D2	2105,40	1459,30	Gerüstbauer, Produktionshelfer/in, Werkstatthelfer/in

Hinweis : es handelt sich um vorläufige Beiträge und es können sich im Angebotssystem Rundungsdifferenzen ergeben | Beispiel-Berufe ohne Upgrades

Beispiel „Eck-Arbeitnehmer“

35 Jahre – Geb. 01.01.1989

Beginn 01.01.2024

1.000 Euro inkl. Sofortbonus

Preisklasse K

bis 67 Jahre

jährliche Zahlweise

	SBU-DV	Versorgungsplan Business - BU	Beispiel - Berufe
A1	385,00	269,20	Arzt/Ärztin, Maschinenbauingenieur/in, Rechtsanwalt/Rechtsanwältin
A2	458,40	276,30	Bauingenieur/in, Informatiker/in, Softwareentwickler/in
A3	561,70	356,50	Architekt/in, Bankkaufmann/-kauffrau
A4	614,40	425,20	Controller/in, Personalreferent/in
B1	684,70	508,80	Betriebswirt/in, Buchhalter/in, Immobilienkaufmann/-kauffrau
B2	844,40	570,50	Elektroniker/in, Groß- und Außenhandelskaufmann/-kauffrau
B3	982,20	662,50	Arzthelfer/in, Elektriker/in, Mechatroniker/in, Sozialpädagog(e/in)
B4	1067,40	817,10	Automobilkaufmann/-kauffrau, Einzelhandelskaufmann/-kauffrau
C1	1164,40	778,80	Industriemechaniker/in, Servicetechniker/in
C2	1301,30	932,20	Anlagenmechaniker/in, Gärtner/in, Lackierer/in, Werkschutz
C3	1512,00	1139,40	Krankenschwester, Berufskraftfahrer/in, Schweißer/in, Metallwerker/in
C4	1627,10	1214,10	Tischler/in, Maler/in und Tapezierer/in, Sanitärinstallateur/in
D1	1815,70	1384,10	Altenpfleger/in, Dachdecker, Zimmermann, Paketbot(e/in)
D2	2238,60	1633,00	Gerüstbauer, Produktionshelfer/in, Werkstatthelfer/in

Hinweis : es handelt sich um vorläufige Beiträge und es können sich im Angebotssystem Rundungsdifferenzen ergeben | Beispiel-Berufe ohne Upgrades

Beispiel „Eck-Arbeitnehmer“
40 Jahre – Geb. 01.01.1984
Beginn 01.01.2024
1.000 Euro inkl. Sofortbonus
Preisklasse K
bis 67 Jahre
jährliche Zahlweise

	SBU-DV	Versorgungsplan Business - BU	Beispiel - Berufe
A1	405,00	336,30	Arzt/Ärztin, Maschinenbauingenieur/in, Rechtsanwalt/Rechtsanwältin
A2	491,30	372,50	Bauingenieur/in, Informatiker/in, Softwareentwickler/in
A3	600,00	466,00	Architekt/in, Bankkaufmann/-kauffrau
A4	653,60	478,90	Controller/in, Personalreferent/in
B1	719,30	606,70	Betriebswirt/in, Buchhalter/in, Immobilienkaufmann/-kauffrau
B2	894,50	741,10	Elektroniker/in, Groß- und Außenhandelskaufmann/-kauffrau
B3	1047,60	766,80	Arzthelfer/in, Elektriker/in, Mechatroniker/in, Sozialpädagog(e/in)
B4	1115,70	993,70	Automobilkaufmann/-kauffrau, Einzelhandelskaufmann/-kauffrau
C1	1237,20	997,30	Industriemechaniker/in, Servicetechniker/in
C2	1374,50	1144,10	Anlagenmechaniker/in, Gärtner/in, Lackierer/in, Werkschutz
C3	1576,90	1483,60	Krankenschwester, Berufskraftfahrer/in, Schweißer/in, Metallwerker/in
C4	1712,00	1510,30	Tischler/in, Maler/in und Tapezierer/in, Sanitärinstallateur/in
D1	1918,00	1499,30	Altenpfleger/in, Dachdecker, Zimmermann, Paketbot(e/in)
D2	2394,30	1777,60	Gerüstbauer, Produktionshelfer/in, Werkstatthelfer/in

Hinweis : es handelt sich um vorläufige Beiträge und es können sich im Angebotssystem Rundungsdifferenzen ergeben | Beispiel-Berufe ohne Upgrades

Vergleich Jahresbeiträge: Risiko-LV & Versorgungsplan Business Hinterbliebenenschutz

Risikolebensversicherung

**Versicherungssumme:
59.880 EUR**

**Ges. Todesfallsumme:
100.000 EUR**

Preisklasse K

bis 67 Jahre

EA	Ri-LV (JB)	Versorgungsplan Business Hinterbliebenenschutz (JB)
25	206,80	51,90
30	229,80	49,70
35	259,80	57,60
40	298,90	77,90
45	349,40	123,20
50	413,10	192,50
55	497,00	293,40
60	614,80	449,60
65	810,00	780,80

kollektive Berufsgruppe

Ri-LV: konstante Beitragskalkulation!

Versorgungsplan Business-HS: techn. 1-jährig kalkuliert, folglich jährliche Beitragsänderung!

Hinweis : es handelt sich um vorläufige Beiträge (Stand 01/2024) und es können sich im Angebotssystem Rundungsdifferenzen ergeben | Beispiel-Berufe ohne Upgrades

AVB Neuerungen im Versorgungsplan Business

Spezifische Regelungen



Kündigung/Beitragsfreistellung

- Kündigung und Beitragsfreistellung führen immer zum Erlöschen des Vertrags
- Keine beitragsfreien Leistungen, da aufgrund Bedarfsprämien kein Deckungskapital aufgebaut wird



Folgende Elemente entfallen, da nicht sinnvoll für technisch 1-jährige:

- Dynamik, Stundung
- Berufseinstiegsklausel für Schüler
- Starter-BU
- Neue Features der SBU DV: „Rauf-Runter-Klausel“ und AU-BF



Nachversicherungsmöglichkeiten

- Analog bestehender Kollektivverträge: Leistungssteigerungen bis 10 % ohne erneute Abgabe Gesundheitsprüfung, darüber hinaus Gesundheitsprüfung gemäß Kollektivvertrag
- Beschränkt allein durch die im Kollektivvertrag vereinbarten Maximalgrenzen



Reduktionsmöglichkeiten

- Reduktion zum nächsten Stichtag flexibel möglich (sofern nicht komplett beitragsfrei), ohne Stornoabzug



Private Fortführung bei Ausscheiden aus dem Unternehmen

- In der Direktversicherung private Fortführung desselben Vertrags zum nächsten Stichtag
- In der Rückdeckung keine private Fortführung möglich, Erlöschen zum nächsten Stichtag

03

Spielregeln für die Aufnahme

Versorgungsplan Business: Die arbeitgeberfinanzierte (!) Vorsorgelösung

Invaliditätsschutz

Hohe monatliche
Invaliditätsabsicherung



Bis zu 60 % des
Bruttomonatsgehalts



Bis zu 6.000 € / 7.500 € (MINT-
Berufe) monatliche BU-Rente



Hinterbliebenenschutz

Hohe sofortige
Todesfallabsicherung



Bis zu 3 Brutto-
jahresgehälter



Bis 600.000 € / 750.000 €
(MINT-Berufe)

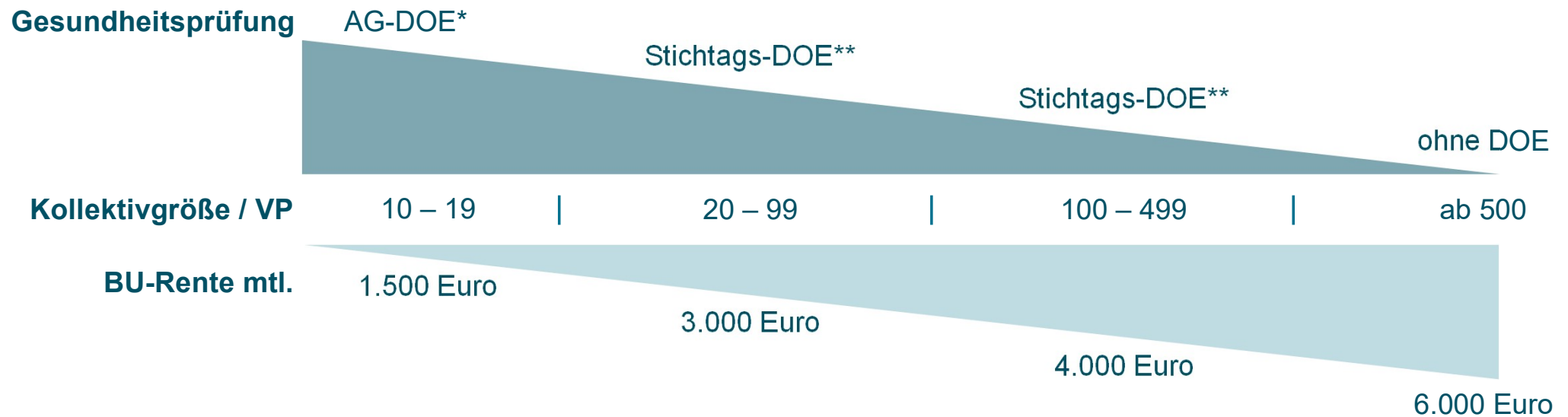


Keine
Wartezeiten!

Direktversicherung BU- Business: stark vereinfachter Zugang bei Arbeitgeberfinanzierung

Neu ab
07.2023

Berufsunfähigkeitsversicherung



Voraussetzungen: 90 % eines fest umschriebenen Personenkreises und individuelle aktuarielle Prüfung des Risikos und der Berufszusammensetzung pro Kollektiv

* Arbeitgeber DOE 200 ** Arbeitgeber DOE 206

Direktversicherung Hinterbliebenenschutz-Business: stark vereinfachter Zugang bei Arbeitgeberfinanzierung

Gothaer

Neu ab
07.2023

Risikolebensversicherung

Gesundheitsprüfung Stichtags-DOE*



Kollektivgröße / VP

10 – 19

20 – 49

ab 50

Hinterbliebenenschutz

300.000 Euro**

400.000 Euro**

600.000 Euro***

Voraussetzungen: 90 % eines fest umschriebenen Personenkreises und individuelle aktuarielle Prüfung des Risikos und der Berufszusammensetzung pro Kollektiv

* Arbeitgeber DOE 206 ** max. 2 Bruttojahresgehälter *** max. 3 Bruttojahresgehälter

Biometrische Absicherungen rechtssicher gestalten

Risikoprüfung und listenmäßige Annahme in der AG-Finanzierung

1

Anwendung in Abhängigkeit der Größe des Kollektivs, der Summengrenzen und der Risikozusammensetzung*)
 Arbeitgebererklärungen/ Dienstobliegenheitserklärungen (DOE)

(A) Bestätigung des Arbeitgebers)* DOE 206

Stich-
tags-
DOE

Waren einer oder mehrere der zu versichernden Arbeitnehmer **im Zeitpunkt der Anmeldung aus gesundheitlichen Gründen verhindert**, ihren dienstlichen Obliegenheiten in vollem Umfang nachzukommen?

z.B. per Excel/CSV-Meldeliste im monatlichen oder jährlichen Rhythmus

(B) Bestätigung des Arbeitgebers DOE 200

AG-
DOE

Waren einer oder mehrere der zu versichernden Arbeitnehmer in den letzten 24 Monaten – bei kürzerer Betriebszugehörigkeit für die Dauer dieser Betriebszugehörigkeit – **aus gesundheitlichen Gründen mehr als 14 Kalendertage ununterbrochen arbeitsunfähig?**
Liegen dem Arbeitgeber im Zeitpunkt der Abgabe dieser Erklärung Kenntnisse über Erkrankungen und Behinderungen vor, welche die Arbeitsfähigkeit der zu versichernden Arbeitnehmer beeinträchtigen?

2

Umgang mit gehaltsbezogenen Erhöhungen

Bei gehaltsbezogenen Erhöhungen der **Versicherungsleistung von mehr als 10 % während der Laufzeit** beantwortet der Arbeitgeber die dann anzuwendende **Arbeitgebererklärung/ Dienstobliegenheitserklärung** (DOE).

Im Rahmen der jährlichen Verlängerung oder bei gehaltsbezogenen Erhöhungen der **Versicherungsleistung von weniger als 10 % ist keine Beantwortung einer Dienstfähigkeitsfrage** zu beantworten.

*) vorbehaltlich der individuellen aktuariellen Prüfung des Risikos und der Berufszusammensetzung pro Kollektiv

04

Bestandsprozesse



Eintritt Mitarbeitende

Anmeldung neue Mitarbeitende über **Personalliste** (Dienstobliegenheitenerklärung)

Information Mitarbeitende durch den Arbeitgebenden



Ausscheiden Mitarbeitende

Abmeldung des Mitarbeitenden

Direktversicherung:

- Anteilige Beitragsrückerstattung möglich
- Versicherungsvertragliche Lösung, d.h. Mitarbeiter kann den Vertrag mit eigenen Beiträgen weiterführen
- oder Übertragung auf neuen Arbeitgebenden möglich

Direktzusage:

- endet zum Bilanzstichtag des Arbeitgebenden,
- keine Rückerstattung, da Zusage jeweils für ein Jahr erteilt wurde



Entgeltfreie Zeiten: Elternzeit/ Sabbatical/ AU Mitarbeitende

Abmeldung Mitarbeitende

Neuanmeldung nach Rückkehr des Mitarbeitenden



Berufsunfähigkeit/Tod Mitarbeitende

Personalabteilung meldet **Versorgungsfall**

Zahlung der BU-Rente an den Mitarbeitenden

(**Direktversicherung**: Gothaer → Mitarbeitende/r, **Direktzusage**: Gothaer → Firma → Mitarbeitende/r)

Zahlung der Todesfallleistung an Hinterbliebene

(**Direktversicherung**: Gothaer → Hinterbliebene, **Direktzusage**: Gothaer → Firma → Hinterbliebene)

Keine weitere Beitragszahlung (rückwirkend ab Leistungsanerkennung)



Datenänderung Mitarbeitende

Gehalts-, Namens-, Adressänderungen sowie **Änderungen des Bezugsrechts** sind vom Arbeitgeber mitzuteilen

24/7 Weltweiter
Versicherungs-
schutz

05

Arbeitsrechtliche Gestaltung

Direktversicherung



BU, Tod (nur ungefördert)



Einheitliche Leistung für alle AN,
dennoch BOLZ



Arbeitgeberfinanziert mit technisch
einjährigen Prämien



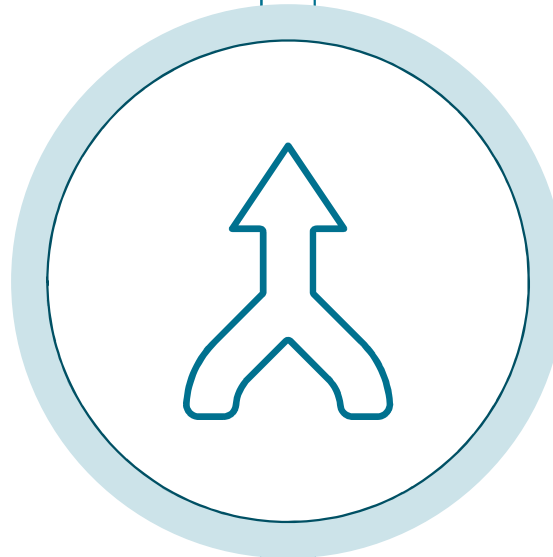
Dauerhafte Zusage



Bei Ausscheiden AN:
Versicherungsförmige Lösung



Einfacher, aber dafür
„Verbrauch 3.63“ in der BU



Direktzusage

BU, Tod



Einheitliche Leistung für alle AN,
dennoch BOLZ



Arbeitgeberfinanziert mit technisch
einjährigen Prämien



Zusage 1 Jahr



Bei Ausscheiden AN: **Kein
Anspruch nach Ende Zusage**



Komplexer, dafür bleibt **3.63 „frei“**



Direktversicherung



BU, Tod (nur ungefördert)



Einheitliche Leistung für alle AN,
dennoch BOLZ



Arbeitgeberfinanziert mit technisch
einjährigen Prämien



Dauerhafte Zusage



Bei Ausscheiden AN:
Versicherungsförmige Lösung



Einfacher, aber dafür
„Verbrauch 3.63“

BOLZ möglich, da Beitrag zugesagt wird
(Versorgungsbescheinigung)

Versorgungsordnung und Versorgungsbescheinigung
(mit individuellen Beiträgen)

Für **versicherungsförmige Lösung** ist **BOLZ** wichtig!

Wenn 3.63 nicht genutzt werden soll (z.B. weil AN
diesen für Entgeltumwandlung nutzen möchte) →
Direktzusage

Direktzusage



BU, Tod



Einheitliche Leistung für alle AN,
dennoch BOLZ



Arbeitgeberfinanziert mit technisch
einjährigen Prämien



Zusage 1 Jahr



Bei Ausscheiden AN: **Kein**
Anspruch nach Ende Zusage



Komplexer, dafür bleibt **3.63 „frei“**

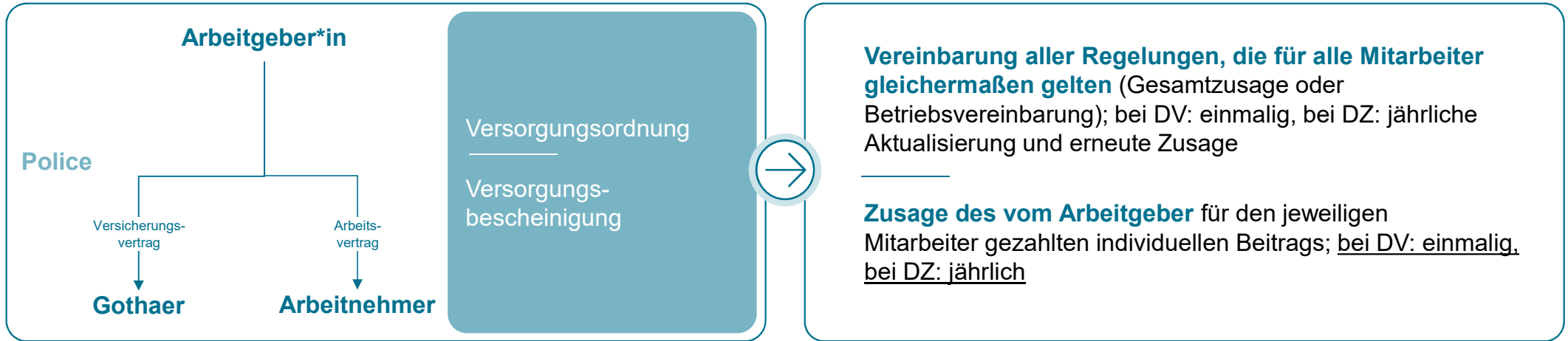
BOLZ möglich, da Beitrag zugesagt wird
(Versorgungsbescheinigung)

Besonderheit: einjährige Zusage
Grund: Bilanzberührung vermeiden
Zusagezeitraum = Geschäftsjahr
jährliche Aktualisierung der Zusage-Dokumente

Kein m/n-tel bei Ausscheiden. Hierfür ist **BOLZ und**
einjährige Zusage wichtig!

Freier 3.63 ist Vorteil gegenüber Direktversicherung

Ihre Vereinbarungen mit Ihren Mitarbeitenden



Wir unterstützen Sie mit:

Muster für die Versorgungsordnung

Erstellung der Versorgungsbescheide mit den individuellen Werten

Mit Beratungsdienstleistungen unserer Konzerntochter GBG, die ihnen bei Bedarf individuell für ihr Unternehmen **angepasste Versorgungsordnungen** erstellen kann

06

Steuerliche Aspekte

Berufsunfähigkeitsversicherung Business: Direktversicherung

BU – Direktversicherung gefördert nach § 3 Nr. 63 EStG



Beitragsphase

Beitrag ist bis 8 % der BBG (West) steuerfrei

Keine Sozialgaben bis 4 % der BBG (West)



Leistungsphase

Volle Besteuerung der Rentenleistung
(§ 22 Nr. 5 EStG)

Auf die Leistungen sind Beiträge zur Kranken-
und Pflegeversicherung zu zahlen (sofern SV-Pflicht gegeben)

BU – Direktversicherung ungefördert



Beitragsphase

Beitrag wird aus dem Nettogehalt gezahlt und
ist somit steuerpflichtig

Sozialabgabenpflichtig
(sofern SV-Pflicht gegeben)



Leistungsphase

Leistungen sind mit dem Ertragsanteil der abgekürzten
Leibrente zu versteuern (§ 55 EStDV)

Auf die Leistungen sind Beiträge zur Kranken-
und Pflegeversicherung zu zahlen (sofern SV-Pflicht gegeben)



Auch für ungefördernte Direktversicherungen gelten die Schutzvorschriften des BetrAVG

(z.B. Unverfallbarkeit, versicherungsvertragliche Lösung). Zudem ist der Arbeitgeber Versicherungsnehmer.

Berufsunfähigkeitsversicherung Business: Rückgedeckte Direktzusage

BU – rückgedeckte Direktzusage



Beitragsphase

Beitrag ist kein steuerpflichtiger Arbeitslohn



Leistungsphase

Besteuerung der gesamten Rentenleistung als Einkünfte aus nicht selbstständiger Tätigkeit gemäß § 19 EStG

Auf die Leistungen sind Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen (sofern SV-Pflicht gegeben)



Geeignet, wenn die Fördermöglichkeiten nach §3 Nr. 63 EStG nicht berührt werden sollen.
Bei Ausscheiden AN: Kein Anspruch nach Ende Zusage

Risikolebensversicherung Business: Direktversicherung und rückgedeckte Direktzusage

Risiko-LV - ungeförderte Direktversicherung



Beitragsphase

Beitrag wird aus dem Netto gezahlt und ist somit steuerpflichtig

und sozialabgabenpflichtig
(sofern SV-Pflicht gegeben ist)



Leistungsphase

Kein enger Hinterbliebenen-Begriff,
Vererbbarkeit frei wählbar

Hinterbliebene erhalten die Kapitalleistung
steuerfrei ausgezahlt (Erbchaftssteuer nur, wenn Versorgung
unangemessen)

Auf die Leistungen sind Beiträge zur Kranken-
und Pflegeversicherung zu zahlen (sofern SV-Pflicht gegeben)

Risiko-LV – rückgedeckte Direktzusage



Beitragsphase

Beitrag ist kein steuerpflichtiger Arbeitslohn



Leistungsphase

Enger Hinterbliebenen-Begriff

Besteuerung des Kapitals als Einkünfte aus nicht selbständiger
Tätigkeit gem. § 19 EStG

Lohnsteuerpflicht erfasst auch aus der Versorgungszusage
begünstigte Hinterbliebene des ehemaligen Arbeitnehmers.
Der Arbeitgeber muss ebenfalls Lohnsteuer nach § 38 Abs. 1
EStG iVm § 1 Abs. 1 S. 2 LStDV erheben

Auf die Leistungen sind Beiträge zur Kranken-
und Pflegeversicherung zu zahlen (sofern SV-Pflicht
gegeben)



Geeignet, wenn die **Fördermöglichkeiten nach § 3 Nr. 63 EStG nicht berührt** werden sollen.

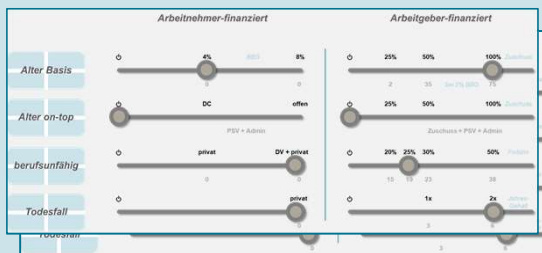
07

Nächste Schritte

1

Alternativen zur Absicherung

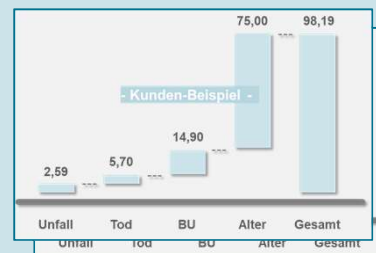
Aufzeigen von Alternativen der in Frage kommenden Produkte zur Maximierung der Arbeitgeber-Attraktivität (u.a. Zuschuss zur Altersvorsorge, BU-, Todesfall-Absicherung, bKV, ggf. Unfall) – Maximierung Impact im Vgl. zu den Kosten



2

Berechnung der Kosten

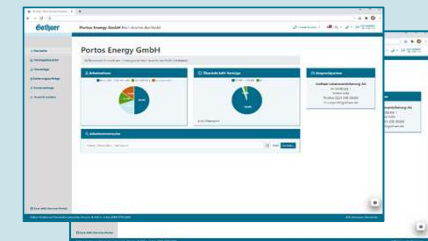
Basierend auf den Geburtsdaten und möglichen Absicherungs(-varianten) werden die konkreten Versicherungsprämien errechnet. Zudem werden zu allen relevanten Aspekten (Arbeitsrecht, Prozesse, Beratung, etc.) Vorschläge erarbeitet, ggf. mit Partnern



3

Entscheidung & Umsetzung

Nach der Entscheidung erfolgt die Umsetzung primär durch die Gothaer und ihre Tochterunternehmen (z.B. GBG, pensus). Der Firmenkunde wird eng eingebunden und alle Prozesse abgestimmt. Primär sind pro Monat und pro Jahr die Veränderungen im Mitarbeiterbestand zu melden (aus z.B. SAP).



**Unser Antrieb:
In der Gemeinschaft Werte schützen.**

Gothaer