Stuttgarter Info-Service

DirektRente im Vergleich
classic – index-safe – comfort+ – performance+

Tarifliche Unterschiede

	DirektRente classic		DirektRente index-safe	DirektRente comfort+	DirektRente performance+
	Tarif 37	Tarif 38	Tarif 68BO	Tarif 76BO	Tarif 78BO
Kurzbeschreibung	Kapitalbildende Rentenversicherung		Kapitalbildende Rentenversicherung mit Indexbeteiligung für eine beitragsorientierte Leistungszusage	Rentenversicherung mit Garantie für und mit gemanagtem Portfolio für eine beitragsorientierte Leistungszusage	Fondsgebundene Rentenversicherung mit Garantie für eine beitragsorientierte Leistungszusage
Ausrichtung des Kunden	**Sicherheit**		**Sicherheit plus Chance**	**Chance plus Sicherheit**	
	sicherheitsorientiert		**chancenorientiert**		
Unsere kundenbezogenen Lösungen	**classic**		**index-safe**		**performance+**
Anlagephilosophie	Verzinsung des Deckungskapitals mit einem Rechnungszins von 0 %. Die zugeteilten laufenden Überschussanteile werden verzinslich angesammelt (verzinsliche Ansammlung).		Partizipation an der Wertentwicklung des Stuttgarter M-A-X Multi-Asset Index oder des Grüne Zukunft Index bei gleichzeitiger Beitragsgarantie. Jährlich kann entschieden werden, ob die Überschüsse anstelle der Indexbeteiligung in die sichere Verzinsung investiert werden sollen. Auch eine Mischung aus beidem ist möglich.	Partizipation an den Kapitalmärkten bei gleichzeitiger Beitragsgarantie in Höhe von 80 %.	Partizipation an den Kapitalmärkten bei gleichzeitiger Beitragsgarantie in Höhe von 80 %.
	Nach Beginn der Rentenzahlung werden jährlich Überschussanteile fällig. Diese werden je nach vertraglicher Vereinbarung wie folgt verwendet: ◦ Dynamische Rente (Standard) Bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern sind zusätzlich folgende Systeme möglich: ◦ Teildynamische Rente ◦ Teilkonstante Rente				

	DirektRente classic		DirektRente index-safe	DirektRente comfort+	DirektRente performance+
	Tarif 37	Tarif 38	Tarif 68BO	Tarif 76BO	Tarif 78BO
Anlage der Sparanteile der Beiträge	∘ Anlage im Sicherungsvermögen der Stuttgarter, Verzinsung während der gesamten Aufschubzeit.		∘ Die Sparanteile der Beiträge fließen in das Deckungskapital. Während der Aufschubzeit kann jährlich zwischen Indexbeteiligung, sicherer Verzinsung oder einer Mischung aus beidem gewählt werden. Der Arbeitgeber kann auf Wunsch darauf verzichten, das jährliche Schreiben zur Änderung der Indexbeteiligung zu erhalten. ∘ Indexbeteiligung: Die Stuttgarter beteiligt die Kunden mit einer prozentualen Quote (= Partizipationsquote) an der Jahresrendite des Stuttgarter M-A-X Multi-Asset Index oder des Grüne Zukunft Index. Der M-A-X kann in vier verschiedene Anlageklassen (Aktien, Immobilienaktien, Gold, Staats- und Unternehmensanleihen (Renten)) investieren. Der Grüne Zukunft Index beinhaltet bis zu 40 Aktien, die einen wesentlichen Beitrag zu festgelegten nachhaltigen Themen leisten und nach ESG-Kriterien ausgewählt werden. Kontroverse Themen sowie Unternehmen mit hohem CO2-Ausstoß werden ausgeschlossen. ∘ Am Ende des Jahres werden die Erträge aus der Indexbeteiligung bzw. der sicheren Verzinsung zusammen mit dem Sparanteil der Beiträge des abgelaufenen Indexjahres und den darauf entfallenden Überschüssen dem Vertrag gutgeschrieben. Dieses Deckungskapital ist sofort gesichert und kann auch bei einer negativen Indexentwicklung nicht mehr fallen. ∘ Über die Höhe der Indexbeteiligung entscheidet grundsätzlich der Versicherungsnehmer (= Arbeitgeber).	∘ Das Vertragsguthaben wird während der Aufschubzeit auf 2 Anlagetöpfe verteilt: – Deckungskapital – gemanagtes Portfolio Die Garantie wird durch beide Töpfe sichergestellt, wobei ein Umschichtungsverfahren das Guthaben zwischen beiden Töpfen aufteilt. Dabei soll ein möglichst großer Teil im gemanagten Portfolios investiert werden. Durch das Auto-Lock-In wird vor Beginn der Rentenzahlung jährlich geprüft, ob ein Teil des Vertragsguthabens abgesichert werden kann.	∘ Das Vertragsguthaben wird während der Aufschubzeit auf 2 Anlagetöpfe verteilt: – Deckungskapital – Fonds Die Garantie wird durch beide Töpfe sichergestellt, wobei ein Umschichtungsverfahren das Guthaben zwischen beiden Töpfen aufteilt. Dabei soll ein möglichst großer Teil in die Fonds investiert werden. Durch das Auto-Lock-In wird vor Beginn der Rentenzahlung jährlich geprüft, ob ein Teil des Vertragsguthabens abgesichert werden kann. ∘ Es gibt u. a. folgende Optionen und Flexibilitäten, über die grundsätzlich der Versicherungsnehmer (= Arbeitgeber) entscheidet: – Wahl aus Fonds/gemanagten Portfolios – Änderung der Guthabenaufteilung (Shift) oder Änderung der Zuführungsaufteilung (Switch) – Erhöhung der garantierten Kapitalabfindung durch individuellen Lock-In – Automatische Information, wenn das gewünschte Sparziel erreicht ist.
			Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer bevollmächtigen, den Index und/oder die Indexbeteiligung zu ändern und die Fondsauswahl selbst vorzunehmen.		
Ausübung der Gestaltungsrechte	Die Ausübung der Gestaltungsmöglichkeiten, soweit zu deren Ausübung nicht der Arbeitnehmer bevollmächtigt worden ist, erfolgt durch den Versicherungsnehmer (z. B. Beitragsfreistellung). Solange der Arbeitgeber Versicherungsnehmer ist und der Arbeitnehmer die Ausübung konkreter Gestaltungsmöglichkeiten wünscht, muss dies dem Arbeitgeber rechtzeitig angezeigt werden. Der Arbeitgeber übt unter Einhaltung arbeitsrechtlicher Grundsätze nach billigem Ermessen die Gestaltungsmöglichkeiten aus. Ist dies der Fall, beantragt er als Versicherungsnehmer dies bei der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. Näheres zu den Gestaltungsmöglichkeiten finden Sie in der Verbraucherinformation des Direktversicherungsvertrages.				
Garantierte Leistung	Abhängig von Alter der versicherten Person, Beitragshöhe, Beitragszahlungsdauer.		Zum vereinbarten Beginn der Rentenzahlung steht bei durchgängiger Zahlung der zum Versicherungsbeginn vereinbarten Beiträge mindestens die Summe der Sparbeiträge (Beiträge abzüglich Kosten) für die Bildung einer Rente zur Verfügung. Abhängig von der gewählten Tarifgruppe entspricht dies mindestens 89 % der eingezahlten Beiträge. Die Beiträge für eventuell eingeschlossene Zusatzversicherungen werden nicht berücksichtigt.	Es stehen 80 % der Summe der vereinbarten Beiträge und Zuzahlungen für die Bildung der garantierten Mindestrente zur Verfügung. Die Beiträge für eventuell eingeschlossene Zusatzversicherungen werden nicht berücksichtigt. Im Rahmen des Auto-Lock-In werden die dadurch abgesicherten Beträge zusätzlich zum garantierten Kapital garantiert (garantiertes Lock-In-Kapital). Aus diesem Lock-In-Kapital wird eine zusätzliche garantierte Rente gebildet (garantierte Lock-In-Rente). Das garantierte Lock-In-Kapital und die garantierte Lock-In-Rente werden in der jährlichen Mitteilung zum Vertragsguthaben genannt.	
Überschussverwendung vor Beginn der Rentenzahlung	**Verzinsliche Ansammlung:** Die laufenden Überschussanteile werden zum Ende eines jeden Versicherungsjahres zugeteilt. Die zugeteilten laufenden Überschussanteile werden verzinslich angesammelt. Bei Vorverlegung des Beginns der Rentenzahlung, bei Tod der versicherten Person vor Beginn der Rentenzahlung oder bei vorzeitiger Vertragsbeendigung wird das vorhandene Ansammlungsguthaben fällig. Das Ansammlungsguthaben wird entsprechend den garantierten Leistungen verwendet.		**Erhöhung des Deckungskapitals:** Überschussverwendung Indexbeteiligung: Mit den für das Indexjahr festgelegten laufenden Überschussanteilen finanzieren wir die Indexpartizipation des Deckungskapitals für das laufende Indexjahr. Die Partizipationsquote gibt an, mit welchem Anteil Ihr Vertrag an einer positiven Wertentwicklung des vereinbarten Index während des Indexjahres beteiligt ist. Die Indexpartizipation bestimmt sich dadurch, dass die Wertentwicklung des Index während des Indexjahres mit der Partizipationsquote multipliziert wird. Ist die jährliche Wertentwicklung des Index negativ, wird die Indexpartizipation auf Null gesetzt. Die Indexpartizipation multipliziert mit dem Deckungskapital zu Beginn des Indexjahres ergibt den Betrag, der dem Vertrag am Ende des Indexjahres zugeteilt wird und das Deckungskapital erhöht. **Wir garantieren jedoch, dass das Deckungskapital dadurch nicht sinkt.**		**Erhöhung des Vertragsguthabens:** Ab Vertragsbeginn werden monatlich Grund- und Zinsüberschussanteile gebildet. Jeder Grundüberschussanteil wird zu Beginn des Monats dem Fondsguthaben der Fonds gutgeschrieben. Jeder Zinsüberschussanteil wird zum Ende des Monats dem Deckungskapital gutgeschrieben.

<table>
<tr><th></th><th colspan="2">DirektRente
classic</th><th>DirektRente
index-safe</th><th>DirektRente
comfort+</th><th>DirektRente
performance+</th></tr>
<tr><th></th><th>Tarif 37</th><th>Tarif 38</th><th>Tarif 68BO</th><th>Tarif 76BO</th><th>Tarif 78BO</th></tr>
<tr><td>Überschussverwendung vor Beginn der Rentenzahlung</td><td colspan="2"></td><td colspan="2">Überschussverwendung „sichere Verzinsung“:
Die laufenden Überschussanteile werden zum Ende des Indexjahres zugeteilt und erhöhen das Deckungskapital. Das einmal erreichte Deckungskapital kann nicht mehr sinken.</td><td></td></tr>
<tr><td>Auto-Lock-In</td><td colspan="2">Nur bei fondsgebundenen Tarifen relevant, bei classic-Tarifen nicht möglich</td><td colspan="2">Nur bei fondsgebundenen Tarifen relevant, bei index-safe-Tarifen nicht möglich. Das einmal erreichte Deckungskapital kann nicht mehr sinken.</td><td>Obligatorisch</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Überschussverwendung nach Beginn der Rentenzahlung</td><td colspan="3">Dynamische Rente (Standard)
Bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern sind zusätzlich folgende Systeme möglich:
• Teildynamische Rente
• Teilkonstante Rente</td><td colspan="2">Dynamische Rente (Standard)
Bei beherrschenden Gesellschafter- Geschäftsführern sind zusätzlich folgende Systeme möglich:
• Teildynamische Rente
• Teilkonstante Rente</td></tr>
<tr><td colspan="5">• Dynamische Rente:
Bei der Überschussverwendung Dynamische Rente werden jährlich zum Ende eines jeden Versicherungsjahres Zinsüberschussanteile fällig.
Die jährlichen Überschussanteile werden nach den zu Beginn der Rentenzahlung für neu abgeschlossene Verträge geltenden Rechnungsgrundlagen als Einmalbeitrag für beitragsfreie Zusatzrenten verwendet, die zusammen mit der versicherten Rente fällig werden. Die Restlaufzeit der vereinbarten Rentengarantiezeit gilt auch für die Zusatzrente. Eine Reduzierung der Überschussanteilsätze hat keine Auswirkung auf die Höhe der bisher erreichten Rente.
• Teildynamische/Teilkonstante Rente:
Bei den Überschussverwendungen Teildynamische Rente und Teilkonstante Rente wird zu Beginn der Rentenzahlung eine zusätzliche, nicht garantierte Gewinnrente gebildet. Die dabei verwendeten Rechnungsgrundlagen berücksichtigen die während des gesamten Rentenbezugs zu erwartenden Überschussanteile. Die Gewinnrente wird zusammen mit der versicherten Rente fällig. Die vereinbarte Rentengarantiezeit gilt auch für die Gewinnrente. Solange die zu erwartenden Überschussanteile sich nicht ändern, erhöht sich diese Gewinnrente jährlich, bei der Teildynamischen Rente erstmals ein Jahr nach Beginn der Rentenzahlung, bei der Teilkonstanten Rente erstmals fünf Jahre nach Beginn der Rentenzahlung, derart, dass die Gesamtrente jährlich um einen festgelegten Prozentsatz steigt. Eine Änderung der künftig zu erwartenden Überschussanteile führt zu einer Anpassung der verwendeten Rechnungsgrundlagen. Dies kann auch dazu führen, dass wir die künftige Steigerung der Gesamtrente neu festsetzen. Insgesamt verändert sich dadurch die bereits erreichte Höhe der nicht garantierten Gewinnrente und damit auch
die bereits erreichte Höhe der Gesamtrente. Die Gesamtrente kann folglich steigen oder sinken. Die nicht garantierte Gewinnrente kann auch ganz entfallen; in diesem Fall zahlen wir Ihnen als Gesamtrente jedoch mindestens die versicherte Rente (garantierte Mindestrente).</td></tr>
<tr><td>Garantierte Rentensteigerung</td><td colspan="5">Optional: 1 % jährlich, gemessen an der zuletzt gezahlten Rente (nur bei Überschussverwendung Dynamische Rente)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Leistungen bei Tod vor Beginn der Rentenzahlung</td><td>Bei Tod vor Beginn der Rentenzahlung werden die eingezahlten unverzinsten Beiträge als lebenslange Hinterbliebenenrente ausgezahlt. Anstelle der Rentenleistung können die eingezahlten unverzinsten Beiträge ohne evtl. eingeschlossene Zusatzversicherungen als Kapitalleistung gezahlt werden.</td><td colspan="3">Bei Tod vor Beginn der Rentenzahlung wird das Deckungskapital (inkl. Erträgen aus der Indexbeteiligung bzw. der sicheren Verzinsung) als lebenslange Hinterbliebenenrente ausgezahlt.
An Stelle der Rentenleistung kann das dann vorhandene Deckungskapital als Kapitalleistung gezahlt werden.</td><td>Bei Tod vor Beginn der Rentenzahlung wird das Vertragsguthaben, d.h. die Summe aus Deckungskapital und Fonds als lebenslange Hinterbliebenenrente ausgezahlt.
An Stelle der Rentenleistung kann das dann vorhandene Vertragsguthaben als Kapitalleistung gezahlt werden.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Diese garantierte Leistung erhöht sich um alle Leistungen aus der Überschussbeteiligung.</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">Leistungen bei Tod nach Beginn der Rentenzahlung</td><td colspan="2">Todesfallleistung aus Rentengarantiezeit:
Bei Tod der versicherten Person wird aus der Todesfallleistung aus Rentengarantiezeit eine Hinterbliebenenrente gebildet. Die Todesfallleistung aus Rentengarantiezeit entspricht der Summe der für die Rentengarantiezeit vereinbarten Renten – maximal jedoch der gesamten Kapitalabfindung – abzüglich bereits gezahlter vereinbarter Renten.
Todesfallleistung Restkapitalisierung:
Bei Tod der versicherten Person wird aus der Todesfallleistung Restkapitalisierung eine Hinterbliebenenrente gebildet. Die Todesfallleistung Restkapitalisierung entspricht der Höhe der gesamten Kapitalabfindung bei Beginn der Rentenzahlung abzüglich bereits gezahlter vereinbarter Renten.</td><td colspan="3">Todesfallleistung aus Rentengarantiezeit:
Bei Tod der versicherten Person wird aus der Todesfallleistung aus Rentengarantiezeit eine Hinterbliebenenrente gebildet. Die Todesfallleistung aus Rentengarantiezeit entspricht der Summe der für die Rentengarantiezeit vereinbarten Renten – maximal jedoch dem Verrentungskapital – abzüglich bereits gezahlter vereinbarter Renten.
Todesfallleistung Restkapitalisierung:
Bei Tod der versicherten Person wird aus der Todesfallleistung Restkapitalisierung eine Hinterbliebenenrente gebildet. Die Todesfallleistung Restkapitalisierung entspricht dem Verrentungskapital abzüglich bereits gezahlter vereinbarter Renten.</td></tr>
<tr><td colspan="5">Der Kreis der empfangsberechtigten Hinterbliebenen ist in der betrieblichen Altersversorgung aufgrund steuerrechtlicher Vorgaben eingeschränkt.</td></tr>
</table>

	DirektRente classic		DirektRente index-safe	DirektRente comfort+	DirektRente performance+
	Tarif 37	Tarif 38	Tarif 68BO	Tarif 76BO	Tarif 78BO
PartnerRente	∘ Einschluss zum Beginn der Rentenzahlung auf Antrag ∘ Lebenslange Leistung an Ehegatten, Lebenspartner (LPartG) oder nichteheliche Lebensgefährten (bei gemeinsamer Haushaltsführung) bei Tod der versicherten Person ∘ Eine eventuell vereinbarte Todesfallleistung (Restkapitalisierung bzw. aus Rentengarantiezeit) entfällt.				
Altersgrenzen der versicherten Person					
∘ min. Eintrittsalter	∘ rechnungsmäßig 15 Jahre				
∘ max. Eintrittsalter	∘ rechnungsmäßig 73 Jahre				
∘ min. Rentenbeginn-alter	∘ vollendetes 62. Lebensjahr				
∘ max. Rentenbeginn-alter	∘ bei dynamischer Rente: rechnungsmäßig 88 Jahre ∘ bei teildynamischer Rente: rechnungsmäßig 80 Jahre ∘ bei teilkonstanter Rente: rechnungsmäßig 70 Jahre				
Mindestlaufzeit					
∘ Aufschubdauer	∘ 5 Jahre		∘ 12 Jahre	∘ 5 Jahre	
∘ Beitragszahlungs-dauer	∘ 2 Jahre		∘ 2 Jahre	∘ 2 Jahre	
Mindestbeitrag	∘ 25 € p. a.		∘ 15 € inkl. Zusatzversicherung p. a.	∘ 240 € inkl. Zusatzversicherung p. a. (bei mehreren Verträgen eines Arbeitgebers 180 €, im Durchschnitt aller Verträge aber mind. 240 €)	
Höchstbeitrags-summe	Pro Kalenderjahr 8 % der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung (West).				
Dynamik (Zuwachs-programm)	∘ Entsprechend der BBG, Steigerung mind. 2 %. ∘ Fester Prozentsatz des Vorjahresbeitrags zwischen 2 % und 10 %. – Optional erfolgen die ersten 5 Erhöhungen mit dem doppelten Prozent-satz		∘ Entsprechend der BBG, Steigerung mind. 2 %. Optional steigt der Beitrag im 4. und 6. Jahr um 75 % oder 100 % des Anfangsbeitrags, begrenzt auf 4 % oder 8 % der BBG. Der steuerliche Förderhöchstbetrag kann im Einzelfall niedriger liegen, z. B. durch Anrechnung einer § 40b EStG-Förderung. Die Stuttgarter Lebensversicherung a.G. prüft bei der Dynamik den individuellen Förderbetrag nicht. ∘ Fester Prozentsatz des Vorjahresbeitrags zwischen 2 % und 10 %. – Optional erfolgen die ersten 5 Erhöhungen mit dem doppelten Prozentsatz. – Optional steigt der Beitrag im 4. und 6. Jahr um 75 % oder 100 % des Anfangsbeitrags begrenzt auf 4 % oder 8 % der BBG. Der steuerliche Förderhöchstbetrag kann im Einzelfall niedriger liegen, z. B. durch Anrechnung einer § 40b EStG-Förderung. Die Stuttgarter Lebensversicherung a.G. prüft bei der Dynamik den individuellen Förderbetrag nich		
Zuzahlungen	Jederzeit vor Beginn der Rentenzahlung. Zusammen mit den laufenden Beiträgen max. 4 % oder 8 % der BBG. Der steuerliche Förderhöchstbetrag kann im Einzelfall niedriger liegen, z. B. durch Anrechnung einer § 40b EStG-Förderung. Die Stuttgarter Lebensversicherung a.G. prüft den individuellen Förderbetrag nicht.				
	mind. 250 € pro Zuzahlung			mind. 200 € pro Zuzahlung	
Leistungsbeginn ∘ Vorziehen	∘ max. 5 Jahre, frühestens ab 62 Jahren				
∘ Hinausschieben	∘ bis rechnungsmäßig 88 Jahre				
Mindestrente (kalkulatorische Untergrenze der Rente)	∘ keine ∘ Abfindungsmöglichkeit von Kleinbetragsrenten nach § 3 BetrAVG				
Zusatzversicherungen	BUZ-PLUS-B/ BUZ-PLUS-BoG				
GrüneRente	Möglich				
Förderbetrag nach §100 EStG	Möglich als separater Tarif				
Digitale Verwaltung	Möglich mit Stuttgarter Betriebsrenten-Manager				

Arbeits-/Steuerrechtliche Besonderheiten

	DirektRente classic		DirektRente index-safe	DirektRente comfort+	DirektRente performance+
	Tarif 37	**Tarif 38**	**Tarif 68BO**	**Tarif 76BO**	**Tarif 78BO**
Nachzahlung von Beiträgen	Sofern das erste Dienstverhältnis im kompletten Kalenderjahr ruhte, der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber im Inland keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn bezogen hat (z. B. längere Krankheit, Elternzeit, Sabbatical, Entsendung ins Ausland) und kein Beitrag nach § 3 Nr. 63 EStG gezahlt wurde, können für entsprechende Kalenderjahre Beiträge auch nachentrichtet werden. Die Nachzahlung ist begrenzt auf 8 % der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung (West), vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre. Maximal können 10 Kalenderjahre berücksichtigt werden. Gegebenenfalls sind für die Nachzahlung zusätzliche Voraussetzungen der Steuerverwaltung zu beachten.				
Vervielfältigungsregelung	Bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis kann die Vervielfältigungsregelung des § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG in Anspruch genommen werden. Die Höhe der Steuerfreiheit beträgt pro Kalenderjahr, in denen das Dienstverhältnis bestanden hat, 4 % der BBG, maximiert auf 10 Kalenderjahre.				
Zusageart	Beitragsorientierte Leistungszusage				
	• Beitragsorientierte Leistungszusage: Bei einer beitragsorientierten Leistungszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft im Sinne des BetrAVG umzuwandeln. Zur Erfüllung dieser Verpflichtung schließt der Arbeitgeber bei der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. eine Direktversicherung (DirektRente) ab und zahlt die Beiträge in die abgeschlossene Direktversicherung ein. Die Art und Höhe der Leistungsverpflichtung bestimmt sich grundsätzlich nach den durch die Beiträge finanzierten Leistungen des Direktversicherungsvertrages. Anders als bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung ist keine Mindestleistung in Höhe der Summe der zugesagten Beiträge garantiert.				
				Dabei stehen 80 % der Summe der vereinbarten Beiträge für die Bildung der garantierten Mindestrente zur Verfügung. Die garantierten Leistungen können sich durch die Überschussbeteiligung und die Wertentwicklung der Fondsanteile erhöhen.	
Empfangsberechtigte Hinterbliebene für Leistungen im Todesfall	Typischerweise ist die Todesfallleistung wie folgt geregelt (Einzelheiten entnehmen Sie den Versicherungsbedingungen): Im Todesfall des Arbeitnehmers werden alle Leistungen aus dem Versicherungsvertrag an folgende Hinterbliebene in nachstehender Rangfolge erbracht: 1.) Die Witwe/Den Witwer, mit dem der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Todes verheiratet war. 2.) Die Lebenspartnerin/Den Lebenspartner, mit dem der Arbeitnehmer eine eingetragene Lebenspartnerschaft im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes (LPartG) begründet hatte, die zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers noch bestand. 3.) Die Kinder im Sinne des § 32 Absatz 1 EStG soweit und solange sie die Anforderungen des § 32 Absatz 3, 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und Absatz 5 EStG erfüllen. Diesen Kindern gleichgestellt sind Kinder, die im Haushalt der versicherten Person auf Dauer aufgenommen sind, die in einem Obhuts- und Pflegeverhältnis zu der versicherten Person stehen und die nicht die Voraussetzungen des § 32 Absatz 1 und 2 EStG zu der versicherten Person erfüllen (Pflegekind/Stiefkind und faktisches Stiefkind). Dabei ist es unerheblich, ob noch ein Obhuts- und Pflegeverhältnis zu einem leiblichen Elternteil der Kinder besteht, der gegebenenfalls ebenfalls im Haushalt der versicherten Person lebt. Entsprechendes gilt, wenn ein Enkelkind auf Dauer im Haushalt der Großeltern aufgenommen und versorgt wird. Auch die gleichgestellten Kinder müssen die Anforderungen des § 32 Absatz 3, 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und Absatz 5 EStG erfüllen. Zusätzlich bedarf es einer Erklärung der versicherten Person in Textform gegenüber dem Versicherungsnehmer, in der diese Kinder benannt sind und das bestehende Obhuts- und Pflegeverhältnis bestätigt wird. Vor Auszahlung der Versicherungsleistung muss dem Versicherer die Erklärung in Textform vorliegen und die steuerlichen Voraussetzungen müssen noch bestehen. Mehrere empfangsberechtigte Hinterbliebene im gleichen Rang erhalten die Leistungen zu gleichen Teilen. 4.) Die Lebensgefährtin/Den Lebensgefährten des Arbeitnehmers. Voraussetzung dafür, dass die Lebensgefährtin/der Lebensgefährte zum Kreis der empfangsberechtigten Hinterbliebenen gehören kann, ist insbesondere, dass in einer Erklärung des Arbeitnehmers in Textform die Lebensgefährtin/der Lebensgefährte namentlich benannt ist und darin versichert wird, dass eine gemeinsame Haushaltsführung besteht. Zur Zeit ist die steuerrechtliche Festlegung zur gemeinsamen Haushaltsführung nicht geklärt. Vor Auszahlung der Versicherungsleistung muss dem Versicherer die Erklärung in Textform vorliegen und die gemeinsame Haushaltsführung muss zum Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers noch bestehen. Eine Erklärung in Textform zu 3) und 4) kann jederzeit auf Verlangen des Arbeitnehmers z. B. auf dem Formular der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. abgegeben werden. Die Voraussetzungen für eine Anerkennung als empfangsberechtigte(r) Hinterbliebene(r) sind der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. nachzuweisen. Sind bei Tod des Arbeitnehmers keine Hinterbliebenen im Sinne von Nr. 1) – 4) vorhanden, wird ein Sterbegeld gezahlt. Als Sterbegeld zahlt die Stuttgarter Lebensversicherung a.G. bei Tod des Arbeitnehmers – abhängig von den zugrundeliegenden Versicherungsbedingungen – die Todesfallleistung, jedoch maximal einen Betrag in Höhe der gewöhnlichen Beerdigungskosten als Sterbegeld an den hierfür Bezugsberechtigten. Ist niemand benannt, wird das Sterbegeld an die Erben des Arbeitnehmers gezahlt. Den Betrag der gewöhnlichen Beerdigungskosten bestimmt die Aufsichtsbehörde (derzeit 8.000 €). Sämtliche Bezugsrechte des Direktversicherungsvertrages sind nicht übertragbar und nicht beleihbar oder verpfändbar.				
Abfindungsmöglichkeit	Der Arbeitgeber kann vom, mit unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedenen, Arbeitnehmer verlangen, dass Anwartschaften und laufende Leistungen im Rahmen des Betriebsrentengesetzes abgefunden werden. Macht der Arbeitnehmer innerhalb eines Jahres vom Rechtsanspruch auf Übertragung nach § 4 Abs. 3 BetrAVG keinen Gebrauch, kann der Arbeitgeber diese ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abfinden, wenn der Monatsbetrag der aus der Anwartschaft resultierenden laufenden Leistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze eins vom Hundert, bei Kapitalleistungen zwölf Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch nicht übersteigen würde.Dies gilt entsprechend für die Abfindung einer laufenden Leistung. Bestehen mehrere Versorgungszusagen, ggf. auch bei unterschiedlichen Versorgungsträgern, ist eine Abfindung nur möglich, wenn die Ansprüche insgesamt die zuvor genannten Grenzen von Kleinstanwartschaften nicht übersteigen. **Sonderfall bei grenzüberschreitender Mobilität des Arbeitnehmers:** Die Abfindung einer Anwartschaft bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers, wenn dieser nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein neues Arbeitsverhältnis in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union begründet. Auch muss er dies innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses seinem ehemaligen Arbeitgeber mitteilen.				
Ausscheiden aus dem Unternehmen mit unverfallbaren Anwartschaften	Scheidet der Arbeitnehmer vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis mit unverfallbaren Anwartschaften aus, so hat der Arbeitnehmer folgende Möglichkeiten: • Der Arbeitnehmer führt den Versicherungsvertrag mit eigenen Beiträgen fort (Arbeitgeber bleibt Versicherungsnehmer). Er kann auch Versicherungsnehmer werden. • Der Arbeitnehmer führt den Versicherungsvertrag beitragsfrei fort (Arbeitgeber bleibt Versicherungsnehmer). Er kann auch Versicherungsnehmer werden. Es können sich dadurch Leistungen reduzieren bzw. ganz wegfallen. Eine Wiederinkraftsetzung richtet sich nach den Versicherungsbedingungen. • Der neue Arbeitgeber übernimmt die Zusage und den Versicherungsvertrag vom ehemaligen Arbeitgeber. Der ehemalige Arbeitgeber hat der Übernahme der Zusage schon zugestimmt. Somit ist nur noch die Unterschrift des neuen Arbeitgebers und des Arbeitnehmers notwendig. Dafür stellt der externe Versorgungsträger die notwendigen Formulare bereit. • Der neue Arbeitgeber übernimmt die Zusage vom ehemaligen Arbeitgeber nicht. Die insoweit entstandene unverfallbare Anwartschaft (Übertragungswert) kann auf die Zusage und den Versicherungsvertrag, den der neue Arbeitgeber abschließt bzw. erteilt, übertragen werden. Diese Übertragung muss innerhalb von 12 Monaten nach Ausscheiden vom Arbeitnehmer beantragt werden.				
	Scheidet der Arbeitnehmer vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis aus, so begrenzt der ehemalige Arbeitgeber unverfallbare Versorgungsleistungen auf die auf Grund des Versicherungsvertrages zu erbringenden Leistungen (versicherungsvertragliche Lösung/Anspruchsbegrenzung).				
Anpassungsprüfungspflicht	Bei laufenden Renten ist gemäß § 16 Abs. 1 BetrAVG alle drei Jahre zu prüfen, ob die Renten vom Arbeitgeber angepasst werden müssen. Die Anpassungsprüfungspflicht entfällt nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG, wenn ab Rentenbeginn sämtliche Überschüsse zur Erhöhung der Rentenleistungen verwendet werden. Dies ist bei diesen Tarifen vereinbart.				

Rechtlicher Hinweis: Bei dem vorliegenden Dokument handelt es sich um eine Werbemitteilung. Bei den Beschreibungen handelt es sich um verkürzte, unverbindliche Darstellungen. Maßgeblich sind ausschließlich die Tarifbestimmungen und die Versicherungsbedingungen.

Stuttgarter Lebensversicherung a. G.
Rotebühlstraße 120 · 70197 Stuttgart
Telefon 0711 665-0 · Fax 0711 665-1516
info@stuttgarter.de · www.stuttgarter.de

bAVheute .de
Der Stuttgarter Online-Service für
unabhängige Vermittler und Entscheider.

Die Stuttgarter
Der Vorsorge-Versicherer