Die Stuttgarter bAV-Lösung: 4 Einzelgespräche Arbeitnehmer

Beratungsprotokoll

Sorgen Sie für die korrekte Dokumentation der erteilten Informationen zur bAV:
Mit dem Beratungsprotokoll zur Erfassung der Einzelgespräche mit Arbeitnehmern.

Dieses Muster spiegelt die wichtigsten Punkte einer Information zur Entgeltumwandlung im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung wider. Sie berücksichtigt die tariflichen Besonderheiten der Stuttgarter Lebensversicherung a.G.

Tipp!
Mit bAVheute bleiben Sie immer auf dem Laufenden: abonnieren Sie einfach unseren kostenlosen Newsletter unter **bAVheute.de/newsletter**

Die Stuttgarter bAV-Lösung: in 4 Schritten zur betrieblichen Altersversorgung

1 ▸ 2 ▸ 3 ▸ 4 ▸

Nutzen Sie den Expertenservice der Stuttgarter

Wir aktualisieren jährlich jeweils zum Jahresanfang alle Formulare, Vorlagen und Präsentationen für unsere erfolgreiche Stuttgarter bAV-Lösung.

Den aktuellen Stand finden Sie online unter:
bAV-Lösung.stuttgarter.de

Direktversicherung - DirektRente *index-safe*

Erläuterung zum Formular
„Protokoll zur Information des Arbeitnehmers
im Rahmen eines Versorgungswerkes“

Das Protokoll spiegelt die wichtigsten Punkte einer Information zur Entgeltumwandlung unter Einbeziehung eines arbeitgeberfinanzierten Beitragsteils im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung im Durchführungsweg Direktversicherung wider.

Das Protokoll berücksichtigt die tariflichen Besonderheiten der DirektRente *index-safe* der Stuttgarter Lebensversicherung a.G.

Bei Entgeltumwandlung zuzüglich Arbeitgeberbeitrag (sog. Mischfinanzierung):
Die Versicherungsleistung, die auf dem Arbeitgeberbeitrag beruht, ist in diesem Muster ab Vertragsbeginn sofort unverfallbar und wird zusammen mit der Entgeltumwandlung in einem Direktversicherungsvertrag verwaltet.

Hinweis: § 1a Abs. 1a BetrAVG in Verbindung mit § 26a BetrAVG verpflichtet den Arbeitgeber, 15 % des durch den Arbeitnehmer umgewandelten Entgelts als Zuschuss zu gewähren, soweit der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Dies gilt für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, erst ab dem 1. Januar 2022. Diese gesetzliche Verpflichtung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG kann schon jetzt umgesetzt werden.

Nach dem BMF-Schreiben vom 8.8.2019 (IV- C 5 – S 2333/19/1001) erfüllen für die betriebliche Altersversorgung umgewidmete vermögenswirksame Leistungen (VL) nicht die Voraussetzungen für den bAV-Förderbetrag nach § 100 EStG. Gleiches gilt für Erhöhungsbeträge des Arbeitgebers, die von einer Umwidmung von VL abhängen. Durch das BMF-Schreiben wurde die einvernehmliche arbeitsrechtliche Aufhebung von VL bei gleichzeitiger Gewährung einer Arbeitgeberfinanzierung in gleicher Höhe **nicht** thematisiert, sodass derzeit nicht geklärt ist, ob diese Gestaltung förderfähig nach § 100 EStG ist. Zur Zeit läßt sich nicht mit Sicherheit sagen, ob das BMF-Schreiben - auch unabhängig von einer VL - Fälle des "matching contribution" betrifft, mit der Folge, dass der Arbeitgeberanteil nicht förderfähig nach § 100 EStG ist.

Es sind tarifvertragliche Vereinbarungen zu berücksichtigen, so kann z.B. in Tarifverträgen von der gesetzlichen Regelung der Zuschusspflicht nach § 1a Abs. 1a BetrAVG abgewichen werden.
Im Zweifelsfall sollte der tarifgebundene Arbeitgeber von seinem Arbeitgeberverband eine verbindliche Auskunft zum Tarifvertrag einholen.

Es muss auf die individuellen Verhältnisse vor Ort angepasst werden. Insbesondere können künftige Rechtsentwicklungen neuen Informationsbedarf auslösen.

Protokoll über die Information
zum Abschluss einer Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG in Form einer Beitragszusage mit Mindestleistung innerhalb der betrieblichen Altersversorgung
- Entgeltumwandlung (ggf. unter Einbeziehung eines arbeitgeberfinanzierten Beitragsteils)

der Firma _____

Vermittler _____

Vermittlungsunternehmen _____

Informationsdatum _____

Information des Arbeitnehmers

Vorname _____

Nachname _____

Geburtsdatum _____

Umfang der Information im Überblick

Der Arbeitnehmer wird unter Übergabe der Versorgungs- und Versicherungsunterlagen des externen Versorgungsträgers sowie einer Musterversorgung nachfolgend über folgende Punkte informiert:

- Den konkreten Versorgungsträger (Stuttgarter Lebensversicherung a.G. www.stuttgarter.de)
- Die Zusageart (Beitragszusage mit Mindestleistung)
- Den Durchführungsweg (Direktversicherung)
- Den Umfang und Inhalt der Versorgungs- und Versicherungsunterlagen der Stuttgarter Lebensversicherung a.G.

Umfang der Information im Detail

Die nachfolgende Information erfolgte auf Wunsch des Arbeitnehmers, der die Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung für sich in Anspruch nehmen will. Anlass ist die vom Arbeitgeber ggf. unter Einhaltung der tarifvertraglichen Vorgaben eingerichtete betriebliche Altersversorgung (Direktversicherung der Stuttgarter Lebensversicherung a.G.). Er wurde darüber informiert, dass die Information ausschließlich die Möglichkeit der Versorgung über eine Direktversicherung der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. umfasst, die der Arbeitgeber im Rahmen der von ihm eingerichteten betrieblichen Altersversorgung zugelassen hat. Dies umfasst die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG sowie ggf. die Förderung nach § 100 EStG. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass diese Information keine ganzheitliche Versorgungsberatung, die auch andere Formen der Versorgung umfasst, (z. B. Riesterförderung, Rüruprente, private Altersversorgung, Berufsunfähigkeitsschutz, Hinterbliebenenschutz) beinhaltet.

Diese Information betrifft ausdrücklich nur folgende Bereiche **(bitte das jeweils Zutreffende ankreuzen!)**:

☐ Entgeltumwandlung zuzüglich Arbeitgeberbeitrag (sog. Mischfinanzierung)
Der Arbeitgeber ist für Neuzusagen ab 1.1.2019 und für schon bestehende Entgeltumwandlungszusagen ab 1.1.2022 nach § 1a Abs. 1a BetrAVG in Verbindung mit § 26a BetrAVG gesetzlich verpflichtet, zur Zeit 15 % des durch den Arbeitnehmer umgewandelten Arbeitsentgelts als Zuschuss zu gewähren, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsansprüche einspart. Der nachfolgende **Arbeitgeberbeitrag soll ausdrücklich auf die zukünftige gesetzliche bzw. gegebenenfalls tarifvertragliche Verpflichtung (§ 1a Abs. 1a BetrAVG) angerechnet werden**.

- ☐ Arbeitgeberbeitrag als <u>pauschale Weitergabe</u> der Sozialversicherungsersparnis in Anrechnung auf die jeweils zukünftig bestehende gesetzliche bzw. gegebenenfalls tarifvertragliche Verpflichtung gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG
- ☐ Arbeitgeberbeitrag als <u>exakte Weitergabe</u> der Sozialversicherungsersparnis in Anrechnung auf die jeweils zukünftig bestehende gesetzliche bzw. gegebenenfalls tarifvertragliche Verpflichtung gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG
- ☐ Arbeitgeberbeitrag in Anrechnung auf die jeweils zukünftig bestehende gesetzliche bzw. gegebenenfalls tarifvertragliche Verpflichtung gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG

Bei den drei letztgenannten Varianten ist die Anwartschaft des Arbeitnehmers auf den Teil der Versicherungsleistung, die auf dem Arbeitgeberbeitrag beruht, soweit gesetzlich nicht unverfallbar, ab Vertragsbeginn unverfallbar.

- ☐ Arbeitgeberbeitrag <u>zusätzlich</u> zur Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis
  - ☐ Die Anwartschaft des Arbeitnehmers auf den Teil der Versicherungsleistung, die auf dem Arbeitgeberbeitrag beruht, ist ab Vertragsbeginn unverfallbar.
  - ☐ Die Anwartschaft des Arbeitnehmers auf den Teil der Versicherungsleistung, die auf dem Arbeitgeberbeitrag beruht, ist gesetzlich unverfallbar. In diesem Fall wird für den Arbeitgeberbeitrag ein weiterer Versicherungsvertrag eingerichtet.
- ☐ Einmaliger Arbeitgeberbeitrag in Anrechnung auf die jeweils zukünftig bestehende gesetzliche bzw. gegebenenfalls tarifvertragliche Verpflichtung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG

Der arbeitgeberfinanzierte Beitragsteil wird nur solange und insoweit geleistet, als der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Zahlung von Bezügen aus dem Dienstverhältnis hat (insbesondere zählen dazu nicht z. B. Elternzeit, unbezahlter Urlaub, lang andauernde Krankheit) und der Arbeitnehmer einen Teil seines Entgelts umwandelt.

☐ Entgeltumwandlung
☐ Umwandlung von vermögenswirksamen Leistungen (VL) zugunsten der Entgeltumwandlung.
☐ Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren einvernehmlich, dass für die Zukunft die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen (VL) entfällt. In dieser Höhe wird eine sofort unverfallbare arbeitgeberfinanzierte Versorgung gewährt. Diese wird auch dann erbracht, wenn die Entgeltumwandlung eingestellt wird.
☐ Die Einzahlung in einen gemäß. § 10a, § 82 ff. EStG abgeschlossenen förderfähigen privaten Altersvorsorgevertrag. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren einvernehmlich, dass für die Zukunft die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen entfällt.

Es bestehen folgende versicherbare Risiken und Beitragsgrenzen im Rahmen einer Direktversicherung bei der Stuttgarter Lebensversicherung a.G., die innerhalb der betrieblichen Altersversorgung der obengenannten Firma angeboten werden:

Tarif _____

☐ reine Altersversorgung
☐ Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit
☐ Einschluss einer Partnerrente zu Beginn der Altersrente
☐ maximaler Beitrag 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der gesetzlichen Rentenversicherung (West), wobei die Beiträge nur bis 4 % der BBG von der Sozialversicherungspflicht befreit sind.
Der steuerlich geförderte Höchstbetrag kann im Einzelfall niedriger liegen, z. B. durch Anrechnung einer § 40b EStG-Förderung. Die Stuttgarter Lebensversicherung a.G. prüft den individuellen Förderbetrag nicht.

Es handelt sich um eine Beitragszusage mit Mindestleistung, d. h. das umgewandelte Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers wird nach dem jeweiligen Tarif der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. in eine Versorgungsleistung umgerechnet. Bei der Erteilung einer Beitragszusage mit Mindestleistung gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) verpflichtet sich der Arbeitgeber, Leistungen zur Altersvorsorge auf der Grundlage der gezahlten Beiträge (Beiträge und die daraus erzielten Erträge), mindestens die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, zur Verfügung zu stellen. Zur Erfüllung dieser Verpflichtung schließt der Arbeitgeber bei der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. eine Direktversicherung (DirektRente *index-safe)* ab und zahlt das gesamte umgewandelte Arbeitsentgelt periodisch in Form von Beiträgen oder einmalig in Form einer Zuzahlung in die abgeschlossene Direktversicherung ein. Die Art und Höhe der Leistungsverpflichtung aus der Versorgungszusage sowie weitere Einzelheiten bestimmen sich nach den durch die Beiträge/Zuzahlungen finanzierten Leistungen des Direktversicherungsvertrages und aus dem Direktversicherungsvertrag selbst.

Es wurde darauf hingewiesen, dass die betriebliche Altersversorgung die private Vorsorge nur ergänzen kann. Insbesondere wurde darauf hingewiesen, dass eine umfassende und bedarfsgerechte Absicherung der Berufsunfähigkeit bzw. der Hinterbliebenen durch die betriebliche Altersversorgung nicht gewährleistet ist.

Die Information erfolgte modellhaft mit der standardisierten Angebotssoftware der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. Die Information beruht auf den Vorgaben des Arbeitnehmers, die dieser z. B. zu seinem Bruttogehalt, seiner Lohnsteuerklasse usw. gemacht hat. Wurden die Vertragsunterlagen in elektronischer Form zur Verfügung gestellt, hat der Arbeitnehmer zur Kenntnis genommen, dass er diese jederzeit auf einem Computer des Arbeitgebers einsehen oder ausdrucken konnte. Als verbindliche Grundlage der Information wurden ausgehändigt und besprochen:

☐ Die modellhafte Betrachtung der Auswirkungen der Entgeltumwandlung auf das Gehalt des Arbeitnehmers bei Abschluss eines Direktversicherungsvertrages (Standardberatungssoftware, Ausdruck mit Ergebnisdetails und persönlichen Daten des Arbeitnehmers).
☐ Der Versorgungsvorschlag der Stuttgarter Lebensversicherung a.G.
☐ Der Direktversicherungsantrag der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. mit dem Index-Factsheet.
☐ Die Vertragsunterlagen für die DirektRente *index-safe* bestehend aus Informationsblatt zu Versicherungsprodukten, Verbraucherinformation, Datenschutzhinweisen, Werteübersicht, zugrundeliegenden Versicherungsbedingungen, Steuer- und sozialversicherungsrechtlichem Merkblatt und Merkblatt bAV.
☐ Die Vertragsunterlagen für die Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung, bestehend aus Informationsblatt zu Versicherungsprodukten, zugrundeliegenden Versicherungsbedingungen und Steuermerkblatt.
☐ Die Entgeltumwandlung zuzüglich Arbeitgeberbeitrag (sog. Mischfinanzierung) unter Berücksichtigung des § 1a Abs. 1a BetrAVG.

Die Informationen ersetzen nicht eine gesamtheitliche, individuelle Steuer- oder Rechtsberatung für die ausdrücklich auf die rechts- und steuerberatenden Berufe verwiesen wird.

Der Arbeitnehmer äußerte den Wunsch, einen Beitrag in die betriebliche Altersversorgung einzubringen in Höhe von:

_____ € pro Monat.

Wunsch des Arbeitnehmers	Tarifauswahl aufgrund dieser Wünsche
☐ Er möchte für das Alter vorsorgen.	☐ Rententarif
☐ Er möchte, dass für den Fall der Berufsunfähigkeit die Altersversorgung durch eine Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit abgesichert ist. Er wurde darauf hingewiesen, dass dieser Schutz von einer Gesundheitsprüfung abhängig ist.	☐ mit Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit
☐ Er möchte, dass die Beiträge jährlich dynamisiert werden.	☐ Jährliche Beitragserhöhungen zur ersten Fälligkeit im Kalenderjahr im selben Verhältnis wie die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der allgemeinen Rentenversicherung (West), mindestens jedoch um 2 %, gemessen am zuletzt gezahlten Beitrag ☐ mit abweichenden Beitragserhöhungen im 4. und im 6. Versicherungsjahr jeweils um 75 % gemessen am Anfangsbeitrag, ☐ mit abweichenden Beitragserhöhungen im 4. und im 6. Versicherungsjahr jeweils um 100 % gemessen am Anfangsbeitrag, bis zum Erreichen des steuerlich und sozialversicherungsrechtlich geförderten Höchstbetrages nach § 3 Nr. 63 Satz 1 Einkommensteuergesetz (EStG) in Höhe von 4 % der BBG. Abweichend hiervon: ☐ Die Beitragserhöhungen sollen abweichend davon bis zu 8 % der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung (West) p. a. erfolgen. ☐ Jährliche Beitragserhöhungen zur ersten Fälligkeit im Kalenderjahr um _____ % (in ganzen Prozentsätzen um mindestens 2 % und höchstens 10 %) (bei Einschluss Beitragsbefreiung ohne Gesundheitsprüfung (BUZ-PLUS-BoG) höchstens 5 % gemessen am zuletzt gezahlten Beitrag, mit ☐ doppeltem Prozentsatz bei den ersten 5 Erhöhungen (nicht wählbar bei Einschluss Beitragsbefreiung ohne Gesundheitsprüfung (BUZ-PLUS-BoG), ☐ abweichenden Beitragserhöhungen im 4. und im 6. Versicherungsjahr jeweils um 75 % gemessen am Anfangsbeitrag. ☐ abweichenden Beitragserhöhungen im 4. und im 6. Versicherungsjahr jeweils um 100 % gemessen am Anfangsbeitrag. bis zum Erreichen des steuerlich und sozialversicherungsrechtlich geförderten Höchstbetrages nach § 3 Nr. 63 Satz 1EStG in Höhe von 4 % der BBG. Abweichend hiervon: ☐ Die Beitragserhöhungen sollen abweichend davon bis zu 8 % der BBG in der allgemeinen Rentenversicherung (West) p. a. erfolgen. Hinweis: Der steuerlich geförderte Höchstbetrag kann im Einzelfall niedriger liegen, z. B. durch Anrechnung einer § 40b EStG-Förderung. Die Stuttgarter Lebensversicherung a.G. prüft den individuellen Förderbetrag nicht.

Wunsch des Arbeitnehmers	Tarifauswahl aufgrund dieser Wünsche
☐ Er möchte eine chancen-, aber auch risikoreichere Anlage. ☐ Er hat das Index-Factsheet ausgehändigt bekommen; die Übersicht wurde besprochen.	☐ Rentenversicherung mit Indexbeteiligung (DirektRente *index-safe*) ☐ Der Arbeitnehmer hat für die Index-Partizipation im ersten Indexjahr folgende von 100% Partizipation abweichende Auswahl getroffen: ☐ 75 % Index-Partizipation ☐ 50 % Index-Partizipation ☐ 25 % Index-Partizipation Die Stuttgarter Lebensversicherung a.G. kann die Wertentwicklung des vereinbarten Index nicht garantieren, da diese nicht vorhersehbar ist. Die Indexbeteiligung bietet Chance und Risiko zugleich. Das Betriebsrentengesetz sieht verschiedene Zusagearten vor. Häufig liegt der Akzent bei der Zusageart Beitragszusage mit Mindestleistung (Tarif 68ML mit vereinbartem *index*-Turbo/Turbo Plus) auf mehr Chance bei höherem Risiko und der Akzent der beitragsorientierten Leistungszusage (Tarif 68BO) auf mehr Sicherheit bei geringerer Chance. Bei der Auswahlentscheidung sollte der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer dies berücksichtigen. ☐ Die Auswahl des Arbeitnehmers ist im Antrag dokumentiert.
☐ sonstiges ☐ _____ ☐ _____ ☐ _____	☐ sonstiges ☐ _____ ☐ _____ ☐ _____
	☐ Tarif _____

Die hier dokumentierte Information soll vor allem auch die Besonderheiten der betrieblichen Altersversorgung verständlich und transparent machen und über Regelungen informieren, die sich von denen der privaten Vorsorge deutlich unterscheiden. Dabei können nur die wichtigsten Punkte angesprochen werden. Eine Information zu später auftretenden Fragen ist jederzeit möglich.

Der Arbeitnehmer wurde insbesondere zu folgenden Punkten informiert:

☐ Der gewählte Tarif DirektRente *index-safe* partizipiert vor Beginn der Rentenzahlung entsprechend der Indexbeteiligungsquote unmittelbar an der Wertentwicklung des vereinbarten Index. Die Wertentwicklung des vereinbarten Index kann nicht garantiert werden, da diese nicht vorhersehbar ist. Es kann keine Zusicherung gemacht werden, dass die Ziele der Anlagepolitik (Rendite, Gewinnerwartung und Entwicklung) erreicht werden. Dem Arbeitnehmer sollte stets bewusst sein, dass über die Summe der gezahlten Beiträge hinaus, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, keine Garantien abgegeben werden können. Das bedeutet, dass im schlechtesten Fall nur die unverzinsten eingezahlten Beiträge (ggf. abzüglich von Beitragsanteilen für den biometrischen Risikoausgleich) zur Verfügung stehen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind sich einig, dass der Arbeitgeber keinen Einfluss auf die konkrete Anlage der Beiträge nehmen muss und keinerlei Garantie für den Anlageerfolg übernimmt.

☐ Den Abschluss eines Direktversicherungsvertrages auf sein Leben durch den Arbeitgeber bei der Stuttgarter Lebensversicherung a.G.

☐ Die Einräumung eines Bezugsrechtes sowohl für den Erlebens- als auch für den Todesfall zu seinen Gunsten.

☐ Die Umwandlung von Arbeitsentgelt in Beiträge für eine Direktversicherung und die Abführung dieser Beiträge an die Stuttgarter Lebensversicherung a.G. durch den Arbeitgeber.

☐ Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer eine nach den anerkannten Grundsätzen der Versicherungsmathematik berechnete wertgleiche Versorgungszusage. Es wird dabei ein Tarif der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. zugrunde gelegt, der Abschluss-, Verwaltungs- und Risikokosten beinhaltet. Der Arbeitnehmer wurde darauf hingewiesen, dass er im Rahmen der Entgeltumwandlung die Kosten für Beratung und Vertragsabschluss trägt.

☐ In den ersten Jahren der Laufzeit der Direktversicherung entsteht - insbesondere wenn in diesen Abschluss- und Vertriebskosten verrechnet werden, die der Arbeitnehmer finanziert - nur ein geringes Vertragsguthaben.

☐ Die Versicherungsbeiträge sind monatlich zu zahlen. Wird eine andere Zahlungsweise gewünscht, kann diese gemeinsam mit dem Arbeitgeber im Antrag für die Direktversicherung getroffen werden.

☐ Den Höchstbeitrag, der steuerlich gefördert wird (einschließlich der Möglichkeit der Nachzahlung von Beiträgen sowie das Nutzen der Vervielfältigungsregelung). Der steuerlich geförderte Höchstbetrag kann im Einzelfall niedriger liegen, z. B. durch Anrechnung einer § 40b EStG-Förderung. Die Stuttgarter Lebensversicherung a.G. prüft den individuellen Förderbetrag nicht.

☐ Den Mindestbeitrag des gewählten Direktversicherungstarifes der Stuttgarter Lebensversicherung a.G.

☐ Die Einschlussmöglichkeit einer Beitragsdynamik und die daraus resultierende Erhöhung von Beitrag und Leistung und über die Auswirkungen auf die Höhe eines Entgeltverzichts.

☐ Vor- und Nachteile von möglichen Zusatzversicherungen (z. B. Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit, Einschluss einer Partnerrente bei Rentenbeginn). Die Zusatzversicherung bildet mit der Versicherung, zu der sie abgeschlossen ist (Hauptversicherung), eine Einheit; sie kann ohne die Hauptversicherung nicht fortgesetzt werden.

☐ Die Notwendigkeit einer Gesundheitsprüfung kann - abhängig vom jeweiligen Tarif - beim Einschluss einer Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit bestehen.

- ☐ Die Möglichkeit und die Fristen (1 Monat vor der nächsten Fälligkeit des Arbeitsentgelts) zur Reduzierung, Einstellung und Erhöhung des Beitrags und dass dies jeweils einer schriftlichen Änderung der Entgeltumwandlungsvereinbarung bedarf.
- ☐ Die Möglichkeit von Zuzahlungen nach vorheriger schriftlicher Änderung der Entgeltumwandlungsvereinbarung.
- ☐ Die Behandlung von entgeltlosen Zeiten, während denen keine Beiträge durch den Arbeitgeber erbracht werden. Der Arbeitnehmer wurde insbesondere darüber informiert, dass er berechtigt ist, die Versorgung aus individuell versteuertem Einkommen mit eigenen Beiträgen über den Arbeitgeber fortzuführen. Der Arbeitnehmer hat dies dem Arbeitgeber möglichst mit einer Frist von 2 Monaten nach Beginn der entgeltlosen Zeit mitzuteilen. Die auf diesen Teilen der Beitragszahlung beruhenden Leistungen sind für die dann in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Personen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung als Versorgungsbezug beitragspflichtig.
- ☐ Nach dem Ende der entgeltlosen Zeit wird die Entgeltumwandlung in der vereinbarten Höhe im Rahmen der bestehenden Versorgungszusage wieder aufgenommen unter dem Vorbehalt, dass ein entsprechender Direktversicherungsvertrag wieder in Kraft gesetzt oder neu abgeschlossen werden kann. Soll auf Wunsch des Arbeitnehmers nach dem Ende der entgeltlosen Zeit im Rahmen der bestehenden Versorgungszusage die Beitragshöhe geändert werden, ist dies dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Bei Wiederaufnahme der Entgeltumwandlung nach einer entgeltlosen Zeit aufgrund einer Elternzeit kann der Arbeitnehmer innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der Elternzeit verlangen, dass die Direktversicherung zu den vor der Umwandlung in eine beitragsfreie Versicherung vereinbarten Bedingungen fortgesetzt wird.
- ☐ Die Ausübung von Gestaltungsmöglichkeiten, soweit zu deren Ausübung nicht der Arbeitnehmer bevollmächtigt worden ist, erfolgt grundsätzlich durch den Versicherungsnehmer. Solange der Arbeitgeber Versicherungsnehmer ist und der Arbeitnehmer die Ausübung konkreter Gestaltungsmöglichkeiten wünscht, muss dies dem Arbeitgeber mit einer Frist von 1 Monat vor dem in den zugrundeliegenden Versicherungsbedingungen definierten frühesten Änderungstermin in Textform angezeigt werden. Der Arbeitgeber ist in der Entscheidung grundsätzlich frei, ob er im konkreten Fall die Gestaltungsmöglichkeiten ausüben möchte. Ist dies der Fall, beantragt er dies bei der Stuttgarter Lebensversicherung a.G.
- ☐ Die Entscheidung für die Auswahl der Indexbeteiligungsquote gemeinsam mit dem Arbeitgeber im Antrag für die Direktversicherung treffen zu können. Dies kann jedoch für die Zukunft geändert werden.
- ☐ Die Gestaltungsmöglichkeiten sind der Verbraucherinformation des Direktversicherungsvertrages zu entnehmen.
- ☐ Die Verfügungsbeschränkungen hinsichtlich der Rechte und Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag vor und nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis. D. h. es kann zwar die Beitragszahlung eingestellt werden (sog. Beitragsfreistellung) – verbunden mit einer entsprechenden Reduzierung der Leistung –, es kann aber nicht auf das angesparte Kapital mittelbar oder unmittelbar zurückgegriffen werden.
- ☐ Der vereinbarte Rentenbeginn der Direktversicherung kann – abhängig von den zugrundeliegenden Versicherungsbedingungen - bis zu 5 bzw. 7 Jahre vor das Ende der Beitragszahlungsdauer verlegt werden.
  Es gilt jedoch, dass die Rentenleistungen aus dem Versicherungsvertrag nicht vor Vollendung des 62. Lebensjahres – bei Versorgungszusagen, die vor dem 1.1.2012 erteilt wurden, nicht vor Vollendung des 60. Lebensjahres – in Anspruch genommen werden können. Darüber hinaus muss der Arbeitnehmer zum vorverlegten Beginn eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung vorzeitig, d. h. vor Vollendung des hierfür gesetzlich festgelegten Lebensjahres, als Vollrente in Anspruch nehmen (zurzeit § 6 BetrAVG). Wird an Stelle einer Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine Vollrente wegen Alters aus einem berufsständischen Versorgungswerk bezogen, gelten die vorstehenden Regelungen entsprechend. Dies gilt auch, wenn eine anderweitige Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherung vorliegt und eine Vollrente wegen Alters bezogen wird.
- ☐ Die Einschränkungen hinsichtlich der Versicherungsleistungen an Hinterbliebene und die Pflicht, die Berücksichtigung von Lebensgefährten mit gemeinsamer Haushaltsführung, sowie Pflegekinder/Stiefkinder und faktische Stiefkinder, wenn sie zum Kreis der empfangsberechtigten Hinterbliebenen zählen sollen, auf einem gesonderten Formular vor Eintritt des Versorgungsfalles gegenüber der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. in Textform zu erklären.
- ☐ Die Umwandlung von vermögenswirksamen Leistungen (VL) zugunsten der Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung.
- ☐ Die Gewährung einer sofort unverfallbaren arbeitgeberfinanzierten Versorgung. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren einvernehmlich, dass für die Zukunft die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen entfällt.
- ☐ Die Einzahlung in einen gemäß. § 10a, § 82 ff. EStG abgeschlossenen förderfähigen privaten Altersvorsorgevertrag. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vereinbaren einvernehmlich, dass für die Zukunft die Gewährung vermögenswirksamer Leistungen entfällt.
- ☐ Ein eventuell bestehender VL-Vertrag ruht, falls dieser nicht vom Arbeitnehmer privat fortgeführt wird. Der Arbeitnehmer wurde darauf hingewiesen, dass die staatlichen Vergünstigungen für VL, wie z. B. die Arbeitnehmersparzulage, entfallen.
- ☐ Die Folgen eines vorzeitigen Ausscheidens des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis mit verfallbaren oder unverfallbaren Anwartschaften (z. B. private Fortführung mit eigenen Beiträgen, Fortführung durch einen neuen Arbeitgeber, Inanspruchnahme des Übertragungsabkommens, mögliche Abfindung) und die Möglichkeiten bei Ausscheiden einen Beratungstermin zu den Möglichkeiten zu vereinbaren.
- ☐ Die derzeitige Rechtslage zur Verwertbarkeit von Direktversicherungsverträgen bei Bezug von Arbeitslosengeld II und Privatinsolvenz.
- ☐ Die derzeitige Rechtslage zur Anrechnung von Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung auf die Grundsicherung.
- ☐ Die allgemeinen Bestimmungen des Steuer- und Sozialversicherungsrechts für die Anspar- und Leistungsphase einer Direktversicherung, insbesondere darüber, dass Leistungen im Erlebensfall beim Arbeitnehmer bzw. im Todesfall bei (empfangsberechtigten) Hinterbliebenen i. d. R. voll zu versteuern und gegebenenfalls voll beitragspflichtig in der Krankenversicherung der Rentner sind, sowie sozialversicherungsrechtliche Ansprüche gemindert und die Pflichtgrenze zur GKV unterschritten werden können.
- ☐ Dass bei privater Fortführung des Versicherungsvertrages und Beitragszahlung aus versteuertem und verbeitragtem Einkommen nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis die Leistungen, die auf diesen Beiträgen beruhen, nur beitragsfrei in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sind, soweit ein Versicherungsnehmerwechsel auf den Arbeitnehmer erfolgt.
- ☐ Wird der Versicherungsvertrag im Rahmen einer Tarifgruppe mit einer Prämienvergünstigung geführt, bleibt diese auch bei Ausscheiden des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber erhalten.

Grundsätzlich sollte der Arbeitnehmer sich bei Veränderungen der persönlichen Situation, die eine Vertragsänderung nötig machen könnte, rechtzeitig mit dem Arbeitgeber in Verbindung setzen.

Weitere Informationen
Der Arbeitnehmer hatte zusätzlich noch folgende Fragen:

_____

_____

_____

Antworten:

_____

_____

_____

Ergebnis der Information
Der Arbeitnehmer hat das Angebot einer betrieblichen Altersversorgung angenommen

□ ja □ nein

Der Arbeitnehmer ist darauf hingewiesen worden, dass er sein Recht auf Entgeltumwandlung für künftige Entgeltansprüche jederzeit gegenüber dem Arbeitgeber zu den dann gültigen Konditionen geltend machen kann.

Datenschutzerklärung (Speicherung/Betreuung/Weiterleitung)
Der Arbeitnehmer willigt ein, dass bei dem Vermittler, bzw. dem Vermittlerunternehmen die Inhalte dieser Dokumentation der Information nebst der oben beschriebenen Anlagen auch in elektronischer Form abgespeichert werden und eine Kopie in der Personalakte abgelegt wird. Erfolgt die Information durch einen Versicherungsvertreter, willigt der Arbeitnehmer ein, dass dieses Protokoll zur Information nebst der oben beschriebenen Anlagen zum Zwecke der Dokumentation der durchgeführten Information an die Stuttgarter Lebensversicherung a.G. weitergeleitet und dort auch in elektronischer Form gespeichert wird. Die Einwilligung erstreckt sich auch auf die Weitergabe eventuell enthaltener Gesundheitsdaten. Diese Einwilligungserklärung gilt unabhängig davon, ob der Versicherungsvertrag zustande kommt.

(wenn zutreffend, bitte ankreuzen)

□ Der Arbeitnehmer willigt jederzeit widerrufbar ein, dass der Vermittler, bzw. das Vermittlerunternehmen zu seiner weiteren Betreuung auf die Inhalte dieser Dokumentation zurückgreifen kann.

□ Der Arbeitnehmer willigt jederzeit widerrufbar ein, dass der Vermittler, bzw. das Vermittlerunternehmen zu seiner weiteren Betreuung auch über Telekommunikationsmittel (Telefon, Email) Kontakt aufnehmen kann.

Es steht dem Arbeitnehmer frei, die Einwilligung nicht abzugeben oder jederzeit später mit Wirkung für die Zukunft gegenüber der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. zu widerrufen. Der Arbeitgeber bedient sich zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. als externem Versorgungsträger. Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten des Arbeitnehmers erfolgt auf der gesetzlichen Grundlage von Art. 6 Abs. 1 Buchstabe b DSGVO in Erfüllung der arbeitsrechtlichen Zusage des Arbeitgebers dem Arbeitnehmer gegenüber (Vertragserfüllung). Dies gilt auch für den Fall, dass der Arbeitnehmer die erteilte Einwilligung widerruft.

Erklärungen zum Protokoll zur Information
Arbeitnehmer und Vermittler bestätigen mit ihrer Unterschrift, dass diese Information so stattgefunden hat und die wesentlichen Inhalte korrekt wiedergegeben sind. Dem Arbeitnehmer ist bewusst, dass der Vermittler nur auf Grund seiner persönlichen Angaben, der festgehaltenen Wünsche und Bedürfnisse, die Information durchgeführt und die Angebote unterbreitet hat.

Der Arbeitnehmer bestätigt mit seiner Unterschrift, dass er vom Vermittler eine Ausfertigung dieses Protokolls erhalten hat.

Ort, Datum _____

Arbeitnehmer _____ Vermittler _____