



**Barmenia
Gothaer**



Verkaufsleitfaden für Vertriebspartner*innen

**Gothaer Unterstützungskasse für
mittelständische Unternehmen e.V.:
Für alle, die mehr wollen.**

Nur zur internen Verwendung.

Inhaltsverzeichnis.

1.	Grundlagen zur Unterstützungskasse	3
2.	Gothaer Unterstützungskasse für mittelständische Unternehmen e.V.	3
3.	Zielgruppen	4
4.	Das Spektrum an Versorgungsleistungen	4
5.	Rechtliche Grundlagen	6
5.1	Arbeitsrechtliche Grundlagen	6
5.2	Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Grundlagen	7
5.3	Steuerliche Behandlung der Unterstützungskasse	8
5.4	Insolvenzicherung	9
6.	Das Aufnahmeverfahren	11
7.	Vorgehensweise bei Einrichtung	12
8.	Verkaufsunterstützungsmaterial	13
9.	Die wichtigsten Verkaufsargumente auf einen Blick	14
10.	Ansprechpartner*innen	15

1. Grundlagen zur Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse ist ein rechtlich selbstständiger Versorgungsträger in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins, einer GmbH oder einer Stiftung.

Über eine Unterstützungskasse können Unternehmen ihren Mitarbeitenden Versorgungsleistungen zusagen. Versorgungsträger ist nicht das Unternehmen, sondern die Unterstützungskasse. Das Vermögen der Unterstützungskasse und das Vermögen des Unternehmens sind streng voneinander getrennt.

Im Leistungsfall erhalten die Mitarbeitenden bzw. deren Hinterbliebenen die Versorgungsleistungen direkt von der Unterstützungskasse.

Die Unterstützungskasse zeichnet sich dadurch aus, dass ein höheres Versorgungsniveau als beispielsweise bei der Direktversicherung oder der Pensionskasse möglich ist. Hiermit kann das Unternehmen auch leitende Angestellte und qualifizierte Mitarbeitende dauerhaft binden oder leichter gewinnen.

Auch für die Versorgung von Gesellschafter-Geschäftsführer*innen einer GmbH (GGF) ist die Unterstützungskasse eine interessante Alternative: Wenn die GmbH keine Bilanzberührung wünscht, bietet sich anstelle einer Direktzusage eine Versorgung über die Unterstützungskasse an.

2. Gothaer Unterstützungskasse für mittelständische Unternehmen e.V.

2.1 Allgemeines

Die Gothaer Unterstützungskasse für mittelständische Unternehmen e.V. ist ein eingetragener Verein, der als Gruppenunterstützungskasse geführt wird. Unternehmen aller Branchen können ihre betriebliche Altersversorgung darüber abwickeln.

Die Gothaer Unterstützungskasse für mittelständische Unternehmen e.V. erbringt Versorgungsleistungen für Mitarbeitende, leitende Angestellte, Gesellschafter-Geschäftsführer*innen einer GmbH und Vorstände einer AG in Form von Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenleistungen. Dabei kann es sich um Kapitalzahlungen oder Rentenleistungen handeln, die arbeitgeber- und/oder arbeitnehmerfinanziert sind.

Obwohl viele verschiedene Unternehmen ihre betriebliche Altersversorgung über die Gothaer Unterstützungskasse für mittelständische Unternehmen e.V. abwickeln, erfolgt die Verwaltung der jeweiligen Trägerunternehmen strikt getrennt. Eine Haftung der Trägerunternehmen untereinander ist ausgeschlossen.

2.2 So funktioniert die Gothaer Unterstützungskasse für mittelständische Unternehmen e.V.

Das Unternehmen schließt mit der Unterstützungskasse einen *Vertrag* zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung ab und wird als Trägerunternehmen aufgenommen. Nach den Vorgaben des Unternehmens erstellt die Unterstützungskasse einen *Leistungsplan*, in dem die Art und Höhe der Versorgungsleistungen, das Ablaufalter und weitere Versorgungsmerkmale (z. B. Aufnahmevoraussetzungen, Zusageart, verwendeter Tarif, Unverfallbarkeitsregelung) festgelegt werden.

Gothaer Unterstützungskasse – so läuft's.



Die zugesagten Leistungen werden durch den Abschluss von kongruenten *Rückdeckungsversicherungen* bei der Gothaer Lebensversicherung AG abgesichert. Hierbei werden Kapitalzusagen durch Kapitalversicherungen und Rentenzusagen durch Rentenversicherungen rückgedeckt.

Im Leistungsfall werden die Versicherungsleistungen von der Gothaer Lebensversicherung AG an die Unterstützungskasse gezahlt. Diese wiederum zahlt die *Versorgungsleistung* direkt an die Mitarbeitenden bzw. deren Hinterbliebenen.

Die Unterstützungskasse übernimmt die komplette *Verwaltung* des Anwärter- und Rentenbestandes und weitere Aufgaben (z. B. Erstellung von Unverfallbarkeitsbescheinigungen, Erstellung von PSV-Testaten, etc.) und entlastet das Unternehmen von diesen administrativen Aufgaben. Zur Finanzierung der Verwaltungstätigkeit wird ein geringer Verwaltungskostenbeitrag erhoben, der sich aus der aktuellen Beitragsordnung ergibt.

3. Zielgruppen

Die Gothaer Unterstützungskasse für mittelständische Unternehmen e.V. eignet sich für die Versorgung von

- Mitarbeitenden,
- leitenden Angestellten und
- Gesellschafter-Geschäftsführer*innen einer GmbH sowie Vorständen einer AG.

Inhaber*innen von Einzelunternehmen oder Gesellschaften bürgerlichen Rechts (GbR), Personengesellschafter*innen von OHGs, KGs und GmbH & Co. KGs sowie Freiberufler*innen können nicht in die Unterstützungskasse aufgenommen werden. Dieser Personenkreis kann – unabhängig vom Durchführungsweg – keine betriebliche Altersversorgung mit steuerlicher Wirkung erhalten.

4. Das Spektrum an Versorgungsleistungen

Da die im Leistungsplan definierten Versorgungsleistungen durch den Abschluss von Rückdeckungsversicherungen rückgedeckt sind, richtet sich das Leistungsangebot der Unterstützungskasse nach den zur Verfügung stehenden Versicherungstarifen der Gothaer Lebensversicherung AG.

4.1 Angebot für Versorgungsanwärter*innen

Für Versorgungsanwärter*innen stehen folgende Kapital- und Rententarife zur Verfügung:

- W4** Kapitalversicherung auf den Todes- und Erlebensfall mit variabler Todesfallsumme
- W4A** Kapitalversicherung auf den Todes- und Erlebensfall mit variabler Todesfallsumme und Auflösungsoption
- WKN8** Kapitalversicherung auf den Todesfall*
- CR22-16** Aufgeschobene Rentenversicherung mit Beitragsrückgewähr bei Tod vor Rentenbeginn und Rentengarantiedauer (Abfindung) bei Tod nach Rentenbeginn
- RW100** Aufgeschobene Rentenversicherung
- FR22-16** Aufgeschobene indexgebundene Rentenversicherung mit Beitragsrückgewähr bzw. Auszahlung des Vertragsguthabens bei Tod vor Rentenbeginn und Rentengarantiedauer (Abfindung) bei Tod nach Rentenbeginn

*nur zusätzlich zu Kapital- oder aufgeschobenen Rentenversicherungen

Diese Tarife können in den vorhandenen Preisklassen abgeschlossen werden. In die oben genannten Hauptversicherungen kann jeweils eine Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung für Beitragsfreiheit (BU2022BF) und Rente (BU2022BR) eingeschlossen werden. In den Tarif RW100 kann zusätzlich eine Hinterbliebenen-Zusatzversicherung (HW1) eingeschlossen werden.

4.2 Angebot für Versorgungsempfänger*innen

Für Versorgungsempfänger*innen, die bereits laufende Leistungen erhalten, stehen folgende Tarife in den vorhandenen Preisklassen zur Verfügung:

- RWS10** Sofort beginnende Rentenversicherung
- RWS12** Sofort beginnende Rentenversicherung mit Rentengarantiedauer (Abfindung) bei Tod nach Rentenbeginn

In den Tarif RWS10 kann eine Hinterbliebenen-Zusatzversicherung (HW2) eingeschlossen werden.

4.3 Besonderheiten bei den Tarifen CR22-16 und FR22-16

Bei diesen Tarifen bieten wir zum Rentenbeginn zwei Garantieleistungen; und zwar ein garantiertes Vertragsguthaben und eine garantierte Mindestrente.

4.4 Besonderheiten bei Zusatzversicherungen

Bei Einschluss einer BUZ ist zu beachten, dass aus steuerrechtlichen Gründen das Ablaufalter der BUZ dem Ablaufalter der Hauptversicherung entsprechen muss.

Bei Einschluss einer Hinterbliebenen-Zusatzversicherung ist zu beachten, dass die Angabe von Namen und Geburtsdatum des/der begünstigten Hinterbliebenen erforderlich ist.

4.5 Besonderheiten für Hinterbliebenenleistungen

Als Hinterbliebene kommen folgende Personen in Frage:

- Ehegatt*in oder eingetragene*r Lebenspartner*in,
- Kinder im Sinne des § 32 EStG,
- Frühere Ehegatten und
- Lebensgefährt*in in eheähnlicher Gemeinschaft

4.6 Überschussysteme

Für die Verwendung der Überschüsse stehen folgende Überschussysteme zur Verfügung:

Für alle *Kapitalversicherungen*

- BE (Erlebensfallbonus)
- Bar mit Verrechnung (nur bei Arbeitgeberfinanzierung und jährlicher Beitragszahlung)

Für alle *klassischen Rentenversicherungen*

- Bonus vor Rentenbeginn
- Bar mit Verrechnung (nur bei Arbeitgeberfinanzierung und jährlicher Beitragszahlung)
- Bonusrente nach Rentenbeginn
- Gewinnrente nach Rentenbeginn (nur bei beherrschenden GGF)

Für die *GarantieRente*

- Ertragskonto vor Rentenbeginn
- Bonusrente nach Rentenbeginn
- Gewinnrente nach Rentenbeginn (nur bei beherrschenden GGF)

Für die *indexgebundene Rentenversicherung (FR22-16)*

- Indexanlage vor Rentenbeginn
- Bonusrente nach Rentenbeginn
- Gewinnrente nach Rentenbeginn (nur bei beherrschenden GGF)

Für die *Risikoversicherung*

- Beitragsreduktion
- Todesfallbonus

Für abgeschlossene *Zusatzversicherungen*

- BUZ: Beitragsreduktion
- HIZ: wie Hauptversicherung

5. Rechtliche Grundlagen

5.1 Arbeitsrechtliche Grundlagen

Rechtsstellung der Mitarbeitenden

Laut gesetzlicher Definition ist die Unterstützungskasse eine Versorgungseinrichtung, die auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch gewährt (§ 1b Abs. 4 BetrAVG). Dies ist Voraussetzung dafür, dass die Unterstützungskasse nicht der Versicherungsaufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) unterliegt.

Die Rechtsstellung der Mitarbeitenden hat auf Grund der gesetzlichen Regelung in § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG aber dieselbe Qualität, als wären die im Leistungsplan der Unterstützungskasse festgelegten Versorgungsleistungen unmittelbar vom Trägerunternehmen zugesagt worden.

Entgeltumwandlung und Arbeitgeberfinanzierung

Gemäß § 1a Abs. 1 BetrAVG haben Mitarbeitende einen Anspruch auf Entgeltumwandlung in Höhe von 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG GRV).

Die Entgeltumwandlung kann durch eine entsprechende Vereinbarung zwischen Unternehmen und Mitarbeitendem (Umwandlungsvereinbarung) über die Unterstützungskasse durchgeführt werden.

Bei einer arbeitgeberfinanzierten Unterstützungskassenversorgung wird der Beitragsaufwand allein durch das Unternehmen bestimmt.

Unverfallbarkeit und vorzeitiges Ausscheiden

Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bleiben die Anwartschaften aufrecht erhalten, wenn sie gesetzlich oder vertraglich unverfallbar sind.

Bei Entgeltumwandlungszusagen besteht eine gesetzliche Unverfallbarkeit von Beginn an. Bei einer arbeitgeberfinanzierten Zusage tritt die gesetzliche Unverfallbarkeit ein, wenn der/die Mitarbeitende mindestens 21 Jahre alt ist und seit Zusageerteilung mindestens 3 Jahre vergangen sind.

Scheiden Mitarbeitende mit einer unverfallbaren Anwartschaft aus dem Trägerunternehmen aus, gibt es folgende Möglichkeiten:

- Die bestehende Rückdeckungsversicherung wird beitragsfrei gestellt, sofern die erforderliche Mindestleistung erreicht wird. Im Leistungsfall erhalten die Mitarbeitenden bzw. deren Hinterbliebenen die Leistungen direkt von der Unterstützungskasse.
- Die Versorgungsanwartschaft wird abgefunden, sofern die in § 3 BetrAVG genannten Höchstgrenzen nicht überschritten werden. Die Abfindung gehört zum steuerpflichtigen Arbeitslohn im Sinne von § 19 EStG und unterliegt der Beitragspflicht zur Sozialversicherung. Dies gilt auch, wenn die VN-Eigenschaft der Rückdeckungsversicherung zum Zwecke der Abfindung auf den Mitarbeitenden übertragen wird.
- Die Versorgung kann vom neuen Unternehmen mit schuldbeitragender Wirkung übernommen und fortgeführt werden, wenn dieses der Unterstützungskasse als Trägerunternehmen beiträgt.

Anpassung von laufenden Leistungen

Gemäß § 16 BetrAVG müssen laufende Leistungen einer Unterstützungskasse angepasst werden. Diese Regelung gilt nicht für beherrschende GGFs. Hierbei gibt es grundsätzlich zwei Möglichkeiten:

- Anpassung alle 3 Jahre in Höhe des Anstiegs des Verbraucherpreisindex für Deutschland oder der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens oder
- Anpassung jedes Jahr um 1 %

Der Leistungsplan der Unterstützungskasse enthält grundsätzlich die 1%-Regelung. Hierbei ist zu beachten, dass das Unternehmen für die Anpassung einzustehen hat, die nicht durch Leistungen der Unterstützungskasse gedeckt ist.

Im Rahmen der Rückdeckung über die Gothaer GarantieRente Index besteht die Möglichkeit, eine garantierte Steigerung der laufenden Renten um 1 oder 2 % zu Beginn zu vereinbaren. Dadurch entfällt die Anpassung der laufenden Leistungen durch das Unternehmen. Auch das Haftungsrisiko des Unternehmens entfällt dadurch.

5.2 Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Grundlagen

Steuerliche Behandlung beim Unternehmen

Das Trägerunternehmen kann die Zuwendungen an die Unterstützungskasse als Betriebsausgaben steuerlich absetzen (§ 4d Abs. 1 Satz 1 Nr. 1c EStG).

Rückstellungen in der Bilanz sind bei Unterstützungskassenzusagen hingegen nicht zu bilden.

Für den Betriebsausgabenabzug müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Es muss ein schriftlicher Leistungsplan vorliegen.
- Es sind grundsätzlich nur gleich bleibende oder steigende Beiträge bis zum Pensionsalter möglich.
- Frühestes Pensionsalter ist das 62. Lebensjahr
- Mitarbeitende, die jünger sind als 23 Jahre, können nur mit Unverfallbarkeit von Beginn an oder nur mit Hinterbliebenen- und/oder Invalidenleistungen aufgenommen werden.
- Die Rückdeckungsversicherungen dürfen nicht an das Trägerunternehmen abgetreten oder beliehen werden.
- Schließlich darf das dem Unternehmen zuzuordnende tatsächliche Kassenvermögen das zulässige Kassenvermögen nicht übersteigen (§ 4d Abs. 1 Satz 2ff EStG).

Auch die Verwaltungskosten, die das Unternehmen an die Unterstützungskasse zahlt, sind in voller Höhe als Betriebsausgaben abziehbar (§ 4 Abs. 4 EStG).

Steuerliche Behandlung beim Mitarbeitenden

Die Erteilung einer Unterstützungskassenzusage durch das Unternehmen hat für den Mitarbeitenden keine lohnsteuerlichen Auswirkungen. Ebenso stellen die Zuwendungen des Unternehmens an die Unterstützungskasse beim Mitarbeitenden keinen Lohnzufluss dar.

Wird die Versorgung durch eine Entgeltumwandlung finanziert, muss der Mitarbeitende auf die umgewandelten Gehaltsbestandteile also keine Steuern zahlen: Die Versorgung kann vollständig aus dem un versteuerten Gehalt finanziert werden.

Erst die Versorgungsleistungen sind als nachträgliche Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit zu versteuern (§ 19 Abs. 1 Nr. 2 EStG). In aller Regel besteht dann allerdings ein geringerer Steuersatz. Zudem entsteht durch den Stundungseffekt ein weiterer Steuervorteil beim Mitarbeitenden. Zusätzlich stehen die individuellen gesetzlichen Freibeträge zur Verfügung.

Bei Kapitalleistungen kann die Einkommensteuer darüber hinaus zur Minderung der Progression mit dem 5-fachen der auf 1/5 der Kapitalleistung entfallenden Einkommensteuer ermittelt (§ 34 EStG) werden (§ 34 EStG, sog. „Fünftelungsregelung“).

Besonderheiten bei Einrichtung einer GGF-Versorgung

Bei Versorgungszusagen für eine*n Gesellschafter-Geschäftsführer*in sind aus steuerlichen Gründen folgende Punkte zusätzlich zu beachten:

1. Steuerlich anerkannter Arbeitsvertrag
2. Einhaltung des Erdienbarkeitszeitraums
 - Mindestens 10 Jahre für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer*innen
 - 3 Jahre Zusage und mindestens 12 Jahre im Trägerunternehmen für nicht beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer*innen
3. Leistungen maximal 75 % des Bruttogehaltes
4. Einhaltung der Probezeit bei
 - Neugründung 5 Jahre
 - Diensteintritt 3 Jahre
5. Angemessenheit
6. Gesamttätigkeitsvergütung
7. Maximales Pensionsalter von 70 Jahren

Zudem ist zu beachten, dass die Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung bei einem/einer beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführer*in dazu führt, dass der Höchstbetrag für Vorsorgeaufwendungen nach § 10 Abs. 3 EStG (z. B. Beiträge für eine „Rürup“-Rente) um einen fiktiven Gesamtbeitrag zur GRV zu kürzen ist.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Die Zuwendungen des Unternehmens an eine Unterstützungskasse stellen kein sozialversicherungspflichtiges Entgelt dar.

Bei Entgeltumwandlung ist das umgewandelte Arbeitsentgelt bis zu einer Höhe von 4 % der BBG in der GRV (West) sozialversicherungsfrei (§ 14 Abs. 1 SGB IV). Hiervon profitieren Unternehmen und Mitarbeitende gleichermaßen, da auch das Unternehmen die Sozialversicherungsbeiträge anteilig einspart.

Für die Leistungen aus einer Unterstützungskasse werden Beiträge für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung mit dem vollen Beitragssatz für in der gesetzlichen Krankenversicherung Pflichtversicherte fällig. Bei einmaligen Kapitalleistungen sind 10 Jahre lang monatliche Beiträge für 1/120 der Leistung zu zahlen.

Für privat krankenversicherte Versorgungsempfänger*innen bleibt die Versorgungsleistung beitragsfrei in der Sozialversicherung.

Die staatliche Förderung bei der Unterstützungskasse

Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge (Zuwendungen)

Entgeltumwandlung	<ul style="list-style-type: none">- unbegrenzt steuerfrei- sozialversicherungsfrei bis 4 % der BBG GRV
Arbeitgeberfinanzierung	<ul style="list-style-type: none">- unbegrenzt steuerfrei- unbegrenzt sozialversicherungsfrei

5.3 Steuerliche Behandlung der Unterstützungskasse

Die Gothaer Unterstützungskasse für mittelständische Unternehmen e.V. ist eine soziale Einrichtung, deren ausschließlicher Zweck darin besteht, Versorgungsleistungen zu erbringen. Vor diesem Hintergrund ist sie von der Entrichtung der Körperschaftsteuer befreit. Um die Steuerfreiheit zu erhalten, muss sie die gesetzlichen Befreiungsvoraussetzungen beachten:

1. Es dürfen nur Zugehörige der Trägerunternehmen in den *Kreis der Versorgungsberechtigten* aufgenommen werden (§ 5 Abs. 1 Nr. 3a KStG). Versorgt werden dürfen also nur Mitarbeitende und arbeitnehmerähnliche Personen (z. B. Gesellschafter-Geschäftsführer*innen) und deren Angehörige.

2. Der Betrieb der Kasse muss den Charakter einer *sozialen Einrichtung* wahren (§ 5 Abs. 1 Nr. 3b KStG), d. h.:
- Die Mehrzahl der Versorgungsberechtigten darf sich nicht aus Unternehmer*innen bzw. den Gesellschafter-Geschäftsführer*innen und deren Angehörigen zusammensetzen (§ 1 Nr. 1 KStDV). Mindestens die Hälfte aller Versorgungsberechtigten müssen also Mitarbeitende oder arbeitnehmerähnliche Personen sein.
 - Bei Auflösung der Kasse darf das Kassenvermögen nur den Versorgungsberechtigten zugute kommen oder nur für gemeinnützige Zwecke verwendet werden (§ 1 Nr. 2 KStDV).
 - Die Versorgungsberechtigten dürfen nicht zu Eigenbeiträgen verpflichtet werden (§ 3 Nr. 1 KStDV). Aus Entgeltumwandlung finanzierte Zuwendungen sind allerdings keine Eigenbeiträge in diesem Sinne.
 - Den Versorgungsberechtigten muss ein Mitwirkungsrecht an der Verwaltung der Mittel, die der Kasse zufließen, eingeräumt werden (§ 3 Nr. 2 KStDV). Zur Gewährleistung des Mitwirkungsrechts hat die Gothaer Unterstützungskasse einen Beirat eingerichtet, in den jedes Trägerunternehmen je eine*n gewählte*n Vertreter*in aus dem Kreis der Mitarbeitenden bzw. der leitenden Angestellten entsendet.
 - Die zugesagten Versorgungsleistungen dürfen bestimmte Höchstgrenzen nicht übersteigen (§ 3 Nr. 3 i.V.m. § 2 KStDV).

Höchstgrenzen nach § 2 KStDV (jährlich)		
	In 88 % aller Fälle	In 8 % aller Fälle
Alters-/Invalidenrente	25.769 EUR	38.654 EUR
Witwen-/Witwerrente	17.179 EUR	25.769 EUR
Halbwaisenrente	5.154 EUR	7.731 EUR
Vollwaisenrente	10.308 EUR	15.461 EUR
In bis zu 4 % aller Fälle sind die Leistungen unbegrenzt.		

3. Die *Verwendung des Kassenvermögens* nur für satzungsmäßige Zwecke muss sichergestellt sein (§ 5 Abs. 1 Nr. 3c KStG).
4. *Keine Überdotierung*: Das tatsächliche Kassenvermögen darf das zulässige Kassenvermögen nicht um mehr als 25 Prozent übersteigen (§ 5 Abs. 1 Nr. 3e KStG). Eine höhere Überdotierung würde zur partiellen Steuerpflicht der Kasse führen.

Diese Voraussetzungen müssen im Hinblick auf die gesamte Unterstützungskasse erfüllt werden (globale Betrachtung). Sie müssen also nicht innerhalb eines jeden einzelnen Vermögenssegments vorliegen.

Die Gothaer Unterstützungskasse für mittelständische Unternehmen e.V. prüft regelmäßig, dass sie die gesetzlichen Befreiungsvoraussetzungen erfüllt.

5.4 Insolvenzversicherung

Durch den Insolvenzschutz wird gewährleistet, dass die zugesagten Leistungen auch im Falle der Insolvenz des Unternehmens erbracht werden.

Gesetzlicher Insolvenzschutz über den PSVaG

Insolvenzschutz besteht für alle gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften. Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung ist der Pensions-Sicherungs-Verein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) in Köln. Anwartschaften von beherrschenden Gesellschafter Geschäftsführer*innen sowie vertraglich unverfallbare Anwartschaften unterliegen daher nicht der gesetzlichen Insolvenzversicherungspflicht.

Sobald bei einem Trägerunternehmen insolvenzversicherungspflichtige Tatbestände – also gesetzlich unverfallbare Anwartschaften – vorliegen, muss es eine Meldung zum PSVaG abgeben.

Ausnahme: Bei Entgeltumwandlungen oberhalb von 4 % der BBG GRV besteht eine Wartefrist von 2 Jahren für den Eintritt des PSVaG und für die Melde- und Beitragspflicht des Unternehmens (§ 7 Abs. 5 Satz 3 Nr. 1 BetrAVG).

Für die Insolvenzversicherungspflicht erhebt der PSVaG einen Beitrag. Beitragsschuldner ist immer das Unternehmen.

Ermittlung des PSV-Beitrags

Der Beitrag ergibt sich aus dem Produkt der Beitragsbemessungsgrundlage und dem Beitragssatz.

Beitragsbemessungsgrundlage für die Festsetzung des Beitrags gemäß § 10 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG ist

- bei laufenden Leistungen das Deckungskapital der laufenden Leistungen
- bei Anwartschaften die Höhe der voraussichtlichen jährlichen Leistungen (bei Kapitalleistungen gilt 1/10 als jährliche Leistung) im Pensionsalter am Ende eines jeweiligen Kalenderjahres multipliziert mit 25 % (§ 4d Abs. 1 Nr. 1b Satz 1 Doppelbuchstabe bb) multipliziert mit 20.
(Zur Vereinfachung: Bei Rentenleistungen ist das 5-fache des Jahresbetrages der Rente, bei Kapitalleistungen die halbe Kapitalleistung zugrunde zu legen.)

Zur Ermittlung der konkreten Beitragsbemessungsgrundlage stellt die Unterstützungskasse dem Trägerunternehmen ein jährliches Gutachten (PSV-Testat) zur Verfügung.

Die Beitragsbemessungsgrundlage wird mit dem jeweiligen Beitragssatz multipliziert. Der Beitragssatz ist abhängig von der Zahl der Insolvenzen. Dieser Beitrag wird zunächst mit einem vorläufigen Beitragssatz erhoben. Sobald das Schadenaufkommen feststeht wird der endgültige Beitragssatz festgesetzt.

Eintritt des Insolvenzfalls

Bei Insolvenz des Trägerunternehmens geht das in der Unterstützungskasse für das jeweilige Trägerunternehmen vorhandene Vermögen auf den PSVaG über. Der PSVaG verwendet das Vermögen zur Finanzierung der auf ihn übergegangenen Versorgungsleistungen. Im Leistungsfall erbringt der PSVaG die Versorgungsleistungen unmittelbar an die/den Versorgungsberechtigte*n.

Die Höchstgrenze für die Leistungen des PSVaG beträgt das 3-fache der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV.

Der PSVaG hat gemäß § 8 des BetrAVG die Möglichkeit den Versorgungsberechtigten die Übernahme der bestehenden Rückdeckungsversicherung anzubieten.

Privatrechtlicher Insolvenzschutz

Durch die Verpfändung der Rückdeckungsversicherung bei Entgeltumwandlungszusagen und bei Zusagen an beherrschende GGF räumt die Unterstützungskasse den Versorgungsberechtigten einen zusätzlichen vertraglichen Insolvenzschutz ein.

Das sagen Ihnen die Kürzel	
BetrAVG:	Betriebsrentengesetz
EStG:	Einkommensteuergesetz
KStG:	Körperschaftsteuergesetz
KStDV:	Körperschaftsteuer-Durchführungsverordnung
SGB IV:	Sozialgesetzbuch IV

6. Das Aufnahmeverfahren

Es gilt das gültige Aufnahmeverfahren der Gothaer Lebensversicherung AG. Möglich ist die Beantragung per Personalliste, Kurzantrag oder Einzelantrag.

6.1 Beantragung per Personalliste

- Bei Anmeldung von mind. 5 Mitarbeitenden pro Trägerunternehmen (es sei denn, das Trägerunternehmen hat weniger als 5 Mitarbeitende)
- Bei Rückdeckungsversicherungen
 - ohne Einschluss von Zusatzversicherungen
 - bei Einschluss einer BU-BF bis max. 12.000 EUR/Jahresbeitrag bei Arbeitgeberfinanzierung und ohne Begrenzung bei Entgeltumwandlung.
 - bei Einschluss einer BU-BF und BU-Rente bis max. 12.000 EUR/Jahr (nur bei AG-Finanzierung)
- Ohne Überschreitung folgender Risikosummen:

Hier wird auf eine Gesundheitsprüfung verzichtet, sofern keine erkennbar erschwerten Risiken vorliegen.

Anzahl der Personen	Risikosumme bis zu
1 bis 19	100.000 EUR
20 bis 49	125.000 EUR
50 und mehr	150.000 EUR

6.2 Beantragung per Kurzantrag der Gothaer Lebensversicherung AG

- Bei Rückdeckungsversicherungen mit
 - Einschluss einer BU-BF und BU-Rente
 - von 12.001 bis max. 15.000 EUR/Jahr bei AG-Finanzierung
 - bis 15.000 EUR/Jahr bei Entgeltumwandlung
 - Einschluss einer Hinterbliebenen-Zusatzversicherung
- Bei Risikoversicherungen
- Ohne Überschreitung der o. g. Risikosummen

6.3 Beantragung per Einzelantrag

- Bei Anmeldung von weniger als 5 Mitarbeitenden pro Trägerunternehmen, wenn das Trägerunternehmen mehr als 5 Mitarbeitende hat
- Bei Gesellschafter-Geschäftsführer*innen, angestellten Geschäftsführer*innen und Vorständen einer AG
- Bei Preisklasse Einzel
- Bei Rückdeckungsversicherungen:
 - mit Einschluss einer BU-Rente über 12.000 EUR/Jahr
- Bei Überschreitung der o. g. Risikosummen

7. Vorgehensweise bei Einrichtung

Anforderung für einen Versicherungsvorschlag an:

Gothaer Lebensversicherung AG, Abt. LUK 4
Arnoldiplatz 1
50969 Köln
Email: lv_angebote@gothaer.de

Vorhandene Unterlagen:

- Leistungsplan
- Vertrag zur Durchführung der bAV
- Beitragsordnung
- Personalliste/Kurzantrag/Einzelantrag
 - richtet sich nach dem Aufnahmeverfahren
 - VN ist immer die Unterstützungskasse und nicht das Trägerunternehmen.
Bei Anträgen unterschreibt nur die versicherte Person.
- Verpfändungserklärung
 - bei Entgeltumwandlung (optional) und/oder bei Gesellschafter-Geschäftsführer*innen
 - Es müssen immer alle in der Verpfändung aufgeführten Personen unterschreiben.
- Gesellschafterbeschluss bei Gesellschafter-Geschäftsführer*innen/angestellten Geschäftsführer*innen
- Umwandlungsvereinbarung
- Erklärung zur Hinterbliebenenleistung
- Satzung

Nach Abschluss des Versicherungsvorschlages sind folgende Unterlagen bei LUK 4 einzureichen:

- Leistungsplan
- Vertrag zur Durchführung der bAV
- Personalliste/Kurzantrag/Einzelantrag
- Gesellschafterbeschluss bei Gesellschafter-Geschäftsführer*innen/angestellten Geschäftsführer*innen
- Bei Arbeitgeberfinanzierung zusätzlich:
 - Verpfändungsvereinbarung für Gesellschafter-Geschäftsführer*innen
 - Erklärung zur Hinterbliebenenleistung
- Bei Entgeltumwandlung zusätzlich:
 - Verpfändungsvereinbarung/Verpfändungsvereinbarung für Gesellschafter-Geschäftsführer*innen
 - Erklärung zur Hinterbliebenenleistung
 - Umwandlungsvereinbarung

Nach Abschluss erhält das Unternehmen folgende Unterlagen:

- Leistungsplan
- Vertrag zur Durchführung der bAV
- Abschrift der Versicherungspolice für das Unternehmen
- Leistungsausweis für die Mitarbeitenden
- Rechnung

8. Verkaufsunterstützungsmaterial

Für die Ansprache von Unternehmen und Mitarbeitenden steht Ihnen umfangreiches VKF-Material zur Verfügung.

Neben einer Kundenpräsentation und Mailingvorlagen gibt es folgende Druckstücke:	
Produktblatt zur Unternehmensansprache	111365
Produktblatt zur Ansprache von Mitarbeitenden	111364
Verkaufsleitfaden	105669
Satzung	107539
Vertrag zur Durchführung der bAV	107535
Standard-Beitragsordnung	109994
Verpfändungserklärung	106166
Verpfändungserklärung für Rente und HIZ	111060
Gesellschafterbeschluss	113640
Erklärung zur Hinterbliebenenleistung	113641
Personallisten	
Rente - Arbeitgeberfinanzierung	117603
Rente - Entgeltumwandlung	117604
Umwandlungsvereinbarung	106168
Nachtrag zur Umwandlungsvereinbarung	107538

Die Unterlagen sind in den Netzen (SADNet bzw. Partner-Portal) zum Download eingestellt oder über LUK 4 erhältlich.

9. Die wichtigsten Verkaufsargumente auf einen Blick

9.1 Vorteile für das Unternehmen

- **Bindung und Motivation von Mitarbeitenden**
Eine betriebliche Altersversorgung über die Unterstützungskasse motiviert die Mitarbeitenden und stärkt die Identifikation mit dem Unternehmen.
- **Hohe Versorgungsleistungen**
Ein höheres Versorgungsniveau für leitende oder ältere Mitarbeitende ist möglich.
- **Keine Bilanzberührung**
Im Gegensatz zur Direktzusage werden keine Pensionsrückstellungen gebildet und die Versicherungen nicht aktiviert.
- **Betriebsausgabenabzug**
Die Beiträge für die Rückdeckungsversicherungen und Verwaltungskosten können in voller Höhe als Betriebsausgaben abgesetzt werden.
- **Senkung der Lohnnebenkosten**
Bei Entgeltumwandlungen spart das Unternehmen den Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung ein (umgewandeltes Entgelt ist bis zu 4 % der BBG in der GRV sozialversicherungsfrei).
Arbeitgeberfinanzierte Zuwendungen sind sogar in unbegrenzter Höhe sozialversicherungsfrei.
- **Geringer Verwaltungsaufwand**
Die Unterstützungskasse übernimmt die komplette Verwaltung und entlastet so das Unternehmen.

9.2 Vorteile für die Mitarbeitenden

- **Schließung der Versorgungslücke**
Der Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung mit höherem Versorgungsniveau ist möglich.
- **Steuer- und Sozialversicherungsersparnis**
Umgewandeltes Entgelt ist in voller Höhe steuerfrei. Darüber hinaus ist es auch bis zu 4 % BBG in der GRV sozialversicherungsfrei.
- **Kombinierbarkeit**
Die Unterstützungskasse kann mit den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse kombiniert und so die staatliche Förderung doppelt genutzt werden.
- **Insolvenzschutz**
Die Versorgungsanwartschaften unterliegen dem gesetzlichen Insolvenzschutz. Durch Verpfändung der Rückdeckungsversicherung kann eine zusätzliche Insolvenzversicherung eingerichtet werden.
- **Pfändungs- und Hartz-IV-Sicherheit**
Bei Privatinsolvenz oder Arbeitslosigkeit werden die Versorgungsanwartschaften nicht auf das Vermögen der Mitarbeitenden angerechnet.

10. Ansprechpartner

Für die fachliche Unterstützung und Begleitung steht Ihnen der/die zuständige Risikomanager*in Vorsorge und Vermögen/Firmen- und Verbandsberater*in bzw. Ihre Direktionsbevollmächtigten zur Verfügung.

Außerdem sind unsere Service-Telefone für Sie da:

- Abt. LUK 4 – Fachunterstützung bAV
Tel.: 0221 308-23269

Wir helfen Ihnen gerne weiter.

Gothaer Lebensversicherung AG
Arnoldiplatz 1
50969 Köln

Telefon 0221 308-00
Telefax 0221 308-103
www.gothaer.de

105669 - 01.2025