

# ZUSATZVEREINBARUNG DIREKTVERSICHERUNG

DIESE ZUSATZVEREINBARUNG IST BESTANDTEIL DES ANTRAGSFÖRMULARS (ANWENDUNG DES § 3 NR. 63 ESTG)  
UND/ODER § 100 ABSATZ 6 SATZ 1 ESTG



Stand Januar 2019

zum Antrag vom

## ANTRAGSTELLER UND ZU VERSICHERNDE PERSON

Antragsteller	Nachname, Vorname	
Zu versichernde Person	Nachname, Vorname	
	Derzeitige Tätigkeit	

## ERKLÄRUNGEN ZUR DIREKTVERSICHERUNG

1]  Finanzierung durch Arbeitnehmer (Entgeltumwandlung)\*  Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Mischfinanzierung)  
Arbeitgeberanteil €  Arbeitnehmeranteil €

A. Für den Erlebensfall ist die versicherte Person uneingeschränkt unwiderruflich bezugsberechtigt. Der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer überträgt dem Arbeitnehmer uneingeschränkt **unwiderruflich** das Recht zur Benennung der für den Todesfall bezugsberechtigten Personen. Den Anspruch auf die Versicherungsleistung (Rente bzw. optional Kapitalauszahlung einschließlich aller Wertsteigerungen des Gesamtguthabens aus den zugrunde liegenden Fonds) wendet der Arbeitgeber sofort dem Arbeitnehmer zu.

Finanzierung durch Arbeitgeber

B. (1) Für den Erlebensfall ist die versicherte Person eingeschränkt unwiderruflich bezugsberechtigt. Der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer überträgt dem Arbeitnehmer **widerruflich** das Recht zur Benennung der für den Todesfall bezugsberechtigten Personen. Es gilt für die Unverfallbarkeit der Anwartschaft des Arbeitnehmers die gesetzliche Regelung gemäß § 1b Absatz 1 und 2 BetrAVG. Der Arbeitgeber hat demnach das Recht, alle künftig fällig werdenden Versicherungsleistungen (Rente bzw. optional Kapitalauszahlung einschließlich aller Wertsteigerungen des Gesamtguthabens aus den zugrunde liegenden Fonds) für sich in Anspruch zu nehmen und deshalb das Bezugsrecht zu seinen Gunsten zu widerrufen, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versicherungsfalles endet, es sei denn, der Arbeitnehmer hat zu diesem Zeitpunkt eine unverfallbare Anwartschaft.

(2) Abweichend zum Vorgenannten ist die versicherte Person für den Erlebensfall uneingeschränkt unwiderruflich bezugsberechtigt. Der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer überträgt dem Arbeitnehmer uneingeschränkt unwiderruflich das Recht zur Benennung für den Todesfall bezugsberechtigten Personen. Diesbezüglich gelten die gleichen Regelungen wie unter 1] A.

(3) Es gilt die Ziffer 1) B. Absatz (1) mit folgender/n Abweichung/en von der gesetzlichen Regelung:

Anstelle der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist gilt eine kürzere Frist von  Jahren.

Das gesetzliche Mindestalter entfällt.

### 2] Zahlungsanweisung im Todesfall des Arbeitnehmers vor und nach Rentenbeginn

Wird hier oder zu einem späteren Zeitpunkt durch den Arbeitnehmer keine Person benannt oder lebt die bezeichnete Person bei Eintritt des Versicherungsfalles nicht mehr, wird die Leistung an die Hinterbliebenen ausgezahlt, und zwar in folgender Reihenfolge:

a) an den Ehegatten/Lebenspartner nach LPartG, mit dem der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Todes in gültiger Ehe/eingetragener Lebenspartnerschaft verheiratet/verpartnert war,

b) an die Kinder zu gleichen Teilen, die gemäß § 32 Absatz 3, 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und Absatz 5 EStG berücksichtigungsfähig sind.

Vorgenannte Reihenfolge der Begünstigten ändern: 1. Kinder, 2. Ehegatte/Lebenspartner

Davon abweichend benennt der Arbeitnehmer den folgenden für den Todesfall Hinterbliebenen (Lebensgefährte mit gemeinsamer Haushaltsführung oder Pflegekind, Stiefkind oder faktisches Stiefkind) [gesonderte Bestätigung erforderlich, siehe unten], insoweit als das Bezugsrecht nach Ziffer 1) uneingeschränkt unwiderruflich ist oder geworden ist: Bitte machen Sie vollständige Angaben bezüglich Name, Vorname und Geburtsdatum.

Frau  Herr

Titel, Nachname	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Vorname(n)	<input type="text"/>	Geburtsdatum <input type="text"/>

Sofern mit dem Anspruchsberechtigten eine nicht eingetragene Lebenspartnerschaft besteht:

Der Arbeitnehmer versichert, mit dem Anspruchsberechtigten einen gemeinsamen Haushalt zu führen.  ja  nein

Sofern Anspruchsberechtigter ein Pflegekind, Stiefkind oder faktisches Stiefkind ist: Der Arbeitnehmer versichert, dass das Kind dauerhaft in seinem Haushalt lebt und in einem Obhuts- und Pflegeverhältnis zu ihm steht.  ja  nein

Sind keine der vorgenannten Anspruchsberechtigten vorhanden, so wird bei Tod vor Rentenbeginn ein Sterbegeld auf der Grundlage des Gesamtguthabens bzw., falls höher, der eingezahlten Beiträge zugunsten der nachfolgend namentlich genannten Person gezahlt. Das Sterbegeld ist auf die gewöhnlichen Beerdigungskosten gemäß § 150 Absatz 4 VVG begrenzt.

Titel, Nachname	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Vorname(n)	<input type="text"/>	Geburtsdatum <input type="text"/>

\* Es ist eine separate Entgeltumwandlungsvereinbarung erforderlich, die zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer abgeschlossen werden muss. Wir bieten Ihnen unverbindlich das beigefügte Formular „Vereinbarung über die Umwandlung von Arbeitsentgelt in Versicherungsschutz“ an. Es ist ausschließlich für Ihre Personalunterlagen bestimmt. Canada Life benötigt davon keine Kopie. Dies gilt auch, wenn eine Zusage auf dem Übertragungswert gemäß § 4 Absatz 2 oder 3 BetrAVG (bestehende Versorgungszusage des vorherigen Arbeitgebers) beruht. Der Arbeitgeber versichert bei Antragstellung, dass der Übertragungswert aus Beiträgen aus un versteuertem Einkommen resultiert. Anderenfalls ist durch den Antragsteller mit diesem Antrag eine Mitteilung unter Angabe einer betraglichen Aufteilung zwischen versteuerten und un versteuerten Übertragungswertanteilen zu machen. Der Übertragungswert ist im Antrag GENERATION business als Zuzahlung oder, falls keine weiteren Regelbeiträge gewünscht sind, als Einmalbeitrag einzutragen.

## SONSTIGE BESTIMMUNGEN ZUM ANTRAG AUF DIREKTVERSICHERUNG

### 1] Rentensteigerung/Anpassungsverpflichtung

Die ab Rentenbeginn an den Arbeitnehmer auszuzahlende Rente steigt jährlich um 1 %.

### 2] Ausschluss der Verwertung durch den Arbeitgeber bei Entgeltumwandlung

Im Fall einer Entgeltumwandlung ist das Recht zur Verpfändung, Abtretung oder Beleihung der Ansprüche aus dem Vertrag durch den Arbeitgeber ausgeschlossen.

### 3] Vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Endet das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versicherungsfalles, so ist durch den Arbeitgeber vorgesehen, dass die Versicherungsnehmerstellung zum Zeitpunkt der Beendigung auf den Arbeitnehmer über geht. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer bei Beendigung noch kein unwiderrufliches Bezugsrecht gemäß Ziffer 1) B. hat.

Der Versicherungsnehmerwechsel ist gegenüber Canada Life erst dann wirksam, wenn der Arbeitgeber die Beendigung des Arbeitsverhältnisses Canada Life unter Angabe des Datums der Beendigung schriftlich anzeigt.

Der Arbeitnehmer erklärt bereits jetzt, dass er die Versicherungsnehmereigenschaft übernimmt. Er hat dann das Recht, den Versicherungsvertrag mit eigenen Beiträgen fortzuführen oder beitragsfrei zu stellen. Nach § 2 Absatz 2 Satz 4 bis 6 BetrAVG darf der ausgeschiedene Arbeitnehmer weder die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag abtreten, verpfänden oder beleihen noch aufgrund einer Kündigung des Versicherungsvertrags den Rückkaufswert insoweit in Anspruch nehmen, als die Beiträge vom Arbeitgeber entrichtet worden sind; das Kündigungsrecht gemäß den Versicherungsbedingungen wird in diesem Umfang ausgeschlossen.

Der Arbeitnehmer ist darüber informiert worden, dass es bei Auflösung des Versicherungsvertrags, insbesondere in den ersten Jahren nach Beginn, zu wirtschaftlichen Nachteilen kommen kann. Mit den ersten Beitragszahlungen werden zunächst vorwiegend die mit dem Abschluss und der Einrichtung des Vertrags verbundenen Kosten gedeckt. Soweit eine Förderung nach § 100 EStG erfolgt handelt werden die Abschlusskosten über die gesamte Beitragszahlungsdauer verteilt. Dadurch können insbesondere in den ersten Jahren der Vertragslaufzeit deutlich weniger als die gezahlten Beiträge als Rückkaufswert der Versicherung vorhanden sein. Unter gewissen Umständen kann der Rückkaufswert sogar null betragen. Auch bei einer Beitragsfreistellung können diese nachteiligen Folgen eintreten.

**4) Anspruchsbegrenzung bei vorzeitiger Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

Der Direktversicherung liegt eine leistungsorientierte Leistungszusage des Arbeitgebers zugrunde, sofern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht ausdrücklich etwas anderes vereinbart worden ist. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden die Ansprüche des ausgeschiedenen Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber gemäß § 2 Absatz 2 Satz 2 BetrAVG auf die Leistungen begrenzt, die aufgrund der für den Zeitraum bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vereinbarten Beitragszahlungen aus dem Versicherungsvertrag fällig werden. Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitgeber sein Verlangen nach der versicherungsförmigen Lösung in engem sachlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklärt, spätestens jedoch innerhalb von 3 Monaten ab der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Zudem sind etwaige Beitragsrückstände innerhalb von drei Monaten durch den Arbeitgeber auszugleichen. Dies gilt jedoch nur, wenn der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein unwiderrufliches Bezugsrecht gemäß Ziffer 1) hat.

**5) Übertragung des bestehenden Versicherungsvertrags**

Der Arbeitgeber erklärt sich einverstanden, dass nach vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers mit einem uneingeschränkt unwiderruflichen Bezugsrecht die Direktversicherungszusage durch den neuen Arbeitgeber gemäß § 4 Absatz 2 Nr. 1 BetrAVG übernommen werden darf.

Im Falle eines Betriebsübergangs nach § 613 a BGB muss die Übertragung der Versicherungsnehmereigenschaft durch vertragliche Vereinbarung erfolgen. § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG ist in diesen Fällen nicht anwendbar.

**6) Abfindung**

Wenn nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses keine Übertragung gemäß § 4 Absatz 2 oder 3 BetrAVG erfolgt, bevollmächtigt der Arbeitgeber Canada Life bereits jetzt, Kleinanwartschaften im Sinne des § 3 BetrAVG abfinden zu können.

Eine solche Abfindung kann durch Canada Life jedoch nur dann vorgenommen werden, wenn sicher ist, dass keine Übertragung stattfindet.

**7) Rechte bei Rentenbeginn und vorgezogener Rentenbeginn**

Der Arbeitnehmer hat das Recht, bei Rentenbeginn anstelle des Arbeitgebers eine Rente oder optional eine Kapitalauszahlung gemäß den Versicherungsbedingungen unter Berücksichtigung der im Anhang zum Versicherungsschein aufgeführten Besonderen Vereinbarungen zu wählen; dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer bei Beendigung noch kein unwiderrufliches Bezugsrecht gemäß Ziffer 1) B. hat. Die Vorverlegung des Rentenbeginns gemäß den Versicherungsbedingungen vor den 62. Geburtstag des Arbeitnehmers ist aber ausgeschlossen. Mit Vollendung des 62. Lebensjahres kann der Arbeitnehmer die Versicherungsleistung vorzeitig in Anspruch nehmen, sofern die übrigen für GENERATION business hierzu vereinbarten Voraussetzungen vorliegen.

**8) Informationsverpflichtung**

Der Arbeitgeber übernimmt die Informationsverpflichtung gegenüber dem Arbeitnehmer gemäß § 144 VAG. Ihm wird hierzu eine Kopie des Versicherungsscheins einschließlich aller Vertragsbedingungen und Verbraucherinformationen übersandt, die er dem Arbeitnehmer zur Verfügung stellt. Sowohl über die Struktur des Anlageportfolios sowie die Risiken und Chancen der Kapitalanlage als auch die Berücksichtigung ethischer, sozialer und ökologischer Belange wird der Arbeitgeber ebenfalls informiert und leitet diese Informationen in gleicher Weise an den Arbeitnehmer weiter.

**9) Beitragszahlung**

Bei Direktversicherungen durch Entgeltumwandlung wird der Arbeitgeber während der Dauer des Arbeitsverhältnisses die Beiträge so lange und insoweit entrichten, als er zur Zahlung des Entgeltes aus dem Arbeitsverhältnis verpflichtet ist.

Bei vom Arbeitgeber finanzierten Direktversicherungen ist der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer während entgeltfreier Zeiten (z. B. Elternzeit) nicht zur Zahlung der Versicherungsbeiträge verpflichtet, es sei denn, es ist zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer etwas anderes vereinbart worden. Gegenüber Canada Life besteht die Beitragszahlungspflicht so lange weiter, bis wir Kenntnis von einer Änderung der Umstände (z. B. Ausscheiden des Arbeitnehmers, Elternzeit des Arbeitnehmers) erhalten. Eine Beitragsrückerstattung nach verspäteter Anzeige ist nicht möglich. Eine Beitragsleistung unterhalb des Mindestbeitrags ist nicht möglich. Wird der Mindestbeitrag unterschritten wird der Vertrag beitragsfrei weitergeführt.

**10) Steuerliche Behandlung der Beiträge**

Gemäß § 5 LStDV ist uns vom Arbeitgeber spätestens zwei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres oder nach Beendigung des Dienstverhältnisses im Laufe des Kalenderjahres die steuerliche Behandlung der für den einzelnen Arbeitnehmer geleisteten Beiträge mitzuteilen. Diese Mitteilung kann jedoch unterbleiben, wenn die Versorgungseinrichtung die steuerliche Behandlung der für den einzelnen Arbeitnehmer im Kalenderjahr geleisteten Beiträge bereits kennt oder aus den bei ihr vorhandenen Daten feststellen kann, und dieser Umstand dem Arbeitgeber mitgeteilt worden ist.

Canada Life geht davon aus, dass die Beiträge zur oben genannten Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG sowie § 100 Abs.6 Satz 2 EStG steuerfrei belassen werden. Sollte diese Annahme nicht zutreffen, teilen Sie uns bitte unter „Nebenabreden“ mit, wie die Beiträge steuerlich behandelt werden.

**11) Keine Förderung gemäß § 10a EStG**

GENERATION business erfüllt nicht die Voraussetzungen für eine Förderung nach §§ 10a, 82 Absatz 1 des EStG und ist nicht für eine Umstellung auf einen Vertrag, der diese Voraussetzungen erfüllt, geeignet.

**NEBENABREDEN**

Auf Vereinbarungen und Nebenabreden, die nicht in diesem Antrag vermerkt sind oder nicht Canada Life direkt zugehen und von uns schriftlich bestätigt werden, können Sie sich als Antragsteller nicht berufen.

**UNTERSCHRIFTEN DER/DES ANTRAGSTELLER/S UND DER ZU VERSICHERNDEN PERSON**

Ort	<input type="text"/>	Unterschrift des Antragstellers u. ggf. Firmenstempel	<input type="text"/>
Datum	<input type="text"/>	Unterschrift der zu versichernden Person	<input type="text"/>

**Canada Life Assurance Europe plc**  
Niederlassung für Deutschland  
Höninger Weg 153a, 50969 Köln, HRB 34058, AG Köln  
Postanschrift: Canada Life Assurance Europe plc  
Postfach 1763, 63237 Neu-Isenburg  
Telefon: 06102-30618-00, Telefax: 06102-30618-01  
kundenservice@canadalife.de  
www.canadalife.de

**Hauptsitz:**  
Canada Life Assurance Europe plc  
14/15 Lower Abbey Street, Dublin 1, Ireland  
Eingetragener Firmensitz in Irland Nr. 297731

**Vorstand:**  
Markus Drews (Hauptbevollmächtigter der deutschen Niederlassung, deutsch),  
William L. Acton (Vorstandsvorsitzender, kanadisch),  
Kevin Murphy (irisch), Vincent Sheridan (irisch), Bernard Collins (irisch),  
Declan Bolger (irisch), Hans-Gerd Lindlahr (deutsch)