

Beratungsdokumentation **BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG (betrAV)**

Die Versorgung Ihrer Mitarbeiter/innen, von der auch der Arbeitgeber profitieren kann.

Die betrAV ist eine Versorgungsform, die arbeitsrechtlich begründet ist. Davon bestimmt ist sowohl die Zusageform, als auch der gewählte Durchführungsweg. Daneben wird die Finanzierungsform sowohl von arbeitsrechtlichen, als auch von steuerlichen Überlegungen geprägt. Das Beitragsrecht zur Sozialversicherung und die Stellung des zu Versorgenden haben zusätzlich Einfluss auf die richtige Wahl des Durchführungsweges.

Zusageformen

1. Beitragsorientierte Leistungszusage
Es wird eine wahrscheinliche Leistung aus festgelegten Beiträgen über eine im Vorhinein bestimmte Dauer kalkuliert und arbeitsrechtlich zugesagt.
2. Beitragszusage mit Mindestleistungen
Es wird ein fester Beitrag zugesagt bzw. das Vorhandensein der Summe aller Beiträge zum Leistungsbeginn.
3. Leistungszusage
Es wird eine Leistung unabhängig von den jeweilig abgeführten Beiträgen zugesagt.

Bei Nichterreichen der zugesagten Leistungen haftet der Arbeitgeber für die Differenz. Für eine betriebliche Altersversorgung kommen alle Durchführungswege in Frage.

Die möglichen Durchführungswege

1. Versicherungsförmige

Direktversicherung (bei Versicherungsunternehmen)

Der Arbeitgeber schließt einen Rentenversicherungsvertrag auf das Leben des Arbeitnehmers ab. Versicherungsnehmer und Beitragszahler ist der Arbeitgeber (ArbG), versicherte Person ist der Arbeitnehmer (ArbN).

Pensionskasse (Versicherungsunternehmen ausschließlich zur betrAV)

Die Pensionskasse unterliegt aber anderen bilanz- und sicherungsrechtlichen Bestimmungen. Der Arbeitgeber schließt einen Rentenversicherungsvertrag für den Arbeitnehmer ab, Versicherungsnehmer und Beitragszahler ist der ArbG, versicherte Person ist der ArbN.

Pensionsfonds

Der Arbeitgeber vereinbart mit dem Träger des Pensionsfonds eine Rentenzahlung gegen fällige Zuwendungen an den Fonds für den Arbeitnehmer. Die Anlage erfolgt in Wertpapiere. Der Pensionsfonds ist ein Fonds der ausschließlich zu diesem Zweck gegründet ist.

2. Unterstützungskasse

Unterstützungskassen sind rechtlich selbständige Institutionen. In Form von Zuwendungen durch den ArbG (Trägerunternehmen) werden diese in die Lage versetzt, die versprochenen Leistungen, auf die kein Rechtsanspruch gegenüber der Unterstützungskasse entsteht, zu erbringen.

Pauschal dotiert

In dieser Form sind die Zuwendungen auf max. 8 x 25 % der zugesagten Altersrente insofern beschränkt, als dass die übersteigenden Zuwendungen steuerpflichtig werden. Erst zum Eintritt des Leistungsfalltes ist eine vollständige Ausfinanzierung in Höhe des Barwertes dieser Leistungen steuerrechtlich möglich. Diese Form führt regelmäßig zu einer Unterdeckung während der Anwartschaft.

Rückgedeckt

Die Unterstützungskasse kann die Versorgungsversprechen kongruent bei Versicherungsgesellschaften rückdecken. Die Zuwendungen des Trägerunternehmens (ArbG) richten sich dann nach dem von der Unterstützungskasse zu zahlenden Beitrag. Diese Form ist eher unflexibel, führt aber in der Regel zu einer Ausfinanzierung während der Anwartschaft.

3. Pensionszusage

Die Pensionszusage zeichnet sich dadurch aus, dass die Zusage direkt vom Arbeitgeber erteilt und erfüllt wird. Damit hat sie unmittelbar einen starken Einfluss auf die Unternehmensbilanz und wird als Instrument für die Bilanzpolitik genutzt.

Das Unternehmen kann die zugesagten Leistungen über Rückdeckungsversicherungen finanzieren, muss es aber nur bei Sonderzusagen (z.B. an mitarbeitende Ehegatten, beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer von Kapitalgesellschaften) aus Gründen der steuerlichen Anerkennung.

Vorteile für Alle

Unabhängig davon, ob der Arbeitgeber ein Unternehmen der freien Wirtschaft, ein Einzelunternehmen, ein Verein oder ein Freiberufler ist, steht jedem Arbeitnehmer die betriebliche Altersversorgung offen. Kein anderer Weg stellt sich so vorteilhaft für Arbeitnehmer und Arbeitgeber dar.

Darüberhinaus kann natürlich jeder Arbeitnehmer auch die Fördermöglichkeiten der Basis- oder Riester-Rente in Anspruch nehmen. Bei diesen Möglichkeiten handelt es sich aber immer um rein steuerliche Förderungen.

Die betriebliche Altersversorgung hingegen bietet in den versicherungsförmigen Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) eine doppelte, nämlich eine steuerliche und eine sozialversicherungsrechtliche Förderung. Beiträge des Arbeitnehmers sind bis zu 4.440 EUR steuerfrei und bis zu 2.640 EUR sozialversicherungsfrei. Ist eine Sozialversicherungsfreiheit gegeben, betrifft sie immer auch den Arbeitgeberanteil. Denn auch für den Arbeitgeber sind die Beiträge bis zu 2.640 EUR von der Beitragspflicht zur Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung befreit.

Diese Grenzen finden bei den anderen Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung keine Anwendung. Bei Ihnen kommen andere steuerliche Regelungen zur Anwendung. So sind Renten aus einer Pensionszusage nachträglich gezahltes Arbeitsentgelt und werden entsprechend steuerlich behandelt. Im Aufwand findet dagegen keine steuerliche Belastung statt.

Neben diesen direkt Beteiligten profitiert auch die Gesellschaft davon, wenn möglichst viele ihre Altersversorgung sichern. Eine der größten gesellschaftlichen Herausforderungen stellt die Konsolidierung der sozialen Sicherungssysteme dar. Nehmen Arbeitgeber und Arbeitnehmer also einen Teil der Versorgung selber in ihre Hände, so werden künftig weniger Zuschüsse in diese Systeme aus Steuergeldern notwendig. Diese Effekte haben den Gesetzgeber dazu veranlasst, die Förderung so komfortabel zu gestalten.

Wer kann die Altersversorgung gemeinsam mit dem Arbeitgeber gestalten?

Diesen Schritt kann jeder Arbeitnehmer von sich aus tun und er hat sogar einen Rechtsanspruch darauf. Die Höhe des Einkommens hat auf diesen Anspruch keine Auswirkungen. Auch die Rechtsform des Unternehmens ist unerheblich. Also auch z.B. Vorstände von Betreuungsvereinen oder Aktiengesellschaften können und sollten diesen Weg in Anspruch nehmen.

Selbständige und Inhaber von Personengesellschaften sind keine Arbeitnehmer im steuerrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Sinne und können daher die vorteilhaften Regelungen der betrieblichen Altersversorgung nicht beanspruchen.

Aber auch für Menschen mit geringerem Einkommen ist dieser Weg häufig der, der es überhaupt ermöglicht eine zusätzliche Altersversorgung aufzubauen.

GL bietet neben den standardmäßigen Serviceleistungen besondere Konzepte für Arbeitgeber an, um jeden zusätzlichen Verwaltungsaufwand zu vermeiden. Daneben stehen bestimmte Personengruppen im Vordergrund, wie z.B. 400-Euro-Kräfte.

Sinn und Zweck

Über die Notwendigkeit von zusätzlichen Versorgungsmaßnahmen über die gesetzliche Altersrente hinaus besteht heute kein Diskussionsbedarf mehr. Arbeitgeber, die dieses Thema aktiv mit ihren Mitarbeitern angehen, erreichen eine viel höhere Motivation und Identifikation mit den Zielen des Unternehmens. Die Gestaltung der Förderung erlaubt es dem Arbeitgeber sogar, sich an der Finanzierung zu beteiligen, ohne tatsächlich einen höheren finanziellen Aufwand zu betreiben, als ohne

die betriebliche Altersversorgung. Dies ist möglich, indem er die eingesparten Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung nicht einfach für sich behält, sondern in die Versorgung investiert. Dadurch rechnet sich die betriebliche Altersversorgung für den Mitarbeiter noch besser und der Arbeitgeber spürt wirtschaftlich keine Veränderungen.

Verwaltung, Einrichtung und laufende Betreuung

Bei der Gestaltung der zu vereinbarenden Regelungen sind einige Dinge zu beachten. GL stellt die korrekten Unterlagen zur Verfügung und übernimmt weitestgehend die laufende Betreuung. Neben den rein versorgungstechnischen Fragen werden auch arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Belange berührt. All diese Punkte werden berücksichtigt und GL übernimmt auch gern bei Bedarf die Gespräche mit den Mitarbeitern und dem Steuerberater.

Betriebliche Altersversorgung für Minijobber

Wie 400-Euro-Kräfte vorsorgen können

Die Zahl der „Minijobber“ wächst. Derzeit sind etwa 3,5 Millionen 400-Euro-Kräfte in langfristigen Arbeitsverhältnissen beschäftigt, die Gesamtzahl aller „Minijobber“, wie sie auch genannt werden, liegt bei fast sieben Millionen, Tendenz steigend. Ein Minijob oder auch 400-Euro-Job liegt vor, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt 400 EUR nicht übersteigt. Die meisten dieser meist weiblichen Arbeitnehmer haben häufig ein schlechtes Versorgungsniveau, obwohl sie, verglichen mit Vollzeitkräften, überdurchschnittlich effizient arbeiten.

Diese sogenannten geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisse sind eine viel genutzte Möglichkeit, Personal flexibel einzusetzen und die sonst üblichen Lohnnebenkosten zu reduzieren. Darüber hinaus können Arbeitgeber die Ausgaben als Betriebskosten steuerlich geltend machen.

400-Euro-Minijobs sind für den Arbeitnehmer sozialversicherungs- und steuerfrei. Das bedeutet, verdient er bis zu 400 Euro regelmäßig im Monat, muss er keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen, sondern erhält sein Arbeitsentgelt in der Regel brutto für netto. Die pauschalen Abgaben und Beiträge zur Sozialversicherung übernimmt der Arbeitgeber. Die Beträge werden pauschal an die Minijob-Zentrale, die zentrale Einzugsstelle Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See, abgeführt.

Dieser Arbeitgeberpauschalbeitrag setzt sich wie folgt zusammen:

- ➔ 15% gesetzliche Rentenversicherung
- ➔ 13% gesetzliche Krankenversicherung
- ➔ 2% Lohnsteuer, wenn keine Lohnsteuerkarte vorgelegt wurde

Hinzu kommen noch eine geringfügige Umlagen in Höhe von derzeit 0,77%.

Gehaltserhöhung mit unangenehmen Folgen

Viele dieser 400-Euro-Kräfte würden gerne länger arbeiten, genauso wie viele Arbeitgeber ihre Minijobber gerne entsprechend effizienter einsetzen würden, ohne den Status eines geringfügig Beschäftigten aufs Spiel zu setzen.

Übersteigt eine Lohn- oder Gehaltserhöhung die 400-Euro-Grenze hinaus, gerät das Arbeitsverhältnis in die sogenannte „Gleitzone“ der Sozialversicherungspflicht. Die Konsequenzen sind meist für Arbeitnehmer und Arbeitgeber unerwünscht: Der Unternehmer muss in diesem Fall den vollen Sozialversicherungsbetrag zahlen und für den Arbeitnehmer entfällt die Sozialversicherungsfreiheit. Er wird schrittweise an den Sozialabgaben beteiligt. Diese Tatsache motiviert bestimmt keinen Arbeitnehmer, mehr Stunden zu arbeiten.

Mehrarbeit, ohne den Status „Minijobber“ zu verlieren

Eine sehr sinnvolle Möglichkeit bietet ein betriebliches Altersvorsorgekonzept für Minijobber, da diese Arbeitnehmer-Gruppe häufig nicht alle Möglichkeiten in Bezug auf ihre Altersvorsorge nutzt. Das Ziel dieses Vorsorgekonzeptes ist es, eine sehr effiziente und attraktive Altersvorsorge aufzubauen und dem Minijobber eine Möglichkeit zur Mehrarbeit zu bieten ohne dadurch sozialversicherungspflichtig zu werden. Genutzt werden hier die Durchführungswege Direktversicherung und rückgedeckte Unterstützungskasse (bei Zusagen an Ehegatten des ArbG) als beitragsorientierte Leistungszusage, bei der die Leistung durch Garantien des betreffenden Versicherungsunternehmens abgebildet werden.

Der Arbeitgeber vereinbart mit seinem Minijobber eine Erhöhung der Monatsarbeitszeit. Im Gegenzug wird der Mehrwert (bis zur Obergrenze von zusätzlich 216 Euro) sozialabgaben- und steuerfrei als Versorgungsbeitrag in eine betriebliche Altersversorgung für Minijobber eingezahlt (Beitrag für eine Rentenversicherung zu Gunsten des Arbeitnehmers).

So bleibt der sozialversicherungsrechtliche Status des Minijobbers unangetastet und der Arbeitgeber kann weiterhin die Abgabepauschale an die Minijob-Zentrale abführen – ohne dass der Minijobber selbst Beiträge zahlen muss! Das Nettoeinkommen des Minijobbers bleibt unverändert – und die Gehaltserhöhung für die vereinbarte Erhöhung der Monatsarbeitszeit fließt ohne Abzüge zu 100% in die betriebliche Altersversorgung für Minijobber.

Der Altersarmut vorbeugen

Aufgrund des geringen Einkommens der 400-Euro-Kräfte liegt es auf der Hand, dass der Spielraum für den Aufbau einer Altersrente äußerst gering ist. Minijobber haben nur sehr geringe Versorgungsansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Der pauschale Beitrag des Arbeitgebers erhöht die Ansprüche des Minijobbers in der gesetzlichen Rentenversicherung, trägt allerdings nicht zur Erfüllung von sonstigen Leistungsvoraussetzungen wie Pflichtbeitragszeiten bei. Möchte der Minijobber für seine Tätigkeit vollwertige Pflichtbeitragszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben, muss er einen sogenannten Aufstockungsbetrag auf den pauschalen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 4,9 % des Gehalts aus eigener Tasche zahlen. Jedoch haben die meisten betroffenen Arbeitnehmer nicht genügend Geld für zusätzliche Beiträge oder eine ausreichende private Altersvorsorge. Die finanzielle Belastung bei einer Beitragsaufstockung in der gesetzlichen Rentenversicherung ist häufig zu hoch, weshalb von dieser Option nur selten Gebrauch gemacht wird.

Das betriebliche Altersvorsorgekonzept für Minijobber bietet ohne zusätzlichen finanziellen Aufwand eine Möglichkeit für eine sichere Altersvorsorge mit maximaler Rente und leistet einen Beitrag, der immer größer werdenden Altersarmut effektiv vorzubeugen. Das Prinzip ist einfach: Jetzt Arbeitszeit investieren, um seine Zeit im Alter sorgenfreier zu verbringen!

Das betriebliche Altersvorsorgekonzept für 400-Euro-Kräfte

Dieses spezielle Versorgungskonzept bietet Minijobbern die Möglichkeit, im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung eine zusätzliche Vorsorge aufzubauen – und das ganz ohne direkten finanziellen Mehraufwand durch Entgeltumwandlung von entlohnter Mehrarbeit.

Vorteile Arbeitnehmer

Es ermöglicht den Aufbau einer nachhaltigen, sicheren Altersversorgung. Folgende Vorteile genießt der Minijobber im Besonderen:

- ➔ Aufbau einer attraktiven Altersvorsorge mit garantierten Leistungen
- ➔ der Status als Minijobber bleibt unangetastet, denn die Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge sind steuer- und sozialabgabenfrei
- ➔ es entsteht kein finanzieller Mehraufwand für den Minijobber
- ➔ auf Wunsch können auch die Angehörigen abgesichert werden
- ➔ auf Wunsch kann auch die eigene Berufsunfähigkeit abgesichert werden
- ➔ keine Anrechnung der Versorgung auf Arbeitslosengeld und Hartz IV
- ➔ die Ansprüche aus der Versorgung sind von Anfang an unverfallbar und auch bei Insolvenz des Arbeitgebers sicher
- ➔ bei Arbeitgeberwechsel oder Statusveränderung (z. B. wegen Aufnahme eines Vollzeitjobs) kann die Versorgung problemlos fortgeführt werden (Direktversicherung)

Rechenbeispiel

	40 Std.	50 Std.
mtl. Arbeitszeit		
mtl. Gehalt	400,00 EUR	500,00 EUR
abzgl. Versicherungsbeitrag im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge für Minijobber	--	100,00 EUR
Nettoeinkommen	400,00 EUR	400,00 EUR
Steuern/Sozialabgaben*	--	--
voraussichtl. mtl. Rentenanspruch aus der gesetzlichen Rentenversicherung**	102,40 EUR	102,40 EUR
mtl. Rentenanspruch aus der betrieblichen Altersvorsorge für Minijobber	--	+411,00 EUR
mtl. Gesamtanspruch	102,40 EUR	513,40 EUR

* Pauschale Abgaben inkl. Lohnsteuer werden durch den Arbeitgeber an die Minijob-Zentrale gezahlt (Stand: 01/2009).

** Unverbindliches Rechenbeispiel für eine heute 35jährige Frau zum Alter 67 ohne vorherige Rentenansprüche bei kontinuierlicher Zahlung der Beiträge an die gRV und an die betriebliche Altersvorsorge für Minijobber. Der Rentenanspruch resultiert aus einer fondsgebundenen Rentenversicherung mit einer fiktiv unterstellten Wertentwicklung des Fondsguthabens von 6 %. Ggf. auf die Leistung fällige Steuern und Sozialabgaben sind nicht berücksichtigt (Stand: 01/2009).

Vorteile Arbeitgeber

Der Arbeitnehmer erhält die Möglichkeit, durch Mehrarbeit eine solide und sichere Altersvorsorge aufzubauen und auch finanzieren zu können. Gleichzeitig wird die Produktivität im Unternehmen und die Attraktivität des Arbeitgebers durch die Erfüllung der sozialen Verantwortung und der besonderen Förderung der Mitarbeiter spürbar erhöht.

Aus dem Altersvorsorgesystem für Minijobber ergeben sich viele Vorteile für den Arbeitgeber:

- ➔ Beiträge sind Betriebsausgabe!
- ➔ Beiträge an die Minijob-Zentrale werden nicht erhöht!
- ➔ Durch die verlängerten Arbeitszeiten können Arbeitsplätze eingespart werden und damit auch die Fixkosten für Einarbeitung, Schulung, Arbeitsplatz, Verwaltungsaufwand etc. für neue Arbeitskräfte.
- ➔ Die verlängerten Arbeitszeiten tragen außerdem zu einer erhöhten Produktivität und Arbeitskapazität bei, ohne dass die Beschäftigten ihren Status der Sozialabgabenfreiheit verlieren.
- ➔ Auf Grund der Erfüllung der sozialen Verantwortung und der besonderen Förderung der Mitarbeiter wird auch eine Erhöhung der Mitarbeiterbindung erreicht.

Rechenbeispiel

mtl. Arbeitszeit	40 Std.	50 Std.
mtl. Gehalt	400,00 EUR	500,00 EUR
abzgl. Versicherungsbeitrag im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge für Minijobber (Entgeltumwandlung)	--	100,00 EUR
SV-pflichtiges Gehalt	400,00 EUR	400,00 EUR
Pauschale Abgaben*	120,00 EUR	120,00 EUR
mtl. Gesamtbelastung/Betriebsausgaben	520,00 EUR	620,00 EUR
Lohnkosten pro Std.	13,00 EUR	12,40 EUR

* Pauschale Abgaben inkl. Lohnsteuer werden durch den Arbeitgeber an die Minijob-Zentrale gezahlt (Stand: 01/2009).

Wir beraten Sie gern zum Thema betriebliche Altersversorgung

Die GL Versicherungsmakler GmbH stellt Ihnen Informationsmaterial zur Verfügung mit dem sie ihrer Informationspflicht nachkommen können. Zu den Pflichten des Arbeitgebers zählt die Aufklärung seiner geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer über die Möglichkeit der Beitragsaufstockung (§ 2 Abs. 1 Satz 3 Nachweisgesetz – NachwG), auf die Gehaltsumwandlung sollte hingewiesen werden.

Ihre Fragen zu diesem Thema beantworten wir gerne auch am Telefon: 040/85 40 28 50.

Wichtiger Hinweis

Die neue Vermittlerrichtlinie und das seit 1. Januar 2008 gültige reformierte Versicherungsvertrags-gesetz (VVG) verpflichten uns, Ihnen bestimmte Informationen zur Kenntnis zu bringen.

Bitte senden Sie uns das Blatt „Kundeninformation“ auf der letzten Seite zusammen mit dem Antwortformular zurück. Mit Ihrer Unterschrift bestätigen Sie die vorgeschriebenen Informationen in klarer und verständlicher Weise erhalten zu haben.

Faxantwort an: **040-85 40 28-55****Betriebl. Altersvorsorge für Minijobber**

Fragebogen für ein Angebot zur betriebl. Altersvorsorge für Minijobber faxen, oder per Post einsenden an:
GL Versicherungsmakler GmbH, Kuhredder 32, 22397 Hamburg

(Bitte in Blockbuchstaben ausfüllen)

Versicherte/r, Name/Vorname

Straße/Hausnummer/Postfach

PLZ/Ort

Telefon

Telefax

Mobil

eMail

Frau Mann

Geburtsdatum

Arbeitgeber/Firma

Straße/Hausnummer/Postfach

PLZ/Ort

Telefon

Telefax

Mobil

eMail

Bitte empfehlen Sie mir eine betriebliche Altersvorsorge für Minijobber

Monatliche Investition: _____ Euro

Der/die Versicherte ist mitarbeitender Familienangehöriger: Kind Ehegatte

Bitte senden Sie mir Vertragsmuster zu

Bitte senden Sie mir rechtliche Informationen zu

Durch meine Unterschrift bestätige ich auch, dass ich die Beratungsdokumentation zur betrieblichen Altersvorsorge für Minijobber erhalten, gelesen und verstanden habe.

Ort/Datum

Unterschrift Kunde/Interessent

KUNDENINFORMATION

Nach der Verordnung über die Versicherungsvermittlung und Beratung (VersVermV) zwingend vorgeschrieben.

Im Rahmen des ersten Kontaktes und vor Abschluss des gewünschten Versicherungsschutzes erhalten Sie gemäß § 11 VersVermV nachfolgende Informationen.

1. Vermittler: GL Götz Lebuhn Versicherungsmakler GmbH, Kuhredder 32, 22397 Hamburg;
2. Die GL Götz Lebuhn Versicherungsmakler GmbH verfügt über eine Gewerbeerlaubnis nach § 34d Abs.1 GewO als Versicherungsmaklerin und ist unter der Registernummer **D-566A-KSCD4-03** in das Vermittlerregister nach § 11a GewO eingetragen. Er ist als Vermittler Ansprechpartner in den vereinbarten Versicherungsangelegenheiten und persönlich verantwortlich für seine Beratung nach §§ 60, 61 und 63 VVG.

Sollten Sie mit der Beratung durch Ihren Vermittler im Einzelfall nicht zufrieden sein, so können Sie sich jederzeit an die GL Götz Lebuhn Versicherungsmakler GmbH als Ihren Vertragspartner wenden.

3. Es bestehen keine direkten oder indirekten Beteiligungen von über 10 % an oder von Versicherern oder deren Muttergesellschaften;
4. Sofern Sie die Eintragungen im Vermittlerregister überprüfen möchten, so können Sie dies über die Internetseite www.vermittlerregister.info

oder unter

Telefon: 01805 00 58 50

(14 Ct/Min. aus dem dt. Festnetz, höchstens 0,42 EUR/Min. aus Mobilfunknetzen)

oder bei der

DIHK e.V., Breite Straße 29, 10178 Berlin, Telefon: 030/20308-0, Internet: www.dihk.de

als registerführende gemeinsame Stelle nach § 11a GewO jederzeit veranlassen.

5. Sofern Sie mit den Dienstleistungen einmal nicht zufrieden sein sollten, können Sie folgende Stellen als außergerichtliche Schlichtungsstellen anrufen:

Versicherungsombudsmann e.V.

Postfach 080 632

10006 Berlin

www.versicherungsombudsmann.de

Ombudsmann Private Kranken- und Pflegeversicherung

Postfach 06 02 22

10052 Berlin

www.pkv-ombudsmann.de

6. Belehrung: Bei Streitigkeiten aus der Tätigkeit der Vermittlung eines Versicherungsvertrages kann der Kunde das Beschwerde- und Streitschlichtungsverfahren gegenüber dem Versicherungsmakler bei einem Ombudsmann gemäß der Verfahrensordnung einleiten. Hiermit wurden Sie über Ihre gesetzlichen Rechte belehrt.

Mit der Unterschrift auf dem Unterschriftenblatt bestätige ich, die Kundeninformationen in klarer und verständlicher Weise erhalten zu haben.

.....
(Ort, Datum)

.....
Unterschrift des Auftraggebers/Kunden (Stempel)