

Alphabetische Informationen zur betrieblichen Altersversorgung.

Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG.

Ausscheiden aus der Firma/Arbeitgeberwechsel.

Bei einer durch den Arbeitgeber finanzierten Versorgung: Die Ansprüche bleiben erhalten, sofern der Mitarbeiter das 21. Lebensjahr vollendet und die Zusage mindestens drei Jahre bestanden hat. In der Versorgungszusage kann zugunsten des Mitarbeiters auch von dieser Regelung abgewichen und beispielsweise die sofortige Unverfallbarkeit der Ansprüche vertraglich vereinbart werden.

Bei Entgeltumwandlung: Der Mitarbeiter als versicherte Person hat von Beginn an einen unwiderruflichen Anspruch auf die versicherten Leistungen. Bei Ausscheiden bleiben die Versorgungsansprüche gemäß der vereinbarten Versicherungszusage erhalten.

Für bestehende (unverfallbare) Ansprüche hat der Mitarbeiter einen Rechtsanspruch auf Übertragung der Versorgung auf den Versorgungsträger des neuen Arbeitgebers. Es besteht auch die Möglichkeit, den Vertrag privat (beitragsfrei oder beitragspflichtig) fortzuführen.

„Vervielfältiger-Regelung“: Anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses besteht grundsätzlich die Möglichkeit – statt einer normalen Barauszahlung – z. B. eine Abfindung anlässlich Ausscheidens in eine betriebliche Altersversorgung einzubringen. Für diese Beiträge kann die sog. „Vervielfältiger-Regelung“, d. h. die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG und ggf. die Pauschalversteuerung mit 20 % nach § 40b Abs. 2 Satz 3 EStG a. F. angewandt werden. Zusätzlich zur Steuerbegünstigung sind diese Beiträge ggf. auch sozialversicherungsfrei.

Bezugsrecht im Todesfall.

Sieht die Versorgung Leistungen für den Todesfall vor, sind in der genannten – im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber abänderbaren – Reihenfolge bezugsberechtigt:

1. Der Ehegatte bzw. der Lebenspartner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft.
2. Die kindergeldberechtigten Kinder bis zu einem bestimmten Höchstalter.

3. Der namentlich benannte Lebensgefährte (eheähnliche Lebensgemeinschaft).
4. Falls keine dieser Personen vorhanden ist und eine Leistung als Sterbegeld gezahlt wird: Sterbegeld (maximal 8.000 EUR) an die vom Arbeitgeber mit Einvernehmen des Mitarbeiters benannten Berechtigten, ansonsten die Erben.

Elternzeit.

siehe entgeltlose Dienstzeiten

Entgeltlose Dienstzeiten.

Der Mitarbeiter kann sich während einer entgeltlosen Dienstzeit den Versicherungsschutz in voller Höhe erhalten, indem er die Beiträge aus privaten Mitteln weiterzahlt. Er hat auch die Option, die Beitragszahlung für diesen Zeitraum einzustellen (bei Verringerung der Leistungen) und den Vertrag danach unter bestimmten Voraussetzungen wieder aufleben zu lassen.

Finanzieller Engpass.

Wenn sich der Mitarbeiter die Beiträge nicht mehr leisten kann, besteht die Möglichkeit, die Beitragszahlung einzustellen. Jedoch reduzieren sich dadurch die Versicherungsleistungen.

Gesetzlicher Arbeitgeberzuschuss.

Soweit die Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds (§ 3 Nr. 63 EStG, § 40b EStG a.F.) sozialabgabenfrei ist, ist der Arbeitgeber zu einem Zuschuss i. H. v. bis zu 15 % des umgewandelten Entgelts bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Deutschen Rentenversicherung für Deutschland West (BBG) verpflichtet. Dieser Arbeitgeberzuschuss ist dabei steuer- und sozialversicherungsrechtlich wie Entgeltumwandlung zu behandeln.

Tarifvertragsparteien können von den Regelungen zum Arbeitgeberzuschuss abweichen (Tarifdispositivität).

Grundsicherung im Alter.

Rentner, deren regelmäßige Einnahmen sowie vorhandenes Vermögen nicht für den notwendigen Lebensunterhalt ausreichen, haben einen Anspruch auf Grundsicherung (eine Leistung der Sozialhilfe). Renten aus einer freiwilligen zusätzlichen Altersvorsorge, wie zum Beispiel bAV-Leistungen, werden – bis zu einem Betrag von ca. 224 EUR – nicht auf die Grundsicherung angerechnet.

„Hartz IV“ (Arbeitslosigkeit).

Gesetzlich unverfallbare Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz (siehe „Ausscheiden“) sind nicht verwertbar und werden grundsätzlich nicht auf das Arbeitslosengeld II („Hartz IV“) angerechnet.

Insolvenz des Arbeitgebers.

Sollte der Arbeitgeber insolvent werden, bleibt die Versorgung bei bestehenden Ansprüchen (siehe „Ausscheiden“) unberührt. Der Vertrag kann somit fortgeführt werden.

Kapitalzahlung.

Anstelle einer lebenslangen Rente kann zum Rentenbeginn eine einmalige Kapitalzahlung erfolgen. Voraussetzung hierfür ist die rechtzeitige Beantragung vor dem vereinbarten Rentenbeginn.

Auch Rentenansprüche von bezugsberechtigten Hinterbliebenen können kapitalisiert werden, wenn dies vor Auszahlung der ersten Rente beantragt wird.

Krankheit (längere).

siehe entgeltlose Dienstzeiten

Nachdotierung.

Für entgeltlose Dienstzeiten (Auslandsaufenthalt, Elternzeit etc.) bei bestehendem ersten Dienstverhältnis können Nachdotierungen für den ausgebliebenen Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung steuerfrei nachgeholt werden.

Pro Dienstjahr, in dem im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde, können 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Deutschen Rentenversicherung für Deutschland West (BBG) steuerfrei nachdotiert werden. Insgesamt ist die Nachdotierung auf zehn Kalenderjahre begrenzt, wobei nur volle Kalenderjahre in Ansatz gebracht werden können.

Maßgebend ist immer die jeweils aktuelle BBG des Jahres der Nachdotierung.

Die Nachdotierungen sind im Rahmen der üblichen 4 % der BBG sozialversicherungsfrei. Eine gesonderte sozialversicherungsrechtliche Flankierung für den Nachdotierungsbetrag gibt es nicht.

Privatinsolvenz (des Versorgungsberechtigten).

Während der Anwartschaftsphase besteht im Fall einer Privatinsolvenz in der Regel keine Zugriffsmöglichkeit des Insolvenzverwalters auf die bestehenden Ansprüche der betrieblichen Altersversorgung.

Während der Leistungsphase fallen die oberhalb eines pfändungsfreien Betrages insgesamt zur Verfügung stehenden Rentenleistungen in die Insolvenzmasse. Kapitalzahlungen fallen komplett in die Insolvenzmasse.

Renten Anpassung.

Bei laufenden Renten ist gemäß Betriebsrentengesetz (§ 16 BetrAVG) alle drei Jahre zu prüfen, ob die Renten vom Arbeitgeber angepasst werden müssen. Diese Anpassungsprüfungspflicht entfällt, wenn ab Rentenbeginn sämtliche Überschüsse zur Erhöhung der Rentenleistungen verwendet werden (Überschussverwendungsart „Zusatzrente“) oder eine Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt wurde.

Auf Zusagen an arbeitsrechtlich beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer findet das BetrAVG keine Anwendung. Für diese Personen kann eine individuelle Anpassungsregelung getroffen werden.

Rentenbeginn (flexibel).

Die Rente bzw. das Kapital kann innerhalb eines längeren Zeitraumes, frühestens nach vollendetem 60. Lebensjahr, abgerufen werden. Die Rente verringert sich bei vorzeitiger Inanspruchnahme und erhöht sich bei späterem Abruf. Für Versorgungszusagen ab dem 01.01.2012 gilt die Vollendung des 62. Lebensjahres.

Sozialversicherung.

Die Beiträge sind bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Deutschen Rentenversicherung für Deutschland West sozialversicherungsfrei. Wenn der Beitrag (z. B. aufgrund eines Arbeitgeberzuschusses) höher ist, werden in der Anwartschaftsphase Beiträge zur Sozialversicherung erhoben.

Die Entgeltumwandlung führt zu einer reduzierten Bemessungsgrundlage für die Leistungen aus den gesetzlichen Sozialversicherungen (bei Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung) und ggf. anderen Sozialleistungen (z. B. des Elterngeldes). Dadurch kann es später zu entsprechend geringeren Leistungen aus diesen Systemen kommen.

Des Weiteren kann die Entgeltumwandlung zu einer Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung führen.

Die Versorgungsleistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung unterliegen der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, wenn der Rentner Pflicht- oder freiwillig Versicherter in einer gesetzlichen Krankenversicherung ist, wobei für Pflichtversicherte in der Krankenversicherung ein Freibetrag berücksichtigt wird. Privatversicherte sind beitragsfrei.

Steuer.

Die Beiträge sind nach § 3 Nr. 63 EStG einkommensteuerfrei, wenn sie im Rahmen eines ersten Dienstverhältnisses (Steuerklasse I – V) gezahlt werden, und soweit sie im Kalenderjahr insgesamt 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Deutschen Rentenversicherung für Deutschland West nicht übersteigen.

Die Alters-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenleistungen sind als sonstige Einkünfte voll zu versteuern, soweit sie auf Altersvorsorgebeiträgen beruhen, die gemäß § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei belassen wurden (§ 22 Nr. 5 EStG).

Versorgungsunterlagen.

Allianz Leben erstellt umfassende Versorgungsunterlagen und jedes Jahr eine Standmitteilung.

Zusagearten.

Bei einer beitragsorientierten Leistungszusage sagt der Arbeitgeber zu, bestimmte Beiträge in eine Versorgung einzubringen. Die Höhe der Leistungen ist abhängig von den gezahlten Beiträgen und errechnet sich nach anerkannten versicherungsmathematischen Grundsätzen.

Bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung sagt der Arbeitgeber zu, bestimmte Beiträge in eine Versorgung einzubringen. Die Höhe der Leistungen ergibt sich mindestens aus der Summe der zugesagten Beiträge (soweit nicht für die Absicherung biometrischer Risiken verbraucht).

Vermissen Sie einen Punkt?

Wir stehen Ihnen für Fragen und weitere Informationen gern zur Verfügung.