

Betriebliche Altersversorgung

- Das Plus vom Arbeitgeber
- Gestaltungsmöglichkeiten
- Staatliche Förderung





Betriebliche Altersversorgung – das Plus vom Arbeitgeber

Betriebliche Altersversorgung lohnt sich. Das hat sich herumgesprochen. Erfolgreich hat sie sich – ergänzend zur gesetzlichen Rente – in den letzten Jahren in immer mehr Betrieben etabliert.

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen haben die richtigen Impulse gesetzt: Als Arbeitnehmer haben Sie Anspruch auf Entgeltumwandlung, also darauf, dass Teile Ihres Lohns oder Gehalts für eine spätere Betriebsrente gespart werden. Außerdem kann die betriebliche Altersversorgung durch die „Riester-Förderung“ vom Staat finanziell unterstützt werden.

Welche Vorteile die betriebliche Altersversorgung sonst noch bietet, welche Unterschiede zur privaten Altersversorgung es gibt und wer Ihre Ansprechpartner in Sachen Betriebsrente sind, erfahren Sie in unserer Broschüre.



Inhaltsverzeichnis

- 4 Betriebliche Altersversorgung lohnt sich**
- 7 Die fünf Anlagemöglichkeiten**
- 14 Ihre Geldanlagen sind geschützt**
- 20 Betriebsrente und „Riester-Förderung“**
- 24 Lohn oder Gehalt für eine Betriebsrente umwandeln**
- 28 Die richtige Auswahl treffen**
- 30 Wir informieren. Wir beraten. Wir helfen.**



Betriebliche Altersversorgung lohnt sich

Zusätzliche Altersvorsorge über den Betrieb rechnet sich. Oft beteiligt sich der Arbeitgeber am Aufbau einer Betriebsrente oder finanziert sie sogar ganz. Und wenn Sie eigene Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung zahlen, fördert der Staat dies in erheblichem Umfang. Bis Ende 2008 können Sie Ihre Beiträge bis zu einer bestimmten jährlichen Höchstgrenze sogar unbesteuert und sozialabgabenfrei direkt aus dem Bruttogehalt zahlen.

Betriebsrenten haben in deutschen Unternehmen Tradition. Lange Zeit waren sie jedoch nur freiwillige Zusatzleistungen der Arbeitgeber. Heute haben Sie als Arbeitnehmer grundsätzlich einen Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung. Das bedeutet: Ihr Arbeitgeber muss – wenn Sie das wollen – einen bestimmten Betrag von Ihrem Bruttolohn als Beitrag für eine betriebliche Altersversorgung verwenden, die Sie ergänzend zur gesetzlichen Rente ansparen möchten (Entgeltumwandlung).

Nähere Informationen zur Entgeltumwandlung enthält unser Kapitel ab Seite 24.

Bitte beachten Sie:

Werden Sie nach Tarif bezahlt, kann eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, wenn der Tarifvertrag dies ausdrücklich vorsieht bzw. zulässt. Ein Tarifvertrag kann sogar die Ausgestaltung der Vorsorge im Einzelnen regeln.

Ausführliche Informationen enthält unser Kapitel „Die fünf Anlagemöglichkeiten“ ab Seite 7.

Die Altersvorsorge organisiert und führt Ihr Arbeitgeber durch. Er wählt die Anlageform aus, kümmert sich um die Beitragszahlungen und ist in Ihrem Auftrag der Vertragspartner für den ausgewählten Anbieter bzw. Finanzdienstleister. Wie dies im Einzelnen abläuft, wird häufig auf betrieblicher Ebene vereinbart oder ist im Tarifvertrag festgelegt.

Arbeitgeber sind nicht verpflichtet, sich am Aufbau der Betriebsrente der Beschäftigten finanziell zu beteiligen. Dennoch tun dies viele Unternehmen. Doch egal, ob Sie den Beitrag für Ihre Betriebsrente allein zahlen oder Ihr Arbeitgeber sich daran beteiligt, Anspruch auf die spätere Rentenzahlung haben in jedem Fall nur Sie als Arbeitnehmer.

Die wichtigsten Vorzüge der Betriebsrente haben wir für Sie zusammengefasst:

- Sie müssen sich überhaupt nicht um die Durchführung und damit verbundenen Formalitäten kümmern. Dies übernimmt Ihr Arbeitgeber. Er führt auch die Beiträge für Sie ab.
- Die Verwaltungs- und Abschlusskosten sind teilweise günstiger, weil sie auf eine größere Personengruppe verteilt sind oder Ihr Arbeitgeber einen Mengenrabatt vom Anbieter erhält. Unter Umständen gibt es auch speziell auf das Unternehmen zugeschnittene Tarife bei niedrigeren Verwaltungskosten.
- Viele Arbeitgeber sind bereit, ihre Beschäftigten beim Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung zu unterstützen. Verschenken Sie diesen finanziellen Vorteil nicht.
- Bei tariflichen Modellen können die Leistungen speziell auf die jeweiligen beruflichen Risiken zugeschnitten sein.
- Wird die Betriebsrente durch Beiträge aufgebaut, die direkt aus Ihrem Bruttolohn entnommen werden (Entgeltumwandlung), bleiben diese Beiträge noch bis Ende 2008 steuer- und abgabenfrei. Das macht

diese Form der Altersvorsorge besonders lukrativ. Allerdings fallen wegen der Sozialabgabenfreiheit Ihre Ansprüche bei der gesetzlichen Rente (und auch bei der Arbeitslosenversicherung) dann entsprechend geringer aus.

Auch für Arbeitgeber bietet die betriebliche Altersversorgung Vorteile. So spielt sie beispielsweise beim Gewinnen und der Bindung von Mitarbeitern eine wichtige Rolle. Die Arbeitgeber können ihren Beschäftigten mit der Betriebsrente ein finanziell attraktives Zusatzangebot machen und ihre Aufwendungen als Betriebsausgaben bei der Steuererklärung geltend machen.

Bitte beachten Sie:

Insbesondere dann, wenn die Betriebsrente mit Beiträgen aus Ihrem Arbeitsentgelt (Entgeltumwandlung) finanziert wird, sollten Sie bedenken, dass Sie von der späteren Betriebsrente Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen müssen. Bei Leistungen aus der privaten Altersvorsorge ist das nicht der Fall.



Die fünf Anlagemöglichkeiten

Der Arbeitgeber kann zwischen fünf Möglichkeiten der Geldanlage für die betriebliche Altersversorgung (Durchführungswege) wählen. Er nimmt dabei auch die Hilfe eines externen Versorgungsträgers in Anspruch. Wie die Anlageformen im Einzelnen aussehen, erfahren Sie in diesem Kapitel.

Eine betriebliche Altersversorgung kann

- als **Direktversicherung**,
- über eine **Pensionskasse**,
- über einen **Pensionsfonds**,
- als **Direktzusage**/Pensionszusage oder
- über eine **Unterstützungskasse**

durchgeführt und aufgebaut werden. Den Durchführungsweg wählt grundsätzlich der Arbeitgeber aus.

Ist Ihr Arbeitgeber bereits Mitglied in einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds, darf er Ihren Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung auf diese Formen beschränken. Ist dies nicht der Fall, können Sie ihn auffordern, eine Direktversicherung für Sie abzuschließen. Das Versicherungsunternehmen wählt der Arbeitgeber jedoch allein aus.

Bitte beachten Sie:
Tarifverträge können die Auswahl des Durchführungsweges und des Versorgungsträgers einschränken, wenn die Regelungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleichermaßen bindend sind.



Unser Tipp:

Nicht alle Formen der betrieblichen Altersversorgung sind förderfähig. Sie können von Ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er die mit Ihren Beiträgen finanzierte Altersversorgung so gestaltet, dass sie alle Voraussetzungen für die „Riester-Förderung“ durch staatliche Zulagen und den Sonderausgabenabzug bei der Steuer erfüllt.

Lesen Sie auch unser Kapitel „Betriebsrente und „Riester-Förderung““ ab Seite 20.

Und wie funktionieren die einzelnen Durchführungswege? Im Folgenden haben wir die fünf Möglichkeiten für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung kurz beschrieben.

Direktversicherung

Die Direktversicherung ist eine Lebens- oder Rentenversicherung, die der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer zugunsten seiner Beschäftigten abschließt.

Die Beiträge zur Direktversicherung kann Ihr Arbeitgeber in vollem Umfang allein tragen, sie können aber auch zwischen Ihrem Arbeitgeber und Ihnen aufgeteilt oder im Rahmen einer Entgeltumwandlung vollständig von Ihnen gezahlt werden. Unabhängig davon erwerben nur Sie – gegebenenfalls auch Ihre Hinterbliebenen – einen Anspruch auf die spätere Rentenleistung aus dieser Versicherung.

Die Direktversicherung eignet sich gerade auch für kleinere Unternehmen und Betriebe. Sie verursacht nur wenig Verwaltungsaufwand auf Arbeitgeberseite, da die Versicherungsgesellschaft die Kapitalanlage und -verwaltung übernimmt und später auch die Versorgungsleistungen auszahlt.

Der PSVaG übernimmt die Rentenzahlung, wenn ein Arbeitgeber zahlungsunfähig ist, der eine Direktversicherung, Unterstützungskasse oder einen Pensionsfonds für die betriebliche Altersversorgung nutzt.

Wichtig für Sie als Arbeitnehmer: Ihre Anwartschaften sind so auch bei Insolvenz Ihres Arbeitgebers nicht gefährdet. Eine Sicherung durch den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) erfolgt nicht.

Wenn Sie Teile Ihres Entgelts für eine spätere Betriebsrente in eine Direktversicherung einzahlen, ist es gut zu wissen, dass

- der Arbeitgeber die Versicherung nicht verpfänden, abtreten oder beleihen darf,
- Überschussanteile nur zur Verbesserung der Leistung verwendet werden und
- Sie diese Versicherung mit eigenen Beiträgen fortsetzen können, falls Sie aus dem Unternehmen ausscheiden.

Der Staat unterstützt Ihre Arbeitnehmerbeiträge für Direktversicherungen. Sie können jährlich bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung (2006 = 2 520 EUR) plus weitere 1 800 EUR steuer- und – bis Ende 2008 – sozialversicherungsfrei umwandeln.

Finanzieren Sie den Aufbau Ihrer Betriebsrente in einer Direktversicherung allein und wandeln dafür Lohn um, können Sie entweder die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit für Ihre Beiträge (nur noch bis zum 31. Dezember 2008 möglich) oder aber die staatliche „Riester-Förderung“ nutzen.

Nähere Informationen hierzu enthalten unsere Kapitel auf den [Seiten 20 ff.](#) und [24 ff.](#)



Unser Tipp:

Bei Versicherungsverträgen, die bis zum 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden, können die Beiträge bis zu einer Höhe von 1 752 EUR pro Jahr pauschal mit 20 Prozent versteuert werden. Dadurch wird die Betriebsrente in der Auszahlungsphase nur mit dem Ertragsanteil besteuert. Lesen Sie auch unser Kapitel zur Entgeltumwandlung auf [Seite 24](#) ff.

Nähere Informationen hierzu enthält unser Kapitel „Lohn oder Gehalt für eine Betriebsrente umwandeln“ ab [Seite 24](#).

Pensionskasse

Pensionskassen sind Versorgungseinrichtungen, die von einem oder mehreren Unternehmen gebildet werden. Sie funktionieren wie eine Versicherung. Die Beiträge zu dieser Versicherung zahlen die Arbeitgeber. Als Arbeitnehmer haben Sie jedoch die Möglichkeit, sich finanziell daran zu beteiligen.

Die Beiträge, die Sie selbst einzahlen, können Sie bis zu einer bestimmten jährlichen Höchstgrenze steuerfrei und bis Ende des Jahres 2008 auch sozialversicherungsfrei aus Ihrem Bruttolohn umwandeln.

Die „Riester-Förderung“ (in Form finanzieller Zulagen und eines Sonderausgabenabzugs bei der Steuer) können Sie für die betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse grundsätzlich nutzen. Ihre Beiträge müssen Sie dann aber voll versteuern und davon auch Sozialversicherungsbeiträge abführen.

Die späteren Leistungen der Pensionskasse, die Sie mit steuerfreien und zulagengeförderten Beiträgen angespart haben, werden im Alter voll versteuert.

Pensionskassen stehen unter Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen. Die Kassen garantieren Arbeitnehmern und deren Hinterbliebenen einen Anspruch auf künftige Leistungen. Die Anwartschaften der Arbeitnehmer werden jedoch nicht vom Pensions-Sicherungs-

Ab wann Ihre Anwartschaften unverfallbar sind, lesen Sie auf Seite 16 f.

Verein (PSVaG) geschützt. Man geht davon aus, dass die Pensionskassen auch im Fall einer Insolvenz des Arbeitgebers die Versorgungsleistungen erbringen können, da sie vom Arbeitgeber unabhängige Einrichtungen sind.

Scheiden Sie mit unverfallbaren Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung aus dem Unternehmen aus, können Sie Ihre Vorsorge in einer Pensionskasse grundsätzlich mit eigenen Beiträgen fortsetzen.

Pensionsfonds

Pensionsfonds funktionieren ähnlich wie Pensionskassen. Sie sind Versorgungseinrichtungen, die von einem oder mehreren Unternehmen zum Aufbau einer Altersversorgung für die Beschäftigten der beteiligten Betriebe gebildet werden.

Sie sollen die Sicherheit einer Pensionskasse mit den Renditechancen von Investmentfonds verbinden. Deshalb sind sie weniger beschränkt in der Wahl ihrer Geldanlagen und können – auch unter Einsatz von Risikokapital – die Möglichkeiten des Kapitalmarktes besser nutzen. Damit sind einerseits zwar höhere Renditen möglich, doch andererseits besteht auch ein größeres Risiko für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Deshalb unterliegen Pensionsfonds auch der Insolvenzsicherungspflicht beim Pensions-Sicherungs-Verein.

Als Arbeitnehmer können Sie sich mit Beiträgen aus einer Entgeltumwandlung am Pensionsfonds beteiligen. Die Versorgungsleistungen erhalten Sie entweder als lebenslange Altersrente oder in Form eines Auszahlungsplans mit anschließender Restverrentung. Auf die Anwartschaften haben Sie und Ihre Hinterbliebenen einen Rechtsanspruch.

Für Ihre Arbeitnehmerbeiträge an einen Pensionsfonds können Sie auch die „Riester-Förderung“ nutzen. Wenn Sie dafür steuerpflichtiges Entgelt aufgewendet haben, können Sie die staatlichen Zulagen erhalten und Ihre

Aufwendungen als Sonderausgaben steuerlich geltend machen.

Ab wann Ihre Anwartschaften unverfallbar sind, lesen Sie auf Seite 16 f.

Wenn Sie mit einer unverfallbaren Anwartschaft aus dem Betrieb ausscheiden, können Sie Ihre bisherige Altersversorgung mit eigenen Beiträgen an den Pensionsfonds weiter aufbauen.

Direktzusage

Bei einer Direktzusage/Pensionszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, Ihnen im Pensionsalter eine Betriebsrente aus dem Betriebsvermögen zu zahlen. Hierfür bildet der Arbeitgeber Pensionsrückstellungen, die er übrigens als Betriebsausgaben steuerlich geltend machen kann.

Nähere Informationen enthält unser Kapitel „Ihre Geldanlagen sind geschützt“ auf Seite 14 ff.

Für den Fall der Insolvenz Ihres Arbeitgebers sind Ihre Ansprüche aus einer Direktzusage beim Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) geschützt. Das bedeutet, auch wenn der Arbeitgeber zahlungsunfähig wird, erhalten Sie weiterhin Ihre zugesagte betriebliche Versorgung.

Scheiden Sie aus dem Unternehmen aus, haben Sie keinen Anspruch darauf, die Versorgung mit eigenen Beiträgen weiter aufzubauen. Anwartschaften, die Sie bis dahin erworben haben, bleiben Ihnen jedoch erhalten.

Die „Riester-Förderung“ können Sie für eine Direktzusage/Pensionszusage nicht nutzen, weil der Arbeitgeber diese Form der Altersversorgung allein finanziert. Eine „Riester-Förderung“ ist nur möglich, wenn der Arbeitnehmer selbst Beiträge zahlt.

Unterstützungskasse

Auch hier sagt der Arbeitgeber seinen Beschäftigten zu, später eine betriebliche Altersversorgung zu zahlen. Die Finanzierung dieser Versorgungszusage erfolgt allerdings nicht über betriebliche Rückstellungen, sondern durch eine Unterstützungskasse.

Die Unterstützungskasse ist eine Versorgungseinrichtung, die von einem oder mehreren Unternehmen gebildet wird. Sie dient dem Arbeitgeber zur Finanzierung und Erfüllung seiner Versorgungszusage an den Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer selbst hat keinen Anspruch auf Leistungen gegenüber der Unterstützungskasse, sondern nur seinem Arbeitgeber gegenüber.

Die Unterstützungskasse soll das von den beteiligten Unternehmen eingezahlte Kapital und alle daraus erzielten Vermögenserträge möglichst Gewinn bringend anlegen und daraus später die Betriebsrenten auszahlen. Reichen die Mittel der Unterstützungskasse dann zur Finanzierung der Betriebsrenten nicht aus, muss der Arbeitgeber einspringen und den Rest der zugesagten Betriebsrenten selbst aufbringen. Im Fall einer Insolvenz des Arbeitgebers sichert der Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) die zugesagten Versorgungsleistungen der Arbeitnehmer.

Seine Aufwendungen kann der Arbeitgeber als Betriebsausgaben steuerlich geltend machen. Die spätere Betriebsrente muss der Arbeitnehmer in der Auszahlungsphase dann als Einkommen versteuern.

Bitte beachten Sie:

Scheiden Sie aus dem Unternehmen aus, haben Sie keinen Anspruch darauf, die Altersversorgung in der Unterstützungskasse mit eigenen Beiträgen weiter aufzubauen. Anwartschaften, die Sie bis dahin erworben haben, bleiben Ihnen jedoch erhalten.

Die „Riester-Förderung“ können Sie für diese Form der betrieblichen Altersversorgung nicht nutzen.



Ihre Geldanlagen sind geschützt

Kann der Arbeitgeber die Betriebsrente kündigen? Was passiert beim Wechsel der Arbeitsstelle? Und wenn der Arbeitgeber Konkurs anmeldet? Keine Sorge, Ihre Rente vom Betrieb ist rundum gut geschützt.

Mindestgarantie und Haftung

Je nach Durchführungsweg und Art der Versorgungszusage Ihres Arbeitgebers sind Ihre Betriebsrentenanprüche in unterschiedlichem Maß garantiert. In jedem Fall muss der Arbeitgeber seine Zusage im Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung erfüllen. Dafür haftet er.

Der Umfang der Haftung ist von der Art seiner Zusage abhängig. Bei Leistungszusagen trägt der Arbeitgeber das volle Anlage- und Renditerisiko und muss im Fall der Insolvenz des Versorgungsträgers oder bei einer geringer ausfallenden Rendite die Zahlungen in der ursprünglich zugesagten Höhe übernehmen. Das gilt auch, wenn die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer finanziert wird.

Unser Beispiel:

Leistungszusagen Ihres Arbeitgebers könnten sein:

- 0,5 Prozent des letzten Bruttogehalts für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit
oder
- 10 EUR pro Jahr der Betriebszugehörigkeit.

Bei der Beitragszusage mit Mindestleistung sagt der Arbeitgeber Ihnen keine bestimmte Leistungshöhe zu, sondern Beitragszahlungen in einer bestimmten Höhe. In diesem Fall muss er nur garantieren, dass zu Rentenbeginn mindestens die Summe der eingezahlten Beiträge als Kapital für die Rentenauszahlung zur Verfügung steht.

Unser Beispiel:

Eine Beitragzusage mit Mindestleistung könnte sein: Ihr Arbeitgeber zahlt ein Prozent Ihres Bruttogehalts in eine Direktversicherung ein, wenn Sie als Arbeitnehmer den gleichen Beitrag zuzahlen.

Bitte beachten Sie:

Möchten Sie weitere Risiken – wie Invalidität oder Todesfall – im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung absichern, mindern die dafür notwendigen Beiträge die Höhe der garantierten Auszahlungssumme entsprechend. Solche Zusatzleistungen sind dennoch in vielen Fällen sinnvoll und daher auch in den meisten betrieblichen Versorgungssatzungen vorgesehen.

Die Beitragszusage mit Mindestleistung ist nur für die Direktversicherung, Pensionskasse und den Pensionsfonds möglich.

Schutz vor Insolvenz

Betriebsrenten und unverfallbare Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung sind gegen die Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers gesichert.

Wird Ihre betriebliche Altersversorgung über eine Direktzusage, Unterstützungskasse oder einen Pensionsfonds aufgebaut, werden Ihre erworbenen unverfallbaren Anwartschaften auf Betriebsrente vom Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) geschützt.

Die Zahlungsfähigkeit einer Direktversicherung und Pensionskasse ist von der Insolvenz eines Arbeitgebers nicht betroffen, da es sich hier um vom Arbeitgeber wirtschaftlich unabhängige Versicherungen handelt. Sie zahlen Ihnen im Alter zumindest die garantierte Rente, auch wenn Ihr früherer Arbeitgeber dann nicht mehr existieren sollte.

Bitte beachten Sie:

Ansprüche aus einer Entgeltumwandlung (Zusage vom 1. Januar 2002 an) sind übrigens vom ersten Tag an gegen Insolvenz geschützt. Ansonsten besteht Insolvenzschutz grundsätzlich erst für Anwartschaften, die unverfallbar geworden sind.

Unverfallbarkeit

Ansprüche aus Beiträgen, die Sie als Arbeitnehmer im Rahmen einer Entgeltumwandlung in eine betriebliche Altersversorgung eingezahlt haben, sind sofort unverfallbar. Das heißt, sie bleiben Ihnen auch bei einem Betriebswechsel oder vorzeitigem Ausscheiden aus dem

Unternehmen erhalten. Jeder Euro aus einer Entgeltumwandlung führt später also auch zu einer Rentenleistung oder einer vergleichbaren Abfindungssumme.

Anders sieht es bei Anwartschaften aus, die der Arbeitgeber finanziert. Diese gingen Ihnen bis Dezember 2000 bei einem Betriebswechsel verloren, wenn Sie

- zu diesem Zeitpunkt nicht mindestens zehn Jahre im Versorgungssystem des Betriebs versichert waren oder
- keine zwölfjährige Betriebszugehörigkeit erreicht hatten, in der Sie mindestens drei Jahre dem Versorgungssystem des Betriebes angehörten, und
- nicht mindestens 35 Jahre alt waren.

Für „neue“ Versorgungszusagen ab Januar 2001 wurde die Unverfallbarkeitsfrist auf fünf Jahre gekürzt und das Mindestalter um fünf Jahre gesenkt. Auf die Dauer der Betriebszugehörigkeit kommt es nicht mehr an.

Anwartschaften aus einer Zusage, die bis Dezember 2000 erteilt wurde, sind unverfallbar, wenn die Zusage vom 1. Januar 2001 an fünf Jahre bestanden hat und der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt seines Ausscheidens aus dem Betrieb mindestens 30 Jahre alt war.

Wenn Ihre Anwartschaften unverfallbar geworden sind, erhalten Sie also auch nach einem Betriebswechsel später eine Betriebsrente von Ihrem früheren Arbeitgeber bzw. aus seinem betrieblichen Altersversorgungssystem.

Die Rente zum neuen Arbeitgeber mitnehmen

Sie können Ihre erworbenen Anwartschaften aber auch problemlos zum neuen Arbeitgeber mitnehmen, wenn sich alle Beteiligten (ehemaliger Arbeitgeber, neuer Arbeitgeber und Arbeitnehmer) darüber einig sind. Der neue Arbeitgeber kann entweder die Zusage des ehemaligen Arbeitgebers übernehmen oder der Wert der unverfallbaren Versorgungsanwartschaften wird in das

Betriebsrentensystem des neuen Arbeitgebers übertragen.

Arbeitnehmer, die vom 1. Januar 2005 an Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung aus einer Pensionskasse, Direktversicherung oder einem Pensionsfonds erworben haben, besitzen sogar einen Rechtsanspruch darauf, dass das Versorgungskapital bei einem Arbeitsplatzwechsel übertragen wird.

Bitte beachten Sie:

Versorgungskapital kann nur bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze (West) der gesetzlichen Rentenversicherung auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden. Im Jahr 2006 sind das maximal 63 000 EUR. Und für die Übertragung des Kapitals können Kosten entstehen, die Ihre erworbenen Versorgungsanwartschaften mindern.

Einen Anspruch darauf, dass Ihr neuer Arbeitgeber den bisherigen Vertrag mit dem Versorgungsträger des alten Arbeitgebers komplett übernimmt, haben Sie nicht. Für die Höhe Ihrer späteren Betriebsrente wäre das jedoch häufig die günstigste Lösung.



Unser Tipp:

Sie können die Altersversorgung Ihres früheren Arbeitgebers unter Umständen auch mit eigenen Beiträgen fortsetzen, wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist. Zumindest bei der Altersversorgung über eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder über eine Direktversicherung ist dies grundsätzlich möglich. Dies kann gegebenenfalls günstiger sein, als das Versorgungskapital des alten Arbeitgebers an den neuen zu übertragen. Wechseln Sie zum Beispiel schon nach kurzer Zeit den Arbeitgeber, bleibt nach Abzug der Vertragsabschlusskosten für Ihre betriebliche Altersversorgung nicht viel Kapital zum Übertragen übrig.

Abfindung

Bei einer sehr geringen unverfallbaren Anwartschaft auf Betriebsrente, die sich beispielsweise wegen einer kurzen Betriebszugehörigkeit ergeben kann, können Sie auf eine Auszahlung als lebenslange Rente verzichten. Stattdessen können Sie sich Ihre erworbene Anwartschaft als einmalige Abfindung auszahlen lassen.

Die Bezugsgröße entspricht etwa dem durchschnittlichen Einkommen aller Rentenversicherten. Sie wird jährlich neu festgelegt.

Hier gilt eine Bagatellgrenze von einem Prozent der monatlichen Bezugsgröße der gesetzlichen Rentenversicherung. Im Jahr 2006 sind das 24,50 EUR. Liegt Ihre monatliche Betriebsrente, die sich aus dem Betriebsrentensystem Ihres ehemaligen Arbeitgebers ergibt, unter diesem Betrag, kann er Ihre gesamte Anwartschaft einmalig abfinden.



Betriebsrente und „Riester-Förderung“

Der Staat unterstützt Sie beim Aufbau einer Betriebsrente. Im Rahmen der so genannten Riester-Förderung können Sie für Ihre Beitragszahlungen an eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds staatliche Zulagen erhalten und Ihre Beiträge als Sonderausgabenabzug steuerlich geltend machen.

Voraussetzung für die Förderung ist, dass die Beiträge aus Ihrem versteuerten und sozialversicherungspflichtigen Verdienst, also aus Ihrem Nettoentgelt, gezahlt werden.

Bauen Sie Ihre Betriebsrente mit Hilfe einer Entgeltumwandlung aus Ihrem Bruttoverdienst auf – also ohne die Beiträge zu versteuern und Sozialversicherungsbeiträge dafür zu zahlen –, können Sie die „Riester-Förderung“ nicht nutzen. Allerdings ist die sozialabgabenfreie Entgeltumwandlung ohnehin nur noch bis zum 31. Dezember 2008 möglich.

Unser Tipp:

Lukrativ ist die „Riester-Förderung“ vor allem für Familien mit Kindern, Versicherte mit unterdurchschnittlichem Einkommen sowie für Personen mit hoher Grenzsteuerbelastung.

Der Umfang der „Riester-Förderung“

Die „Riester-Förderung“ besteht zum einen aus Zulagen vom Staat. Zum anderen ergeben sich steuerliche Vorteile für Sie, weil Sie Ihre Beiträge und die Zulagen als Sonderausgaben bei Ihrer jährlichen Einkommensteuererklärung geltend machen können.

Die Zulage setzt sich zusammen aus einer Grundzulage und einer Kinderzulage für jedes Kind, für das ein Anspruch auf Kindergeld besteht. Die Höhe der Zulagen steigt bis 2008 schrittweise an.

In allen Fragen zum Zulageverfahren und zur Förderung Ihrer zusätzlichen Altersvorsorge können Sie die kostenlose Service-Hotline 0800 1000 48040 der ZfA nutzen.

Grund- und Kinderzulage

Jahr	Grundzulage in EUR	Kinderzulage in EUR
2002/2003	38	46
2004/2005	76	92
2006/2007	114	138
ab 2008	154	185

Ausführliche Informationen finden Sie in unserer Broschüre „Von Ansparphase bis Zulage – ‚Riester‘ leicht gemacht“.

Bitte beachten Sie:

Die Zulagen werden nur dann in voller Höhe auf Ihren „Riester-Vertrag“ überwiesen, wenn Sie selbst auch Beiträge in bestimmter Höhe eingezahlt haben. Wie hoch Ihre Eigenbeiträge sein müssen, damit Sie die volle Zulage für sich und für Ihre Kinder bekommen, ist von der Höhe Ihres sozialversicherungspflichtigen Einkommens und der Anzahl Ihrer Kinder abhängig, für die Sie Zulagen erhalten.

Der zweite Bestandteil der „Riester-Förderung“ ist der steuerliche Sonderausgabenabzug. Das bedeutet, Sie müssen für den Teil Ihres Einkommens, den Sie für eine „riestergeförderte Altersvorsorge“ aufwenden, keine Steuern zahlen. Ihre Altersvorsorgebeiträge und die Zulagen, die auf Ihren „Riester-Vertrag“ überwiesen werden, können Sie in Ihrer Steuererklärung als so genannte Sonderausgaben angeben.

Grundsätzlich gilt: Je höher Ihre Eigenleistung und Ihr Steuersatz sind, umso höher ist Ihre Steuerersparnis. Doch der Sonderausgabenabzug ist nicht unbegrenzt möglich, sondern nur bis zu einem bestimmten Höchstbetrag.

Maximaler Sonderausgabenabzug

Jahr	Maximaler Sonderausgabenabzug in EUR (Beitrag einschließlich der staatlichen Zulage)
2002/2003	bis zu 525
2004/2005	bis zu 1050
2006/2007	bis zu 1575
ab 2008	bis zu 2100

Bitte beachten Sie:

Den Sonderausgabenabzug für die „Riester-Rente“ können Sie zusätzlich zu den Sonderausgaben für Vorsorgeaufwendungen geltend machen. Die Beiträge sind also auch dann steuerlich absetzbar, wenn Sie die Möglichkeiten des Sonderausgabenabzugs für allgemeine Vorsorgeaufwendungen bereits voll ausgeschöpft haben.

Unterschiede zur privaten „Riester-Rente“

Aus betrieblichen „Riester-Verträgen“ können Sie kein angesammeltes Kapital entnehmen, um privates Wohneigentum zu kaufen. Außerdem ist keine Zertifizierung erforderlich – also keine Prüfung, ob der Vorsorgevertrag förderfähig ist. Die gesetzlichen Regelungen für Betriebsrenten sorgen dafür, dass betriebliche Vorsorgeprodukte grundsätzlich förderfähig gestaltet werden.

Aus Ihrer Betriebsrente müssen Sie im Alter Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen. Das gilt sowohl für betriebliche „Riester-Verträge“ als auch für alle anderen Betriebsrenten. Von Renten aus privaten „Riester-Verträgen“ müssen dagegen keine Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge abgeführt werden.

Unser Tipp:

Ausführliche Informationen zur „Riester-Förderung“ enthält unsere Broschüre „Von Ansparphase bis Zulage – ‚Riestern‘ leicht gemacht“, die rund 100 Fragen zu diesem Thema beantwortet. Für konkrete Fragen zum Zulageverfahren und zur Förderung Ihrer zusätzlichen Altersvorsorge können Sie die kostenlose Service-Hotline 0800 1000 48040 der Zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) nutzen.



Lohn oder Gehalt für eine Betriebsrente umwandeln

... und Steuern und Sozialabgaben dabei sparen. Indem Sie auf bestimmte Teile des vereinbarten Lohns verzichten und diese von Ihrem Arbeitgeber als Beiträge für eine spätere Betriebsrente verwenden lassen, können Sie sich über den Betrieb eine zusätzliche Altersversorgung aufbauen bzw. sich finanziell daran beteiligen. Dieses Verfahren wird als Entgeltumwandlung bezeichnet.

Sie brauchen die für die Altersvorsorge eingesetzten Lohn- oder Gehaltsbeträge nicht zu versteuern. Bis zum 31. Dezember 2008 müssen Sie davon auch keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen.

Haben Sie sich für eine solche Entgeltumwandlung entschieden, müssen Sie zunächst mit Ihrem Arbeitgeber vereinbaren, welchen Betrag Ihres Bruttolohns er für die betriebliche Altersversorgung umwandeln soll. Grundsätzlich können Sie jeden beliebigen Betrag zwischen dem gesetzlich festgelegten Mindest- und Höchstbetrag wählen. Um den Verwaltungsaufwand möglichst gering zu halten, kann Ihr Arbeitgeber jedoch verlangen, dass regelmäßige und gleich bleibende Beträge verwendet werden.

Die Bezugsgröße entspricht etwa dem Durchschnittseinkommen aller Rentenversicherten. Sie wird jährlich neu festgelegt.

Mindest- und Höchstbetrag

Wollen Sie die Entgeltumwandlung nutzen, müssen Sie laut Betriebsrentengesetz pro Jahr mindestens einen Betrag in Höhe von 1/160stel der Bezugsgröße der Rentenversicherung für die betriebliche Altersversorgung umwandeln. Das sind im Jahr 2006 mindestens 183,75 EUR.

Maximal dürfen Sie pro Jahr einen Betrag in Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung steuer- und sozialversicherungsfrei umwandeln und in eine Pensionskasse, eine Direktversicherung oder einen Pensionsfonds einzahlen. Das sind im Jahr 2006 höchstens 2 520 EUR. Zusätzlich können Sie seit dem 1. Januar 2005 bei neu abgeschlossenen Verträgen weitere 1 800 EUR steuerfrei, aber sozialversicherungspflichtig umwandeln. 2006 sind das höchstens 4 320 EUR (2 520 EUR steuer- und beitragsfreier Höchstbetrag für das Jahr 2006 + 1 800 EUR zusätzlich steuerfrei).

Werden Sie nach Tarif bezahlt, kann eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, wenn der Tarifvertrag dies ausdrücklich vorsieht bzw. zulässt. Ein Tarifvertrag kann sogar die Ausgestaltung der Vorsorge im Einzelnen regeln. Verdienst, den Sie übertariflich erhalten (beispielsweise ein 13. Gehalt als Weihnachtsgeld), unterliegt nicht der Tarifbindung. Diesen Betrag können Sie also unabhängig vom Tarifvertrag umwandeln.

Unser Tipp:

Sie können die Bruttoentgeltumwandlung auch zusätzlich zur „Riester-Förderung“ (Entgeltumwandlung von Nettolohn) in Anspruch nehmen. Je nach Vereinbarung mit Ihrem Arbeitgeber können die verschiedenen Formen der Entgeltumwandlung durchaus nebeneinander bestehen.

Die späteren Renten aus der betrieblichen Altersversorgung müssen Sie voll versteuern. Außerdem müssen Sie davon – wie von allen Betriebsrenten – Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen.

Auswirkungen auf die gesetzliche Rente

Wenn Sie Teilbeträge Ihres Gehalts für den Aufbau einer Betriebsrente umwandeln, ohne davon Steuern und Sozialabgaben zu zahlen, fällt Ihre spätere gesetzliche Rente entsprechend geringer aus. Sie zahlen schließlich weniger Rentenbeiträge ein.

Wenn Sie dagegen auch für umgewandelte Teile Ihres Gehalts Sozialabgaben zahlen – beispielsweise, weil Sie die „Riester-Förderung“ für Ihre betriebliche Altersversorgung bekommen möchten –, erhalten Sie später auch eine entsprechend höhere gesetzliche Rente. Denn hier zahlen Sie mehr Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung.

Lesen Sie hierzu auch [Seite 20](#) ff.

Bitte beachten Sie:

Eine beitragsfreie Entgeltumwandlung verringert auch die Höhe Ihres Arbeitslosengeldes und Ihren Anspruch auf Krankengeld von der gesetzlichen Krankenversicherung.

Die Pauschalsteuer

Grundsätzlich sind Ihre Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung heute – zumindest in gewissem Umfang – steuerfrei, während Sie die spätere Betriebsrente voll versteuern müssen. Das ist das Prinzip der nachgelagerten Besteuerung.

Bitte beachten Sie:

Die einheitliche nachgelagerte Besteuerung für Betriebsrenten gibt es erst seit dem 1. Januar 2005. Aus Vertrauensschutzgründen können Beiträge an Direktversicherungen und Pensionskassen weiterhin pauschal besteuert werden, wenn der Versorgungsvertrag schon vor 2005 abgeschlossen und pauschal mit 20 Prozent besteuert wurde. Darüber hinaus können die Beiträge bis Ende des Jahres 2008 außerdem sozialversicherungsfrei umgewandelt werden. Diese Pauschalbesteuerung hat den Vorteil, dass Sie die spätere Betriebsrente nur mit dem Ertragsanteil versteuern müssen. Der größte Teil der Betriebsrente bleibt so steuerfrei.



Die richtige Auswahl treffen

Welchen Durchführungsweg soll ich wählen? Welche Art der Förderung ist günstig für mich? Wer sind meine Ansprechpartner? Wir haben die wichtigsten Punkte, die Sie bei Ihrer Entscheidung berücksichtigen sollten, für Sie zusammengefasst.

Informieren Sie sich bei Ihrem Chef, Ihrer Personalabteilung oder Ihrem Betriebsrat, ob es in Ihrer Firma eine betriebliche Altersversorgung gibt.

Fragen Sie auch, ob der für den Betrieb geltende Tarifvertrag die Umwandlung von Arbeitsentgelt für den Aufbau einer Betriebsrente überhaupt zulässt.

Prüfen Sie, ob sich für Sie der Aufbau einer zusätzlichen Rente über den Betrieb oder durch eine private Vorsorge mehr lohnt.

Berücksichtigen sollten Sie dabei, ob sich Ihr Arbeitgeber an der Finanzierung der Betriebsrente beteiligt, wie hoch die Verwaltungskosten sind und auch die Tatsache, dass Ihr Arbeitgeber Ihnen eine Menge Verwaltungsaufwand bei der betrieblichen Altersversorgung abnimmt. Sie haben dann allerdings auch keinen Einfluss auf die Entscheidung, bei welcher Versicherung, Pensionskasse oder welchem Pensionsfonds Ihre Beiträge angelegt werden. Bedenken Sie auch, dass Sie von Ihrer Betriebsrente später Beiträge zur Kranken- und

Pflegeversicherung zahlen müssen, von Ihrer Rente aus einer privaten Vorsorge dagegen nicht.

Teilen Sie Ihrem Arbeitgeber mit, dass Sie Entgelt für eine Betriebsrente umwandeln möchten.

Informieren Sie sich, welche Möglichkeiten Ihr Arbeitgeber anbietet: Direktversicherung, Pensionsfonds, Pensionskasse, Direktzusage oder Unterstützungskasse?

Ist er Mitglied in einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds, kann er die Betriebsrente auf diese Formen beschränken. Ansonsten können Sie den Abschluss einer Direktversicherung verlangen.

Prüfen Sie, welcher Förderweg für Sie günstiger ist: „Riester-Förderung“ oder steuer- und sozialabgabenfreie Entgeltumwandlung?

Wie passt der angebotene Weg in Ihr bisheriges Vorsorgekonzept? Können Sie auf eine bereits bestehende betriebliche Altersversorgung aufbauen? Achten Sie auf anfallende Abschlusskosten und möglichst geringe Verwaltungskosten.

Die steuer- und sozialabgabenfreie Entgeltumwandlung ist nur noch bis Ende 2008 möglich.

Unser Tipp:

Wichtige Informationen zur betrieblichen Altersversorgung erhalten Sie auch bei den Gewerkschaften sowie den Personal- und Betriebsräten. In allen Fragen zum Zulageverfahren und zur Förderung Ihrer zusätzlichen Altersvorsorge können Sie die kostenlose Service-Hotline 0800 1000 48040 der Zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) nutzen.

Wir informieren. Wir beraten. Wir helfen.

Beratung ganz in Ihrer Nähe

Auskunfts- und Beratungsstellen: Unsere fachkundigen Mitarbeiter helfen Ihnen gern und natürlich kostenlos. Besuchen Sie uns zu einem persönlichen Gespräch. Viele Auskunfts- und Beratungsstellen sind auch Servicestellen für Rehabilitation. Hier erhalten Sie Information und Unterstützung beim Beantragen von Rehabilitationsleistungen für alle Reha-Einrichtungen der Deutschen Rentenversicherung.

Versichertenberater/-innen und Versichertenälteste: Die bundesweit ehrenamtlich tätigen Versichertenberater/-innen bzw. Versichertenältesten geben Auskunft, beraten Sie und helfen beim Ausfüllen von Anträgen.

Wo Sie uns finden: Alle Adressen finden Sie auf unserer Internetseite www.deutsche-rentenversicherung.de. Gern können Sie uns auch eine E-Mail schicken: info@deutsche-rentenversicherung.de.

Kostenloses Service-Telefon

Wählen Sie zum Nulltarif die Nummer der Deutschen Rentenversicherung: Unter 0800 1000 4800 erreichen Sie unsere Experten.

Wir sind für Sie da: Mo-Do 7:30 Uhr bis 19:30 Uhr, Fr 7:30 Uhr bis 15:30 Uhr

Internet

Unter www.deutsche-rentenversicherung.de erreichen Sie uns rund um die Uhr. Sie können Vordrucke oder Broschüren herunterladen, bequem eine Renteninformation anfordern und sich über viele Themen in der Rentenversicherung informieren.

Versicherungsämter der Stadt- und Landkreise als unsere Partner

In den meisten Regionen können Sie auch hier Ihren Rentenanspruch stellen, Vordrucke erhalten oder Ihre Versicherungsunterlagen weiterleiten lassen.

Impressum

Herausgeber: Deutsche Rentenversicherung Bund
Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit,
Kommunikation

10709 Berlin-Wilmersdorf, Ruhrstr. 2

Postanschrift: 10704 Berlin

Telefon: 030 865-1

Telefax: 030 865-27379

Internet: www.deutsche-rentenversicherung.de

E-Mail: drv@drv-bund.de

Fotos: Bildarchiv Deutsche Rentenversicherung Bund

Druck: Fa. H. Heenemann GmbH & Co., Berlin

1. Auflage (1/2006)

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Deutschen Rentenversicherung; sie wird grundsätzlich kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Die gesetzliche Rentenversicherung ist und bleibt die wichtigste Säule der Alterssicherung in Deutschland. Sie betreut über 50 Millionen Versicherte und mehr als 19 Millionen Rentner.

Die Deutsche Rentenversicherung ist der kompetente Ansprechpartner für Versicherte, Rentner und Arbeitgeber.

Diese Broschüre ist Teil unseres umfangreichen Beratungsangebotes.

Wir informieren.

Wir beraten. Wir helfen.

Die Deutsche Rentenversicherung.



Deutsche
Rentenversicherung
Sicherheit
für Generationen