



Betriebliche Altersversorgung

- Das Plus vom Arbeitgeber
- Gestaltungsmöglichkeiten
- Staatliche Förderung





Betriebliche Altersversorgung – das Plus vom Arbeitgeber

Betriebliche Altersversorgung kann sich lohnen. 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 Altersvorsorge es gibt und wer Ihre Ansprechpartner in Sachen Betriebsrente sind, erfahren Sie in unserer Broschüre.



Inhaltsverzeichnis

- 4 Betriebliche Altersversorgung – auch ein Weg für mich?**
- 7 Die fünf Durchführungswege**
- 15 Ihre betriebliche Altersversorgung ist geschützt**
- 21 Betriebsrente und Riester-Förderung**
- 26 Lohn oder Gehalt für eine Betriebsrente umwandeln**
- 30 Die richtige Auswahl treffen**
- 32 Wir informieren. Wir beraten. Wir helfen.**



Betriebliche Altersversorgung – auch ein Weg für mich?

Zusätzliche Altersvorsorge über den Betrieb kann sich rechnen. 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 zu einer bestimmten jährlichen Höchstgrenze können Sie Ihre Beiträge sogar unversichert und sozialabgabenfrei direkt aus dem Bruttogehalt zahlen.

Betriebsrenten haben in deutschen Unternehmen Tradition. Lange Zeit waren sie 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 und keine tarifvertraglichen Regelungen dem entgegenstehen – einen bestimmten Betrag von Ihrem Bruttolohn als Beitrag für eine betriebliche Altersversorgung verwenden (Entgeltumwandlung).

Zu den Beiträgen aus Nettoentgelt lesen Sie bitte das Kapitel „Betriebsrente und Riester-Förderung“ ab Seite 21.

Die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung können aber auch ganz oder teilweise von Ihrem Arbeitgeber übernommen werden oder – in anderen Fällen – aus Ihrem Nettoentgelt stammen.

Nähere Informationen zur Entgeltumwandlung enthält unser Kapitel ab Seite 26.

Lesen Sie dazu unser Kapitel „Die fünf Durchführungswege“ ab Seite 7.

Bitte beachten Sie:

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

Die betriebliche Altersversorgung organisiert und führt in jedem Fall Ihr Arbeitgeber durch. Er wählt die Anlageform aus, kümmert sich um die Beitragszahlungen und ist der Vertragspartner für den ausgewählten Anbieter beziehungsweise 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 nicht um die Durchführung und die damit verbundenen Formalitäten kümmern. Dies übernimmt Ihr Arbeitgeber. Er führt auch die Beiträge für Sie ab.
- Die Verwaltungs- und Abschlusskosten sind teilweise günstiger als bei der privaten Altersvorsorge, 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 mit niedrigeren Verwaltungskosten.

- Viele Arbeitgeber sind bereit, ihre Beschäftigten beim Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung zu unterstützen.
- Bei tariflichen Modellen können die Leistungen speziell auf die jeweiligen beruflichen Risiken zugeschnitten sein.
- Sie können mehrere Förderwege nebeneinander nutzen.
- Wird die Betriebsrente durch Beiträge aufgebaut, die direkt aus Ihrem Bruttogehalt entnommen werden (Entgeltumwandlung), bleiben diese Beiträge steuer- und abgabenfrei. Allerdings fallen wegen der Sozialabgabefreiheit Ihre Ansprüche bei der gesetzlichen Rente (und zum Beispiel 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 unterbreiten und ihre Aufwendungen steuerlich geltend machen. Von der Sozialabgabefreiheit profitiert auch der Arbeitgeber.

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 die vollen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen müssen. Bei Leistungen aus der privaten Altersvorsorge ist das in der Regel nicht der Fall.



Die fünf Durchführungswege

Der Arbeitgeber kann zwischen fünf Formen der betrieblichen Altersversorgung (Durchführungswege) wählen. Er kann dabei auch die Hilfe eines externen Versorgungsträgers in Anspruch nehmen. Wie die Durchführungswege 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.

Bitte beachten Sie:

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



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.

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 Kapitalverwaltung übernimmt und später auch die Versorgungsleistungen auszahlt.

Wichtig für Sie als Arbeitnehmer: Ihre Anwartschaften sind so auch bei Insolvenz Ihres Arbeitgebers nicht gefährdet.

Wenn Sie Teile Ihres Entgelts für eine spätere Betriebsrente in eine Direktversicherung umwandeln, 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 (2012 = 2 688 Euro) steuer- und beitragsfrei umwandeln.

Zusätzlich können Sie weitere 1 800 Euro steuerfrei, aber sozialversicherungspflichtig umwandeln, wenn die Beiträge aufgrund einer Versorgungszusage geleistet werden, die nach dem 31. Dezember 2004 erteilt wurde.

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 oder aber die staatliche Riester-Förderung nutzen.

Nähere Informationen hierzu enthalten unsere Kapitel ab Seite 21 und ab Seite 26.



Unser Tipp:

Bei Versicherungsverträgen, die bis zum 31. Dezember 2004 abgeschlossen wurden, können die Beiträge bis zu einer Höhe von 1752 Euro 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 ab Seite 26.

Pensionskasse

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

Nähere Informationen hierzu enthält unser Kapitel „Lohn oder Gehalt für eine Betriebsrente umwandeln“ ab Seite 26.

Die Beiträge, die Sie selbst leisten, können Sie bis zu einer bestimmten jährlichen Höchstgrenze steuerfrei und bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung (2012 = 2688 Euro) 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 (wie auch bei einer Direktversicherung und einem Pensionsfonds) grundsätzlich nutzen. Die Beitragszahlungen müssen hierbei aber aus dem individuell versteuerten Einkommen erfolgen. Die späteren Leistungen der Pensionskasse, die Sie mit zulagengeförderten beziehungsweise im Rahmen des Sonderausgabenabzugs steuerlich geförderten Beiträgen angespart haben, werden im Alter voll versteuert.

Pensionskassen werden durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) kontrolliert. Die

Kassen garantieren Arbeitnehmern und deren Hinterbliebenen einen Anspruch auf künftige Leistungen. Die Pensionskassen sind vom Arbeitgeber unabhängige Einrichtungen und können daher auch bei einer Insolvenz des Arbeitgebers die Versorgungsleistungen erbringen.

Ab wann Ihre Anwartschaften unverfallbar sind, können Sie auf Seite 17 nachlesen.

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 sind rechtlich selbständige Versorgungseinrichtungen, die den Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen einräumen. Pensionsfonds sind freier in der Wahl ihrer Geldanlagen als Direktversicherungen und Pensionskassen. Damit sind einerseits zwar höhere Renditen möglich, doch andererseits besteht auch ein größeres Risiko von Verlusten. Deshalb unterliegen Pensionsfonds sowohl der Versicherungsaufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) als auch der Insolvenzschutzpflicht beim Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG).

Die BaFin ist die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht. Sie ist die staatliche Aufsicht für die Bereiche des Finanzwesens.

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

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. Auch für den Pensionsfonds gilt: Beiträge sind bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung steuer- und beitragsfrei, weitere 1 800 Euro sind noch steuerfrei.

Für Ihre Arbeitnehmerbeiträge an einen Pensionsfonds können Sie auch die Riester-Förderung nutzen. Wenn Sie die Beiträge aus versteuertem Einkommen geleistet

haben, können Sie die staatlichen Zulagen erhalten und Ihre Aufwendungen als Sonderausgaben steuerlich geltend machen.

Ab wann Ihre Anwartschaften unverfallbar sind, können Sie auf Seite 17 nachlesen.

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. Oftmals schließt der Arbeitgeber auch eine Rückversicherung ab.

Nähere Informationen enthält unser Kapitel „Ihre betriebliche Altersversorgung ist geschützt“ ab Seite 15.

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.

Direktzusagen sind zumeist reine Arbeitgeberleistungen; eine Entgeltumwandlung ist jedoch grundsätzlich möglich.

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 nicht nutzen, weil dies nur bei den externen Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds möglich ist.

Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse ist eine Versorgungseinrichtung, die von einem oder mehreren Unternehmen gebil-



det 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.

Die spätere Betriebsrente muss der Arbeitnehmer in der Auszahlungsphase dann als Einkommen versteuern.

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

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.



Ihre betriebliche Altersversorgung ist geschützt

Kann der Arbeitgeber die Betriebsrente kündigen? Was passiert mit der Rente bei einem Wechsel der Arbeitsstelle? Und wenn der Arbeitgeber Konkurs anmeldet? Keine Sorge, Ihre Betriebsrente 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.

Es gibt verschiedene Arten der Zusage. Bei Leistungszusagen trägt der Arbeitgeber das volle Anlage- und Renditerisiko. Im Fall der Insolvenz des Versorgungsträgers oder bei einer geringer ausfallenden Rendite muss der Arbeitgeber 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 Euro pro Jahr der Betriebszugehörigkeit.

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



Unser Beispiel:

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

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

Bitte beachten Sie:

Möchten Sie Risiken wie Invalidität oder Todesfall mit der Betriebsrente absichern, mindern die dafür notwendigen Beiträge die Höhe der garantierten Auszahlungssumme entsprechend. Solche Zusatzleistungen sind dennoch oft sinnvoll und daher auch in vielen betrieblichen Versorgungssatzungen vorgesehen.

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) abgesichert.

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. Außerdem unterliegen sie – wie auch der Pensionsfonds – der Kontrolle der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

Bitte beachten Sie:

Ansprüche aus einer Entgeltumwandlung 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 bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Unternehmen erhalten.

Anders sieht es bei Anwartschaften aus, die der Arbeitgeber finanziert. Diese werden grundsätzlich erst dann unverfallbar, wenn Sie mindestens 25 Jahre alt sind und die Versorgungszusage mindestens seit fünf Jahren besteht. Wenn Ihre Anwartschaften unverfallbar geworden sind, erhalten Sie auch nach einem Betriebswechsel später eine Betriebsrente von Ihrem früheren Arbeitgeber beziehungsweise aus seinem betrieblichen Altersversorgungssystem.

Die Rente zum neuen Arbeitgeber mitnehmen

Sie können Ihre erworbenen Anwartschaften auch 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 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 bis zur Höhe der Beitragsbemessungsgrenze (West) der gesetzlichen Rentenversicherung ohne steuerrechtliche Nachteile auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden. Im Jahr 2012 sind das maximal 67 200 Euro. Für die Übertragung des Kapitals können weitere 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. Die neue Zusage kann also unterschiedlich gestaltet sein.

Bitte beachten Sie:
Prüfen Sie daher immer, ob eventuell erneut Abschlusskosten entstehen, wenn Sie die Rente zum neuen Arbeitgeber mitnehmen. Für Direktversicherungen und Pensionskassen existieren Übertragungsabkommen, die dies üblicherweise verhindern.

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.

Falls bei der Übertragung des Versorgungskapitals vom alten auf den neuen Arbeitgeber erneut Abschlusskosten entstehen würden, kann dies für Sie günstiger sein.



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 2012 sind das 26,25 Euro. Liegt Ihre monatliche Betriebsrente aus dem Betriebsrentensystem Ihres ehemaligen Arbeitgebers 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 sogenannten 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.

Unser Tipp:

Besonders lukrativ kann die Riester-Förderung für Familien mit Kindern, für Versicherte mit unterdurchschnittlichem Einkommen sowie für Personen mit hoher Grenzsteuerbelastung sein.

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.

Zulagen vom Staat

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 ist bis 2008 schrittweise angestiegen.

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 (für Geburten bis 2007), 300 (für Geburten ab 2008)

Wenn Sie jünger als 25 Jahre sind, erhalten Sie für das erste Beitragsjahr zusätzlich eine Zulage in Höhe von maximal 200 Euro – den sogenannten Berufseinsteigerbonus.

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.

Bitte beachten Sie:
Ausführliche Informationen zur Riester-Förderung finden Sie in unserer Broschüre „Privatvorsorge von A bis Z“.



Unser Tipp:

In allen Fragen zum Zulageverfahren und zur Förderung Ihrer zusätzlichen Altersvorsorge können Sie die kostenpflichtige Service-Hotline 03381 21 22 23 24 der Zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) nutzen.

Die ZfA berechnet die Zulagen für die Riester-Verträge und zahlt diese auch aus.

Der Sonderausgabenabzug

Der zweite Bestandteil der Riester-Förderung ist der steuerliche Sonderausgabenabzug. Das bedeutet, Sie müssen für den Teil Ihres Einkommens, den Sie für eine riestergeforderte Altersvorsorge aufwenden, keine Steuern zahlen. Ihre Altersvorsorgebeiträge und die Zulagen, die auf Ihren Riester-Vertrag überwiesen werden, können Sie in Ihrer Steuererklärung als sogenannte 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. Die maßgeblichen Beträge haben wir in der Tabelle auf Seite 24 für Sie zusammengestellt.

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

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 die vollen 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 in der Regel keine Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge abgeführt werden.

Unser Tipp:

Ausführliche Informationen zur Riester-Förderung enthält unsere Broschüre „Privatvorsorge von A bis Z“, die rund 100 Fragen zu diesem Thema beantwortet. Für konkrete Fragen zum Zulageverfahren und zur Förderung Ihrer zusätzlichen Altersvorsorge können Sie die kostenpflichtige Service-Hotline 03381 21 22 23 24 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 beziehungsweise sich finanziell daran beteiligen. Dieses Verfahren wird als Entgeltumwandlung bezeichnet.

Sie brauchen die für die Altersvorsorge eingesetzten Lohn- oder Gehaltsbeträge nicht zu versteuern. Sie müssen davon auch keine Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Deshalb spricht man auch von Bruttoumwandlung.

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. Einen Anspruch auf Entgeltumwandlung haben Sie in Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung. Durch die Steuerfreiheit gefördert wird ein Betrag von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze plus 1 800 Euro. Sie können aber auch mehr umwandeln, wenn Sie sich mit Ihrem Arbeitgeber einig sind und beispielsweise zusätzlich die Riester-Förderung nutzen. Sie können aber auch

eine Unterstützungskasse oder Direktzusage nutzen – das Einverständnis Ihres Arbeitgebers vorausgesetzt.

Um den Verwaltungsaufwand möglichst gering zu halten, kann Ihr Arbeitgeber jedoch verlangen, dass regelmäßige und gleichbleibende Beträge verwendet werden.

Mindestbetrag

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

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 2012 mindestens 196,88 Euro.

Tarifvorbehalt

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

Verdienst, den Sie übertariflich erhalten (beispielsweise ein tariflich nicht vorgesehenes 13. Gehalt als Weihnachtsgeld), unterliegt nicht der Tarifbindung. Diesen Betrag können Sie also unabhängig vom Tarifvertrag umwandeln.

Maximale Förderung der Bruttoumwandlung

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 2012 höchstens 2 688 Euro.

Zusätzlich können Sie bei neu abgeschlossenen Verträgen weitere 1 800 Euro steuerfrei, aber sozialversicherungspflichtig umwandeln. 2012 sind das also insgesamt höchstens 4 488 Euro (2 688 Euro steuer- und beitrags-

freier Höchstbetrag für das Jahr 2012 plus 1 800 Euro zusätzlich steuerfrei). Die Höchstbeträge für die Steuerfreiheit gelten jedoch für Arbeitgeberbeiträge und Entgeltumwandlung gemeinsam.



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 bei allen Betriebsrenten – die vollen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zahlen.

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.

Die einheitliche nachgelagerte Besteuerung für Betriebsrenten gibt es erst seit 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 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.

Auswirkungen auf die gesetzliche Rente

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

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 ab Seite 21.

Bitte beachten Sie:

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



Die richtige Auswahl treffen

Welchen Durchführungsweg bietet mein Arbeitgeber an? 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 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

zung zahlen müssen, von Ihrer Rente aus einer privaten Vorsorge in der Regel 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. Und bedenken Sie: Bei der privaten Riester-Rente fallen in der Regel keine Krankenkassenbeiträge auf die Rente an.

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 kostenpflichtige Service-Hotline 03381 21 22 23 24 der Zentralen Zulagestelle für Altersvermögen (ZfA) nutzen.

Wir informieren. Wir beraten. Wir helfen.

Beratung ganz in Ihrer Nähe

Auskunfts- und Beratungsstellen: Bei Ihnen sind noch Fragen offengeblieben? Wir sind für Sie da: In unseren Auskunfts- und Beratungsstellen ganz in Ihrer Nähe. Wir helfen Ihnen kompetent, neutral und natürlich kostenlos. Besuchen Sie uns zu einem persönlichen Gespräch. In den Gemeinsamen Servicestellen für Rehabilitation informieren wir Sie auch über die Angebote anderer Kostenträger.

Versichertenberater/-innen und Versichertenälteste: Die bundesweit ehrenamtlich tätigen Versichertenberaterinnen und -berater beziehungsweise Versichertenältesten beraten Sie und helfen Ihnen beim Ausfüllen von Anträgen.

Wo Sie uns finden: Alle Adressen finden Sie auf der Internetseite www.deutsche-rentenversicherung.de und auf den Seiten Ihres Rentenversicherungsträgers. Unter info@deutsche-rentenversicherung.de können Sie uns außerdem gern eine E-Mail schicken. Oder Sie nutzen dazu unser Formular „Kontakt“ im Internet.

Kostenloses Servicetelefon

Wählen Sie zum Nulltarif die Nummer der Deutschen Rentenversicherung: Unter 0800 10004800 erreichen Sie unsere Experten.

Wir sind für Sie da: Montag bis Donnerstag von 7.30 bis 19.30 Uhr, Freitag von 7.30 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 als unsere Partner

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

Die Träger der Deutschen Rentenversicherung

Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg

Gartenstraße 105
76135 Karlsruhe
Telefon 0721 825-0

Deutsche Rentenversicherung Bayern Süd

Am Alten Viehmarkt 2
84028 Landshut
Telefon 0871 81-0

Deutsche Rentenversicherung Berlin-Brandenburg

Bertha-von-Suttner-Straße 1
15236 Frankfurt (Oder)
Telefon 0335 551-0

Deutsche Rentenversicherung Braunschweig-Hannover

Lange Weihe 2
30880 Laatzen
Telefon 0511 829-0

Deutsche Rentenversicherung Hessen

Städelstraße 28
60596 Frankfurt am Main
Telefon 069 6052-0

Deutsche Rentenversicherung Mitteldeutschland

Georg-Schumann-Straße 146
04159 Leipzig
Telefon 0341 550-55

Deutsche Rentenversicherung Nord

Ziegelstraße 150
23556 Lübeck
Telefon 0451 485-0

Deutsche Rentenversicherung Nordbayern

Wittelsbacherring 11
95444 Bayreuth
Telefon 0921 607-0

Deutsche Rentenversicherung Oldenburg-Bremen

Huntestraße 11
26135 Oldenburg
Telefon 0441 927-0

**Deutsche Rentenversicherung
Rheinland**

Königsallee 71
40215 Düsseldorf
Telefon 0211 937-0

**Deutsche Rentenversicherung
Rheinland-Pfalz**

Eichendorffstraße 4-6
67346 Speyer
Telefon 06232 17-0

**Deutsche Rentenversicherung
Saarland**

Martin-Luther-Straße 2-4
66111 Saarbrücken
Telefon 0681 3093-0

**Deutsche Rentenversicherung
Schwaben**

Dieselstraße 9
86154 Augsburg
Telefon 0821 500-0

**Deutsche Rentenversicherung
Westfalen**

Gartenstraße 194
48147 Münster
Telefon 0251 238-0

**Deutsche Rentenversicherung
Bund**

Ruhrstraße 2
10709 Berlin
Telefon 030 865-0

**Deutsche Rentenversicherung
Knappschaft-Bahn-See**

Pieperstraße 14-28
44789 Bochum
Telefon 0234 304-0

Impressum

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

10709 Berlin, Ruhrstraße 2

Postanschrift: 10704 Berlin

Telefon: 030 865-0, Telefax: 030 865-27379

Internet: www.deutsche-rentenversicherung.de

E-Mail: drv@drv-bund.de

Fotos: Peter Teschner, Bildarchiv Deutsche Renten-
versicherung Bund

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

6. Auflage (3/2012), **Nr. 603**

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



Die gesetzliche Rente ist und bleibt der wichtigste Baustein für die Alterssicherung.

Kompetenter Partner in Sachen Altersvorsorge ist die Deutsche Rentenversicherung. Sie betreut 52 Millionen Versicherte und mehr als 20 Millionen Rentner.

Die Broschüre ist Teil unseres umfangreichen Beratungsangebotes.

Wir informieren.

Wir beraten. Wir helfen.

Die Deutsche Rentenversicherung.