

► Fünf Möglichkeiten

Die Varianten der betrieblichen Altersvorsorge

► Direktzusage

Mit der D. verpflichtet sich der Arbeitgeber, bei Eintritt des Versorgungsfalles (Alter, Invalidität, Tod) dem Beschäftigten oder dessen Hinterbliebenen eine vereinbarte Versorgungsleistung zu gewähren. Es handelt sich um eine Arbeitgeberleistung – der Arbeitnehmer hat einen Rechtsanspruch auf die zugesagte Leistung.

► Direktversicherung

Bei der D. schließt der Arbeitgeber per Einzel- oder Gruppenversicherung eine Lebensversicherung für seine Arbeitnehmer ab und bezahlt die Beiträge. Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber eine Versorgungszusage und ist bei Eintritt des Versicherungsfalles der Begünstigte (oder die Hinterbliebenen).

► Pensionskasse

Bei der P. wird die betriebliche Altersversorgung von einer rechtsfähigen Versorgungseinrichtung (in aller Regel Lebensversicherungsunternehmen) durchgeführt. Die P. gewährt dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen einen Rechtsanspruch auf ihre Leistungen. Der Arbeitgeber zahlt die Beiträge; der Arbeitnehmer ist Begünstigter.

► Pensionsfonds

Der P. ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung. Er erbringt ausschließlich Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege des Kapitaldeckungsverfahrens. Die Arbeitnehmer haben einen Rechtsanspruch auf Leistungen, allerdings darf der P. im Unterschied zu Direktversicherung und Pensionskasse nicht für alle Leistungsfälle eine Beitragsleistungsgarantie abgeben.

► Unterstützungskasse

Die U. ist eine Versorgungseinrichtung eines oder mehrerer Unternehmen, häufig in der Rechtsform eines e. V. oder einer Stiftung. Die U. gewährt auf die zugesagten Leistungen keinen Rechtsanspruch, was jedoch historisch bedingt ist. Die arbeitsrechtliche Verpflichtung des Arbeitgebers ist jedoch mit der einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder eines Pensionsfonds vergleichbar.

► Das sind wir

Größte ‚Fachkanzlei‘

Die DGB Rechtsschutz GmbH erbringt an 173 Standorten verbandlichen Rechtsschutz für Gewerkschaftsmitglieder. Damit ist sie die größte deutsche und europäische ‚Fachkanzlei‘ auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts.

Ausgewiesene Experten

Die 350 Juristinnen und Juristen der DGB Rechtsschutz GmbH sind ausgewiesene Fachleute im Arbeits- und Sozialrecht sowie im Recht des Öffentlichen Dienstes.

Kontakt zur Gewerkschaft

Die Büros der DGB Rechtsschutz GmbH pflegen einen regelmäßigen Austausch mit Betriebs- und Personalräten sowie den Gewerkschaften vor Ort.

Gebündelte Kompetenzen

Die DGB Rechtsschutz GmbH hat vier Kompetenz-Center eingerichtet. Hier helfen spezialisierte Experten bei Fachfragen und schwierigen Verfahren weiter. Ein Kompetenz-Center widmet sich der betrieblichen Altersvorsorge.

Erfolgreiche Rechtsvertretung

Mehr als 85 Prozent aller arbeitsrechtlichen Verfahren, die die DGB Rechtsschutz GmbH führt, werden erfolgreich für die Mandanten entschieden oder mindestens mit einem Vergleich abgeschlossen.

DGB Rechtsschutz GmbH

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
E-Mail: info@dgbrechtsschutz.de

www.dgbrechtsschutz.de

Herstellung: ran Verlag GmbH
Foto: DigitalStock
2., aktualisierte Auflage, Sept. 2008



Betriebliche Altersvorsorge

DGB Rechtsschutz GmbH



Informationen
für Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer



Wer zukünftig in Rente geht, wird weniger aus dem Topf der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten. Der Arbeitnehmer kann mit zwei staatlich geförderten Modellen diese Rentenlücke ausgleichen: erstens durch die betriebliche Altersvorsorge oder zweitens durch die Entgeltumwandlung. Bei beiden gibt es steuerliche Vorteile. Bei der „Riester-Rente“ besteht zusätzlich Sozialabgabenfreiheit. Sie kann bei Einverständnis des Arbeitgebers auch als betriebliche Altersvorsorge durchgeführt werden. Dieses Faltblatt beantwortet Arbeitnehmern wichtige Fragen rund um die Altersvorsorge.

► Fragen & Antworten

Wann besteht Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge?

Anspruch hat, wer mindestens 30 Jahre alt ist, von seinem Arbeitgeber eine Zusage auf Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung erhalten hat und diese Zusage beim Ausscheiden fünf Jahre bestand. Darüber hinaus kann jeder Arbeitnehmer vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen Entgeltansprüchen bis zu vier Prozent durch Entgeltumwandlung verwendet werden.

Was bedeutet „Entgeltumwandlung“?

Diese liegt vor, wenn Teile des Arbeitslohnes nicht dem Arbeitnehmer ausbezahlt werden, sondern als Beiträge zum Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge (BAV) dienen. Die Umwandlung kann monatlich oder jährlich geschehen, etwa durch Einsatz des Weihnachts- und/oder Urlaubsgeldes. Einzahlungen durch Entgeltumwandlung werden direkt vom Bruttoarbeitslohn abgezogen, sie senken also das zu versteuernde Einkommen. Außerdem sind sie sozialabgabenfrei.

Wie viel darf maximal eingezahlt werden?

Pro Jahr dürfen vier Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung für die Entgeltumwandlung verwendet werden. Das sind 2008 monatlich 212, also jährlich 2.544 Euro. Die Beitragsbemessungsgrenze ist dynamisch und wird jährlich angehoben.

Kann auch der Arbeitgeber die Beiträge zahlen?

Ja. Die BAV in Form der Entgeltumwandlung können der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber oder beide gemeinsam finanzieren.

Wer entscheidet, wie und wo das Geld angelegt wird?

Insgesamt gibt es fünf verschiedene Möglichkeiten einer BAV (siehe Rückseite). Über die Art der BAV entscheidet der Arbeitgeber – oft auf Grundlage eines Tarifvertrages. Der Arbeitgeber wählt auch das Versicherungsunternehmen aus. Arbeitnehmer sollten versuchen, Einfluss auf die Art der BAV zu nehmen, am besten über den Betriebsrat.

Was passiert, wenn der Arbeitgeber untätig bleibt?

Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass der Arbeitgeber ihm entsprechende Angebote macht. Bietet dieser ihm einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse an, bleibt der Anspruch auf Entgeltumwandlung darauf beschränkt. Bietet er beides nicht an, kann der Arbeitnehmer von ihm den Abschluss einer Direktversicherung verlangen.

Kann die BAV bei Arbeitgeberwechsel übertragen werden?

Die Ansprüche aus der BAV in Form der Entgeltumwandlung verfallen nicht und können bei einem Arbeitgeberwechsel „mitgenommen“ werden.

Was geschieht bei Arbeitslosigkeit oder Erwerbsminderung?

Da der Anspruch auf Entgeltumwandlung vom Bestand des Arbeitsverhältnisses abhängig ist, kann der Vertrag bei Erwerbsminderung oder Arbeitslosigkeit nur als privater Vorsorgevertrag weitergeführt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass eine solche Möglichkeit vorher vereinbart wurde.

Die „Riester-Rente“

Eine Möglichkeit der staatlich geförderten Altersvorsorge ist die „Riester-Rente“. Sie ist eine besondere Form der Entgeltumwandlung. Bis zu vier Prozent des Bruttoeinkommens können angespart werden. Damit verringern sich das zu versteuernde Einkommen und auch die Sozialversicherungsabgaben. Hinzu kommt eine staatliche Förderung in Form eines jährlichen Zuschlags, dessen Höhe von der Anzahl der Kinder abhängig ist.

Alternativ kann der Versicherungsbeitrag auch bei der Steuererklärung als Sonderausgabe geltend gemacht werden (2007: 1.575 Euro). Das Finanzamt prüft am Jahresende, welche der beiden Möglichkeiten für den Arbeitnehmer günstiger ist. Dies hängt unter anderem vom Einkommen ab. Als Durchführungsweg sind im Rahmen einer betrieblichen Altersvorsorge nur die Pensionskasse, der Pensionsfonds und die Direktversicherung „Riester-fähig“.