

Fünf Möglichkeiten

Die Varianten der betrieblichen Altersvorsorge

1. Direktzusage (D)

Mit der D verpflichtet sich der Arbeitgeber, beim Eintritt des Versorgungsfalls (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.

2. Direktversicherung (DV)

Bei der DV 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 beim Eintritt des Versicherungsfalls der Begünstigte (oder die Hinterbliebenen).

3. Pensionskasse (PK)

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

4. Pensionsfonds (PF)

Der PF 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 PF im Unterschied zu Direktversicherung und Pensionskasse nicht für alle Leistungsfälle eine Beitragsleistungsgarantie abgeben.

5. Unterstützungskasse (UK)

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

Das sind wir

Spezialisten im Arbeits- und Sozialrecht

Die DGB Rechtsschutz GmbH erbringt an 170 Standorten verbandlichen Rechtsschutz für Gewerkschaftsmitglieder. Sie ist der größte deutsche und europäische Zusammenschluss von erfahrenen Jurist*innen auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts.

Ausgewiesene Experten

Die über 370 Jurist*innen 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

In ihren Kompetenz-Centern bündelt die DGB Rechtsschutz GmbH das Know-how ihrer Expert*innen – so auf den Rechtsgebieten

- Öffentliches Dienstrecht / Beamtenrecht
- Betriebliche Altersversorgung
- Insolvenzrecht mit arbeits- und sozialrechtlichen Auswirkungen
- Berufskrankheiten
- Arbeits- und Gesundheitsschutz

Erfolgreiche Rechtsvertretung

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

THEMA

Betriebliche Altersvorsorge

Informationen für Arbeitnehmer*innen



Foto: Kalle Kolodziej | Fotolia.com

DGB Rechtsschutz GmbH

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

E-Mail: info@dgbrechtsschutz.de

www.dgbrechtsschutz.de



Stand: April 2017

GEMEINSAM. ZIELE. ERREICHEN.



Betriebliche Altersvorsorge. 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 wichtige Fragen rund um die betriebliche Altersvorsorge.

Fragen & Antworten

Wann besteht Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge?

Anspruch hat, wer mindestens 25 Jahre alt ist, vom Arbeitgeber eine Zusage auf Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung erhalten hat und diese Zusage beim Ausscheiden fünf Jahre lang 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 ausgezahlt werden, sondern als Beiträge zum Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge (kurz: 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 2017 monatlich 254 Euro (Ost: 228 Euro), also jährlich 3.048 Euro (Ost: 2.736 Euro). Die Beitragsbemessungsgrenze ist dynamisch und wird jährlich angehoben.

Kann auch der Arbeitgeber die Beiträge zahlen?

Ja, die betriebliche Altersvorsorge 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 betrieblichen Altersvorsorge (siehe Rückseite). Über die Art der betrieblichen Altersvorsorge entscheidet der Arbeitgeber – oft auf Grundlage eines Tarifvertrages. Der Arbeitgeber wählt auch das Versicherungsunternehmen aus. Arbeitnehmer sollten versuchen, Einfluss auf die Art der betrieblichen Altersvorsorge 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 betrieblichen Altersvorsorge in Form der Entgeltumwandlung verfallen nicht und können bei einem Arbeitgeberwechsel „mitgenommen“ werden. Man sollte daher darauf achten, Unterlagen zur betrieblichen Altersvorsorge nicht nur ausgehändigt zu bekommen, sondern diese auch so aufzubewahren, dass sie im Leistungsfall sofort parat sind.

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 eine Vereinbarung dazu.

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 (zurzeit 2.100 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 „riesterfähig“.