



Betriebliche Altersversorgung





Die Freunde von unicef

Als Partner dauerhaft helfen!

Herausgegeben von der
Bundesversicherungsanstalt für Angestellte
Dezernat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Berlin-Wilmersdorf, Ruhrstraße 2
Postanschrift: 10704 Berlin
Telefon 030 865-1, Telefax 030 865-27379
Internet: www.bfa.de
E-Mail: bfa@bfa.de

Grafische Gestaltung: Dipl.-Des. Christiane Fritz
Illustrationen: Frank-Norbert Beyer
Druck: H. Heenemann GmbH & Co., Berlin
1. Auflage (6/2003)

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

Aufgrund der im Rahmen der Rentenreform 2001 (**Altersvermögensgesetz**) beschlossenen künftigen Senkung des Rentenniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV) liegt die Verantwortung für die Altersvorsorge wieder mehr in der Hand des Einzelnen. Der Gesetzgeber hat zum Ausgleich jedoch zahlreiche Anreize geschaffen, die den Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge stärken und fördern sollen.

Bisher konnten Sie i. d. R. darauf vertrauen, dass Ihr Lebensstandard im Alter durch die gesetzliche Rente weitgehend gesichert ist. Ihre zusätzliche betriebliche oder private Altersvorsorge hatte meist nur eine untergeordnete, ergänzende Funktion. Möchten Sie im Alter oder im Fall der Invalidität Ihren Lebensstandard aufrechterhalten bzw. Ihre Hinterbliebenen absichern, müssen Sie künftig verstärkt auf die Leistungen aus einer privaten oder betrieblichen Altersvorsorge zurückgreifen. Dies verlangt eine sorgfältige und frühzeitige Planung und setzt auch eine gewisse Kenntnis der rechtlichen Grundlagen voraus.

Diese Broschüre will Sie – wie auch die anderen Broschüren aus der Reihe „**BfA-Wegweiser/Geförderte Altersvorsorge**“ – bei Ihrer Altersvorsorgeplanung unterstützen. Schwerpunkt dieses Heftes ist die betriebliche Altersversorgung in Kombination mit der sog. Riester-Rente. Das Kapitel „**Häufige Fragen zur betrieblichen Altersversorgung**“ soll Ihnen hierbei anhand einiger Fragen den Einstieg in die nicht immer einfache Materie vermitteln.

Die folgenden Kapitel beschäftigen sich u. a. mit den verschiedenen **Durchführungswegen**, dem **arbeitsrechtlichen Rahmen**, der **Insolvenzversicherung** sowie der aktuellen **steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung** der betrieblichen Altersversorgung.

Die betriebliche Altersversorgung bietet Ihnen eine Vielzahl von Gestaltungsmöglichkeiten; vorliegend kann nur ein kurzer Abriss über diese gegeben werden. Die Darstellung orientiert sich grundsätzlich am gel-

tenden Recht bzw. an der Rechtsprechung sowie herrschenden Meinung in der Fachliteratur zum Zeitpunkt der Erstellung. Diese Broschüre will Ihnen den Einstieg in die komplexe Materie der betrieblichen Altersversorgung erleichtern, sie kann aber nicht an die Stelle einer ausführlichen Rechtsberatung – z. B. bei der Einführung eines Betriebsrentensystems oder bei Zweifelsfragen – treten.

Berlin, Juni 2003

Frank Baumeister



Was ist betriebliche Altersversorgung? ...	7
Warum betriebliche Altersversorgung? ...	9
Die häufigsten Fragen zur betrieblichen Altersversorgung	11
von Arbeitnehmern	11
von Arbeitgebern	15
Durchführungswege	17
Auswahl des Durchführungswegs	17
Direktzusage	18
Unterstützungskasse	19
Direktversicherung	19
Pensionskasse	21
Pensionsfonds	22
Fazit	24

Arbeitsrechtlicher Rahmen	25
Erteilung der Versorgungszusage	25
Inhalt und Ausgestaltung der Versorgungszusage	25
Haftung	27
Entgeltumwandlung	28
Was ist Entgeltumwandlung?	28
Wie hoch ist der Entgeltumwandlungsanspruch?	29
Wer hat einen Anspruch?	31
Entgeltumwandlung und Riester-Förderung	32
Welchen Einfluss haben Tarifverträge?	32
Wahl des Durchführungswegs	33
Fördermöglichkeiten	35
Unverfallbarkeit	35
Arbeitgeberfinanzierte Anwartschaften	36
Arbeitnehmerfinanzierte Anwartschaften (Entgeltumwandlung)	38
Berechnung der Unverfallbarkeitsfrist	38
Wartezeit	39
Abfindung und Übertragbarkeit	39
Widerruf	40
Fälligkeit	40
Vorgezogene Altersleistung	41
Anpassung	41

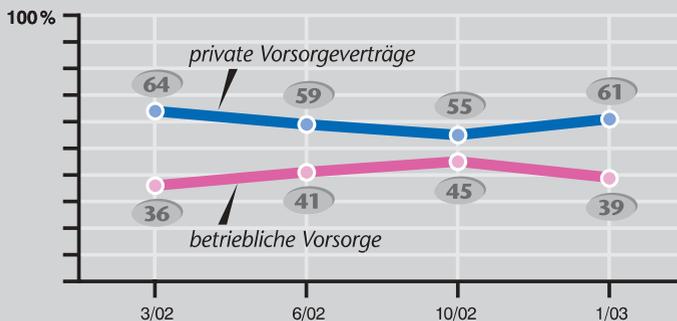
Insolvenzversicherung	43
Was schützt der PSVaG?	43
Schutz von Entgeltumwandlungsansprüchen	44
Umfang des Insolvenzschutzes	44
Riester-Förderung	45
Voraussetzungen	45
Umfang	46
Riester-Förderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	48
Wesentliche Unterschiede zur geförderten privaten Altersvorsorge	48
Zulagenverfahren und betriebliche Altersversorgung ...	48
Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung	51
in der Aufbauphase der Versorgung	51
in der Auszahlungsphase der Versorgung	53
Lexikon	55
Unser Service: Kostenlos Auskunft, Beratung und Hilfe	64
Wichtige Adressen und Ansprechpartner..	69

Was ist betriebliche Altersversorgung?

Die betriebliche Altersversorgung ist seit über 150 Jahren Bestandteil der Alterssicherung in Deutschland. Sie stand sogar in weiten Teilen Modell für die Leistungen der gRV. Trotz dieser langen Tradition bekam sie erst mit dem „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ (BetrAVG) vom 19. 12. 1974 einen gesetzlichen Rahmen. Dieses Gesetz bestimmt z. B., unter welchen Voraussetzungen Leistungen auf betriebliche Altersversorgung beim Wechsel oder Verlust des Arbeitsplatzes erhalten bleiben oder wie Anwartschaften und Betriebsrenten im Fall einer Insolvenz geschützt sind. Seinen Schutz entfaltet das Gesetz aber nur, wenn betriebliche Altersversorgung vorliegt.

Holt die Betriebsrente auf?

Befragt wurden planungswillige Personen, ob sie sich für eine betriebliche oder private Vorsorge entscheiden.



Quelle: Deutsches Institut für Altersvorsorge Stand: 4/2003

Betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn der Arbeitgeber aus Anlass des Arbeitsverhältnisses seinem Arbeitnehmer Leistungen auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zusagt.

Keine betriebliche Altersversorgung liegt dagegen vor, wenn

- ein Arbeitgeber für nicht bei ihm beschäftigte Arbeitnehmer-Ehegatten eine eigenständige Altersvorsorge organisiert,
- vereinbart wird, dass Anwartschaften auf eine Betriebsrente vererbbar sind,
- der Arbeitgeber ein Arbeitnehmersparen organisiert oder
- Vereinbarungen getroffen werden, nach denen Arbeitslohn ohne Abdeckung eines biometrischen Risikos gutgeschrieben wird, um diesen zu einem späteren Zeitpunkt ggf. mit Wertsteigerung auszuzahlen.

Warum betriebliche Altersversorgung?



Kernstück der Rentenreform 2001 ist die staatliche Förderung der zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge der Versicherten. Eigenvorsorge des Einzelnen ist gefragt und wird vom Staat unterstützt – entweder im Rahmen privater oder betrieblicher Altersvorsorge. Die Gründe, die für eine betriebliche Altersversorgung als Ergänzung zur gesetzlichen Rente sprechen, sind vielfältig.

Zum einen orientieren sich ihre Leistungen i. d. R. an denen der gRV; zum anderen bietet sie ein hohes Maß an individuellen Gestaltungsmöglichkeiten. Außerdem sind Modelle der betrieblichen Altersversorgung häufig effektiver und kostengünstiger als Angebote im Bereich der privaten Vorsorge.

Für Arbeitnehmer bietet die betriebliche Altersversorgung z. B. folgende Vorteile:

- Bei tariflichen Modellen sind i. d. R. die Leistungen speziell auf die jeweiligen beruflichen Risiken zugeschnitten.
- Der Arbeitgeber übernimmt i. d. R. die vertraglichen Formalitäten und führt grundsätzlich die Beiträge ab.
- Direktversicherungen, Pensionskassen, Pensionsfonds gewähren oft individuell auf das Unternehmen zugeschnittene Tarife und bieten häufig niedrigere Verwaltungskosten an.
- Eine Gesundheitsprüfung wird nicht immer gefordert.
- Der Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung wird steuerlich gefördert. Im Beitrags-Leistungs-Vergleich schneidet sie „nach Steuer“ oft besser ab als eine Gehaltserhöhung.



Für Arbeitgeber bietet die betriebliche Altersversorgung z. B. folgende Vorteile:

- Personalwirtschaftlich spielt die betriebliche Altersversorgung bei der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern eine nicht zu unterschätzende Rolle. Die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen kann somit z. B. erhöht werden. Der damit erzielte Motivationsgewinn kommt dem Unternehmen direkt zugute und durch Fluktuation verursachte Kosten können gesenkt werden.
- Die Unternehmen können steuerlich profitieren, denn Aufwendungen für betriebliche Altersversorgung mindern den steuerlichen Gewinn und können den Spielraum für die interne Unternehmensfinanzierung erhöhen. Außerdem entfallen oft auch die Sozialversicherungsbeiträge.

Die häufigsten Fragen zur betrieblichen Altersversorgung



... von Arbeitnehmern

Habe ich einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung?

Die betriebliche Altersversorgung ist grundsätzlich eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Seit dem 1. 1. 2002 haben Sie aber unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit, auf Teile Ihres Gehaltes zu verzichten und dafür eine wertgleiche Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung zu verlangen (Entgeltumwandlung). Lesen Sie hierzu auch [S. 28 ff.](#)

Wer sucht bei der Entgeltumwandlung den Durchführungsweg und den Anbieter aus?

Gelingt Ihnen mit Ihrem Arbeitgeber keine Einigung auf einen Durchführungsweg und bietet er Ihnen keine Durchführung über eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds an, können Sie den Abschluss einer Direktversicherung verlangen. Der Arbeitgeber wählt allein das Unternehmen aus.

Wie wirkt sich eine Entgeltumwandlung auf meine gesetzliche Rente aus?

Wenn sie Entgelt sozialversicherungsfrei für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung umgewandelt haben, wächst Ihre Rentenanwartschaft entsprechend geringer. Wird das Entgelt zugunsten einer Riester-Förderung umgewandelt, werden hierfür auch Beiträge an die gRV gezahlt. In diesen Fällen erhalten Sie eine den Beiträgen entsprechende höhere gesetzliche Rentenanwartschaft.



Hinweis:

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

Was muss bei der Entgeltumwandlung beachtet werden, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden sind?

Entgelt, das auf einem Tarifvertrag beruht, kann für eine Entgeltumwandlung nur genutzt werden, wenn der Tarifvertrag dies vorsieht oder zulässt. Im Tarifvertrag kann unter anderem auch festgelegt werden, ob und in welcher Höhe Entgelte umgewandelt und für den Aufbau einer Riester-Rente genutzt werden dürfen.

Kann ich bereits erworbene Betriebsrentenansprüche aus Entgeltumwandlung zu meinem neuen Arbeitgeber mitnehmen?

Ja. Der alte Arbeitgeber ist auf Verlangen des Arbeitnehmers verpflichtet, unverfallbare Anwartschaften aus Entgeltumwandlung auf den neuen Arbeitgeber zu übertragen, wenn der neue Arbeitgeber zustimmt und eine entsprechende Zusage erteilt.

Ist eine betriebliche Altersversorgung „riesterfähig“?

Grundsätzlich können Beiträge, die aus einer Entgeltumwandlung stammen, durch Zulagen und Sonderausgabenabzug gefördert werden. Voraussetzung ist, dass die Beiträge an eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds gezahlt werden und individuell versteuert und verbeitragt sind.

Kann ich das in der betrieblichen Altersversorgung angesparte Kapital zur Finanzierung einer Immobilie entnehmen?

Nein. Eine Entnahme von angesparten Beiträgen zur Finanzierung einer Immobilie ist nur im Rahmen der privaten Altersvorsorge möglich.

Verliere ich bei einer Kündigung meine betriebliche Altersversorgung?

Ihre von Ihrem Arbeitgeber finanzierte Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung bleibt bei Ihrem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erhalten, wenn

- die Zusage ab dem 1. 1. 2001 erteilt wurde,
- Sie das 30. Lebensjahr vollendet haben,
- die Zusage fünf Jahre bestanden hat.

Sofort gesetzlich unverfallbar wird Ihre Anwartschaft, wenn die Zusage ab dem 1. 1. 2001 erteilt wurde und auf einer Entgeltumwandlung beruht.

Ist Ihre betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds aufgebaut und über eine Entgeltumwandlung finanziert worden, haben Sie Anspruch darauf, den Vertrag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit eigenen Beiträgen fortzusetzen.



Hinweis:

Für Anwartschaften, die auf Zusagen vor dem 1. 1. 2001 beruhen, gelten andere Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit.

Der Unternehmensteil, für den ich gearbeitet habe, ist verkauft worden. Was geschieht nun mit der betrieblichen Altersversorgung?

Werden einzelne Betriebsteile veräußert, wird bei einem Betriebsübergang (§ 613 a des Bürgerlichen Gesetzbuches) der neue Inhaber gesetzlicher Schuldner der übernommenen Versorgungsanwartschaften aller aktiven Arbeitnehmer.

Nicht vom Betriebsübergang erfasst werden dagegen ehemalige Arbeitnehmer des Betriebes, die mit einer unverfallbaren Versorgungsanwartschaft vor dem Betriebsübergang ausgeschieden sind, sowie die Betriebsrentner des Veräußerers. Die Verpflichtungen aus diesen Versorgungsansprüchen verbleiben regelmäßig beim Veräußerer.

Kann der Arbeitgeber seine Betriebsrentenzusage kündigen?

Grundsätzlich können bereits erworbene Ansprüche nachträglich nicht mehr reduziert oder gekündigt werden. Dies ist nur für den Aufbau weiterer Anwartschaften möglich, wenn es dafür triftige Gründe gibt. Um Willkür zu vermeiden, verlangt die Rechtsprechung nachprüfbar Gründe.

Ich erhalte eine Betriebsrente. Was passiert, wenn mein Arbeitgeber in Insolvenz geht?

Betriebsrenten aus Direktzusagen, Unterstützungskassen und Pensionsfonds hängen von der Zahlungsfähigkeit des Arbeitgebers ab. Sie sind daher beim **Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG)** gegen eine mögliche Insolvenz des Arbeitgebers gesichert. Der PSVaG zahlt im Insolvenzfall die laufenden Betriebsrenten und übernimmt die gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanwartschaften. Er schützt auch Ihre Direktversicherungen, falls Ihnen kein unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt oder die Versicherung vom Arbeitgeber abgetreten, beliehen oder verpfändet wurde.

... von Arbeitgebern

Bisher biete ich in meinem Unternehmen keine betriebliche Altersversorgung an. Muss ich dies künftig tun?

Die betriebliche Altersversorgung bleibt auch nach der Änderung des Betriebsrentenrechts prinzipiell eine freiwillige Sozialleistung des Arbeitgebers.

Der Arbeitnehmer kann unter bestimmten Voraussetzungen jedoch auf Teile seines Gehaltes verzichten und stattdessen von Ihnen verlangen, dass diese zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden (sog. Entgeltumwandlung).

In meinem Unternehmen besteht schon eine betriebliche Altersversorgung. Was muss ich beachten?

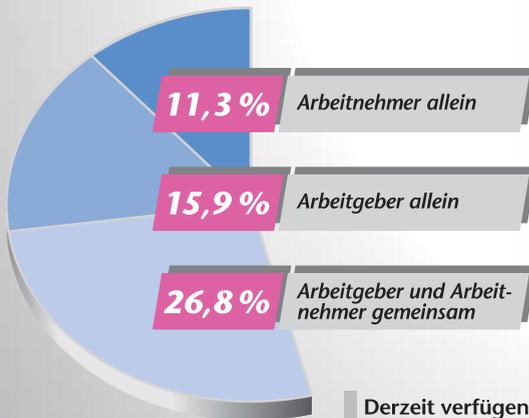
Das Altersvermögensgesetz (AVmG) fördert den Aufbau der betrieblichen Altersversorgung. Es bietet sich daher an, die bestehende betriebliche Altersversorgung zu prüfen und ggf. zu ergänzen.

Wie kann ich den mit der betrieblichen Altersversorgung verbundenen Verwaltungsaufwand reduzieren?

Der anfallende Verwaltungsaufwand kann unterschiedlich vermindert werden: Wird die betriebliche Altersversorgung über eine externe Einrichtung (Unterstützungskasse, Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) durchgeführt, übernehmen diese überwiegend die Verwaltungsarbeit.

Außerdem bieten diverse Berater und Firmen ihre Dienste bei der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung an.

Wer finanziert die betriebliche Altersversorgung?



Quelle:
Bertelsmann Stiftung
Stand: 4/2003

Derzeit verfügen
54 % der Beschäftigten
in der Privatwirtschaft über eine
betriebliche Altersversorgung.



Kann das mit der betrieblichen Altersversorgung verbundene Haftungsrisiko minimiert werden?

Grundsätzlich haftet der Arbeitgeber für die Erfüllung seiner Zusage. Je nach Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung können die eingegangenen Verpflichtungen jedoch risikoarm gestaltet werden.

Durchführungswege

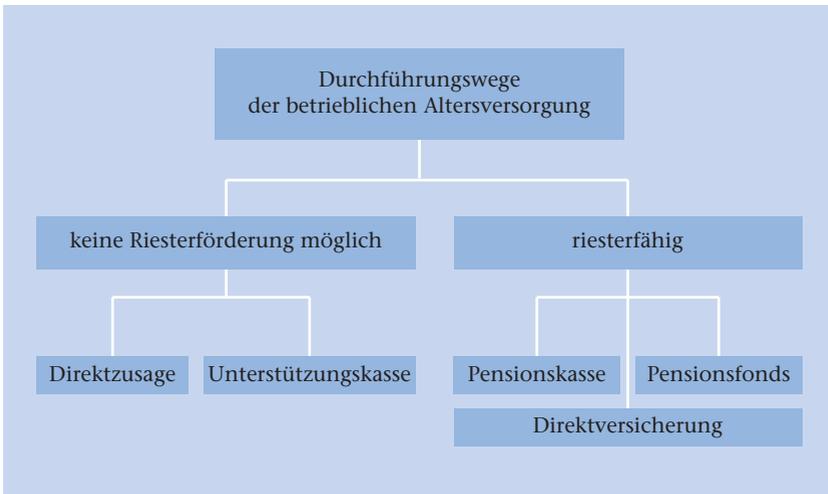


Dem Arbeitgeber stehen zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung fünf Möglichkeiten (sog. Durchführungswege) zur Verfügung.

Er kann die betriebliche Altersversorgung entweder unmittelbar im Rahmen einer Direktzusage organisieren oder mittelbar, d. h. mit Hilfe eines externen Versorgungsträgers (Unterstützungskasse, Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds).

Auswahl des Durchführungswegs

Grundsätzlich wählt der Arbeitgeber den Durchführungsweg aus. Eingeschränkt ist er in seiner Wahl nur, wenn der Arbeitnehmer sich an der Finanzierung beteiligt oder diese allein übernimmt. Hier kann der Arbeitnehmer verlangen, dass die Voraussetzungen für die Riester-Förderung erfüllt werden. Das Versicherungsunternehmen, die Pensionskasse bzw. den Pensionsfonds wählt der Arbeitgeber allein aus.



Welcher Durchführungsweg am besten geeignet ist, hängt vom jeweiligen Einzelfall ab. Beachten sollten Sie z. B.:

- die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung in der Aufbau- bzw. Auszahlungsphase der betrieblichen Altersversorgung,
- die Möglichkeit der Förderung im Rahmen der Riester-Rente,
- Renditechancen und -risiken,
- Haftungs- und Nachschusspflichten,
- die Möglichkeit der Fortführung bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis.

Einschränkungen bei der Wahl des Durchführungsweges und der Auswahl des Versorgungsträgers können sich aber aus tarifvertraglichen Regelungen ergeben, wenn diese für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten.

Direktzusage

Bei der Direktzusage (Pensionszusage) sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unmittelbar Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung zu, ohne sich eines Versorgungsträgers zur Erfüllung der Zusage zu bedienen. Hat der Arbeitgeber die Pensionszusage schriftlich erteilt, kann er zur Finanzierung seiner unwiderruflichen Zusage Gewinn mindernde Pensionsrückstellungen bilden, die er in seiner Bilanz ausweisen muss.

Die Ansprüche der Arbeitnehmer aus Direktzusagen sind beim PSVaG für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers gesichert.

Scheidet ein Arbeitnehmer aus dem Unternehmen aus, hat er keinen gesetzlichen Anspruch darauf, die Direktzusage mit eigenen Beiträgen fortzuführen.

► **Riester-Förderung ist bei der Direktzusage nicht möglich.**

Unterstützungskasse

Eine Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, die betriebliche Altersversorgung ohne Rechtsanspruch auf ihre Leistungen gewährt. Der Arbeitgeber bleibt gegenüber seinem Arbeitnehmer zur Leistung verpflichtet und bedient sich zur Erfüllung seiner Versorgungsverpflichtungen der Unterstützungskasse. Der Arbeitnehmer selbst erhält keinen gesetzlichen Leistungsanspruch gegen die Unterstützungskasse.

Die Unterstützungskasse unterliegt nicht der Versicherungsaufsicht. Sie kann frei über das angesammelte Kapital verfügen und es z. B. dem Arbeitgeber als Darlehen zur Verfügung stellen. Für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers sichert der PSVaG die Ansprüche der Arbeitnehmer. Scheidet der Arbeitnehmer aus dem Unternehmen aus, hat er keinen gesetzlichen Anspruch darauf, seine Altersversorgung in der Unterstützungskasse mit eigenen Beiträgen weiter aufzubauen.

► **Riester-Förderung ist bei der Unterstützungskasse nicht möglich.**

Direktversicherung

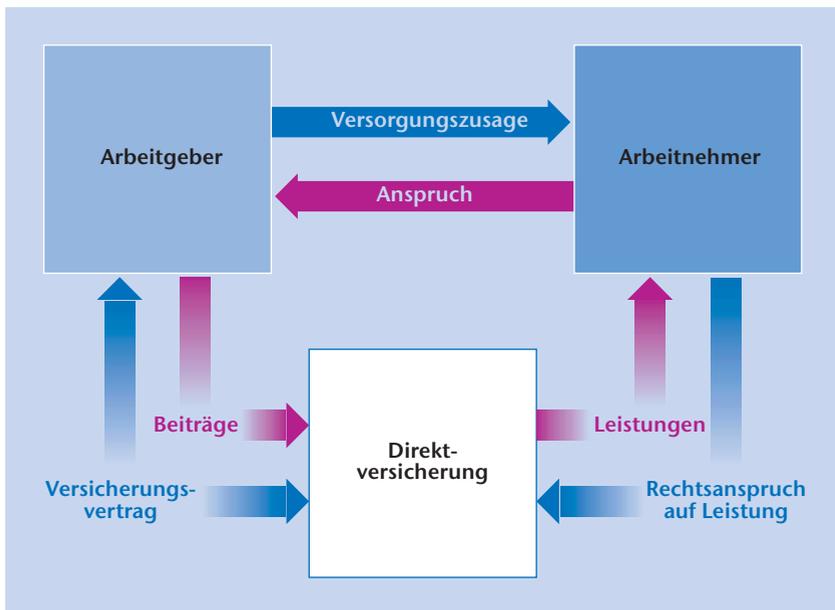
Eine Direktversicherung liegt vor, wenn der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer eine Lebensversicherung auf das Leben seines Arbeitnehmers abschließt, für die der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen bezugsberechtigt sind. Beachten Sie bitte, dass der Arbeitgeber nach Erfüllung der Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit dem Arbeitnehmer ein unwiderrufliches Bezugsrecht einräumt.

Arbeitnehmer, die aus dem Unternehmen mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung ausscheiden, können i. d. R. die Direktversicherung mit eigenen Beiträgen fortführen.

Wird die Direktversicherung durch Entgeltumwandlung finanziert, müssen Sie außerdem Folgendes beachten:

- Dem Arbeitnehmer ist ein sofortiges unwiderrufliches Bezugsrecht einzuräumen.
- Die Direktversicherung darf nicht vom Arbeitgeber verpfändet, abgetreten oder beliehen werden.
- Überschussanteile dürfen nur zur Verbesserung der Leistung verwendet werden.
- Der Arbeitnehmer erhält das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen, wenn er aus dem Unternehmen ausscheidet.

Abbildung 1: Direktversicherung



Unter bestimmten Voraussetzungen sichert der PSVaG die Ansprüche der Arbeitnehmer für den Fall der Insolvenz des Arbeitgebers. Die Direktversicherung selbst unterliegt der Versicherungsaufsicht.

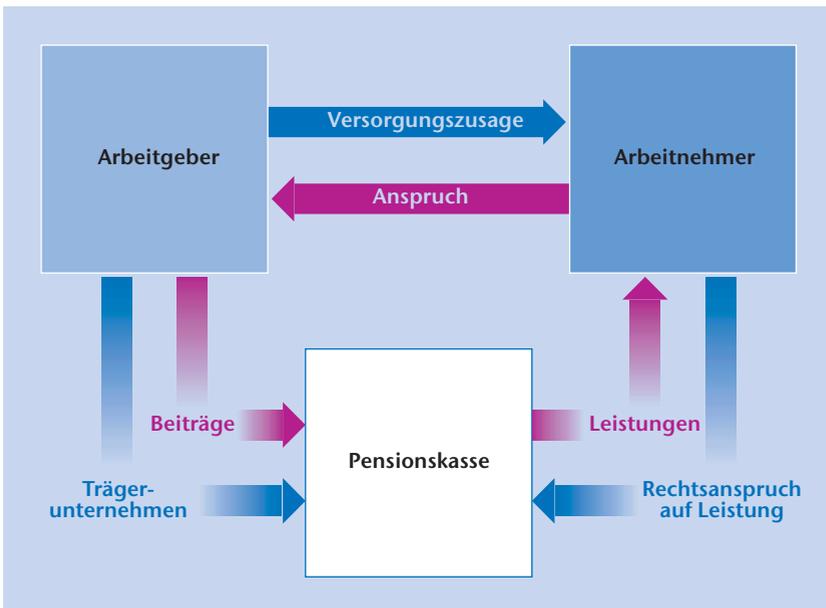
► **Riester-Förderung ist bei der Direktversicherung möglich.**

Pensionskassen sind rechtsfähige Versorgungseinrichtungen, die betriebliche Altersversorgung durchführen und dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen hierauf einen Rechtsanspruch gewähren. Sie werden von einem oder mehreren Unternehmen getragen und unterliegen der Versicherungsaufsicht.

Die Ansprüche der Arbeitnehmer werden im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers nicht durch den PSVaG gesichert, da man unterstellt, dass die Pensionskasse die Ansprüche der Arbeitnehmer erfüllen kann, auch wenn der Arbeitgeber zahlungsunfähig sein sollte.

Arbeitnehmer, die aus ihrem Unternehmen mit einer unverfallbaren Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung ausscheiden, können i. d. R. ihre Altersversorgung in der Pensionskasse mit eigenen Beiträgen weiter aufbauen.

Abbildung 2: Pensionskasse



Werden die Beiträge an eine Pensionskasse durch Entgeltumwandlung finanziert, müssen Sie Folgendes beachten:

- Dem Arbeitnehmer ist ein sofortiges unwiderrufliches Bezugsrecht einzuräumen.
 - Das Recht zur Verpfändung, Abtretung oder Beleihung durch den Arbeitgeber muss ausgeschlossen sein.
 - Überschussanteile dürfen nur zur Verbesserung der Leistung verwendet werden.
 - Der Arbeitnehmer erhält das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen, wenn er aus dem Unternehmen ausscheidet.
- ▶ **Riester-Förderung ist bei der Pensionskasse grundsätzlich möglich.**

Pensionsfonds

Pensionsfonds sind rechtsfähige Versorgungseinrichtungen, die betriebliche Altersversorgung durchführen und dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen hierauf einen Rechtsanspruch gewähren.

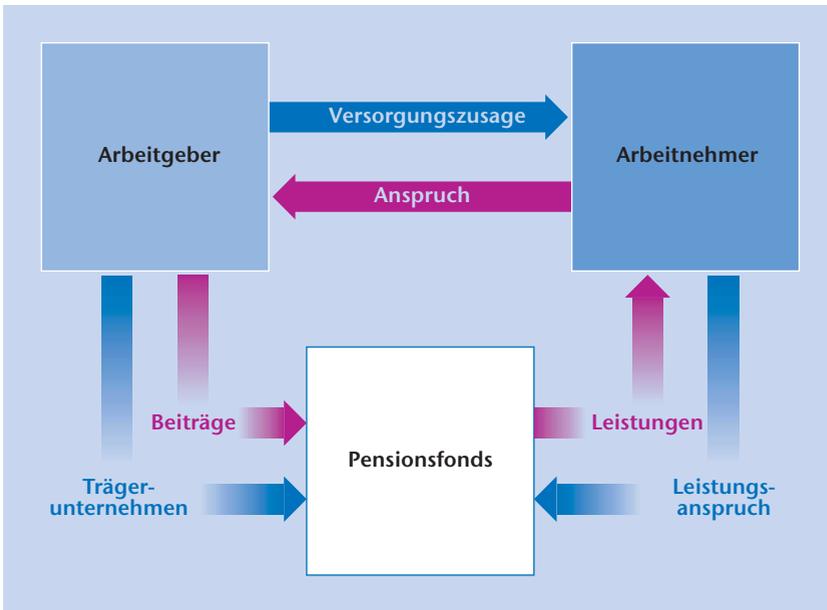
Er wird von einem oder mehreren Unternehmen getragen und unterliegt der Versicherungsaufsicht.

Der Pensionsfonds wurde mit Wirkung vom 1. 1. 2002 neu in das Betriebsrentenrecht eingeführt. Er soll die Sicherheit einer Pensionskasse mit den Renditechancen von Investmentfonds verbinden.

Er unterscheidet sich von der Pensionskasse vor allem durch seine liberaleren Anlagevorschriften und der damit verbundenen Insolvenzsicherungspflicht. Außerdem muss er keinen Mindestzinssatz garantieren.

Er zahlt dem Arbeitnehmer die Leistung entweder als lebenslange Altersrente aus oder erbringt sie in Form eines Auszahlungsplans mit unmittelbar anschließender Restverrentung.

Abbildung 3: Pensionsfonds



Arbeitnehmer, die aus dem Unternehmen mit einer unverfallbaren Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung ausscheiden, können grundsätzlich ihre Altersversorgung mit eigenen Beiträgen an den Pensionsfonds weiter aufbauen.

► **Riester-Förderung ist bei Pensionsfonds möglich.**



Hinweis:

Eine zusammenfassende Gegenüberstellung aller fünf Durchführungswege mit den jeweiligen Vor- und Nachteilen bzw. wichtigsten Vergleichskriterien finden Sie in der Tabelle auf [S. 24](#). Vielleicht bietet Sie Ihnen Hilfestellung bei der Entscheidung, ob und wie Sie die betriebliche Altersversorgung nutzen wollen.

Wichtige Adressen und Ansprechpartner für das Thema „Betriebliche Altersversorgung“ können Sie auf den [S. 69 ff.](#) nachschlagen.

Fazit:

	Direkt- zusage	Unter- stützungs- kasse	Direkt- versiche- rung	Pensions- kasse	Pensions- fonds
Eigener Anspruch gegen den Versorgungsträger	kein Ver- sorgungsträger vor- handen	nein	ja	ja	ja
Rechtsanspruch auf Weiterführung mit eigenen Beiträgen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses	nein	nein	möglich	möglich	möglich
Riester-Förderung	nein	nein	möglich	möglich	möglich
Garantierter Mindestzinssatz	nein	nein	ja	ja	nein
Vermögens- ansammlung	intern	extern	extern	extern	extern
Anlage- beschränkungen	keine	keine	ja	ja	kaum
bilanzneutral	nein	ja	ja	ja	ja
Insolvenzversicherung durch den PSVaG	ja	ja	unter be- stimmten Voraus- setzungen**	nein	ja
Aufsicht	nein	nein	ja*	ja*	ja*

* Aufsicht der inländischen Einrichtungen erfolgt i. d. R. durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

** Insolvenzschutz besteht, wenn der Arbeitgeber die Direktversicherung verpfändet, abgetreten, beliehen oder dem Arbeitnehmer nur ein widerrufliches Bezugsrecht eingeräumt hat.



Erteilung der Versorgungszusage

Bisher war die betriebliche Altersversorgung grundsätzlich eine freiwillige soziale Leistung des Arbeitgebers. Seit dem 1. 1. 2002 können die Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber Teile ihres Entgeltes zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung verwendet (Entgeltumwandlung). Die Versorgungszusage kann u. a. beruhen auf

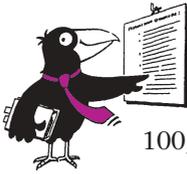
- einem Arbeitsvertrag,
- einer einzelvertraglichen Versorgungsregelung,
- einer Versorgungsordnung,
- einer Gesamtzusage,
- einer Betriebsvereinbarung,
- einem Tarifvertrag,
- betrieblicher Übung bzw. dem Grundsatz der Gleichbehandlung.

Inhalt und Ausgestaltung der Versorgungszusage

In der Versorgungszusage entscheidet der Arbeitgeber über Inhalt und Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung. Dort legt er u. a. den Durchführungsweg sowie Art und Umfang der Versorgung fest. Der Arbeitgeber kann seinem Arbeitnehmer die betriebliche Altersversorgung in Form

- einer Leistungszusage,
- einer beitragsorientierten Leistungszusage oder
- einer Beitragszusage mit Mindestleistung zusagen.

Sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine von vornherein in der Höhe bestimmbare Versorgungsleistung zu, liegt eine **Leistungszusage** (defined benefit) vor.



Beispiel:

- Der Arbeitgeber verspricht dem Arbeitnehmer eine monatliche betriebliche Altersrente in Höhe von 100,- EUR.
- Der Arbeitgeber verspricht dem Arbeitnehmer einen bestimmten Prozentsatz des letzten Gehaltes als monatliche betriebliche Altersrente.

Bei der **beitragsorientierten Leistungszusage** sagt der Arbeitgeber eine Versorgungsleistung zu und teilt dem Arbeitnehmer den Betrag mit, den er für die Finanzierung der Versorgungsleistung aufwendet. In der Praxis berechnet der Arbeitgeber daher oft die zugesagte Leistung anhand der Beiträge, die er für die Versorgung aufwenden möchte.

Bei der **Beitragszusage mit Mindestleistung** verpflichtet sich der Arbeitgeber zur Zahlung von bestimmten Beiträgen für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung. Dabei garantiert er eine Mindestleistung bzw. den Erhalt der eingezahlten Beiträge abzüglich der für die Absicherung der biometrischen Risiken verbrauchten Beträge.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich in diesem Zusammenhang auch, das planmäßige Versorgungskapital (Beiträge und daraus erzielte Erträge) auf der Grundlage der Beiträge für Leistungen der Altersvorsorge zur Verfügung zu stellen. Die Höhe der Versorgungsleistung hängt daher vor allem vom Investitionserfolg der Beiträge ab.

Die im Ausland verbreitete **reine Beitragszusage** (defined contribution) ist in der Bundesrepublik Deutschland nicht zulässig. Bei dieser garantiert der Arbeitgeber nur die Zahlung von bestimmten Beiträgen für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung; den Erhalt der eingezahlten Beiträge gewährleistet er nicht.

Eine Beitragszusage mit Mindestleistung kann der Arbeitgeber nur in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds erteilen. Die Leistungszusage und beitragsorientierte Leistungszusage sind nicht auf einen bestimmten Durchführungsweg beschränkt.

Haftung

Der Arbeitgeber haftet grundsätzlich für die Erfüllung seiner Zusage. Seine Einstandspflicht ist dabei unabhängig von gewähltem Durchführungsweg und Art der Finanzierung und erstreckt sich bei der Riester-Förderung auch auf die dem Arbeitnehmer gewährten Zulagen. Der Umfang der Haftung ist von der erteilten Zusage abhängig.

	Arbeitgeber haftet für	Arbeitgeber trägt	mögliche Durchführungswege
Leistungszusage	Leistung in bestimmter Höhe	Anlage- und Renditerisiko	alle
Beitragsorientierte Leistungszusage	Leistung in bestimmter Höhe und Mitteilung der Beiträge, die zur Finanzierung der Leistung aufgewendet werden	Anlage- und Renditerisiko	alle
Beitragszusage mit Mindestleistung	Mindestleistung bzw. eingezahlte Beiträge abzüglich der für die Absicherung biometrischer Risiken verbrauchten Beträge	Risiko für den Erhalt der eingezahlten Beiträge abzüglich der für die Absicherung biometrischer Risiken verbrauchten Beträge	Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds

Bei Leistungszusagen und beitragsorientierter Leistungszusage trägt der Arbeitgeber das Anlage- und Renditerisiko und somit auch im Fall der Insolvenz des Versorgungsträgers oder einer geringer als die Zusage ausfallenden Rendite die Zahlungsverpflichtungen für die betriebliche Altersversorgung. Dies gilt auch für Fälle, in denen die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer finanziert wird.

Bei Beitragszusagen mit Mindestleistung ist das Risiko zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgeteilt. Der Arbeitgeber steht für den Erhalt der eingezahlten Beiträge – abzüglich der für den Risikoausgleich verbrauchten Beträge – ein, während das Anlagerisiko der Arbeitnehmer trägt.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich daher auch, das planmäßige Versorgungskapital (Beiträge und daraus erzielte Erträge) für Leistungen der Altersversorgung zur Verfügung zu stellen – natürlich auf der Grundlage der eingezahlten Beiträge.

Entgeltumwandlung

Ursprünglich wurde die betriebliche Altersversorgung vom Arbeitgeber allein finanziert. Seit einiger Zeit beteiligen sich verstärkt die Arbeitnehmer an der Finanzierung, indem sie auf Teile ihres Entgelts zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung verzichten (sog. Entgeltumwandlung). Ein Anspruch auf Entgeltumwandlung bestand in der Vergangenheit nicht. Erst seit dem 1. Januar 2002 ist dieser Anspruch der Arbeitnehmer gesetzlich verankert.

Was ist Entgeltumwandlung?

Eine Entgeltumwandlung liegt vor, wenn der Arbeitnehmer auf Teile des bereits vereinbarten Entgelts (z. B. auf einen Teil des Weihnachts- oder Urlaubsgeldes) für künftig zu erbringende Arbeitsleistungen verzichtet und dieser Teil vom Arbeitgeber zum Erwerb einer wertvollen Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung verwendet wird.



Beispiel 1:

Im Januar 2002 vereinbaren Arbeitnehmer und Arbeitgeber, das Weihnachtsgeld zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln.

In diesem Fall liegt eine Entgeltumwandlung vor. Verzichtet der Arbeitnehmer aber auf eine Gehaltserhöhung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung, liegt **keine** Entgeltumwandlung vor.



Beispiel 2:

Zu Beginn des Jahres 2002 bietet der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer entweder eine Gehaltserhöhung, oder eine betriebliche Altersversorgung an.

Einigen sich nun Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf eine betriebliche Altersversorgung an Stelle einer Gehaltserhöhung, liegt **keine** Entgeltumwandlung vor.



Hinweis:

Wandelt ein Arbeitnehmer Entgelt in eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds um, so muss ihm das Recht eingeräumt werden, den Vertrag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit eigenen Beiträgen fortzusetzen.

Wie hoch ist der Entgeltumwandlungsanspruch?

Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung ist in der Höhe begrenzt, d.h., es gibt einen Höchst- und einen Mindestbetrag, der umgewandelt werden darf.

Höchstbetrag

Der Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber verlangen, dass dieser jährlich maximal bis zu insgesamt 4% der jeweiligen **Beitragsbemes-**

sungsgrenze (BBG) in der gRV von seinem Gehalt zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung verwendet. Im Jahr 2003 sind das 2 448,00 EUR. Dieser Anspruch besteht unabhängig von der Höhe des individuellen Entgelts.

Mindestbetrag

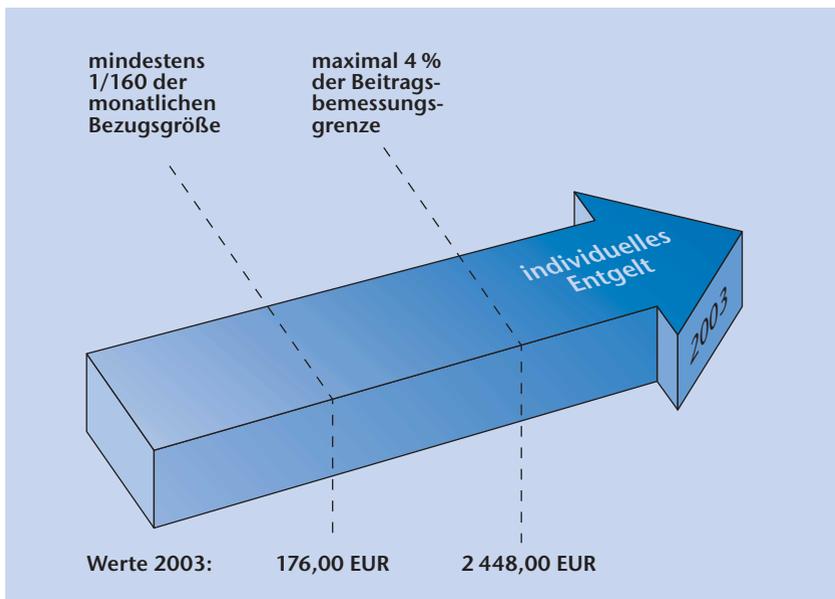
Der Arbeitnehmer kann verlangen, dass der Arbeitgeber mindestens 1/160 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch (SGB IV) – im Jahr 2003 sind das 176,00 EUR – für dessen betriebliche Altersversorgung umwandelt.



Hinweis:

Möchte der Arbeitnehmer laufende Teile seines regelmäßigen Entgelts umwandeln, kann der Arbeitgeber wiederum verlangen, dass gleich bleibende Beträge verwendet werden.

Abbildung 4: Entgeltumwandlung



Anrechnung

Eine bereits vor dem 1. 1. 2002 bestehende Entgeltumwandlung müssen Sie sich als Arbeitnehmer auf Ihren Entgeltumwandlungsanspruch anrechnen lassen. Nicht angerechnet hingegen wird eine vom Arbeitgeber allein finanzierte betriebliche Altersversorgung.



Beispiel:

Bereits vor dem 1. 1. 2002 wendet ein Arbeitgeber in seinem Betrieb 500,00 EUR jährlich für eine von ihm allein finanzierte betriebliche Altersversorgung auf. Außerdem können die Arbeitnehmer 1 752,00 EUR jährlich zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung umwandeln.

Vom 1. 1. 2002 an haben die Arbeitnehmer, die bereits jährlich 1 752,00 EUR umgewandelt haben, nur noch einen gesetzlichen Anspruch auf eine Umwandlung der Differenz zwischen 1 752,00 EUR und 4 % der BBG (2002: 2 160,00 EUR). Sie können für das Jahr 2002 also nur noch eine Entgeltumwandlung in Höhe von 408,00 EUR vornehmen. Die 500,00 EUR, die der Arbeitgeber wie bisher für die betriebliche Altersversorgung allein aufwendet, bleiben dabei unberücksichtigt.



Hinweis:

Über den Anspruch auf Entgeltumwandlung hinausgehende Vereinbarungen können im beiderseitigen Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffen werden. Ein Recht auf diese zusätzliche Vereinbarung besteht nicht.

Wer hat einen Anspruch?

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht nur gegen den Arbeitgeber, bei dem der Arbeitnehmer pflichtversichert in der gRV beschäftigt ist, z. B.:

- in der gRV pflichtversicherte Anspruchsberechtigte sind Arbeitnehmer und Auszubildende,

- geringfügig Beschäftigte, die auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet haben,
- in der gRV pflichtversicherte arbeitnehmerähnliche Selbständige.

Nicht anspruchsberechtigt sind:

- Soldaten,
- Beamte,
- Richter,
- Mitglieder eines berufsständischen Versorgungswerks.

Entgeltumwandlung und Riester-Förderung

Wandelt der Arbeitnehmer Entgelt zugunsten einer Direktversicherung, Pensionskasse oder eines Pensionsfonds um, kann er hierfür die Riester-Förderung beanspruchen.

Voraussetzung für die Riester-Förderung ist, dass die Beiträge aus individuell versteuertem und in der Sozialversicherung verbeitragtem Entgelt des Arbeitnehmers geleistet werden und die Versorgungseinrichtung eine lebenslange Altersversorgung im Sinne des Gesetzes über die Zertifizierung von Altersvorsorgeverträgen gewährt. Eine Zertifizierung ist im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung nicht erforderlich.

Welchen Einfluss haben Tarifverträge?

Entgeltansprüche, die auf einem Tarifvertrag beruhen, können für eine Entgeltumwandlung nur genutzt werden, wenn der Tarifvertrag dies vorsieht oder zulässt. Tarifgebundenheit ist gegeben, wenn der Arbeitgeber Mitglied des Arbeitgeberverbandes und der Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglied ist; ausnahmsweise auch dann, wenn der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde.

Tarifverträge können die Entgeltumwandlung gestalten, d. h.

- den Durchführungsweg bestimmen,
- regeln, welche Entgeltbestandteile umgewandelt werden können,
- unter Umständen die Riester-Förderung ausschließen und
- die Entgeltumwandlung für tarifvertragliches Entgelt ausschließen.

Entgelt, das übertariflich gezahlt wird, unterliegt nicht der tarifvertraglichen Bindung.



Beispiel:

Der für einen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gültige Tarifvertrag schließt eine Umwandlung von Entgelt zugunsten einer Riester-Förderung aus. Der Arbeitgeber zahlt seinem Arbeitnehmer aber ein außertarifliches 13. Monatsgehalt als Weihnachtsgeld.

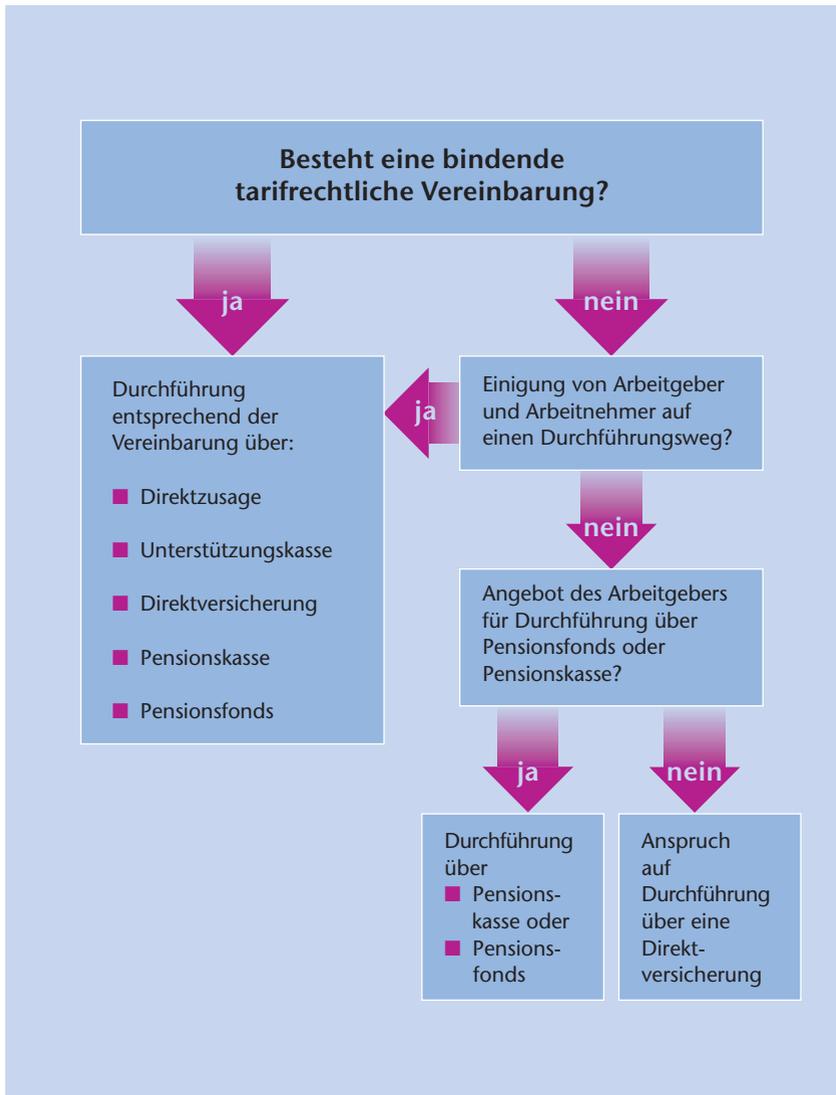
Vorausgesetzt, der Entgeltumwandlungsanspruch wurde noch nicht ausgeschöpft, kann das 13. Gehalt, weil außer Tarif gezahlt, für die Riester-Förderung umgewandelt werden.

Wahl des Durchführungswegs

Grundsätzlich stehen alle fünf Durchführungswege für eine Entgeltumwandlung zur Verfügung. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich daher einvernehmlich für jeden der fünf Durchführungswege entscheiden.

Ist eine Einigung nicht möglich und bietet der Arbeitgeber weder die Durchführung über eine Pensionskasse noch über einen Pensionsfonds an, kann der Arbeitnehmer den Abschluss einer Direktversicherung verlangen. Das Unternehmen bzw. den Versicherer, bei dem die betriebliche Altersversorgung durchgeführt werden soll, wählt allein der Arbeitgeber aus.

Abbildung 5: Durchführung der Entgeltumwandlung



Fördermöglichkeiten

Der Aufbau betrieblicher Altersversorgung durch Entgeltumwandlung wird unterschiedlich steuerlich gefördert. Es besteht z. B. die Möglichkeit, eine betriebliche Altersversorgung

- steuer- und sozialversicherungsfrei,
- pauschal versteuert und sozialversicherungsfrei,
- pauschal versteuert und sozialversicherungspflichtig oder
- individuell versteuert und nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge mit Riester-Förderung aufzubauen.

Für Sie als Arbeitnehmer sind die Fördermöglichkeiten nicht begrenzt. Sie können die Wege auch miteinander kombinieren. Eine Riester-Förderung erhalten Sie aber nur auf individuell versteuerte und verbeitragte Beiträge.



Beispiel:

Ein Arbeitnehmer zahlt jährlich steuer- und sozialversicherungsfrei 560,00 EUR in eine Unterstützungskasse ein. Außerdem wandelt er noch 1600,00 EUR zugunsten einer Direktversicherung um, die er individuell versteuert und verbeitragt. Er kann daher für die Direktversicherung die Riester-Förderung in Anspruch nehmen.

Unverfallbarkeit

Unverfallbarkeit der Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung bedeutet, dass diese trotz Ausscheidens aus dem Unternehmen vor Eintritt des Versorgungsfalles erhalten bleiben. Die Höhe des unverfallbaren Anspruchs berechnet sich nach den im Betriebsrentenrecht niedergelegten Grundsätzen.

Arbeitgeberfinanzierte Anwartschaften

Zusagen auf betriebliche Altersversorgung, die **vom 1. 1. 2001 an** erteilt wurden, sind bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis unverfallbar, wenn der Arbeitnehmer das 30. Lebensjahr vollendet und die Zusage fünf Jahre bestanden hat. Bei Zusagen, die **vor dem 1. 1. 2001** erteilt wurden, wird die Unverfallbarkeit in zwei Schritten geprüft:

1. Schritt

Hat der Arbeitnehmer am Tag des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis die Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit erfüllt?

- Vollendung des 35. Lebensjahres und
- Zusage seit 10 Jahren oder Zusage seit 3 Jahren + 12 Jahre Betriebszugehörigkeit?

ja

Die Anwartschaft ist unverfallbar.

nein

2. Schritt

Die Voraussetzungen sind am Tag des Ausscheidens nicht erfüllt. Wären die neuen Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit fiktiv erfüllt, wenn die Zusage erst am 1. 1. 2001 erteilt worden wäre?

- Vollendung des 30. Lebensjahres
- Zusage seit 5 Jahren seit dem 1. 1. 2001

ja

Die Anwartschaft ist unverfallbar.

nein

Die Anwartschaft verfällt.



Beispiel:

Im Jahr 1990 tritt ein Arbeitnehmer im Alter von 20 Jahren in einen Betrieb ein und erhält sofort eine Betriebsrentenzusage. Anfang des Jahres 2002 wechselt er zu einem anderen Arbeitgeber.

1. Schritt:

Hat der Arbeitnehmer am Tag des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis die bisherigen Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit erfüllt?

Zum Zeitpunkt des Ausscheidens bestand seine Versorgungszusage über zehn Jahre. Er war aber zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem alten Unternehmen noch nicht 35 Jahre alt.

2. Schritt:

Es ist nun zu prüfen, ob er die neuen Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit erfüllen würde.

Zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem alten Unternehmen hat der Arbeitnehmer das 30. Lebensjahr vollendet. Seine Versorgungszusage bestand aber seit dem 1. 1. 2001 noch keine fünf Jahre. Sein Anspruch auf eine Betriebsrente verfällt daher.



Beispiel:

Im Jahr 1988 tritt ein Arbeitnehmer im Alter von 25 Jahren in einen Betrieb ein und erhält sofort eine Betriebsrentenzusage. Anfang des Jahres 2007 wird er zu einem anderen Arbeitgeber wechseln.

1. Schritt:

Hat der Arbeitnehmer am Tag des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis die bisherigen Voraussetzungen für eine Unverfallbarkeit erfüllt?

Beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis hat der Arbeitnehmer das 35. Lebensjahr noch nicht vollendet und die Zusage bestand auch noch keine 10 Jahre.

2. Schritt:

Es ist nun zu prüfen, ob er die neuen Voraussetzungen für die Unverfallbarkeit erfüllen würde.

Der Arbeitnehmer hat das 30. Lebensjahr vollendet. Außerdem besteht die Zusage seit dem 1. 1. 2001 über fünf Jahre. Seine Anwartschaft auf eine Betriebsrente ist daher unverfallbar.

Arbeitnehmerfinanzierte Anwartschaften (Entgeltumwandlung)

Sofort gesetzlich unverfallbar werden Versorgungsanwartschaften aus einer Entgeltumwandlung, die auf einer vom 1. 1. 2001 an erteilten Zusage auf betriebliche Altersversorgung beruhen.

Berechnung der Unverfallbarkeitsfrist

Für die Berechnung der Unverfallbarkeitsfrist gelten die Auslegungsvorschriften des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB). Dabei ist z. B. zu beachten, dass eine Elternzeit bei der Berechnung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist voll angerechnet werden muss. In der Versorgungszusage kann der Arbeitgeber aber festlegen, dass eine Elternzeit nicht leistungserhöhend berücksichtigt wird.



Beispiel:

Eine 25-jährige Arbeitnehmerin erhält Mitte des Jahres 2002 eine Zusage auf eine Betriebsrente. Mit 28 Jahren geht sie für drei Jahre in die Elternzeit. Im Jahr 2007 wird ihr Anspruch auf eine Betriebsrente unverfallbar, da die Elternzeit bei der Berechnung der Unverfallbarkeitsfrist mitzählt.

Die Erfüllung der Wartezeit muss von der Unverfallbarkeitsfrist getrennt werden. Wartezeiten dienen dem Arbeitgeber zur Risikominimierung. Mit ihnen kann der Arbeitgeber zusätzliche Leistungsvoraussetzungen in der Versorgungszusage festlegen. Die Wartezeit bestimmt z. B., welche Mindestdienstzeit der Arbeitnehmer zurücklegen muss, damit er einen Versorgungsanspruch erwirbt.



Beispiel:

Ein Arbeitnehmer tritt mit dem Alter von 25 Jahren in einen Betrieb ein und erhält sofort eine Betriebsrentenzusage. Die Wartezeit für eine Betriebsrente wegen Invalidität beträgt 10 Jahre und muss vor Eintritt des Versorgungsfalles zurückgelegt sein. Mit 34 Jahren verunglückt der Arbeitnehmer.

Er erhält keine Betriebsrente wegen Invalidität, da die Wartezeit nicht erfüllt ist.

Eine Wartezeit entfällt, wenn die betriebliche Altersversorgung durch eine Entgeltumwandlung finanziert wird.

Abfindung und Übertragbarkeit

Scheidet ein Arbeitnehmer aus, kann der Arbeitgeber die Versorgungsanwartschaft unter bestimmten Voraussetzungen abfinden. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist es auch möglich, dass sich der Arbeitgeber verpflichtet, den Barwert der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft auf den neuen Arbeitgeber zu übertragen. Voraussetzung ist, dass der neue Arbeitgeber mit der Übernahme einverstanden ist und eine dem Barwert entsprechende Zusage erteilt.

Wird eine riestergeförderte Anwartschaft abgefunden, muss die Abfindung in einen anderen betrieblichen oder privaten Vorsorgevertrag eingezahlt werden. Ansonsten liegt eine sog. schädliche Verwendung vor und die Förderung muss zurückgezahlt werden.

Widerruf

Ansprüche auf betriebliche Altersversorgung können nur unter engen Voraussetzungen eingeschränkt oder widerrufen werden. Deshalb enthalten Versorgungsordnungen häufig einen Widerrufsvorbehalt, der die Voraussetzungen festlegt, nach denen der Arbeitgeber berechtigt ist, sein Leistungsversprechen einzuschränken oder zu widerrufen. Der Arbeitgeber kann aber auch nach allgemeinen Rechtsgrundsätzen, wie dem Wegfall der Geschäftsgrundlage, Treuepflichtverletzung, wirtschaftlicher Notlage, berechtigt sein, die gegebene Zusage zu widerrufen oder einzuschränken.

Gleiches gilt auch für Änderungen und Kürzungen von Versorgungszusagen durch Betriebsvereinbarungen. Doch soweit eine Betriebsvereinbarung eine frühere Betriebsvereinbarung ablöst und in Besitzstände der Arbeitnehmer eingreift, unterliegt die neue Vereinbarung inhaltlich einschränkenden Voraussetzungen. Dies gilt nach der Rechtsprechung insbesondere, wenn die frühere Betriebsvereinbarung den Arbeitnehmern Ansprüche auf Sozialleistungen, wie z. B. Versorgungsleistungen, einräumt.

Bei einem Eingriff in bestehende Rechte sind die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beachten, wobei die Gründe für einen zulässigen Eingriff umso schwerwiegender sein müssen, je stärker in die Besitzstände eingegriffen wird.

Erworbene Anwartschaften können nur dann gekürzt werden, wenn ein besonderer Ausnahmefall, etwa eine schwierige wirtschaftliche Notlage des Arbeitgebers, vorliegt. Sind Eingriffe in Versorgungsanwartschaften aus wirtschaftlichen Gründen notwendig, müssen diese in sich ausgegogen und verhältnismäßig sein.

Fälligkeit

Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung werden fällig, wenn die in der Versorgungszusage vorgesehenen Voraussetzungen erfüllt sind: z. B. Eintritt des Versorgungsfalls, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Erfüllung der Wartezeit, Erreichung eines bestimmten Lebensalters.

In der Versorgungszusage kann geregelt sein, dass der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung innerhalb einer bestimmten Frist geltend zu machen ist. Werden erst nach Fristablauf Leistungen beantragt, kann der Arbeitgeber mit Hinweis auf die Ausschlussfrist eine rückwirkende Zahlung der einzelnen Rentenraten verweigern.

Vorgezogene Altersleistung

Arbeitnehmer können im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung eine vorgezogene Altersleistung erhalten. Vorausgesetzt, sie erhalten aus der gRV vor Vollendung des 65. Lebensjahres eine Altersrente als Vollrente. In diesem Fall können sie verlangen, dass ihnen nach Erfüllung der Wartezeit und sonstigen Leistungsvoraussetzungen auch die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gewährt werden.

Anpassung

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, alle drei Jahre die Möglichkeit der Anpassung der Betriebsrente – unabhängig vom Durchführungsweg – zu prüfen und nach „billigem Ermessen“ zu entscheiden. Der Begriff des „billigen Ermessens“ gibt dem Arbeitgeber einen gewissen Entscheidungsspielraum. Er darf seine eigene wirtschaftliche Lage berücksichtigen und kann die Entscheidung einseitig treffen, ohne mit dem Betriebsrat oder den Pensionären zu verhandeln. Lässt die wirtschaftliche Lage eine Anpassung nicht zu, darf sie unterlassen werden. Eine zu Recht unterbliebene Anpassung braucht auch später nicht nachgeholt zu werden.

Zu Recht unterblieben ist die Anpassung, wenn

- der Arbeitgeber den Betriebsrentnern die wirtschaftlichen Gründe schriftlich dargelegt hat,
- diese nicht innerhalb von drei Kalendermonaten nach Zugang der Mitteilung schriftlich widersprochen haben und
- vom Arbeitgeber auf die Rechtsfolgen eines nicht fristgemäßen Widerspruchs hingewiesen wurden.

Häufig finden sich in Versorgungsordnungen Hinweise über die Ausgestaltung der Anpassung bzw. der Anpassungsprüfung. Die Prüfpflicht gilt als erfüllt, wenn die Anpassung

- mindestens in Höhe des Inflationsausgleichs erfolgt oder
- der Nettolohnentwicklung vergleichbarer aktiver Arbeitnehmer des Unternehmens im Prüfzeitraum entspricht.

Die Prüfverpflichtung entfällt:

- gegenüber Versorgungsanwärtern,
- bei Kapitaleinmalzahlungen,
- für monatliche Raten im Rahmen eines Auszahlungsplans,
- für Renten ab Vollendung des 85. Lebensjahres im Anschluss an einen Auszahlungsplan,
- bei Zusagen, die der Arbeitgeber nach dem 31.12.1998 erteilt und sich verpflichtet hat, die laufenden Leistungen um wenigstens 1% anzupassen,
- bei einer Durchführung über eine Direktversicherung oder Pensionskasse, wenn von Rentenbeginn an sämtliche Überschussanteile ausschließlich zur Rentenerhöhung verwendet werden oder
- bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung.

Ebenfalls keine Anpassungsprüfpflicht besteht für den PSVaG, der bei Insolvenz des Arbeitgebers die Versorgungsverpflichtung übernimmt. Nur wenn die Versorgungsordnung des in Insolvenz gegangenen Arbeitgebers eine regelmäßige Anpassung in bestimmter Höhe vorsieht, erfüllt der PSVaG diese Verpflichtung gegenüber den Betriebsrentnern.

Da das Betriebsrentenrecht keinen Stichtag für die Prüfung und Durchführung der Anpassung festlegt, kann der Arbeitgeber frei entscheiden, ob er z. B. die in einem Jahr anstehenden Anpassungsprüfungen der Betriebsrenten zusammenfasst und zu einem bestimmten Zeitpunkt innerhalb oder am Ende des Jahres vornimmt. Bei der erstmaligen Prüfung einer Renten Anpassung kann es daher zu einer Rentenlaufzeit von 47 Monaten kommen.



Betriebsrenten und gesetzlich unverfallbare Anwartschaften der Arbeitnehmer sind gegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers gesichert, wenn sie von dessen Zahlungsfähigkeit abhängen. In diesem Fall werden sie vom PSVaG geschützt. Der PSVaG unterliegt als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht und besitzt öffentlich-rechtliche Befugnisse. Finanziert wird er durch Beiträge der Arbeitgeber, die einen PSVaG-geschützten Durchführungsweg gewählt haben. Die Beitragshöhe ist dabei vom Schadensvolumen des Vorjahres abhängig.

Was schützt der PSVaG?

Geschützt werden laufende Rentenleistungen und gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaften in den Durchführungswegen

- Direktzusage,
- Unterstützungskasse,
- Pensionsfonds,
- Direktversicherung, wenn der Arbeitgeber sie abgetreten, beliehen oder verpfändet hat oder dem Arbeitnehmer nur ein widerrufliches Bezugsrecht eingeräumt wurde.

Nicht gesetzlich geschützt sind Ansprüche der Arbeitnehmer und Betriebsrentner

- gegen eine Pensionskasse oder
- eine Direktversicherung, die weder abgetreten, beliehen noch verpfändet wurde und für die der Arbeitnehmer ein unwiderrufliches Bezugsrecht hat.

Denn eine Insolvenz des Arbeitgebers gefährdet nicht die Zahlungsfähigkeit der Pensionskasse bzw. der Direktversicherung. Grundsätzlich ist auf die Insolvenz des Arbeitgebers abzustellen.

Das Betriebsrentenrecht stellt jedoch drei Fälle der Insolvenz des Arbeitgebers gleich:

- die Abweisung des Antrags auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens mangels Masse,
- den außergerichtlichen Vergleich (Stundungs-, Quoten- oder Liquidationsvergleich) des Arbeitgebers mit seinen Gläubigern zur Abwendung des Insolvenzverfahrens, wenn ihm der Träger der Insolvenzsicherung zustimmt,
- die vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit im Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes, wenn ein Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens nicht gestellt worden ist und ein Insolvenzverfahren mangels Masse nicht in Betracht kommt.

Nicht gesichert sind grundsätzlich Versorgungszusagen oder deren Verbesserungen, die in den letzten beiden Jahren vor Eintritt des Sicherungsfalls vereinbart worden sind. Für Entgeltumwandlungen existiert eine Ausnahmeregelung.

Schutz von Entgeltumwandlungsansprüchen

Ansprüche aus einer Entgeltumwandlung (Zusage vom 1.1.2002 an) sind sofort gegen Insolvenz geschützt.

Haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer statt einer Gehaltserhöhung eine betriebliche Altersversorgung vereinbart, liegt keine Entgeltumwandlung vor. Insolvenzschutz besteht daher erst mit Eintritt der gesetzlichen Unverfallbarkeit.

Umfang des Insolvenzschutzes

Die Ansprüche der Arbeitnehmer und Betriebsrentner sind nicht unbegrenzt gesichert. Der PSVaG sichert sie nur bis zum Dreifachen der im Zeitpunkt der ersten Fälligkeit maßgeblichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV. Kapitalleistungen sind dabei in einen monatlichen Anspruch umzurechnen. Die Höchstgrenze gilt dabei sowohl für Ansprüche, die vom Arbeitgeber finanziert wurden als auch für solche, die im Wege der Entgeltumwandlung aufgebaut wurden.



Der Staat fördert den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung steuerlich durch Zulagen und Sonderausgabenabzug (sog. Riester-Förderung).

Voraussetzungen

Anspruch auf Riester-Förderung im Rahmen der Entgeltumwandlung haben z. B.

- in der gRV pflichtversicherte Arbeitnehmer und Auszubildende sowie
- geringfügig Beschäftigte, die auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet haben.

Keinen eigenen Anspruch auf Riester-Förderung haben

- von der Versicherungspflicht gem. § 6 SGB VI befreite Arbeitnehmer (z. B. Arbeitnehmer, die ausschließlich einem berufsständischen Versorgungswerk angehören),
- geringfügig Beschäftigte, die nicht auf die Versicherungsfreiheit verzichtet haben, und
- freiwillig Versicherte.

Die Entgeltumwandlung zugunsten der Riester-Förderung darf nicht durch einen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer geltenden Tarifvertrag ausgeschlossen worden sein. Der Tarifvorbehalt gilt jedoch nur für tarifvertragliche Entgeltbestandteile.

Die gezahlten Beiträge müssen

- aus individuell nach dem deutschen Einkommensteuerrecht versteuertem und in der Sozialversicherung verbeitragtem Entgelt stammen und

- an eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds

geleistet werden. Als spätere Leistung muss eine lebenslange Rente oder ein Auszahlungsplan mit anschließender Restkapitalverrentung zugesagt sein. Daneben können auch Leistungen bei Invalidität sowie für Hinterbliebene gewährt werden.

Umfang

Die Riester-Förderung besteht aus einkommensunabhängigen Zulagen und ggf. einem zusätzlichen Sonderausgabenabzug bei der Einkommensteuer. Bei endgültigem Verzug ins Ausland wird die Förderung zurückgefordert. Die Rückzahlung kann Ihnen auf Antrag gestundet werden.

Die Zulage können Sie jährlich auf maximal zwei Altersversorgungsverträge aufteilen. Sie setzt sich zusammen aus Grundzulage und Kinderzulage für kindergeldberechtigte Kinder und wird auf Antrag des Zulageberechtigten bei der **Zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA)** festgesetzt und dem Altersvorsorgevertrag gutgeschrieben. Die Kinderzulage erhält der Kindergeldempfänger; bei steuerlich zusammen veranlagten Eltern bekommt sie grundsätzlich die Mutter. Auf Antrag bei der Eltern kann sie auch dem Vater zugeordnet werden.

Um die maximale Förderung bei den Zulagen zu erhalten, müssen vom individuellen sozialversicherungspflichtigen Entgelt des Vorjahres

im Zeitraum 2002/2003	1 %, maximal 525,00 EUR
im Zeitraum 2004/2005	2 %, maximal 1 050,00 EUR
im Zeitraum 2006/2007	3 %, maximal 1 575,00 EUR
und ab 2008	4 %, maximal 2 100,00 EUR

abzüglich der jährlichen Zulage für die betriebliche Altersversorgung aufgewendet werden.

Die maximale jährliche Zulage beträgt

Zeitraum	Alleinstehende	Ehepaare*	je Kind**
2002/2003	38,00 EUR	76,00 EUR	46,00 EUR
2004/2005	76,00 EUR	152,00 EUR	92,00 EUR
2006/2007	114,00 EUR	228,00 EUR	138,00 EUR
ab 2008	154,00 EUR	308,00 EUR	185,00 EUR

* bei denen jeder Partner eine eigene Altersversorgung aufbaut.

** für das ein Anspruch auf Kindergeld besteht.

Die Beiträge (Eigenbeiträge und Zulage) an eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds können bei der Einkommensteuererklärung als Sonderausgaben abgesetzt werden.

Es gelten folgende vom persönlichen Einkommen unabhängige Obergrenzen:

Zeitraum	Maximaler jährlicher Sonderausgabenabzug
2002/2003	525,00 EUR
2004/2005	1 050,00 EUR
2006/2007	1 575,00 EUR
und ab 2008	2 100,00 EUR

Der Sonderausgabenabzug steht jedem förderfähigen Ehegatten gesondert zu. Der nicht in voller Höhe ausgeschöpfte Abzugsbetrag kann nicht auf den anderen Partner übertragen werden.

Ist nur ein Ehegatte förderberechtigt, steht dem anderen Ehegatten ein sog. abgeleiteter Zulagenanspruch zu. In diesen Fällen kann der Sonderausgabenabzug des förderberechtigten Ehegatten auch für den Vertrag des Ehepartners genutzt werden. Es kommt aber nicht zu einer Verdopplung des Sonderausgabenabzugs.

Riester-Förderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Wandelt ein Arbeitnehmer unter Nutzung der Riester-Förderung Entgelt für eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds um, so muss ihm das Recht eingeräumt werden, den Vertrag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fortzusetzen und hierfür weiterhin die Förderung zu erhalten.

Wesentliche Unterschiede zur geförderten privaten Altersvorsorge

- Eine Zertifizierung ist im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung nicht erforderlich.
- Eine „Entnahme“ von angesammeltem Kapital für die Bildung privaten Wohneigentums ist nicht möglich.
- Die eingezahlten Beiträge können nicht vererbt werden. Es kann aber eine Hinterbliebenenversorgung vereinbart werden.

Zulagenverfahren und betriebliche Altersversorgung

Grundsätzlich zahlt der Arbeitgeber die umgewandelten versteuerten und verbeitragten Beträge direkt an Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds (Versorgungsträger). Mit Ablauf des Beitragsjahres hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Zulagen erworben. Doch die Zulagen müssen beantragt werden.

Der Arbeitnehmer erhält hierfür vom Versorgungsträger ein Antragsformular zugesandt. In dieses trägt er alle förderrelevanten Daten ein und sendet es ausgefüllt zurück.

- ▶ **Achtung: Die Zulage muss jährlich neu beantragt werden.**

Beim Versorgungsträger werden die Daten erfasst, geprüft und an die Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) weitergeleitet.

Die ZfA prüft, ob bereits Anträge gestellt und Zulagen überwiesen wurden. Sind noch keine Zulagen gezahlt worden und scheint der Zulagenanspruch begründet, ermittelt die ZfA anhand der Daten die Zulage und zahlt diese an den Versorgungsträger aus. Danach überprüft sie im Rahmen einer sog. Plausibilitätskontrolle, ob z. B. der Antragsteller im Beitragsjahr zum berechtigten Personenkreis gehört, und die Anzahl der zu berücksichtigenden Kinder.

Der Versorgungsträger schreibt die Zulage dem Altersvorsorgevertrag gut und informiert im Rahmen der jährlichen Bescheinigung den Arbeitnehmer hierüber. Besteht kein Zulagenanspruch oder hat sich eine Änderung bei der Zulage ergeben, wird hierüber der Versorgungsträger informiert.

Im Rahmen der Einkommensteuererklärung prüft das Finanzamt, ob dem Arbeitnehmer neben der Zulage noch steuerliche Vorteile in Form des zusätzlichen Sonderausgabenabzugs zustehen. Ist die ermittelte Steuerersparnis größer als die erhaltenen Zulagen, wird die Differenz im Einkommensteuerbescheid gutgeschrieben. Die Höhe der Steuererstattung wird der ZfA mitgeteilt.



Bauen Sie sich Ihre betriebliche Altersversorgung auf!

- 1.** Melden Sie bei Ihrem Arbeitgeber Ihren gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung an!
- 2.** Fragen Sie nach tarifvertraglichen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung und sprechen Sie auch mit Ihrem Betriebsrat!
- 3.** Informieren Sie sich, welche Möglichkeiten Ihr Arbeitgeber anbietet: Direktversicherung, Pensionsfonds, Pensionskasse, Direktzusage oder Unterstützungskasse!
- 4.** Prüfen Sie, welcher Förderweg für Sie der günstigste ist!
 - Wie passt der angebotene Weg in Ihr bisheriges Vorsorgekonzept?
 - Können Sie auf eine bestehende betriebliche Altersversorgung aufbauen?
 - Achten Sie auf anfallende Abschlusskosten und möglichst geringe Verwaltungskosten!
- 5.** Prüfen Sie, ob Ihr Arbeitgeber bereit ist, seinen ersparten Anteil an den Sozialversicherungsbeiträgen für die umgewandelten Gehaltsbestandteile als „Zuschuss“ zum Aufbau Ihrer Betriebsrente beizusteuern!



Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung



... in der Aufbauphase der Versorgung

Die steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge hängt von folgenden Faktoren ab:

- Wahl des Durchführungsweges,
- Finanzierung und Höhe der Beiträge,
- Art der steuerlichen Förderung.

Dabei ist zu beachten, dass es eine Vielzahl verschiedener Kombinationsmöglichkeiten der Durchführungswege und Finanzierungen beim Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung gibt. Zum einen besteht die Möglichkeit, steuerlich begünstigt und sozialversicherungsfrei Beiträge für eine betriebliche Altersversorgung aufzuwenden, zum anderen können Beiträge auch für eine private Altersvorsorge mit Riester-Förderung verwendet werden. Der Arbeitgeber kann seine Aufwendungen für eine betriebliche Altersversorgung in allen Durchführungswegen als Betriebsausgaben steuerlich Gewinn mindernd geltend machen. Will ein Arbeitnehmer im Rahmen der Direktversicherung, der Pensionskasse oder des Pensionsfonds die staatliche Förderung zum Aufbau einer Riester-Rente in Anspruch nehmen, müssen seine Beiträge vorher individuell versteuert und verbeitragt werden.

... in der Auszahlungsphase der Versorgung

Grundsätzlich unterliegen alle Leistungen der betrieblichen Altersversorgung der nachgelagerten Besteuerung. Ob die Leistung in ihrer Gesamtheit oder nur mit dem Ertragsanteil besteuert wird, richtet sich nach dem Durchführungsweg und der steuerrechtlichen Beurteilung der gezahlten Beiträge in der Aufbauphase. Ist der Leistungsempfänger Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung, unterliegen Renten der betrieblichen Altersversorgung der Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner.

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der betrieblichen Altersversorgung in der Aufbauphase

Durchführungsweg	Steuerrechtliche Behandlung		Sozialversicherungsrechtliche Behandlung	
	arbeitgeberfinanziert	arbeitnehmerfinanziert (Entgeltumwandlung)	arbeitgeberfinanziert	arbeitnehmerfinanziert (Entgeltumwandlung)*
Direktzusage und Unterstützungskasse	steuerfrei, da kein Arbeitslohn		beitragsfrei	bis 4 % der BBG** beitragsfrei
Direktversicherung	20 % Pauschalsteuer*** bis 1 752 EUR/ 2 148 EUR	20 % Pauschalsteuer*** bis 1 752 EUR/ 2 148 EUR, soweit noch nicht vom Arbeitgeber ausgeschöpft; individuell zu versteuern sind höhere bzw. Beiträge, für die die Riester-Förderung in Anspruch genommen wird	beitragsfrei bei pauschal versteuerten Beiträgen	beitragsfrei bei pauschal versteuerten Einmalzahlungen bis 1 752 EUR/ 2 148 EUR; Beitragspflicht bei Umwandlung von laufendem Entgelt und bei Inanspruchnahme der Riester-Förderung
Pensionskasse	bis 4 % der BBG** steuerfrei; wenn 4 % steuerfrei ausgeschöpft, 20 % Pauschalsteuer*** bis 1 752 EUR/ 2 148 EUR	bis 4 % der BBG** steuerfrei, sofern nicht vom Arbeitgeber ausgeschöpft; wenn 4 % steuerfrei ausgeschöpft, 20 % Pauschalsteuer*** bis 1 752 EUR/ 2 148 EUR, sofern noch nicht vom Arbeitgeber ausgeschöpft; individuell zu versteuern sind höhere bzw. Beiträge, für die die Riester-Förderung beansprucht wird	bis 4 % der BBG** beitragsfrei; zusätzlich beitragsfrei bei Pauschalbesteuerung	bis 4 % der BBG** beitragsfrei; beitragsfrei bei pauschal versteuerten Einmalzahlungen bis 1 752 EUR/ 2 148 EUR; Beitragspflicht bei Inanspruchnahme der Riester-Förderung

Pensionsfonds	bis 4 % der BBG** steuerfrei	bis 4 % der BBG** steuerfrei, sofern nicht vom Arbeitgeber ausgeschöpft; individuell zu versteuern sind darüber hinaus gehende bzw. Beiträge, für die die Riester-Förderung in Anspruch genommen wird	bis 4 % der BBG** beitragsfrei	bis 4 % der BBG** beitragsfrei; Beitragspflicht bei Inanspruchnahme der Riester-Förderung
---------------	------------------------------	---	--------------------------------	---

* Ab 2009 grundsätzlich beitragspflichtig.

** Beitragsbemessungsgrenze in der g RV (BBG).

*** Zuzüglich Solidaritätszuschlag und eventuell zuzüglich Kirchensteuer.

Steuerrechtliche Behandlung der betrieblichen Altersversorgung in der Auszahlungsphase		
Durchführungsweg	arbeitgeberfinanziert	Entgeltumwandlung
Direktzusage	steuerpflichtig, weil die Zahlung als Arbeitslohn zu behandeln ist	steuerpflichtig, weil die Zahlung als Arbeitslohn zu behandeln ist
Unterstützungskasse	steuerpflichtig, weil die Zahlung als Arbeitslohn zu behandeln ist	steuerpflichtig, weil die Zahlung als Arbeitslohn zu behandeln ist
Direktversicherung	Ertragsanteil steuerpflichtig, wenn in der Ansparphase pauschal besteuert wurde	Ertragsanteil steuerpflichtig, wenn in der Ansparphase pauschal besteuert wurde; steuerpflichtig bei Riester-Förderung
Pensionskasse	steuerpflichtig, wenn in der Ansparphase Steuerfreiheit vorlag; Ertragsanteil steuerpflichtig, wenn in der Ansparphase pauschal besteuert wurde	steuerpflichtig, wenn in der Ansparphase Steuerfreiheit vorlag; Ertragsanteil steuerpflichtig, wenn in der Ansparphase pauschal besteuert wurde; steuerpflichtig bei Riester-Förderung
Pensionsfonds	steuerpflichtig, wenn in der Ansparphase Steuerfreiheit vorlag	steuerpflichtig, wenn in der Ansparphase Steuerfreiheit vorlag; steuerpflichtig bei Riester-Förderung

AltZertG

Gesetz über die Zertifizierung von Altersvorsorgeverträgen

Anordnung 54

(des Ministers für Arbeit) zur Einführung einer Zusatzrentenversorgung für die Arbeiter und Angestellten in den wichtigsten volkseigenen Betrieben vom 9. 3. 1954 (Anordnung 54 bzw. AO 54). Die AO 54 galt in der ehemaligen DDR. Nach dem Einigungsvertrag und höchstrichterlicher Rechtsprechung sind die Anwartschaften auf Leistungen nach der AO 54 zum 31. 12. 1991 untergegangen. Versorgungsempfänger, die am Stichtag (31. 12. 1991) eine Rente nach der AO 54 erhielten, haben grundsätzlich einen Zahlungsanspruch. Keinen Anspruch haben ehemalige AO 54-Rentner, deren Ansprüche durch Vergleich abgefunden wurden.

Anpassung

Der Arbeitgeber muss unter Beachtung der wirtschaftlichen Lage seines Unternehmens alle drei Jahre die Möglichkeit einer Anpassung der Betriebsrenten prüfen (§ 16 Abs. 1 BetrAVG). Lässt es die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu, sind die Betriebsrenten entsprechend anzupassen. Dies gilt nicht für:

- Versorgungsanwartschaften,
- Betriebsrenten, die jährlich verpflichtend um 1 % erhöht werden (§ 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG),
- Betriebsrenten aus Direktversicherungen oder Pensionskassen, wenn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschüsse für Rentenerhöhungen verwendet werden (§ 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG).

Auf einer Entgeltumwandlungszusage nach dem 31.12.2000 beruhende Renten sind jährlich um mindestens 1 % anzupassen.

Bei einer Durchführung über eine Direktversicherung bzw. über eine Pensionskasse müssen sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschüsse für eine Rentenerhöhung verwendet werden (§ 16 Abs. 5 BetrAVG).

Die Anpassungsvorschriften gelten nicht für Beitragszusagen mit Mindestleistung (§ 16 Abs. 3 Nr. 3 BetrAVG).

Anwartschaft (unverfallbare)

auf eine betriebliche Altersversorgung ist das Recht des Arbeitnehmers auf eine spätere Leistung der betrieblichen Altersversorgung.

ArEV

Verordnung über die Bestimmung des Arbeitsentgelts in der Sozialversicherung (Arbeitsentgeltverordnung)

AVmG

Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz)

Beitragsbemessungsgrenze

in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten ist die Obergrenze, bis zu der Ihr Bruttoarbeitsentgelt/Bruttoarbeitseinkommen in der gRV versichert wird.

Beitragsorientierte Leistungszusage

Hier sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Versorgungsleistung zu und teilt ihm den Betrag mit, der zur Finanzierung der Versorgungsleistung aufgewendet wird (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG).

Beitragszusage (Defined contribution)

Die im Ausland verbreitete reine Beitragszusage ist in Deutschland nicht zulässig, denn der Arbeitgeber garantiert bei dieser nur die Zahlung von Beiträgen für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung; er gewährleistet aber nicht deren Erhalt.

Beitragszusage mit Mindestleistung

Hier verpflichtet sich der Arbeitgeber zur Zahlung von Beiträgen für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung. Dabei garantiert er den Erhalt der eingezahlten Beträge abzüglich der für die Absicherung der biometrischen Risiken verbrauchten Beiträge (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG). Die Beitragszusage mit Mindestleistung kann nur in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds erteilt werden.

BetrAVG

Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung

liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses zugesagt werden (§ 1 Abs. 1 BetrAVG).

Betriebsrenten

sind keine Leistungen der gRV, sondern Leistungen der Arbeitgeber an Arbeitnehmer. Sie beruhen auf einer Zusage des Arbeitgebers anlässlich des Arbeitsverhältnisses. Aus der Zusage ergeben sich Art und Umfang der Leistungen, ob z. B. eine Alters-, Invaliditäts- oder/und Hinterbliebenenversorgung gewährt wird.

Biometrische Risiken

sind die mit dem menschlichen Leben verbundenen Risiken „Tod“, „Invalidität“ und „Langlebigkeit“.

Deferred compensation (aufgeschobene Vergütung)

siehe Entgeltumwandlung

Defined benefit (Leistungszusage)

siehe Leistungszusage

Defined contribution (Beitragszusage)

siehe Beitragszusage

Direktversicherung

liegt vor, wenn der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer eine Lebensversicherung für seinen Arbeitnehmer abschließt, für die der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen bezugsberechtigt sind (§ 1b Abs. 2 BetrAVG).

Direktzusage (Pensionszusage)

Hier sichert der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zu, unmittelbar Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu erbringen, ohne sich eines Versorgungsträgers zur Erfüllung der Zusage zu bedienen. Hat der Arbeitgeber die Pensionszusage schriftlich erteilt, kann er zur Finanzierung seiner Zusage Gewinn mindernde Pensionsrückstellungen bilden (§ 6a Einkommensteuergesetz – EStG).

Durchführungswege

Die betriebliche Altersversorgung in Deutschland kennt fünf Durchführungswege: Direktzusage, Unterstützungskasse, Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

Entgeltumwandlung (Deferred compensation)

liegt vor, wenn der Arbeitnehmer auf Teile des bereits vereinbarten Entgelts für künftig zu erbringende Arbeitsleistung verzichtet und dieser Teil vom Arbeitgeber zum Erwerb einer wertgleichen Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung verwendet wird (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG). Zum Anspruch auf Entgeltumwandlung vgl. § 1a BetrAVG.

EStG

Einkommensteuergesetz

Förderung

Der Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung wird unterschiedlich steuerlich gefördert. Es besteht je nach Durchführungsweg die Möglichkeit, die Beiträge steuerfrei, pauschal versteuert oder individuell versteuert zu zahlen.

Gehaltsumwandlung

siehe Entgeltumwandlung

Gesamtversorgung

Oftmals sehen Versorgungsregelungen vor, dem Arbeitnehmer einen bestimmten Prozentsatz seines letzten Gehalts als Gesamtversorgung zu garantieren. In diesen Fällen zahlt der Arbeitgeber die Differenz zwischen gesetzlicher Rente und dem letzten Gehalt als Betriebsrente. Die Rentenerhöhungen der gRV können dazu führen, dass die betriebliche Altersversorgung bei Eintritt des Versorgungsfalls oder danach teilweise gesenkt wird oder ganz entfällt.

Insolvenzversicherung

Betriebsrenten und unverfallbare Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung sind gegen Insolvenz des Arbeitgebers beim Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) geschützt (§§ 7 bis 15 BetrAVG), wenn sie von der Zahlungsfähigkeit des Arbeitgebers abhängig sind.

Leistungszusage (Defined benefit)

Hier sagt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine von vornherein in der Höhe bestimmbare Versorgungsleistung zu.

Pensionsfonds

ist eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die betriebliche Altersversorgung durchführt (§ 1b Abs. 3 BetrAVG). Er wird von einem oder mehreren Unternehmen getragen und unterliegt der Versicherungsaufsicht. Arbeitnehmer oder deren Hinterbliebene haben einen eigenen

Rechtsanspruch gegen den Pensionsfonds. Dieser ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Leistung als lebenslange Altersrente oder in Form eines Auszahlungsplans mit unmittelbar anschließender Restverrentung (§ 112 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 VAG) zu zahlen.

Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG)

sichert von der Zahlungsfähigkeit des Arbeitgebers abhängige Betriebsrenten und gesetzlich unverfallbare Anwartschaften.

Dieser hat im Rahmen seiner Aufgaben öffentlich-rechtliche Befugnisse. Finanziert wird er durch Pflichtbeiträge der Arbeitgeber, die einen durch den PSVaG geschützten Durchführungsweg gewählt haben.

Pensionskasse

ist eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die betriebliche Altersversorgung durchführt und dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen einen Rechtsanspruch auf ihre Leistungen gewährt (§ 1b Abs. 3 BetrAVG). Sie wird entweder von einem oder mehreren Unternehmen getragen und unterliegt der Versicherungsaufsicht.

Tarifbindung

an einen Tarifvertrag ist grundsätzlich gegeben, wenn der Arbeitgeber Mitglied des Arbeitgeberverbandes und der Arbeitnehmer Gewerkschaftsmitglied ist oder ein allgemein verbindlicher Tarifvertrag gilt.

SGB IV

Viertes Buch (IV) – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung
Sozialgesetzbuch

Unterstützungskasse

ist eine rechtlich selbständige Versorgungseinrichtung, die betriebliche Altersversorgung ohne Rechtsanspruch auf ihre Leistungen gewährt (§ 1b Abs. 4 S. 1 BetrAVG). Der Arbeitgeber bleibt gegenüber seinem Arbeitnehmer zur Leistung verpflichtet und bedient sich zur Erfüllung seiner Versorgungsverpflichtungen der Unterstützungskasse.

Unverfallbarkeit

bedeutet, dass eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung trotz Ausscheidens aus dem Unternehmen vor Eintritt des Versorgungsfalls erhalten bleibt (§ 1b Abs. 1 BetrAVG bzw. § 30 BetrAVG).

VAG

Gesetz über die Beaufsichtigung der Versicherungsunternehmen (Versicherungsaufsichtsgesetz)

Versicherungsaufsicht

umfasst die Zulassung und Beaufsichtigung des Geschäftsbetriebs der Versicherungsunternehmen.

Versorgungszusage

ist das Versprechen des Arbeitgebers, Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren. Im Rahmen der Versorgungszusage entscheidet der Arbeitgeber über den Inhalt und die genaue Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung und legt einen Durchführungsweg, die Art sowie den Umfang der betrieblichen Altersversorgung fest.

Vorzeitige Altersleistung

ist einem Arbeitnehmer auf Verlangen nach Erfüllung der Wartezeit und sonstigen Leistungsvoraussetzungen aus der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren, wenn er aus der gRV vor Vollendung des 65. Lebensjahres eine Vollrente als Altersrente erhält (§ 6 BetrAVG).

Wartezeit

Die Wartezeit bestimmt zusätzliche Leistungsvoraussetzungen, nach deren Erfüllung ein Anspruch auf betriebliche Altersversorgung geltend gemacht werden kann. Die Wartezeit bestimmt z. B., welche Mindestdienstzeit oder welches Mindestdienstalter der Arbeitnehmer zurückgelegt haben muss, damit er einen Versorgungsanspruch erwirbt. Keine Wartezeiten gibt es bei Entgeltumwandlung.

Unser Service: Kostenlos Auskunft, Beratung und Hilfe zur geförderten Altersvorsorge



- ▲ kompetent
- ▲ persönlich
- ▲ flexibel

... und alles aus einer Hand



Wir erleichtern Ihnen den Weg.

Wann immer Sie Fragen haben, mehr Informationen oder Beratung wünschen, wenden Sie sich vertrauensvoll an eine unserer bundesweit vertretenen **Auskunfts- und Beratungsstellen**. Unsere fachkundigen Mitarbeiter helfen Ihnen gern. Im ganz persönlichen Beratungsgespräch. Kostenlos.

In zahlreichen Auskunfts- und Beratungsstellen sind zusätzlich trägerübergreifende Servicestellen für Rehabilitation eingerichtet worden. Eine aktuelle Auflistung dieser Servicestellen finden Sie auf den Internetseiten der BfA sowie den Seiten **65 bis 67** dieser Broschüre.

Bitte vereinbaren Sie vorab einen Besuchstermin. Das spart Wartezeit. Bringen Sie zur Beratung Ihre Versicherungsnummer, Ihre Versicherungsunterlagen und Ihren Personalausweis mit. Unsere besucherfreundlichen Öffnungszeiten können Sie ebenfalls telefonisch erfragen (siehe Seite **65 bis 67**).



Wir sind gern für Sie da. Auf allen Wegen moderner Kommunikation.

Über **Internet**, www.bfa.de, erreichen Sie uns rund um die Uhr.

Sie können

- ▲ Vordrucke oder Broschüren herunterladen,
- ▲ bequem einen Versicherungsverlauf oder eine Renteninformation anfordern,
- ▲ sich über die Themenvielfalt in der gesetzlichen Rentenversicherung – Versicherung, Rente und Rehabilitation – informieren.

Schicken Sie uns eine E-Mail. Unsere Adresse: bfa@bfa.de.



Wählen Sie.

Der kurze Weg zu den Experten ist unser **Service-Telefon**, Ihre Hotline zur Bundesversicherungsanstalt für Angestellte.

Hier erhalten Sie

- ▲ ebenfalls kostenlos Rat und Hilfe,
- ▲ Anschriften und Öffnungszeiten unserer Auskunft- und Beratungsstellen,
- ▲ Termine verschiedener Vorträge und Seminare zu den Themenbereichen Rente und Rehabilitation,
- ▲ auf Anforderung Informationsbroschüren.

Wählen Sie 0800 3331919. Zum Nulltarif. Auch außerhalb der üblichen Geschäftszeiten:

Montag bis Donnerstag 9.00 bis 19.30 Uhr
Freitag 9.00 bis 13.00 Uhr



Sie können die Hilfe unserer fachkundigen Mitarbeiter ebenfalls auf verschiedenen **Messen und Ausstellungen** in Anspruch nehmen.

An BfA-eigenen Ständen erhalten Sie neben Auskünften und Beratung zusätzlich verschiedenes Informationsmaterial zu den Themen Rente und Rehabilitation.



Unsere Auskunfts- und Beratungsstellen

Alle unsere Auskunfts- und Beratungsstellen sind für Sie auch per E-Mail erreichbar unter: bfa.in.stadt.eintragen@bfa.de. Zum Beispiel in Düsseldorf: bfa.in.duesseldorf@bfa.de.

86150 Augsburg

10709 Berlin-Wilmersdorf

10179 Berlin-Mitte

33602 Bielefeld

06749 Bitterfeld

53111 Bonn

14770 Brandenburg

Bahnhofstr. 7

Fehrbelliner Platz 5

Wallstr. 9–13

Bahnhofstr. 28

Walther-Rathenau-Str. 38

Rabinstr. 6

Nicolaiplatz 12

☎ 0821 5035-0

☎ 030 86888-0

☎ 030 20247-5

☎ 0521 5254-0

☎ 03493 6020-0

☎ 0228 2808-01

☎ 03381 3209-0

38100 Braunschweig	Friedrich-Wilhelm-Str. 3	☎ 0531 1230-0
28195 Bremen	Domshof 18–20	☎ 0421 3652-0
09111 Chemnitz	An der Markthalle 3–5	☎ 0371 6971-0
03046 Cottbus	Spremberger Str. 13–15	☎ 0355 494-0
64283 Darmstadt	Ludwigstr. 1	☎ 06151 153769-0
06844 Dessau	Zerbster Str. 32	☎ 0340 23011-0
44137 Dortmund	Hansastr. 95	☎ 0231 9063-500
01307 Dresden	Fetscherstr. 34	☎ 0351 44060-0
40210 Düsseldorf	Graf-Adolf-Str. 35–37	☎ 0211 3806-0
99096 Erfurt	Blosenburgerstr. 20	☎ 0361 3027-0
45127 Essen	Lindenallee 6–8	☎ 0201 24033-0
60313 Frankfurt/Main	Stiftstr. 9–17	☎ 069 29998-0
15230 Frankfurt/Oder	Karl-Marx-Str. 2	☎ 0335 5618-0
79098 Freiburg i. Br.	Friedrichring 1	☎ 0761 3871-0
36037 Fulda	Bahnhofstr. 26	☎ 0661 250268-0
07545 Gera	Reichsstr. 5	☎ 0365 91800-0
35390 Gießen	Südanlage 21	☎ 0641 9729-0
02826 Görlitz	Wilhelmsplatz 1	☎ 03581 87850-0
04668 Grimma	Markt 10	☎ 03437 9241-0
38820 Halberstadt	Woort 3	☎ 03941 5732-6
06108 Halle	Leipziger Str. 91	☎ 0345 2925-0
20354 Hamburg	Jungfernstieg 7	☎ 040 34891-0
20535 Hamburg	Bürgerweide 4	☎ 040 24190-0
30159 Hannover	Bahnhofstr. 8	☎ 0511 35799-0
74072 Heilbronn	Lohtorstr. 2	☎ 07131 203936-0
98693 Ilmenau	Marktstr. 12 b	☎ 03677 84519-0
07743 Jena	Goethestr. 1	☎ 03641 4708-0
67655 Kaiserslautern	Stiftsplatz 5	☎ 0631 32040-0
76133 Karlsruhe	Kaiserstr. 215	☎ 0721 1804-0
34117 Kassel	Friedrich-Ebert-Str. 5	☎ 0561 7890-0
24103 Kiel	Herzog-Friedrich-Str. 44	☎ 0431 9878-0
50667 Köln	Hohe Str. 160–168	☎ 0221 25882-0
04105 Leipzig	Nordstr. 17	☎ 0341 71135-0
23552 Lübeck	Beckergrube 2	☎ 0451 79947-01
39108 Magdeburg	Maxim-Gorki-Str. 14	☎ 0391 7399-0
55116 Mainz	Am Brand 31	☎ 06131 274-0
68159 Mannheim	E 1, Nr. 16	☎ 0621 1591-0
80331 München	Viktualienmarkt 8	☎ 089 51081-0
48143 Münster	Von-Steuben-Str. 20	☎ 0251 5382-0
17033 Neubrandenburg	Brodaer Str. 11	☎ 0395 5637-0
90402 Nürnberg	Richard-Wagner-Platz 1	☎ 0911 2380-0
26122 Oldenburg	Elisenstr. 12	☎ 0441 950795-0
49074 Osnabrück	Neumarkt 7	☎ 0541 3357-0
01796 Pirna	Dohnaische Str. 68	☎ 03501 4667-0
08523 Plauen	Oberer Steinweg 4	☎ 03741 28026-0

14473 Potsdam	Lange Brücke 2	  0331 8853-0
93047 Regensburg	Maximilianstr. 9	  0941 5849-0
18057 Rostock	Kröpeliner Str. 57	  0381 45945-0
66111 Saarbrücken	Grhzig.-Friedrich-Str. 16–18	  0681 9370-0
19053 Schwerin	Schmiedestr. 8–12	  0385 5758-0
18439 Stralsund	Langenstr. 54	  03831 280151
70174 Stuttgart	Kronenstr. 25	  0711 1871-5
98527 Suhl	Marienstieg 3	  03681 786-0
54290 Trier	Domfreihof 1	  0651 97071-0
89073 Ulm	Karlstr. 33	  0731 96735-0
38855 Wernigerode	Breite Str. 53 a	 03943 6963-0
65183 Wiesbaden	Marktstr. 10	 0611 157559-0
06886 Wittenberg	Collegienstr. 59 c	 03491 4204-0
97070 Würzburg	Schönbornstr. 4–6	  0931 3572-0
42103 Wuppertal	Wupperstr. 14	  0202 4595-01
06712 Zeitz	Roßmarkt 13	 03441 8588-0
08056 Zwickau	Hauptmarkt 24–25	  0375 27748-0



In diesen Auskunft- und Beratungsstellen wurden trägerübergreifende Servicestellen für Rehabilitation eingerichtet. Hier erhalten Sie Rat und Unterstützung beim Beantragen von Rehabilitationsleistungen aller Reha-Träger. Die Mitarbeiter dieser Servicestellen für Rehabilitation nehmen Ihren Antrag entgegen, leiten diesen unverzüglich an den zuständigen Träger weiter und wirken auf eine schnelle Entscheidung hin.

The advertisement features a grey background with three thick, curved, pinkish-purple brushstrokes. On the left, the word "Servicephone" is written vertically in white. In the center, the text "Ihr schneller Weg zur ZfA" is displayed, with "ZfA" in a large, bold, blue font. Below this, the phone number "030 865-78998" is written in blue, separated from the text above by a thin blue horizontal line.

Servicephone

Ihr schneller Weg
zur **ZfA**

030 865-78998

Die **Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA)** prüft im Rahmen der geförderten Altersvorsorge Ihren Anspruch auf staatliche Förderung. Sie berechnet die Zulagen und zahlt diese aus.

Wichtige Ansprechpartner



Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. (aba)

Rohrbacher Str. 12
69115 Heidelberg

Tel.: 06221 137178-0
Fax: 06221 24210
www.aba-online.de

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)

Graurheindorfer Str. 108
53117 Bonn

Tel.: 0228 4108-0
Fax: 0228 4108-1550
www.bafin.de

Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung

Wilhelmstr. 49
10117 Berlin

Tel.: 01888 527-0
Fax: 01888 527-1922
www.bmgs.bund.de
E-Mail: info@bmgs.bund.de

Bundesministerium der Finanzen

Wilhelmstr. 97
11017 Berlin

Tel.: 030 2242-0
Fax: 030 2242-4629
www.bundesfinanzministerium.de

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)

Haus der deutschen Wirtschaft
Breite Str. 29
10178 Berlin

Tel.: 030 2033-0
Fax: 030 2033-1055
www.bda-online.de

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Tel.: 030 24060-0
Fax: 030 24060-324
www.dgb.de

Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG)

Berlin-Kölnische-Allee 2–4
50969 Köln

Tel.: 0221 93659-0
Fax: 0221 93659-299
www.psvag.de
E-Mail: info@psvag.de

Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL)

Hans-Thoma-Str. 19
76133 Karlsruhe

Tel.: 0721 155-0
Fax: 0721 1555-666
www.vbl.de

Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA)

bei der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte
Ruhrstr. 2
10704 Berlin

Tel.: 030 865-78998
www.bfa.de
E-Mail: zulagenstelle@bfa.de



Diese Broschüre kann Ihnen die Entscheidung nicht abnehmen, ob und wie Sie die „Riester-Rente“ nutzen oder überhaupt zusätzlich für Ihr Alter vorsorgen wollen. Sie gibt Ihnen jedoch wichtige Hinweise, was bedacht werden muss und wonach Sie die Anbieter von Vorsorgeprodukten fragen sollten.

Die zusätzlich enthaltene „Checkliste“ hilft Ihnen bei Ihrer ganz persönlichen Entscheidung. Sie erklärt in Kurzform, wie man am zweckmäßigsten dabei vorgeht.

Die Broschüre ist im Rahmen der neuen Reihe „BfA-Wegweiser/ GEFÖRDERTE ALTERSVORSORGE“ erschienen und **auf Bestellung bei der**

**Bundesversicherungsanstalt für Angestellte
Vordruckversandstelle
10704 Berlin**

**auch per E-Mail über Vordruck@bfa.de
erhältlich.**



Die BfA: Ihr Rentenversicherungsträger

Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte – kurz BfA – ist der selbständige Träger der gesetzlichen Rentenversicherung für alle pflichtversicherten Angestellten. Der BfA können freiwillig Hausfrauen, Freiberufler und Gewerbetreibende – Selbständige auch als Pflichtversicherte – beitreten.

Die BfA erhält die Rentenversicherungsbeiträge der Versicherten und Arbeitgeber und zahlt sie als Renten und unterstützende Leistungen sofort wieder aus. Zu den wichtigsten Aufgaben der BfA gehört es:

- Renten im Alter, bei Erwerbsminderung und an Hinterbliebene zu zahlen,
- Rehabilitationsleistungen zur wesentlichen Besserung oder Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit zu finanzieren.

Als einer der größten Rentenversicherungsträger Europas betreut die BfA fast 25 Millionen Versicherte und mehr als sieben Millionen Rentner in der Bundesrepublik Deutschland. Die BfA hat ihren Sitz in Berlin und ist mit ihren Auskunfts- und Beratungsstellen in allen Bundesländern vielfach vertreten, auch in Ihrer Nähe.

Im Rahmen der privaten Altersvorsorge sind der BfA die Aufgaben der „Zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen“ (ZfA) übertragen worden. Sie berechnet die staatlichen Zulagen und zahlt sie aus.