



Alphabetische Informationen zur betrieblichen Altersversorgung.

Für Sie kurz zusammengefasst.

Ausscheiden aus dem Unternehmen bzw. Arbeitgeberwechsel

Bei einer durch den Arbeitgeber finanzierten Versorgung bleiben die Ansprüche erhalten, sofern der Mitarbeiter das 21. Lebensjahr vollendet und die Zusage mindestens drei Jahre bestanden hat. In der Versorgungsregelung kann zugunsten des Mitarbeiters auch von dieser Regelung abgewichen und beispielsweise die sofortige vertragliche Unverfallbarkeit der Ansprüche vereinbart werden.

Bei Entgeltumwandlung hat der Arbeitnehmer von Beginn an einen unwiderruflichen Anspruch auf die versicherten Leistungen. Bei Ausscheiden bleiben die Versorgungsansprüche gemäß der vereinbarten Versicherungszusage erhalten. Für bestehende unverfallbare Ansprüche hat der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Übertragung der Versorgung auf den Versorgungsträger des neuen Arbeitgebers.

Es besteht auch die Möglichkeit, den Vertrag privat mit eigenen Beiträgen aus dem Netto fortzuführen oder beitragsfrei ruhen zu lassen.

Bezugsrecht im Todesfall

Sofern der Vorsorgebaustein Hinterbliebenenrente eingeschlossen wurde, sind die Hinterbliebenen, hierzu zählen der Ehepartner, der eingetragene Lebenspartner, die kindergeldberechtigten Kinder, der nicht eheliche Lebensgefährte in häuslicher Gemeinschaft, im Todesfall bezugsberechtigt.

Falls keine dieser Personen vorhanden ist, wird ein Sterbegeld von maximal 7.669 Euro fällig.

Elternzeit bzw. entgeltlose Zeiten

Der Mitarbeiter kann sich während einer entgeltlosen Dienstzeit den Versicherungsschutz in voller Höhe erhalten, indem die Beiträge aus privaten Mitteln weiter gezahlt werden. Alternativ besteht auch die Möglichkeit, die Beitragszahlung für diesen Zeitraum einzustellen (bei Verringerung der Leistungen) und den Vertrag danach unter bestimmten Voraussetzungen wieder aufleben zu lassen.

„Hartz IV“

Gesetzlich unverfallbare Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz sind nicht verwertbar und werden grundsätzlich nicht auf das Arbeitslosengeld II („Hartz IV“) angerechnet.

Insolvenz des Arbeitgebers

Sollte der Arbeitgeber insolvent werden, bleibt die Versorgung bei bestehenden Ansprüchen (siehe „Ausscheiden“) unberührt. Der Vertrag kann somit fortgeführt werden.

Kapitalzahlung

Anstelle einer lebenslangen Altersrente kann zum Rentenbeginn eine einmalige Kapitalzahlung gewählt werden. Voraussetzung hierfür ist die rechtzeitige Beantragung vor dem Rentenbeginn.



Alphabetische Informationen zur betrieblichen Altersversorgung.

Für Sie kurz zusammengefasst.

Krankheit

Der Mitarbeiter kann sich während einer entgeltlosen Dienstzeit den Versicherungsschutz in voller Höhe erhalten, indem die Beiträge aus privaten Mitteln weiter gezahlt werden. Alternativ besteht auch die Möglichkeit, die Beitragszahlung für diesen Zeitraum einzustellen (bei Verringerung der Leistungen) und den Vertrag danach unter bestimmten Voraussetzungen wieder aufleben zu lassen.

Renteninformation

Die PENSIONSKASSE stellt während der Vertragslaufzeit eine jährliche Mitteilung zum Stand und zur Entwicklung zusammen und versendet diese im 1. Halbjahr eines Kalenderjahres an den Arbeitnehmer. Dabei handelt es sich um die so genannte Renteninformation.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Die Beiträge sind bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Allgemeinen Rentenversicherung sozialversicherungsfrei.

Die Entgeltumwandlung führt zu einer reduzierten Bemessungsgrundlage für die Leistungen aus den gesetzlichen Sozialversicherungen (bei Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung) und ggf. anderen Sozialleistungen, z. B. des Elterngeldes. Dadurch kann es später zu entsprechend geringeren Leistungen aus diesen Systemen kommen.

Des Weiteren kann die Entgeltumwandlung zu einer Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung führen. Die Versorgungsleistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung unterliegen der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, wenn der Rentner Pflicht- oder freiwillig Versicherter in einer gesetzlichen Krankenversicherung ist, wobei für Pflichtversicherte in der Krankenversicherung ein Freibetrag bzw. eine Freigrenze berücksichtigt wird. Privatversicherte sind dagegen beitragsfrei.

Steuern

Die Beiträge sind nach § 3 Nr. 63 EStG einkommensteuerfrei, wenn sie im Rahmen eines ersten Dienstverhältnisses in der Steuerklasse I – V gezahlt werden, und soweit sie im Kalenderjahr insgesamt 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen.

Die Alters-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenleistungen sind als sonstige Einkünfte voll zu versteuern, soweit sie auf Altersvorsorgebeiträgen beruhen, die gemäß § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei belassen wurden (§ 22 Nr. 5 EStG).

Zusageart BOLZ

Bei einer beitragsorientierten Leistungszusage (BOLZ) sagt der Arbeitgeber zu, bestimmte Beiträge in eine Versorgung einzubringen. Die Höhe der Leistungen ist abhängig von den gezahlten Beiträgen und errechnet sich nach anerkannten versicherungsmathematischen Grundsätzen und gemäß den geltenden Allgemeinen Versicherungsbedingungen und Satzung der PENSIONSKASSE.