

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

MetallDirektversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG

Ausscheiden aus der Firma/ Arbeitgeberwechsel

Bei einer durch den Arbeitgeber finanzierten Versorgung: Die Ansprüche bleiben erhalten, sofern die oder der Beschäftigte das 21. Lebensjahr vollendet und die Zusage mindestens drei Jahre bestanden hat. In der Versorgungszusage kann zugunsten der oder des Mitarbeitenden auch von dieser Regelung abgewichen und beispielsweise die sofortige Unverfallbarkeit der Ansprüche vertraglich vereinbart werden.

Bei Entgeltumwandlung: Beschäftigte als versicherte Personen haben von Beginn an einen unwiderruflichen Anspruch auf die versicherten Leistungen. Bei Ausscheiden bleiben die Versorgungsansprüche gemäß der vereinbarten Versorgungszusage erhalten.

Für bestehende (unverfallbare) Ansprüche haben Mitarbeitende einen Rechtsanspruch auf Übertragung der Versorgung auf den Versorgungsträger des neuen Arbeitgebers. Es besteht auch die Möglichkeit, den Vertrag privat (beitragsfrei oder beitragspflichtig) fortzuführen.

„Vervielfältiger-Regelung“: Anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses besteht grundsätzlich die Möglichkeit – statt einer normalen Barauszahlung – z. B. eine Abfindung anlässlich Ausscheidens in eine betriebliche Altersversorgung einzubringen. Für diese Beiträge kann die sog. „Vervielfältiger-Regelung“, d. h. die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG und ggf. die Pauschalversteuerung mit 20 Prozent nach § 40b Abs. 2 Satz 3 EStG a. F. angewandt werden. Zusätzlich zur Steuerbegünstigung sind diese Beiträge ggf. auch sozialversicherungsfrei.

Beitragsbemessungsgrenze (BBG)

Die BBG West ist maßgeblich für die Höhe der Jahresbeiträge, die Sparer*innen jährlich steuer- und sozialversicherungsfrei für ihre Betriebsrente aufwenden können. 2022 sinkt sie leicht gegenüber dem Vorjahr. Für

neue Betriebsrentenverträge ändert sich durch die leichte Absenkung nichts. Alle Sparer*innen können 2022 insgesamt 3.384 Euro jährlich bzw. 282 Euro monatlich sozialversicherungs- und steuerfrei aus ihrem Bruttoentgelt umwandeln (4% der BBG West), steuerfrei sogar bis zu 6.768 Euro jährlich bzw. 564 Euro monatlich (8% der BBG West). Wenn Beschäftigte bereits Entgelt zugunsten einer Betriebsrente umwandeln und ihre Beiträge 2022 insgesamt höher sind als die aktuellen Grenze, verlieren sie diese Vorteile der staatlichen Förderung nur für jeden Euro oberhalb der neuen Höchstgrenzen. Bei Bedarf kann der Beitrag deshalb auch vorübergehend reduziert werden, wodurch sich auch die Höhe der Anwartschaft verringert. Dazu ist eine Änderung der Entgeltumwandlungsvereinbarung notwendig sowie eine Mitteilung an die MetallRente-Verwaltung.

Bezugsrecht im Todesfall

Sieht die Versorgung Leistungen für den Todesfall vor, sind in der genannten Reihenfolge bezugsberechtigt:

- 01 der Ehegatte/die Ehegattin bzw. der Lebenspartner / die Lebenspartnerin
- 02 die kindergeldberechtigten Kinder bis zu einem bestimmten Höchstalter
- 03 der/die namentlich benannte Lebensgefährte*in bzw. Lebenspartner*in einer nicht eingetragenen Lebenspartnerschaft.
- 04 Falls keine dieser Personen vorhanden ist und eine Leistung als Sterbegeld gezahlt wird: Sterbegeld (maximal 8.000 Euro) an die vom Arbeitgeber mit Einvernehmen der oder des Beschäftigten benannten Berechtigten, ansonsten die Erben.

Elternzeit

Siehe entgeltlose Dienstzeiten

Entgeltlose Dienstzeiten

Mitarbeitende können sich während einer entgeltlosen Dienstzeit den Versicherungsschutz in voller Höhe erhalten, indem sie die Beiträge aus

privaten Mitteln weiterzahlen. Es gibt auch die Option, die Beitragszahlung für diesen Zeitraum einzustellen (bei Verringerung der Leistungen) und den Vertrag danach unter bestimmten Voraussetzungen wieder aufleben zu lassen.

Nachdotierung

Für entgeltlose Dienstzeiten (Auslandsaufenthalt, Elternzeit etc.) bei bestehendem ersten Dienstverhältnis können Nachdotierungen für den ausgebliebenen Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung steuerfrei nachgeholt werden.

Pro Dienstjahr, in dem im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde, können 8 Prozent der BBG steuerfrei nachdotiert werden. Insgesamt ist die Nachdotierung auf 10 Kalenderjahre begrenzt, wobei nur volle Kalenderjahre in Ansatz gebracht werden können. Maßgebend ist immer die jeweils aktuelle BBG des Jahres der Nachdotierung.

Die Nachdotierungen sind im Rahmen der üblichen 4 Prozent der BBG sozialversicherungsfrei. Eine gesonderte sozialversicherungsrechtliche Flankierung für den Nachdotierungsbetrag gibt es nicht.

Finanzieller Engpass

Wenn sich Beschäftigte die Beiträge nicht mehr leisten können, besteht die Möglichkeit, die Beitragszahlung einzustellen. Jedoch reduzieren sich dadurch die Versorgungsleistungen.

Gesetzlicher Arbeitgeberzuschuss

Seit dem 01.01.2019 gilt für neue, seit dem 01.01.2022 für bestehende Vereinbarungen: Soweit die Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds (§ 3 Nr. 63 EStG, § 40b EStG a. F.) sozialabgabenfrei ist, ist der Arbeitgeber zu einem Zuschuss i. H. v. bis zu 15 Prozent des umgewandelten Entgelts bis 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Deutschen Rentenversicherung für Deutschland West (BBG) verpflichtet.

Dieser Arbeitgeberzuschuss ist dabei steuer- und sozialversicherungsrechtlich wie Entgeltumwandlung zu behandeln. Von dieser Regelung können Tarifverträge abweichen.

Grundsicherung im Alter

Rentnerinnen und Rentner, deren regelmäßige Einnahmen sowie vorhandenes Vermögen nicht für den notwendigen Lebensunterhalt ausreichen, haben einen Anspruch auf Grundsicherung (eine Leistung der Sozialhilfe). Renten aus einer freiwilligen zusätzlichen Altersvorsorge, wie zum Beispiel bAV-Leistungen, werden – bis zu einem Betrag von 224,50 Euro im Jahr 2022 – nicht auf die Grundsicherung angerechnet.

„Hartz IV“ (Arbeitslosigkeit)

Gesetzlich unverfallbare Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz (siehe „Ausscheiden“) 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 Rente kann zum Rentenbeginn eine einmalige Kapitalzahlung erfolgen. Voraussetzung hierfür ist die rechtzeitige Beantragung vor dem vereinbarten Rentenbeginn.

Auch Rentenansprüche von bezugsberechtigten Hinterbliebenen können kapitalisiert werden, wenn dies vor Auszahlung der ersten Rente beantragt wird.

Krankheit (längere)

Siehe entgeltlose Dienstzeiten

Privatinsolvenz (des Versorgungsberechtigten)

Während der Anwartschaftsphase besteht im Fall einer Privatinsolvenz in der Regel keine Zugriffsmöglichkeit des Insolvenzverwalters auf die bestehenden Ansprüche der betrieblichen Altersversorgung.

Während der Leistungsphase fallen die oberhalb eines pfändungsfreien Betrages insgesamt zur Verfügung

stehenden Rentenleistungen in die Insolvenzmasse. Kapitalzahlungen fallen komplett in die Insolvenzmasse.

Renten Anpassung

Bei laufenden Renten ist gemäß Betriebsrentengesetz (§ 16 BetrAVG) alle drei Jahre zu prüfen, ob die Renten vom Arbeitgeber angepasst werden müssen. Diese Anpassungsprüfungspflicht entfällt, wenn ab Rentenbeginn sämtliche Überschüsse zur Erhöhung der Rentenleistungen verwendet werden (Überschussverwendungsart „Zusatzrente“) oder eine Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt wurde.

Auf Zusagen an arbeitsrechtlich beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer findet das BetrAVG keine Anwendung. Für diese Personen kann eine individuelle Anpassungsregelung getroffen werden.

Rentenbeginn (flexibel)

Die Rente bzw. das Kapital kann innerhalb eines längeren Zeitraumes, frühestens nach vollendetem 60. Lebensjahr, abgerufen werden. Die Rente verringert sich bei vorzeitiger Inanspruchnahme und erhöht sich ggf. bei späterem Abruf. Für Versorgungszusagen ab dem 01.01.2012 gilt die Vollendung des 62. Lebensjahres.

Sozialversicherung

Die Beiträge sind bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Deutschen Rentenversicherung für Deutschland West (BBG/DRV) 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 oder

die Rentnerin pflicht- oder freiwillig versichert in einer gesetzlichen Krankenversicherung ist. Privatversicherte sind beitragsfrei. Wer pflichtversichert ist, muss nur auf den Teil der monatlichen Betriebsrentenansprüche Krankenversicherungsbeiträge zahlen, der den gültigen Freibetrag (2022: 164,50 Euro im Monat) übersteigt. Bei einer Kapitalauszahlung wird das Versorgungskapital auf einen fiktiven Zeitraum von 120 Monaten verteilt und man zahlt monatlich zehn Jahre lang den entsprechenden Beitrag (2022 $120 \times 164,50 \text{ Euro} = 19.740 \text{ Euro}$). Beiträge zur Pflegeversicherung müssen jedoch auf die gesamte Betriebsrente abgeführt werden, wenn diese höher sind als die aktuelle Freigrenze.

Steuer

Die Beiträge sind nach § 3 Nr. 63 EStG einkommensteuerfrei, wenn sie im Rahmen eines ersten Dienstverhältnisses (Steuerklasse I – V) gezahlt werden, und soweit sie im Kalenderjahr insgesamt 8 Prozent der BBG 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).

Versorgungsunterlagen

Es werden umfassende Versorgungsunterlagen und jedes Jahr eine Standmitteilung erstellt.

Zusagearten

Bei einer beitragsorientierten Leistungszusage 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. Für Neuverträge wird diese Zusageart vom Versorgungswerk MetallRente vorerst nicht angeboten.

Bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung sagt der Arbeitgeber zu, bestimmte Beiträge in eine Versorgung einzubringen. Die Höhe der Leistungen ergibt sich mindestens aus der Summe der zugesagten Beiträge (soweit nicht für die Absicherung biometrischer Risiken verbraucht).