

Informationen zur betrieblichen Altersversorgung

KlinikRente im MetallPensionsfonds 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 (gesetzliche Unverfallbarkeit). In der Versorgungszusage kann zugunsten der oder des Beschäftigten auch von dieser Regelung abgewichen und beispielsweise die sofortige Unverfallbarkeit der Ansprüche vertraglich vereinbart werden. Bei Entgeltumwandlung: Beschäftigte haben von Beginn an einen unwiderruflichen Anspruch auf die versicherten Leistungen. Dies gilt auch für den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss. 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.

Bezugsrecht im Todesfall

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

- 1 Der Ehegatte / die Ehegattin bzw. der Lebenspartner / die Lebenspartnerin einer eingetragenen Lebenspartnerschaft
- 2 Die kindergeldberechtigten Kinder
- 3 Der namentlich benannte Lebensgefährte bzw. die Lebensgefährtin oder der Lebenspartner bzw. die Lebenspartnerin in einer nicht eingetragenen Lebenspartnerschaft
- 4 Falls keine dieser Personen vorhanden ist und eine Leistung als Sterbegeld gezahlt wird: Sterbegeld (maximal 8.000 Euro) an die vom Arbeitgeber benannten Berechtigten, ansonsten die Erben.

Zum Bezugsrecht können auch abweichende Vereinbarungen mit gesonderter Erklärung getroffen werden.

Bürgergeld (Arbeitslosigkeit)

Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz (siehe „Ausscheiden“) sind nicht verwertbar und werden grundsätzlich nicht auf das Bürgergeld angerechnet.

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. Ebenso kann der Arbeitgeber die Fortzahlung während entgeltloser Dienstzeiten vorsehen und die Beiträge in diesem Fall vollständig tragen. Sie haben auch die Option, die Beitragszahlung für diesen Zeitraum, zu reduzieren oder einzustellen (bei Verringerung der Leistungen) und den Vertrag danach in der Regel wieder beitragspflichtig fortzuführen. Ganz oder teilweise nicht gezahlte Beiträge können in einem Betrag nachgezahlt werden, um die ursprünglich vereinbarte Leistungshöhe nicht zu verringern, siehe Nachdotierung.

Finanzieller Engpass

Wenn sich Beschäftigte die Beiträge nicht mehr leisten können, besteht die Möglichkeit, die Beitragszahlung temporär oder dauerhaft einzustellen bzw. zu reduzieren. Jedoch reduzierten sich dadurch die Versorgungsleistungen, sofern keine Nachzahlung der abweichenden Beiträge erfolgt, was jederzeit möglich ist, siehe Nachdotierung.

Gesetzlicher Arbeitgeberzuschuss

Seit dem 01.01.2019 gilt für neue, seit dem 01.01.2022 für bestehende Versorgungen: Wenn die Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds (§ 3 Nr. 63 EStG, § 40b EStG

a.F.) sozialabgabenfrei (d. h. bis max. 4 % der BBG gRV) ist, ist der Arbeitgeber zu einem Zuschuss i. H. v. bis zu 15 % des umgewandelten Entgelts, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart, 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 – im Jahr 2025 bis zu einem Monatsbetrag von 281,50 Euro – nicht auf die Grundsicherung angerechnet.

Insolvenz des Arbeitgebers

Sollte der Arbeitgeber insolvent werden, bleibt die Versorgung bei unverfallbaren Ansprüchen unberührt (siehe Ausscheiden). Der Vertrag kann somit fortgeführt werden, soweit der oder dem Beschäftigten hierzu die Möglichkeit eingeräumt wurde. Für die Insolvenzsicherung gesetzlich unverfallbarer Ansprüche und laufender Renten werden von MetallRente automatisch Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) gezahlt, wenn die oder der Beschäftigte dem Betriebsrentengesetz unterliegt. Im Regelfall werden die PSV-Beiträge den Erträgen des Pensionsfonds entnommen und gehen nicht zu Lasten des Arbeitgebers.

Kapitalauszahlung

Anstatt einer lebenslangen Rente kann zum Rentenbeginn eine einmalige Kapitalzahlung in Höhe von 30 % oder 100 % des dann vorhandenen Versorgungskapitals erfolgen. Voraussetzung hierfür ist die rechtzeitige Beantragung vor dem vereinbarten Rentenbeginn. Auch Rentenansprüche von bezugsberechtigten Hinterbliebe-

nen können kapitalisiert werden, wenn dies vor Auszahlung der ersten Rente beantragt wird. Eine Kapitalauszahlung kann sich je nach Gestaltung der Einkommenssituation und des Auszahlungszeitpunkts ungünstiger auf die Besteuerung und die Beitragspflicht der Betriebsrentenbezüge auswirken. Eine Kapitalauszahlung sollte deshalb vorab mit einem Steuerberater geprüft werden.

Krankheit (längere)

Siehe entgeltlose Dienstzeiten

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 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Deutschen Rentenversicherung für Deutschland West (BBG) steuerfrei nachdotiert werden. Insgesamt ist die Nachdotierung auf zehn 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 % der BBG sozialversicherungsfrei. Eine gesonderte sozialversicherungsrechtliche Flankierung für den Nachdotierungsbetrag gibt es nicht.

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.

Rentenanpassung

Eine Rentenanpassung gemäß § 16 BetrAVG durch den Arbeitgeber ist nicht gesetzlich vorgeschrieben, weil die Betriebsrente im MetallPensionsfonds als Beitragszusage mit Mindestleistung zugesagt wird.

Rentenbeginn (flexibel)

Die Rente bzw. das Kapital kann innerhalb eines längeren Zeitraumes, frühestens nach vollendetem 62. Lebensjahr, abgerufen werden. Die Rente verringert sich bei vorzeitiger Inanspruchnahme und erhöht sich ggf. bei späterem Abruf bis höchstens zum 75. Geburtstag. Im Rahmen dieser Grenzen können Beschäftigte den Rentenbeginn frei wählen. Dies muss nur rechtzeitig vor dem vereinbarten Rentenbeginn angegeben werden.

Sozialversicherung

Die Beiträge sind bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Deutschen Rentenversicherung für Deutschland West sozialversicherungsfrei. Wenn der Beitrag (z. B. aufgrund eines Arbeitgeberzuschusses) höher ist, werden in der Anwartschaftsphase Beiträge zur Sozialversicherung erhoben.

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. Elterngeld). 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 bzw. die Rentnerin in einer gesetzlichen Krankenversicherung pflicht- oder freiwillig versichert ist.

Die Höhe der Beiträge an die private Krankenversicherung ist einkommensunabhängig und erhöht sich daher nicht aufgrund der Zahlung von Versorgungsleistungen. Wer pflichtversichert ist, muss nur auf den Teil der monatlichen Betriebsrentenansprüche Krankenversicherungsbeiträge zahlen, der den gültigen Freibetrag (2025: 187,25 Euro im Monat) übersteigt. Bei einer Kapitalauszahlung wird das Versorgungskapital auf einen fiktiven Zeitraum von 120 Monaten verteilt und monatlich zehn Jahre lang der entsprechende Beitrag gezahlt (2025: $120 \times 187,25$

Euro = 22.470 Euro). Beiträge zur Pflegeversicherung müssen jedoch auf die gesamte Betriebsrente abgeführt werden, wenn diese höher als die aktuelle Freigrenze (2025: 187,25 Euro im Monat) ist.

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 % 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), also Bruttoentgelt umgewandelt wurde.

Versorgungsunterlagen

Zusätzlich zu den Vertragsunterlagen mit allen Informationen zu der Versorgung erhalten die Versorgungsberechtigten jedes Jahr eine Standmitteilung, aus der die Entwicklung der Betriebsrentenanwartschaften hervorgeht. Die Standmitteilung ist Beschäftigten weiterzugeben.

Zusageart

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 eingezahlten Beiträge abzüglich von Beiträgen, die ggf. für eine Zusatzabsicherung biometrischer Risiken verbraucht wurden.