

Die betriebliche Altersversorgung

- **Wie funktioniert ...?**

Betriebliche Altersversorgung – was leistet sie eigentlich?

- **Berufliche Veränderungen**

Was passiert etwa bei Jobwechsel oder Arbeitslosigkeit?

- **Staatliche Förderung**

Der Staat profitiert. Beteiligt er sich auch?

- **Die fünf Durchführungswege**

Welche Wege gibt es? Wo liegen die Unterschiede?



Herausgeber

Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV)
Verbraucherservice
Wilhelmstraße 43/43G
10117 Berlin

Bildnachweis

Titel: gettyimages / Monty Rakusen
S. 04: unsplash / getty-images-NnmxDGd3g84
S. 09: gettyimages / Monty Rakusen
S. 20: unsplash / getty-images-064WQeE8gHE
S. 23: unsplash / getty-images-jPa5SCoV8hQ
S. 27: unsplash / getty-images-pNJIOrIoUjw

Alle Ausgaben

auf [DieVERSICHERER.de](https://www.dieversicherer.de)

Disclaimer

Die Inhalte wurden mit der erforderlichen Sorgfalt erstellt. Gleichwohl besteht keine Gewährleistung auf Vollständigkeit, Richtigkeit, Aktualität oder Angemessenheit der darin enthaltenen Angaben oder Einschätzungen.

© GDV 2026

Inhalt

| | |
|---|----|
| 1. Was ist betriebliche Altersversorgung? | 05 |
| Wer hat Anspruch auf betriebliche Altersversorgung? | 06 |
| Die Zusage | 06 |
| Der Tarifvertrag entscheidet | 08 |
| Der Arbeitgeber entscheidet | 08 |
| 2. Die fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung | 10 |
| 1. Direktzusage/Pensionszusage | 10 |
| 2. Unterstützungskasse („U-Kasse“) | 12 |
| 3. Direktversicherung | 14 |
| 4. Pensionskasse | 16 |
| 5. Pensionsfonds | 18 |
| 3. Steuern und Sozialabgaben | 21 |
| Steuervorteile für den Arbeitnehmer | 21 |
| Riester-Förderung | 21 |
| BAV-Förderbetrag für Geringverdiener | 21 |
| Betriebliche Altersversorgung lohnt sich | 22 |
| Die steuerliche Behandlung der Leistungen | 22 |
| Sozialabgaben | 22 |
| 4. Flexibilität und Sicherheit | 24 |
| Unverfallbarkeit und Übertragbarkeit | 24 |
| Sicherheit | 25 |
| 5. Fragen aus der Praxis | 28 |
| Weitere Kontakte | 31 |



Mit einem Klick am Ziel: [Markierte Seitenangaben](#) und Textstellen kennzeichnen eine Direkt-Verlinkung zum entsprechenden Thema oder einen aktiven Hyperlink.

Diese Broschüre soll dabei helfen, die betriebliche Altersversorgung verständlich zu machen. Eine persönliche Beratung kann sie jedoch nicht ersetzen. Denn die Gestaltung der Vorsorge hängt von den Richtlinien jedes einzelnen Unternehmens und von der individuellen Situation des Arbeitnehmers ab.

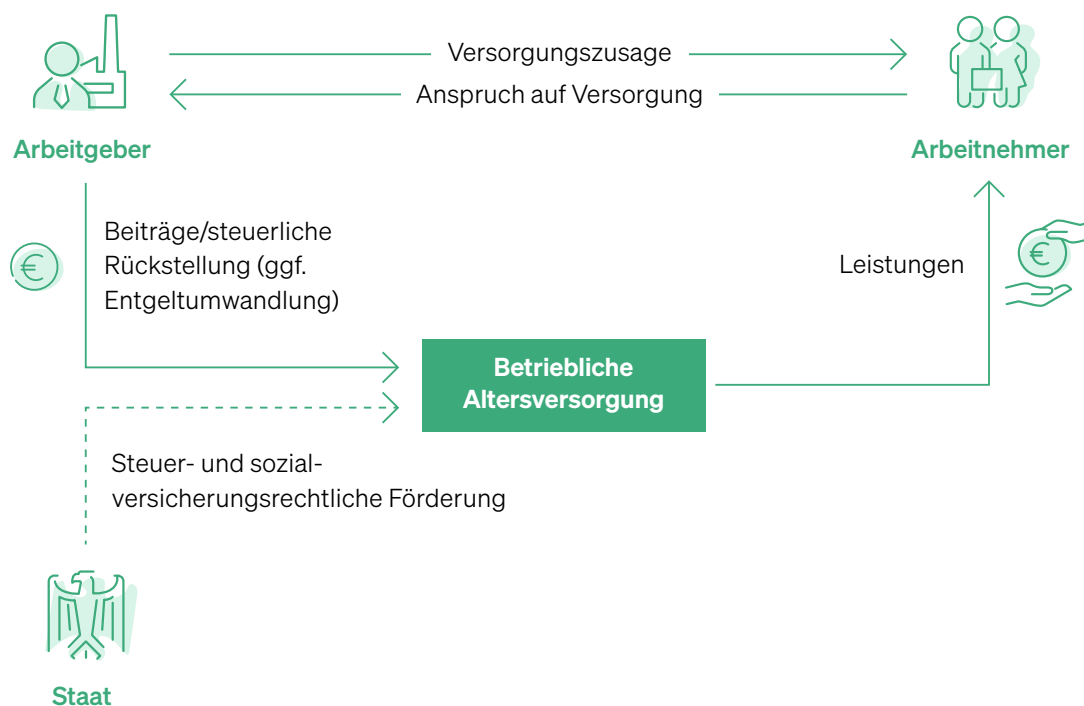


1

Was ist betriebliche Altersversorgung?

Was ist betriebliche Altersversorgung?

Gut vorgesorgt mit Unterstützung des Arbeitgebers: Betriebliche Altersversorgung (bAV) ist der Sammelbegriff für alle finanziellen Leistungen, die ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer zur Altersversorgung, zur Versorgung von Hinterbliebenen bei Tod oder zur Invaliditätsversorgung bei Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit zusagt.



Rechtsanspruch

Arbeitnehmer können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass dieser Teile ihres Lohnes oder Gehalts in einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung umwandelt, die sogenannte Entgeltumwandlung.

Steuervorteile

Die betriebliche Altersversorgung bietet aber nicht nur eine zusätzliche Rente und/oder einen zusätzlichen Risikoschutz. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren auch von beachtlichen Steuervorteilen.

Vorteile für den Arbeitgeber

Für den Arbeitgeber bietet sie eine Möglichkeit, Mitarbeiter zu binden und zu motivieren. Zudem spart der Arbeitgeber bei der betrieblichen Altersversorgung oftmals Lohnnebenkosten.

WER HAT ANSPRUCH AUF BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG?

Jeder Arbeitnehmer, der in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist, hat einen Anspruch darauf, einen Teil seines Lohnes oder Gehalts für die betriebliche Altersversorgung zu verwenden. Dies gilt auch für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die Teilzeit arbeiten, sowie für geringfügig Beschäftigte. Zum Kreis der Berechtigten gehören

- unbefristet angestellte Mitarbeiter,
- Teilzeitkräfte,
- Auszubildende,
- Angestellte mit einem befristeten Arbeitsvertrag und
- Geschäftsführer.

Der Rechtsanspruch auf betriebliche Altersversorgung besteht aber nur, wenn der Arbeitnehmer den Aufbau selbst finanziert (Entgeltumwandlung). Der Arbeitgeber ist seit 2019 verpflichtet, sich hierbei mit einem Zuschuss zu beteiligen ([siehe dazu im Einzelnen S. 8](#)). Daneben gibt es bereits heute viele Tarifverträge und auch Betriebsvereinbarungen, die eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung vorsehen.

Bis zu welcher Höhe können Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung verlangen?

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber Entgelt in einer Höhe von bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung für Arbeiter und Angestellte in eine Anwartschaft auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung umwandelt. Im Jahr 2026 entspricht dies einem Betrag in Höhe von 4.056 Euro.

Dieser Betrag kann steuer- und sozialabgabenfrei in eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds eingezahlt werden – drei von insgesamt fünf Durchführungswegen ([siehe S. 21](#)).

DIE ZUSAGE

Die betriebliche Altersversorgung ist durch eine Vielzahl von arbeits-, steuer- und aufsichtsrechtlichen Vorschriften geregelt. Eine der wichtigsten arbeitsrechtlichen Regelungen betrifft die Art der Versorgungszusage des Arbeitgebers.

Es gibt zwei verschiedene Arten einer Versorgungszusage:

- **die unmittelbare Zusage**
- **die mittelbare Zusage**

Möchte der Arbeitgeber die späteren Leistungen selbst erbringen, dann erteilt er eine **unmittelbare Versorgungszusage** wie bei der Direktzusage, auch Pensionszusage genannt.

Wird die betriebliche Altersversorgung des Unternehmens in einem der anderen vier Durchführungswege organisiert (Unterstützungskasse, Pensionskasse,

Direktversicherung und Pensionsfonds), erhält der Arbeitnehmer eine **mittelbare Versorgungszusage**. Der Arbeitgeber kann dabei grundsätzlich zwischen drei Formen der Zusage wählen (siehe unten Punkt 1–3).

Seit 2018 haben darüber hinaus die Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, tarifvertraglich eine neue Form der Zusage zu vereinbaren, die „**reine Beitragszusage**“ (siehe unten Punkt 4). Hier sagt der Arbeitgeber lediglich die Zahlung bestimmter Beiträge an einen externen Versorgungsträger (Pensionskasse, Pensionsfonds oder eine Direktversicherung eines Lebensversicherers) zu; eine Einstandspflicht des Arbeitgebers für eine konkret bezifferte Leistung besteht hingegen nicht. Auch der eingesetzte Versorgungsträger darf in diesen neuen Sozialpartnermodellen keine (Mindest-)Leistungen garantieren. Damit soll erreicht werden, dass der Versorgungsträger sein Kapital möglichst renditeorientiert anlegen kann, um so höhere Leistungen zu erzielen. Um zu starke Leistungsschwankungen, insbesondere auch mögliche Leistungsabsenkungen zu vermeiden, sollen die Tarifvertragsparteien nach dem Willen des Gesetzgebers vereinbaren, dass die Arbeitgeber zusätzliche Sicherheitsbeiträge an den Versorgungsträger zahlen, damit dieser entsprechende Sicherungspuffer bilden kann.

1. Die Leistungszusage

Mit einer Leistungszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer eine klar definierte Leistung zu gewähren, beispielsweise 15 Euro pro Dienstjahr. Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass die Zusage erfüllt wird, unabhängig davon, ob er sie selbst erbringt oder ein externer Versorgungsträger (also z. B. eine Pensionskasse) eingeschaltet ist.

2. Beitragsorientierte Leistungszusage

Im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage wird zunächst der Betrag festgelegt, der für den Aufbau der Betriebsrente genutzt werden soll. Gleichzeitig wird aber auch nach einem festgelegten Modus ermittelt, welche Leistungen sich aus den Beiträgen ergeben. Diese werden zusammen mit darauf gegebenenfalls anfallenden Erträgen zugesagt.

3. Beitragszusage mit Mindestleistung

Bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung verpflichtet sich der Arbeitgeber lediglich, einen bestimmten Beitrag an eine Pensionskasse, eine Direktversicherung oder einen Pensionsfonds zu zahlen. Als Mindestleistung sagt der Arbeitgeber den Beitragserhalt zuzüglich gegebenenfalls erzielter Erträge zu.

4. Reine Beitragszusage

In einem Tarifvertrag kann vereinbart werden, dass der Arbeitgeber lediglich die Zahlung bestimmter Beiträge an einen externen Versorgungsträger (Pensionskasse, Pensionsfonds oder eine Direktversicherung eines Lebensversicherers) zusagt. Eine Einstandspflicht des Arbeitgebers für eine konkret bezifferte Leistung besteht dabei nicht.

DER TARIFVERTRAG ENTSCHEIDET

In der Praxis sind einheitliche Versorgungsregeln üblich, die allen Arbeitnehmern oder genau definierten Arbeitnehmergruppen entsprechende Leistungen zusagen. In vielen Unternehmen und Branchen basieren Versorgungszusagen auf Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen.

Wichtig: Nicht alle Branchen geben das gesamte Bruttogehalt (Entgelt) für die Umwandlung frei. In der Baubranche dürfen zum Beispiel nur Lohnbestandteile oberhalb des Mindestlohns umgewandelt werden, im Druckgewerbe nur Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder vermögenswirksame Leistungen. Oft legen Flächen- oder Haustarifverträge auch den Durchführungsweg und den oder die Träger der betrieblichen Altersversorgung fest.

DER ARBEITGEBER ENTSCHEIDET

Ergeben sich über einen Tarifvertrag keine Vorgaben für die Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung, entscheidet der Arbeitgeber, üblicherweise gemeinsam mit dem Betriebsrat oder dem einzelnen Arbeitnehmer, ob er eine von ihm finanzierte betriebliche Altersversorgung einführen und wie er sie dotieren will. Der Arbeitgeber kann hier den Durchführungsweg und seinen finanziellen Beitrag allein festlegen ([siehe dazu auch ab S. 10](#)).

Den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung erfüllt das Unternehmen, wenn es

- eine Pensionskasse,
- eine Direktversicherung oder
- einen Pensionsfonds

als Durchführungsweg anbietet. Macht der Arbeitgeber kein Angebot, kann der Arbeitnehmer den Abschluss einer Direktversicherung verlangen. Allerdings bestimmt der Arbeitgeber das Versicherungsunternehmen.

Viele Arbeitgeber leisten seit jeher in Fällen, in denen der Arbeitnehmer die betriebliche Altersversorgung per Entgeltumwandlung finanziert, freiwillig einen Zuschuss zumindest in der Höhe, in der der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Inzwischen gibt es hier aber auch einen entsprechenden Rechtsanspruch des Arbeitnehmers: So muss der Arbeitgeber 15 Prozent des Entgeltumwandlungsbetrages zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den eingesetzten externen Versorgungsträger (Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung) weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge einspart.

A photograph of a worker in a white hard hat and a high-visibility yellow safety vest standing in a large industrial factory. The worker is looking upwards and to the right. In the background, there are large rolls of material, a yellow crane with "SWL 25 TONNES" written on it, and a complex steel structure. The floor is dark blue with a yellow line.

2

Die fünf
Durchführungswege
der bAV

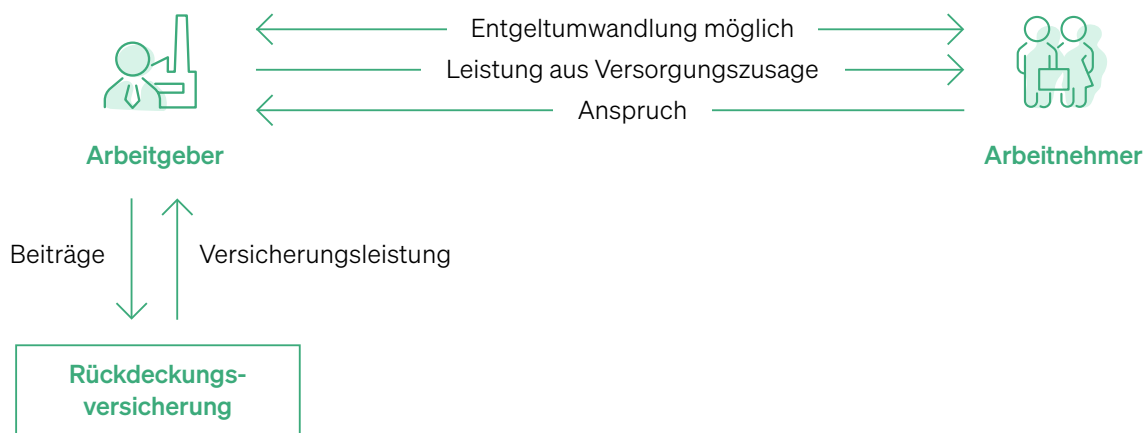
Die fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung

Dem Arbeitgeber stehen fünf Wege zum Aufbau und zur Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung zur Verfügung, die sogenannten fünf Durchführungswege:

- Direktzusage/Pensionszusage
- Unterstützungskasse
- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds

1. DIREKTZUSAGE/PENSIONSUSUSAGE

Bei der **Direkt- bzw. Pensionszusage** zahlt der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer bei Erreichen des Rentenalters die vereinbarte Leistung, beispielsweise eine monatliche Betriebsrente. Sollte der Arbeitnehmer vorher invalide werden oder sterben, sind er bzw. die Hinterbliebenen vielfach ebenfalls über die Direktzusage des Arbeitgebers finanziell abgesichert. Der Umfang der Leistung richtet sich in der Regel nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit und der Höhe des Einkommens während der Erwerbstätigkeit. Dabei sind die Ansprüche der Arbeitnehmer auch im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers geschützt: Hier übernimmt der Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) die Leistungsverpflichtung ([siehe S. 25](#)).



Finanziert wird eine Direktzusage in der Regel allein vom Unternehmen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich aber auch darauf verständigen, Teile des Lohnes oder Gehalts für eine Direktzusage umzuwandeln.

Der Betrieb wird bei dieser Zusageform durch mögliche vorzeitige Versorgungsfälle mit einem vergleichsweise hohen finanziellen Risiko belastet – vor allem, wenn er nur wenige Mitarbeiter hat.

Rückdeckungsversicherung

Um diese betriebsfremden Risiken abzusichern und bei Eintritt des Versorgungsfalles das erforderliche Kapital garantiert zur Verfügung zu haben, ist vor allem Arbeitgebern kleinerer und mittlerer Unternehmen dringend der Abschluss einer **Rückdeckungsversicherung** zu empfehlen. Eine Vielzahl von Versicherern bietet entsprechende Rückdeckungsversicherungen an.

Für Beiträge oder Zuwendungen gibt es grundsätzlich keine Obergrenzen. Auf Grund des relativ hohen Verwaltungsaufwandes eignet sich die Direktzusage in aller Regel nicht für kleinere Betriebe.



Rückdeckungsversicherung

nennt man eine vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer zur Absicherung seiner Versorgungszusage auf das Leben des Arbeitnehmers abgeschlossene Versicherung. Bezugsberechtigt für die Leistungen dieser Versicherung ist der Arbeitgeber.

Vor- und Nachteile der Direktzusage/Pensionszusage

ARBEITGEBER



Vorteile

- steuermindernder Aufwand
- Liquiditätsvorteil, da Mittel im Unternehmen verbleiben
- Fachkräfte werden an das Unternehmen gebunden
- bei Arbeitgeberfinanzierung keine Sozialversicherungsbeiträge
- bei Entgeltumwandlung bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze keine Sozialversicherungsbeiträge



Nachteile

- Bilanzverlängerung
- hoher Verwaltungsaufwand
- keine Beitragszusage mit Mindestleistung möglich
- Beitragspflicht zum Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG)

ARBEITNEHMER



Vorteile

- unbegrenzte steuerfreie Entgeltumwandlung möglich, darum besonders geeignet für die Altersvorsorge von Arbeitnehmern mit höherem Einkommen
- unbeschränkte Leistungshöhe, weil keine Obergrenze für Zuwendungen
- bei Entgeltumwandlung Sozialversicherungsfreiheit bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze
- Invaliditäts- und Hinterbliebenenabsicherung möglich
- arbeitgeberinsolvenzgeschützt



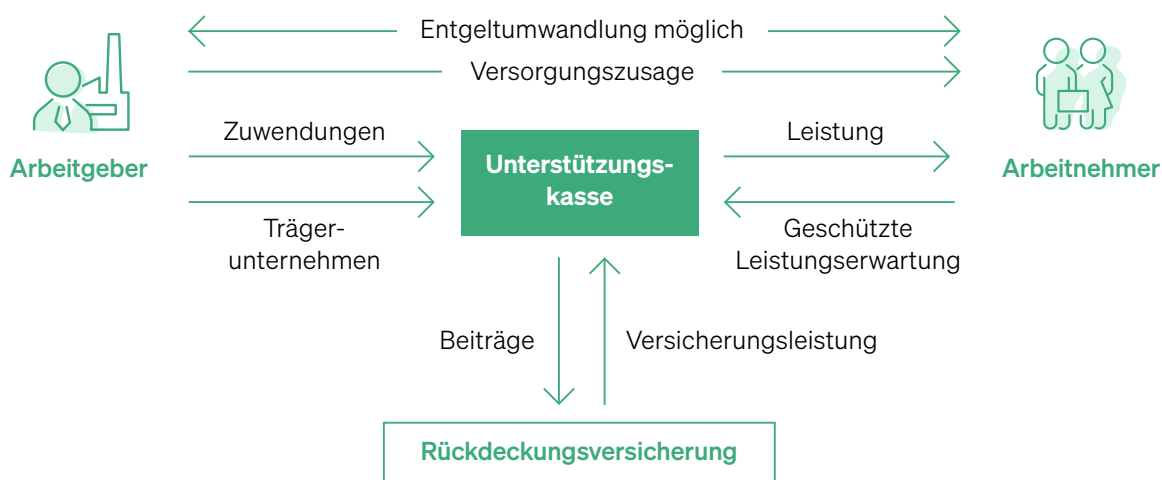
Nachteile

- keine Fortführung mit eigenen Beiträgen nach Ausscheiden möglich
- kein Anspruch auf Übertragung bei Arbeitgeberwechsel

2. UNTERSTÜTZUNGSKASSE („U-KASSE“)

Eine **Unterstützungskasse** ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung eines Unternehmens oder mehrerer Unternehmen, zumeist in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins.

Die Zahlungen an die Unterstützungskasse werden vom Arbeitgeber geleistet – finanziert entweder direkt von ihm selbst oder durch Entgeltumwandlung, also vom Bruttoehalt des Arbeitnehmers. Ähnlich wie bei der Direktzusage sind die Ansprüche der Arbeitnehmer bei Insolvenz des Arbeitgebers über den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) geschützt ([siehe S. 25](#)).



Freie Wahl der Vermögensanlage

Die Unterstützungskasse unterliegt nicht der Versicherungsaufsicht und ist in der Anlage ihres Vermögens frei. Die Unterstützungskasse darf ihr Vermögen beispielsweise auch beim jeweiligen Trägerunternehmen, quasi als Darlehen, anlegen.

Da die Unterstützungskassenzusage für das Unternehmen im Leistungsfall mit erheblichen Risiken verbunden ist, wird zur Sicherstellung der späteren Versorgungsleistungen in vielen Fällen von der Unterstützungskasse eine Rückdeckungsversicherung ([siehe S. 11](#)) abgeschlossen. Für den Arbeitgeber ist dieses Modell der rückgedeckten Unterstützungskasse auch deshalb attraktiv, weil die Zuwendungen an die Unterstützungskasse, die diese nahezu vollständig als Beiträge an die Rückdeckungsversicherung verwendet, steuerlich als Betriebsausgaben abzugsfähig sind.

Der Arbeitnehmer hat dabei die Möglichkeit, im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers eine **Rückdeckungsversicherung**, auf deren Leistungen die Zusage des Arbeitgebers verweist („kongruente Rückdeckung“), als Versicherungsnehmer privat fortzuführen. Die Ansprüche gegen den Versicherer treten dann an die Stelle der Ansprüche gegen den PSVaG, der ansonsten einstandspflichtig wäre.



Unterstützungskassen sind die älteste Form der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland. Einige der heute noch tätigen haben eine mehr als 170-jährige Geschichte. Ursprünglich waren sie typische Versorgungswerke einzelner Großunternehmen oder Konzerne. Heute gibt es aber auch viele Gruppenunterstützungskassen, die für mehrere Firmen die betriebliche Altersversorgung organisieren und verwalten.

Gruppenunterstützungskassen

Um den Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber gering zu halten, bietet es sich für kleinere und mittlere Unternehmen an, ihre Versorgung über sogenannte **Gruppenunterstützungskassen** abwickeln zu lassen. Diese übernehmen gegen Gebühr einen Großteil des Verwaltungsaufwandes.

Vor- und Nachteile der Unterstützungskasse

ARBEITGEBER



Vorteile

- steuermindernder Aufwand
- Bilanzneutralität beim Trägerunternehmen
- bei Arbeitgeberfinanzierung keine Sozialversicherungsbeiträge
- bei Entgeltumwandlung bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze keine Sozialversicherungsbeiträge



Nachteile

- gegebenenfalls Nachschusspflicht bei Leistungsbeginn, wenn nicht rückgedeckt
- eingeschränkte Flexibilität bei der Finanzierung
- keine Beitragszusage mit Mindestleistung möglich
- Beitragspflicht zum Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG)

ARBEITNEHMER



Vorteile

- unbegrenzte Steuerfreiheit der Aufwendungen, darum besonders geeignet für die Altersvorsorge von Arbeitnehmern mit höherem Einkommen
- bei Entgeltumwandlung keine Sozialversicherungsbeiträge bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze
- Invaliditäts- und Hinterbliebenenabsicherung möglich
- arbeitgeberinsolvenzgeschützt



Nachteile

- keine Fortführung mit eigenen Beiträgen nach Ausscheiden möglich
- kein Anspruch auf Übertragung bei Arbeitgeberwechsel

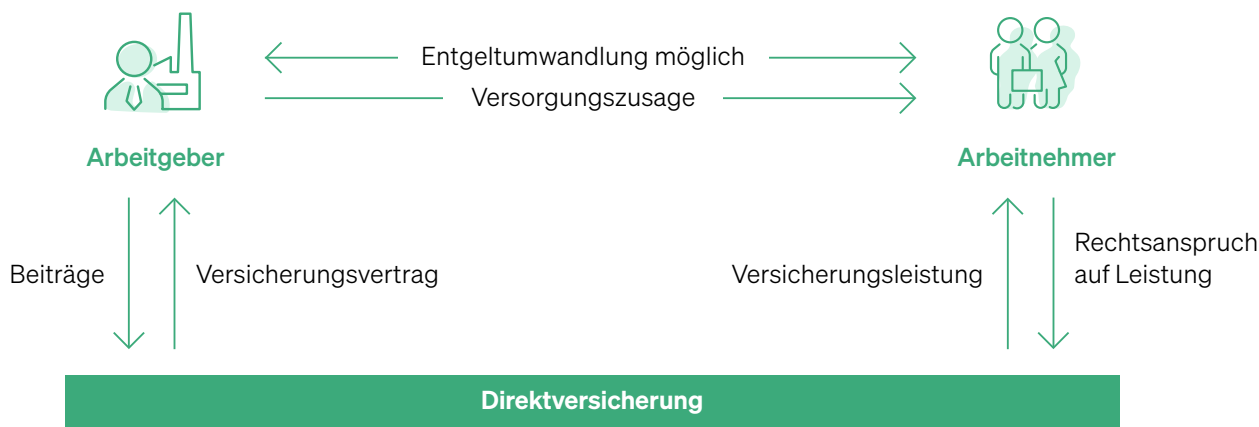
3. DIREKTVERSICHERUNG

Bei der **Direktversicherung** schließt der Arbeitgeber per Einzel- oder Gruppenvertrag eine Lebensversicherung für seine Arbeitnehmer **bei einem Versicherer** ab. **Versicherungsnehmer** und Beitragsschuldner ist somit der **Arbeitgeber** – Begünstigter oder auch Bezugsberechtigter aber ist der Arbeitnehmer bzw. seine Hinterbliebenen. Die Aufwendungen sind für den Arbeitgeber steuerlich voll abzugsfähige Betriebsausgaben.

Direktversicherungen unterliegen der staatlichen Versicherungsaufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) und der Anlageregulierung nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz. Dabei steht die Sicherheit der zugesagten Leistung im Vordergrund. So müssen die Versicherungsunternehmen sämtliche Vermögenswerte so anlegen, dass Sicherheit, Qualität, Liquidität und Rentabilität des Portfolios als Ganzes sicher gestellt werden. Auch bei der fondsgebundenen Direktversicherung werden durch ausgewogene Kapitalanlage die arbeitsrechtlich geforderten Mindestleistungen sicher gestellt. Bei der Direktversicherung ist der Arbeitgeber bis auf bestimmte Ausnahmefälle nicht zur Zahlung von Beiträgen an den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) verpflichtet.



Die Direktversicherung ist der Klassiker der betrieblichen Altersversorgung – mit einem geringen Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber und einem hohen Maß an Sicherheit und Rendite für den Arbeitnehmer.



Geringer Verwaltungsaufwand

Die Direktversicherung eignet sich vor allem für kleinere und mittlere Unternehmen, da der Verwaltungsaufwand für den Arbeitgeber gering ist und er faktisch kein finanzielles Risiko trägt. Auch für den Arbeitnehmer ist dieser klassische Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung sehr attraktiv. Für die Direktversicherung gibt es eine Vielzahl an Ausgestaltungsmöglichkeiten, um unter Beachtung der arbeitsrechtlichen Vorgaben ein für den Arbeitnehmer ausgewogenes Maß an Sicherheit und Rendite zu erzielen. Klassische Rentenversicherungen mit garantierten Leistungen werden immer seltener genutzt. Sie wurden von Rentenversicherungen mit reduzierten Garantien abgelöst, die sog. Mischform. Diese ermöglichen einer chancenorientierte Kapitalanlage im Niedrigzinsumfeld. In der Rentenphase bieten sie die gleiche Sicherheit einer lebenslangen, nicht fallenden Rente. Sie machen inzwischen den Großteil neuer Verträge aus. Zudem gibt es auch die rein fondsgebundenen Ausgestaltungen.

Vor- und Nachteile der Direktversicherung

ARBEITGEBER



Vorteile

- geringer Verwaltungsaufwand
- die Ansprüche des Versicherten richten sich direkt an den Lebensversicherer
- Bilanzneutralität
- Beiträge bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze sozialversicherungsfrei
- Rechtsanspruch des Arbeitnehmers mit Möglichkeit der Riester-Förderung erfüllbar
- keine Beitragspflicht zum Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG)
- zusätzlicher Schutz der Leistungen durch den Sicherungsfonds Protektor



Nachteile

- Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragsfreiheit der Beiträge ist begrenzt

ARBEITNEHMER



Vorteile

- Lohnsteuerfreiheit der Beiträge bis zu 8% der Beitragsbemessungsgrenze
- bei Entgeltumwandlung Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze
- Riester-Förderung möglich
- bei Entgeltumwandlung Verpflichtung des Arbeitgebers zum Zuschuss i. H. v. 15%
- Invaliditäts- und Hinterbliebenenabsicherung möglich
- in der Regel lebenslange garantierte Rentenleistung
- garantierte Mindestleistung
- Rechtsanspruch auf Übertragung bei Arbeitgeberwechsel (bei Zusagen nach dem 1. Januar 2005)
- bei Arbeitgeberwechsel einfache Übertragung auf Grund von Übertragungsabkommen
- zusätzlicher Schutz der Leistungen durch Sicherungsfonds Protektor



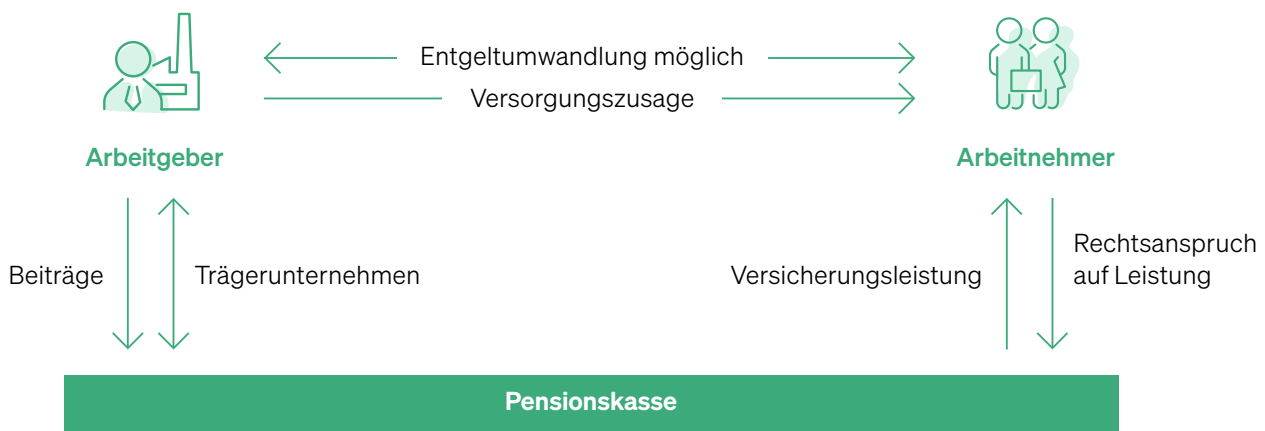
Nachteile

- Steuer- und Sozialversicherungsbeitragsfreiheit der Beiträge ist begrenzt

4. PENSIONS-KASSE

Pensionskassen sind rechtlich selbstständige Unternehmen. Sie werden von einem oder mehreren Arbeitgebern getragen und sind aufsichtsrechtlich Versicherungen. Pensionskassen gewähren den Arbeitnehmern und deren Hinterbliebenen einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen. Sie finanzieren sich über Zuwendungen der Trägerunternehmen und aus Vermögenserträgen. Wie andere Versicherungen unterliegen sie der staatlichen Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

Pensionskassen müssen ihr Vermögen eher konservativ anlegen. Wie bei der klassischen Direktversicherung steht eine kontinuierliche und sichere Rendite im Vordergrund.



Zwei Arten von Pensionskassen

Dabei gibt es zwei Arten von Pensionskassen: zum einen die an einen Arbeitgeber oder eine Gruppe von Arbeitgebern gebundenen Firmenpensionskassen, zum anderen sogenannte Wettbewerbspensionskassen:

Für die **Firmenpensionskassen** gelten besondere aufsichtsrechtliche Regelungen. So unterliegen etwa ihre Versicherungstarife dem Vorbehalt der Genehmigung durch die Versicherungsaufsicht. Besonderes Merkmal solcher „regulierter“ Pensionskassen ist, dass sie ihre Leistungen kürzen können, sollte es einmal zu einer Unterdeckung kommen; für die entstandene Lücke hätte dann allerdings der Arbeitgeber einzustehen. Wird dieser insolvent, schützt der Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) die Ansprüche der Arbeitnehmer.

Wettbewerbspensionskassen sind in der Regel von Lebensversicherungsunternehmen gegründete Einrichtungen, für die im Wesentlichen dieselben aufsichtsrechtlichen Regeln gelten wie für Lebensversicherer („deregulierte“ Pensionskassen). So ist etwa eine Kürzung der Leistungen ausgeschlossen. Darüber hinaus sind Wettbewerbspensionskassen in der Regel Mitglied im gesetzlichen Sicherungsfonds Protektor ([siehe S. 26](#)), sodass der Leistungsanspruch des Arbeitnehmers zusätzlich geschützt ist. Aus diesem Grund muss der Arbeitgeber hier nicht in den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) einzahlen ([siehe S. 25](#)).

Vor- und Nachteile der Pensionskasse

ARBEITGEBER



Vorteile

- geringer Verwaltungsaufwand
- die Ansprüche des Versicherten richten sich direkt an die Pensionskasse
- Bilanzneutralität
- Beiträge bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze sozialversicherungsfrei
- Rechtsanspruch des Arbeitnehmers mit Möglichkeit der Riester-Förderung erfüllbar
- bei Wettbewerbspensionskassen keine Beitragspflicht zum Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG)



Nachteile

- Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragsfreiheit der Beiträge ist begrenzt
- bei Firmenpensionskassen gegebenenfalls insoweit Haftung des Arbeitgebers, als die Pensionskasse zugesagte Leistungen nicht erfüllen kann
- bei Firmenpensionskassen Beitragspflicht zum Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG), aber erheblich niedrigerer Beitrag als Regelbeitrag

ARBEITNEHMER



Vorteile

- Lohnsteuerfreiheit der Beiträge bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze
- bei Entgeltumwandlung Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze
- Riester-Förderung möglich
- bei Entgeltumwandlung Verpflichtung des Arbeitgebers zum Zuschuss i. H. v. 15 %
- Invaliditäts- und Hinterbliebenenabsicherung möglich
- in der Regel lebenslange garantierte Rentenleistung
- bei Wettbewerbspensionskassen garantierte Mindestleistung
- Rechtsanspruch auf Übertragung bei Arbeitgeberwechsel (bei Zusagen nach dem 1. Januar 2005)
- bei Arbeitgeberwechsel einfache Übertragung auf Grund von Übertragungsabkommen
- bei Wettbewerbspensionskassen zusätzlicher Schutz der Leistungen durch Sicherungsfonds Protektor
- bei Firmenpensionskassen Schutz der Leistungen bei Insolvenz des Arbeitgebers durch Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG)



Nachteile

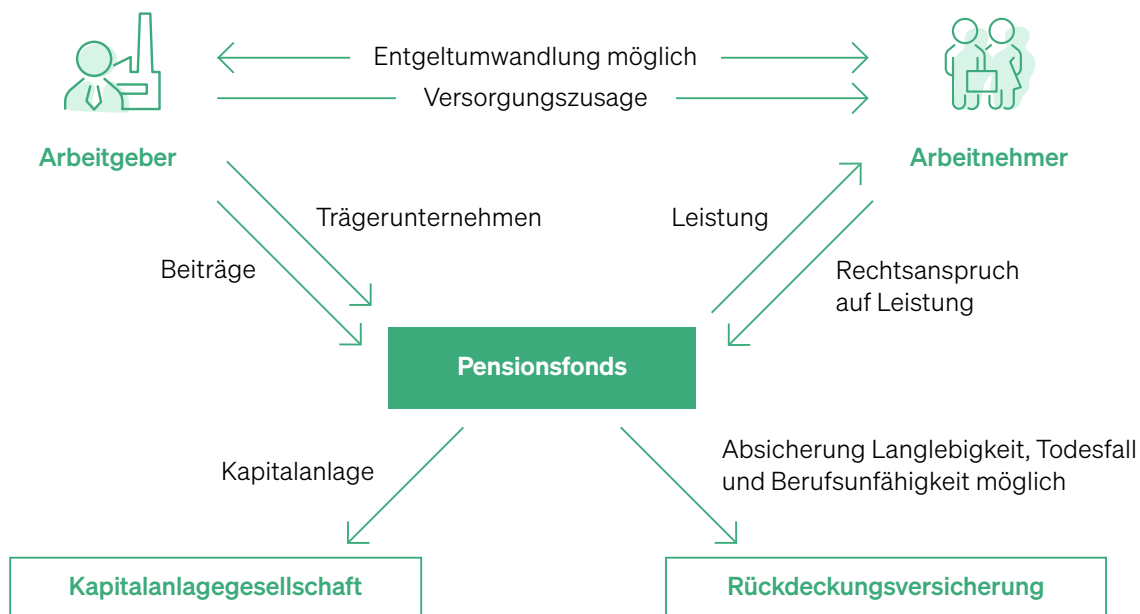
- Steuer- und Sozialversicherungsbeitragsfreiheit der Beiträge ist begrenzt

5. PENSIONS FONDS

Der Pensionsfonds ist ein rechtlich selbstständiger Versorgungsträger, der den Arbeitnehmern einen Rechtsanspruch auf die zugesagten Leistungen einräumt.

Er orientiert sich an angelsächsischen Vorbildern und bietet für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein höheres Maß an **Flexibilität** als die herkömmlichen Modelle betrieblicher Altersversorgung.

Pensionsfonds unterliegen nicht den strengen Restriktionen der herkömmlichen Lebens- und Rentenversicherungen. Sie dürfen ihr Vermögen in höherem Maße auch am Aktienmarkt anlegen, um dessen **Renditechancen** besser nutzen zu können. Allerdings ergeben sich daraus auch **höhere Risiken**, da die Kurse am Aktienmarkt zum Teil stark schwanken.



Die zwei Formen des Pensionsfonds

Den Pensionsfonds gibt es zunächst in einer versicherungsförmigen Ausgestaltung, bei der der Pensionsfonds die Leistungen wie ein Lebensversicherer garantiert. Der Pensionsfonds kann seine Leistungen aber auch nicht versicherungsförmig zusagen, etwa in Fällen der Übernahme einer vom Arbeitgeber erteilten Direktzusage. In diesem Fall werden die vom Arbeitgeber für die Übertragung aufzubringenden Beiträge an den Pensionsfonds mit einem marktnahen Zins berechnet. Sollten allerdings die im Pensionsfonds vorhandenen Mittel nicht zur vollständigen Finanzierung der zugesagten Leistungen ausreichen, ist der Arbeitgeber zu Beginn der Auszahlungsphase zum Nachschuss verpflichtet.

Bei einer Insolvenz des Arbeitgebers sind die Anwartschaften und Ansprüche der Arbeitnehmer wie bei der Direkt- und Unterstützungskassenzusage über den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) (siehe S. 25) abgesichert. Der Beitrag des Arbeitgebers zum Pensions-Sicherungs-Verein ist dabei aber erheblich niedriger als der Regelbeitrag.

Vor- und Nachteile der Pensionsfonds

ARBEITGEBER



Vorteile

- Bilanzneutralität
- Rechtsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Pensionsfonds
- Beiträge bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze sozialversicherungsbeitragsfrei
- Rechtsanspruch des Arbeitnehmers mit Möglichkeit der Riester-Förderung erfüllbar
- Umwandlung von Direktzusage oder Unterstützungskassenzusage in Pensionsfondszusage ist grundsätzlich steuerneutral möglich



Nachteile

- Lohnsteuer- und Sozialversicherungsbeitragsfreiheit der Beiträge ist begrenzt
- Beitragspflicht zum Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG), aber erheblich niedrigerer Beitrag als Regelbeitrag

ARBEITNEHMER



Vorteile

- Lohnsteuerfreiheit der Beiträge bis zu 8% der Beitragsbemessungsgrenze
- bei Entgeltumwandlung Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze
- Riester-Förderung möglich
- Invaliditäts- und Hinterbliebenenabsicherung möglich
- bei Entgeltumwandlung Verpflichtung des Arbeitgebers zum Zuschuss i.H.v. 15%
- höhere Renditechancen
- in der Regel lebenslange garantierte Rentenleistung
- bei Arbeitgeberwechsel in der Regel einfache Übertragung auf Grund von Übertragungsabkommen
- Schutz der Leistungen bei Insolvenz des Arbeitgebers durch Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG)



Nachteile

- höheres Ertragsrisiko



3

**Steuern und
Sozialabgaben**

Steuern und Sozialabgaben

Die betriebliche Altersversorgung bietet sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber zum Teil erhebliche finanzielle und steuerliche Vorteile.

STEUERVORTEILE FÜR DEN ARBEITNEHMER

Beiträge bzw. Aufwendungen für eine **Direktzusage** oder eine **Unterstützungskasse** sind für den Arbeitnehmer **nicht steuerpflichtig**.

Beiträge zu den versicherungsförmigen Durchführungswegen, also Direktversicherung ([siehe S. 14](#)), Pensionskasse ([siehe S. 16](#)) oder auch Pensionsfonds ([siehe S. 18](#)), sind bis zu einer Höhe von 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung steuerfrei, unabhängig davon, ob sie vom Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung oder vom Arbeitgeber geleistet werden.

Im Jahr 2026 sind Beiträge in Höhe von bis zu 8.112 Euro steuerfrei.

RIESTER-FÖRDERUNG

Steuerrechtlich besteht für die versicherungsförmigen Durchführungswege auch die Möglichkeit, die Riester-Förderung in Form von Zulagen und Sonderausgabenabzug in Anspruch zu nehmen: Die staatliche Grundzulage beläuft sich auf 175 Euro. Für jedes Kind, für das der Arbeitnehmer Kindergeld bezieht, gibt es zudem eine Kinderzulage in Höhe von grundsätzlich 185 Euro. Für jedes nach dem 31. Dezember 2007 geborene Kind beträgt die Zulage sogar 300 Euro pro Jahr.

Wichtig: Die volle Zulage wird aber nur dann dem Vertrag gutgeschrieben, wenn mindestens 4% des beitragspflichtigen persönlichen Vorjahreseinkommens – einschließlich der staatlichen Zulage – eingezahlt werden.

Im Bereich der Riester-geförderten betrieblichen Altersversorgung prüft das Finanzamt bei der Veranlagung zur Einkommensteuer, ob für den Arbeitnehmer die Steuerersparnis im Rahmen des Sonderausgabenabzugs höher ist als die Zulage. Ist dies der Fall, bekommt der Begünstigte die über die Zulage hinausgehende Steuerermäßigung direkt erstattet. Jedes Jahr können zuzüglich der Zulagen für die Riester-Rente maximal 2.100 Euro an Altersvorsorgebeiträgen als Sonderausgaben vom Gesamtbetrag der Einkünfte abgezogen werden. Die dabei erreichte staatliche Förderquote am Gesamtbeitrag kann über 90% betragen.

BAV-FÖRDERBETRAG FÜR GERINGVERDIENER

Mit einer weiteren steuerlichen Förderung, dem sogenannten BAV-Förderbetrag können speziell Arbeitnehmer, mit geringerem Einkommen eine vom Arbeitgeber finanzierte betriebliche Altersversorgung erhalten. Zahlt der Arbeitgeber für Mitarbeiter mit einem

Monatseinkommen von bis zu 2.575 Euro zwischen 240 und 960 Euro pro Jahr für eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder auch einen Pensionsfonds, so sind diese Beiträge für den Arbeitnehmer steuerfrei. Der Arbeitgeber kann 30 Prozent seines Aufwandes (also zwischen 72 und 288 Euro) von der an das Finanzamt abzuführenden Lohnsteuer abziehen. Zudem stellen die Beitragszahlungen für den Arbeitgeber steuerlich berücksichtigungsfähige Betriebsausgaben dar.

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG LOHNT SICH

Der Arbeitnehmer kann im Jahr 2026 in die versicherungsförmigen Durchführungswege bis zu 8.112 Euro steuerfrei einzahlen. Darüber hinaus kann er für weitere Beiträge bis zu 2.100 Euro – einschließlich der staatlich zu zahlenden Zulagen – die Riester-Förderung nutzen. Zudem können zwischen 240 bis 960 Euro im Rahmen des BAV-Förderbetrags steuerfrei vom Arbeitgeber für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen eingezahlt werden.

DIE STEUERLICHE BEHANDLUNG DER LEISTUNGEN

Die Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung unterliegen der Steuerpflicht. Da die Beiträge während der Anwartschaftsphase grundsätzlich steuerfrei sind bzw. nicht steuerpflichtig erbracht werden, sind die späteren Leistungen aus einer Direkt- oder auch Unterstützungskassenzusage voll steuerpflichtig. Soweit die Leistungen aus den versicherungsförmigen Durchführungswegen auf steuerlich geförderten bzw. steuerfreien Beiträgen beruhen, sind die Leistungen ebenfalls in voller Höhe mit dem persönlichen Steuersatz zu versteuern. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass dieser im Alter auf Grund der Einkommenssituation in aller Regel niedriger ist als während der Erwerbsphase.

SOZIALABGABEN

Die vom Arbeitgeber finanzierten Aufwendungen für Direktzusagen und Unterstützungskassen sind in der Sozialversicherung beitragsfrei. Auch die Aufwendungen bei der Entgeltumwandlung sind bis zu einer Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beitragsfrei.

Für den Pensionsfonds, die Pensionskasse und die Direktversicherung gilt: Die steuerfreien Beiträge unterliegen in Höhe von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) nicht der Sozialabgabenpflicht (= 4.056 Euro in 2026), gleich ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer im Wege der Entgeltumwandlung die Aufwendungen finanziert.

Zu beachten ist allerdings, dass bei Auszahlung im Alter auf die Leistungen aus allen fünf Durchführungswegen Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung anfallen. Dabei gilt allerdings ein monatlicher Freibetrag in Höhe von 1/20 der monatlichen Bezugsgröße bei den Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung. Somit bleiben im Jahr 2026 monatlich bis zu 197,75 Euro GKV-beitragsfrei. Ausgenommen von einer Verbeitragung sind Leistungen aus Riester-geförderter betrieblicher Altersversorgung. Hier sind allerdings die in der Ansparphase geleisteten Beiträge sozialversicherungspflichtig.



4

**Flexibilität
und Sicherheit**

Flexibilität und Sicherheit

Was passiert, wenn der Arbeitnehmer den Job wechselt oder das Unternehmen insolvent geht?

UNVERFALLBARKEIT UND ÜBERTRAGBARKEIT

Unverfallbarkeit beim vorzeitigen Ausscheiden

Bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis kommt es für den Fortbestand der Versorgungsansprüche darauf an, ob die erworbenen Ansprüche („Anwartschaft“) auf die betriebliche Altersversorgung nicht mehr verfallen können, in der Fachsprache, ob sie „unverfallbar“ sind. Entscheidend ist, ob die betriebliche Altersversorgung vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer finanziert wurde: Bei einer vom Arbeitgeber finanzierten Zusage behält der ausgeschiedene Arbeitnehmer seinen Versorgungsanspruch dem Grunde nach, wenn er zum Zeitpunkt des Ausscheidens mindestens 21 Jahre alt ist und die Versorgungszusage mindestens drei Jahre bestanden hat.

Bei **Beiträgen aus einer Entgeltumwandlung** für eine betriebliche Altersversorgung sind die daraus erworbenen Ansprüche auf eine spätere Leistung sofort unverfallbar. Sämtliche Beiträge, die für die Altersversorgung des Arbeitnehmers verwendet werden, führen damit auch tatsächlich zu Leistungen im Versorgungsfall. Die Höhe der Anwartschaft entspricht dem bis dahin angesparten Wert der Versorgung.

Arbeitnehmer kann den Vertrag privat fortführen

Bei einer im Wege der Entgeltumwandlung finanzierten Direktversicherung, einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds hat der Arbeitnehmer ein gesetzliches Recht, nach Beendigung seines Arbeitsverhältnisses den Vertrag mit eigenen Beiträgen privat fortzusetzen. Aber auch bei arbeitgeberfinanzierten Direktversicherungen und Pensionskassenversorgungen kann er den Vertrag im Regelfall fortsetzen, da ihm ein solches Recht vom Arbeitgeber vertraglich eingeräumt wird (sogenannte versicherungsvertragliche Lösung).

Übertragbarkeit bei Jobwechsel

Bei einem Arbeitgeberwechsel sind die erworbenen Rentenansprüche grundsätzlich übertragbar. Die bei dem ehemaligen Arbeitgeber erworbene Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung kann in einen bestimmten Wert umgerechnet werden. Dieser „Übertragungswert“ kann dann bei einem Arbeitsplatzwechsel in das Versorgungssystem des neuen Arbeitgebers eingestellt werden. Der neue Arbeitgeber ist nicht an die Ausgestaltung der alten Versorgungszusage gebunden, sondern er kann auf der Grundlage des mitgebrachten Kapitalbetrages eine wertgleiche Zusage erteilen.

Wie hoch diese Zusage ausfällt und wie sie im Einzelnen ausgestaltet wird, hängt von dem Versorgungssystem des neuen Arbeitgebers ab.

Durch die steuerrechtliche Begleitung der Übertragung entstehen dem Arbeitnehmer dabei zumindest beim Wechsel innerhalb der internen Durchführungswege (Direktzusage und Unterstützungskasse) bzw. innerhalb der externen Durchführungswege (Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) keine steuerlichen Nachteile.

Übertragungsanspruch und Übertragungsabkommen

Arbeitnehmer haben einen gesetzlichen Anspruch auf die Übertragung der Zusagen, vorausgesetzt, sie wurden nach dem 31. Dezember 2004 erteilt und über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchgeführt. Nahezu alle in Deutschland tätigen Versicherungsunternehmen, ein Großteil der überbetrieblichen Pensionskassen und viele versicherungsförmige Pensionsfonds haben ein entsprechendes Übertragungsabkommen abgeschlossen. Das Abkommen sichert den Arbeitnehmern besondere Vorteile: Bei der Übertragung auf den Anbieter des neuen Arbeitgebers wird

- keine erneute Gesundheitsprüfung vorgenommen und
- es entstehen keine neuen Abschlusskosten.

Das Abkommen ermöglicht sowohl Übertragungen innerhalb des jeweiligen Durchführungswegs, aber auch zwischen diesen drei versicherungsförmigen Durchführungswegen. Es könnte bei Arbeitgeberwechsel also beispielsweise von einer Pensionskassenzusage auf eine Direktversicherungszusage gewechselt werden.

SICHERHEIT

Wenn ein Unternehmen in die Insolvenz geht: Der Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG)

Hat der Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung unmittelbar über ihn selbst, über eine Unterstützungskasse, eine regulierte (Firmen-)Pensionskasse oder über einen Pensionsfonds zugesagt, sind die Anwartschaften und Ansprüche der Arbeitnehmer auch im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers geschützt. Denn in solchen Fällen tritt der Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG) an die Stelle des Arbeitgebers und übernimmt dessen Leistungsverpflichtung. Die Insolvenzsicherung über den PSVaG greift naturgemäß nicht im Rahmen etwaiger neuer Sozialpartnermodelle ([s. dazu im Einzelnen S. 8](#)). Denn hier besteht aufgrund der neuen Zusageform „reine Beitragszusage“ keine Leistungsverpflichtung des Arbeitgebers.

Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG)

Der Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) ist der gesetzliche Träger der Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung. Sein alleiniger Zweck ist die Gewährleistung der betrieblichen Altersversorgung für den Fall der Insolvenz eines Arbeitgebers. Über ein Konsortium von Lebensversicherungsunternehmen zahlt er die wegen Zahlungsunfähigkeit eines Arbeitgebers übernommenen Renten aus.

Die Mittel für die Durchführung der Insolvenzsicherung werden durch Beiträge der insolvenzversicherungspflichtigen Arbeitgeber aufgebracht. Bei der Finanzierung handelt es sich nicht um ein Anwartschaftsdeckungsverfahren, sondern um ein Rentenwertumlageverfahren. Charakteristisch dafür ist, dass die Beitragssätze von Jahr zu Jahr schwanken, da sich der sogenannte Schadenverlauf in den Beitragssätzen unmittelbar niederschlägt – je nach der Zahl der Insolvenzen und nach der Höhe der dadurch entstandenen Schäden.

Protector

Führt der Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung oder eine deregulierte Wettbewerbspensionskasse extern durch, besteht in aller Regel keine Verpflichtung zum Insolvenzschutz über den Pensions-Sicherungs-Verein. Diese externen Versorgungsträger übernehmen die Leistungsverpflichtungen und Garantien von Beginn an und unterliegen der staatlichen Versicherungsaufsicht sowie restriktiven Anlagebestimmungen.

Darüber hinaus besteht ein zusätzlicher Schutz für den theoretischen Fall der Insolvenz eines Lebensversicherungsunternehmens oder einer deregulierten Wettbewerbspensionskasse: Hier sind die Kunden nicht nur über eine freiwillige Sicherungseinrichtung der Versicherungswirtschaft abgesichert, sondern auch über den gesetzlichen Sicherungsfonds Protector.



5

Fragen
aus der Praxis

Fragen aus der Praxis

Arbeitslosigkeit, Elternzeit oder Frührente, das Leben verläuft nicht immer geradlinig. Doch für viele Lebenssituationen gibt es klare Regelungen – und Antworten – in unserem Praxisteil.

Wie werden Anwartschaften aus einer betrieblichen Altersversorgung behandelt, wenn Bürgergeld beantragt wird?

Anders als die meisten Sparprodukte sind Ansprüche aus einer betrieblichen Altersversorgung auch bei einer längeren Arbeitslosigkeit geschützt. Für den Fall, dass jemand Bürgergeld beantragt, kann der Staat die Bewilligung nicht von einer Verwertung der zuvor erworbenen unverfallbaren Anwartschaften aus einer betrieblichen Altersversorgung abhängig machen.

Anders ausgedrückt: Im Rahmen der Prüfung der Hilfebedürftigkeit des Antragstellers werden solche Anwartschaften nicht berücksichtigt, da sie zum nicht verwertbaren Vermögen zählen. Dies gilt etwa auch dann, wenn der aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedene Arbeitnehmer Versicherungsnehmer der zuvor vom Arbeitgeber für ihn abgeschlossenen Direktversicherung wird, da auch in diesem Fall kein Zugriff auf die während des Arbeitsverhältnisses aufgebauten Ansprüche möglich ist.

Was passiert bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis?

Während Zeiten, in denen der Arbeitnehmer kein Entgelt erhält (z. B. längere Krankheitsphasen, Elternzeit), hat er das Recht, eigene Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds zu leisten. Auf die sich daraus ergebenden Leistungen erstreckt sich dann automatisch die Zusage des Arbeitgebers. Damit sollen Versorgungslücken vermieden werden.

Wird während der Elternzeit, in der das Arbeitsverhältnis fortbesteht, keine Prämie an die Direktversicherung oder Pensionskasse gezahlt und wird deshalb die Lebensversicherung vom Versicherer in eine prämienfreie Versicherung umgewandelt, haben die aus der Versicherung berechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Recht, die Lebensversicherung innerhalb von drei Monaten nach Beendigung der Elternzeit zu den vor der Umwandlung vereinbarten Bedingungen fortzusetzen. Die Versicherung kann also zum bisherigen Tarif und ohne erneute Gesundheitsprüfung weitergeführt werden. Die Regelung gilt allerdings nicht für die Berufsunfähigkeitsversicherung. Ab dem 1. Juli 2026 gilt das Fortsetzungsrecht nicht nur für Fälle einer zwischenzeitlichen Elternzeit, sondern für alle Fälle entgeltloser Zeiten (längere Krankheit, Sabbatical etc.).

Können bAV-Anwartschaften abgefunden werden?

Während des laufenden Arbeitsverhältnisses sind Abfindungen von Betriebsrentenanwartschaften unbeschränkt möglich.

Scheidet ein Arbeitnehmer vor Eintritt des Versorgungsfalls aus dem Unternehmen aus und war die Versorgungsanwartschaft bereits unverfallbar, bleibt die Anwartschaft grundsätzlich aufrechterhalten. Eine Abfindung ist nicht möglich. Dem Arbeitnehmer werden stattdessen im Alter die angesparten Altersrenten gezahlt.

Aber es gibt Ausnahmen von dieser Regel: Sehr geringe Versorgungsanwartschaften können abgefunden werden. So kann auf einseitiges Verlangen des Arbeitgebers eine Anwartschaft abgefunden werden, wenn die daraus resultierende monatliche Rente 1,5 Prozent der monatlichen Bezugsgröße in der Sozialversicherung nicht übersteigen würde; im Jahr 2026 wären dies 59,33 Euro. Dies gilt entsprechend auch für die Abfindung einer bereits laufenden Rente.

Mit Zustimmung des Arbeitnehmers kann eine Anwartschaft abgefunden werden, wenn die monatliche Rente 2 Prozent der monatlichen Bezugsgröße, im Jahr 2026 also 79,10 Euro, nicht übersteigen würde. Allerdings muss der Abfindungsbetrag in diesem Fall vom Arbeitgeber direkt in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt werden. Macht der Arbeitnehmer allerdings von seinem Recht auf Übertragung der Anwartschaft auf einen neuen Arbeitgeber Gebrauch, schließt dies eine Abfindung aus.

Nicht unter das Abfindungsverbot fällt es, wenn bei einer Rentenversicherung vor Beginn der Auszahlungsphase ein vertraglich eingeräumtes Kapitalwahlrecht ausgeübt wird.

Was passiert bei einem vorgezogenen Renteneintritt (Frührente)?

Grundsätzlich beginnt die Betriebsrente mit der gesetzlichen Altersrente. Nimmt der Arbeitnehmer nun aber vor Vollendung der Regelaltersgrenze eine vorgezogene gesetzliche Altersrente als Vollrente (mit Abschlägen) in Anspruch, kann er zum gleichen Zeitpunkt auch Betriebsrentenleistungen verlangen, selbst wenn die Versorgungsregelung einen späteren Zeitpunkt für die Gewährung der Altersleistung vorsieht. Der Arbeitgeber kann dann aber für den vorzeitigen Rentenbezug Abschläge vorsehen.

Gibt es Freibeträge bei der Grundsicherung im Alter?

Für Rentenleistungen aus der ergänzenden betrieblichen oder privaten Altersvorsorge gelten Freibeträge in der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung: Abzusetzen ist ein Betrag von 100 Euro monatlich aus einer zusätzlichen Altersvorsorge zuzüglich 30 % des diesen Betrag übersteigenden Einkommens aus einer zusätzlichen Altersvorsorge, höchstens jedoch 50 % der Regelbedarfsstufe 1. Im Jahr 2026 beträgt damit die Höchstgrenze für den Freibetrag 281,50 Euro.

Beispiel für die Freibetragsregelung:

Ein Rentner, der Grundsicherung im Alter bezieht, erhält eine Betriebsrente in Höhe von 160 Euro monatlich. Diese Betriebsrente ist weiterhin anrechenbares Einkommen. Jedoch wird ein Freibetrag von 100 Euro plus 30 Prozent von 60 Euro (= 18 Euro) gewährt, so dass insgesamt 118 Euro anrechnungsfrei bleiben. Im Ergebnis werden damit nur 42 Euro von den 160 Euro Betriebsrente auf die Grundsicherungsleistung angerechnet.

Werden Rentenleistungen angepasst?

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber die Pflicht, alle drei Jahre zu prüfen, ob die Kaufkraft der von ihm finanzierten betrieblichen Altersversorgung noch dem entspricht, was er als Leistung zugesagt hatte. Je nach wirtschaftlicher Lage des Unternehmens muss der Arbeitgeber die Leistungen anpassen, z. B. entsprechend der Inflationsrate.

Um dem Arbeitgeber bei der Direktzusage und der Unterstützungskassenzusage eine bessere Kalkulation seiner Verpflichtungen zu ermöglichen, räumt ihm das Gesetz die Möglichkeit ein, sich von dieser Anpassungspflicht zu befreien, indem er sich bereits zum Zeitpunkt der Zusage dazu verpflichtet, die Rentenleistungen jedes Jahr um ein Prozent zu erhöhen.

Bei Direktversicherungen und Pensionskassen ist der Arbeitgeber von der Anpassungspflicht befreit, wenn ab Rentenbeginn sämtliche Überschüsse, die auf den Rentenbestand entfallen, dazu genutzt werden, die Leistungen zu erhöhen.

Bei Entgeltumwandlung ist der Arbeitgeber verpflichtet, in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse die Leistungen jährlich um ein Prozent zu erhöhen. Bei Direktversicherung und Pensionskasse müssen sämtliche Überschüsse zur Erhöhung der laufenden Leistung verwendet werden. Bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung besteht dagegen keine Verpflichtung zur Anpassung der Versorgungsleistungen – weder bei Finanzierung durch den Arbeitgeber noch bei Entgeltumwandlung.

Weitere Kontakte

Versicherungsombudsman e. V.

(Unabhängige Schlichtungsstelle)
Postfach 080632
10006 Berlin
Telefon: 0800-3696000 (kostenfrei)
Telefax: 0800-3699000 (kostenfrei)
beschwerde@versicherungsombudsman.de
www.versicherungsombudsman.de

Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)

Postfach 1253
53002 Bonn
Telefon: 0228-41080
Telefax: 0228-41081550
Verbrauchertelefon: 0800 2 100 500
poststelle@bafin.de
www.bafin.de

Sicherungsfond/Auffanggesellschaft Protektor Lebensversicherungs-AG

Wilhelmstraße 43 G
10117 Berlin
Telefon: 030-2200258-0
Telefax: 030-2200258-22
www.protektor-ag.de

Pensions-Sicherungs-Verein VVaG (PSVaG)

Bahnstraße 6
50996 Köln
info@psvag.de
www.psvag.de

Bundesministerium der Finanzen (BMF)

Wilhelmstraße 97
10117 Berlin
buengerreferat@bmf.bund.de
www.bundesfinanzministerium.de

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)

Wilhelmstraße 49
10117 Berlin
info@bmas.bund.de
www.bmas.bund.de

Alle Broschüren im Überblick

Altersvorsorge & Rente

- Die private Berufsunfähigkeitsversicherung
- Die Riester-Rente
- Die Basisrente
- Die Lebens- und Rentenversicherung

Auto & Reise

- Versicherungen für Kraftfahrzeuge
- Versicherungen rund ums Reisen

Haus & Garten

- Versicherungen rund um Haus, Wohnen und Eigentum

Beruf & Freizeit

- Die private Haftpflichtversicherung
- Die Rechtsschutzversicherung
- Die private Unfallversicherung

Weiterführende Informationen

Wissenswertes, Zahlen, Fakten und mehr gibt es beim Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft.

Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft mit Sitz in Berlin ist die Dachorganisation der privaten Versicherer in Deutschland. Mit 470 Mitgliedsunternehmen zählt der GDV zu den größten Wirtschaftsverbänden in Deutschland. Die Versicherungsunternehmen bieten durch rund 488 Millionen Versicherungsverträge umfassenden Risikoschutz und Vorsorge für private Haushalte sowie für Industrie, Gewerbe und öffentliche Einrichtungen.

www.gdv.de

Sie haben Fragen?

Wir beantworten Ihnen gerne Ihre Fragen rund um Vorsorge und Versicherungen. Schreiben Sie uns eine Nachricht.

E-Mail: frage@dieversicherer.de
www.dieversicherer.de

QR-Code klicken
oder scannen

