

Betriebliche Altersversorgung (bAV)

Betriebliche Altersversorgung (bAV) umfasst finanzielle Leistungen, die ein Arbeitgeber mit den Arbeitnehmer*innen vereinbart, die bei ihm beschäftigt sind – v. a. für ihre Versorgung im Alter und/oder bei Tod (für ihre Hinterbliebenen) sowie Invalidität. Die Finanzierung erfolgt oftmals gemeinsam durch die Arbeitnehmer*innen und den Arbeitgeber – teilweise durch die Arbeitnehmer*innen selbst oder ausschließlich durch den Arbeitgeber.

In diesem Infoblatt finden Sie hierzu die wichtigsten Informationen. Am Ende dieses Infoblatts finden Sie weitere Informationen zum BdV.

Verbrauchertelefon: Sie sind zwar noch kein Mitglied bei uns, haben aber dennoch Fragen zu Versicherungen? Wir helfen Ihnen gerne weiter!

Rufen Sie uns an: 0900 6 737 300 (**2,29 Euro/Minute** aus dem dt. Festnetz).

Das Wichtigste auf einen Blick

Es gibt verschiedene Formen, sogenannte Durchführungswege, in der betrieblichen Altersversorgung. Dazu gehören

- die Direktversicherung,
- die Pensionskasse,
- der Pensionsfond,
- die Unterstützungskasse sowie
- die Direktzusage bzw. Pensionszusage durch den Arbeitgeber.

In den letzten Jahren neu hinzugekommen ist das Sozialpartnermodell, die sogenannte Nahles-Rente.

Eine betriebliche Altersversorgung kann sinnvoll sein, wenn Ihr Arbeitgeber sich an den Einzahlungen und/oder den Versorgungsleistungen in nennenswerter Höhe beteiligt.

Eine Vervielfältigung und Verbreitung zu privaten Zwecken ist mit Quellennachweis gestattet. Zu gewerblichen Zwecken ist eine Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, nur nach vorheriger ausdrücklicher Genehmigung erlaubt. Wenden Sie sich hierzu an: presse@bundderversicherten.de

Teilweise kann im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung auch die vereinfachte Absicherung gegen das Risiko des Arbeitskraftverlustes möglich sein.

Wichtig sind die teilweise sehr unterschiedlichen Regeln, die es im Rahmen eines Arbeitgeberwechsels zu beachten gilt. Prüfen Sie insbesondere diese Punkte vor Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung intensiv.

Das Infoblatt soll Ihnen eine erste Orientierung geben und kann keinesfalls eine individuelle Beratung für den konkreten Einzelfall ersetzen. Alle Informationen in diesem Infoblatt haben wir sorgfältig recherchiert und nach bestem Wissen zusammengestellt.

Die Infoblätter aktualisieren wir regelmäßig und stellen sie auf unserer [Website](#) bereit – dabei behalten wir uns jederzeit inhaltliche Änderungen vor. Gleichwohl können wir für die Richtigkeit und Aktualität keine Gewähr übernehmen. Das Infoblatt gibt den aus der Fußzeile ersichtlichen Stand wieder, sofern wir einen abweichenden Stand nicht im Text kenntlich gemacht haben.

Inhalt

<u>1</u>	<u>Welche Durchführungswege gibt es?</u>	<u>3</u>
<u>2</u>	<u>Was Sie nicht brauchen</u>	<u>5</u>
<u>3</u>	<u>Was Ihren Beitrag beeinflusst</u>	<u>5</u>
<u>4</u>	<u>Arbeitgeberwechsel – Angespartes mitnehmen?</u>	<u>7</u>
<u>5</u>	<u>Was Ihre Auszahlung beeinflusst</u>	<u>9</u>
<u>6</u>	<u>Ansprechpartner für weitere Informationen</u>	<u>11</u>
	<u>Das ist der BdV</u>	<u>12</u>

1 Welche Durchführungswege gibt es?

Sie haben einen Anspruch auf bAV. Aber bei der Wahl des Durchführungsweges sind Sie eingeschränkt. Denn Ihr Arbeitgeber kann diesen vorschreiben, wie er auch festlegen kann, welcher konkrete Tarif zur Verfügung steht. Bietet Ihr Arbeitgeber bisher nichts an, können Sie verlangen, dass er für Sie zumindest eine Direktversicherung abschließt. Der Arbeitgeber kann aber auch dann über den Anbieter entscheiden.

Es gibt fünf Möglichkeiten für eine bAV:

- Bei der **Direktversicherung** schließt Ihr Arbeitgeber eine kapitalbildende Versicherung für Sie ab. Dies kann eine fondsgebundene oder eine klassische Lebens- oder Rentenversicherung sein.
- **Pensionskassen** sind Versorgungseinrichtungen, die einer Lebensversicherungsgesellschaft ähneln und von einem oder mehreren Unternehmen getragen werden. Die marktüblichen Tarife entsprechen weitgehend denen von Direktversicherungen. Es gibt sie auch als Fondspolice. Seit 2005 wurde die Direktversicherung der Pensionskasse steuerlich nahezu gleichgestellt. Daher gibt es heute fast keine Unterschiede zwischen Pensionskassen und Direktversicherungen mehr.
- **Pensionsfonds** sind ebenfalls rechtlich selbstständige Einrichtungen. Sie legen die Beiträge in größerem Umfang am Aktienmarkt an. Das verspricht höhere Rendite, beinhaltet aber auch ein aktientypisches Risiko. Pensionsfonds können eine andere Art der Verrentung anbieten, als es Direktversicherungen oder Pensionskassen praktizieren.
- **Unterstützungskassen** sind rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtungen, die die bAV für ein oder mehrere Unternehmen organisieren. Unterstützungskassen unterliegen nicht der Versicherungsaufsicht. Bei der Anlage des Vermögens ist die Unterstützungskasse frei und kann beispielsweise einen Teil in den beteiligten Betrieben belassen. Oftmals erfolgt eine Rückdeckung über ein Lebensversicherungsunternehmen.
- Bei der **Direktzusage** bzw. Pensions- oder unmittelbare Versorgungszusage zahlt Ihr Arbeitgeber Ihnen im Alter die Betriebsrente direkt. Er muss dafür Rückstellungen bilden. Dieses Angebot ist für das Unternehmen vergleichsweise aufwendig. Am besten geeignet ist dieses Verfahren für größere Unternehmen.

Sozialpartnermodell („Nahles-Rente“)

Seit 1.1.2018 ist als neue Variante der bAV das Sozialpartnermodell eingeführt. Dieses Modell ist eine Vereinbarung über eine bAV, die Tarifvertragsparteien, also Arbeitgeber und Gewerkschaften, in den Tarifvertrag aufnehmen können. Es gilt in allen Unterneh-

men, die dem entsprechenden Tarifvertrag unterliegen. Nichttarifgebundene Arbeitgeber können ein Sozialpartnermodell auch nutzen, wenn der einschlägige Tarifvertrag dies ermöglicht.

Das Sozialpartnermodell muss u. a. folgende vom Gesetzgeber festgelegten Bedingungen erfüllen:

- **Reine Beitragszusage (Zielsetzung: Enthftung des Arbeitgebers):** Kern dieses Modells ist die reine Beitragszusage. D. h. der Arbeitgeber garantiert dem Arbeitnehmer nur die Einzahlung eines vereinbarten Beitrags in die bAV. Für die Höhe der sich daraus ergebenden Altersrente gibt es keine Garantie. Die Versorgungseinrichtung – z. B. ein Lebensversicherer – erbringt die Leistung, darf diese aber nicht garantieren. Statt einer zugesagten Leistung gibt es also nur eine sogenannte Zielrente ohne Garantie. Um ein bestimmtes Versorgungsniveau zu erreichen, kann der Tarifvertrag einen zusätzlichen Sicherungsbeitrag vorsehen, den allein der Arbeitgeber bezahlt.
- Als Leistungen sind ausschließlich **Rentenzahlungen** möglich, aber keine Kapitalauszahlungen.
- **Arbeitgeberzuschuss:** Beim Sozialpartnermodell muss der Arbeitgeber bereits ab dem 1.1.2018 bei einer Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers einen Zuschuss von 15 Prozent auf den Betrag gewähren, sofern er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart.
- **Durchführungswege:** Das Sozialpartnermodell kann nur über eine externe Versorgungseinrichtung umgesetzt werden, auf die sich die Sozialpartner, also Arbeitgeberverband und Gewerkschaften, geeinigt haben. Das können neue Versorgungseinrichtungen sein, die zu diesem Zweck extra gegründet werden oder aber bestehende Einrichtungen. Dafür kommen die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionsfonds oder Pensionskasse infrage.
- **Anlage der Beiträge:** Gesetzlich ist vorgeschrieben, dass die Beiträge in einem separaten Anlagestock oder Sicherungsvermögen angelegt werden müssen und für die Leistungen aus diesen Beiträgen keine Garantien zugesagt werden dürfen.

Allgemeiner Hinweis: Auch zukünftig wird es durchaus vorkommen, dass das bAV-System der alten Welt (mit Garantie) und das bAV-System der neuen Welt nach dem Sozialpartnermodell (ohne Garantie = Garantieverbot) parallel in einem Unternehmen zur Auswahl stehen oder zumindest nebeneinander vorhanden sind.

2 Was Sie nicht brauchen

Sie könnten innerhalb Ihrer bAV zusätzliche Leistungen wie den Schutz bei Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit sowie eine Absicherung Ihrer Hinterbliebenen vereinbaren. Doch das sind Kostenfaktoren, die am Ende die Rendite unnötig mindern und steuerlich nachteilig sein können (hier: beim Bezug der Berufsunfähigkeits-, Erwerbsminderungs- oder Erwerbsunfähigkeitsrente). Schließen Sie stattdessen besser eine private Risikolebens- und/oder eine Berufsunfähigkeits- oder Erwerbsunfähigkeitsversicherung ab.

Ergänzender Hinweis: Der genannte Schutz kann über die bAV in Einzelfällen dann sinnvoll sein, wenn der Versicherer beim Abschluss über den Arbeitgeber die Gesundheits- und Risikoprüfung vereinfacht. Auf diese Weise könnten Sie z. B. eine Berufsunfähigkeitsversicherung auch dann bekommen, wenn ein Abschluss über einen privaten Versicherungsvertrag nicht möglich ist, z. B. wegen Vorerkrankungen.

3 Was Ihren Beitrag beeinflusst

Die Beiträge für Ihre bAV werden von Ihrem Bruttoeinkommen gezahlt. Sie müssen mit mindestens 280,88 Euro im Jahr bzw. 23,41 Euro im Monat (2025) rechnen. Das entspricht einem 160stel der Summe der Bezugsgröße in der Sozialversicherung. Je nach Durchführungsweg gelten dann weitere Regeln:

Bei der **Direktzusage (Pensionszusage)** sowie bei der **Unterstützungskasse** sind alle Ihre Beiträge unbegrenzt steuerfrei, jedoch nur bis zu 3.864 Euro im Jahr sozialversicherungsfrei (2025). Das sind vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung West.

Bei **Direktversicherungen, Pensionskassen** und **Pensionsfonds** sind Beiträge bis zu 7.728 Euro im Jahr steuerfrei sowie bis zu 3.864 Euro im Jahr sozialversicherungsfrei. Der frühere zusätzliche Steuerfreibetrag von 1.800 Euro im Jahr wurde 2018 abgeschafft. Alte pauschal besteuerte Verträge (bis zu 1.752 Euro bzw. 2.148 Euro jährlich bei Durchschnittsbildung nach § 40 b EStG), die bis Ende 2004 abgeschlossen wurden, werden auf das steuerfreie Volumen von bis zu 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung West angerechnet.

Zusätzlicher Förderbetrag: Seit 2021 gilt der sogenannte Förderbetrag für Arbeitnehmer mit einem Einkommen von maximal 2.575 Euro brutto im Monat. D. h. Arbeitgeber werden staatlich gefördert, wenn sie solchen Arbeitnehmern einen Zuschuss von mindestens 240 bis höchstens 960 Euro im Jahr für ihre bAV zahlen.

Arbeitgeber können 30 Prozent des Zahlbeitrages mit der abzuführenden Lohnsteuer verrechnen. Die Ersparnis für den Arbeitgeber liegt im Bereich von 72 bis 288 Euro pro Jahr.

Nachzahlungsmöglichkeiten: Ebenfalls seit 2018 erhalten Arbeitnehmer eine Nachzahlungsmöglichkeit. Liegen die erforderlichen Voraussetzungen vor, können sie für jedes Jahr ohne Gehalt eine Nachzahlung in Höhe von acht Prozent der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung West leisten. Auch entgeltlose Dienstjahre vor dem 1.1.2018 können einbezogen werden. Es können allerdings maximal zehn Jahre nachgezahlt werden.

Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis an Arbeitnehmer: Schließt ein Arbeitnehmer eine bAV durch Gehaltsumwandlung ab, so muss ihm der Arbeitgeber zukünftig einen pauschalen Zuschuss in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Betrages zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart. Für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen gilt das ab 2019 und für bestehende Vereinbarungen seit dem Jahr 2022.

Opting out: Meistens ist die bAV in Unternehmen so ausgestaltet, dass sich Arbeitnehmer aktiv für ihren Abschluss entscheiden müssen. Opting out kehrt dieses System um. Alle Beschäftigten werden zur bAV zu einem festgelegten Zeitpunkt angemeldet. Nur wer aktiv widerspricht, nimmt nicht an der Entgeltumwandlung teil. Seit 2018 ist für die Anwendung des Opting out-Modells grundsätzlich ein Tarifvertrag erforderlich. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber können sich an Tarifverträge anlehnen – Voraussetzung dafür ist eine Betriebsvereinbarung.

Vervielfältigungsregel: Arbeitnehmer können beim Ausscheiden aus einem Unternehmen zusätzliche Beträge, etwa eine Abfindung, steuerfrei in ihre bAV einzahlen. Diese Möglichkeit wurde ab 2018 vereinfacht und verbessert. Der Vervielfältigungsbetrag ermittelt sich, indem die Dienstzeit (maximal zehn Dienstjahre) mit vier Prozent der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung West multipliziert wird.

„Riester-bAV“: Bei der Pensionskasse, einem Pensionsfonds und der Direktversicherung können Sie statt der Entgeltumwandlung auch die „Riester“-Zulagenförderung in Anspruch nehmen. Sie erlangen damit Zulagen für sich und für Ihre Kinder. Auch können Sie von einem Sonderausgabenabzug profitieren.

Bis Ende 2017 wurden „Riester-Renten“ bei GKV-Mitgliedern im Rahmen der bAV in der Auszahlungsphase mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen belastet. Diese Doppelverbeitragung ist zum 01.01.2018 abgeschafft worden.

Basisrente („Rürup-Rente“): Eine „Rürup“-Lösung über den Betrieb ist meistens wirtschaftlich nicht vorteilhaft. Im Einzelfall kann allenfalls eine private „Rürup-Rente“ in vorteilhaft sein.

4 Arbeitgeberwechsel – Angespartes mitnehmen?

In eine bestehende Pensionskasse, einen Pensionsfonds und eine Direktversicherung kann Ihr neuer Arbeitgeber einsteigen. Falls er das nicht will, können Sie u. U. alternativ die erworbene Anwartschaft auf sein Versorgungssystem übertragen. Für Zusagen, die ab 2005 gegeben wurden, ist dieser Mitnahmeanspruch gesetzlich geregelt. Bei Zusagen vor 2005 ist das nur möglich, wenn alle Beteiligten zustimmen.

Gesetzlich ist geregelt: Ihr Mitnahmerecht müssen Sie binnen eines Jahres nach Beendigung Ihres alten Arbeitsverhältnisses wahrnehmen. Zusätzlich hat die Versicherungsbranche ein Deckungskapitalübertragungsabkommen geschlossen, dem nahezu alle Versicherungsunternehmen beigetreten sind. Hiernach muss der Antrag auf Übertragung 15 Monate nach Ausscheiden des Mitarbeiters gestellt werden. Wenn alle Beteiligten zustimmen ist eine Übertragung auch über diese Zeiträume hinaus möglich. Die Übertragung ist laut Abkommen kostenfrei. Bei unveränderten Risiken darf der neue Anbieter keine erneute Gesundheitsprüfung durchführen. Voraussetzung für den Anspruch ist, dass der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigt.

Wenn Sie die Beiträge selbst einzahlen (arbeitnehmerfinanzierte bAV über Gehaltsumwandlung), tritt die so genannte Unverfallbarkeit sofort ein. Ihre Anwartschaft geht also im Fall des Ausscheidens bei einem Arbeitgeber nicht verloren. Anders ist es, wenn Ihnen Ihr Arbeitgeber die Beiträge voll finanziert (arbeitgeberfinanzierte bAV). Dann gilt:

- Nach der Neuregelung wird die Unverfallbarkeitsfrist von fünf auf drei Jahre verkürzt und das Mindestalter von 25 auf 21 Jahre herabgesetzt. Scheiden Sie als Arbeitnehmer aus einem Unternehmen aus, behalten Sie eine unverfallbare Versorgungsanwartschaft, wenn das Versorgungsversprechen bei Ihrem Ausscheiden drei Jahre bestanden hat – und Sie das 21. Lebensjahr vollendet haben. Die Absenkung der Unverfallbarkeitsfristen findet grundsätzlich nur auf Zusagen Anwendung, die **seit** dem 1. Januar 2018 erteilt werden (Neuzusagen).
- Für Anwartschaften, die **nach** dem 31. Dezember 2008 und **vor** dem 1. Januar 2018 erteilt wurden (Altzusagen), bleibt es generell bei den bis dahin geltenden Unverfallbarkeitsvoraussetzungen: Sie müssen mindestens fünf Jahre im Unternehmen und 25 Jahre alt sein, damit Ihre Ansprüche unverfallbar sind. Allerdings bleibt Ihre Anwartschaft auch erhalten, wenn die Zusage **ab** dem 1. Januar 2018 drei Jahre bestanden hat und Sie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 21. Lebensjahr vollendet haben.
- Für Zusagen **vor** dem 1. Januar 2009 und **nach** dem 31. Dezember 2000 gilt: Um die Anwartschaften zu erhalten, ist weiterhin das Alter 30 Jahre maßgeblich und fünf

Jahre Unternehmenszugehörigkeit bei Ausscheiden aus dem Unternehmen. **Ausnahme:** Solche Zusagen, die **ab 1. Januar 2009** fünf Jahre Bestand haben und bei denen Sie beim Ausscheiden aus dem Betrieb das 25. Lebensjahr vollendet haben.

- Für Zusagen **vor** dem 1. Januar 2001 gelten andere Voraussetzungen.
- Mit dem Jobwechsel sind allerdings auch einige Probleme verbunden:
- Zusagen aus der Zeit vor 2005 können nur übernommen werden, wenn alle Beteiligten zustimmen. Sonst bleibt nur die private Fortführung. Dann erhalten Sie aber keine steuerliche Förderung mehr. Oder Sie lassen die Versicherungsnehmereigenschaft auf sich übertragen, stellen den Vertrag beitragsfrei und vereinbaren über Ihren neuen Arbeitgeber eine zweite Zusage. So bekommen Sie im Alter von beiden eine Rente.
- Hat Ihr alter Arbeitgeber freiwillig für Sie eingezahlt, ist Ihr neuer Arbeitgeber dazu nicht verpflichtet.
- Die Übertragung gilt generell nur für die bAV, aber nicht für Zusatzversicherungen wie z. B. die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung. Um den Schutz zu behalten, müssen Sie den kompletten Vertrag privat fortführen. Einige Versicherer bieten jedoch an, dass für die Altersrente lediglich ein Mindestbeitrag gezahlt werden kann, dadurch sinkt die versicherte Altersrente. Der Beitrag für die Zusatzversicherung bleibt in voller Höhe bestehen. Dies ist bei einem Arbeitgeberwechsel individuell zu prüfen.
- Wenn Sie aus einem internen Durchführungsweg (Unterstützungskasse, Direktzusage) in einen externen Durchführungsweg (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) oder umgekehrt übertragen wollen, müssen Sie ggf. Steuern zahlen.
- Sollten Sie vorzeitig aus der bAV aussteigen wollen, kommen Sie trotzdem frühestens mit dem 60./62. Geburtstag an Ihr Geld. Wenn der Vertrag aber bereits auf die versicherte Person übertragen wurde und die Werte unter den sogenannten Abfindungsgrenzen liegen, kann der Vertrag abgefunden werden. Eine Meldung an die Krankenkasse erfolgt aufgrund des geringen Auszahlungsbetrages nicht.
- Nachteilig kann bei einer Übertragung des Deckungskapitals sein, dass der neue Anbieter einen neuen Vertrag mit einem Garantiezins von 1,0 Prozent (seit 2025) abschließt, wenn es sich um Verträge mit Garantiezins handelt. Je nachdem, welchem Garantiezins der alte Vertrag zugrunde lag, kann dies zu einer erheblichen Reduzierung der Garantieleistung führen. Daher ist zu prüfen, ob es besser ist, den alten Vertrag beitragsfrei zu stellen.

5 Was Ihre Auszahlung beeinflusst

Bei einer Auszahlung aus einer bAV müssen Krankenkassenbeiträge und Steuern abgeführt werden. Ausnahmen von der Pflicht zu Krankenversicherungsbeiträgen gibt es bei Kleinbetragsrenten. Was Sie sonst noch wissen müssen, lesen Sie hier:

- In 2025 gilt für pflichtversicherte Versorgungsempfänger ein monatlicher Freibetrag von 187,25 Euro. Erst Betriebsrenten, die über der Freibetragsgrenze liegen, werden anteilig mit dem bei der jeweiligen Krankenkasse geltenden Beitragssatz verbeitragt.
- Die Auszahlung ist frühestens ab dem vollendeten 60. Lebensjahr möglich, bei Vertragsabschluss ab 2012 erst ab dem 62. Geburtstag. Eine Ausnahme gibt es, wenn Sie bereits vor diesem Zeitpunkt eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten, wie zum Beispiel Piloten.
- Statt einer monatlichen Rente können Sie sich die Summe als Kapitalabfindung auszahlen lassen, wenn dies vertraglich vereinbart ist.
- Ihre Betriebsrente wurde aus steuerfreien Beiträgen finanziert? Dann sind die Auszahlungen sowohl als Einmalbetrag als auch als Rente für Sie voll steuerpflichtig und schlagen mit Ihrem individuellen Steuersatz zu Buche.
- Bei vor 2005 abgeschlossen Verträgen gilt: Wenn Sie Ihre Beiträge zur Pensionskasse oder zur Direktversicherung bereits pauschal versteuert haben, ist die Auszahlung in einer Summe bei einer Laufzeit von mindestens zwölf Jahren und einer Beitragszahlung von mindestens fünf Jahren steuerfrei. Haben Sie sich für eine Rentenzahlung entschieden, dann wird Ihr persönlicher Steuersatz für den pauschalisierten Ertragsanteil angewendet.
- Für Ihre Betriebsrente müssen Sie (mit der o. g. Ausnahme) den vollen Beitragssatz zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung bezahlen (Arbeitgeber und Arbeitnehmeranteil). Das gilt auch für die einmalige Kapitalauszahlung. Hier wird zur Berechnung des Beitrages 1/120 der Kapitalleistung als monatlicher Versorgungsbezug angenommen – für zehn Jahre. Beträge über der Beitragsmessungsgrenze sind beitragsfrei. Wenn Sie Ihren Vertrag während der Laufzeit des Vertrages auch privat weitergeführt haben, dürfen bei einer Direktversicherung die so erworbenen Anteile allerdings nicht mehr zur Beitragsbemessung herangezogen werden. Voraussetzung ist, dass Ihr Arbeitgeber sämtliche Rechte auf Sie als neuen Versicherungsnehmer übertragen hat. Das folgt aus einem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 28. September 2010 (Az. 1 BVR 1660/08). Für PKV-Versicherte fallen weder Kranken- noch Pflegeversicherungsbeiträge an.

Ausnahme: Seit dem 01.01.2018 ist eine Betriebsrente aus einer betriebliche „Riester-Rente“ von der Zahlung des vollen Beitragssatzes zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung ausgenommen – dort sind die Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung nur während der Einzahlungsphase zu leisten.

- Die Ansprüche aus einer bAV werden nicht beim Bürgergeld (vormals Arbeitslosengeld II) angerechnet.
- Zum 01.01.2018 wurde außerdem ein Einkommensfreibetrag beim Bezug von Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung eingeführt. Wer lebenslange Rentenzahlungen aus einer zusätzlichen freiwilligen Altersvorsorge bezieht, muss sich diese nur anteilig auf die Grundsicherungsleistungen anrechnen lassen.

Der Einkommensfreibetrag gilt für lebenslange Rentenleistungen aus

- 1) Betriebsrenten,
- 2) „Riester-Renten“,
- 3) Basisrenten („Rürup-Renten“),
- 4) Privatrenten (ohne Kapitalwahlrecht oder sofern Sie auf das Recht zur Kapitalisierung verzichtet haben) und
- 5) Leistungen aus Zuzahlungen zur gesetzlichen Rentenversicherung.

Die genaue Höhe wird folgendermaßen berechnet: Monatliche Renteneinkünfte in Höhe von 100,- Euro sind vollständig anrechnungsfrei. Diejenigen Anteile der monatlichen Renteneinkünfte, die 100,- Euro übersteigen, sind zu 30 Prozent anrechnungsfrei. Zwingende Voraussetzung dabei ist aber, dass der gesamte monatliche Freibetrag 50 Prozent des Eurobetrags aus der sogenannten Regelbedarfsstufe 1 („Eckregelsatz“) nicht überschreitet. Die Höhe der Regelbedarfsstufe 1 liegt aktuell (2025) bei 563,- Euro.

Beispiel: Die monatliche Rente aus zusätzlicher Altersvorsorge beträgt 300,- Euro. Vollständig anrechnungsfrei sind 100,- Euro. Von den verbleibenden 200,- Euro bleiben noch 30 Prozent anrechnungsfrei – also 60,- Euro pro Monat. Der gesamte Freibetrag darf wiederum 50 Prozent des Eckregelsatzes – also 281,50 Euro – nicht überschreiten. Dies ist in diesem Beispiel erfüllt. Der gesamte Freibetrag liegt also bei 160,- Euro pro Monat.

Bei der Klärung der Frage, welcher Anteil Ihrer Rente in welchem Umfang auf Leistungen der Grundsicherung angerechnet wird, sollten Sie sich von einem Rentenberater oder Fachanwältinnen und -anwälte für Sozialrecht unterstützen lassen.

- Damit Sie tatsächlich in den Genuss der Vorteile der bAV kommen können, hat der Gesetzgeber gewisse Bedingungen aufgestellt: Das angesparte Kapital ist unantastbar, es darf weder von Ihnen beliehen noch veräußert und schon gar nicht darf es durch andere gepfändet werden.
- Bei Vereinbarung einer Vererbbarkeit liegt keine bAV vor. Im Todesfall gilt in der Regel ein eingeschränktes Bezugsrecht. Lediglich steuerlich anerkannte Hinterbliebene wie z. B. der überlebende Ehepartner und kindergeldberechtigte Kinder erhalten die volle Todesfallsumme. Wenn keine versorgungsberechtigten Hinterbliebenen vorhanden sind, wird ein Sterbegeld in Höhe von maximal 8.000 Euro ausgezahlt.

6 Ansprechpartner für weitere Informationen

Mehr zur bAV finden Sie in der kostenlosen Broschüre „Zusätzliche Altersvorsorge“ des [Bundesministeriums für Arbeit und Soziales](#). Allgemeine Auskünfte können Sie beim Bürgertelefon des Ministeriums bekommen (Tel.: 030 221 911 001). Bei individuellen Fragen wenden Sie sich an die Personalabteilung oder den Betriebsrat Ihres Betriebes.

Online erhalten Sie nützliche Informationen bei der [Deutschen Rentenversicherung](#) sowie bei der [Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung](#).

Spezialisten für eine individuelle Beratung finden Sie über den [Bundesverband der Rentenberater](#). Fragen Sie nach Rentenberatern für bAV. Eine weitere Anlaufstelle sind auf die bAV spezialisierte Rechtsanwältinnen und -anwälte. Fragen Sie z. B. bei den Rechtsanwaltskammern in Ihrem Bundesland nach oder nutzen Sie die [Anwaltsauskunft des Deutschen Anwaltvereins e. V.](#)

Das ist der BdV

Der Bund der Versicherten e. V. (BdV) setzt sich seit seiner Gründung im Jahr 1982 dafür ein, Verbraucherrechte gegenüber Politik, Staat und Versicherungslobby zu vertreten. Er ist als gemeinnütziger Verein anerkannt und mit seinen rund 45.000 Mitgliedern eine der wichtigsten verbraucherpolitischen Organisationen Deutschlands. Der BdV finanziert sich über die Beiträge seiner Mitglieder und erhält keine öffentlichen Zuwendungen. So kann er sich überparteilich und unabhängig von politischer Einflussnahme als Interessenvertreter für Versicherte einsetzen.

Der **BdV** → **informiert Verbraucher*innen** zu privaten Versicherungen und Altersvorsorge-Themen.

→ **setzt sich für Versicherte ein** – aktiv auf politischer Ebene und offensiv über Verbandsklagen.

→ **unterstützt seine Mitglieder** bei Fragen zu ihren privaten Versicherungsverträgen und bietet ihnen die Möglichkeit, bestimmte private Risiken über Gruppenversicherungen und Gruppenrahmenverträge abzusichern.

Für Fragen rund um private Versicherungen, Altersvorsorge und die BdV-Mitgliedschaft:

Bund der Versicherten e. V.

Gasstr. 18 – Haus 4

22761 Hamburg

Telefon: +49 40 357 37 30-0

E-Mail: info@bundderversicherten.de

Internet: www.bundderversicherten.de

Vereinssitz: Hamburg

Amtsgericht Hamburg, VR 23888

Vorstand: Stephen Rehmke (Sprecher), Bianca Boss

Verbrauchertelefon: Sie sind zwar noch kein Mitglied bei uns, haben aber dennoch Fragen zu Versicherungen? Wir helfen Ihnen gerne weiter!

Rufen Sie uns an: 0900 6 737 300 (**2,29 Euro/Minute** aus dem dt. Festnetz).