

Infoblatt – Betriebliche Altersvorsorge

Der Bund der Versicherten e. V. (BdV) wurde 1982 gegründet und ist mit ca. 50.000 Mitgliedern die einzige Organisation in Deutschland, die vollkommen unabhängig für die Rechte der Versicherten eintritt. Er ist somit eine der wichtigsten verbraucherpolitischen Organisationen Deutschlands und ein politisches Gegengewicht zur Versicherungslobby.

Er informiert Verbraucher*innen zu privaten Versicherungen. Seinen Mitgliedern hilft er bei Fragen zu ihren privaten Versicherungsverträgen.

Dieses Infoblatt soll Ihnen die wichtigsten Informationen zum Thema Betriebliche Altersvorsorge geben.

Sämtliche Infoblätter werden regelmäßig aktualisiert und können jederzeit unter <https://www.bunddersicherten.de> als PDF-Datei heruntergeladen werden. Die Informationen im Infoblatt ersetzen keinesfalls eine individuelle Beratung.

1. **Welche Durchführungswege gibt es?**
2. **Was Sie nicht brauchen**
3. **Was Ihren Beitrag beeinflusst**
4. **Arbeitgeberwechsel – Angespartes mitnehmen?**
5. **Was Ihre Auszahlung beeinflusst**
6. **Tipps zur weiteren Information**

Die betriebliche Altersvorsorge (bAV) durch Gehaltsumwandlung wird vom Staat mit Steuervorteilen und Sozialabgabenfreiheit gefördert. Für Beschäftigte kann sie eine attraktive Möglichkeit sein, einen Teil des Arbeitsentgeltes dafür einzusetzen, z. B. wenn der Arbeitgeber Zuschüsse in nennenswerter Höhe dazu beisteuert und der Vertrag ansonsten auch gut ist. Reizvoll kann die betriebliche Altersvorsorge besonders auch für Gutverdienende sein, wenn diese privat krankenversichert sind.

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.
- Ihr Arbeitgeber bevorzugt **Pensionskassen**? Das 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 gleich gestellt. Daher gibt es heute fast keine Unterschiede zwischen Pensionskassen und Direktversicherungen.
- **Pensionsfonds** sind ebenfalls rechtlich selbstständige Einrichtungen. Sie legen Ihre 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.
- Ihre Beiträge fließen in eine **Unterstützungskasse**? Das 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 Firmen.

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

Das Sozialpartnermodell muss u. a. die folgenden 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 Sicherheitsbeitrag 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 in Frage.
- **Anlage der Beiträge:** Gesetzlich ist vorgeschrieben: Die Beiträge müssen in einem separaten Anlagestock oder Sicherungsvermögen angelegt werden und für die Leistungen dürfen aus diesen Beiträgen keine Garantien zugesagt werden.

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

2. Was Sie nicht brauchen

Sie könnten zusätzliche Leistungen wie den Schutz bei Erwerbsminderung oder Berufsunfähigkeit sowie für die Absicherung Ihrer Hinterbliebenen vereinbaren. Doch das sind Kostenfaktoren, die am Ende die Rendite unnötig drücken. Schließen Sie besser eine private Risikolebens- und eine Berufsunfähigkeitsversicherung ab.

Tipp: Dieser Schutz könnte über die bAV in Einzelfällen sinnvoll sein, denn möglicherweise fällt die Gesundheitsprüfung beim Abschluss über den Arbeitgeber nicht so streng aus. Auf diese Weise könnten Sie z. B. eine Berufsunfähigkeitsversicherung auch dann bekommen, wenn andere Anbieter keinen Schutz gewähren.

3. Was Ihren Beitrag beeinflusst

Die Beiträge für Ihre bAV werden von Ihrem Bruttoeinkommen gezahlt. Sie müssen mit 233,62 Euro mindestens im Jahr (2019) 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 3.216 Euro im Jahr sozialversicherungsfrei (2019). Das sind vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen gesetzlichen Rentenversicherung West.

Bei **Direktversicherungen, Pensionskassen** und **Pensionsfonds** sind Beiträge nur bis zu 6.432 Euro im Jahr steuerfrei sowie bis zu 3.216 Euro im Jahr sozialversicherungsfrei. Der bisherige zusätzliche Steuerfreibetrag von 1.800 Euro im Jahr entfällt. Alte pauschal besteuerte Verträge (nach § 40 b EStG), die bis Ende 2004 abgeschlossen wurden, werden auf das steuerfreie Volumen angerechnet.

Zusätzlicher Förderbetrag: Ab 2018 gilt der sogenannte Förderbetrag für Arbeitnehmer mit einem Einkommen von maximal 2.200 Euro brutto im Monat. D. h. Arbeitgeber werden staatlich gefördert, wenn sie solchen Arbeitnehmern einen Zuschuss von mindestens 240 bis höchstens 480 Euro im Jahr für ihre bAV zahlen.

Förderhöhe: Arbeitgeber können 30 Prozent des Zahlbeitrages mit der abzuführenden Lohnsteuer verrechnen. Die Ersparnis für den Arbeitgeber liegt im Bereich von 72 bis 144 Euro pro Jahr.

Nachzahlungsmöglichkeiten: Ebenfalls ab 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 erst ab 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. Ab 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 wird 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, Pensionsfonds und Direktversicherung können Sie statt der Entgeltumwandlung auch die Riester-Förderung 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 im Rahmen der bAV in der Auszahlungsphase mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen belastet, wenn Sie GKV-Mitglied sind. Diese Doppelverbeitragung ist zum 1.1.2018 abgeschafft worden.

Rürup: Eine Rürup-Lösung über den Betrieb ist meistens uninteressant. Im Einzelfall kann höchstens eine private Rürup-Rente in Betracht kommen.

4. Arbeitgeberwechsel – Angespertes 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.

Übrigens – unverfallbare Anwartschaften: 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:** Wenn Ihnen Ihr Arbeitgeber die Beiträge voll finanziert (arbeitgeberfinanzierte bAV), dann gilt dies:

- 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, muss Ihr neuer Arbeitgeber dies nicht.
- 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 ist bei einer Übertragung des Deckungskapitals, dass der neue Anbieter einen neuen Vertrag mit einem Garantiezins von 0,9 Prozent (seit 2017) 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 hiervon noch Krankenkassenbeiträge und Steuern abgeführt werden. Was Sie sonst noch wissen müssen, lesen Sie hier:

- 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 pauschalierten Ertragsanteil angewendet.
- Für Ihre Betriebsrente müssen Sie 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 Kapitaleistung 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 privat Krankenversicherte fallen weder Kranken- noch Pflegeversicherungsbeiträge an.

- **Ausnahme:** Seit dem 01.01.2018 ist 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.
- Eine gute Nachricht für Hartz-IV-Empfänger: Die Ansprüche aus Ihrer bAV werden nicht beim Arbeitslosengeld II angerechnet. So bleibt Ihre bAV unangetastet.
- Zum 1.1.2018 wurde 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 sog. Regelbedarfsstufe 1 ("Eckregelsatz") nicht überschreitet. Die Höhe der Regelbedarfsstufe 1 liegt bei 424,- Euro (2019).

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 212,00 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 einem Fachanwalt 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. Tipps zur weiteren Information

- Mehr zur bAV finden Sie in der kostenlosen Broschüre „Zusätzliche Altersvorsorge“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Individuelle Auskünfte können Sie beim Bürgertelefon bekommen (Tel.: +49 30 221 911 001, www.bmas.de).
- Bei Fragen wenden Sie sich an die Personalabteilung oder den Betriebsrat Ihrer Firma.
- Online erhalten Sie nützliche Informationen unter www.ihre-vorsorge.de (Informationsseite der Deutschen Rentenversicherung) sowie bei der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersvorsorge in Heidelberg: www.aba-online.de.
- Spezialisten für eine individuelle Beratung finden Sie über diese Berufsverbände oder Websites:
 - Bundesverband der Rentenberater: www.rentenberater.de (fragen Sie nach Rentenberater für bAV)
 - Auf bAV spezialisierte Rechtsanwälte (fragen Sie z. B. bei den Rechtsanwaltskammern in Ihrem Bundesland nach oder nutzen Sie die Anwaltsauskunft des Deutschen Anwaltvereins (DAV) e. V.: www.anwaltauskunft.de)

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

Bund der Versicherten e. V.
Tiedenkamp 2
24558 Henstedt-Ulzburg

Telefon: +49 4193-94222 (für Nichtmitglieder)

Telefon: +49 4193-9904-0 (für Mitglieder)

Fax: + 49 4193-94221

E-Mail: info@bunddersicherten.de

Internet: www.bunddersicherten.de

Vereinssitz: Henstedt-Ulzburg

Amtsgericht Kiel, VR 6343 KI

Vorstand: Axel Kleinlein (Sprecher), Mario Leuner