

12. März 2013 12:09 Betriebliche Altersvorsorge

Was passiert mit der Betriebsrente, wenn ich kündige oder meinen Job verliere?

Von Katarina Lukac

Attraktiv ist die Betriebsrente, wenn ein Arbeitnehmer langfristig in einem Unternehmen beschäftigt ist. Knifflig aber wird es, wenn ein Jobwechsel ansteht. Die Übertragung von angesparten Ansprüchen hat ihre Tücken.

Neben der gesetzlichen und der privaten Rentenversicherung bildet die betriebliche Altersversorgung (bAV) eine der drei vom Staat vorgesehenen Säulen der Altersvorsorge. Der Gesetzgeber hat den Anspruch auf Entgeltumwandlung rechtlich verankert. Das heißt, der Arbeitgeber muss auf Wunsch des Arbeitnehmers Teile dessen Verdienstes (Lohn, Gehalt, Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld oder Boni) für die Betriebsrente ansparen, selbst wenn die Firma noch kein eigenes Programm hat. In welcher Form er das tut, entweder als Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Direktversicherung oder Pensionsfonds und bei welchem privaten Anbieter, bleibt allein dem Arbeitgeber überlassen. Dank Gruppenrabatts kann er häufig günstigere Konditionen für den Versicherten aushandeln als dieser in Eigenregie. Der Vertrag läuft auf den Namen des Arbeitnehmers.

In der Ansparphase bietet das Modell Vorteile für den Arbeitnehmer. Denn: Bis zu einem bestimmten Höchstbetrag muss er auf den Betriebsrentenbeitrag keine Steuern und Sozialabgaben zahlen. Die späteren Leistungen aus der Betriebsrente dagegen sind voll steuerpflichtig; zudem verpflichten sie den Rentner in der Auszahlungsphase zur Beitragszahlung in die Kranken- und Pflegeversicherung. Das ist zum Beispiel bei der Riester-Rente nicht der Fall. Zugleich wird wegen der Sozialabgabenfreiheit für die betriebliche im Alter die gesetzliche Rente gekürzt.

Verluste bei Jobwechsel und Kündigung

Dass nur der Arbeitgeber die Wahlfreiheit hat, welches Renten-Modell er einführt, sehen Verbraucherschützer als Problem - aber nicht als das einzige. Vor allem bei Kündigung und Jobwechsel sind Verluste bei der Betriebsrente möglich. Um das auszuschließen, sollten sich Arbeitnehmer schon beim Vorstellungsgespräch über das Betriebsrenten-Modell beim neuen Arbeitgeber informieren. Gibt es Probleme bei der Übertragung, hilft die Clearing-Stelle der Deutschen Gesellschaft für betriebliche Altersvorsorge weiter.

Grundsätzlich können Arbeitnehmer die erworbenen Anwartschaften im Zuge der sogenannten Portabilität zum neuen Arbeitgeber mitnehmen, wenn sich alle Beteiligten einig sind. Das klingt zunächst mal gut: So wird die Aufteilung der betrieblichen Ansprüche in mehrere Kleinrenten bei verschiedenen Versorgern verhindert. In der Praxis stoßen Arbeitnehmer aber schnell an bürokratische Grenzen. Denn leider hat es der Gesetzgeber bisher versäumt, die praktische Umsetzung eindeutig zu regeln.

Rechtsanspruch auf Übertragung

Arbeitnehmer, die über eine Pensionskasse, Direktversicherung oder einen Pensionsfonds betrieblich gespart haben, haben einen Rechtsanspruch auf die Übertragung. Wer aber bei Direktzusagen oder Unterstützungskassen eingezahlt hat (und das ist der größte Teil der betrieblich versorgten Arbeitnehmer) hat diesen Anspruch nicht. In vielen Fällen bleibt dann nichts anderes übrig, als die Pensionsansprüche bis zum Rentenanstritt vom alten Arbeitgeber verwalten zu lassen.

Bei Sparverträgen, die vom Arbeitgeber finanziert werden, kann der neue Chef die Zusage seines Vorgängers übernehmen oder den bestehenden Wert in sein eigenes betriebliches Rentensystem übertragen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer zuvor mindestens fünf Jahre angestellt war und mindestens 25 Jahre alt ist (bei Verträgen, die vor 2009 geschlossen wurden: mindestens 30 Jahre). Doch auch dieses Modell birgt für den Arbeitnehmer im Falle eines Jobwechsels Risiken. Zu Beginn der Versicherung ziehen die Versicherer jährlich vom Ersparten hohe Provisions- und Verwaltungskosten. Erst nach Ablauf der Fünfjahresfrist gelten die gesparten Ansprüche des Arbeitnehmers als "unverfallbar". Kündigt der Arbeitnehmer innerhalb der Frist, gehen die Provisions- und Verwaltungskosten in jedem Fall verloren.

Übertragungsabkommen zwischen Versicherern

Zwar haben die meisten Versicherungsunternehmen mittlerweile Übertragungsabkommen vereinbart, so dass kein zweites Mal Abschlusskosten fällig werden oder eine Gesundheitsprüfung nötig ist. Doch im Zuge der sogenannten Umdeckung drohen erhebliche Verluste durch schlechtere Vertragskonditionen. Lag der vertraglich vereinbarte Garantiezins bei Vertragsschluss vielleicht noch bei 3,25 Prozent, so werden heute lediglich 1,75 Prozent garantiert. Auf lange Sicht gerechnet können das Zehntausende Euro Verlust bei der Betriebsrente bedeuten.

Als weitere Möglichkeit kann der Arbeitnehmer auf eigene Faust weitersparen, manchmal mit sehr günstigen Monatsbeiträgen. Viele Versicherer verlangen aber in diesem Fall Individualtarife, die deutlich höher sind als die vom Arbeitgeber ausgehandelten Gruppentarife. Will der Arbeitnehmer aus seinem Vertrag aussteigen, können die Ansprüche sogar komplett verfallen.

Hohe Abschläge bei Beitragsfreistellung

Auch eine "Beitragsfreistellung", also ein vorübergehendes Aussetzen der Einzahlung, führt in der Regel zu hohen Abschlägen. Beitragszahler, die in die Arbeitslosigkeit rutschen, haben in der Regel keine andere Wahl, als die Zahlungen und somit den Vertrag auszusetzen. Im Alter bekommt der Rentner dann das Angesparte abzüglich der Abschläge ausbezahlt. Bei sehr geringen Ansprüchen unterhalb von derzeit etwa 25 Euro (ein Prozent der jährlich festgesetzten, monatlichen Bezugsgrößen der gesetzlichen Rentenversicherung für West- und Ostdeutschland) kann er auf eine monatliche Auszahlung der Mini-Rente verzichten und stattdessen vom Arbeitgeber eine einmalige Abfindung verlangen.

URL: <http://www.sueddeutsche.de/geld/betriebliche-altersvorsorge-was-passiert-mit-der-betriebsrente-wenn-ich-kuendige-oder-meinen-job-verliere-1.1614802>

Copyright: Süddeutsche Zeitung Digitale Medien GmbH / Süddeutsche Zeitung GmbH

Quelle: Süddeutsche.de/dd

Jegliche Veröffentlichung und nicht-private Nutzung exklusiv über Süddeutsche Zeitung Content. Bitte senden Sie Ihre Nutzungsanfrage an syndication@sueddeutsche.de.