



Dank Gruppenrabatt können Betriebe häufig günstigere Konditionen für ihre Angestellten aushandeln als diese in Eigenregie

JOBWECHSEL

Was passiert jetzt mit

meiner Altersvorsorge?

Wird in der neuen Firma ein neuer Vertrag gemacht, drohen Abschlüge

Seit 2002 haben Arbeitnehmer Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge: Auf Wunsch des Mitarbeiters muss der Arbeitgeber Teile des Verdienstes in einem Vorsorgevertrag ansparen. Für diese sog. Entgeltumwandlung stehen ihm vier Varianten offen (siehe Kasten). Welche angeboten wird, entscheidet der Arbeitgeber. Der Vertrag läuft auf den Arbeitnehmer. Vorteil: Die Sparbeiträge gehen vom Bruttogehalt ab, sind somit steuer- und sozialabgabefrei. Achtung: Der Fiskus bittet Sparer dafür im Ruhestand zur Kasse. Zudem werden auf die meisten Auszahlungen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge fällig.

- **Alt-/Neuverträge.** Bei Verträgen, die vor 2005 abgeschlossen wurden, können derzeit 2784 Euro im Jahr steuerfrei eingezahlt werden. Bei Neuverträgen ab 2005 werden sogar bis zu 4584 Euro im Jahr steuerlich gefördert. An was viele jedoch nicht denken: Bei Jobwechsel drohen Verluste.
- **Möglichkeiten.** Wer eine neue Stelle antritt, hat mehrere Möglichkeiten. Die Vorteilhafteste ist:

Extra-Tipp Geld
Manche Firmen beteiligen sich an der betrieblichen Altersvorsorge. Es lohnt sich, nachzufragen!

Der neue Arbeitgeber übernimmt den Vertrag. Dazu muss der Arbeitnehmer mindestens 25 Jahre alt (bei Verträgen, die vor 2009 abgeschlossen wurden, mind. 30 Jahre) und mindestens fünf Jahre bei seinem alten Arbeitgeber angestellt gewesen sein. Die Ansprüche gelten dann als „unverfallbar“ – bleiben bei Ausscheiden erhalten. Wer die Police aber innerhalb dieser Fünf-Jahres-Frist kündigt,

würde leer ausgehen. Als weitere Möglichkeit kann der Arbeitnehmer auf eigene Faust in den Vertrag weitersparen. Der günstige Gruppentarif des Arbeitgebers fällt dann jedoch weg und wird vom Versicherer in einen teureren Tarif getauscht. Oder man stoppt die Einzahlungen, stellt den Vertrag also beitragsfrei. Und was passiert, wenn die neue Firma eine andere Variante der betrieblichen Altersvorsorge anbietet, z.B. statt einer Direktversicherung eine Pensionskasse? Dann kann der Arbeitnehmer zwar sein Gutha-

ben auf den neuen Vertrag überschreiben, denn es besteht ein rechtlicher Anspruch auf Übertragung. Er wird aber einen neuen Vertrag abschließen – meist zu schlechteren Konditionen.

- **Beispiel.** Vor zehn Jahren profitierten Arbeitnehmer noch von einem Garantiezins für ihre Verträge in Höhe von 3,25 Prozent im Jahr. Dieser Zinsertrag war ihnen sicher und so konnten ihnen Betriebsrenten von knapp 700 Euro versprochen werden. Da dieser garantierte Zins immer weiter gesunken ist und heute nur noch bei 1,75 Prozent p.a. liegt, schrumpft bei einem Vertragswechsel der Gewinn. Die Betriebsrente sackt auf knapp 350 Euro im Monat ab. In 20 Jahren sind das rund 82000 Euro Verlust. Tipp: Bei Problemen hilft die Clearing-Stelle der Deutschen Gesellschaft für betriebliche Altersvorsorge weiter (www.dgbav-clearing-stelle.de).
- **Ausnahme.** Direktzusagen oder Einzahlungen in eine Unterstützungskasse sind an eine Firma gebunden. Der alte Arbeitgeber verwaltet die Ansprüche für seinen Ex-Mitarbeiter, bis dieser in Rente geht.

Rente vom Betrieb

Die Grafik zeigt, welche betrieblichen Altersvorsorgeformen am häufigsten sind



Fünf verschiedene Formen betrieblicher Altersvorsorge gibt es

Bei einer **Direktversicherung** zahlt der Arbeitgeber einen Teil des Verdienstes in eine Lebens- oder Rentenpolice. Gesetzlich Versicherte müssen bei Renteneintritt auf die Auszahlungen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zahlen, Privatversicherte nicht. Auch hinter

einer **Pensionskasse** steht eine Versicherungsgesellschaft. Sie funktioniert wie eine Direktversicherung, unterliegt wie diese der Versicherungsaufsicht. **Pensionsfonds** sind nicht weit verbreitet. Die Einzahlungen dürfen bis zu 100 Prozent an der Börse investiert werden. Die **Unterstüt-**

zungskasse ist eine unabhängige Versorgungseinrichtung. Wie bei der Direktzusage kann sie frei entscheiden, wie das Geld angelegt wird. Sie unterliegt nicht der staatlichen Versicherungsaufsicht. Betriebsrenten, die die Firma allein (nicht aus Ent-

geldumwandlung) für Mitarbeiter oder deren Angehörige zahlt („**Direktzusage**“), sind ein Auslaufmodell.

