Alphabetische Informationen zur betrieblichen Arbeitskraftsicherung.

Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG.

Arbeitslosigkeit.

Das vorhandene Vorsorgevermögen einer betrieblichen Arbeitskraftsicherung hat keinen Einfluss auf die Ermittlung und Bemessung des Anspruchs auf Bürgergeld.

Ausscheiden aus der Firma/Arbeitgeberwechsel.

Bei einer durch den Arbeitgeber finanzierten Versorgung: Die Ansprüche bleiben erhalten, sofern der Mitarbeiter das 21. Lebensjahr vollendet und die Zusage mindestens drei Jahre bestanden hat. In der Versorgungszusage kann zugunsten des Mitarbeiters auch von dieser Regelung abgewichen und beispielsweise die sofortige Unverfallbarkeit der Ansprüche vertraglich vereinbart werden.

Bei Entgeltumwandlung: Der Mitarbeiter als versicherte Person hat von Beginn an einen unwiderruflichen Anspruch auf die versicherten Leistungen. Bei Ausscheiden bleiben die Versorgungsansprüche gemäß der vereinbarten Versicherungszusage erhalten.

Für bestehende (unverfallbare) Ansprüche hat der Mitarbeiter einen Rechtsanspruch auf Übertragung der Versorgung auf den Versorgungsträger des neuen Arbeitgebers. Es besteht auch die Möglichkeit, den Vertrag privat (beitragsfrei oder beitragspflichtig) fortzuführen.

Elternzeit.

siehe entgeltlose Dienstzeiten

Entgeltlose Dienstzeiten.

Der Mitarbeiter kann sich während einer entgeltlosen Dienstzeit den Versicherungsschutz in voller Höhe erhalten, indem er die Beiträge aus privaten Mitteln weiterzahlt. Er hat auch die Option, die Beitragszahlung für diesen Zeitraum einzustellen (bei Verringerung der Leistungen) und den Vertrag danach unter bestimmten Voraussetzungen wieder aufleben zu lassen.

Bei Wegfall der Entgeltfortzahlung aufgrund andauernder Arbeitsunfähigkeit kann die Beitragszahlung bis zu sechs Monate ausgesetzt werden. Der Versicherungsschutz bleibt in dieser Zeit vollständig erhalten. Spätestens nach sechs Monaten muss die Beitragszahlung wieder aufgenommen werden. Die Beiträge müssen nicht nachgezahlt werden.

Finanzieller Engpass.

Wenn sich der Mitarbeiter die Beiträge nicht mehr leisten kann, besteht die Möglichkeit, die Beitragszahlung einzustellen. Jedoch endet dann der Versicherungsschutz zur Arbeitskraftabsicherung.

Gesetzlicher Arbeitgeberzuschuss.

Soweit die Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds (§ 3 Nr. 63 EStG, § 40b EStG a. F.) sozialabgabenfrei ist, ist der Arbeitgeber zu einem Zuschuss i. H. v. bis zu 15 % des umgewandelten Entgelts bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Deutschen Rentenversicherung für Deutschland West (BBG) verpflichtet. Dieser Arbeitgeberzuschuss ist dabei steuer- und sozialversicherungsrechtlich wie Entgeltumwandlung zu behandeln.

Tarifvertragsparteien können von den Regelungen zum Arbeitgeberzuschuss abweichen (Tarifdispositivität).

Wird der Arbeitgeberzuschuss nicht oder nicht in voller Höhe gezahlt, so hat der Arbeitgeber auch für die Leistung einzustehen, die sich bei korrekter Zahlung des Zuschusses ergeben hätte.

Insolvenz des Arbeitgebers.

Sollte der Arbeitgeber insolvent werden, bleibt die Versorgung bei bestehenden Ansprüchen (siehe „Ausscheiden“) unberührt. Der Vertrag kann somit fortgeführt werden.

Krankheit (längere).

siehe entgeltlose Dienstzeiten

Privatinsolvenz (des Versorgungsberechtigten).

Während der Anwartschaftsphase besteht im Fall einer Privatinsolvenz in der Regel keine Zugriffsmöglichkeit des Insolvenzverwalters auf die bestehenden Ansprüche der betrieblichen Arbeitskraftsicherung.

Während der Leistungsphase fallen die oberhalb eines pfändungsfreien Betrages insgesamt zur Verfügung stehenden Rentenleistungen in die Insolvenzmasse. Kapitalzahlungen fallen komplett in die Insolvenzmasse.

Rentenanpassung.

Bei laufenden Renten ist gemäß Betriebsrentengesetz (§ 16 BetrAVG) alle drei Jahre zu prüfen, ob die Renten vom Arbeitgeber angepasst werden müssen. Diese Anpassungsprüfungspflicht entfällt, wenn ab Rentenbeginn sämtliche Überschüsse zur Erhöhung der Rentenleistungen verwendet werden (Überschussverwendungsart „Zusatzrente").

Auf Zusagen an arbeitsrechtlich beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer findet das BetrAVG keine Anwendung. Für diese Personen kann eine individuelle Anpassungsregelung getroffen werden.

Sozialversicherung.

Die Beiträge sind bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Deutschen Rentenversicherung für Deutschland West sozialversicherungsfrei. Wenn der Beitrag (z. B. aufgrund eines Arbeitgeberzuschusses) höher ist, werden in der Anwartschaftsphase Beiträge zur Sozialversicherung erhoben.

Die Entgeltumwandlung führt zu einer reduzierten Bemessungsgrundlage für die Leistungen aus den gesetzlichen Sozialversicherungen (bei Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung) und ggf. anderen Sozialleistungen (z. B. des Elterngeldes). Dadurch kann es später zu entsprechend geringeren Leistungen aus diesen Systemen kommen.

Des Weiteren kann die Entgeltumwandlung zu einer Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung führen.

Die Versorgungsleistungen aus einer betrieblichen Arbeitskraftsicherung unterliegen der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, wenn der Rentner Pflicht- oder freiwillig Versicherter in einer gesetzlichen Krankenversicherung ist, wobei für Pflichtversicherte in der Krankenversicherung ein Freibetrag berücksichtigt wird. Privatversicherte sind beitragsfrei.

Steuer.

Die Beiträge sind nach § 3 Nr. 63 EStG einkommensteuerfrei, wenn sie im Rahmen eines ersten Dienstverhältnisses (Steuerklasse I – V) gezahlt werden, und soweit sie im Kalenderjahr insgesamt 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Deutschen Rentenversicherung für Deutschland West nicht übersteigen.

Die Leistungen aus der Arbeitskraftsicherung sind als sonstige Einkünfte voll zu versteuern, soweit sie auf Beiträgen beruhen, die gemäß § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei belassen wurden (§ 22 Nr. 5 EStG).

Versorgungsunterlagen.

Allianz Leben erstellt umfassende Versorgungsunterlagen und jedes Jahr eine Standmitteilung.

Zusageart.

Bei einer beitragsorientierten Leistungszusage sagt der Arbeitgeber zu, bestimmte Beiträge in eine Versorgung einzubringen. Die Höhe der Leistungen ist abhängig von den gezahlten Beiträgen und errechnet sich nach anerkannten versicherungsmathematischen Grundsätzen.

Vermissen Sie einen Punkt?

Wir stehen Ihnen für Fragen und weitere Informationen gern zur Verfügung.