

Arbeitgeberwechsel und Verträge zur betrieblichen Altersversorgung - Die betriebliche Altersversorgung der NORMA Group Teil III

Fragen und Antworten zu Ihrer betrieblichen Altersversorgung (bAV) der NORMA Group

Hinweise: Bitte beachten Sie, dass ausschließlich die der betrieblichen NORMA Group-Versorgung zugrundeliegenden Betriebsvereinbarungen in der jeweils gültigen Fassung gilt. Auf Grundlage dieser Betriebsvereinbarungen gelten die zwischen Ihnen und dem Arbeitgeber getroffenen individuellen Vereinbarungen. Die Liste mit den häufigsten Fragen (FAQ) dient Ihnen lediglich als erste Information zu unserem Angebot der betrieblichen Altersversorgung bei der NORMA Group. Außerdem gelten grundsätzlich die den Versorgungsverträgen zugrundeliegenden aktuellen Bedingungen der MetallRente / Versicherer. Diese Bedingungen können Sie jederzeit vor Ihrer Entscheidung in Ihrer Personalabteilung einsehen oder individuelle anfordern. Diese Informationen / FAQs ersetzen keine Beratungsleistung, die der Beurteilung Ihres individuellen Einzelfalls dient. Sollten Sie insbesondere bei Ihrer Entscheidung zur bAV noch Unterstützung benötigen, kontaktieren Sie Ihren privaten, bzw. persönlichen Finanzberater oder Steuerberater. Weder wird die NORMA Group noch werden ggf. durch uns beauftragte Dritte als Ihr persönlicher Berater tätig, sondern vertreten lediglich unsere Interessen als Arbeitgeber und unsere Ihnen gegenüber ggf. obliegenden Informationspflichten zum bestehenden bAV-Versorgungssystem. Zu vielen hier beschriebenen Fragen finden Sie auch Erklärungen in der sog. Entgeltumwandlungsvereinbarung, welche die vertragliche Grundlage Ihrer betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung sein wird.

Die Bedingungen und Umstände der dargestellten bAV-Maßnahmen können von Arbeitgeber jederzeit angepasst und/oder verändert werden.

Nachfolgend haben wir Ihnen einen Katalog mit den häufigsten Fragen zur bAV und deren Beantwortung zusammengestellt:

Ihr (ggf. bisheriger) Arbeitgeber hat für Sie einen Vertrag zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) abgeschlossen, bzw. Sie sparen im Rahmen einer sog. Entgeltumwandlung für Ihre betriebliche Altersversorgung oder haben ein betriebliche Altersversorgung, die ganz oder teilweise durch Ihren Arbeitgeber bezahlt wurde. Nun haben Sie Ihren Arbeitgeber gewechselt, oder werden dies in absehbarer Zeit tun. In diesen Fällen sollten Sie sich unbedingt und frühzeitig Gedanken darüber machen, wie Sie mit dem Versorgungsvertrag Ihres bisherigen Arbeitgebers verfahren möchten, damit Ihnen keine finanziellen Nachteile entstehen. Diese Informationsbroschüre gibt Ihnen als Arbeitnehmer die ersten wichtigsten Hinweise, was in dieser Situation zu beachten ist.

Es ist durchaus möglich, dass Sie verschiedene bAV-Versorgungsverträge innerhalb der letzten Jahre begonnen, bzw. erhalten haben. Mehrere Verträge und ggf. verschiedene Durchführungswege sind daher nicht selten. Grundsätzlich gibt es in der bAV derzeit drei sog. Durchführungswege, die üblicherweise von Arbeitgebern genutzt werden. Das sind zwei Arten von Direktversicherungen, nach § 3.63 EStG und nach § 40b EStG (nur bis 31.12.2004), Pensionskassen und Pensionsfonds nach § 3.63 EStG, sowie die Unterstützungskasse nach § 4d EStG. Welche Rechtsgrundlage Ihr Vertrag / Ihre Verträge haben und ob die Beiträge hierzu aus Ihrem Entgelt oder durch Ihren Arbeitgeber bezahlt wurden, sollten Sie klar bestimmen (lassen), um die nachfolgenden Informationen richtig zuordnen zu können.

Nachfolgend haben wir Ihnen einen Katalog mit den häufigsten Fragen zu bAV und dessen Beantwortung zusammengestellt:

Inhaltsverzeichnis

Sie haben eine Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds 2

Seite 1 von 6

Was passiert mit meiner bAV beim Arbeitgeberwechsel?	2
Welchen Anspruch auf bAV durch Entgeltumwandlung habe ich bei meinem neuen Arbeitgeber?.....	2
Folgende Optionen stehen Ihnen bei Ihren Verträgen (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) zur Verfügung:	3
Option 1: Übertragung des Vertragswertes	3
Option 2: Vertragsübernahme durch neuen Arbeitgeber	4
Option 3: Private Fortführung des bestehenden Versorgungsvertrages	4
Was passiert mit einer arbeitgeberfinanzierten bAV?.....	4
Exkurs: Was ist zu beachten, wenn mein Vertrag bereits vor 2005 abgeschlossen wurde? (Hinweis zu Verträgen gem. § 3.63 EStG und § 40b EStG)	5
Kann ich meinen Vertrag kündigen und auszahlen lassen?.....	5
Sie haben eine Unterstützungskasse (§ 4d EStG) ?.....	5
Was passiert mit Versorgungsverträgen über eine sog. Unterstützungskasse (§ 4d EStG).	5
Schlusshinweise	6

Sie haben eine Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds

Was passiert mit meiner bAV beim Arbeitgeberwechsel?

Mit Ihrem Ausscheiden bei Ihrem bisherigen Arbeitgeber endet auch dessen Zahlungspflicht in den Versorgungsvertrag zur bAV. Diese Zahlungspflicht endet unabhängig davon, ob Sie den Vertrag aus eigenem, umgewandeltem Entgelt finanziert haben oder der bAV-Vertrag ggf. durch Ihren Arbeitgeber finanziert wurde. Sie müssen sich daher schnellstmöglich darum kümmern, was mit dem bereits bestehenden Versorgungsvertrag geschehen soll, um ggf. wirtschaftliche Einbußen zu vermeiden, die Ihnen bereits durch bloße Untätigkeit entstehen können.

Welchen Anspruch auf bAV durch Entgeltumwandlung habe ich bei meinem neuen Arbeitgeber?

Mit Eintritt bei Ihrem neuen Arbeitgeber können Sie auch diesem gegenüber beanspruchen, durch eine Gehaltsumwandlung (von Bruttogehalt) eine ergänzende Altersvorsorge zu begründen (sog. entgeltumwandlungsfinanzierte betriebliche Altersversorgung – bAV). Sprechen Sie Ihren Arbeitgeber hierauf an, um diesem die Gelegenheit zu geben, Ihnen das bei ihm bestehende Versorgungsmodell zu erläutern oder eine Versorgungskonzeption in

seinem Unternehmen einzurichten, sofern eine betriebliche Versorgungseinrichtung noch nicht bestehen sollte. In die Versorgungslösung Ihres neuen Arbeitgebers kann dann auch der bei Ihrem bisherigen Arbeitgeber bestehende Versorgungsvertrag einbezogen werden.

Bitte beachten Sie, dass Sie keinen Rechtsanspruch auf ggf. bisher gewährte und / oder von Ihrem alten Arbeitgeber finanzierte Beiträge haben. Der gesetzliche Zuschuss zur Entgeltumwandlung liegt gem. dem Betriebsrenten-Stärkungsgesetz in der Regel bei 15%, sofern sich der Arbeitgeber durch Ihre Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Praxistipp: Lassen Sie sich hierzu von Ihrem neuen Arbeitgeber informieren und besprechen Sie dann die Möglichkeiten mit Ihrem privaten, persönlichen Berater, um eine gute Entscheidung treffen zu können.

**Folgende Optionen stehen Ihnen bei Ihren Verträgen
(Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) zur
Verfügung:**

Option 1: Übertragung des Vertragswertes

In einer Vielzahl von Fällen bietet sich ggf. die Übertragung des Vertragswertes (sog. Deckungskapitalübertragung) an, den der Versorgungsvertrag Ihres bisherigen Arbeitgebers zum Zeitpunkt Ihres Ausscheidens hat. Die Versicherung / der Versorgungsträger berechnet den Vertragswert und überweist den berechneten Betrag dann an den Versicherer / Versorgungsträger Ihres neuen Arbeitgebers, der vorab mit Ihnen einen neuen Versorgungsvertrag eröffnet. Der neue Versorgungsvertrag wird durch diese Einzahlung finanziell aufgestockt. Durch die Übertragung des Vertragswertes auf Ihren neuen Versorgungsvertrag erlischt Ihr bisheriger Vertrag (ähnlich einer Kündigung), da kein Guthaben mehr in dem Vertrag vorhanden ist und keine Zahlungen mehr erfolgen.

Das sog. Deckungskapital ist nicht gleich zu setzen mit den eingezahlten Beiträgen, sondern beschränkt sich in der Regel auf die versicherungsvertraglichen Leistungen des Arbeitgebers aus der erteilten Versorgungszusage. Der Wert des Deckungskapitals kann somit geringer sein, als die eingezahlten Beiträge.

Wichtig ist folgende Frist, wenn es sich bei dem Versorgungsvertrag um eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder um einen Pensionsfonds handelt: Der Anspruch auf Wertübertragung aus solchen Verträgen kann von Ihnen nur binnen der Frist eines Jahres (ggf. 15 Monate aufgrund „freiwillige“ Vereinbarung der Assekuranz im Übertragungsabkommen) nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen Ihren bisherigen Arbeitgeber, bzw. gegen den Versorgungsträger (Versicherungsgesellschaft) geltend gemacht werden. Nach Verstreichen dieser Frist ist eine derartige Vertragswertübertragung nur noch im Einverständnis des Vorarbeiter und Ihres neuen Arbeitgebers möglich.

Achtung: Durch die Beendigung des bestehenden Versorgungsvertrages verlieren Sie unter Umständen etwaige Vorteile, die Ihr bisheriger Arbeitgeber von dem Versorgungsträger/ Versicherer erhalten hat, wie z.B. besonders günstige Gruppentarife, sofern diese nicht auch entsprechend bei Ihrem neuen Arbeitgeber bestehen. Des Weiteren können Ihnen aus der Deckungskapitalübertragung unter Umständen weitere wirtschaftliche Nachteile entstehen,

zum Beispiel, wenn durch die Vertragsbegründung bei Ihrem neuen Arbeitgeber weitere Vertragskosten anfallen oder wenn Ihrem alten Versorgungsvertrag z.B. höhere garantierte Verzinsungen zu Grunde liegen, als Sie in den Versorgungsverträgen Ihres neuen Arbeitgebers erhalten können.

Aus diesen Gründen können wir nun nochmal empfehlen, mit Ihrem persönlichen Berater die verschiedenen Optionen im Detail zu diskutieren und sich beraten zu lassen, ggf. auch durch Ihren Steuerberater.

Option 2: Vertragsübernahme durch neuen Arbeitgeber

Sie können Ihren neuen Arbeitgeber darum bitten, den Vertrag Ihres bisherigen Arbeitgebers einfach zu übernehmen. Ihr neuer Arbeitgeber tritt dabei an die Stelle des bisherigen Arbeitgebers als Vertragspartner und/ oder Versicherungsnehmer. Jedoch besteht keine Verpflichtung Ihres neuen Arbeitgebers zu einer solchen Vertragsübernahme. Sie müssen insbesondere mit einer Ablehnung durch den neuen Arbeitgeber rechnen, wenn dieser bereits ein einheitliches „geschlossenes“ Versorgungskonzept für alle Arbeitnehmer seines Unternehmens eingerichtet hat. Sollte das der Fall sein, können Sie aber jederzeit von der hier genannten „Option 1“ - Übertragung des Versicherungswertes - Gebrauch machen.

Wurden die Beiträge in dem Versorgungsvertrag bei Ihrem vorherigen Arbeitgeber in einer alten Direktversicherung gemäß § 40 b EStG (z.B. Verträge vor dem 31.12.2004) pauschal versteuert, verlieren Sie aufgrund des Arbeitgeberwechsels unter Umständen diesen Vorteil der Pauschalversteuerung, wenn Ihr neuer Arbeitgeber nicht zu der Vertragsübernahme bereit ist.

Option 3: Private Fortführung des bestehenden Versorgungsvertrages

Unter Umständen bietet sich auch die private Fortführung Ihres bisherigen Versorgungsvertrages mit oder ohne eigene Beiträgen an. Der Versorgungsvertrag wird dann auf Sie privat übertragen und zwischen Ihnen und dem Versicherer / Versorgungsträger fortgesetzt. Die Beiträge zu diesem Versorgungsvertrag zahlen Sie fortan selbst über Ihr Giro-Konto ein. Diese von Ihnen selbst geleisteten Beiträge sind jedoch nicht mehr, wie noch die Beiträge aus dem von Ihnen umgewandelten Entgelt, von Steuern und Sozialabgaben befreit. Wenn Sie eine private Weiterführung aus finanziellen Gründen nicht wünschen, besteht eine weitere Möglichkeit darin, den bisherigen Versorgungsvertrag nach der Übertragung auf Sie als Privatperson beitragsfrei stellen zu lassen. Es werden dann keine Einzahlungen mehr in diesen Vertrag vorgenommen, Sie profitieren jedoch dann nur noch in entsprechend geringerem Umfang von den wirtschaftlichen Vorteilen, die der Versorgungsträger in der Zeit Ihrer Beitragsfreistellung möglicherweise erzielt. Ggf. kann die Beitragszahlung später wieder aufgenommen werden. Einen Rechtsanspruch haben Sie (je nach den gültigen Versicherungsbedingungen) hierauf in der Regel aber nur innerhalb von 24 oder 36 Monaten nach der Beitragsfreistellung. Auch hierzu müssen Sie sich vorab konkret informieren und die jeweils gültigen Bedingungen des Versicherers beachten.

Wenn Sie dann bei Ihrem neuen Arbeitgeber eine bAV durch Entgeltumwandlung begründen wollen, sind diese umgewandelten Beiträge wiederum steuer- und sozialabgabenfrei, bzw. werden Steuern und Sozialabgaben erst später, mit Auszahlung der Versorgungsleistungen fällig (sog. nachgelagerte Besteuerung und nachgelagerte Sozialabgabepflichtig).

Was passiert mit einer arbeitgeberfinanzierten bAV?

Unsere vorstehenden Anmerkungen beziehen sich auf Versorgungsverträge, die Sie selbst durch Umwandlung Ihres Bruttogehaltes finanzieren (sog. Entgeltumwandlung). Hat Ihr

bisheriger Arbeitgeber für Sie durch arbeitgeberfinanzierte Einzahlungen eine bAV eingerichtet, haben Sie ggf. einen Anspruch darauf, dass Ihnen dieser den Versorgungsvertrag belässt. Voraussetzung hierfür ist, dass die aus dem Vertrag resultierenden Anwartschaften unverfallbar geworden sind. D.h., dass Ihnen der Vertrag bereits „gehört“. Ihr Arbeitgeber wird Sie auf die eingetretene Unverfallbarkeit hinweisen. Sie sollten dann wiederum, wie oben dargestellt, die Entscheidung treffen, wie Sie mit dem Versorgungsvertrag verfahren möchten. Grundsätzlich stehen Ihnen ebenfalls die beschriebenen Optionen 1 bis 3 offen.

Exkurs: Was ist zu beachten, wenn mein Vertrag bereits vor 2005 abgeschlossen wurde? (Hinweis zu Verträgen gem. § 3.63 EStG und § 40b EStG)

Wurde die Versorgungszusage ab dem 01.01.2005 (§ 3.63 EStG) erteilt, können Sie auch verlangen, dass der Vertragswert auf den neuen Arbeitgeber übertragen wird – entsprechend unserer obigen Hinweise (Option1). Bestand die Versorgungszusage bereits vor dem 01.01.2005 (§ 40b oder ggf. § 3.63 EStG), können Sie die Übertragung des Vertragswertes nicht beanspruchen, sie ist aber möglich, wenn Ihr Vorarbeiter und Ihr neuer Arbeitgeber dem freiwillig zustimmen.

Kann ich meinen Vertrag kündigen und auszahlen lassen?

Grundsätzlich sind in der betrieblichen Altersversorgung keine Kündigungen und Auszahlungen von Vertragsguthaben möglich. Unter den Voraussetzungen des § 3 BetrAVG kann in besonderen Fällen auch eine Abfindung der unverfallbar gewordenen Anwartschaft erfolgen. Verlangen können Sie diese Abfindung nur bei Vorliegen einer Ausnahmebestimmung. Die Bedingungen gem. § 3 Abs. 3 BetrAVG sind jedoch selten erfüllt.

Sie haben eine Unterstützungskasse (§ 4d EStG) ?

Was passiert mit Versorgungsverträgen über eine sog. Unterstützungskasse (§ 4d EStG)

Sofern Ihre bAV-Versorgung (auch) über eine Unterstützungskasse erfolgt ist, haben Sie keinen Rechtsanspruch auf o.g. Option 1 „Übertragung des Vertragswertes“ oder auf Option 3 „Private Fortführung des bestehenden Versorgungsvertrages“. Option 1 und Option 3 sind ausschließlich der Direktversicherung, Pensionskassen oder Pensionsfonds vorbehalten.

Die o.g. Option 2 „Vertragsübernahme durch neuen Arbeitgeber“ kann durch den neuen Arbeitgeber auf freiwilliger Basis erfolgen.

Praxistipp: Bitte sprechen Sie in diesem Fall Ihren neuen Arbeitgeber an, ob er in die Unterstützungskasse eintritt und Ihren Vertrag entspr. weiterführt.

Sofern der neuen Arbeitgeber hierzu nicht bereit sein sollte, verbleibt die bisherige Versorgung beitragsfrei bei Ihrem bisherigen Arbeitgeber, bis der Renten-Versorgungsfall eingetreten ist. Sie können sich dann bei Renteneintritt an Ihren alten Arbeitgeber oder (mit Hilfe Ihrer Versorgungsunterlagen) an die Unterstützungskasse wenden und die erdienten Anwartschaften / Leistungen beantragen.



Schlusshinweise

Diese Information enthält die ersten wichtigsten Informationen zu dem Themenkomplex der betrieblichen Altersversorgung (bAV) für Sie als Arbeitnehmer bei einem Arbeitgeberwechsel und ersetzt keine Beratungsleistung, die der Beurteilung Ihres individuellen Einzelfalls dient. Sollten Sie insbesondere bei Ihrer Entscheidung über bereits bestehende Versorgungsverträge Unterstützung benötigen, kontaktieren Sie Ihren privaten, bzw. persönlichen Berater, der Ihnen Ihren bestehenden Versorgungsvertrag vermittelt hat. Weder wir als NORMA GROUP noch ggf. durch uns beauftragte Dritte werden als Ihr persönlicher Berater tätig, sondern vertreten lediglich die Interessen von uns als Arbeitgebers und die dem Arbeitgeber Ihnen gegenüber obliegenden Informationspflichten zum bestehenden bAV-Versorgungssystem.

Der Inhalt der vorstehenden Informationen beruht auf der aktuellen Rechts- und Sachlage. Änderungen in Gesetzen, Verordnungen, den Versicherungsbedingungen der Versicherer oder sonstigen rechtlichen Bestimmungen ebenso wie in der gerichtlichen Rechtsprechung können dazu führen, dass sich die erteilten Informationen als möglicherweise unrichtig erweisen und die auf ihnen begründeten Aussagen nicht mehr haltbar sind. Eine Garantie für die Unveränderlichkeit bestehender Gesetze, Verordnungen, Versicherungsbedingungen und sonstiger rechtlicher Bestimmungen und der aktuellen Rechtsprechung kann von uns selbstverständlich nicht übernommen werden.