

01.03.2016 | Von: Rolf Winkel

Altersvorsorge: Jobwechsel und Betriebsrente Teil 1

Betriebsrente in Gefahr bei Jobwechsel?

Wer jahrelang in eine gute Betriebsrente einzahlt, profitiert davon im Alter. Doch was passiert bei einem Arbeitgeberwechsel? Gehen dann Ansprüche verloren?

Ayamap / Fotolia.de



Bei Jobwechsel: Ab wann gehört die Betriebsrente dem Arbeitnehmer?

Einige Millionen Arbeitnehmer wechseln jedes Jahr ihren Job – freiwillig oder gezwungenermaßen. "Was dann mit ihren Betriebsrentenansprüchen geschieht, hängt davon ab, ob die Ansprüche unverfallbar sind", erklärt Ansgar Claes, Arbeitsrechtler bei der IG BCE. Ob das so ist, hängt insbesondere vom Alter der Betroffenen und der bisherigen Laufzeit ihrer Betriebsrente ab. Wichtig ist aber zunächst, ob der Arbeitgeber oder der Arbeitnehmer die Betriebsrente finanziert.

Was gilt bei Betriebsrenten, die allein der Arbeitnehmer finanziert?

Diese betriebliche Altersversorgung (bAV) ist weitverbreitet und für Arbeitnehmer eigentlich weniger attraktiv, weil sich der Chef nicht an der Rente beteiligt. Die Betroffenen wandeln dabei einen Teil ihres Gehalts über eine sogenannte

Direktversicherung in eine bAV um. Allerdings sparen sie selbst in der Einzahlungsphase Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Bei dieser Entgeltumwandlung tritt die Unverfallbarkeit der bAV sofort ein. Das bedeutet: Auch wer – beispielsweise – schon nach einigen Monaten den Arbeitgeber wechselt, kann die Betriebsrente mitnehmen. Ansprüche gehen nicht verloren.

Was gilt bei Betriebsrenten, die allein der Arbeitgeber finanziert?

Diese Renten sollen nicht nur – zusammen mit der gesetzlichen Rente – den Lebensunterhalt von Arbeitnehmern im Alter sichern, sondern zugleich ihre "Teilbetriebstreue" belohnen, erklärt die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung. Das bedeutet: Die Rente gehört erst dann dem Arbeitnehmer, wenn er sich zumindest für eine gewisse Zeit als "betriebstreue" erwiesen hat. Das Gesetz stellt dabei zunächst darauf ab, wie alt der Arbeitnehmer beim Ende seines Arbeitsverhältnisses ist. Günstigere Regeln gelten danach, wenn das Arbeitsverhältnis "nach Vollendung des 25. Lebensjahres" endet.

Was gilt, wenn das Arbeitsverhältnis endet, bevor der Arbeitnehmer 25 Jahre alt wird?

Dann ist mit dem Arbeitsverhältnis zugleich auch die Betriebsrente futsch. Wie lange das Arbeitsverhältnis gedauert hat, spielt dabei keine Rolle. Bis 2009 galt hier sogar noch eine Altersgrenze von 30 Jahren.

Welche Regelungen gelten für Über-25-Jährige?

Bei ihnen kommt es darauf an, wie lange der Versorgungsvertrag beim Ausscheiden aus der Firma besteht. Sicher ist eine durch einen Arbeitgeber finanzierte Betriebsrente erst, wenn der Vertrag schon seit mindestens fünf Jahren existiert. Wird ein 26-jähriger Arbeitnehmer also nach vier Jahren und elf Monaten entlassen, so ist auch seine Betriebsrente futsch.

Gilt das auch, wenn ein Unternehmen insolvent ist?

Ja. Bei vom Arbeitgeber finanzierten Versorgungssystemen sind die Rentenansprüche innerhalb der ersten fünf Jahre ungesichert.

Wie sind die Regelungen bei "mischfinanzierten" Betriebsrenten?

Dies betrifft einen großen Teil der Direktversicherungen. Der vom Arbeitgeber finanzierte Teil unterliegt hier – wenn nichts anderes vereinbart ist – wiederum den oben aufgeführten gesetzlichen Verfallsregelungen. Ist der Vertrag also jünger als fünf Jahre, so gehört der Teil, den der Arbeitgeber eingezahlt hat, noch immer der Firma.

Was gilt bei Ansprüchen aus dem ChemiePensionsfonds?

Soweit die Ansprüche der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung beruhen, sind sie sofort unverfallbar, sie gehören also auch nach Ende des Arbeitsverhältnisses weiterhin dem Arbeitnehmer – egal, wie alt dieser ist und wie lange die bAV bestanden hat.

Gilt das auch für den tariflichen "Entgeltumwandlungsbetrag" in Höhe von 478,57 Euro in der Chemie-Industrie?

Ja. In Paragraph 19 Nummer 3 des Tarifvertrages über Einmalzahlungen und Altersvorsorge in der chemischen Industrie heißt es: "Die Chemie-Tarifförderung ist Bestandteil der Entgeltumwandlung." Daraus ergibt sich – so erklärt der ChemiePensionsfonds auf Anfrage von kompakt –, "dass die Anwartschaft, welche im Rahmen der tariflichen Altersvorsorge verdient wurde, sofort gesetzlich unverfallbar ist."

Betriebsrenten-Schutz

Von 2018 an gelten neue, für Arbeitnehmer günstigere Regelungen zur Unverfallbarkeit arbeitgeberfinanzierter bAV-Anwartschaften. Ansprüche aufgrund von 2018 an neu abgeschlossenen Verträgen sind bereits nach drei (statt jetzt nach fünf) Jahren "unverfallbar" – vorausgesetzt, der Arbeitnehmer ist zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Betrieb mindestens 21 Jahre alt. (Die Altersgrenze wird also herabgesetzt.) Mit dieser Gesetzesänderung setzt die Bundesregierung die sogenannte Mobilitätsrichtlinie der Europäischen Union vom 16. April 2014 in deutsches Recht um.

Telefon: 0731 96891-0 | Telefax: 0731 96891-11

E-Mail: bezirk.ulm@igbce.de