

Die FIG-Rente

# Vorsorge beginnt heute



„Mit der **FIG-Rente**  
möchten wir unseren Teil dazu beitragen,  
dass Ihr sorgenfrei in die Zukunft blicken  
könnnt“



Liebe FIG'ler,

wir möchten Eure Leistung angemessen belohnen und einen Beitrag zum Aufbau Eurer Altersvorsorge leisten. Wir haben viel Zeit investiert, um für unsere angestellten Mitarbeiter ein einheitliches, modernes sowie attraktives und zukunftsweisendes Versorgungssystem zu entwickeln: **Die FIG-Rente**.

Die Finanzierung Eurer betrieblichen Altersvorsorge übernehmen wir dabei gemeinsam.

Mit der **FIG-Rente Basis** möchten wir für alle angestellten Mitarbeiter einen Grundstein für die Altersvorsorge legen. Die Finanzierung übernehmen wir zu 100%. Der Beitrag ermittelt sich anteilig aus Eurem Grundgehalt.

Ergänzend habt Ihr die Möglichkeit, selbst einen Eigenbeitrag aus Eurem Bruttolohn zu investieren (**FIG-Optional**). Hierzu erhaltet Ihr zusätzlich einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 100% (maximiert auf 2% der Beitragsbemessungsgrenze der Deutschen Rentenversicherung West) auf der Grundlage des umgewandelten Entgeltbetrages. Die Leistungen der FIG-Optional stehen Euch von Beginn an unwiderruflich zu. Alle Finanzierungsmodelle fließen in Euer Versorgungskonto. Darüber hinaus profitiert Ihr von der Wertentwicklung des Versorgungskapitals.

Mit der FIG-Rente möchten wir unseren Teil dazu beitragen, dass Ihr sorgenfrei in die Zukunft blicken könnt.

Wie sieht die FIG-Rente aus? Genau darum geht es in dieser Broschüre. Wir freuen uns, gemeinsam mit Euch neue Wege zu gehen.

Mit besten Grüßen

Jens Wolf

# Gute Gründe, jetzt zu handeln

## 1 Das Renteneintrittsalter steigt auf 67 Jahre.

Immer weniger Beitragszahler müssen immer mehr Rentner finanzieren. Deshalb wird das Renteneintrittsalter auf 67 Jahre angehoben. Betroffen vom „länger-arbeiten“ sind bereits alle ab Jahrgang 1947. Schrittweise wird ab diesem Geburtsjahr das Rentenalter angehoben. Alle ab 1964 Geborenen werden wohl bis zum 67. Lebensjahr arbeiten müssen. Für jeden Monat, den man früher in Rente geht, gibt es 0,3% weniger Rente. Wer dann mit 63 Jahren in Rente gehen will, muss einen dauerhaften Rentenabschlag von 14,4% hinnehmen. Deswegen wird das Ziel, früher in Rente zu gehen, künftig deutlich schwieriger zu verwirklichen sein.

### Relation Arbeitnehmer zu Rentner kippt



## 2 Die Kosten im Alter steigen

Nicht nur die Leistungen im Alter sinken, auch das Leben im Alter wird immer teurer! Zum Einen wachsen die Kosten für Gesundheit und Pflege überproportional an. Eigenbeteiligungen für Medikamente sind schon Normalität und erhöhen sich weiter. Da im Alter der Bedarf an Medizin und Pflege zunimmt, sind vor allem Rentner von steigenden Zuzahlungen betroffen. Zum Anderen werden künftige Rentnergenerationen mehr Steuern zahlen müssen. Arbeitnehmer, die im Jahr 2025 in Rente gehen, müssen einen Anteil von 83,5% ihrer Rente versteuern. Diejenigen, die nach 2058 in den Ruhestand gehen, versteuern dann 100%. Im Ergebnis werden die Steuern im Laufe der Jahre steigen und die Nettorenten sinken.

## 4 Die FIG-Rente

Arbeitgeberförderung

## 3 Die Leistungen aus der gesetzlichen Rente sinken.

Die Gesellschaft wird älter, und der Druck auf die staatliche Rente steigt. Eine Rentenreform löst die andere ab, und jede verringert die zu erwartenden Leistungen. Wer 40 bis 42 Beitragsjahre eingezahlt hat und 2025 in Rente geht, kann mit einer Rente von ca. 40% vom Bruttolohn rechnen. Wer 2030 mit 65 Jahren in Rente gehen möchte, bekommt nur noch ca. 34%.

### Immer länger in Rente

Rentenbezugsdauer für Versichertenrenten

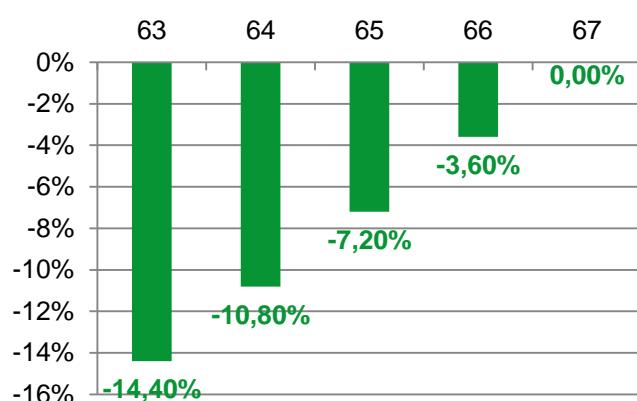


DEUTSCHES INSTITUT  
FÜR ALTERSVORSORGE

Angaben in Jahren Quelle: DRV; Rentenatlas 2019 Grafik: DIA

### Rente vor 67 – mit Abschlägen

Mit diesen Abschlägen müssen Sie bei einer vorgezogenen Altersrente rechnen.



# So lesen Sie die Renteninformation

## Renteninformation 2020

### Ihre Renteninformation

Sehr geehrte Frau Musterfrau,

in dieser Renteninformation haben wir die für Sie vom 01.09.1987 bis zum 31.12.2019 gespeicherten Daten und das geltende Rentenrecht berücksichtigt. Ihre Regelaltersrente würde am 01.02.2038 beginnen. Änderungen in Ihren persönlichen Verhältnissen und gesetzliche Änderungen können sich auf Ihre zu erwartende Rente auswirken. Bitte beachten Sie, dass von der Rente auch Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge sowie gegebenenfalls Steuern zu zahlen sind. Auf der Rückseite finden Sie zudem wichtige Erläuterungen und zusätzliche Informationen.

1

#### Rente wegen voller Erwerbsminderung

Wären Sie heute wegen gesundheitlicher Einschränkungen voll erwerbsgemindert, bekämen Sie von uns eine monatliche Rente von:

1.265,42 EUR

8

#### Höhe Ihrer künftigen Regelaltersrente

Ihre bislang erreichte Rentenanwartschaft entspräche nach heutigem Stand einer monatlichen Rente von:

815,79 EUR

2

Sollten bis zum Rentenbeginn Beiträge wie im Durchschnitt der letzten fünf Kalenderjahre gezahlt werden, bekämen Sie ohne Berücksichtigung von Rentenanpassungen von uns eine monatliche Rente von:

1.506,30 EUR

3

#### Rentenanpassung

Aufgrund zukünftiger Rentenanpassungen kann die errechnete Rente in Höhe von 1.506,30 EUR tatsächlich höher ausfallen. Allerdings können auch wir die Entwicklung nicht vorhersehen. Deshalb haben wir - ohne Berücksichtigung des Kaufkraftverlustes - zwei mögliche Varianten für Sie gerechnet. Beträgt der jährliche Anpassungssatz 1 Prozent, so ergäbe sich eine monatliche Rente von 1.800 EUR. Bei einem jährlichen Anpassungssatz von 2 Prozent ergäbe sich eine monatliche Rente von 2.150 EUR.

4

5

#### Zusätzlicher Vorsorgebedarf

Da die Renten im Vergleich zu den Löhnen künftig geringer steigen werden und sich somit die spätere Lücke zwischen Rente und Erwerseinkommen vergrößert, wird eine zusätzliche Absicherung für das Alter wichtiger ("Versorgungslücke"). Bei der ergänzenden Altersvorsorge sollten Sie - wie bei Ihrer zu erwartenden Rente - den Kaufkraftverlust beachten.

6

7

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Deutsche Rentenversicherung  
Bund

Bitte nehmen Sie diesen Beleg zu Ihren Rentenunterlagen.

- 1 Regelaltersgrenze – gesetzlicher Rentenbeginn
- 2 aktuell erworbene Ansprüche ohne weitere Beitragszahlung
- 3 Ansprüche, wenn die Beiträge wie im Durchschnitt der letzten fünf Jahre weitergezahlt werden
- 4 zu erwartende Altersrentenansprüche mit einer jährlichen Anpassung von 1 % p.a.

- 5 zu erwartende Altersrentenansprüche mit einer jährlichen Anpassung von 2 % p.a.
- 6 Renteninformation weist auf die Notwendigkeit weiterer Vorsorge hin
- 7 Renteninformation weist auf die Inflation (Kaufkraftverlust) hin
- 8 bei staatlicher anerkannter voller Erwerbsminderung (EMI-Rente)

# Die „FIG-Rente“ im Detail

## 1 FIG-Basis (Baustein 1 obligatorisch)

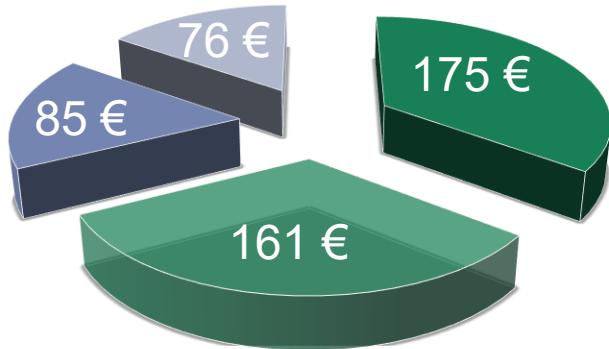
- FIG zahlt allen angestellten Mitarbeitern nach der Probezeit einen einkommensabhängigen Beitrag in eine Betriebsrente ein.
- FIG zahlt 5% vom Grundgehalt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Deutschen Rentenversicherung West (in 2025: jährlich 96.600 €).
- Für Gehaltsbestandteile oberhalb der Beitragsmessungsgrenze der Deutschen Rentenversicherung West beträgt der Arbeitgeberbeitrag 9%.

## 2 FIG-Optimal (Baustein 2 optional wählbar)

- Mitarbeiter können Gehaltsteile (inkl. vermögenswirksame Leistungen) steuer- und sozialversicherungsfrei<sup>1)</sup> in eine Betriebsrente einbringen.
- FIG zahlt auf den Umwandlungsbetrag des Mitarbeiters einen Arbeitgeberzuschuss von 100% (maximal bis 2% der BBG/DRV West in 2025: 1.932 €).

<sup>1)</sup> bis 4% der BBG/DRV (West) (2025 3.864 € p.a.); Zusätzlich 3.864 € p.a. steuerfrei, sofern keine Pauschalbesteuerung nach § 40 b EStG genutzt wird.

## FIG-Rente - Beispiel



- FIG-Basis  
- obligatorisch
- FIG-Optimal  
- AG-Zuschuss
- FIG-Optimal  
- Eigenbeitrag netto
- FIG-Optimal  
- staatliche Förderung

Beispiel: Bruttogehalt 3.500 €, StK 1, kinderlos, KiSt, GKV 17,10%, GPV 3,60% + 0,60%, bei StK 3, 2 Kinder, Eigenbeitrag netto ca. 99 €

## 6 Die FIG-Rente

Arbeitgeberförderung

# So funktioniert die FIG-Rente

## FIG-Rente (FIG-Basis und FIG-Optional zusammengefasst)

FISHER INVESTMENTS®

### Zuwendung (Beiträge)

Der Versorgungsbeitrag wird vom Arbeitgeber direkt an die Allianz Unterstützungskasse (UK) bzw. Allianz Direktversicherung gezahlt. Dort wird dieser für den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge für jeden Mitarbeiter einzeln verwendet.

### Versorgungszusage

FIG erteilt dem Mitarbeiter eine Versorgungszusage über die Unterstützungskasse bzw. eine Direktversicherung .

### Gehaltsumwandlung

Bei der FIG-Optional vereinbaren der Mitarbeiter und FIG eine Umwandlung von Entgelt sowie dem Arbeitgeberzuschuss von 100% in einen Versorgungsbeitrag zugunsten einer Betriebsrente für den Mitarbeiter .



### Versorgungsleistung

Nach erreichen der festgelegten Altersgrenze zahlt die Allianz Direktversicherung bzw. bei der Unterstützungskasse ggfs. der Arbeitgeber die vereinbarten Leistungen (Garantieleistungen zzgl. möglicher Überschüsse)

Allianz

Unterstützungskasse oder  
Direktversicherung

vereinfachte Darstellung für Mitarbeiter

# Vorteile der FI-Rente auf einen Blick

## Vorteile FIG-Basis (kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse)

- Mitarbeiter hat die Wahl zwischen vier innovativen und renditestarken Produktvarianten (Perspektive, KomfortDynamik, IndexSelect Plus und InvestFlex)
- Beiträge unbegrenzt steuer- und sozialversicherungsfrei<sup>1</sup>
- Besteuerung der Leistung erst im Rentenalter mit i.d.R. günstigeren Steuersätzen
- Wahl zwischen lebenslanger garantierter Rente oder einmaliger Kapitalzahlung
- Im Rentenbezug steigende Zusatzrente mit garantierter jährlicher Steigerung von mindestens 1% p.a.
- Gesetzlich unverfallbare Anwartschaften sind nicht verwertbar und somit Hartz IV-sicher. Keine Verwertungsmöglichkeit des Insolvenzverwalters bei Privatinsolvenz in der Anwartschaftsphase.
- Für die arbeitgeberfinanzierte Unterstützungskassenversorgung greift beim Ausscheiden aus dem Unternehmen die gesetzliche Regelung zur Unverfallbarkeit von Versorgungsansprüchen, d.h. wenn Sie mindestens 21 Jahre alt sind und die Versorgungszusage seit mindestens 3 Jahren besteht, bleiben die Ansprüche für Sie erhalten oder können auf einen anderen Arbeitgeber übertragen werden.

## Vorteile FIG-Optional (Direktversicherung)

- Mitarbeiter hat die Wahl zwischen vier innovativen und renditestarken Produktvarianten (Perspektive, KomfortDynamik, IndexSelect Plus und InvestFlex)
- Beiträge sind bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der DRV/West (in 2025: 7.728 EUR) steuerfrei
- Beiträge sind bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der DRV/West (2025: 3.864 EUR) sozialversicherungsfrei
- Besteuerung der Leistung erst im Rentenalter
- Wahl zwischen lebenslanger garantierter Rente oder einmaliger Kapitalzahlung (auch als Kombination möglich: bis 30% Kapitalzahlung – restliches Kapital als lebenslange Rentenzahlung)
- Übertragung auf neuen Arbeitgeber (Rechtsanspruch) oder private Fortführung möglich
- Im Rentenbezug steigende Zusatzrente (aktueller Steigerungssatz 2,10% p.a.)
- Bei der Direktversicherung haben Sie als versicherte Person von Beginn an einen unwiderruflichen Anspruch auf die versicherten Leistungen (auch auf den freiwilligen Arbeitgeberzuschuss von 100%).
- Gesetzlich unverfallbare Anwartschaften sind nicht verwertbar und somit Hartz IV-sicher. Keine Verwertungsmöglichkeit des Insolvenzverwalters bei Privatinsolvenz in der Anwartschaftsphase.

<sup>1</sup> Steuerfreiheit der Beiträge unbegrenzt. Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge unbegrenzt bei Arbeitgeberfinanzierung, bei Entgeltumwandlung bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Deutschen Rentenversicherung West

### 8 Die FIG-Rente

Arbeitgeberförderung

# Innovative und renditestarke Vorsorgekonzepte zur Auswahl

## Vorsorgekonzepte mit Komfort

Perspektive



- **Planungssicherheit:** Beitragssgarantie von min. 90% der Altersvorsorgebeiträge zum Rentenbeginn. Garantiekapital und garantierter Mindestrente sind von Anfang an bekannt. Im Todesfall wird das Versicherungsguthaben ausgezahlt.
- **Lock-In:** Während der Laufzeit **Sicherung der laufenden Beteiligung** am Überschuss.
- **Renditechance:** Wesentliche Garantien ermöglichen eine attraktive jährliche Überschussbeteiligung und damit ein hohes zu verrentendes Gesamtkapital. Die Deklaration der Überschüsse ist für 2025 mit 3,80% p.a. taxiert.

KomfortDynamik



- **Integrierte Steuerung:** Eine Beitragssgarantie ist zwischen 90% - 80% oder 60% der Altersvorsorgebeiträge zum Rentenbeginn wählbar. Je niedriger die Beitragssgarantie ausfällt, umso höher ist die Dynamik-Komponente (Chancenanteil).
- **Marktorientierung:** Investition in attraktive Anlageklassen je Marktlage
- **Lock-In:** Dynamische Garantieerhöhung
- **Renditechance:** Investition in attraktive Anlageklassen je Marktlage

## Vorsorgekonzepte mit Wahlmöglichkeit

IndexSelect



- **Renditechance** durch Beteiligung an den Wertentwicklungen des EURO STOXX 50® und/oder des S&P 500® nach einem vertraglich festgelegten Verfahren. Die beiden Indizes können dabei in 25%-Schritten gemischt werden. Alternativ können Sie sich jährlich für eine sichere Verzinsung entscheiden.
- **Lock-In** durch die jährliche Sicherung bereits erzielter Erträge
- **Planungssicherheit** durch eine garantierter Mindestrente und eine Beitragssgarantie von min. 90% der Altersvorsorgebeiträge zum Rentenbeginn.

InvestFlex



- **Kapitalmarktchancen** umfassend und dauerhaft durch Fonds unterschiedlicher Themen, Regionen und Anlageklassen nutzen
- **Professioneller Fondsauswahlprozess** durch die Experten der Allianz vereinfacht die Auswahl der für die Vorsorge geeigneten Investmentfonds
- **InvestFlex mit Beitragssgarantie** wählbar zwischen 90% - 80% oder 60% der Altersvorsorgebeiträge zum Rentenbeginn. Je niedriger die Beitragssgarantie ausfällt, umso höher ist der freie Investmentanteil (Chancenanteil).

# Antworten auf Ihre wichtigsten Fragen

## Ausscheiden aus der Firma bzw. 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 bei der **Direktversicherung** einen Rechtsanspruch auf Übertragung der Versorgung auf den Versorgungsträger des neuen Arbeitgebers. Es besteht auch die Möglichkeit, den Vertrag privat (beitragsfrei oder beitragspflichtig) fortzuführen.

„Vervielfältiger-Regelung“: Anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses besteht grundsätzlich die Möglichkeit – statt einer normalen Barauszahlung – Gehaltsteile, eine Abfindung oder sonstige Zahlungen in eine betriebliche Altersversorgung einzubringen. Für diese Beiträge kann die sog. „Vervielfältiger-Regelung“, d. h. die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG und die Pauschalversteuerung mit 20 % nach § 40b Abs. 2 Satz 3 EStG a. F. angewandt werden. Zusätzlich zur Steuerbegünstigung sind diese Beiträge ggf. auch sozialversicherungsfrei.

Bei der **Unterstützungskasse** kann der neue Arbeitgeber bestehende Ansprüche fortführen.

## Bezugsrecht im Todesfall

Sieht die Versorgung Leistungen für den Todesfall vor, sind in der genannten – im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber abänderbaren – Reihenfolge bezugsberechtigt:

1. Der Ehegatte bzw. der Lebenspartner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft.
2. Die kindergeldberechtigten Kinder bis zu einem bestimmten Höchstalter.
3. Der namentlich benannte Lebensgefährte (eheähnliche Lebensgemeinschaft).
4. Falls keine dieser Personen vorhanden ist und eine Leistung als Sterbegeld gezahlt wird: Sterbegeld (maximal 8.000 EUR bei der Direktversicherung bzw. maximal 7.669 EUR bei der Unterstützungskasse) an die vom Arbeitgeber mit Einvernehmen des Mitarbeiters benannten Berechtigten, ansonsten die Erben.

## Elternzeit und entgeltlose Dienstzeiten (auch längere Krankheit).

Bei der **Direktversicherung** kann der Mitarbeiter 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 der **Unterstützungskasse** wird für Dienstzeiten, in denen kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, kein Versorgungsbetrag erbracht. In diesem Fall reduziert sich die Versorgungsanwartschaft auf die Leistung, die aus dem dann vorhandenen Teil des Kassenvermögens finanziert werden kann.

## 10 Die FIG-Rente

Arbeitgeberförderung

# Antworten auf Ihre wichtigsten Fragen

## Finanzieller Engpass.

Wenn sich der Mitarbeiter die Beiträge nicht mehr leisten kann, besteht die Möglichkeit, die Beitragszahlung einzustellen. Jedoch reduzieren sich dadurch die Versicherungsleistungen.

Zuwendungen an die **Unterstützungskasse** erfolgen aufgrund steuerlicher Vorschriften (§ 4d EStG) laufend gleichbleibend oder steigend. Eine Reduzierung oder Einstellung der Beitragszahlung ist unter bestimmten Voraussetzungen kein Verstoß gegen steuerliche Vorschriften. Eine Beitragssenkung darf jedoch nicht von vornherein beabsichtigt sein.

## Gesetzlicher Arbeitgeberzuschuss.

Seit dem 01.01.2019 gilt für neue, ab dem 01.01.2022 für bestehende Vereinbarungen: 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).

Der freiwillige Arbeitgeberzuschuss von FIG in Höhe von 100% des Umwandlungsbetrages des Mitarbeiters wird auf einen gesetzlichen Grundlage verpflichtend zu zahlenden Arbeitgeberzuschuss angerechnet.

## Grundsicherung im Alter.

Rentner, deren regelmäßige Einnahmen sowie vorhandenes Vermögen nicht für den notwendigen Lebensunterhalt ausreichen, haben einen Anspruch auf Grundsicherung (eine Leistung der Sozialhilfe). Renten aus einer zusätzlichen Altersvorsorge, wie zum Beispiel bAV-Leistungen, werden – bis zu einem Betrag von 281,50 EUR – nicht auf die Grundsicherung angerechnet.

## „Hartz IV“ (Arbeitslosigkeit).

Gesetzlich unverfallbare Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung nach dem Betriebsrentengesetz (siehe „Ausscheiden“) sind nicht verwertbar und werden grundsätzlich nicht auf das Arbeitslosengeld II („Hartz IV“) angerechnet.

## Insolvenz des Arbeitgebers.

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

Bei der Unterstützungskasse sind für die Insolvensicherung gesetzlich unverfallbarer Ansprüche und laufender Renten sind vom Arbeitgeber Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) zu zahlen. Ausnahmen gelten z. B. für beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer oder bei Überschreiten der PSV-Höchstgrenzen.

Darüber hinaus erfolgt eine Absicherung durch eine Verpfändung der Leistungen der von der Unterstützungskasse abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung sowie durch satzungsmäßige Regelungen.

# Antworten auf Ihre wichtigsten Fragen

## Kapitalzahlung.

Anstelle einer lebenslangen Rente kann zum Rentenbeginn eine einmalige Kapitalzahlung erfolgen. Voraussetzung hierfür ist die rechtzeitige Beantragung vor dem vereinbarten Rentenbeginn.  
Auch Rentenansprüche von bezugsberechtigten Hinterbliebenen können kapitalisiert werden, wenn dies vor Auszahlung der ersten Rente beantragt wird.

## Nachdotierung.

Für entgeltlose Dienstzeiten (Auslandsaufenthalt, Elternzeit etc.) bei bestehendem ersten Dienstverhältnis können Nachdotierungen für den ausgebliebenen Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung steuerfrei nachgeholt werden.

Pro Dienstjahr, in dem im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde, können 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Deutschen Rentenversicherung für Deutschland West (BBG) steuerfrei nachdotiert werden. Insgesamt ist die Nachdotierung auf zehn Kalenderjahre begrenzt, wobei nur volle Kalenderjahre in Ansatz gebracht werden können.

Maßgebend ist immer die jeweils aktuelle BBG des Jahres der Nachdotierung.

Die Nachdotierungen sind im Rahmen der üblichen 4 % der BBG sozialversicherungsfrei. Eine gesonderte sozialversicherungsrechtliche Flankierung für den Nachdotierungsbetrag gibt es nicht.

## Privatinsolvenz (des Versorgungsberechtigten).

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

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 bei der **Direktversicherung**, wenn ab Rentenbeginn sämtliche Überschüsse zur Erhöhung der Rentenleistungen verwendet werden (Überschussverwendungsart „Zusatzrente“) oder eine Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt wurde.

Bei der Unterstützungskasse entfällt die Rentenanpassungsprüfpflicht, wenn der Arbeitgeber sich dazu verpflichtet, laufende Renten jährlich um mindestens ein Prozent anzupassen.

Im Leistungsplan der FIG ist eine garantierte Rentensteigerung von 1% p.a. mitversichert.

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

# Antworten auf Ihre wichtigsten Fragen

## Rentenbeginn (flexibel).

Die Rente bzw. das Kapital kann innerhalb eines längeren Zeitraumes, frühestens nach vollendetem 60. Lebensjahr, abgerufen werden.

Die Rente verringert sich bei vorzeitiger Inanspruchnahme und erhöht sich bei späterem Abruf. Für Versorgungszusagen ab dem 01.01.2012 gilt die Vollendung des 62. Lebensjahres.

Bei der **Unterstützungskasse** muss bei mehreren Versorgungszusagen für einen Versorgungsberechtigten innerhalb eines Trägerunternehmens das Finanzierungsendalter identisch sein.

## Sozialversicherung.

Bei der Direktversicherung sind die Beiträge 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 Altersversorgung unterliegen der Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und

Pflegeversicherung, wenn der Rentner Pflicht- oder freiwillig Versicherter in einer gesetzlichen Krankenversicherung ist. Privatversicherte sind beitragsfrei.

„**Bagatellgrenze**“ und **Freibetrag** gelten ausschließlich bei der Pflichtmitgliedschaft in der GKV und ist bei jedem Versorgungsbezug zu berücksichtigen und muss vom Mitglied selbst überprüft werden.

Die Höhe der „**Bagatellgrenze**“ – 5% der monatlichen Bezugsgröße – gilt für die Summe aller im jeweiligen Monat vorliegenden bzw. zu berücksichtigenden bAV-Leistungen (Versorgungsbezüge).

Mit Überschreitung der „**Bagatellgrenze**“ unterliegt dann die Leistungen erst ab diesem Betrag der Beitragspflicht (Freibetrag). Der Freibetrag gilt nicht für die gesetzliche Pflegepflichtversicherung.

Die Zuwendungen zur **Unterstützungskasse** sind bei einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung stets sozialversicherungsfrei.

## Steuer.

Die Beiträge zur **Direktversicherung** 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 Alters-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenleistungen aus einer Direktversicherung sind als sonstige Einkünfte voll zu versteuern, soweit sie auf Altersvorsorge-beiträgen beruhen, die gemäß § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei belassen wurden (§ 22 Nr. 5 EStG).

# Antworten auf Ihre wichtigsten Fragen

## Steuer.

Zuwendungen an eine **Unterstützungskasse** sind kein Arbeitslohn und damit in vollem Umfang einkommensteuerfrei. Die Zuwendungen müssen gemäß steuerlicher Vorschriften gleichbleiben oder steigen (§ 4d Abs. 1 Nr. 1 Buchst. c EStG), damit sie beim Arbeitgeber als Betriebsausgaben abzugsfähig sind.

Die Alters-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenleistungen aus einer Unterstützungskasse sind als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit zu versteuern (§ 19 Abs. 1 Satz 2 EStG). Sofern die Voraussetzungen des § 34 Abs. 2 Nr. 4 EStG erfüllt sind (außerordentlichen Einkünfte aus Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten), kann die Kapitalzahlung mit der Fünftelregelung versteuert werden.

## Versorgungsunterlagen.

Allianz Leben erstellt umfassende Versorgungsunterlagen und jedes Jahr eine Standmitteilung.

## Zusagearten.

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.

Bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung (nur bei der Direktversicherung möglich) sagt der Arbeitgeber zu, bestimmte Beiträge in eine Versorgung einzubringen. Die Höhe der Leistungen ergibt sich mindestens aus der Summe der zugesagten Beiträge (soweit nicht für die Absicherung biometrischer Risiken verbraucht).

# Antworten auf Ihre wichtigsten Fragen

## Beispielhafte Darstellung der Renten nach Steuern, Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen (mit gerundeten Werten in EUR)

<b>Annahme: verheiratet, Rentenbeginnalter mit 67 Jahren im Jahr 2057*</b>	<u>ohne</u> Betriebsrente jährlich	<u>mit</u> Betriebsrente jährlich
Gesetzliche Gesamtrente	28.968 €	28.968 €
Rente aus der arbeitgeberfinanzierten Unterstützungskasse***	0 €	4.104 €
<b>Bruttonrente</b>	<b>28.968 €</b>	<b>33.072 €</b>
<b>Steuer und Krankenversicherung</b> - Einkommensteuer und ggfs. Solidaritätszuschlag** - Kirchensteuer** - Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag**	- 0 € - 0 € - 3.694 €	- 36 € - 3 € - 4.183 €
<b>Nettorente jährlich</b> <u>Jährliche Mehrleistung durch die Betriebsrente</u>	<b>25.274 €</b> <b>0 €</b>	<b>28.850 €</b> <b>3.576 €</b>
<b>Nettorente monatlich</b> <u>Monatliche Mehrleistung durch die Betriebsrente</u>	<b>2.106 €</b> <b>0 €</b>	<b>2.404 €</b> <b>298 €</b>

\* Beispielhafte Darstellung auf Basis folgender Annahmen:

Durchschnittsrente für langjährig Versicherte in Deutschland für Rentenzugänge 2023 (Männer 1.459 EUR und Frauen 955 EUR) als Gesamtrente für ein Ehepaar dargestellt. (Quelle: Broschüre Statistik der Deutschen Rentenversicherung – aktuelle Daten 2023 mit Stand: 03.07.2024)

\*\* Steuer- und Sozialversicherung: Splittingtarif, Kirchensteuer 9%, GKV inkl. Zusatzbeitrag von 2,50%, GPV mit Beitragszuschlag für kinderlose

\*\*\* Jahrgang 1990, Beitrag zur Unterstützungskasse von mtl. 175 EUR (5% vom angenommenen Grundgehalt von 3.500 EUR), Vorsorgekonzept KomfortDynamik 80% Beitragsgarantie -Tarif: STRFKU1U.GD (U) (80), Zusatzrente mit garantierter Rentensteigerung von 1% p.a. und einer Rentengarantiezeit von 21 Jahren, angenommene Wertsteigerung von 5,00% p.a.

## 14 Die FIG-Rente

Arbeitgeberförderung

Mehr Informationen finden Sie in unserem  
Betriebsrentenportal unter  
<https://www.meinebav.com/jjomuh/login>



Passwort: Fisher-Betriebsrente

Gerne beantworten mein Team und ich Ihre Fragen in einem persönlichen Beratungsgespräch (auch Onlineberatung möglich). Melden Sie sich einfach unter den unten stehenden Kontaktdaten zur Terminvereinbarung.

**Allianz Generalvertretung**  
**Manuel Wolfrath**  
Hauptstr. 9  
67677 Enkenbach-Alsenborn  
Telefon 06303 – 1566  
Email [manuel.wolfrath@allianz.de](mailto:manuel.wolfrath@allianz.de)

