



ZVK

Zusatzversorgungskasse
des Kommunalen
Versorgungsverbands Sachsen

BESTENS VERSORGT.

Inhalt

1. Die ZVK Sachsen	4
2. Was ist die ZusatzrentePlus?	5
3. Rechtsgrundlagen	6
4. Warum ZusatzrentePlus?	7
5. Die Konditionen der ZusatzrentePlus.....	9
5.1 Flexibilität beim Beitrag	9
5.2 Flexibilität beim Rentenbeginn	9
5.3 Flexibilität bei der Auszahlung	9
5.4 Flexibilität beim Leistungsumfang	10
5.5 Garantierte Leistung.....	11
6. Die Vertragsgestaltung	12
6.1 Berechtigter Personenkreis	12
6.2 Zustandekommen der Versicherung.....	12
6.3 Überweisung der Beiträge	13
6.3.1 Einzelüberweisung	14
6.3.2 Sammelüberweisung	14
6.4 Beendigung der Versicherung	15
6.5 Arbeitgeberwechsel / Ende der Beschäftigung	16
6.5.1 Der neue Arbeitgeber ist Mitglied der ZVK Sachsen	16
6.5.2 Der neue Arbeitgeber ist Mitglied einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung	16
6.5.3 Der neue Arbeitgeber ist nicht Mitglied einer Zusatzversorgungseinrichtung oder es besteht keine neue Beschäftigung	17
7. Staatliche Fördermöglichkeiten	18
7.1 Riester-Förderung.....	18
7.1.1 Förderberechtigter Personenkreis	18
7.1.2 Mindesteigenbeitrag.....	18
7.1.3 Altersvorsorgezulagen	19
7.1.4 Beantragung der Altersvorsorgezulagen	20
7.1.5 Sonderausgabenabzug	20
7.1.6 Leistung aus der ZusatzrentePlus mit Riester-Förderung	21
7.1.7 Schädliche Verwendung	21

7.2 Entgeltumwandlung	21
7.2.1 Tarifliche Regelungen	22
7.2.2 Förderberechtigter Personenkreis	22
7.2.3 Umwandelbare Entgeltbestandteile	23
7.2.4 Zustandekommen der Entgeltumwandlung	23
7.2.5 Konditionen der Entgeltumwandlung	27
7.2.6 Auswirkungen der Entgeltumwandlung	28
7.2.7 Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung	29
7.2.8 Informationspflichten des Arbeitgebers	29
7.2.9 Besonderheit: Entgeltumwandlung und Altersteilzeit	29
7.2.10 Leistung aus der ZusatzrentePlus mit Entgeltumwandlung	30
7.3 Keine staatliche Förderung	31
7.4 Höherversicherung durch den Arbeitgeber	31
 8. Die Ermittlung der Anwartschaft aus der ZusatzrentePlus	 32
 9. Die Voraussetzungen für eine Leistung aus der ZusatzrentePlus	 33
9.1 Altersrente	33
9.2 Erwerbsminderungsrente	33
9.3 Hinterbliebenenrente	34
 10. Die Leistungsberechnung aus der ZusatzrentePlus	 35
10.1 Altersrente	35
10.2 Erwerbsminderungsrente	35
10.3 Hinterbliebenenrente	36
 11. Steuer- und SV-rechtliche Behandlung der Leistung	 37
11.1 Besteuerung der Rente	37
11.2 Sozialversicherungspflicht der Rente	38
 12. Vorteile der ZusatzrentePlus	 39
12.1 Vorteile für den Arbeitnehmer	39
12.2 Vorteile für den Arbeitgeber	39

1. Die ZVK Sachsen

Die Zusatzversorgungskasse Sachsen (ZVK) ist ein moderner Dienstleister der betrieblichen Altersversorgung für den kommunalen Bereich im Freistaat Sachsen.

Zur starken Gemeinschaft der ZVK des KVS zählen über 830 Arbeitgeber, die bei ihr die Mitgliedschaft erworben haben. Es handelt sich vorwiegend um Städte, Gemeinden, Landkreise, Verwaltungs- und Zweckverbände sowie Sparkassen. Aber auch als GmbH oder Aktiengesellschaft geführte Krankenhäuser, Stadtwerke oder Verkehrsbetriebe sind Mitglied der ZVK.

Insgesamt sind über 231.800 Beschäftigte über ihre Arbeitgeber bei der ZVK versichert. Damit verfügt die Kasse über eine ausgewogene Solidargemeinschaft – eine solide Basis für eine hohe Leistungsfähigkeit! Die ZVK verzichtet auf Provisionszahlungen und Abschlusskosten. Daraus ergibt sich eine äußerst günstige Kostenstruktur, die den Versicherten zu Gute kommt. Darüber hinaus verfolgt die Kasse keine Gewinnerzielungsabsicht.

Die ZVK ist eine Sonderkasse des Kommunalen Versorgungsverbands Sachsen (KVS). Der KVS ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts und damit absolut insolvenzfest.

2. Was ist die ZusatzrentePlus?

Die ZusatzrentePlus ist das Angebot an die Beschäftigten eines Mitglieds der ZVK für eine – aus wirtschaftlicher Sicht – vom Arbeitnehmer selbst finanzierte betriebliche Altersversorgung. Mit diesem Angebot kommt der Arbeitgeber seinen Pflichten aus dem Altersvorsorgetarifvertrag (ATV-K) nach.

Mit der Reform der Zusatzversorgung im Rahmen der Umstellung des Gesamtversorgungssystems auf das Punktemodell haben die Tarifvertragsparteien die Voraussetzungen geschaffen, dass auch die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes durch eigene Beiträge und ggf. staatliche Förderungen die spätere Rentenleistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung und der Zusatzrente freiwillig erhöhen können.

Die kommunalen und kirchlichen Kassen haben daraufhin im Jahr 2002 den ersten Tarif für die freiwillige Zusatzversicherung aufgelegt. Veränderte Rahmenbedingungen, die im Jahr 2002 noch nicht von den Tarifvertragsparteien vorhergesehen werden konnten, haben dazu geführt, dass ab 2011 bei der ZVK ein neuer Tarif eingeführt werden musste. Die Gründe lagen vor allem bei der andauernden Niedrigzinsphase und der schneller als erwartet gestiegenen Lebenserwartung. Gleichzeitig wurden aber auch einige Leistungsverbesserungen und Flexibilitäten für die Versicherten in den Versicherungsbedingungen verankert. Die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) hat zu einer weiteren Änderung für Neuverträge ab 01.12.2012 geführt. Seit diesem Zeitpunkt dürfen nur noch geschlechtsneutrale Tarife angeboten werden.

Versichert sind eine lebenslange Altersrente frühestens von dem Zeitpunkt, von dem an eine Rente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch genommen wird, eine Erwerbsminderungsrente und eine Hinterbliebenenrente. Wird zu Beginn einer Alters- oder Erwerbsminderungsrente auf die weitere Mitversicherung von Hinterbliebenen verzichtet, erhöht sich die Betriebsrente. Die monatliche Rente erhöht sich jährlich zum 1. Juli um 1 %.

Für neue Verträge seit 01.01.2021 gilt eine Verzinsung von 1,25 %, welche nicht garantiert ist und eine vorweggenommene Überschussbeteiligung darstellt. Der garantierten Mindestleistung liegt eine Verzinsung von 0,30 % zugrunde. Soweit es die Kapitalmarktlage zulässt, bleibt ein größerer Spielraum für die Gewährung von Bonuspunkten. Für Verträge, die vor dem 01.01.2021 begonnen haben, gilt weiterhin eine Garantieverzinsung von 1,25 %.

Die ZusatzrentePlus ist an die Zusatzrente angelehnt, besteht aber als rechtlich komplett eigenes System mit einem eigenen Vermögensstock. Die Anwartschaften aus der ZusatzrentePlus sind somit von Anfang an unverfallbar. Es gibt keine Wartezeit, die für die Leistungsgewährung erfüllt sein müsste.

Daher können mit einer ZusatzrentePlus auch keine Wartezeitmonate in der Zusatzrente erworben werden.

3. Rechtsgrundlagen

Die Möglichkeit zur ZusatzrentePlus als freiwillige Versicherung wird zunächst durch § 26 Abs. 1 ATV-K eröffnet. Demnach können die Beschäftigten durch Entrichtung eigener Beiträge unter Inanspruchnahme der steuerlichen Förderung eine zusätzliche kapitalgedeckte Altersversorgung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung aufbauen. Damit sind die Voraussetzungen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) erfüllt.

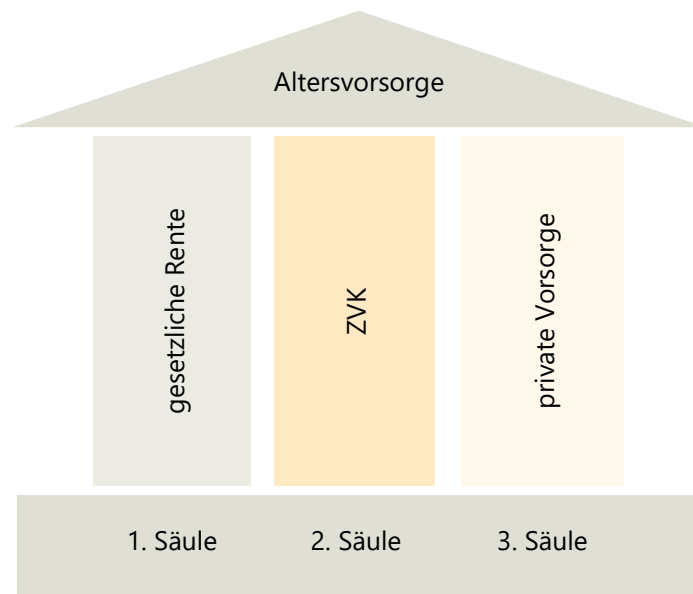
Zum 01.01.2002 trat die Regelung des § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG in Kraft. Damit wurde klargestellt, dass betriebliche Altersversorgung auch vorliegt, wenn neben Arbeitgeberbeiträgen auch Beiträge vom Arbeitnehmer aus dem Netto-Arbeitsentgelt zur Finanzierung einer Altersversorgung erbracht werden. Voraussetzung ist, dass die Zusage des Arbeitgebers auch die Leistungen aus diesen Beiträgen umfasst. Zugleich wurde damit klargestellt, dass ab diesem Zeitpunkt die steuerliche Förderung nach § 10a und § 79 Einkommensteuergesetz (EStG) Anwendung findet.

Für die ZusatzrentePlus ist zunächst die ZVK-Satzung zu beachten, insbesondere die Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB ZusatzrentePlus), die als Anlage Bestandteil der Satzung sind. Aber es gibt auch noch eine Reihe von Vorschriften, die Einfluss auf die Zusatzversorgung haben, wie z. B.

- das Einkommensteuergesetz,
- die Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt – Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) und
- die tarifvertraglichen Vorschriften zur Entgeltumwandlung (z. B. Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst (TV-EUmw / VKA), § 17 Tarifvertrag für die Versorgungsbetriebe (TV-V).

4. Warum ZusatzrentePlus?

Nach einem ausgefüllten Berufsleben den Ruhestand in finanzieller Sicherheit genießen – das wünscht sich wohl jeder. Damit man später auch finanziell ausreichend abgesichert ist, sollte die Altersvorsorge nicht nur aus der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV) – der ersten von drei Säulen in einer stabilen Altersvorsorge – bestehen.



Die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung werden im Vergleich zu Löhnen und Gehältern künftig geringer steigen. Gründe dafür sind neben dem fallenden Rentenniveau, dass bis zum Jahr 2035 auf 45,7 % sinken soll, unter anderem das Renteneintrittsalter und die Besteuerung der Renten.

Sofern neben der gesetzlichen Rentenversicherung keine zusätzliche Altersvorsorge getroffen wird, besteht die Gefahr, dass im Ruhestand kein ausreichender Lebensstandard gesichert ist. Daher ist eine Ergänzung durch die betriebliche Altersversorgung unabdingbar.

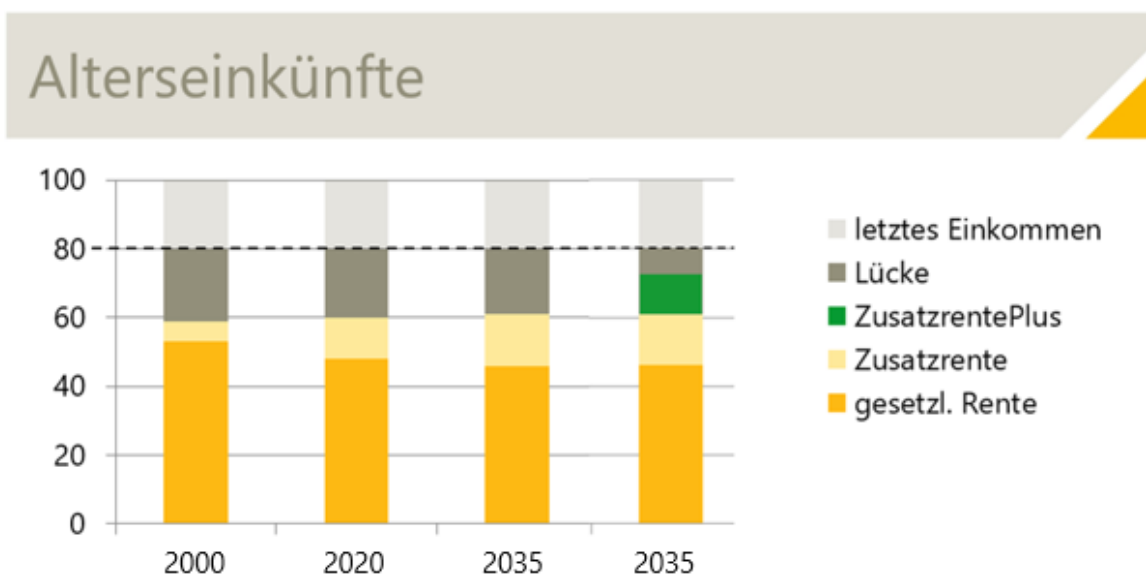
Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes haben bereits, basierend auf dem tarifvertraglichen Anspruch, eine Betriebsrente – die Zusatzrente der ZVK. Sie trägt dazu bei, dass die Versicherten und ihre Angehörigen im Alter, bei Erwerbsminderung oder bei Tod zusätzlich abgesichert sind. Die Zusatzrente ist damit die ergänzende Leistung aus der zweiten Säule.

Wer seinen Lebensstandard im Alter aber halten will, muss darüber hinaus noch zusätzlich vorsorgen. Denn häufig ergibt sich auch dann noch ein zusätzlicher Vorsorgebedarf, der sich mit einer ergänzenden Altersvorsorge in Form der ZusatzrentePlus von der ZVK schließen lässt.

Wie ermittelt sich dieser zusätzliche Vorsorgebedarf – die Versorgungslücke?

Von einer bedarfsgerechten Absicherung spricht man, wenn 80 % des letzten Nettoeinkommens als Summe aller Alterseinkünfte erzielt werden. 80 % werden als bedarfsgerecht angesehen, da man im Alter geringere finanzielle Verpflichtungen hat, beispielsweise durch den Wegfall der Nebenkosten für die Beschäftigung wie z. B. Fahrtkosten, Wegfall der Ausbildungskosten für Kinder oder Abbezahlung des Eigenheims.

Im ersten Schritt wird die Differenz ermittelt, die sich zwischen den 80 % des letzten Einkommens und der zu erwartenden Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung ergibt. Diesem Zwischenwert wird nun im zweiten Schritt die prognostizierte Leistung aus der Zusatzrente gegengerechnet. Ergibt sich nun noch eine Differenz, ist das die Versorgungslücke, die es mit einer Absicherung über die ZusatzrentePlus zu schließen gilt. Alternativ stellt die private Vorsorge als dritte Säule eine Möglichkeit zur Sicherung des Lebensstandards im Alter dar.



Das Thema Altersversorgung ist zu einem Schlüsselthema unserer Gesellschaft geworden, auch wenn sich die meisten nicht besonders gern damit beschäftigen. Altersversorgung geht jeden etwas an und das nicht erst wenn die Rente vor der Tür steht. Denn wer frühzeitig damit anfängt, zieht den größten Vorteil aus dieser Investition.

Dazu bieten wir den Beschäftigten unserer Mitglieder die ZusatzrentePlus an, denn sie ist die freiwillige Ergänzung der Zusatzrente. Mit ihr können sie vorsorgen und sich attraktive Leistungen zu günstigen Konditionen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung sichern.

5. Die Konditionen der ZusatzrentePlus

Die Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) enthalten einige Flexibilitäten:

5.1 Flexibilität beim Beitrag

Der Arbeitnehmer hat nach § 22 Abs. 1 AVB ZusatzrentePlus die Möglichkeit, den Beitrag zur ZusatzrentePlus frei zu bestimmen. Während eines aktiven Beschäftigungsverhältnisses führt der Arbeitgeber die Beiträge zur ZusatzrentePlus vom Gehalt des Beschäftigten ab (§ 22 Abs. 3 AVB ZusatzrentePlus). Nur falls der Beschäftigte kein Entgelt erhält (z. B. bei Elternzeit, längerer Krankheit), kann er selbst die Beiträge in diesem Zeitraum überweisen (§ 19 Abs. 1 AVB ZusatzrentePlus).

Die Beiträge können vom Versicherten jederzeit erhöht, abgesenkt oder ausgesetzt werden. Hierüber ist der Arbeitgeber zu unterrichten. Eine zusätzliche Meldung an die ZVK hat nicht zu erfolgen, es sei denn, die Beiträge sollen länger als zwölf Monate ausgesetzt werden. Soll die volle Riester-Förderung ausgeschöpft werden, ist allerdings der jährliche Mindesteigenbeitrag nach § 89 EStG zu beachten. Mehr dazu erfahren Sie im Kapitel 7.1.

Auf der Internetseite der ZVK wurde ein Formular bereitgestellt, welches für Beitragsänderungen beim Arbeitgeber verwendet werden kann.

5.2 Flexibilität beim Rentenbeginn

Die ZusatzrentePlus kommt frühestens zur Auszahlung, wenn ein Anspruch aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht. Danach kann die Leistung wegen Alters flexibel auch zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch genommen werden. Eine abschlagsfreie Inanspruchnahme der ZusatzrentePlus ist ab dem 65. Lebensjahr möglich. Wird die Rente vorzeitig in Anspruch genommen, wird die Rentenleistung um 0,5 % pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme reduziert. Für einen späteren Rentenbeginn nach dem 65. Lebensjahr werden Zuschläge in Höhe von 0,5 % pro Monat der späteren Inanspruchnahme gewährt (§ 3 Abs. 2 AVB ZusatzrentePlus).

5.3 Flexibilität bei der Auszahlung

Zum Beginn der Rentenzahlung besteht ein Wahlrecht, ob die Leistung

- aus der gesamten Anwartschaft monatlich lebenslang,
- teilweise in einem Einmalbetrag und danach monatlich oder
- komplett in einem Einmalbetrag ausgezahlt wird.

Eine laufende Leistung wird grundsätzlich monatlich im Voraus an den Leistungsempfänger überwiesen (§ 7 Abs. 1 AVB ZusatzrentePlus). Übersteigt die monatliche Leistung jedoch nicht den Grenzbetrag für geringfügige Renten nach § 3 Abs. 2 BetrAVG (im Jahr 2025: 37,45 €), wird die Leistung zum Rentenbeginn einmalig abgefunden (§ 12 AVB ZusatzrentePlus).

Bei einer teilweisen als auch einer vollständigen Kapitalauszahlung sind einige Besonderheiten zu beachten (§ 8 AVB ZusatzrentePlus):

1. Eine **teilweise Kapitalauszahlung** kann direkt mit dem Rentenantrag beantragt werden. Es können dann bis zu 30 % des gebildeten Kapitals als Einmalbetrag geleistet werden. Die sich daran anschließenden monatlichen Auszahlungen werden entsprechend gekürzt. Die teilweise Kapitalauszahlung ist riesterunschädlich möglich, Zulagen und Steuervorteile bleiben erhalten.
2. Eine **vollständige Kapitalauszahlung** wegen Altersrente muss 6-12 Monate vorab bei der ZVK separat beantragt werden. Zu beachten ist allerdings, dass eine vollständige Kapitalauszahlung bei riestergeforderten Verträgen zu einer schädlichen Verwendung führt. Das bedeutet, bereits gewährte Zulagen und ggf. erhaltene Steuervorteile sind vollständig zurückzuzahlen.
3. Bei **teilweiser oder vollständiger Kapitalauszahlung** erhebt die ZVK zur Sicherung des biometrischen Risikoausgleichs einen Abschlag von jeweils 10 %.

5.4 Flexibilität beim Leistungsumfang

Folgende Leistungen sind grundsätzlich in der ZusatzrentePlus eingeschlossen (§ 1 AVB ZusatzrentePlus):

- Altersrente,
- Erwerbsminderungsrente und
- Hinterbliebenenrente.

Das bedeutet, der Versicherte muss sich nicht vorab entscheiden, welche Risiken er abgesichert haben möchte, sondern trifft die Entscheidung dann, wenn der Versicherungsfall eintritt.

Sollte eine **Erwerbsminderung** eintreten, kann der Versicherte aus dem gebildeten Kapital eine lebenslange Rente erhalten. Falls die gesetzliche Rente und die Leistung aus der Zusatzrente wegen Erwerbsminderung seiner Meinung nach ausreichend sind, kann der Versicherte die ZusatzrentePlus beitragsfrei bestehen lassen, bis die Altersrente eintritt. Auch eine Fortführung mit Beiträgen ist möglich. Zum Beginn der Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder zu einem individuell später festgelegten Zeitpunkt nach Beginn der Altersrente ist dann die Leistung aus der ZusatzrentePlus zu beantragen.

Bis zum Beginn einer Alters- oder Erwerbsminderungsrente sind die **Hinterbliebenen** (Witwen/r, Lebenspartner, Lebensgefährten oder Waisen) des Versicherten immer abgesichert. Erst bei Eintritt des Versicherungsfalles entscheidet der Versicherte, ob die Hinterbliebenen auch über den Rentenbeginn hinaus abgesichert bleiben sollen. Bei Verzicht auf eine Hinterbliebenenabsicherung wird im Falle des Todes keine Rente an Hinterbliebene gewährt. Dafür erhöht sich die Alters- oder Erwerbsminderungsrente prozentual.

Versicherungsbeginn	Beitragszahlung	Zuschlagssatz
01.01.2002 – 30.11.2012	01.01.2002 – 31.12.2010	15 % (Männer) / 3 % (Frauen)
	01.01.2001 – 31.12.2017	23 % (Männer) / 8 % (Frauen)
	seit 01.01.2018	33 % (Männer) / 11 % (Frauen)

Versicherungsbeginn	Beitragszahlung	Zuschlagssatz
01.12.2012 bis 31.12.2020	01.12.2012 – 31.12.2017	10 %
	seit 01.01.2018	14 %
seit 01.01.2021	seit 01.01.2021	17 %

Die unterschiedliche Behandlung für Verträge, die vor dem 01.12.2012 abgeschlossen wurden, ergibt sich aus der längeren Lebenserwartung von Frauen und den entsprechenden Tarifen, die der Beitragszahlung zugrunde liegen. Erst ab Dezember 2012 ist die ZVK verpflichtet, aufgrund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) einen geschlechtsneutralen Tarif anzubieten, der auch einheitliche Erhöhungssätze für den Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung beinhaltet. Die Werte wurden in diesem Rahmen auf einen Mittelwert angepasst.

Bei den Prozentsätzen handelt es sich um versicherungsmathematische Berechnungen, die der Aktuar der ZVK als unabhängiger Treuhänder festgelegt und als angemessen eingeordnet hat, um die Erfüllung der Leistungen dauerhaft sicherstellen zu können.

5.5 Garantierte Leistung

Für neue Verträge seit 01.01.2021 gilt eine Verzinsung von 1,25 %, welche nicht garantiert ist und eine vorweggenommene Überschussbeteiligung darstellt. Der garantierten Mindestablaufleistung liegt eine Verzinsung von 0,30 % zugrunde. Für Verträge, die vor dem 01.01.2021 begonnen haben, gilt weiterhin eine Garantieverzinsung von 1,25 %. Im Bereich der privaten Versicherungen gilt demgegenüber seit 01.01.2025 ein Garantiezins von 1 %.

6. Die Vertragsgestaltung

6.1 Berechtigter Personenkreis

Die ZusatzrentePlus kann von jedem Beschäftigten begründet werden, der in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis zu einem Arbeitgeber steht, der Mitglied der ZVK ist. Dabei muss der Beschäftigte nicht der Versicherungspflicht in der Zusatzrente unterliegen.

Voraussetzung ist allerdings ein Arbeitsverhältnis. So können Beamte beispielsweise keine ZusatzrentePlus abschließen, da hier kein Arbeitsverhältnis im engeren Sinne vorliegt. Für alle anderen, die ein Beschäftigungsverhältnis haben, aber aus sonstigen Gründen von der Zusatzrente ausgeschlossen sind (z. B. leitende Angestellte, Arbeitnehmer vor Vollendung des 17. Lebensjahres), besteht die Möglichkeit zum Abschluss einer ZusatzrentePlus.

Scheidet ein Beschäftigter aus dem Beschäftigungsverhältnis aus, ist die Begründung einer ZusatzrentePlus nicht mehr möglich.

Auch Ehegatten, die selbst nicht im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, können keine Versicherung begründen. Somit besteht nicht die Möglichkeit, die mittelbare steuerliche Förderung durch Altersvorsorgezulagen (Riester-Förderung) nach § 79 EStG in Anspruch zu nehmen.

Die ZVK bietet insgesamt vier verschiedene Versicherungsarten an:

1. ZusatzrentePlus mit Riester-Förderung
2. ZusatzrentePlus ohne staatliche Förderung

Bei beiden Versicherungsarten ist der Beschäftigte gleichzeitig Versicherungsnehmer und Versicherter (§ 13 Abs. 1 Satz 2 und 3 AVB ZusatzrentePlus).

3. ZusatzrentePlus als Entgeltumwandlung
4. ZusatzrentePlus als Höherversicherung durch den Arbeitgeber

Bei beiden Versicherungsarten ist der Arbeitgeber der Versicherungsnehmer, versichert und damit der Begünstigte ist der Beschäftigte.

6.2 Zustandekommen der Versicherung

Die ZusatzrentePlus kommt auf schriftlichen Antrag zustande (§ 16 Abs. 1 AVB ZusatzrentePlus). Die Antragsformulare können auf der Internetseite der ZVK oder direkt bei der Kasse angefordert werden.

Ist der Arbeitgeber Versicherungsnehmer (bei der Vertragsart Entgeltumwandlung oder bei einer Höherversicherung durch den Arbeitgeber), hat er den Antrag zu stellen. Bei einer Versicherung durch den Arbeitnehmer (Vertragsart mit oder ohne Riester-Förderung) stellt der Arbeitnehmer den Antrag, der Arbeitgeber muss diesem zustimmen.

Über die ZVK besteht auch die Möglichkeit, unverbindlich eine Modellberechnung anzufordern, die die Entscheidung für eine ZusatzrentePlus erleichtern soll. Darin ist ersichtlich, bei welcher Zahlung sich welche Rentenleistung ergibt. Zudem werden alle wichtigen Daten zur Versicherung wie z. B. die Verwaltungskosten, Vertragsdauer und ggf. der Kapitalbetrag für eine einmalige Auszahlung angegeben.

Die Versicherung beginnt frühestens mit dem Ersten des Monats, in dem der Antrag bei der ZVK eingeht. Der Versicherungsschutz besteht, sobald die erste Zahlung an die ZVK geleistet wurde (§ 17 AVB ZusatzrentePlus).

Für eine Höherversicherung durch den Arbeitgeber oder eine Entgeltumwandlung kann auch ein Gruppenversicherungsvertrag abgeschlossen werden. Es muss dann nicht in jedem einzelnen Fall ein Antrag gestellt werden, sondern der Arbeitgeber teilt der ZVK die betroffenen Beschäftigten lediglich durch eine einfache Anmeldung mit.

Unabhängig davon, wie die Versicherung zustande kommt, erhält der Versicherungsnehmer einen Versicherungsschein (bei Höherversicherung durch den Arbeitgeber oder Entgeltumwandlung der Arbeitgeber, bei Verträgen mit oder ohne Riester-Förderung der Arbeitnehmer).

Zudem erhält der Arbeitnehmer bei Entgeltumwandlung oder Höherversicherung durch den Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeber bei Verträgen mit oder ohne Riester-Förderung ein Duplikat des Versicherungsscheins.

6.3 Überweisung der Beiträge

Da es sich bei der ZusatzrentePlus um eine betriebliche Altersversorgung handelt, sind die Beiträge stets vom Arbeitgeber an die ZVK zu entrichten. Im Rahmen der Entgeltumwandlung ist der Arbeitgeber Versicherungsnehmer und führt die Beiträge aus dem Brutto-Entgelt des Beschäftigten ab. Bei einer ZusatzrentePlus mit oder ohne Riester-Förderung werden die Beiträge vom Netto-Entgelt des Beschäftigten an die ZVK überwiesen. Besteht über einen längeren Zeitraum kein Anspruch auf Entgelt (z. B. bei längerer Krankheit oder Elternzeit), können die Beiträge selbst vom Versicherten überwiesen werden. Die Verfahrensweise wird durch die ZVK dem Versicherten mitgeteilt, sobald die Kasse Kenntnis von der entgeltlosen Zeit erhält.

Die Beiträge zur ZusatzrentePlus können monatlich, vierteljährlich, halbjährlich oder jährlich geleistet werden. Ein Wechsel der Zahlweise oder ein Aussetzen von Beiträgen ist durch den Versicherungsnehmer jederzeit möglich, allerdings ist dies der ZVK anzuzeigen.

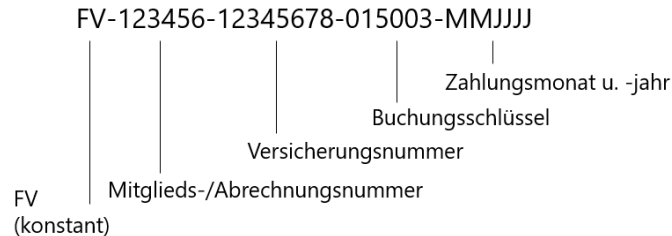
Die Beiträge sind ausschließlich auf das eigens eingerichtete Konto bei der Landesbank Baden-Württemberg an die ZVK zu überweisen:

Kontoinhaber	Zusatzversorgungskasse Sachsen
IBAN	DE93 6005 0101 7461 5057 14
BIC	SOLADEST600

Für die Art der Überweisung gibt es zwei Möglichkeiten:

6.3.1 Einzelüberweisung

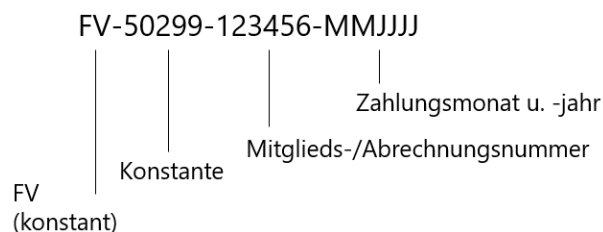
Es besteht die Möglichkeit, die Beiträge einzeln für jeden Versicherten zu überweisen. Damit die Zahlung korrekt zugeordnet werden kann, ist folgender Verwendungszweck anzugeben:



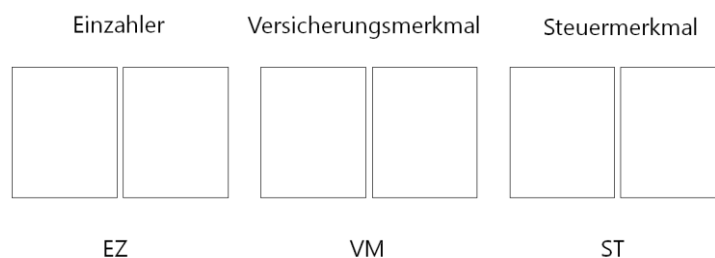
6.3.2 Sammelüberweisung

Bei einer Sammelüberweisung werden die Beiträge zur ZusatzrentePlus für alle Beschäftigte eines Mitglieds in einer Summe überwiesen. Zusätzlich ist der ZVK eine sogenannte AVIS-Meldung zu übermitteln. Hierbei handelt es sich um eine Excel-Tabelle, aus der hervorgeht, wie die Sammelüberweisung auf die einzelnen Konten der Versicherten aufzuteilen ist und wie die steuerliche Behandlung erfolgen soll. Die Sammelüberweisung ist für alle Mitglieder geeignet, die in der Lage sind, über ihr Personalabrechnungsprogramm die Monatsmeldung nach den Richtlinien der DATÜV/ZVE durchzuführen.

Für die Überweisung ist folgender Verwendungszweck anzugeben:



Mithilfe des Buchungsschlüssels erhält die ZVK Kenntnis davon, wer die Beiträge einzahlt, für welchen Vertrag die Beträge gutgeschrieben werden sollen und welche steuerliche Behandlung den Beiträgen zugrunde liegt. Daher ist es insbesondere für die Nutzung der staatlichen Förderung und für die Besteuerung der späteren Rentenleistung wichtig, dass der Buchungsschlüssel korrekt angegeben wird. Der Buchungsschlüssel besteht aus drei Teilen und ist wie folgt aufgebaut:



Der Einzahler belegt die ersten beiden Nummern. Es werden lediglich zwei Einzahler unterschieden

01	Arbeitgeber = Mitglied
02	Versicherter (nur bei fortgeführten Verträgen nach Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses)

Für den Arbeitgeber ist somit stets der Einzahlerschlüssel 01 relevant.

Die darauffolgenden beiden Zeichen beinhalten das Versicherungsmerkmal. Hier ist anzugeben, um welchen Vertrag es sich handelt. Dabei werden drei Versicherungsarten unterschieden:

50	ZusatzrentePlus mit oder ohne Riester-Förderung
55	ZusatzrentePlus als Höherversicherung durch den Arbeitgeber
60	ZusatzrentePlus als Entgeltumwandlung

Das Steuermerkmal belegt die letzten beiden Zeichen. Daraus ist ersichtlich, wie die Beiträge bei der Abführung aus dem Entgelt des Beschäftigten steuerlich behandelt wurden. Gleichzeitig bildet diese Angabe die Grundlage für die spätere Versteuerung der Rentenleistung. Folgende Steuermerkmale werden unterschieden:

01	Beiträge wurden steuerfrei abgeführt nach § 3 Nr. 63 EStG (z. B. Entgeltumwandlung)
02	Beiträge wurden pauschal versteuert abgeführt nach § 40b EStG (nur für Altzusagen vor dem 01.01.2005 im Rahmen der Entgeltumwandlung möglich)
03	Beiträge wurden individuell versteuert abgeführt nach §§ 2, 19 EStG (z. B. Riester-Förderung)

Beispiel:

Ein Versicherter hat eine ZusatzrentePlus mit Entgeltumwandlung. Es handelt sich um eine Neuzusage nach dem 31.12.2004. Für die Überweisung ist folgender Buchungsschlüssel anzugeben:

01	60	01
Einzahler ist der Arbeitgeber	Vertragsart ist Entgeltumwandlung	Beiträge werden steuerfrei geleistet

6.4 Beendigung der Versicherung

Die Versicherung endet durch

- Eintritt des Versicherungsfalls
- Kündigung oder
- Tod des Versicherten.

Bei **Eintritt des Versicherungsfalls** zahlt die ZVK eine Leistung aus der erworbenen Anwartschaft.

Soll die Versicherung vorzeitig beendet werden, besteht die Möglichkeit zur Kündigung nach § 20 AVB ZusatzrentePlus. Eine **Kündigung** ist bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres schriftlich möglich.

Beantragt der Versicherte gleichzeitig die Abfindung, wird das gebildete Kapital abzüglich eines Risikoabschlags von 10 % ausgezahlt. Es besteht dann kein Anspruch mehr auf eine Rentenleistung. Zu beachten ist außerdem, dass bei einer Riester-Förderung die vorzeitige Kapitalauszahlung eine sogenannte „schädliche Verwendung“ darstellt. Das bedeutet, alle gewährten Zulagen und ggf. der Steuervorteil durch den Sonderausgabenabzug müssen zurückgezahlt werden. Bei einer Entgeltumwandlung muss das ausgezahlte Kapital rückwirkend versteuert und verbeitragt werden, soweit die Beiträge vorher steuer- und sozialabgabenfrei geleistet wurden.

Alternativ bietet sich hierzu die **Beitragsfreistellung** an und ist in den meisten Fällen günstiger. Zum einen ist die Beitragsfreistellung bereits zum Ende eines Kalendermonats möglich, zum anderen blieben alle Versorgungspunkte ohne Verluste bestehen und führen beim Rentenbeginn zu einer Leistung.

Bei **Tod des Versicherten** wird die ZusatzrentePlus von der ZVK beendet. Die Hinterbliebenen haben dann die Möglichkeit, einen Antrag auf Hinterbliebenenversorgung zu stellen, soweit nicht auf die Absicherung der Hinterbliebenen verzichtet wurde.

6.5 Arbeitgeberwechsel / Ende der Beschäftigung

Bei einem Arbeitgeberwechsel wird die Versicherung grundsätzlich beitragsfrei gestellt. Es besteht aber auch die Möglichkeit zur Fortführung:

6.5.1 Der neue Arbeitgeber ist Mitglied der ZVK Sachsen

Wird die Fortführung der Versicherung gewünscht, ist über den neuen Arbeitgeber ein erneuter Antrag auf ZusatzrentePlus zu stellen. Das bisherige Versicherungsverhältnis besteht dann unter der gleichen Versicherungsnummer und den aktuell gültigen Konditionen fort.

6.5.2 Der neue Arbeitgeber ist Mitglied einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung

Es gilt der Grundsatz, dass ein Arbeitgeberwechsel im öffentlichen Dienst keinen Nachteil hinsichtlich der Versorgung bringen darf.

Wie in der Zusatzrente können auch in der ZusatzrentePlus beim Wechsel eines versicherungspflichtigen Beschäftigten zu einem Arbeitgeber, der einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung des öffentlichen oder kirchlichen Dienstes angehört, die bis dahin erworbenen Anwartschaften auf die neu zuständige Kasse übertragen werden.

Die Übertragung innerhalb der in der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung e. V. (AKA) organisierten Kassen richtet sich nach dem im Jahr 2004 geschlossenen Überleitungsstatut. Danach wird im Rahmen einer Überleitung der versicherungsmathematische Barwert der bereits erworbenen Anwartschaften auf die neu zuständige Kasse übertragen.

Übertragungen von und zu der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) bzw. anderen Versorgungsträgern richten sich nach den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG).

Ob die jeweiligen Voraussetzungen für eine Übertragung erfüllt sind, prüft die neu zuständige Kasse. Hierfür ist bei dieser Kasse ein Antrag auf Übertragung der Versorgungsanwartschaften zu stellen.

6.5.3 Der neue Arbeitgeber ist nicht Mitglied einer Zusatzversorgungseinrichtung oder es besteht keine neue Beschäftigung

Die ZusatzrentePlus kann problemlos nach einem Arbeitgeberwechsel privat fortgesetzt werden. Dies ist dann empfehlenswert, wenn der neue Arbeitgeber nicht Mitglied einer öffentlichen Versorgungseinrichtung ist, zum Beispiel wenn er der Privatwirtschaft angehört. Die Beiträge werden dann vom Versicherten selbst an die ZVK überwiesen. Der große Vorteil dabei: Die Altersvorsorge wächst ohne Unterbrechung zu den günstigen Konditionen der ZVK weiter und die Versicherten profitieren weiterhin von den Leistungen.

Wichtig hierbei ist, dass eine ZusatzrentePlus abgeschlossen wurde, bevor das Beschäftigungsverhältnis endet. Danach ist die Begründung einer ZusatzrentePlus nicht mehr möglich. Innerhalb von **drei** Monaten nach Beschäftigungsende hat der Versicherte Zeit, einen Antrag auf Fortführung der Versicherung zu stellen (§ 19 Abs. 2 AVB ZusatzrentePlus). Er kann danach auch ohne erneutes Arbeitsverhältnis die Versicherung mit Eigenbeiträgen fortführen.

Lediglich die Vorteile der Entgeltumwandlung sind dann nicht mehr nutzbar, da ein Arbeitgeber fehlt, der die Beiträge aus dem Brutto-Entgelt abführen kann. Allerdings kann dann für die Eigenbeiträge die staatliche Riester-Förderung in Anspruch genommen werden.

7. Staatliche Fördermöglichkeiten

7.1 Riester-Förderung

Durch die Riester-Förderung will der Staat erreichen, dass Beschäftigte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, durch eigene Vorsorgeleistungen das künftige Absinken der gesetzlichen Rente ausgleichen können. Der Grundgedanke hierbei ist, dass der Staat all diejenigen belohnt, die eigene Beiträge für die Altersversorgung verwenden. Insgesamt besteht die Förderung aus den Altersvorsorgezulagen und dem Sonderausgabenabzug im Rahmen der Einkommensteuererklärung.

7.1.1 Förderberechtigter Personenkreis

Voraussetzung für die Förderung ist, dass man zum förderberechtigten Personenkreis gehört. Hierzu zählen alle Personen, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, insbesondere auch Auszubildende und Kindererziehende. Freiwillig Versicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung oder Versicherte einer berufsständischen Versorgungseinrichtung sind von der Förderung jedoch ausgeschlossen.

Insbesondere für geringfügig Beschäftigte kann die Förderung lohnenswert sein: Seit Anfang 2013 wurden geringfügige Beschäftigungen in den Kreis der Versicherungspflichtigen in der gesetzlichen Rentenversicherung aufgenommen, soweit keine Befreiung von der Versicherungspflicht beantragt wird. Diese Neuregelungen haben gleich mehrere Vorteile: Wird auf die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht verzichtet, so zahlt der Arbeitgeber weiterhin pauschal 15 % zur gesetzlichen Rentenversicherung. Der Beschäftigte hat lediglich die Differenz zum aktuell gültigen Beitragssatz zu tragen. Dies sind ab 2025 max. 20,02 € monatlich. Damit erwirbt der Beschäftigte sowohl eine Absicherung bei Erwerbsminderung als auch einen Anspruch auf die Rehabilitationsmaßnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung. Gleichzeitig besteht so die Möglichkeit, die staatliche Riester-Förderung zu nutzen. Hierbei kann schon ein Jahresbeitrag von 60,00 € ausreichen, um die volle Förderung zu erhalten. Der Arbeitgeber sollte seine Beschäftigten daher genau über die Möglichkeiten und Konsequenzen informieren.

Eine Sonderregelung gilt für Ehegatten, bei denen nur einer unmittelbar zulagenberechtigt wäre. In diesen Fällen wird dem anderen Ehegatten fiktiv ein abgeleiteter Zulagenanspruch zugebilligt, wenn für ihn ein Altersvorsorgevertrag abgeschlossen wird, und zwar unabhängig davon, ob der nicht begünstigte Ehegatte über eine eigene Altersversorgung verfügt oder nicht. Eine Versicherung des Ehegatten ist allerdings in der ZusatzrentePlus nicht möglich, da diese eine betriebliche Altersvorsorge ist und somit nur Betriebsangehörigen die Vorteile der betrieblichen Altersvorsorge gewährt.

7.1.2 Mindesteigenbeitrag

Damit im Rahmen der Riester-Förderung die volle Förderung gezahlt wird, ist ein Mindesteigenbeitrag einzubezahlen. Der Mindesteigenbeitrag wird jedes Jahr neu ermittelt und beträgt 4 % des sozialversicherungspflichtigen Einkommens des Vorjahres, maximal jedoch 2.100,00 €. Von diesem Betrag ist der Anspruch auf Zulagen abzuziehen. Je mehr Zulagen man also erhalten kann, umso geringer wird der zu leistende Eigenbeitrag. Wird nicht der volle Mindesteigenbeitrag geleistet, wird die Förderung nur anteilig gewährt. Neben dem Mindesteigenbeitrag wurde für geringe Einkommen oder Familien mit vielen Kindern ein Sockelbetrag definiert. Dieser beträgt 60,00 € jährlich und ist mindestens zu zahlen, damit die vollen Zulagen gewährt werden können.

7.1.3 Altersvorsorgezulagen

Die Zulagenförderung setzt sich zusammen aus der Grundzulage sowie gegebenenfalls der Kinderzulage. Ein Anspruch auf die Zulagen entsteht immer erst mit Ablauf des Kalenderjahres, in welchem die Beiträge für den Altersvorsorgevertrag geleistet wurden.

Berufseinsteiger, die seit dem 01.01.2008 erstmalig einen Riester-Vertrag besparen und das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, erhalten einen einmaligen „Berufseinsteigerbonus“ in Höhe von 200,00 €.

Die Kinderzulage wird bei zusammenveranlagten Eltern grundsätzlich der Mutter zugeordnet. Auf Antrag beider Eltern kann die Zuordnung zu Gunsten des Vaters geändert werden. Werden Eltern nicht zusammen veranlagt, erfolgt die Zuordnung an den Elternteil, an den auch das Kindergeld ausgezahlt wird.

Die Zulagen im Überblick:

	Grundzulage	Kinderzulage je Kind
seit 2018	175 €	300 €
	200 € „Berufseinsteiger-Bonus“ einmalig zusätzlich für unter 25-Jährige	185 € vor 2008 geborene Kinder

Beispiel:

- 30-jähriger Arbeitnehmer
- sozialversicherungspflichtiges Jahresentgelt: 36.000,00 €
- ein kindergeldberechtigtes Kind, geb. 2020

Zur Ermittlung des Mindesteigenbeitrages werden zunächst 4 % des sozialversicherungspflichtigen Vorjahreseinkommens ermittelt und um die zustehenden Zulagen vermindert:

4 % von 36.000,00 € = 1.440,00 €

- 175,00 € Grundzulage

- 300,00 € Kinderzulage

= 965,00 €

Werden aber nur 800,00 € geleistet – dies sind rund 83 % des Mindesteigenbeitrags – werden die Zulagen anteilig gewährt.

175,00 € x 83 % = 145,25 €

+ 300,00 € x 83 % = 249,00 €

= 394,25 €

Im vorliegenden Fall würden insgesamt 394,25 € an Zulagen ausgezahlt werden.

7.1.4 Beantragung der Altersvorsorgezulagen

Die Altersvorsorgezulagen sind bei der Zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) grundsätzlich jährlich zu beantragen. Die Antragsvordrucke werden von der ZVK zur Verfügung gestellt und automatisch nach Ablauf des Beitragsjahres an diejenigen versandt, die förderfähige Beiträge geleistet haben.

Mit dem Antrag auf Altersvorsorgezulage kann auch eine sogenannte Dauervollmacht gegenüber der ZVK erteilt werden. In diesem Fall muss nicht jedes Jahr ein neuer Antrag gestellt werden, sondern die ZVK beantragt auf Grundlage der einmal gegebenen Daten die Zulagen jährlich automatisch. Zu beachten ist hierbei, dass alle relevanten Änderungen – insbesondere der Wegfall oder ein weiterer Anspruch auf Kinderzulage – unverzüglich an die ZVK zu melden sind.

Auch wenn das tatsächliche Einkommen vom sozialversicherungspflichtigen Einkommen im Vorjahr abweicht, z. B. bei Altersteilzeit oder durch die Zahlung von Krankengeld bzw. Arbeitslosengeld, muss eine Meldung an die ZVK gemacht werden.

Die Zulagen werden nach Antragseingang von der ZfA ermittelt und an die ZVK als Anbieter ausgezahlt. Dort werden sie direkt auf den Versorgungskonten der Versicherten gutgeschrieben und erhöhen so die Anwartschaft auf eine spätere Rentenzahlung

7.1.5 Sonderausgabenabzug

Die förderfähigen Beiträge können beim Finanzamt als Sonderausgaben geltend gemacht werden. Der Sonderausgabenabzug ist ein steuerlicher Freibetrag bei der Einkommensteuererklärung. Er bewirkt, dass für einen Teil des Einkommens keine Steuern gezahlt werden müssen, da dieser in ganz bestimmter Weise – in diesem Fall für die Altersvorsorge – verwendet wird. Im Ergebnis werden die Beiträge für die Riester-Förderung steuerfrei gestellt.

Die Vorteile eines Sonderausgabenabzugs können im Rahmen der Einkommensteuererklärung geltend gemacht werden. Hierfür gibt es die Anlage AV, in der die Vorsorgeaufwendungen speziell nur für die Riester-Förderung eintragen werden müssen. Parallel dazu übermittelt die ZVK die Höhe der förderfähigen Beiträge an die Finanzverwaltung.

Das Finanzamt prüft dann automatisch, ob über die Zulagen hinaus eine weitere Steuererstattung zusteht. Sofern durch die Berücksichtigung des Sonderausgabenabzugs eine Steuererstattung zusteht, wird diese direkt an die Versicherten ausgezahlt.

Zu beachten ist, dass das Finanzamt in jedem Fall davon ausgeht, dass parallel zur Geltendmachung des Sonderausgabenabzugs die Altersvorsorgezulagen beantragt werden und den Zulageanspruch der Steuerersparnis gegenrechnet. Nur die Differenz wird ausgezahlt. Für eine optimale Förderung ist es somit sinnvoll, immer beide Komponenten der Riester-Förderung zu nutzen.

vereinfachtes Beispiel:

- 30-jähriger Arbeitnehmer
- Steuerbrutto: 36.000,00 €
- Anspruch auf Grundzulage 175,00 €, Eigenbeitrag 1.265,00 €

zu versteuerndes Einkommen (bisher):	36.000,00 €
--------------------------------------	-------------

abzüglich Sonderausgaben:	1.440,00 €
---------------------------	------------

zu versteuerndes Einkommen (neu)	34.560,00 €
Einkommensteuer auf 36.000,00 €	6.232,00 €
Einkommensteuer auf 34.560,00 €	5.791,00 €
Differenz:	441,00 €
abzgl. Zulagenanspruch:	175,00 €
zusätzliche Steuerersparnis:	266,00 €

7.1.6 Leistung aus der ZusatzrentePlus mit Riester-Förderung

Durch die Beantragung der Altersvorsorgezulagen gehen zusätzlich zu den Eigenbeiträgen auf das Versorgungskonto des Versicherten weitere Zahlungen als staatliche Förderung ein und erhöhen die spätere Betriebsrente.

Beispiel:

- 30-jähriger Arbeitnehmer
- zusatzversorgungspflichtiges Entgelt: 36.000,00 €
- ein kindergeldberechtigtes Kind, geb. 2021
- Zahlung des Mindesteigenbeitrags zum Erhalt der vollen Zulagen (anfänglicher Beitrag: 965,00 €)

▲ Zahlt der Arbeitnehmer ab 01.01.2025 den Mindesteigenbeitrag von anfänglich 965,00 € ein, erhält er zum Rentenbeginn mit dem 67. Lebensjahr eine Leistung aus Eigenbeiträgen und Zulagen von insgesamt 182,87 € monatlich. Davon sind 132,16 € garantiert. Bei Verzicht auf Hinterbliebenenleistungen erhöht sich die zu erwartende Rente zusätzlich auf 213,96 €.

7.1.7 Schädliche Verwendung

Wird das geförderte Altersvorsorgevermögen nicht als laufende monatliche Rente oder als anteilige Kapitalauszahlung ausgezahlt, so handelt es sich um eine sog. schädliche Verwendung (§ 93 Abs. 1 EStG). Das ist dann der Fall, wenn die Versicherung gekündigt wird und der Versicherte seine Beiträge zurück-erhält oder das vollständige Kapital zum Rentenbeginn ausgezahlt werden soll.

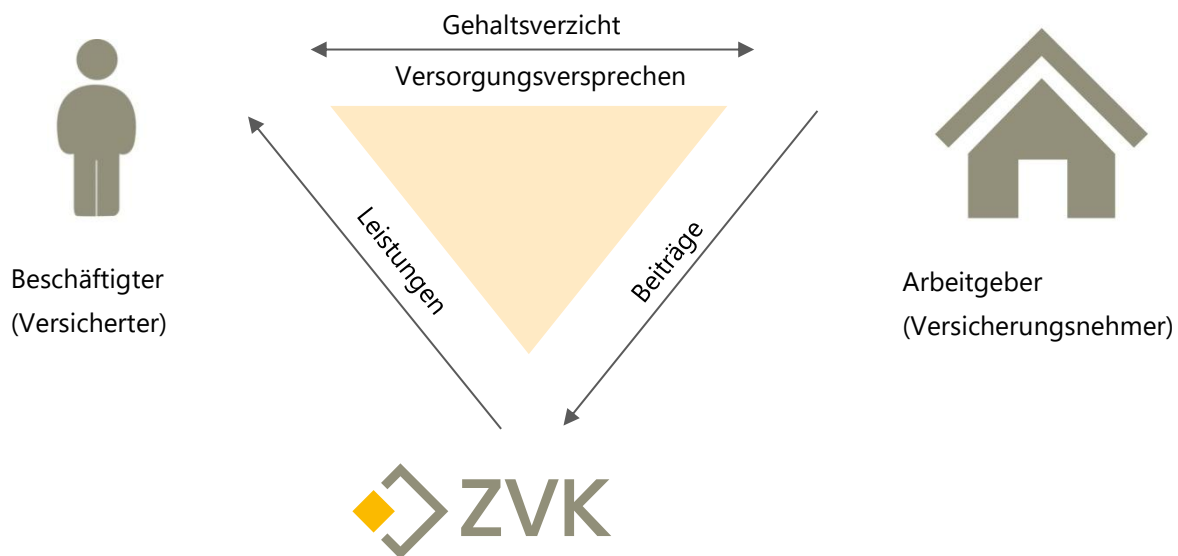
In diesen Fällen wird die steuerliche Förderung grundsätzlich wieder rückgängig gemacht; die gewährten Zulagen und die gesondert festgestellten Steuervorteile aus dem zusätzlichen Sonderausgabenabzug müssen dann zurückgezahlt werden. Daneben findet eine Besteuerung der im ausgezahlten Kapital enthaltenen Erträge und Wertsteigerungen nach § 22 Nr. 5 Satz 4 EStG statt. Steuerpflichtig sind die ausgezahlten Beträge nach Abzug der Eigenbeiträge und der steuerlichen Förderung.

7.2 Entgeltumwandlung

Die Entgeltumwandlung beruht auf einer Vereinbarung zwischen dem Beschäftigten und seinem Arbeitgeber, dass ein Teil der Bruttobezüge des Arbeitnehmers in eine wertgleiche Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt wird. Das bedeutet, dass dieser Teil der Bruttobezüge als Beitrag in die ZusatzrentePlus eingezahlt und im Alter eine zusätzliche Rentenanswartschaft erworben wird. Im Rentenfall tritt die ZVK anstelle des Arbeitgebers und erfüllt das Versorgungsversprechen.

Gleichzeitig führt die Zahlung der Beiträge aus dem Bruttoentgelt dazu, dass sich das zu versteuernde und zu verbeitragende Einkommen verringert und so weniger Steuern und Sozialabgaben gezahlt werden müssen.

Der Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, dass von seinen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (im Jahr 2025: 3.864,00 €) umgewandelt werden (§ 1a Betriebsrentengesetz). Einvernehmlich kann dieser Betrag auch überschritten werden.



7.2.1 Tarifliche Regelungen

Soweit Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag beruhen, kann nach § 17 Abs. 5 BetrAVG eine Entgeltumwandlung nur vorgenommen werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder durch Tarifvertrag zugelassen ist. Im kommunalen Bereich wurde durch den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Arbeitnehmer im kommunalen öffentlichen Dienst (TV-EUmw/VKA) vom 18.02.2003 eine solche Regelung geschaffen.

7.2.2 Förderberechtigter Personenkreis

Der grundsätzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG besteht für alle Beschäftigten, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. § 1 TV-EUmw/VKA konkretisiert den Anspruch für die Arbeitnehmer, die unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrags des öffentlichen Dienstes fallen. Geringfügig Beschäftigte, die auf die Sozialversicherungsfreiheit verzichtet haben, besitzen ebenfalls diesen Anspruch.

Beschäftigte von Arbeitgebern, die einem anderen Tarifvertrag unterliegen, haben nur dann einen Anspruch auf Entgeltumwandlung, wenn der jeweilige Tarifvertrag eine diesbezügliche Tariföffnungsklausel enthält. Bei Arbeitgebern, die nicht an einen Tarifvertrag gebunden sind, oder für außertariflich Beschäftigte ergibt sich der Anspruch auf Entgeltumwandlung unmittelbar aus dem Gesetz (§ 1a Abs. 1 BetrAVG). Nichttarifgebundene Beschäftigte, die einem berufsständischen Versorgungswerk angehören, haben zwar keinen Rechtsanspruch, können die Entgeltumwandlung aber mit dem Arbeitgeber vereinbaren.

7.2.3 Umwandelbare Entgeltbestandteile

Der Tarifvertrag zählt in § 4 TV-EUmw/VKA auf, welche Bestandteile des Entgelts in einen Beitrag zur ZusatzrentePlus umgewandelt werden können. Dabei besteht der Grundsatz, dass dies nur zukünftige Entgeltansprüche betreffen darf, eine rückwirkende Vereinbarung ist ausgeschlossen.

Umwandelbar sind z. B. die monatlichen Entgeltbestandteile oder die Jahressonderzahlung.

Die Beschäftigten von Arbeitgebern, die den TVöD anwenden, haben grundsätzlich auch die Möglichkeit, vermögenswirksame Leistungen in Höhe von mindestens 6,65 € für eine Entgeltumwandlung zu nutzen.

Beschäftigte, deren Arbeitsverhältnis dem Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) zugrunde liegt, können über ihren Arbeitgeber sogar erhöhte vermögenswirksame Leistungen für eine Entgeltumwandlung erhalten. Diesen reizvollen Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung haben die Tarifvertragsparteien bei Ihren Tarifverhandlungen vom 31.03.2012 für die Beschäftigten kommunaler Versorgungsbetriebe vereinbart. Die vermögenswirksamen Leistungen können sich auf 50,00 € erhöhen, wenn der Beschäftigte einen Eigenbeitrag von 13,00 € zusätzlich an Entgelt umwandelt und das Arbeitsverhältnis unmittelbar dem TV-V unterliegt. Die durch landesbezirkliche Tarifverträge in den TV-V einbezogenen Arbeitgeber können die Bezuschussung freiwillig anwenden.

Entsprechend § 1a Abs. 1 BetrAVG haben die Tarifvertragsparteien in § 3 Abs. 3 TV-EUmw/VKA klargestellt, dass mindestens ein Betrag von 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 SGB IV umzuwandeln ist. Im Jahr 2025 sind dies 280,88 € jährlich.

7.2.4 Zustandekommen der Entgeltumwandlung

Die Entgeltumwandlung kommt durch einen Vertrag zustande, den Arbeitgeber und die ZVK über eine ZusatzrentePlus abschließen. Im Vorfeld muss der Beschäftigte mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung darüber schließen, dass Entgelt umgewandelt wird. Hierzu hält die ZVK ein Formblatt bereit, welches über die Internetseite www.kv-sachsen.de im Bereich ZVK/Dokumente & Links abgerufen werden kann. Darin sind bereits alle wichtigen Hinweise und Informationen enthalten, die der Arbeitgeber dem Beschäftigten geben sollte.

Vereinbarung über eine Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung bei der ZVK Sachsen

Zwischen dem Arbeitgeber

Name
Anschrift

und dem Beschäftigten*

Name	Vorname	Geb.-Datum
Anschrift		

wird in Abänderung des Arbeits-/Anstellungs-/Dienstvertrages für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses vereinbart, dass die nachfolgend genannten künftigen Entgeltbestandteile nicht als Arbeitsentgelt ausgezahlt, sondern als Ausgleich nach den folgenden Bestimmungen in einen Beitrag zur Altersversorgung umgewandelt werden (Entgeltumwandlung).

Beginn der Entgeltumwandlung	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">Monat/Jahr</td> </tr> <tr> <td style="height: 20px;"></td> </tr> </table>	Monat/Jahr	
Monat/Jahr			
Entgeltumwandlung			
☐ aus laufenden Bezügen	monatlich _____ €		
☐ aus vermögenswirksamen Leistungen	monatlich _____ €		
☐ aus Sonderzahlung im Monat _____ jährlich	_____ €		
Arbeitgeberzuschuss			
☐ Der Arbeitgeberzuschuss enthält den gesetzlichen bzw. den tarifvertraglichen Zuschuss in Höhe von _____ % der Entgeltumwandlung _____ €			
☐ begrenzt auf die Höhe der jeweiligen Ersparnis an Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitgebers von derzeit _____ €			
☐ begrenzt auf einen Entgeltumwandlungsbetrag von 4 % der BBG RV West			
☐ Es wird tarifvertraglich kein Arbeitgeberzuschuss gezahlt (§ 19 Abs. 1 BetrAVG).			
Gesamtbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung = Entgeltumwandlung + Arbeitgeberzuschuss _____ €			

Die Beiträge werden durch den Arbeitgeber für eine ZusatzrentePlus als Entgeltumwandlung an die Zusatzversorgungskasse des Kommunalen Versorgungsverbands Sachsen (ZVK Sachsen) als Träger der betrieblichen Altersversorgung entrichtet.

* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird nur die männliche Form verwendet. Damit sind stets Personen aller Geschlechter gemeint.

1. Erläuterungen zum Arbeitgeberzuschuss

Der Arbeitgeberzuschuss beinhaltet die Weitergabe einer eventuellen Ersparnis an den Sozialversicherungsbeiträgen, die der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung erzielt. Er wird auf den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1a, § 26a BetrAVG) angerechnet. Eine abweichende Zuschussregelung kann nur aufgrund eines bestehenden Tarifvertrags getroffen werden (§ 19 Abs. 1 BetrAVG). Der Arbeitgeberzuschuss ist sofort unverfallbar.

2. Durchführung der Entgeltumwandlung

Der Arbeitgeber und der Beschäftigte vereinbaren als Ergänzung zum Arbeitsvertrag, dass der Anspruch des Arbeitnehmers auf vorseitig benannte künftige Entgeltbestandteile ab dem vorseitig benannten Datum in der vorseitig benannten Höhe nicht an den Arbeitnehmer ausbezahlt wird.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die vom Arbeitsentgelt einbehaltenen und umgewandelten Entgeltbestandteile sowie den Arbeitgeberzuschuss ausschließlich zur Finanzierung der Versorgungsleistungen zu verwenden.

Art und Umfang der entsprechenden Versorgungsansprüche richten sich nach den Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) sowie der Satzung der ZVK Sachsen in der jeweils gültigen Fassung.

Für die Erteilung der Versorgungszusage ist vom Arbeitnehmer noch ein separater Antrag auf ZusatzrentePlus bei der ZVK Sachsen zu stellen. Bei der Entgeltumwandlung ist der Arbeitgeber Versicherungsnehmer und der/die Beschäftigte Versicherte/r des Versicherungsverhältnisses.

3. Ruhen/Beendigung der Entgeltumwandlung

Ruht während eines bestehenden Beschäftigungsverhältnisses die Pflicht des Arbeitgebers auf Zahlung von Entgelt (z. B. während einer Elternzeit, nach Ende der Entgeltfortzahlung bei Krankheit) oder endet das Beschäftigungsverhältnis, so ruht oder entfällt auch die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung der vereinbarten Beiträge. Die/der Beschäftigte hat dann das Recht, die vereinbarten Beiträge aus eigenen Mitteln an die ZVK Sachsen abzuführen.

Bei Ausscheiden aus dem Beschäftigungsverhältnis kann die/der Beschäftigte die Fortführung der ZusatzrentePlus innerhalb von drei Monaten nach Ende der Beschäftigung bei der ZVK Sachsen beantragen.

4. Besondere Hinweise zur Entgeltumwandlung

Der Mindestbeitrag für die Entgeltumwandlung beträgt 1/160stel der sozialversicherungsrechtlichen Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV).

Infolge der Entgeltumwandlung

- ergibt sich eine Minderung des beitragspflichtigen Entgelts in der gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- oder Arbeitslosenversicherung und damit ggf. eine entsprechende Minderung der Leistungsansprüche,

- verringert sich grundsätzlich auch die Bemessungsgrundlage von Ansprüchen, die vom Nettoarbeitsentgelt des Arbeitnehmers abhängig sind (Krankengeldzuschuss, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld).

a) Hinweise zur Versteuerung

Die umgewandelten Beträge und der Arbeitgeberzuschuss sind im Rahmen des § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz (EStG) grundsätzlich steuerfrei, soweit sie im Kalenderjahr 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West nicht übersteigen. Wurden bereits Beiträge gem. § 40b EStG a.F. pauschal versteuert, sind diese auf den Steuerfreibetrag des § 3 Nr. 63 EStG anzurechnen. Auch der Zusatzbeitrag des Arbeitgebers sowie ggf. die Arbeitnehmerbeteiligung zur Zusatzrente sind steuerfrei und mindern den für die Entgeltumwandlung zur Verfügung stehenden Betrag entsprechend.

Wird die steuerfreie Obergrenze überschritten, so wird der darüber liegende Beitrag individuell versteuert. Die Steuerfreiheit besteht nur bei Entgeltumwandlung in einem ersten Dienstverhältnis.

Die späteren Rentenleistungen unterliegen der nachgelagerten Besteuerung, wenn die Beiträge steuerfrei waren. Wurden die Beiträge individuell versteuert, so erfolgt eine Besteuerung des Ertragsanteils.

b) Hinweise zur Sozialversicherung

Die Beiträge sind bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West nicht beitragspflichtig zur Sozialversicherung.

Für die Rentenleistungen gilt die Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner. Bei Kapitalleistungen gilt 1/120tel des Kapitalbetrages als beitragspflichtige monatliche Einnahme für maximal 10 Jahre.

5. Kündigung

Diese Vereinbarung kann erstmals zum _____ und danach zum 15. eines jeden Monats mit Wirkung für den darauffolgenden Monat von der/dem Beschäftigten gekündigt werden. Die Möglichkeit einer Kündigung aus wichtigem Grund (§ 314 Bürgerliches Gesetzbuch) bleibt unberührt.

6. Hinweise zum Datenschutz

Die Informationen zur Verarbeitung der personenbezogenen Daten bei der ZVK Sachsen und zu den Rechten nach den Bestimmungen zum Datenschutz finden Sie in den Datenschutzhinweisen im Internet unter www.kv-sachsen.de/datenschutz. Die Angabe der vollständigen Daten ist zur Bearbeitung des Antrags unbedingt erforderlich. Bei der Verweigerung von Angaben ist die Begründung bzw. Durchführung der Versicherung nicht möglich.

Ort, Datum	Unterschrift Beschäftigte/r	Unterschrift Arbeitgeber

7.2.5 Konditionen der Entgeltumwandlung

Steuerliche Behandlung

Der Beitrag zur Entgeltumwandlung ist nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfrei. Insgesamt stehen jährlich 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung zur Verfügung. Im Jahr 2025 sind dies 7.728,00 €.

Zu beachten ist allerdings, dass der Grenzbetrag für die Steuerfreiheit nicht allein durch die Entgeltumwandlung ausgeschöpft werden darf. Die steuerfreien Anteile des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers zum Zusatzbeitrag bei der Zusatzrente (Pflichtversicherung) sind ebenfalls anzurechnen. Ein steuerfrei abgeführter Arbeitgeberbeitrag kann nach Randnummer 31 des BMF-Schreibens vom 12.08.2021 sogar vorrangig vom Steuerfreibetrag abgezogen werden.

Wird der insgesamt zur Verfügung stehende steuerfreie Betrag überschritten, gibt es zwei Möglichkeiten:

Sollte bei einem Arbeitnehmer bereits vor dem 01.01.2018 mindestens ein Zusatzbeitrag pauschal nach § 40b EStG a.F. versteuert worden sein, dann hat der Arbeitgeber das Wahlrecht diese Pauschalversteuerung weiter anzuwenden. Übersteigt der Beitrag den Pauschalisierungshöchstbetrag von 1.752,00 €, findet auf den restlichen Zusatzbeitrag die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG Anwendung.

Die Voraussetzung für die Anwendung des § 40b EStG a.F. ist personenbezogen und liegt dem Arbeitnehmer ein Leben lang vor, auch bei Neuabschlüssen, Arbeitgeberwechsel etc.

Reichen der Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG und der verfügbare Betrag für die Pauschalversteuerung nach § 40b EStG a. F. nicht aus, ist ein darüber hinausgehender Betrag individuell zu versteuern. Für den individuell versteuerten Betrag kann dann wiederum die Riester-Förderung in Anspruch genommen werden.

Beispiel:

Im Monat September 2025 erhält der Beschäftigte im Allgemeinen Bereich ein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt von 3.000,00 €.

- | | |
|---------------------------|--|
| • Zusatzbeitrag AG-Anteil | = 73,80 € |
| • Zusatzbeitrag AN-Anteil | = 72,00 € (wird steuerfrei eingezahlt) |
| • Entgeltumwandlung | = 200,00 € monatlich |

Nach § 3 Nr. 63 EStG stehen für den Zusatzbeitrag 7.728,00 € jährlich steuerfrei zur Verfügung (644,00 € monatlich). Vorrangig ist der AG-Anteil am Zusatzbeitrag auf den Steuerfreibetrag anzurechnen.

Der ermittelte AG-Anteil am Zusatzbeitrag liegt unterhalb der monatlichen Freigrenze, somit ist dieser komplett steuerfrei. Der verbleibende Steuerfreibetrag (644,00 € - 73,80 € = 570,20 €) kann für die Beiträge des Arbeitnehmers genutzt werden.

monatlicher Freibetrag	570,20 €
- Zusatzbeitrag AN-Anteil	72,00 €
verbleibender Steuerfreibetrag	498,20 €

⚠ Der verbleibende Steuerfreibetrag steht für die Entgeltumwandlung zur Verfügung. Darüber hinaus gäbe es für den Entgeltumwandlungsbetrag auch die Möglichkeit der Pauschalversteuerung (§ 40b EStG a. F.), wenn diese Möglichkeit bereits vor 2018 bestand.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Hinsichtlich der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung gilt Folgendes:

- Ein steuerfreier Arbeitnehmeranteil nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG sowie § 100 Abs. 6 Satz 1 EStG ist gem. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (2025: 3.864,00 €) gleichzeitig auch sozialabgabenfrei.
- Ein pauschal versteuerter Arbeitnehmeranteil nach § 40b EStG a. F. (bis zu jährlich 1.752,00 €) ist nach § 1 Abs. 1 Nr. 4 SVEV ebenfalls sozialabgabenfrei.

Darüber hinaus sind die Beiträge sozialabgabenpflichtig.

7.2.6 Auswirkungen der Entgeltumwandlung

Auswirkungen auf die Zusatzrente

Nach § 62 Abs. 2 Satz 8 ZVK-Satzung tritt eine Minderung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts als Grundlage für die Berechnung der Leistung aus der Zusatzrente durch eine Entgeltumwandlung nicht ein. Dadurch wirkt sich die Entgeltumwandlung weder auf die Finanzierung noch auf die Leistungen aus der Zusatzrente aus.

Auswirkungen auf Entgeltersatzleistungen und Zahlungen des Arbeitgebers in Sonderfällen

Ein sozialabgabenfreier Entgeltumwandlungsbetrag vermindert auch das sozialversicherungsrechtliche Bruttoentgelt. Leistungen aus der Sozialversicherung, die von der Höhe des **sozialversicherungspflichtigen** Entgelts abhängen (z. B. Kranken- und Arbeitslosengeld), vermindern sich somit ebenfalls entsprechend.

Da es sich bei der Entgeltumwandlung um einen aktiven Entgeltverzicht des Arbeitnehmers auf eigenen Wunsch handelt, wird auch das **arbeitsrechtliche** Bruttoentgelt (z. B. zur Bemessung von Krankengeldzuschuss und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld) entsprechend vermindert.

Bei einer Altersteilzeit nach TV ATZ oder bei einer flexiblen Arbeitszeitregelung für ältere Beschäftigte nach TV FALTER hat die Verminderung des sozialversicherungspflichtigen Entgelts auch die Verminderung der Aufstockungsleistungen nach § 5 Abs. 1 TV ATZ bzw. § 7 Abs. 2 TV FlexAZ zur Folge. Beim (zweiten) Aufstockungsbetrag nach § 5 Abs. 2 TV ATZ bzw. § 7 Abs. 3 TV FlexAZ ergeben sich keine Auswirkungen.

Auswirkungen auf die gesetzliche Rente

Durch die Minderung des sozialversicherungspflichtigen Entgelts mindern sich auch die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Dabei lässt sich als „Faustformel“ sagen, pro 1.000,00 € Entgelt jährlich, die durch die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung fehlen, vermindert sich die spätere gesetzliche Rente um ca. 1,00 € monatlich.

Beiträge in eine EU		Minderung gesetzliche Rente um	
monatlich	jährlich	monatlich	jährlich
83,33 €	1.000,00 €	0,90 €	10,80 €
100,00 €	1.200,00 €	1,07 €	12,84 €

7.2.7 Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz sieht vor, dass der Arbeitgeber ab dem Jahr 2019 für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen einen Zuschuss von 15 % des sozialversicherungsfreien Entgelts als Zuschuss an die Versorgungseinrichtung zahlen muss.

Für den kommunalen öffentlichen Dienst gilt der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung (TV-EUmw/VKA) vom 18.02.2003. Einen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss sieht dieser Tarifvertrag nicht vor.

Nach den Ausführungen des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Sachsen (KAV) e. V. in seinem Sonderurschreiben 34/2018 wird der Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG durch den o. a. Tarifvertrag verdrängt. Denn dieser Tarifvertrag sieht keinen Zuschuss vor.

Insoweit müssen die Tarifverhandlungen zum ATV-K abgewartet werden. Mit Rundschreiben Nr. 136/2022 vom 12.12.2022 hat der KAV Sachsen bekannt gegeben, dass der Arbeitgeberzuschuss im tarifgebundenen Bereich als übertarifliche Leistung gezahlt werden kann, die Entscheidung darüber liegt beim jeweiligen Arbeitgeber.

Mitglieder, die nicht unter den TV-EUmw/VKA fallen, sollten selbst prüfen, ob der gesetzliche Zuschuss zu leisten ist oder ob ein tarifvertraglicher Ausschluss vorliegt.

Seit dem 01.01.2022 ist der Zuschuss des Arbeitgebers im nichttarifgebundenen Bereich auch für Verträge zu zahlen, die vor dem 01.01.2019 abgeschlossen wurden (§ 1a Abs. 1a i. V. m. § 26a BetrAVG).

7.2.8 Informationspflichten des Arbeitgebers

Die Rechtsprechung leitet für den Arbeitgeber eine gewisse Fürsorge-, Aufklärungs- und Informationspflicht für seine Mitarbeiter her (z. B. BAG v. 17.12.1991 – 3 AZR 44/91).

Der Arbeitgeber hat die arbeitsrechtliche Verpflichtung, auf Nachteile, die dem Arbeitnehmer im Rahmen seines Arbeitsverhältnisses entstehen können, klar und unmissverständlich hinzuweisen. Im Umkehrschluss können auch unterlassene Hinweise auf wesentliche Vorteile, deren Nutzung den Arbeitnehmern somit vorenthalten wird, zu einem Verstoß des Arbeitgebers gegen seine Fürsorge-, Aufklärungs- und Informationspflicht führen.

Gerade im Bereich der Entgeltumwandlung ergeben sich im Einzelfall besondere Informationspflichten, da die Auswirkungen für den Arbeitnehmer auch mit Nachteilen verbunden sind (siehe Kapitel 7.2.6). Es ist daher ratsam, die Beschäftigten über die Möglichkeiten der zusätzlichen Versorgung zu informieren und in allen auftretenden Fragen an die ZVK zu verweisen.

7.2.9 Besonderheit: Entgeltumwandlung und Altersteilzeit

Entgeltumwandlung ist grundsätzlich auch während einer Altersteilzeit möglich. Dabei ist jedoch zu differenzieren:

Eine bereits vor dem Beginn der Altersteilzeit oder des Falter-Arbeitszeitmodells begonnene Entgeltumwandlung kann während der Altersteilzeit bzw. des Falter-Arbeitszeitmodells fortgeführt werden. Bei Altersteilzeit im Teilzeitmodell kann die Entgeltumwandlung auch während der Altersteilzeit jederzeit begonnen und auch wieder beendet werden.

Bei Altersteilzeit im Blockmodell ist zu unterscheiden:

- a) Beginnt die Entgeltumwandlung in der Arbeitsphase, tritt bei Übertritt in die Freistellungsphase kein Störfall ein. Die Entgeltumwandlung kann ohne Weiteres in der Freistellungsphase fortgeführt werden. Die umgewandelten Beträge müssen in der Arbeits- und Freistellungsphase zudem nicht gleich hoch sein oder für gleich viele Monate gezahlt werden. Es ist demnach im Extremfall auch möglich, dass die Entgeltumwandlung im letzten Monat der Arbeitsphase beginnt und die gesamte Freistellungsphase über fortgeführt wird.
- b) Beginnt die Entgeltumwandlung in der Freistellungsphase, tritt dagegen nach Auffassung der Sozialversicherungsträger grundsätzlich ein Störfall ein. Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat dazu Folgendes mitgeteilt:
 - *"Da die Wertguthaben in den betreffenden Fällen ausschließlich für die Verwendung als Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase vorgesehen sind (Vereinbarung nach § 7 Abs. 1a Satz 1 Nr. 1 SGB IV), liegt bei einer in der Freistellungsphase beginnenden Entgeltumwandlung eine nicht vereinbarungsgemäße Verwendung dieses Wertguthabens vor, die zur Beitragspflicht führt. Die Regelungen zur Beitragsfreiheit bei Entgeltumwandlungen kommen hier nicht in Betracht."*
 - Der Beginn der Entgeltumwandlung in der Freistellungsphase hat danach allerdings nicht die sofortige Verbeitragung des gesamten Wertguthabens zur Folge, wie dies bei sonstigen Störfällen üblich ist, sondern die umgewandelten Beträge sind lediglich beitragspflichtig in der Sozialversicherung. Es wird empfohlen, die Beschäftigten für den Fall einer entsprechenden Entgeltumwandlung hierauf in geeigneter Weise hinzuweisen.

7.2.10 Leistung aus der ZusatzrentePlus mit Entgeltumwandlung

Durch die Steuer- und Sozialabgabenfreiheit der Beiträge zur Entgeltumwandlung verringert sich das Bruttoentgelt und es fallen insgesamt weniger Steuern und Sozialabgaben an.

Beispiel:

- 30-jähriger Arbeitnehmer
- monatlich 3.000,00 € steuerpflichtiges Einkommen
- gewünschter Beitrag: 1.200,00 € jährlich
- Steuerklasse 4
- Arbeitnehmerbeteiligung wird ebenfalls steuerfrei eingezahlt

▲ Zahlt der Arbeitnehmer ab 01.01.2025 jährlich 1.200,00 € (monatlicher Beitrag 100,00 €) ein, erhält er zum Rentenbeginn mit dem 67. Lebensjahr eine Leistung aus der ZusatzrentePlus als Entgeltumwandlung von insgesamt 152,95 € monatlich. Davon sind 110,48 € garantiert. Bei Verzicht auf Hinterbliebenenleistungen erhöht sich die zu erwartende Rente zusätzlich auf 178,95 €.

Durch die Steuer- und Sozialabgabenersparnis beträgt sein Netto-Aufwand jedoch nicht 100,00 €, sondern ist fast um die Hälfte geringer:

	ohne Entgeltumwandlung	mit Entgeltumwandlung	Ersparnis
Bruttoentgelt	3.000,00 €	3.000,00 €	
Arbeitnehmerbeteiligung	72,00 €	72,00 €	
Entgeltumwandlung		100,00 €	
Steuern	281,75 €	259,66 €	22,09 €
SV-Beiträge	645,62 €	624,17 €	21,45 €
Netto	2.000,63 €	1.944,17 €	Nettoaufwand: 56,46 €

7.3 Keine staatliche Förderung

Im Rahmen der ZusatzrentePlus besteht auch die Möglichkeit, Beiträge für eine zusätzliche Altersvorsorge einzuzahlen, ohne dafür eine der staatlichen Fördermöglichkeiten zu nutzen. Dies ist beispielsweise dann sinnvoll, wenn keine Berechtigung zur Nutzung der Riester-Förderung besteht oder das Einkommen entsprechend hoch ist, dass alle Freibeträge anderweitig ausgeschöpft werden und die Steuer- und Sozialabgabenersparnis somit nicht mehr genutzt werden kann.

Die Beiträge für eine ZusatzrentePlus ohne staatliche Förderung werden vom Arbeitgeber aus dem versteuerten und verbeitragten Nettoentgelt des Beschäftigten abgeführt und an die ZVK überwiesen.

7.4 Höherversicherung durch den Arbeitgeber

Die Arbeitgeber-Höherversicherung ist eine freiwillige Versicherung, die der Arbeitgeber zugunsten seiner Beschäftigten abschließt. Die Höhe der Beiträge bestimmt er selbst. Damit hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die bereits von ihm teilweise finanzierte Zusatzrente für seine Beschäftigten mit einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung zu ergänzen.

In der Vergangenheit erlangte die Höherversicherung vor allem durch den Landesbezirks-Rahmentarifvertrag Beschäftigungssicherung in Sachsen zur Regelung einer besonderen regelmäßigen Arbeitszeit eine hohe Bedeutung.

Wurde die durchschnittliche Arbeitszeit aus diesem Grund verringert, minderte sich auch das monatliche Entgelt und somit die Beiträge zur Zusatzrente. Um die Beschäftigten hierdurch zusatzversorgungsrechtlich nicht zu benachteiligen, haben einige Arbeitgeber die Differenz zwischen den Beiträgen zur Zusatzrente für das abgesenkte Entgelt und den Beiträgen für eine Vollarbeitszeit in eine solche Höherversicherung durch den Arbeitgeber eingezahlt.

8. Die Ermittlung der Anwartschaft aus der ZusatzrentePlus

Ähnlich wie in der Zusatzrente werden für die ZusatzrentePlus Versorgungspunkte gebildet, die auf einem separaten Versorgungskonto für jeden Versicherten gespeichert werden. Die Versorgungspunkte ermitteln sich, indem die jährlichen Beiträge durch einen Regelbeitrag von 1.200,00 € geteilt und mit einem Altersfaktor multipliziert werden.

Jedem Lebensalter ist dabei ein Altersfaktor zugeordnet. Je nachdem, ob der Vertrag zur ZusatzrentePlus vor oder ab dem 01.12.2012 abgeschlossen wurde, gelten geschlechtsspezifische bzw. geschlechtsneutrale Altersfaktoren (§ 3 Buchst. a AVB ZusatzrentePlus):

Altersfaktorentabelle ab 01.01.2021

Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor
17	1,14	32	1,03	47	0,92	62	0,81
18	1,14	33	1,02	48	0,91	63	0,80
19	1,14	34	1,02	49	0,90	64	0,79
20	1,14	35	1,01	50	0,89	ab 65	0,78
21	1,13	36	1,00	51	0,89		
22	1,12	37	0,99	52	0,88		
23	1,11	38	0,98	53	0,87		
24	1,10	39	0,98	54	0,87		
25	1,09	40	0,97	55	0,86		
26	1,14	41	0,96	56	0,85		
27	1,08	42	0,95	57	0,84		
28	1,07	43	0,94	58	0,84		
29	1,06	44	0,94	59	0,83		
30	1,05	45	0,93	60	0,82		
31	1,04	46	0,92	61	0,82		

Die Altersfaktoren sind Ergebnisse einer versicherungsmathematischen Berechnung des Aktuars der ZVK und berücksichtigen neben Verwaltungskosten auch den Zielverzinsungssatz von 1,25 %. Für die Mindestleistung gibt es eine separate Altersfaktorentabelle.

Zu den Versorgungspunkten aus eingezahlten Beiträgen können noch zusätzliche Punkte (sog. Bonuspunkte) hinzukommen. Dies ist immer dann der Fall, wenn die ZVK durch ihre Geldanlagen höhere Zinsen erwirtschaften kann, als garantiert zugesagt sind. Die dadurch entstehenden Überschüsse werden nach Ablauf eines Jahres festgestellt und können dann entsprechend der Höhe der jeweils schon vorhandenen Punkte verteilt werden. So erhalten Versicherte umso mehr Anteile von den Überschüssen, je mehr Versorgungspunkte sie bereits auf ihrem Versorgungskonto angesammelt haben.

Die Überschüsse werden vom Verwaltungsausschuss der ZVK festgestellt. Zu beachten ist jedoch, dass von den festgestellten Überschüssen zunächst die Verwaltungskosten abgezogen und Rückstellungen gebildet werden, um die Verpflichtungen aus den Versicherungsverhältnissen auch bei schwieriger Kapitalmarktlage dauerhaft sicher stellen zu können. Aufgrund der momentanen Kapitalmarktlage kommt eine Bonuspunkteverteilung derzeit leider noch nicht in Frage.

Wird für die ZusatzrentePlus die staatliche Riester-Förderung in Anspruch genommen, können Altersvorsorgezulagen beantragt werden. Ausführliche Informationen zu diesem Thema enthält das Kapitel 7.1. Die Altersvorsorgezulagen werden von der Zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) an die ZVK überwiesen und genau wie Beiträge in Versorgungspunkte umgerechnet sowie den einzelnen Versorgungskonten gutgeschrieben. Somit erhöht sich die Anwartschaft zusätzlich.

9. Die Voraussetzungen für eine Leistung aus der ZusatzrentePlus

Damit die ZVK die verschiedenen Rentenleistungen erbringen kann, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein (§ 2 AVB ZusatzrentePlus):

9.1 Altersrente

Eine lebenslange Altersrente wird frühestens gezahlt, sobald eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung zusteht. Danach kann der Beginn der Leistung vom Versicherten individuell festgelegt werden, unabhängig vom Beginn der Leistung aus der Zusatzrente.

Zu beachten ist, dass die Leistung aus der ZusatzrentePlus separat beantragt werden muss. Zudem muss der Antrag – im Unterschied zur Leistung aus der Zusatzrente – vor dem Ersten des Monats bei der ZVK eingehen, ab dem die Leistung gezahlt werden soll (§ 6 Abs. 1 AVB ZusatzrentePlus).

Zum Nachweis des Rentenbeginns aus der gesetzlichen Rentenversicherung ist dem Antrag eine Kopie des Bescheids aus dieser Versicherung beizufügen. Bei nicht gesetzlich Rentenversicherten beginnt die Leistung frühestens an dem Tag, der bei unterstellter Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung als Rentenbeginn festzusetzen wäre, jedoch nicht vor dem Ersten auf den Antragseingang folgenden Monat.

Beispiel:

Die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung beginnt am 01.05.2024 im Alter von 64 Jahren. Durch die Abschlagsregelung bei Inanspruchnahme vor dem 65. Lebensjahr würde sich die Leistung aus der ZusatzrentePlus, wenn diese zum gleichen Zeitpunkt in Anspruch genommen werden soll, um 0,5 % pro Monat, also insgesamt 6 % vermindern. Der Versicherte entscheidet sich, die Leistung erst ab Vollendung des 65. Lebensjahres zum 01.05.2025 abschlagsfrei in Anspruch zu nehmen. Seinen Antrag reicht er im Juni 2025 ein. Da die Rente frühestens ab dem Ersten des Monats nach Antragseingang beginnt, setzt die Zahlung ab Juli 2025 ein. Rückwirkend zum 01.05.2025 wird die ZusatzrentePlus nicht gezahlt. Allerdings beginnt die Zahlung zwei Monate nach Vollendung des 65. Lebensjahres. So wird die Rente dauerhaft um 0,5 % pro Monat, insgesamt 1 % erhöht.

9.2 Erwerbsminderungsrente

Liegt eine Erwerbsminderung im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung vor, zahlt die ZVK eine Leistung wegen Erwerbsminderung aus der ZusatzrentePlus, wenn der Versicherte von seinem Wahlrecht zur Inanspruchnahme einer Rente Gebrauch macht.

Eine vollständige Erwerbsminderung im Sinne von § 43 Abs. 2 des Sechsten Sozialgesetzbuches (SGB VI) liegt danach vor, wenn die/der Versicherte wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.

Eine teilweise Erwerbsminderung im Sinne von § 43 Abs. 1 SGB VI liegt vor, wenn die/der Versicherte wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande ist, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens sechs Stunden täglich erwerbstätig zu sein.

Die Erwerbsminderungsrente beginnt zu dem Zeitpunkt, zu dem die gesetzliche Rentenversicherung eine Leistung zahlt (§ 6 Abs. 2 AVB ZusatzrentePlus). Im Gegensatz zur Leistung bei Altersrente wird

somit auch rückwirkend geleistet. Zusammen mit dem Antrag auf Leistungen muss ebenfalls eine Kopie des Bescheides der gesetzlichen Rentenversicherung eingereicht werden (§ 2 Buchst. c Abs. 6 AVB ZusatzrentePlus).

Ist der Versicherte nicht Mitglied der gesetzlichen Rentenversicherung, benötigt die ZVK als Nachweis für die Erwerbsminderung das Gutachten eines Facharztes, der von der Kasse bestimmt wird (§ 14 AVB ZusatzrentePlus).

9.3 Hinterbliebenenrente

Eine Hinterbliebenenrente wird gezahlt an

- Witwen/Witwer, wenn der Versicherte zum Zeitpunkt des Versicherungsfalls verheiratet war oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft bestand.
- Lebensgefährten, wenn zum Zeitpunkt des Versicherungsfalls eine eheähnliche Gemeinschaft mit gemeinsamer Haushaltsführung bestanden hat. Zudem muss der Lebensgefährte der ZVK vorab namentlich mit Anschrift und Geburtsdatum benannt werden.
- Waisen, bis die Altersgrenze für die Gewährung von Kindergeld erreicht ist. Waisen können leibliche, Adoptiv- oder Pflegekinder des Versicherten sein.

Der Anspruch auf Hinterbliebenenrente kann ohne Nachweis einer Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung geltend gemacht werden, da die gesetzliche Rentenversicherung an Lebensgefährten ohnehin keine Leistung erbringen würde.

Außer bei Waisenrenten werden die monatlichen Leistungen lebenslang gewährt. Es spielt also keine Rolle, ob eine neue Ehe, Lebenspartnerschaft oder –gemeinschaft eingegangen wird.

Die Hinterbliebenenrenten werden ab dem Ersten des Monats gezahlt, der auf den Todestag der versicherten Person folgt (§ 6 Abs. 3 AVB ZusatzrentePlus).

10. Die Leistungsberechnung aus der ZusatzrentePlus

Für die Berechnung der Leistung aus den Versorgungspunkten gibt es – je nach Rentenart – Unterschiede zu beachten. Einheitlich ist jedoch, dass alle Renten der ZVK jährlich zum 1. Juli um 1 % erhöht werden (§ 4 AVB ZusatzrentePlus)

10.1 Altersrente

Im Rentenfall werden die gesamten Versorgungspunkte summiert und mit einem Messbetrag von 4,00 € multipliziert.

Beispiel:

Hat ein Versicherter im Laufe seines Erwerbslebens 56,73 Versorgungspunkte bei der ZVK erworben, erhält er im Rentenfall aus der ZusatzrentePlus monatlich eine Leistung von

$$56,73 \text{ VP} \times 4,00 \text{ €} = 226,92 \text{ €}.$$

Wird die Leistung vor dem 65. Lebensjahr in Anspruch genommen, verringert sich die Leistung um 0,5 % pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme. Sofern die Leistung nach Vollendung des 65. Lebensjahrs in Anspruch genommen wird, erhöht sich die Rente lebenslang um 0,5 % pro Monat der späteren Inanspruchnahme. Zudem ergibt sich ggf. eine Erhöhung, wenn auf die weitere Mitversicherung der Hinterbliebenen verzichtet wird.

10.2 Erwerbsminderungsrente

Die Höhe der lebenslangen Erwerbsminderungsrente errechnet sich aus dem bis zum Rentenbeginn gebildeten Kapital. Das bedeutet, die angesammelten Versorgungspunkte werden zunächst in einen Kapitalbetrag umgerechnet. Daraus wird dann der monatliche Zahlbetrag ermittelt (§ 3 Buchst. c AVB ZusatzrentePlus).

Beispiel:

- 30-jähriger Arbeitnehmer
- Erwerbsminderungsrente ab 01.05.2025
- bisherige Versorgungspunkte: 36,75

Die Versorgungspunkte werden mithilfe eines aktuellen Barwertfaktors in einen Kapitalbetrag umgerechnet. 36,75 Versorgungspunkte entsprechen in diesem Fall einem gebildeten Kapital in Höhe von 14.007,92 €. Dieses Kapital wird nun wieder in einen Versorgungspunktwert zurückgerechnet, der einer lebenslangen Rentenleistung entspricht. In diesem Fall ergibt sich eine monatliche lebenslange Rente von 68,66 €.

Um die Entscheidung zu erleichtern, ob eine Erwerbsminderungsrente in Anspruch genommen oder die Anwartschaft bis zur Altersrente aufrecht erhalten bleiben soll, kann eine Vorabberechnung der Rentenhöhe bei der ZVK angefordert werden.

10.3 Hinterbliebenenrente

Die Leistung für Witwen/Witwer, Lebenspartner und Lebensgefährten beträgt einheitlich 60 % der Rente, die vorher an den Versicherten gezahlt wurde bzw. der Anwartschaft, die bei Eintritt des Versicherungsfalls der Altersrente bestanden hätte.

Ist der Partner mehr als fünf Jahre jünger als der Versicherte, wird der Prozentsatz der Hinterbliebenenrente von 60 % für jedes weitere Jahr um 2,5 % verringert bis auf maximal 20 %.

Ist der Partner mehr als fünf Jahre älter als der Versicherte, wird der Prozentsatz der Hinterbliebenenrente von 60 % für jedes weitere Jahr um 2,5 % erhöht bis auf maximal 100 %.

Beispiel:

- Versicherter, geb. 15.01.1955, verstirbt am 25.08.2025
- Lebensgefährtin, geb. 30.06.1965
- Versorgungspunkte bis 31.08.2025 = 52,60
- Rentenbeginn 01.09.2025:

Die Hinterbliebenenrente errechnet sich, indem zunächst die 52,60 Versorgungspunkte mit einem Messbetrag in Höhe von 4,00 € multipliziert werden (210,40 €). Der prozentuale Satz von 60 % dieses Betrages entspricht grundsätzlich der Hinterbliebenenrente, in diesem Fall 126,24 €.

Der Altersunterschied beträgt hier jedoch zehn Jahre. Fünf Jahre übersteigen somit den einkalkulierten Altersunterschied von fünf Jahren. Pro Jahr, welches die Lebensgefährtin jünger ist, verringert sich die Rentenzahlung um 2,5 %. Somit beträgt der Satz für die Hinterbliebenenversorgung 47,5 % der ursprünglichen Anwartschaft. In diesem Fall wären dies 99,94 €.

Die Leistung für Halbwaisen beträgt 10 % der bezogenen Rente bzw. der erworbenen Anwartschaft auf Altersrente des Versicherten.

Beispiel:

Hat der Versicherte aus dem o. g. Beispiel ein kindergeldberechtigtes Kind, so erhält dieses 10 % der Anwartschaft auf Altersrente als Halbwaisenrente.

11. Steuer- und SV-rechtliche Behandlung der Leistung

11.1 Besteuerung der Rente

Die **laufenden Rentenleistungen** der ZVK sind als Einkünfte aus wiederkehrenden Bezügen nach § 22 Nr. 5 EStG steuerpflichtig. Die Frage danach, ob während der Rentenphase überhaupt Steuern gezahlt werden müssen, kann von der ZVK nicht beantwortet werden. Dies hängt davon ab, welche steuerpflichtigen Einkünfte in der Rentenphase insgesamt erzielt werden.

Ob die Leistung der ZVK grundsätzlich der Vollversteuerung oder der Ertragsanteilversteuerung unterliegt, hängt von der Versteuerung der Beiträge in der Anwartschaftsphase ab.

Mit dem Ertragsanteil steuerpflichtig nach § 22 Nr. 5 Satz 2 i. V. m. Nr. 1 Satz 3 Buchst. a Doppelbuchst. bb EStG sind die Leistungen, die auf Einzahlungen eines individuell versteuerten Beitrags beruhen, für den die staatliche Riester-Förderung nicht in Anspruch genommen wurde.

Der Vollversteuerung nach § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG unterliegen die Rentenbestandteile, die auf

- einem steuerfreien Beitrag nach § 3 Nr. 63 EStG (Beiträge zur Entgeltumwandlung oder zur Höherversicherung durch den Arbeitgeber) oder
- einem individuell versteuerten Beitrag, für den die staatliche Riester-Förderung in Anspruch genommen wurde,

beruhen.

Mit der Rentenentscheidung teilt die ZVK jedem Rentenempfänger mit, welcher Rentenanteil wie zu versteuern ist. Darüber hinaus erhalten die Rentner jährlich eine Mitteilung, aus der sich die genaue steuerliche Aufteilung ergibt.

Bei einer **Kapitalauszahlung zum Rentenbeginn** ergibt sich die steuerliche Behandlung aus der Vertragsart:

Sofern das Deckungskapital auf Beiträgen beruht, die im Rahmen der **Entgeltumwandlung** oder einer **Höherversicherung durch den Arbeitgeber** steuerfrei eingezahlt wurden, unterliegt eine Kapitalauszahlung der vollen Besteuerung nach § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG.

Das Kapital für eine Teilkapitalauszahlung aus einer **ZusatzrentePlus mit Riester-Förderung** unterliegt ebenfalls der vollen Besteuerung nach § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG. Die Auszahlung des gesamten angesparten Kapitals stellt eine sogenannte „schädliche Verwendung“ dar (§ 93 EStG). Danach sind die während der Ansparphase gewährten Altersvorsorgezulagen und die im Rahmen des Sonderausgabenabzugs festgestellten Steuerermäßigungen zurückzuzahlen. Das ausgezahlte Kapital muss wie eine Leistung aus ungeforderten Beiträgen versteuert werden (§ 22 Nr. 5 Satz 2 Buchst. b i. V. m. § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG). Die auf die Zulagen entfallenden Kapitalerträge sind nachgelagert zu versteuern.

Bei einer **ZusatzrentePlus ohne staatliche Förderung** oder einer **Höherversicherung durch den Arbeitgeber** mit versteuerten Beiträgen ist danach zu unterscheiden, ob der Vertrag zum Zeitpunkt der Auszahlung mindestens zwölf Jahre bestanden hat: Wenn der Vertrag zum Zeitpunkt der Auszahlung noch nicht zwölf Jahre bestanden hat, muss bei einer Kapitalauszahlung der Unterschiedsbetrag zwischen der Versicherungsleistung und der Summe der eingezahlten Beiträge voll versteuert werden (§ 22 Nr. 5 Satz 2 Buchst. b i. V. m. § 20 Abs. 1 Nr. 6 Satz 1 EStG). Lässt sich der Versicherte das Kapital erst

nach Vollendung des 60. Lebensjahres auszahlen und hat der Vertrag im Zeitpunkt der Auszahlung mindestens zwölf Jahre bestanden, muss nur die Hälfte dieses Unterschiedsbetrages versteuert werden (§ 22 Nr. 5 Satz 2 Buchst. b i. V. m. § 20 Abs. 1 Nr. 6 Satz 2 EStG).

11.2 Sozialversicherungspflicht der Rente

Versorgungsbezüge, die ein kranken- und pflegeversicherungspflichtiger Rentner zusätzlich erhält, sind grundsätzlich in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung beitragspflichtig.

Zu den Versorgungsbezügen zählen unter anderem:

- Betriebsrenten aus der betrieblichen Altersversorgung,
- Witwen- oder Waisengeld an Hinterbliebene eines Beamten,
- Renten aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes,
- Renten und Versorgungsbezüge berufsständischer Versorgungswerke (beispielsweise für Apotheker, Anwälte),
- Renten aus der Alterssicherung der Landwirte.

Die ZVK ist als Zahlstelle eines solchen Versorgungsbezuges gesetzlich verpflichtet, von den Betriebsrenten Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung abzuführen. Davon ausgenommen sind seit 01.01.2018 Betriebsrentenanteile, für die die staatliche Riester-Förderung genutzt wurde.

Der Beitrag zur Krankenversicherung bemisst sich nach dem vollen allgemeinen Beitragssatz der Krankenkasse (2025: 14,6 %) sowie einem kassenindividuellem Zusatzbeitrag (2025: durchschnittlich 2,5 %). Seit 01.01.2020 gilt ein monatlicher Freibetrag. Dieser beträgt 187,25 € im Jahr 2025. Für Betriebsrentenanteile, die über diesem Freibetrag liegen, werden Beiträge zur Krankenversicherung abgeführt. Bis 31.12.2019 wurden Beiträge zur Krankenversicherung auf die gesamte Betriebsrente fällig, sobald diese einen Grenzbetrag für geringfügige Versorgungsbezüge überschritten hatte.

Für den Beitrag zur gesetzlichen Pflegeversicherung gilt ein einheitlicher Beitragssatz von aktuell 3,60 %. Kinderlose Rentner zahlen einen erhöhten Beitragssatz von 4,20 %. Versicherte mit mehr als einem Kind zahlen einen geringeren Beitragssatz, abhängig von der Anzahl der Kinder. Für die Pflegeversicherung existiert jedoch kein Freibetrag. Liegt die beitragspflichtige Rente unter dem Grenzbetrag für geringfügige Versorgungsbezüge von 187,25 € im Jahr 2025, werden grundsätzlich keine Beiträge zur Pflegeversicherung abgeführt. Bei Überschreiten des Grenzbetrags sind Beiträge für die gesamte Betriebsrente zu entrichten.

Der Freibetrag zur Krankenversicherung und der Grenzbetrag zur Pflegeversicherung werden nur einmal berücksichtigt, unabhängig davon, wie viele Betriebsrenten (z. B. gleichzeitige Zahlung von VBL- und ZVK-Renten) gezahlt werden.

Wird die Betriebsrente wegen Geringfügigkeit einmalig abgefunden oder erfolgt eine einmalige Kapitalauszahlung aus der ZusatzrentePlus, meldet die ZVK lediglich die Höhe der Abfindung an die Krankenkasse. In diesem Fall gilt 1/120 der Leistung als monatlicher Zahlbetrag für längstens 120 Monate. Die Krankenkasse erhebt die zu zahlenden Beiträge direkt beim Rentner.

12. Vorteile der ZusatzrentePlus

12.1 Vorteile für den Arbeitnehmer

Die ZusatzrentePlus bietet für den Arbeitnehmer eine ganze Reihe von Vorteilen:

- **sie ist kostengünstig**
Die ZVK unterhält kein umfangreiches Vertriebsnetz und zahlt an ihre Mitarbeiter keine Provisionen. Sie schüttet auch keine Gewinne an Anteilseigner/Aktionäre aus. Dies sichert geringe Verwaltungskosten, was letztlich unseren Versicherten zugutekommt.
- **sie ist einfach**
Die betriebliche Altersvorsorge wird über den Arbeitgeber abgewickelt. Bei Eintritt des Rentenfalls erhalten die Versicherten die Leistungen aus der Zusatzrente und die Leistungen aus der ZusatzrentePlus aus einer Hand.
- **sie ist sicher**
Im Vergleich zu anderen Versicherern ist bei der ZVK eine Insolvenzfähigkeit ausgeschlossen, da unser Rechtsträger – der KVS – eine Körperschaft des öffentlichen Rechts ist.
- **sie bietet eine hohe Versorgungsqualität**
Die ZusatzrentePlus sieht grundsätzlich eine Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung vor. Die Absicherung des Erwerbsminderungsrisikos erfolgt ohne eine Gesundheits- bzw. Risikoprüfung und ohne entsprechende Zuschläge. Ob Erwerbsminderungsrente oder die weitere Absicherung der Hinterbliebenen in Anspruch genommen wird, entscheidet der Versicherte bei Eintritt des Versicherungsfalls.
- **sie ermöglicht die staatliche Förderung**
Je nachdem, was für den Versicherten günstiger ist, kann die ZusatzrentePlus mit staatlicher Ruster-Förderung genutzt werden, die Altersvorsorgezulagen erhöhen in dem Fall die spätere Altersrente. Alternativ kann die Entgeltumwandlung gewählt werden, um Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu sparen.
- **sie lässt sich an alle Lebenslagen anpassen**
Der Beitrag für die ZusatzrentePlus kann ohne zusätzliche Kosten jederzeit erhöht, verringert oder ausgesetzt werden.

12.2 Vorteile für den Arbeitgeber

Auch der Arbeitgeber profitiert vom Angebot der Zusatzrente Plus:

- **Erfüllung der rechtlichen Ansprüche**
Der Arbeitgeber erfüllt seine Pflichten aus dem Altersvorsorgetarifvertrag und – in Bezug auf die Entgeltumwandlung – auch dem gesetzlichen Anspruch aus dem BetrAVG.
- **Motivation der Beschäftigten**
Das Angebot einer soliden Altersvorsorge stärkt das Image des Arbeitgebers und die Gewissheit einer finanziellen Absicherung im Alter trägt zur Motivation der Beschäftigten bei.
- **Bindung von Fachkräften**
Heutzutage findet ein immer größerer Wettbewerb um Fachkräfte und qualifizierte Mitarbeiter statt. Die ZusatzrentePlus hilft dabei neue Mitarbeiter zu finden und diese nachhaltig an den Arbeitgeber zu binden.

- **Ersparnis von Lohnnebenkosten**

Bei der Entgeltumwandlung spart der Arbeitnehmer Steuern und Sozialabgaben. Da der Arbeitgeber ca. die Hälfte der Sozialabgaben trägt, kommt auch ihm die Ersparnis zugute, wie sich an einem Beispiel verdeutlichen lässt:

Sparpotential ermitteln

Berechnungswerte:

durchschnittliches zv-pflichtiges Jahresentgelt	ca. 36.000,00 €
Sonderzahlung	2.535,00 €
umgewandelt werden davon	1.200,00 €

Krankenversicherung	8,55 %	102,60 €
Pflegeversicherung	1,30 %	15,60 €
Rentenversicherung	9,30 %	111,60 €
Arbeitslosenversicherung	1,30 %	15,60 €
Summe der Ersparnis für AG	20,45 %	245,40 €

Wandelt also nur ein Arbeitnehmer Entgelt in Höhe von 100,00 € monatlich um, ergibt sich für den Arbeitgeber eine jährliche Ersparnis an Lohnnebenkosten in Höhe von 219,23 €. Es lohnt sich daher, das gesamte Sparpotential zu betrachten:

Sparpotential ermitteln

Anzahl der AN mit Entgeltumwandlung	Jahresbeitrag pro Arbeitnehmer	Gesamtbeitrag pro Jahr	Ersparnis für Arbeitgeber pro Jahr
10	1.200,00 €	12.000,00 €	2.454,00 €
50	1.200,00 €	60.000,00 €	12.270,00 €
100	1.200,00 €	120.000,00 €	24.540,00 €
250	1.200,00 €	300.000,00 €	61.350,00 €

Zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung (übertariflich oder verpflichtend), verringert sich die Ersparnis.

Dieses Skript beruht auf der zum Zeitpunkt des Seminars geltenden Sach- und Rechtslage. Bei den enthaltenen Berechnungen handelt es sich lediglich um Beispiele. Rechtsansprüche können daraus nicht abgeleitet werden.

Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung der ZVK des KVS unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.



ZVK Zusatzversorgungskasse
des Kommunalen
Versorgungsverbands Sachsen

Marschnerstraße 37
01307 Dresden

☎ 0351 4401-446

🖨 0351 4401-444

✉ zentrale@kv-sachsen.de

🌐 www.kv-sachsen.de