

 **Finanzgruppe**  
ZVK-Sparkassen

**Besser versorgt im Alter**  
mit unseren Betriebsrentenleistungen



## Besser versorgt im Alter – Die Betriebsrente aus der Pflichtversicherung

Die Sicherung des Lebensstandards im Ruhestand zählt zu den vordringlichsten Aufgaben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Längst ist klar, dass die Rente der gesetzlichen Rentenversicherung allein in der Zukunft hierfür nicht mehr ausreichen wird. Es ist zu erwarten, dass die gesetzliche Rente nur noch eine Grundsicherung darstellen wird.

Umso wichtiger wird die betriebliche Altersversorgung als zweite Säule der Altersvorsorge. In diesem Vorsorgesegment ist die ZVK-Sparkassen ihren Mitgliedern und deren Mitarbeiter/innen als ein starker und solider Partner bekannt. Die ZVK-Sparkassen ist eine Einrichtung des Sparkassenverbandes Niedersachsen.

Sie erfüllt die Aufgabe, den Beschäftigten ihrer Mitgliedseinrichtungen eine zusätzliche Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung zu gewähren. Insbesondere das Betriebsrentengesetz, das Einkommenssteuergesetz und das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes bilden den rechtlichen Rahmen.

Im Folgenden werden die ZVK-Leistungen näher erläutert.

Emder Zusatzversorgungskasse für Sparkassen

## Inhaltsverzeichnis

### **I. Allgemeines**

- 4 Wir über uns. Wer ist die ZVK-Sparkassen?
- 4 Welche Aufgaben hat die ZVK-Sparkassen?
- 4 Ist die Betriebsrentenleistung der ZVK-Sparkassen sicher?

### **II. Versicherung und Beiträge**

- 4 Wer ist versicherungspflichtig?
- 4 Ist für die Geltendmachung eines Leistungsanspruches eine Mindestversicherungszeit zu berücksichtigen?
- 4 Gibt es noch andere Regelungen in Bezug auf eine mögliche Unverfallbarkeit?

- 5 Werden für die Erfüllung der Wartezeit nur die in der ZVK-Sparkassen zurückgelegten Versicherungszeiten berücksichtigt?
- 5 Können Betriebsrentenanwartschaften aus früheren Arbeitsverhältnissen auf die ZVK-Sparkassen übertragen werden?
- 5 Was passiert mit meinen Anwartschaften in der ZVK-Sparkassen bei einem Ausscheiden aus der Versicherungspflicht aufgrund Arbeitgeberwechsels?
- 5 Welches Entgelt ist zusatzversorgungspflichtig?
- 6 Sind die Beiträge zu versteuern bzw. zur Sozialversicherung zu verbeitragen?
- 6 Welches Zinsversprechen liegt dem Tarifrecht zugrunde?
- 6 Wie erfolgt die Finanzierung?
- 7 Wie werden die Versorgungspunkte aus dem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt ermittelt?
- 7 Gibt es neben Versorgungspunkten aus dem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt auch aus anderen Anlässen Versorgungspunkte?
- 8 Wo kann man sich über den individuellen Versorgungspunkttestand informieren?
- 8 Können Anwartschaften abgefunden werden?

### III. Leistungen

- 8 Unter welchen Voraussetzungen kann ein Leistungsanspruch geltend gemacht werden?
- 8 Wo finde ich das Rentenantragsformular der ZVK-Sparkassen?
- 8 Ist für die Geltendmachung des Leistungsanspruches Voraussetzung, dass das Pflichtversicherungsverhältnis noch besteht?
- 9 Welche Versicherungsfälle gibt es, wann treten diese ein bzw. wie werden diese nachgewiesen?
- 9 Löst der Bezug einer Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung den Versicherungsfall in der Zusatzversorgung aus?
- 9 Wie wird die Höhe der monatlichen Betriebsrente ermittelt?
- 9 Gelten die seitens der gesetzlichen Rentenversicherung ermittelten Rentenabschläge aufgrund vorzeitiger Rentenanspruchnahme auch in der Zusatzversorgung?
- 9 Wird die Betriebsrentenleistung dynamisiert?
- 9 Kann die Betriebsrentenleistung abgefunden bzw. kapitalisiert werden?
- 9 Welche Angehörige sind hinterbliebenenrentenberechtigt?
- 10 In welcher Höhe werden Hinterbliebenenrentenleistungen erbracht?
- 10 Werden Hinterbliebenenrentenleistungen zeitlich unbegrenzt gewährt?
- 10 Ist die Betriebsrentenleistung zu versteuern?
- 11 Ist die Betriebsrentenleistung zur Sozialversicherung zu verbeitragen?
- 11 Unter welchen Umständen wird keine Betriebsrentenleistung gezahlt?

### IV. Sonstiges

- 11 Ist die Aufstockung der Betriebsrentenleistung aus der Pflichtversicherung durch die Einzahlung freiwilliger Beiträge möglich?

## I. Allgemeines

### Wir über uns. Wer ist die ZVK-Sparkassen?

Die Emdener Zusatzversorgungskasse wurde im Jahre 1967 zunächst in der Rechtsform des „Rechtsfähigen Vereins“ gegründet. Seit 1994 ist sie eine Einrichtung des Niedersächsischen Sparkassen- und Giroverbandes und somit eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Die Kasse hat ihren Sitz in Emden. Seit dem 1. Januar 2003 ist die Kasse kapitalgedeckt finanziert.

Die ZVK-Sparkassen ist Mitglied der „Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA) e. V.“ mit Sitz in München.

### Welche Aufgaben hat die ZVK-Sparkassen?

Die ZVK-Sparkassen hat die Aufgabe, den Beschäftigten ihrer Mitgliedseinrichtungen eine zusätzliche Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung zu gewähren.

### Ist die Betriebsrentenleistung der ZVK-Sparkassen sicher?

Die Betriebsrentenleistung der ZVK-Sparkassen ist sicher. Das Betriebsrentengesetz, das Einkommenssteuergesetz und das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes bilden den rechtlichen Rahmen. Eine professionelle Kapitalanlage bei gleichzeitig äußerst günstiger Kostenstruktur komplettieren dieses Bild. Die ZVK-Sparkassen verfügt über keinen kostenintensiven Vertrieb, zahlt keine Abschlussprovisionen und hat auch keine Dividenden an ihre Mitgliedseinrichtungen auszuschütten.

## II. Versicherung und Beiträge

### Wer ist versicherungspflichtig?

Jede/tarifvertraglich Beschäftigte eines angeschlossenen Mitgliedsunternehmens. Bei nichttarifvertraglich Beschäftigten kann die Versicherungspflicht arbeitsvertraglich vereinbart werden.

### Ist für die Geltendmachung eines Leistungsanspruches eine Mindestversicherungszeit zu berücksichtigen?

Ja. Die tarifliche Anwartschaft wird nach insgesamt 60 Umlage- bzw. Beitragsmonaten (Wartezeit) unverfallbar. Hierbei kommt es nicht auf die Durchgängigkeit eines Versicherungsverhältnisses an. Unterbrechungen in der Versicherungsbiografie sind somit unschädlich. Monate, die nicht mit (Teil-)Beiträgen belegt sind, z. B. aufgrund unbezahltem Urlaub, Arbeitsunfähigkeit ohne Entgeltfortzahlung, Elternzeit etc. werden bei der Erfüllung der Wartezeit nicht berücksichtigt. Eine Ausnahme bilden die Mutterschutzzeiten nach § 3 Abs. 1 und 2 Mutterschutzgesetz. Trotz ausbleibender arbeitgeberseitiger Beitragszahlung werden diese Zeiten als Beitrags-/Umlagemonate berücksichtigt. Bei Vorliegen eines im Zusammenhang mit dem Versicherungsverhältnis stehenden Arbeits-/Wegeunfalles und eines sich daraus gegenüber der ZVK-Sparkassen ergebenden Betriebsrentenanspruches gilt die Wartezeit als erfüllt.

### Gibt es noch andere Regelungen in Bezug auf eine mögliche Unverfallbarkeit?

Ja, die gesetzliche Unverfallbarkeit. Gesetzlich unverfallbar sind die in der ZVK-Sparkassen ab dem 1. Januar 2018 zurückgelegten Versicherungszeiten dann, wenn das zugrundeliegende Arbeitsverhältnis frühestens ab diesem Zeitpunkt gerechnet durchgängig mindestens drei Jahre bestanden und zu einem Zeitpunkt beendet wird, wo die versicherte Person das 21. Lebensjahr bereits vollendet hat. Auf die Anzahl der in diesem Zeitraum liegenden Umlage-/Beitragsmonate kommt es hierbei nicht an. Ist also die tarifliche Wartezeit nicht erfüllt, kann sich trotzdem im Zuge der gesetzlichen Regelungen eine (Teil-)Unverfallbarkeit in Bezug auf die erworbenen Anwartschaften ergeben.

**Werden für die Erfüllung der Wartezeit nur die in der ZVK-Sparkassen zurückgelegten Versicherungszeiten berücksichtigt?**

Nein. Sofern die/der Versicherte über Vorversicherungszeiten bei einer anderen kommunalen oder kirchlichen Zusatzversorgungskasse (ZVK) oder bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) verfügt, werden diese aufgrund geltender Überleitungsabkommen bei der Erfüllung der Wartezeit berücksichtigt. Im Falle der kommunalen und kirchlichen ZVK'n werden sogar die dort erworbenen Anwartschaften auf die ZVK-Sparkassen übertragen. Voraussetzung ist, dass die/der Versicherte die Zusammenführung beantragt. Der entsprechende Antrag kann über die Personalabteilungen angefordert oder unter „[www.zvk-sparkassen.de](http://www.zvk-sparkassen.de)“, hier im Bereich „Downloads“, heruntergeladen werden.

**Können Betriebsrentenanwartschaften aus früheren Arbeitsverhältnissen auf die ZVK-Sparkassen übertragen werden?**

Hier ist zu differenzieren. Die im kommunalen und kirchlichen Bereich (s. o.) erworbenen Anwartschaften jederzeit. Für im Rahmen privatrechtlicher Arbeitsverträge erworbene Betriebsrentenansprüche besteht nur dann ein Anspruch auf Übertragung auf die ZVK-Sparkassen, wenn die Versorgungszusage nach dem 31. Dezember 2004 erteilt wurde und diese bereits unverfallbar ist. Zu Detailfragen stehen die Mitarbeiter/innen der ZVK-Sparkassen gerne zur Verfügung.

**Was passiert mit meinen Anwartschaften in der ZVK-Sparkassen bei einem Ausscheiden aus der Versicherungspflicht aufgrund Arbeitgeberwechsels?**

Hier ist zunächst eine Unterteilung in zwei Fallgruppen erforderlich:

**1. Fallgruppe: Die Wartezeit ist nicht erfüllt.**

In diesem Fall bleibt die Anwartschaft als verfallbare Anwartschaft in der ZVK-Sparkassen bestehen. Wird später erneut ein Pflichtversicherungsverhältnis in der ZVK-Sparkassen begründet, wird diese Anwartschaft wieder aktiviert.

Hat ein Wechsel zu einem Arbeitgeber stattgefunden, der Mitglied einer kommunalen oder kirchlichen ZVK oder der VBL ist, hat der Versicherte die Zusammenführung dieser Versicherungsverhältnisse auf Basis der geltenden Überleitungsabkommen zu beantragen.

Die/Der Versicherte fängt bei Begründung einer neuerlichen Pflichtversicherung im Bereich einer Zusatzversorgungskasse des öffentlichen oder kirchlichen Dienstes somit nicht wieder bei „Null“ an.

In allen anderen Fällen des Arbeitgeberwechsels besteht kein Anspruch auf Mitnahme bzw. Übertragung dieser - verfallbaren - Anwartschaften.

**2. Fallgruppe: Die Wartezeit ist erfüllt.**

Die Anwartschaft ist unverfallbar und begründet im Rentenfall einen Anspruch auf Leistungen. Wird später erneut ein Pflichtversicherungsverhältnis in der ZVK-Sparkassen begründet, erfolgt ein weiterer Ausbau dieser Anwartschaft.

Hat ein Wechsel zu einem Arbeitgeber stattgefunden, der Mitglied einer kommunalen oder kirchlichen ZVK oder der VBL ist, hat der Versicherte die Zusammenführung dieser Versicherungsverhältnisse auf Basis der geltenden Überleitungsabkommen zu beantragen.

In allen anderen Fällen des Arbeitgeberwechsels kann die (betriebsrentenrechtlich) unverfallbare Anwartschaft dann auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden, wenn die Anwartschaft auf einer ab 2005 begründeten Pflichtversicherung in der ZVK-Sparkassen basiert und der neue Arbeitgeber über eine betriebliche Altersversorgung verfügt. Aber auch hier gilt: Die Übertragung muss binnen eines Jahres nach Beendigung der Pflichtversicherung beantragt werden.

**Welches Entgelt ist zusatzversorgungspflichtig?**

Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt ist grundsätzlich der steuerpflichtige Arbeitslohn. Vermögenswirksame Leistungen, Jubiläumsgelder, Sachbezüge, geldwerte Vorteile, Provisionen, Tantiemen und ähnliche Bezüge stellen kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt dar. Tarifliche Entgeltbestandteile können ausschließlich durch die Tarifvertragsparteien von der Zusatzversorgungspflicht ausgeschlossen werden. Außer- oder übertarifliche Entgeltbestandteile können per Arbeitsvertrag oder Betriebs- oder Dienstvereinbarung von der Zusatzversorgungspflicht ausgeschlossen werden.

### Sind die Beiträge zu versteuern bzw. zur Sozialversicherung zu verbeitragen?

Steuern und Sozialversicherungsbeiträge fallen auf die gezahlten Arbeitgeberbeiträge regelmäßig nicht an. Die Beiträge sind ab 2018 bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung steuer- und bezüglich der Sozialversicherung bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung beitragsfrei. Beiträge, die die vorgenannten Grenzen übersteigen, sind individuell zu versteuern bzw. zu verbeitragen. In Ausnahmefällen kann die Anwendung des § 40b EStG in der bis zum 31. Dezember 2004 gültigen Fassung in Betracht kommen. Details erfragen Sie bitte in Ihrer Personalabteilung oder bei der ZVK-Sparkassen.

### Welches Zinsversprechen liegt dem Tarifrecht zugrunde?

Unter Verwendung der nachfolgenden Altersfaktorentabelle werden aus den zusatzversorgungspflichtigen Entgelten Versorgungspunkte (s. u.) ermittelt. Der Altersfaktorentabelle liegt für die Anwartschaftsphase ein Rechnungszins von 3,25 % und für die Rentenphase ein Rechnungszins von 5,25 % zugrunde. Unter Berücksichtigung der zugesagten Dynamisierung (s. u.) und der sozialen Komponenten (s. u.) ergibt sich ein Zinsversprechen auf die eingezahlten Beiträge in Höhe von insgesamt rd. 5 %.

Auf Vorschlag des Verantwortlichen Aktuars wird die ZVK-Sparkassen nach Beschlussfassung durch die Mitgliederversammlung - einen nachhaltigen Kapitalerfolg voraussetzend - einen darüber hinaus gehenden Zinsertrag in Form von Bonuspunkten an ihre Versicherten weiterreichen.

### Altersfaktorentabelle

Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor
17	3,1	29	2,1	41	1,5	53	1,0
18	3,0	30	2,0	42	1,4	54	1,0
19	2,9	31	2,0	43	1,4	55	1,0
20	2,8	32	1,9	44	1,3	56	1,0
21	2,7	33	1,9	45	1,3	57	0,9
22	2,6	34	1,8	46	1,3	58	0,9
23	2,5	35	1,7	47	1,2	59	0,9
24	2,4	36	1,7	48	1,2	60	0,9
25	2,4	37	1,6	49	1,2	61	0,9
26	2,3	38	1,6	50	1,1	62	0,8
27	2,2	39	1,6	51	1,1	63	0,8
28	2,2	40	1,5	52	1,1	64*	0,8

\* und älter

### Wie erfolgt die Finanzierung?

Finanziert werden die o. g. und im Folgenden näher beschriebenen Zusatzleistungen maßgeblich durch die Beiträge des Arbeitgebers. Bis zur von Höhe von 5 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts trägt der Arbeitgeber die Beiträge allein. An einer darüber hinausgehenden Anhebung des Beitrages hat sich gemäß tarifvertraglicher Regelung der Arbeitnehmer hälftig zu beteiligen; im Zuge des aktuellen Tarifrechts maximal jedoch in Höhe von 0,4 %. Sich errechnende Anwartschaften aus geleisteten Arbeitnehmereigenbeteiligungen lösen im Übrigen eine sofortige (Teil-)Unverfallbarkeit dieser Anwartschaften aus, und zwar unabhängig von der Erfüllung der gesetzlichen oder tarifvertraglichen Wartezeit.

### Wie werden die Versorgungspunkte aus dem Zusatzversorgungspflichtigen Entgelt ermittelt?

Die Versorgungspunkte werden wie folgt ermittelt:

Das vom Arbeitgeber nach Ablauf eines Kalenderjahres an die ZVK-Sparkassen gemeldete Zusatzversorgungspflichtige Bruttoarbeitsentgelt wird - unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis das ganze Kalenderjahr über bestanden hat oder ob Fehlzeiten angefallen sind - durch 12 geteilt.

Dieses (monatliche) Durchschnittsentgelt wird sodann durch das so genannte „Referenzentgelt“ von 1.000,00 € geteilt und mit dem o. g. Altersfaktor multipliziert. Maßgeblich für den jeweiligen Altersfaktor ist das am 31. Dezember vollendete Lebensalter des Kalenderjahres, für das das Entgelt gemeldet wurde.

#### Beispiel:

Ein 40jähriger erzielt ein Zusatzversorgungspflichtiges Jahresentgelt von 55.000,00 €. Hieraus ergeben sich 6,87 Versorgungspunkte.

Rechenweg:

$55.000,00 \text{ €} : 12 : 1.000,00 \text{ €} \times 1,5 \text{ Altersfaktor} = 6,87 \text{ Versorgungspunkte.}$

### Gibt es neben Versorgungspunkten aus dem Zusatzversorgungspflichtigen Entgelt auch aus anderen Anlässen Versorgungspunkte?

Ja, und zwar im Rahmen so genannter „Sozialer Komponenten“. Diese werden gewährt

- bei vollständig ruhendem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang mit einer beantragten Elternzeit (max. 36 Monate je Kind).
- für die Zeit, in der das Arbeitsverhältnis wegen Mutterschutzes nach § 3 Abs. 1 und 2 Mutterschutzgesetz ruht.
- aus Zurechnungszeiten bis zum vollendeten 60. Lebensjahr bei Eintritt der Versicherungsfälle „Erwerbsminderung“ oder „Tod“ mit sich anschließender Hinterbliebenenrentenleistung.

Voraussetzung für die Gewährung dieser sozialen Komponenten ist eine bestehende ZVK-Pflichtversicherung zum Zeitpunkt der jeweiligen Inanspruchnahme.

#### Beispiel Elternzeit:

Eine 35jährige Pflichtversicherte beantragt innerhalb eines Kalenderjahres vom 15. Februar bis 30. November Elternzeit aufgrund Geburt eines Kindes.

Für diesen Zeitraum werden ihrem Versorgungskonto 0,64 Versorgungspunkte gutgeschrieben.

Rechenweg:

Für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit wird ein fiktives Entgelt von 500,00 € der weiteren Berechnung zugrunde gelegt. Somit wird für neun volle Kalendermonate ein fiktives Entgelt von 4.500,00 € ermittelt ( $4.500,00 \text{ €} : 12 : 1.000,00 \text{ €} \times 1,7 \text{ Altersfaktor} = 0,64 \text{ Versorgungspunkte.}$ )

#### Beispiel Mutterschutz:

Eine 32jährige Pflichtversicherte nimmt Mutterschutz nach § 3 Abs. 1 und 2 Mutterschutzgesetz in der Zeit vom 15. April bis 22. Juli in Anspruch. Der Arbeitgeber meldet auf Basis des § 21 TVöD (Urlaubslohn) ein fiktives Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt in Höhe von 8.910,00 €.

Für diesen Zeitraum werden dem Versorgungskonto der Versicherten 1,41 Versorgungspunkte gutgeschrieben.

Rechenweg:

$8.910,00 \text{ €} : 12 : 1.000,00 \text{ €} \times 1,9 \text{ Altersfaktor} = 1,41 \text{ Versorgungspunkte.}$

Beispiel Zurechnungszeit:

Bei einem am 15. April 1976 geborenen Pflichtversicherten wird der Versicherungsfall der Erwerbsminderung am 17. Juni 2018 festgestellt. Die Erwerbsminderungsrente wird ab dem 1. Juli 2018 gezahlt. Sein durchschnittliches Zusatzversorgungspflichtiges Jahresentgelt in den vorangegangenen drei Kalenderjahren beträgt 55.000,00 €. Sein 60. Lebensjahr vollendet er am 14. April 2036.

Bei der Festsetzung der Erwerbsminderungsrente werden zusätzlich zu den bereits erworbenen Versorgungspunkten weitere 77,86 Versorgungspunkte (= 311,44 € monatlich) berücksichtigt.

Rechenweg:

Für jeweils 12 volle Kalendermonate vom Rentenbeginn bis zum vollendeten 60. Lebensjahr erhält der Versicherte die Zahl an Versorgungspunkten gutgeschrieben, die sich aus dem Verhältnis des monatlichen Durchschnittsentgelts zum Referenzentgelt (1.000,00 €) ergeben. In vorliegendem Beispiel liegen im Zeitraum vom 1. Juli 2018 (Rentenbeginn) bis zum 14. April 2036 (Vollendung des 60. Lebensjahres) insgesamt 213 volle Kalendermonate, somit 17 x volle 12 Monate (55.000,00 € Durchschnittsentgelt in den vergangenen drei Kalenderjahren : 12 : 1.000,00 € = 4,58 Versorgungspunkte x 17 = 77,86 Versorgungspunkte). Abschläge aufgrund vorzeitiger Renteninanspruchnahme (s. u.) sind zu berücksichtigen.

**Wo kann man sich über den individuellen Versorgungspunktstand informieren?**

Die ZVK-Sparkassen erstellt bei bestehender Pflichtversicherung einmal jährlich einen Versicherungsnachweis, der u. a. den Versorgungspunktstand ausweist. Dieser wird über den Arbeitgeber der/dem Versicherten zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus enthält bei erfüllter Wartezeit dieser Jahresnachweis eine Hochrechnung in Bezug auf die zu erwartende Regelalters- bzw. Erwerbsminderungsrentenleistung. Die Berechnung erfolgt auf Basis des Vorjahresentgelts und unterstellt eine fortdauernde Pflichtversicherung bis zum Eintritt des Versicherungsfalles. Bei beendetem Arbeitsverhältnis wird der Versorgungspunktstand letztmalig durch die Abmeldebestätigung mitgeteilt. Selbstverständlich kann der Versorgungspunktstand auch jederzeit (schriftlich oder per E-Mail) erfragt werden.

**Können Anwartschaften abgefunden werden?**

Nein. Die Tarifvertragsparteien haben für die Abfindung von Betriebsrentenanwartschaften keine Regelung vorgesehen. Dies gilt unabhängig davon, ob die Wartezeit (s. o.) erfüllt ist oder nicht.

## III. Leistungen

**Unter welchen Voraussetzungen kann ein Leistungsanspruch geltend gemacht werden?**

Neben der Beantragung der Leistung ist Voraussetzung, dass der Versicherungsfall eingetreten und die Wartezeit (s. o.) erfüllt ist bzw. im Falle eines im Zusammenhang mit dem Versicherungsverhältnis stehenden anerkannten Arbeits-/Wegeunfalles als Auslöser des Rentenbezuges als erfüllt gilt.

**Wo finde ich das Rentenantragsformular der ZVK-Sparkassen?**

Die Personalabteilungen und die ZVK-Sparkassen halten Rentenantragsformulare für Sie bereit.

Auch im Bereich „Downloads“ unseres Internetauftritts unter „www.zvk-sparkassen.de“ stehen die entsprechenden Anträge zur Verfügung.

**Ist für die Geltendmachung des Leistungsanspruches Voraussetzung, dass das Pflichtversicherungsverhältnis noch besteht?**

Nein. Auch eine beitragsfreie Versicherung führt bei Erfüllung der o. g. Voraussetzungen zu einem entsprechenden Leistungsanspruch. Der Betriebsrentenanspruch wird auf der Grundlage der bis zur Beendigung der Pflichtversicherung erworbenen und in der Abmeldebestätigung ausgewiesenen Anwartschaft berechnet.



**Welche Versicherungsfälle gibt es, wann treten diese ein bzw. wie werden diese nachgewiesen?**

Die ZVK-Sparkassen kennt die Versicherungsfälle „Alter“, „Erwerbsminderung“ und „Tod“, letzterer bei sich anschließender Hinterbliebenenrentenleistung. Der Versicherungsfall tritt zeitgleich mit dem der gesetzlichen Rentenversicherung ein. Der Bescheid des gesetzlichen Rentenversicherungsträgers dient in aller Regel als Nachweis.

**Löst der Bezug einer Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung den Versicherungsfall in der Zusatzversorgung aus?**

Es gilt zwischen zwei Arten von Teilrenten zu unterscheiden. Der Bezug einer Teilrente wegen Alters aus der gesetzlichen Rentenversicherung stellt nach derzeitigem Tarifrecht keinen Versicherungsfall in der Zusatzversorgung dar. Der Bezug einer teilweisen Erwerbsminderungsrente dagegen löst den Versicherungsfall aus.

**Wie wird die Höhe der monatlichen Betriebsrente ermittelt?**

Die während der/des Zusatzversorgungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse/s einschl. der sozialen Komponenten erzielten Versorgungspunkte werden addiert und mit 4,00 € multipliziert.

Beispiel:

*Eine Versicherte hat insgesamt 168,57 Versorgungspunkte während ihres Zusatzversorgungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses erzielt. Hieraus errechnet sich - vorbehaltlich zu berücksichtigender Abschläge oder Ruhenstatbestände - eine monatliche Betriebsrentenleistung in Höhe von 674,28 €.*

Rechenweg:

$168,57 \text{ Versorgungspunkte} \times 4,00 \text{ €} = 674,28 \text{ €}$ .

**Gelten die seitens der gesetzlichen Rentenversicherung ermittelten Rentenabschläge aufgrund vorzeitiger Rentenanspruchnahme auch in der Zusatzversorgung?**

Ja, allerdings sind sie der Höhe nach auf 10,8 % (36 Monate) begrenzt.

Beispiel:

*Die gesetzliche Rentenversicherung hat einen Abschlag von 14,4 % ermittelt und die gesetzliche Rente entsprechend gekürzt. Die Betriebsrente wird in diesem Falle lediglich um 10,8 % gekürzt.*

**Wird die Betriebsrentenleistung dynamisiert?**

Ja, und zwar jeweils zum 1. Juli eines Kalenderjahres um 1 %.

**Kann die Betriebsrentenleistung abgefunden bzw. kapitalisiert werden?**

Ja. Aufgrund entsprechender betriebsrenten- und steuerrechtlicher Regelungen dürfen allerdings nur Betriebsrenten abgefunden bzw. kapitalisiert werden, deren anfänglicher Zahlbetrag 1 % der Bezugsgröße nach § 18 Sozialgesetzbuch IV nicht überschreitet. Der Antrag auf Abfindung/Kapitalisierung ist innerhalb von sechs Monaten nach Bescheiderteilung zu stellen.

**Welche Angehörige sind hinterbliebenenrentenberechtigt?**

Hinterbliebenenrentenberechtigt sind Ehegatten, eingetragene Lebenspartner sowie Kinder. Kinder sind die leiblichen und angenommenen Kinder sowie Pflegekinder im Sinne des § 32 Abs. 1 Nr. 2 EStG, soweit sie nach § 32 Abs. 3, Abs. 4 S. 1 Nr. 1 bis 3 und Abs. 5 EStG berücksichtigungsfähig sind.

**In welcher Höhe werden die Hinterbliebenenrentenleistungen erbracht?**

Die Höhe der Hinterbliebenenrentenleistung orientiert sich an der gesetzlichen Rentenversicherung. D. h., dass Witwen-/Witwerrenten in Höhe von 25, 55 oder 60 % und Halbwaisenrenten in Höhe von 10 % bzw. Vollwaisenrenten in Höhe von 20 % der Betriebsrentenleistung gezahlt werden, welche die/der Verstorbene zuletzt bezogen hat oder bei unterstellter Erwerbsminderung bezogen hätte.

**Werden Hinterbliebenenrentenleistungen zeitlich unbegrenzt gewährt?**

Die Hinterbliebenenrentenleistung an die Witwe, den Witwer oder gleichgeschlechtlichen Ehe- bzw. eingetragenen Lebenspartner wird - soweit keine Wiederheirat erfolgt - lebenslänglich gezahlt. Hiervon ausgenommen ist die so genannte „kleine Witwenrente (25 %)“ – diese wird nur auf zwei Jahre begrenzt gezahlt.

Die Waisenrenten werden aufgrund einkommenssteuerlicher Regelungen für nach dem 30. Juni 2007 eingetretene Todesfälle längstens bis zum vollendeten 25. Lebensjahr gezahlt. Für bis zu diesem Datum eingetretene Todesfälle längstens bis zum vollendeten 27. Lebensjahr. Ein geleisteter Wehr- oder Ersatzdienst führt zu einer entsprechenden Verlängerung.

Eigenes Einkommen der Hinterbliebenen führt ggf. zu einem (anteiligen) Ruhen der Hinterbliebenenrentenleistung.

**Ist die Betriebsrentenleistung zu versteuern?**

Ja, allerdings ist zwischen der so genannten nachgelagerten Versteuerung und der Versteuerung mit dem Ertragsanteil zu unterscheiden.

**Nachgelagerte Versteuerung**

Rentenleistungen, die auf steuerfrei geleisteten Beiträgen (s. o.) basieren, unterliegen der nachgelagerten Versteuerung. Dies bedeutet, dass die Betriebsrentenleistung in vollem Umfang versteuert wird.

Die Höhe der Steuer bemisst sich an dem individuellen Steuersatz und den sonstigen der Versteuerung zu unterwerfenden Einkünften des/der Betriebsrentenempfängers/in. Überschreiten die Einkünfte des/der Betriebsrentenempfängers/ in insgesamt nicht die Steuerfreigrenzen, fällt keine Steuer auf die Betriebsrentenleistung an, unabhängig davon, ob der zugrunde liegende Beitrag steuerfrei war.

**Beispiel (vereinfachte Darstellung):**

*Eine Betriebsrentenempfängerin bezieht eine Betriebsrentenleistung in Höhe von 3.600,00 € jährlich, die ausschließlich auf steuerfrei geleisteten Beiträgen basiert. Diese Rentenleistung ist somit voll der Versteuerung zuzuführen. Unterstellt, die Betriebsrentenempfängerin hat unter Berücksichtigung sonstiger zu versteuernder Einkommen einen persönlichen Steuersatz von 10 %, bedeutet dieses, dass von ihr auf die Betriebsrente 360,00 € Steuern zu entrichten sind.*

**Versteuerung mit dem Ertragsanteil**

Betriebsrentenleistungen, die auf versteuerten Beiträgen basieren, unterliegen der Versteuerung mit dem Ertragsanteil. Hierbei ist unerheblich, ob die Versteuerung individuell oder pauschal erfolgt ist. Unter Ertragsanteil ist im steuerlichen Sinne die Versteuerung des erhaltenen Zinses auf das eingezahlte (versteuerte) Kapital zu verstehen. Nur der Ertragsanteil ist der Versteuerung zuzuführen.

**Beispiel (vereinfachte Darstellung):**

*Ein Betriebsrentenempfänger bezieht eine Betriebsrentenleistung in Höhe von 3.600,00 € jährlich, die ausschließlich auf pauschal versteuerten Beiträgen basiert. Er hat diese Betriebsrente mit Vollendung des 65. Lebensjahres beantragt. Der Ertragsanteil beläuft sich in diesem Falle daher auf 18 %.*

*Die Betriebsrente ist somit in Höhe von 648,00 € (3.600,00 € x 18 %) der Versteuerung zuzuführen. Unterstellt, der Betriebsrentenempfänger hat unter Berücksichtigung seiner sonstigen Einkünfte einen persönlichen Steuersatz von 10 %, sind 64,80 € an Steuern zu zahlen.*

**Ist die Betriebsrentenleistung zur Sozialversicherung zu verbeitragen?**

Ja, sofern ein/e Betriebsrentenempfänger/in versicherungspflichtiges oder freiwilliges Mitglied in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung ist, sind von der Betriebsrentenleistung Beiträge zu diesen Versicherungs Zweigen zu leisten.

Für Pflichtversicherte fallen Beiträge allerdings dann nicht an, wenn die Betriebsrentenleistung 1/20 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht übersteigt. Bei der Prüfung, ob diese Grenze überschritten wird, werden weitere Versorgungsbezüge anderer Versorgungseinrichtungen mit Ausnahme der gesetzlichen Rentenversicherung additiv berücksichtigt.

Für die Berechnung der Krankenversicherungs- und Pflegeversicherungsbeiträge sind die gesetzlich festgesetzten Beitragssätze maßgebend. Bei der Berechnung der Pflegeversicherungsbeiträge ist bei Kinderlosen ein Beitragszuschlag von 0,25 % zu berücksichtigen.

Beispiel:

*Eine Betriebsrentenempfängerin ist Pflichtmitglied in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, sie ist kinderlos. Sie bezieht von den Pensionskassen A und B je eine Betriebsrentenleistung in Höhe von 120,00 €. Der Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung beträgt einschließlich Zusatzbeitrag 15,5 %. Für Kinderlose in der Pflegeversicherung 2,8 %. Jede Betriebsrente für sich überschreitet nicht 1/20 der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV. Da aber die Betriebsrenten zu addieren sind und daher die o. g. Grenze überschritten wird, sind Beiträge an die Kranken- und Pflegeversicherung abzuführen. Somit hat die Betriebsrentenempfängerin von insgesamt 240,00 € Betriebsrente Beiträge in Höhe von 44,22 € Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zu entrichten.*

Rechenweg:

*Krankenversicherung in Höhe von 37,20 € (240,00 € x 15,5 %) zzgl. Pflegeversicherung in Höhe von 6,72 € (240,00 € x 2,8 %).*

**Unter welchen Umständen wird keine Betriebsrentenleistung gezahlt?**

Je nach eingetretenem Versicherungsfall sind Nichtzahlungs- oder Ruhensvorschriften zu beachten. So führt die Nichtzahlung der gesetzlichen Rente auch zu einer Einstellung der Betriebsrente. Auch ein anteiliges Ruhen der gesetzlichen Rente findet entsprechende Berücksichtigung.

Ein paralleler Krankengeldbezug kann ebenfalls das Ruhen der Betriebsrentenleistung zur Folge haben. Bei Hinterbliebenenrentenleistungen sind Einkommengrenzen zu beachten; allerdings wird das bereits seitens der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigte Einkommen nicht erneut durch die ZVK-Sparkassen angerechnet. Darüber hinaus wird die Hinterbliebenenrentenleistung mindestens in Höhe von 35 % der eigentlichen (ungekürzten) Hinterbliebenenrentenleistung gezahlt.

## IV. Sonstiges

**Ist die Aufstockung der Betriebsrentenleistung aus der Pflichtversicherung durch die Einzahlung freiwilliger Beiträge möglich?**

Ja, und zwar im Rahmen einer freiwilligen Versicherung. Die freiwillige Versicherung kann unter Inanspruchnahme der steuerlichen Vorteile der Bruttoentgeltumwandlung ebenso genutzt werden wie unter Nutzung der Zulagenförderung („Riester-Rente“). Sofern keine Förderung gewünscht wird, kann die Beitragszahlung auch aus dem Nettoeinkommen geleistet werden („Nettoentgeltumwandlung“). Sofern Sie Interesse an einer solchen Aufstockung haben, erstellen wir Ihnen gerne ein unverbindliches Angebot.

Für die Anforderung eines unverbindlichen Angebots verwenden Sie bitte unseren Angebotsvordruck, der für Sie auf unserer Homepage unter „www.zvk-sparkassen.de“ zum Download bereitsteht. Mit der freiwilligen Versicherung sichern Sie sich eine attraktive - auch nach ggf. beendetem Beschäftigungsverhältnis fortführbare - Leistung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung.

### **Die freiwillige Versicherung ist**

#### **... günstig**

Es entfallen die Kosten für Vertrieb, Werbung, Abschluss-Provisionen und Ausschüttung von Dividenden.

#### **... einfach**

Die betriebliche Altersvorsorge wird über Ihren Arbeitgeber abgewickelt. Die Suche nach einem Finanzdienstleister entfällt. Sie erhalten Ihre betriebliche Altersversorgung aus einer Hand.

#### **... sicher**

Das Betriebsrentengesetz i. V. m. dem Altersvorsorge-Tarifvertrag-Kommunal (ATV-K) gewährleisten die rechtliche Sicherheit für die betriebliche Altersvorsorge.

#### **... flexibel**


Ob die freiwillige Versicherung neben der Altersrentenleitung auch eine Versorgung bei Erwerbsminderung oder Tod in Form von Hinterbliebenenrentenleistungen vorsehen soll, bestimmen Sie selbst. Die gewählte Risikoabsicherung für einen einmal gezahlten Beitrag kann nicht rückwirkend geändert, für jeden neu zu zahlenden Beitrag aber jederzeit verändert werden. Bei unverändertem Beitrag erhöht bzw. vermindert sich der prognostizierte Leistungsanspruch im Alter entsprechend.

Diese Information gibt das Versorgungstarifrecht des öffentlichen Dienstes zum Stand 1. August 2018 wieder. Weitere Ansprüche können hieraus nicht abgeleitet werden.

Für Fragen oder Anregungen stehen Ihnen die Mitarbeiter/innen Ihrer ZVK-Sparkassen gerne zur Verfügung.

Sie erreichen uns per  
Telefon: 04921 8994-0  
sekretariat@zvk-sparkassen.de  
www.zvk-sparkassen.de

Emder Zusatzversorgungskasse für Sparkassen  
Große Str. 58 | 26721 Emden



**Finanzgruppe**  
**ZVK-Sparkassen**

Große Straße 58  
26721 Emden