

	Seite
1. Betriebliche Altersversorgung	2
2. Unverfallbarkeit	2
2.1 Versorgungszusage ab 1.1.2018	2
2.2 Versorgungszusage nach dem 31.12.2008 bis einschließlich 31.12.2017	2
2.3 Versorgungszusage nach dem 31.12.2000 bis einschließlich 31.12.2008	2
2.4 Versorgungszusage bis einschließlich 31.12.2000	2
3. Leistungen	2
4. Höhe der Betriebsrentenanwartschaft	3
4.1 Alters- und Invaliditätsversorgung	3
4.2 Hinterbliebenenversorgung	3
4.3 Anpassung der Betriebsrente	3
5. Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung	3
5.1 Noch verfallbare Betriebsrentenanwartschaft	3
5.2 Unverfallbare Betriebsrentenanwartschaft	3
6. Sonstiges	3
6.1 Anrechnung von Renten und sonstigen Leistungen	3
6.2 Auskünfte	4
6.3 Leistungsantrag	4

Dieses Merkblatt ist zur allgemeinen Information bestimmt. Rechtsansprüche können Sie daraus nicht ableiten.

Wenn Sie weitere Fragen haben, rufen Sie uns gerne an. Um den Lesefluss zu erleichtern, verzichten wir auf

Mehrfachnennungen; die verwendeten Bezeichnungen gelten für alle Geschlechter. Ebenso gelten alle ehebezogenen Begriffe auch für eingetragene Lebenspartnerschaften.

1. Betriebliche Altersversorgung

Nach dem Betriebsrentengesetz kann ein Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aus Anlass des Arbeitsverhältnisses Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung (betriebliche Altersversorgung) zusagen. Im Zuständigkeitsbereich des KVBW haben eine solche Zusage neben dienstordnungsmäßigen Angestellten auf Probe oder Lebenszeit auch Dienstvertragsinhaber mit einzelvertraglicher Versorgungszusage nach beamtenrechtlichen Grundsätzen.

Die nachstehenden Ausführungen gelten nur dann, wenn ein solcher Angehöriger vorzeitig ohne beamtenrechtlichen Versorgungsanspruch ausgeschieden ist, z. B. durch Kündigung oder Auflösungsvertrag.

2. Unverfallbarkeit

Voraussetzung für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ist das Bestehen einer unverfallbaren Anwartschaft i. S. v. §§ 1, 1b, 30f BetrAVG. Unverfallbarkeit liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles endet und die nachfolgenden Voraussetzungen erfüllt sind. Dabei beurteilt sich der Beginn der Versorgungszusage nach dem Zeitpunkt, zu dem die o. g. Versorgungsleistungen erstmals vertraglich zugesagt wurden.

2.1 Versorgungszusage ab 1.1.2018

Unverfallbarkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis das 21. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage für ihn mindestens 3 Jahre bestanden hat. Einer längeren Betriebszugehörigkeit ohne Versorgungszusage kommt insoweit keine Bedeutung (mehr) zu.

2.2 Versorgungszusage nach dem 31.12.2008 bis einschließlich 31.12.2017

Wurden die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor dem 01.01.2018 und nach dem 31.12.2008 zugesagt, liegt Unverfallbarkeit vor, wenn

- das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 25. Lebensjahrs endet und
- die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt 5 Jahre bestanden hat.

In diesen Fällen bleibt die Anwartschaft auch erhalten, wenn die Zusage ab dem 01.01.2018 mindestens 3 Jahre bestanden hat und der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 21. Lebensjahr vollendet hat.

2.3 Versorgungszusage nach dem 31.12.2000 bis einschließlich 31.12.2008

Wurden die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor dem 01.01.2009 und nach dem 31.12.2000 zugesagt, liegt Unverfallbarkeit vor, wenn

- das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 30. Lebensjahrs endet und
- die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt 5 Jahre bestanden hat.

In diesen Fällen bleibt die Anwartschaft auch erhalten, wenn die Zusage ab dem 01.01.2009 mindestens 5 Jahre bestanden hat und der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 25. Lebensjahr vollendet hat.

2.4 Versorgungszusage bis einschließlich 31.12.2000

Wurden die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung vor dem 01.01.2001 zugesagt, liegt Unverfallbarkeit vor, wenn der Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis das 35. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage

- entweder mindestens 10 Jahre oder
- bei mindestens 12-jähriger Betriebszugehörigkeit mindestens 3 Jahre bestanden hat.

In diesen Fällen bleibt die Anwartschaft auch erhalten, wenn die Zusage ab dem 01.01.2001 mindestens 5 Jahre bestanden hat und der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 30. Lebensjahr vollendet hat.

3. Leistungen

Die betriebliche Altersversorgung erfasst nur die vom Arbeitgeber zugesagten Leistungen der **Altersversorgung, Invaliditätsversorgung und Hinterbliebenenversorgung**. Soweit andere Leistungen zugesagt sind, werden diese vom Betriebsrentengesetz nicht erfasst (z. B. Beihilfen in Geburts-, Krankheits-, Pflege- und Todesfällen). Der Leistungsfall tritt ein als

Altersversorgung

mit Ablauf des Monats, in dem die beamtenrechtliche Altersgrenze erreicht wird (ab 2012 generell Ablauf des Monats, in dem das 67. Lebensjahr vollendet wird, mit Übergangsregelungen); eine vorzeitige Altersleistung nach § 6 BetrAVG kommt nur in Betracht, wenn auch eine vorzeitige Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Anspruch genommen werden kann.

Invaliditätsversorgung

wenn und soweit eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit nach den Vorschriften des SGB VI gewährt wird oder - mangels eines gesetzlichen Rentenanspruchs - der Arbeitnehmer nach dem Zeugnis eines (Amts-) Arztes oder eines Arztes des Vertrauens des Arbeitgebers infolge Krankheit dauernd unfähig ist, die Dienstpflichten eines Dienstvertragsinhabers auszuüben.

Hinterbliebenenversorgung

nach dem Tode eines Betriebsrentenanwärters oder Betriebsrentenempfängers mit Ablauf des Sterbemonats.

4. Höhe der Betriebsrentenanwartschaft

Maßgebend ist die Versorgungszusage des Arbeitgebers nach der Dienstordnung oder dem Dienstvertrag i. V. m. dem jeweils anzuwendenden Versorgungsrecht. Für die Höhe der Betriebsrentenanwartschaft sind die Berechnungsfaktoren und die persönlichen Verhältnisse am Tag des Ausscheidens aus dem Betrieb (Stichtag) maßgebend.

4.1 Alters- und Invaliditätsversorgung

Der Anspruch besteht in Höhe eines Teilbetrages der ohne das vorherige Ausscheiden zustehenden vertraglichen Versorgungsleistung. Dieser Teilbetrag wird berechnet, indem die Dauer der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit zur möglichen Betriebszugehörigkeit ins Verhältnis gesetzt wird - vgl. Musterbeispiel. Bei Invalidität oder im Todesfall vor Erreichen der Altersgrenze darf der Anspruch jedoch nicht höher sein als der Betrag, der sich am Stichtag beim Erfüllen der sonstigen Voraussetzungen als dienstvertraglicher Versorgungsanspruch ergeben hätte (Höchstanspruch).

4.2 Hinterbliebenenversorgung

Die Hinterbliebenenversorgung errechnet sich mit einem Vomhundertsatz der Betriebsrente wegen Alters des Verstorbenen. Anspruchsberechtigte Witwen/Witwer erhalten grundsätzlich 55 %, Halbwaisen 12 % und Vollwaisen 20 %.

4.3 Anpassung der Betriebsrente

Die Betriebsrentenanwartschaft bleibt für Beschäftigungszeiten, die bis einschließlich 31.12.2017 zurückgelegt wurden, bis zum Eintritt des Leistungsfalls (vgl. Ziff. 3) unverändert.

Betriebsrentenanwartschaften, die aus Beschäftigungszeiten ab dem 01.01.2018 resultieren, werden auch in der Anwartschaftsphase dynamisiert.

Nach Eintritt des Versorgungsfalls erfolgt eine Anpassung entsprechend der beamtenrechtlichen Versorgung.

5. Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung

Bei vorzeitigem Ausscheiden findet eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung nur noch statt, wenn eine Unverfallbarkeit nicht gegeben ist (siehe unten).

5.1 Noch verfallbare Betriebsrentenanwartschaft

Die Nachversicherung nach dem Sozialgesetzbuch Sechstes Buch (SGB VI) führt der KVBW für die Dauer des Angehörigenverhältnisses beim zuständigen Rentenversicherungsträger durch. Eine (zusätzliche)

Nachversicherung bei der Zusatzversorgungseinrichtung ist seit dem 1. Januar 1999 nicht mehr zulässig.

5.2 Unverfallbare Betriebsrentenanwartschaft

Eine Nachversicherung entfällt. Die Betriebsrente darf jedoch nicht hinter dem Rentenanspruch zurückbleiben, der sich ergeben hätte, wenn für die Zeit der rentenversicherungsfreien Beschäftigung beim Arbeitgeber eine Nachversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung durchzuführen gewesen wäre; die entsprechende Vergleichsberechnung ist im Versorgungsfall aufgrund einer Auskunft des Rentenversicherungsträgers durchzuführen. Hat das Dienstverhältnis beim letzten Arbeitgeber bereits am 31. Dezember 1998 bestanden, erstreckt sich die Vergleichsberechnung auf die Zusatzrente, die sich bei einer Nachversicherung in der Zusatzversorgung nach früherem Recht ergeben hätte; auch insoweit erfolgt diese Berechnung im Versorgungsfall.

6. Sonstiges

6.1 Anrechnung von Renten und sonstigen Leistungen

Maßgebend ist die Höhe der Renten und sonstigen Leistungen bzw. der Anwartschaft am Stichtag (zur Berechnung vgl. nachfolgendes Musterbeispiel).

6.2 Auskünfte

Nach § 4a BetrAVG hat der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger dem Arbeitnehmer auf dessen Verlangen schriftlich mitzuteilen,

- ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erworben wird,
- wie hoch der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung aus der bisher erworbenen Anwartschaft ist und bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze (ab 01.01.2012 generell das 67. Lebensjahr) voraussichtlich sein wird,
- wie sich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt und
- wie sich die Anwartschaft nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses entwickeln wird.

6.3 Leistungsantrag

Eine Betriebsrente kann nur **auf Antrag** gezahlt werden. Zu gegebener Zeit muss die entsprechende Leistung beim KVBW beantragt werden.

Merkblatt Beamtenversorgung

Betriebsrente

für vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer mit Versorgungszusage nach beamtenrechtlichen Grundsätzen

Muster Beispiel (Recht Baden-Württemberg)

- . DO-Angestellter, Bes. Gr. A 11, verheiratet (vor dem 1.1.2002), 2 Kinder
- . geb. am 15.10.1964
- . BAT-Angestellter bei Sozialversicherungsträger A 01.01.1986 - 31.12.1993
- . DO-Angestellter bei Sozialversicherungsträger A 01.01.1994 - 31.01.2011
- . Ausgeschieden nach eigener Kündigung - Stichtag - 31.01.2011
- . Rentenanwartschaft zum 31.01.2011 (fiktiv) 400 €
- . Beginn der ruhegehaltfähigen Dienstzeit 01.01.1986
 - . Beamtenrechtliche Altersgrenze 31.10.2031
(Ablauf des Monats der Vollendung des 67. Lebensjahres)

Unverfallbarkeit

- . Dauer der Betriebszugehörigkeit 25 Jahre 31 Tage
- . Dauer der Versorgungszusage 17 Jahre 31 Tage
- . Unverfallbarkeit ist damit eingetreten!

Unverfallbarkeitsquotient

- . Tatsächliche Betriebszugehörigkeit 25 Jahre 31 Tage
= 25,08 Jahre
- . Mögliche Betriebszugehörigkeit 45 Jahre 304 Tage
= 45,83 Jahre
- . Unverfallbarkeitsquotient (25,08 Jahre: 45,83 Jahre x 100) = 54,72 %

Zustehende Leistung ohne vorheriges Ausscheiden

- . Ruhegehaltfähige Dienstzeit per 31.10.2031 45 Jahre 304 Tage
- . Ruhegehaltssatz per 31.10.2031 71,75 %
- . Ruhegehaltfähige Dienstbezüge, Besoldungsstand 01.01.2011
 - . Bes. Gr. A 11 Stufe 11 (Annahme)
 - . Grundgehalt 3.521,79 €
 - . Strukturzulage 79,58 €
 - . zusammen 3.601,37 €
 - . Faktor Versorgung 0,984 3.543,75 €
 - . Ehebezogener Familienzuschlag 121,06 €
 - . Insgesamt 3.664,81 €
- . Fiktives Ruhegehalt (71,75 %) 2.629,50 €
- . 54,72 % vom Gesamtbetrag - vor Rentenanrechnung - 1.438,86 €

Rentenanrechnung

• Höchstgrenze	
• Fiktive ruhegehaltfähige Dienstzeit	
15.10.1981 (nach voll. 17. LJ) - 31.10.2031 (67. Lebensjahr)	50 Jahre 17 Tage
• Fiktiver Ruhegehaltssatz	71,75 %
• Fiktives Ruhegehalt (71,75 % aus A 11 Stufe 12) = Höchstgrenze	2.687,41 €
• Fiktive Rente	400,00 €
• Fiktiver Versorgungsbezug + anzurechnende Rente (2.629,50 € + 400,00 € =)	3.029,50 €
• abzügl. Höchstgrenze	<u>2.687,41 €</u>
• Ruhensbetrag	<u>342,09 €</u>
• Gekürztes fiktives Ruhegehalt (2.629,50 € - 342,09 € =)	2.287,41 €
<u>Unverfallbare Ruhegehaltsanwartschaft (2.287,41 € x 54,72 %)</u>	<u>1.251,67 €</u>