

# Mehr wissen!

Newsletter der MetallRente Beratungseinheit

Ausgabe  
1/2005

Liebe Leser,

wir freuen uns, Ihnen die erste Ausgabe unseres Newsletters präsentieren zu können. Hier an dieser Stelle wollen wir Sie zukünftig über aktuelle Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung informieren. Die Beiträge beschäftigen sich spiegelbildlich zum Auftrag der MetallRente Beratungseinheit vorrangig mit Fragen der Entgeltumwandlung. Wir wünschen Ihnen bei der Lektüre viel Spaß und freuen uns auf Ihr Feedback.

## In dieser Ausgabe:

- Die Rentenlücke ..... Seite 1
- Mittel der Lohngestaltung ..... Seite 2
- Vermögenswirksame Leistungen ..... Seite 3
- Stichwort: Aufklärungspflichten ..... Seite 3
- Mehr wissen als Andere! ..... Seite 4

## Nicht zu vernachlässigen: Die Rentenlücke

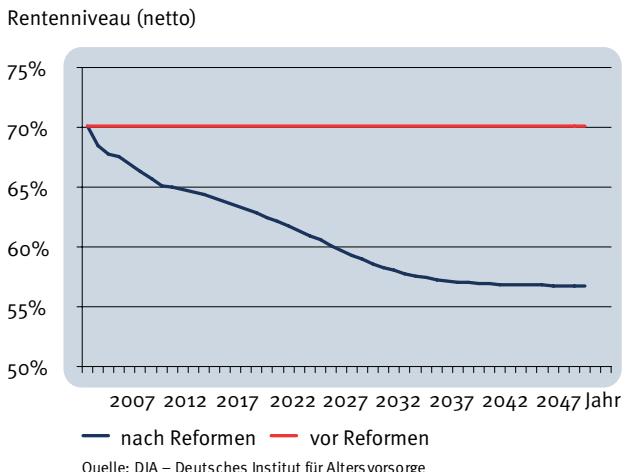
**Sie ist in aller Munde, jedoch will sie niemand wahrnehmen: die Rentenlücke. Dies belegt eine aktuelle Studie des Deutschen Institut für Altersvorsorge. Die jetzt veröffentlichten Ergebnisse zeigen, dass viele ihre Altersversorgung falsch einschätzen und damit immer noch zu wenig vorsorgen.**

Die Autoren der Studie stellen zunächst fest, dass in der Bevölkerung noch immer eine sehr vage Vorstel-

lung über das tatsächliche Versorgungsniveau aus der gesetzlichen Rentenversicherung herrscht. Den wenigsten ist bewusst, dass durch die Absenkung des Rentenniveaus im Zuge der Rentenreform 2001 sowie die Einführung des Nachhaltigkeitsfaktors die Renten bis zum Jahr 2035 weiter deutlich abgesenkt werden. Wie die folgende Graphik zeigt, sinkt das Rentenniveau eines Eckrentners von 70% des Nettoeinkommens vor den beiden Reformschritten bis 2035 auf

etwa 57%. Zudem unterschätzen die meisten Bundesbürger ihre weitere Lebenserwartung und damit den Zeitraum, über den sie ihre spätere Rente beziehen. Allein dadurch wird der Vorsorgebedarf nach Ansicht der Autoren um ca. 40% unterschätzt.

**Deutliche Einschnitte bei den Renten**



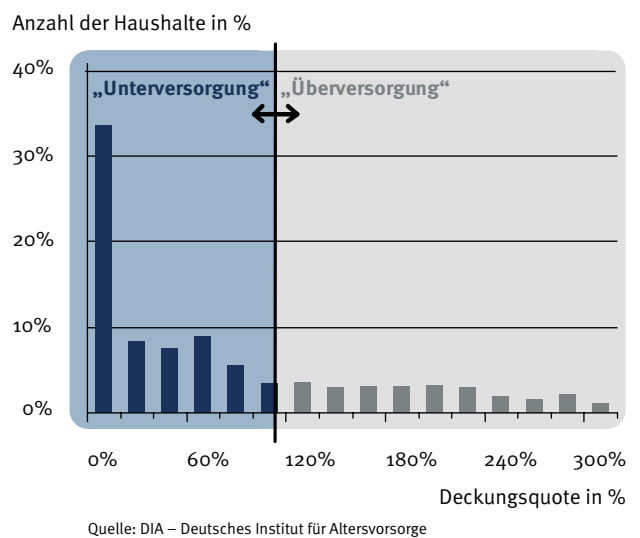
Vor diesem Hintergrund untersuchen die Autoren die Frage, ob die Haushalte genügend sparen, um die sich auftuende Rentenlücke zu schließen. Dazu rechnen sie die aktuelle Ersparnis bis zum Renteneintritt hoch und verzinsen zusätzlich das bestehende Finanzvermögen. Dieses zum Rentenbeginn zur Verfügung stehende Vermögen wird dann in eine lebenslange Leibrente umgerechnet und mit dem durch die im Zuge der beiden Reformen erhöhten Vorsorgebedarf verglichen.

Die Ergebnisse sind wenig beruhigend und in der Graphik rechts zusammengefasst: Bei fast 2/3 der Haushalte bleibt die Rentenlücke ungedeckt. Mehr als

30% der Haushalte verfügen noch über kein Vermögen und sorgen auch nicht für Ihre Zukunft vor. Sollten diese ihr Sparverhalten nicht deutlich ändern, werden sie künftig alleine auf die gravierend reduzierte staatliche Rente angewiesen sein.

Die Botschaft ist daher eindeutig: Viele Haushalte müssen ihr Sparverhalten überdenken, wollen sie im Alter ihren Lebensstandard halten und nicht alleine auf die gesetzliche Rente angewiesen sein. Durch die vielfältigen staatlichen Förderungen bietet die betriebliche Altersvorsorge mit Metallrente hier eine besonders attraktive Möglichkeit, für die eigene Zukunft vorzusorgen.

**Verteilung der Deckungslücke der privaten Haushalte**



→ Die gesamte Studie kann unter [www.dia-vorsorge.de](http://www.dia-vorsorge.de) bestellt werden.

**Entgeltumwandlung als Mittel der Lohngestaltung**

**Dass Entgeltumwandlung mehr sein kann als nur der Austausch von Entgelt gegen Versorgungsanwartschaften, wird von den Arbeitgebern zunehmend erkannt.**

Ansatzpunkt für derartige Überlegungen ist der Umstand, dass beitragsfrei umgewandelte Entgeltbestand-

teile nicht zum sozialversicherungsrelevanten Einkommen zählen. Bei einer 400-EUR-Kraft kann durch Entgeltumwandlung das sozialrechtlich relevante Einkommen auf beispielsweise 350,- EUR abgesenkt werden. Damit erhält der Arbeitgeber einen Spielraum, mehr Arbeitszeit abzurufen, ohne in die Gleitzone zu rutschen.

## Betriebliche Altersversorgung statt vL

**Mit Hilfe der Entgeltumwandlung können die verschiedensten Entgeltbestandteile steuer- und beitragsfrei in die betriebliche Altersversorgung überführt werden. Dies gilt auch für die vermögenswirksamen Leistungen (vL).**

Obwohl diese Möglichkeit bereits seit 2002 durch eine Gesetzesänderung im 5.VermBG existiert, scheinen zahlreiche Wettbewerber diese an sich recht charmante Art, sich eine zusätzliche Altersversorgung aufzubauen, erst in der letzten Zeit entdeckt zu haben. Derartige Konzepte sind auf den ersten Blick sehr attraktiv; die Probleme erschließen sich erst auf den zweiten Blick.

In der Metall- und Elektroindustrie sind bekanntlich die Tarifverträge über vermögenswirksame Leistungen

am 31.01.2005 ausgelaufen. Arbeitnehmer, die ab dem 01.02.2005 eingestellt wurden, haben demnach keinen tariflichen Anspruch mehr auf diese vL. Eine Fortführung der Tarifverträge ist noch nicht vereinbart. Will der Arbeitgeber ein solches Konzept verfolgen, empfiehlt es sich, vorab mit dem Arbeitgeberverband Kontakt aufzunehmen, um im Falle eines Tarifabschlusses ungewollte Rechtsfolgen zu vermeiden. Die MetallRente Beratungseinheit bietet ebenfalls die Umwandlung von vL in die betriebliche Altersversorgung an. Vor dem Hintergrund der ausgelaufenen Tarifverträge und der sich daraus ergebenden Ungewissheiten wird dieses Thema jedoch nicht aktiv angesprochen.

**Hätten Sie's gewusst?**

→ **Dass umgewandelte Entgeltbestandteile bei der Berechnung des anrechnungsfähigen Einkommens – etwa bei Bezug einer Hinterbliebenenrente – aus der gesetzlichen Rentenversicherung unberücksichtigt bleiben!**

## Stichwort: Aufklärungspflichten

**In der letzten Zeit gehen Vertreter verschiedener Versicherungen auf die Arbeitgeber mit dem Argument zu, den Arbeitgeber träfen im Hinblick auf die Entgeltumwandlung verschiedene Aufklärungs- und Informationspflichten.**

Arbeitgebern wird dann regelmäßig angeboten, dass sich die Agentur/Vertretung um die Aufklärung der Beschäftigten kümmern werde.

Wir weisen darauf hin, dass sich weder unmittelbar aus dem Gesetz noch aus der Rechtsprechung solche

Pflichten entnehmen lassen. Die in diesem Zusammenhang zitierten Urteile haben durchweg gesondert gelagerte Sachverhalte zur Grundlage. Auch die bisher zugunsten der Arbeitnehmer ergangenen Entscheidungen geben eine allgemeine Informationspflicht nicht her. Letztlich handelt es sich dabei um den Versuch, mit einem nicht zutreffenden Argument in bestehende Kundenbeziehungen einzubrechen. Ein vor kurzem bekannt gewordenes Urteil des Arbeitsgerichts Stuttgart beschäftigt sich erstmalig mit der Frage, inwieweit den Arbeitgeber Informationspflichten zur Tarifgestaltung des Versicherers treffen. Zwar spricht dieses Urteil

dem Arbeitnehmer einen Schadensersatzanspruch in Höhe der in diesem Fall tatsächlich angefallenen Stornokosten zu, wegen der Besonderheiten des Einzelfalles kann dieses Urteil jedoch nicht verallgemeinert werden.

Die MetallRente Beratungseinheit stellt ihren Kunden daher auf Wunsch ein Merkblatt zur Verfügung, das sich mit diesem Themenbereich explizit befasst.

→ Sie erhalten dieses Merkblatt direkt von Ihrem MetallRente-Berater. Sie können das Merkblatt auch direkt anfordern unter [metallrente@alianzpp.com](mailto:metallrente@alianzpp.com).

**Mehr wissen  
als Andere!**

## Heute: Die „Überschussverwendung“

**Die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung ergibt sich neben den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Privilegierungen auch aus der Rendite der Kapitalanlage.**

Die den Garantiezins überschreitende Rendite kann auf verschiedene Arten verwendet werden:

Die erzielten Überschüsse können entweder für die Erhöhung der Versicherungsleistung oder zur Senkung der zu zahlenden Prämie eingesetzt werden. Welche Überschussverwendungsart dem jeweiligen Vertrag zugrunde liegt, kann den Vertragsunterlagen entnommen werden. MetallRente bietet als Art der Überschussverwendung ausschließlich die Leistungserhöhung an, den so genannten „Tarifbonus“. Begründet ist dies in § 2 BetrAVG, welcher regelt, in welchem Umfang der vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer Betriebsrentenansprüche gegen seinen ehemaligen Arbeitgeber hat. Der Arbeitgeber hat für die Ansprüche des Arbeitnehmers auch dann (subsidiär) einzustehen, wenn

die Versorgung über einen externen Träger organisiert ist. Der Arbeitgeber kann die gegen ihn gerichteten Ansprüche jedoch auf das beim externen Träger vorhandene Deckungskapital begrenzen (sog. Anspruchsbegrenzung). Die wesentliche Voraussetzung hierfür ist, dass die erzielten Überschüsse ausschließlich zur Erhöhung der Leistung herangezogen werden. Und dies ist durch die Überschussverwendungsart „Tarifbonus“ bei MetallRente gewährleistet.

Auch in der Leistungsphase kommt der Überschussverwendung eine entscheidende Rolle zu. Werden die in dieser Zeit erwirtschafteten Überschüsse ebenfalls ausschließlich leistungserhöhend eingesetzt, entfällt für den Arbeitgeber die Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG. Die Bedingungen der MetallRente sind so gestaltet, dass auch dies sichergestellt ist.

**Fazit: MetallRente gestaltet in den Unternehmen die betriebliche Altersversorgung so einfach und sicher wie möglich.**

## Die MetallRente Beratungseinheit ist in ganz Deutschland präsent:



**Kontaktieren Sie Ihren  
persönlichen MetallRente-  
Berater unter  
01802 – 22 29 94 (6 Cent/Anruf)**

## Impressum

### Herausgeber:

MetallRente Beratungseinheit  
Beratung durch Allianz Pension Partners GmbH  
Nymphenburger Straße 112–116  
80636 München

### Redaktion:

Dr. Albrecht Eisenreich

### Stand:

September 2005

Stand: September 2005

Diese Broschüre wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Die Angaben beruhen auf Quellen, die wir für zuverlässig halten, für deren Richtigkeit und Vollständigkeit wir jedoch keine Gewähr übernehmen können. Zahlen und Fakten beruhen auf aktuellen Rechtsgrundlagen. Für steuerliche Fragen wenden Sie sich bitte an Ihren Steuerberater.