

Mehr wissen!

Newsletter der MetallRente Beratungseinheit

Ausgabe
2/2006

Liebe Leserinnen und Leser,

bestimmendes Thema dieses Newsletters ist der in der Metall- und Elektroindustrie vor kurzem erfolgte Tarifabschluss, mit dem die bisherigen vermögenswirksamen Leistungen zukünftig als altersvorsorgewirksame Leistungen fortgeführt werden. Bedingt durch die nach dem Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (TV avWL) möglichen Anlagarten wird die MetallRente ihr Produktspektrum demnächst um ein privates Riester-Produkt unter dem Namen MetallRente.Riester erweitern. Dieses Produkt ist selbstverständlich für alle Branchen geöffnet, die sich dem Versorgungswerk MetallRente angeschlossen haben.

In dieser Ausgabe:

- **Tarifliche und gesetzliche Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung** Seite 2
- **Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung** Seite 4
- **Attraktivität und Verbreitung der Riester-Förderung gestiegen** Seite 5
- **In eigener Sache: Zillmerung und MetallRente** Seite 6

Tarifliche und gesetzliche Entwicklungen in der betrieblichen Altersversorgung

„Die gesetzliche Rentenversicherung ist und bleibt auch in Zukunft die wichtigste Säule der Altersversorgung. Zur Sicherung des Lebensstandards im Alter ist eine Ergänzung durch betriebliche und private Altersvorsorge unerlässlich.“ Diese Aussage aus dem Koalitionsvertrag vom 11. 11. 2005 haben die Tarifparteien der Metall- und Elektroindustrie mit dem Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (TV avWL) umgesetzt.

Der bereits am 31. 01. 2005 ausgelaufene Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen findet ab dem 01. 10. 2006 mit dem TV avWL eine moderne und den Erfordernissen der Zukunft gerecht werdende Fortführung.

Außerhalb des tariflichen Bereiches sind vor allem zwei Punkte erwähnenswert: Anfang des Jahres ist ein neues Übertragungsabkommen in Kraft getreten, das erstmals auch Pensionskassen mit einbezieht. Weiter ist die Errichtung eines gesetzlichen Sicherungsfonds für Lebensversicherungen zu nennen, dem Wettbewerbspensionskassen freiwillig beitreten können.

Der Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (TV avWL)

Ab dem 01. 10. 2006 haben Beschäftigte nunmehr einen Anspruch auf eine altersvorsorgewirksame Leistung. Die Höhe dieser Leistung orientiert sich an den bisherigen vL. Vollzeitbeschäftigte erhalten jährlich 319,08 EUR, Teilzeitbeschäftigte können diesen Betrag anteilig beanspruchen. Für Auszubildende werden 159,48 EUR gezahlt.

Diese avWL müssen zwingend für Altersvorsorge aufgewendet werden. Grundsätzlich stehen den Beschäftigten zwei verschiedene Anlagearten zur Verfügung. Sie können die avWL entweder für einen privaten Riester-Vertrag verwenden oder aber – wie bisher die vL – im Wege der Entgeltumwandlung in betriebliche Altersversorgung einzahlen.

Darüber hinaus kann betrieblich noch die Möglichkeit einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung – entweder neben den bereits genannten Anlagearten oder ausschließlich – angeboten werden.

Für bestehende vL-Verträge sieht der Tarifvertrag Übergangsregelungen vor. Beschäftigte, die jetzt jedoch erstmalig einen Anspruch auf vL geltend machen wollen, können dies nicht mehr tun. Bei ihnen entsteht sofort der Anspruch auf avWL. Von dieser Regelung werden insbesondere die Auszubildenden erfasst werden, die im Herbst 2006 mit ihrer Ausbildung beginnen. Wegen der langen Laufzeiten der Verträge kann gerade dieser Personenkreis mit relativ geringen Beiträgen eine ansehnliche Leistung erhalten.

Erweiterung des Produktspektrums der MetallRente

Bedingt durch die Möglichkeit, dass die avWL auch in einen privaten Riester-Vertrag eingebracht werden können, wird MetallRente ihr Produktspektrum erweitern. Ab Oktober wird ein privates Riester-Produkt unter dem Namen MetallRente.Riester angeboten werden. Auch dieses Produkt wird mit hervorragenden Konditionen in den Markt gehen. Für die Beschäftigten ist daher kein Anlass gegeben, übereilt irgendein Riester-Produkt abzuschließen. Ein Vergleich wird sich lohnen.

Neues Übertragungsabkommen in Kraft

Wechselt ein Arbeitnehmer den Arbeitgeber, stellt sich regelmäßig die Frage, wie mit einer zwischenzeitlich begonnenen betrieblichen Altersversorgung verfahren wird. Das Betriebsrentengesetz gewährt dem Arbeitnehmer zwischenzeitlich zwar den Rechtsanspruch auf Portabilität. Die Vorschrift des § 4 BetrAVG weist jedoch einige Schwachstellen auf. So ist insbesondere zu bemängeln, dass dieser Anspruch nur dann geltend gemacht werden kann, wenn die Zusage auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach dem 31. 12. 2004 gegeben wurde.

Eine Ergänzung zu diesem Anspruch stellt das inzwischen überarbeitete Übertragungsabkommen der Versicherungswirtschaft dar. Die wesentlichen Punkte dieses Abkommens lauten wie folgt:

- Von dem Übertragungsabkommen werden im Gegensatz zum bisherigen Text nicht nur Direktversicherungen, sondern nunmehr **auch Pensionskassen** erfasst.
 - Ein **Wechsel** ist nunmehr auch **zwischen den Durchführungswegen** möglich. Dies bedeutet, dass bei einem Arbeitgeberwechsel der Arbeitnehmer vom Durchführungsweg Pensionskasse in den Durchführungsweg Direktversicherung wechseln kann.
 - Bei der Übertragung werden **keine erneuten Abschlusskosten** berechnet.
 - Ein **alter, günstigerer Rechnungszins bleibt** dem Arbeitnehmer **erhalten**. Eine nach Beginn der betrieblichen Altersversorgung erfolgte Absenkung des Höchstrechnungszinses bleibt bei der Übertragung nach dem Übertragungsabkommen ohne Folgen. Der Arbeitnehmer wird so behandelt, als hätte er die betriebliche Altersversorgung beim neuen Versorgungsträger zum alten Rechnungszins abgeschlossen.
 - Gleiches gilt auch für die **Vertragsbedingungen**. Die betriebliche Altersversorgung wird beim neuen Versorgungsträger zu den Bedingungen **weitergeführt**, die dort zum Zeitpunkt des Erstabschlusses gegolten haben.
 - Darüber hinaus wird auf eine **erneute Gesundheitsprüfung verzichtet**. Der neue Versorgungsträger übernimmt bildlich gesprochen das Risiko des bisherigen Versorgungsträgers ohne eigene Risikoeinschätzung.
- Den Text des neuen Übertragungsabkommens inklusive der notwendigen Formulare erhalten Sie bei Ihrem MetallRente-Berater. Ebenfalls erhältlich ist eine Liste der dem Abkommen beigetretenen Versicherungen und Pensionskassen.

Sicherungsfonds nunmehr gesetzlich verpflichtend

Immer wieder in der Diskussion stand und steht die nachrangige Einstandspflicht des Arbeitgebers auch für Zusagen, die über externe Durchführungswege – also Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds – organisiert werden. Im Fall der Insolvenz eines Lebensversicherungsunternehmens hat nach der gesetzlichen Regelung des § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG dann der Arbeitgeber für die entstandene Verpflichtung einzustehen.

Nunmehr ist der gesetzliche Sicherungsfonds für Lebensversicherer und Pensionskassen errichtet worden. Die Aufgaben und Befugnisse des Sicherungsfonds wurden auf Protektor übertragen. Im Insolvenzfall eines Lebensversicherungsunternehmens und ggf. einer deregulierten Pensionskasse sind alle Neu- und Bestandskunden damit über den gesetzlichen Sicherungsfonds zusätzlich abgesichert. Das Haftungsrisiko des Arbeitgebers wurde damit weiter reduziert. Für Lebensversicherer ist der Beitritt zum gesetzlichen Sicherungsfonds verpflichtend. Pensionskassen können dem Sicherungsfonds freiwillig beitreten (VAG §§ 124 ff.), sofern sie die folgenden Qualitätskriterien eines Lebensversicherers erfüllen:

- Deregulierungsstatus (u. a. gleiche Rechnungsgrundlagen wie Lebensversicherer)
- Keine Sanierungsklausel in Satzung
- Einer Vielzahl von Arbeitgebern geöffnet
- Bestimmte Solvabilitätskriterien

Wichtig: Für regulierte Pensionskassen ist ein Beitritt zum Sicherungsfonds nicht möglich, deshalb wäre wegen der Nachschusspflicht des Arbeitgebers – Sanierungsklausel – die Einführung der PSV-Pflicht nur konsequent. Sofern Sie betriebliche Altersversorgung über einen anderen Anbieter als MetallRente durchführen, informiert Sie Ihr MetallRente-Berater gerne darüber, welcher Status – reguliert oder dereguliert – gegeben ist.

Arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung – keine Sozialversicherungspflicht auch über 2008 hinaus

Die Attraktivität der Entgeltumwandlung resultiert vor allem aus der derzeitigen kompletten Abgabenbefreiung. Die umgewandelten Beträge fließen weder in die Bemessungsgrundlage zur Berechnung der Steuerschuld mit ein, noch unterliegen sie der Sozialabgabenpflicht. Nach der aktuell geltenden Rechtslage wird sich dies ab dem 01.01. 2009 ändern.

Ab diesem Zeitpunkt werden die durch Entgeltumwandlung für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung aufgewendeten Beträge bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge mit herangezogen.

Eine rein arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung wird im Gegensatz hierzu nach der aktuellen Rechtslage auch über das Jahr 2008 hinaus sozialabgabenfrei bleiben. Denn die einschlägigen Vorschriften des SGB IV beziehen in die Sozialabgabenpflicht ausschließlich die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung aus Entgeltumwandlung mit ein.

Mit dem Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (TV avWL) vom 22.04. 2006 haben die Tarifparteien der Metall- und Elektroindustrie ihren Mitgliedern eine Möglichkeit eröffnet, zumindest hinsichtlich der bisherigen vermögenswirksamen Leistungen die Personalkosten zu senken bzw. konstant zu halten und damit von der Entwicklung der Beitragssätze in der Sozialversicherung abzukoppeln.

Bei der Gestaltung der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung stehen den Unternehmen hierbei folgende Alternativen offen: Zum einen kann die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung neben den anderen Anlagearten nach dem TV avWL angeboten werden. Zum anderen kann die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung als ausschließliche Anlageart nach dem TV avWL eingeführt werden. Dies ist allerdings nur dann möglich, wenn dieser Weg für alle Beschäftigten oder bestimmte Beschäftigtengruppen vorgegeben wird. Im Ergebnis ist damit im Tarifvertrag ein „weiches Obligatorium“ enthalten. Die Attraktivität dieses weichen Obligatoriums ergibt sich aus einem Vergleich zwischen den Gesamtkosten für die vermögenswirksamen Leistungen und denen für die Leistungen nach dem TV avWL. Da bei der Gewährung der vermögenswirksamen Leistungen in vollem Umfang Sozialabgaben anfallen, bei der Gewährung der avWL als arbeitgeberfinanzierte bAV jedoch nicht, verursachen die Aufwendungen für vL für ca. 75 % der Belegschaft dieselben Kosten wie für 100 % der Belegschaft bei Zahlung als avWL.

Unternehmen, die nicht tarifgebunden sind, können diese Form der Umwidmung der avWL als Impuls für die eigene Lohngestaltung nutzen.

Hätten Sie's gewusst?

→ **Dass sich die pauschalen Abgaben für Mini-Jobs (400-Euro-Kräfte) zum 01.07. 2006 von 25 % auf 30 % erhöhen? Die Zusatzkosten steigen damit um satte 20%! Jedoch kann auch dieser Personenkreis Entgeltumwandlung betreiben. Zwar besteht für die Minijobber kein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung nach dem Betriebsrentengesetz, auf freiwilliger Basis ist dies jedoch jederzeit möglich.**

Attraktivität und Verbreitung der Riester-Förderung gestiegen

Mit dem Erreichen der dritten „Riester-Stufe“ zu Beginn des Jahres 2006 ist die Attraktivität der Riester-Förderung deutlich gestiegen.

Allerdings müssen auf der anderen Seite nunmehr 3 % des rentenversicherungspflichtigen Einkommens des Vorjahres in den Vertrag fließen, um die volle staatliche Zulage zu bekommen. Die Berechnung des tatsächlich zu leistenden Eigenbeitrags erfolgt unter Berücksichtigung der zu erwartenden staatlichen Zulage.

Im Gegensatz zur Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG (Eichel-Förderung) werden die im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung umgewandelten Beiträge weiterhin für die Bemessung von Steuern und Sozialabgaben herangezogen. Die Beiträge werden entsprechend der Systematik der betrieblichen Altersversorgung zwar ebenfalls aus den Brutto geleistet. Durch die Heranziehung der Beiträge zur Berechnung von Steuern und Sozialabgaben kommen die Beiträge jedoch wirtschaftlich betrachtet aus dem Nettoentgelt des Beschäftigten.

Bei einem privat abgeschlossen Riester-Vertrag erfolgt die Beitragszahlung unmittelbar aus dem Nettoentgelt. Da die Leistungen aus dem privaten Riester-Vertrag derzeit noch nicht für die Berechnung der Krankenversicherungsbeiträge (KVdR) herangezogen

werden, kann der private Riester-Vertrag zumindest diesbezüglich gegenüber der Riester-Förderung innerhalb der betrieblichen Altersversorgung punkten. Ob dieser Vorteil erhalten bleibt, vermag derzeit niemand abzusehen. Als markantes Unterscheidungsmerkmal lässt sich zwischen den beiden Alternativen der Inanspruchnahme der Riester-Förderung in jedem Fall die Tarifgestaltung nennen: Während im Rahmen des privaten Riester-Produkts für Neuabschlüsse seit dem 01.01. 2006 nur noch ein einheitlicher Tarif für Männer und Frauen (so genannte Unisextarife) angeboten werden darf, besteht innerhalb der betrieblichen Altersversorgung nach wie vor die Möglichkeit, unterschiedliche Tarife für Männer und Frauen anzubieten.

MetallRente wird ab Oktober 2006 ein privates Riester-Produkt unter dem Namen MetallRente.Riester in das Angebot aufnehmen. Auch dieses Produkt wird im Marktvergleich attraktiv gestaltet sein. Sofern Beschäftigte sich mit dem Gedanken tragen, ihre altersvorsorgewirksamen Leistungen nach dem TV avWL der M+E-Industrie in ein privates Riester-Produkt einzubezahlen, kann diesen nur empfohlen werden, die Markteinführung von MetallRente.Riester abzuwarten, um dann Konditionen und Leistungen zu vergleichen. MetallRente.Riester wird auch für die Beschäftigten der anderen dem Versorgungswerk MetallRente angeschlossenen Branchen zur Verfügung stehen.

Hätten Sie's gewusst?

→ **Betriebliche Altersversorgung mit MetallRente zeichnet sich nicht nur durch gute Konditionen, sondern auch durch hohe Flexibilität aus. So kann der Beschäftigte einmal jährlich seinen Beitrag geänderten persönlichen Verhältnissen anpassen.**

Die Möglichkeiten der MetallRente reichen jedoch weiter als die Anforderungen des Tarifvertrages. So ist es bei den Produkten der MetallRente möglich, einmal jährlich eine Zuzahlung in den bestehenden Vertrag zu leisten.

Hätten Sie's gewusst?

Hierfür müssen folgende Voraussetzungen gegeben sein:

- Es besteht bereits eine betriebliche Altersversorgung über MetallRente.
- Der Beschäftigte wandelt einen jährlichen Sockelbetrag um. Es spielt hierbei keine Rolle, ob dieser Betrag auf einmal oder monatlich umgewandelt wird.
- Die Zuzahlung beträgt mindestens 300,- EUR.

Mit dieser Gestaltungsmöglichkeit kann der Beschäftigte einfach und sehr effizient Guthaben aus Gleitzeit für betriebliche Altersversorgung verwenden, ohne sich in der Höhe der Zuzahlung für die Zukunft festlegen zu müssen. Für den Arbeitgeber bietet sich mit diesem als Überstundenplan bezeichneten Modell die Chance, die Höhe der angesammelten Plusstunden wieder auf ein bestimmtes Maß herunterzubringen. Gerade Firmen, die Gleitzeitvereinbarungen nach dem „Ampelmodell“ abgeschlossen haben, können so wieder ohne Arbeitszeitausfall in den grünen Bereich gelangen. Allerdings sind bei diesen Zuzahlungen die Rechnungsgrundlagen, die zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses gegolten haben, nicht garantiert. Daher sollte dieser Überstundenplan auch nur zum Abbau von Gleitzeitguthaben genutzt werden.

Für weitere Auskünfte steht Ihnen Ihr Metallrente-Berater gerne zur Verfügung.

In eigener Sache: Zillmerung und MetallRente

In den letzten Monaten ist die Kostenkalkulation und Kostenverteilung bei Produkten der betrieblichen Altersversorgung immer wieder in die Kritik geraten. Auch die Produkte der MetallRente sind davon betroffen. Stein des Anstoßes war und ist das sogenannte Zillmerungsverfahren, also die Verrechnung der Kosten mit den ersten Beiträgen.

Als Folge hieraus ergibt sich für den Versicherungsnehmer, dass bei einer Kündigung des Vertrages nach kurzer Laufzeit kein oder aber nur ein sehr geringer Rückkaufswert vorhanden ist. Hierzu ist Folgendes anzumerken:

1. Das Verfahren der Zillmerung an sich wird in keiner der in diesem Zusammenhang immer wieder zitierten Gerichtsentscheidungen in Frage gestellt.
2. Die von der MetallRente Beratungseinheit angebotenen Produkte sehen eine Verteilung der Kosten auf die ersten fünf Jahre vor. Dies entspricht den gesetzlichen Vorgaben, die für Riester-Produkte gelten.
3. Der Referentenentwurf zur Novellierung des Versicherungsvertragsgesetzes (VVG) sieht für Lebensversicherungen generell eine Kostenverteilung über die ersten fünf Jahre vor. MetallRente entspricht damit bereits heute den gesetzlichen Standards von morgen.
4. Durch die Verteilung der Kosten auf die ersten fünf Jahre ist bei MetallRente gewährleistet, dass zu jedem Zeitpunkt ein Rückkaufswert vorhanden ist, der mindestens der Hälfte der eingezahlten Beiträge entspricht. Für MetallRente hat das Urteil des BGH vom 12. Oktober 2005 damit keine praktischen Auswirkungen. Die in diesem Urteil postulierten Anforderungen werden bereits erfüllt.

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:

Juni 2006

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.