

# Mehr wissen!

Newsletter der MetallRente Beratungseinheit

Ausgabe  
3/2007

Liebe Leserinnen und Leser,

in unserem dritten regulären Newsletter in diesem Jahr informieren wir Sie vor allem über die aus unserer Sicht erfreulichen Aktivitäten des Gesetzgebers, die Entgeltumwandlung auch über 2008 hinaus beitragsfrei zu belassen. Wie immer werden wir jedoch auch den Praxisbezug in unserem Newsletter nicht zu kurz kommen lassen. Dies beinhaltet einen weiteren Blick auf aktuelle Rechtsprechung sowie Interessantes aus der täglichen Beratungspraxis. Wir wünschen Ihnen wie immer eine angenehme Lektüre.

## In dieser Ausgabe:

- **Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung auch über 2008 hinaus** ..... Seite 1
- **Verfassungsmäßigkeit des Anspruchs auf Entgeltumwandlung gerichtlich bestätigt** ..... Seite 3
- **Voraussichtliche Rechengrößen zur Sozialversicherung für 2008** ..... Seite 4
- **Gesetz zum Pfändungsschutz der Altersvorsorge in Kraft getreten** ..... Seite 5

## Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung auch über 2008 hinaus

Bereits in unserem letzten Newsletter hatten wir über die sich abzeichnende Verlängerung der Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung auch über 2008 hinaus berichtet. Zwischenzeitlich liegt der Entwurf eines „Gesetzes zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung“ vor.

### Wesentlicher Inhalt des Gesetzes

Mit dem „Gesetz zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung“ nimmt der Gesetzgeber im SGB IV bzw. in der Sozialversicherungsentgeltverordnung die Änderungen vor, um die Beitragsfreiheit der Entgelt-

umwandlung in allen Durchführungswegen sicherzustellen, soweit sie 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Deutschen Rentenversicherung nicht übersteigt. Die aktuell geltende Rechtslage wird damit unbefristet fortgeschrieben. Damit erhalten Arbeitgeber und Arbeitnehmer für ihre weiteren Planungen eine verlässliche Grundlage.

**Weiterer Regelungsinhalt**

Neben dieser sozialpolitisch bedeutsamen Regelung werden mit dem Gesetz die Vorschriften zur Unverfallbarkeit geändert. Nach der ab 1.1. 2009 geltenden Neuregelung sollen Versorgungszusagen bereits mit Vollendung des 25. Lebensjahres unverfallbar sein, sofern die Zusage seit fünf Jahren besteht. Gleichzeitig wird das Alter, ab dem für den Arbeitnehmer Rückstellungen mit bilanzieller Wirkung gebildet werden können, von 28 auf 27 Jahre abgesenkt. Ebenfalls können erst ab diesem Alter Zuwendungen an Unterstützungskassen als Betriebsausgaben geltend gemacht werden.

→ Den Text des Gesetzesentwurfs erhalten Sie als digitale Anlage zu diesem Newsletter.

**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.**

Auszug aus dem Koalitionsvertrag vom 11. 11. 2005

**Und das bringt die dauerhafte Sozialversicherungsfreiheit<sup>1</sup>:**

Arbeitnehmer (kinderlos)	
Arbeitnehmeranteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag	20,75 %
Jährliche Ersparnis	249,- Euro
In 5 Jahren	1.245,- Euro
In 10 Jahren	2.490,- Euro

Arbeitgeber	
Jährliche Ersparnis für Arbeitgeber (19,6 % SV-Beiträge)	235,20 Euro
Bei 10 Mitarbeitern In den nächsten 10 Jahren	2.352,- Euro 23.520,- Euro
Bei 30 Mitarbeitern In den nächsten 10 Jahren	7.056,- Euro 70.560,- Euro
Bei 50 Mitarbeitern In den nächsten 10 Jahren	11.760,- Euro 117.600,- Euro

<sup>1</sup> Annahmen: Jahresbeitrag in die Direktversicherung, die Pensionskasse oder den Pensionsfonds: 1.200,- Euro.

Die unterschiedlichen Prozentsätze bei Arbeitnehmer und Arbeitgeber ergeben sich daraus, dass der Arbeitnehmer 0,9 % des Beitrages alleine finanziert. In der gesetzlichen Pflegeversicherung zahlen Kinderlose einen Zuschlag von 0,25 %.

## Verfassungsmäßigkeit des Anspruchs auf Entgeltumwandlung gerichtlich bestätigt

**„Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG) ist verfassungsgemäß. Ein Arbeitgeber kann sich dieser Regelung nicht verweigern.“**

Mit Urteil vom 12. 6. 2007 – AZ: 3 AZR 14/06 – hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass der dem Arbeitnehmer seit dem 1. 1. 2002 eingeräumte Anspruch auf Entgeltumwandlung verfassungsgemäß ist. Das Gericht sah keine Veranlassung, die Frage der Verfassungsmäßigkeit des Anspruchs auf Entgeltumwandlung dem Bundesverfassungsgericht zur Entscheidung vorzulegen.

### Sachverhalt und Entscheidungsgründe

In einem Rundschreiben vom Januar 2004 setzte der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer davon in Kenntnis, dass er grundsätzlich nicht bereit sei, eine betriebliche Altersversorgung einzuführen. Ein Arbeitnehmer klagte daraufhin unter Berufung auf § 1a BetrAVG auf den Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung und einer riestergeforderten Direktversicherung. Der Arbeitgeber sah sich durch die gesetzliche Verpflichtung in seinen Grundrechten (Art. 12 und 14 GG) verletzt, u. a. weil er das Risiko einer Insolvenz des Versicherers trage. Er müsse auch dann für die Erfüllung einstehen, wenn das Versicherungsunternehmen die zugesagte Mindestleistung nicht erwirtschaftete. Dies könne zur eigenen Insolvenz führen.

### Entscheidung

Der Arbeitnehmer hatte in allen (!) Instanzen Erfolg. Das Bundesarbeitsgericht hat in Übereinstimmung mit den Vorinstanzen entschieden, dass der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung verfassungsgemäß ist. Ein Verstoß gegen das Grundgesetz liegt nicht vor. Der Arbeitnehmer hat daher Anspruch auf die geforderte Entgeltumwandlung. Das Gericht hielt die Argumente des Arbeitgebers für nicht durchgreifend.

### Praktische Auswirkungen

Unter sozialpolitischen Aspekten ist die Entscheidung zu begrüßen. Wegen des sinkenden Rentenniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung sind die Arbeitnehmer dringend darauf angewiesen, durch attraktiv gestaltete Versorgungssysteme die entstandene Versorgungslücke zu schließen. Einen wesentlichen Beitrag hierzu leistet die betriebliche Altersversorgung. Die Politik unterstützt dies durch die aller Voraussicht nach über 2008 hinaus bestehende Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung.

Trotz allem sind die Argumente des Arbeitgebers nicht völlig von der Hand zu weisen. Insbesondere der Hinweis darauf, dass der Arbeitgeber auch bei den sogenannten „externen“ Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung durch seine Subsidiärhaftung das Insolvenzrisiko des Versicherers trage, verdient eine nähere Betrachtung.

De jure lässt sich diese Subsidiärhaftung nicht ausschließen. De facto kann dieses Risiko jedoch nahezu ausgeschlossen werden. Entscheidend dafür ist die Wahl des „richtigen“ Partners für die betriebliche Altersversorgung. So sind im Konsortium der Metallrente die finanzstärksten deutschen Versicherer vertreten. Darüber hinaus sind zwischenzeitlich sämtliche Konsorten Mitglied im Sicherungsfonds der Versicherungswirtschaft (Protektor AG). Dies gilt nicht nur für den Durchführungsweg Direktversicherung, sondern auch für den Durchführungsweg Pensionskasse. Beim MetallPensionsfonds sorgt ein ausgeklügeltes Asset Liability-Management für die notwendige Stabilität.

**Fazit: Mit Metallrente sind Sie auf der sicheren Seite.**

→ Das Urteil des BAG finden Sie im Volltext auf der [Homepage des Bundesarbeitsgerichts](http://www.bundesarbeitsgericht.de) in der Rubrik Entscheidungen:  
<http://www.bundesarbeitsgericht.de>

## Voraussichtliche Rechengrößen zur Sozialversicherung für 2008

Ende September wurde der Entwurf der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung bekannt. Das Kabinett hat die Verordnung zwischenzeitlich bestätigt, die neuen Werte müssen allerdings noch vom Bundesrat beschlossen werden. In den letzten Jahren wurde die Sozialversicherungs-Rechengrößen-

verordnung vom Bundesrat ohne Änderungen beschlossen.

→ Über den Fortgang des Verfahrens werden wir Sie informieren. Den Entwurf der Verordnung erhalten Sie von Ihrem MetallRente-Berater.

Ab Januar 2008 gelten aller Voraussicht nach folgende Werte:

Jahr	Alte Bundesländer jährlich/monatlich		Neue Bundesländer jährlich/monatlich	
	2007	2008	2007	2008
BBG in der DRV und Arbeitslosenversicherung	63.000,- Euro 5.250,- Euro	63.600,- Euro 5.300,- Euro	54.600,- Euro 4.550,- Euro	54.000,- Euro 4.500,- Euro
BBG in der Kranken- und Pflegeversicherung	42.750,- Euro 3.562,50 Euro	43.200,- Euro 3.600,- Euro	42.750,- Euro 3.562,50 Euro	43.200,- Euro 3.600,- Euro
Bezugsgröße nach § 18 SGB IV	29.400,- Euro 2.450,- Euro	29.820,- Euro 2.485,- Euro	25.200,- Euro 2.100,- Euro	25.200,- Euro 2.100,- Euro

Hieraus ergeben sich folgende vorläufige Grenzen für die betriebliche Altersversorgung:

Jahr	Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
	2007	2008	2007	2008
Steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG in die Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds bis 4% BBG DRV	2.520,- Euro	2.544,- Euro	2.520,- Euro	2.544,- Euro
Anspruch auf Entgeltumwandlung bis zu	2.520,- Euro	2.544,- Euro	2.520,- Euro	2.544,- Euro
Abfindung (§ 3 BetrAVG) zulässig bis zu				
• Kapital	2.940,- Euro	2.982,- Euro	2.520,- Euro	2.520,- Euro
• Monatliche Rente	24,50 Euro	24,85 Euro	21,- Euro	21,- Euro
PSV-Schutz bis zu monatlich	7.350,- Euro	7.455,- Euro	6.300,- Euro	6.300,- Euro

## Gesetz zum Pfändungsschutz der Altersvorsorge in Kraft getreten

**Am 31. 3. 2007 ist das Gesetz zum Pfändungsschutz der Altersvorsorge in Kraft getreten. Durch dieses Gesetz wird die Lage von Selbstständigen verbessert, deren private Vorsorge bisher sowohl in der Einzelzwangsvollstreckung als auch in der Insolvenz uneingeschränkt dem Gläubigerzugriff ausgesetzt war. Dadurch sollen die Sozialhilfeträger entlastet und eine Gleichstellung von Selbstständigen mit Arbeitnehmern bzw. gesetzlich Rentenversicherten erreicht werden.**

Versicherungsverträge, die bestimmte Voraussetzungen erfüllen, können jetzt nur noch wie Arbeitseinkommen (d. h., es gelten Pfändungsfreigrenzen) gepfändet werden (§ 851c ZPO). Die Höhe des pfändungsfreien Vermögens ist in der Ansparphase und in der Leistungsphase betragsmäßig beschränkt.

Diese Regelung gilt nicht nur für Neuabschlüsse, auch bestehende Versicherungen, die so umgewandelt wer-

den, dass sie die neuen Anforderungen erfüllen, genießen den Pfändungsschutz.

Weiterhin werden durch das Gesetz jetzt auch Leistungen aus Riester-Verträgen explizit in den Pfändungsschutz einbezogen (§ 851d ZPO).

### Auswirkungen für die betriebliche Altersversorgung?

Im Bereich der betrieblichen Altersversorgung erlangt das Gesetz hingegen keine besondere Bedeutung. Für die betriebliche Altersversorgung existieren bislang schon vergleichbare Schutzmechanismen für den Versorgungsberechtigten. In der Ansparphase besteht i. d. R. kein Verwertungsrecht des Gläubigers, für laufende Rentenleistungen gelten ebenfalls Pfändungsfreigrenzen.

**Hätten Sie's gewusst?**

→ **Die Sonderkonditionen der MetallRente bleiben dem Beschäftigten auch dann erhalten, wenn der Beschäftigte aus dem Unternehmen ausscheidet und die MetallDirektversicherung oder die MetallPensionskasse privat weiterführt. Üblicherweise gehen dem Beschäftigten Sonderkonditionen, die Firmen gewährt werden, verloren, sobald er das Kollektiv verlässt, dem diese Sonderkonditionen gewährt wurden. Dies führt gerade bei privater Fortführung zu einer erheblichen Leistungsver schlechterung. Anders bei MetallRente. Hier behält der Beschäftigte die günstigen Tarife. Ein weiterer Grund, weshalb sich die Vorsorge mit MetallRente lohnt.**

## Die MetallRente Beratungseinheit ist in ganz Deutschland präsent:



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

## Impressum

### Herausgeber:

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

### Redaktion:

Dr. Albrecht Eisenreich

### Stand:

Oktober 2007

Dieser Newsletter 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.