

Mehr wissen!

Newsletter der MetallRente Beratungseinheit

Ausgabe
1/2009

Liebe Leserinnen und Leser,

2008 war für MetallRente eines der erfolgreichsten Jahre seit Bestehen des Versorgungswerkes – und das trotz der Krise. Dies zeigt eindrucksvoll, welchen Stellenwert die zusätzliche Altersvorsorge mit MetallRente mittlerweile gewonnen hat.

In diesem Newsletter gehen wir daher der Frage nach, wie sich die derzeitige Krise auf die betriebliche Altersversorgung auswirken kann. Vor dem Hintergrund der stark ansteigenden Kurzarbeit geben wir Ihnen Hinweise, welche Möglichkeiten bei der Entgeltumwandlung bei bevorstehender oder bereits eingeführter Kurzarbeit bestehen. Weiter berichten wir kurz über die Reform des Versorgungsausgleichs, die zum 1. 9. 2009 wirksam wird.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre. Bei weiterführenden Fragen stehen Ihnen zu allen Themen rund um die betriebliche Altersversorgung unsere MetallRente-Berater gerne zur Verfügung.

In dieser Ausgabe:

- **Auch in Krisenzeiten: MetallRente weiter auf Wachstumskurs** Seite 2
- **Entgeltumwandlung und Kurzarbeit** Seite 3
- **Die Vervielfältigungsregelung** Seite 4
- **Neues Versorgungsausgleichsrecht für Betriebsrenten** Seite 5
- **Noch mal Zillmerung: Revision zurückgenommen** Seite 6

Auch in Krisenzeiten: MetallRente weiter auf Wachstumskurs

Das Versorgungswerk der Metall- und Elektroindustrie hat trotz der Finanzmarktkrise im Jahr 2008 das zweitbeste Ergebnis seit Bestehen erzielt.

„Die anhaltende Dynamik in der Entwicklung von MetallRente setzt gerade in diesen Zeiten ein erfreuliches Zeichen für die Altersvorsorge“, kommentiert Heribert Karch, Geschäftsführer des Versorgungswerks, die Bilanz für 2008.

2008 haben sich knapp 50.000 Beschäftigte neu dazu entschlossen, ihre betriebliche Altersversorgung über das Versorgungswerk MetallRente zu organisieren. Dies entspricht einem Wachstum von ca. 20%. Auch immer mehr Unternehmen schließen sich dem Versorgungswerk an. So ist die Zahl der Unternehmen, die MetallRente anbieten, um ca. 2.200 auf nunmehr ca. 15.000 gewachsen.

Die Attraktivität des Versorgungswerkes zeigt sich auch an der unverändert guten Verzinsung. So bleiben die Summen aus Garantieverzinsung und laufender Überschussbeteiligung für die MetallDirektversicherung und die MetallPensionskasse im Jahr 2009, verglichen mit dem Vorjahr, mit 4,4% und 4,0% unverändert stabil. Die Gesamtverzinsung einschließlich Schlussüberschuss wird bei der MetallDirektversicherung ca. 5,1% und bei der MetallPensionskasse ca. 4,5% betragen.

„Unsere Versicherten nehmen uns als Stabilitätsanker wahr. Und das sind wir auch“, freut sich Heribert Karch.

„Die weite Verbreitung der MetallRente sorgt dafür, dass Beschäftigte bei einem Arbeitgeberwechsel ihre MetallRente beim neuen Arbeitgeber einfach fortführen können“, erläutert Tobias Pross, Chef der exklusiv für das Versorgungswerk bereitgestellten MetallRente Beratungseinheit. Dies ist gerade für Unternehmen ein starkes Argument, sich der MetallRente neu anzuschließen. „So erhalten wir auch die

Möglichkeit, den neu dem Versorgungswerk beigetretenen Arbeitgebern die Gestaltungsvielfalt der betrieblichen Altersversorgung darzustellen“, berichtet Christian Keller, der für die Berater im Süden und Osten Deutschlands verantwortlich ist. Viele Arbeitgeber verbinden mit dem Stichwort Betriebliche Altersversorgung ausschließlich die Entgeltumwandlung. „Der Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen in der Metall- und Elektroindustrie zeigt darüber hinaus, dass betriebliche Altersversorgung weitaus mehr ist als Entgeltumwandlung“, ergänzt Ludwig von Wolff, verantwortlich für die Berater der MetallRente Beratungseinheit im Norden und Westen. Zahlreiche Unternehmen haben die Umsetzung dieses Tarifvertrages zum Anlass genommen, sich insgesamt mit dem System der betrieblichen Altersversorgung zu befassen. So wurden in zahlreichen Fällen bereits geschlossene Versorgungswerke restrukturiert und mit Unterstützung der MetallRente Beratungseinheit neu aufgestellt. Gerade die Neustrukturierung gibt den Unternehmen die Möglichkeit, durch alte Versorgungsordnungen vorhandene Risiken zu minimieren und Regelungen zu finden, in denen gerade in wirtschaftlich schweren Zeiten flexibel reagiert werden kann.

Die MetallRente Beratungseinheit ist bundesweit an elf Standorten vertreten. Mit ihren 60 Mitarbeitern betreut sie ca. 3.000 Unternehmen und über 120.000 Arbeitnehmer, die sich bereits für MetallRente entschieden haben. Die Unternehmensgrößen reichen vom mittelständischen Betrieb bis zum weltweit operierenden Konzern. Die einzelnen Standorte der Metallrente Beratungseinheit ersehen Sie auf der Grafik am Ende dieses Newsletters.

Gerne beantworten wir alle Ihre Fragen rund um die Altersvorsorge. Sprechen Sie uns an!

Entgeltumwandlung und Kurzarbeit

Die derzeitige wirtschaftliche Situation zwingt viele Unternehmen, ihre Produktion an die stark gesunkene Nachfrage anzupassen.

Die Einführung von Kurzarbeit bedeutet für die Arbeitnehmer vor allem eine Einkommenseinbuße. Wenig beachtet sind weitere damit zusammenhängende Fragen, wie etwa die Fortführung der Entgeltumwandlung.

Handlungsoptionen bei Kurzarbeit

Vorrangig sollte auch bei Kurzarbeit das Ziel verfolgt werden, die Entgeltumwandlung in bisheriger Höhe aufrechtzuerhalten. Denn eine Veränderung in der Beitragszahlung wirkt sich unmittelbar auf die zu erwartende Höhe der Leistung (Kapital oder Rente) aus. Sollte eine Absenkung der Beiträge für den Arbeitnehmer dennoch unumgänglich sein, bestehen folgende Handlungsoptionen:

1. Absenken des Beitrages

In den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds kann der Arbeitnehmer den Beitrag jederzeit absenken. Durch die Einführung von Kurzarbeit dürften auch die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen gegeben sein, den Umwandlungsbetrag vor Ablauf einer Frist von zwölf Monaten zu ändern (vgl. beispielsweise § 7.2 TV EUW der Metall- und Elektroindustrie).

2. Vorübergehende Beitragsfreistellung

Denkbar ist auch, die Beitragszahlung für den Zeitraum der Kurzarbeit auszusetzen. Aus versicherungstechnischen Gründen sollte dieser Schritt jedoch ausnahmslos in Abstimmung mit dem Arbeitgeber erfolgen. MetallRente setzt sich in diesen Fällen dafür ein, dass dem Arbeitnehmer bei Wiederaufnahme der Beitragszahlung keine Nachteile, etwa durch zusätzliche Kosten, entstehen.

→ Bevor die Beitragszahlung auch nur einzelner Arbeitnehmer vorübergehend ausgesetzt wird, sprechen Sie bitte mit Ihrem MetallRente-Berater.

Problemfall „Kurzarbeit Null“

Muss das Unternehmen vorübergehend „Kurzarbeit Null“ einführen, empfiehlt es sich, die Beitragszahlung für diesen Zeitraum auszusetzen. Denn zum einen erhält der Beschäftigte in dieser Zeit kein Entgelt, das er umwandeln könnte, zum anderen kann Kurzarbeitergeld als staatliche Leistung nicht umgewandelt werden. Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Einsparungen bei der Einzahlung lassen sich weder auf Arbeitnehmer noch auf Arbeitgeberseite erzielen. Auch ist in dieser Zeit eine Fortführung aus bereits verbeitragtem und versteuertem Entgelt wenig sinnvoll. Es ließe sich allenfalls daran denken, dass die Beitragszahlung vom Arbeitgeber übernommen wird.

→ Besprechen Sie bei Einführung von „Kurzarbeit Null“ das weitere Vorgehen mit Ihrem MetallRente-Berater.

Die Vervielfältigungsregelung

Wer Sorge um seinen Arbeitsplatz hat, kümmert sich meist nicht weiter um seine Altersversorgung. Die kurzfristige Vorsorge rückt in den Vordergrund. Gedanken um die längerfristige Vorsorge treten dann oft in den Hintergrund. Dennoch sollte auch dieser Aspekt nicht vernachlässigt werden.

Denn zum einen wird auch die weitere Altersvorsorge später wieder einen exponierteren Platz im Bewusstsein einnehmen. Zum anderen bietet MetallRente in ihren Produkten über die Vervielfältigungsregel einen attraktiven Weg, gezielt und vor allem geschützt Vermögen aufzubauen. Mit dem Wegfall der Freibeträge bei Abfindungen hat diese Möglichkeit noch an Attraktivität gewonnen.

Worum geht es dabei?

Mit der Vervielfältigungsregelung lässt es der Gesetzgeber zu, dass der Arbeitnehmer einen Betrag über die eigentlichen Grenzen der steuerlichen Förderung hinaus für seine betriebliche Altersversorgung aufwenden kann. Voraussetzung ist, dass die Beitragszahlung aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses erfolgt. Motiviert ist diese Regelung dadurch, dass dem Arbeitnehmer auf diese Art und Weise die Möglichkeit eröffnet werden soll, die Beiträge, die er möglicherweise während der Dauer der Arbeitslosigkeit nicht aufbringen kann, bereits vorab zu finanzieren.

Welcher Rahmen kann dabei ausgeschöpft werden?

In welchem Umfang Beiträge steuerbegünstigt für die betriebliche Altersversorgung aufgewendet werden können, hängt von den näheren Umständen ab. Eine Grobeinteilung kann wie folgt vorgenommen werden:

Besteht bereits eine betriebliche Altersversorgung?

Hat der betreffende Arbeitnehmer bisher noch keine betriebliche Altersversorgung bzw. hat der Arbeitnehmer erst nach dem 31. 12. 2004 mit der Entgeltumwandlung begonnen, gibt ihm das Gesetz die Mög-

lichkeit, für jedes Dienstjahr ab 2005 einen Betrag in Höhe von 1.800 Euro steuerfrei für die betriebliche Altersversorgung aufzuwenden.

Beispiel: Zum 31. 12. 2008 können demnach $4 \times 1.800 \text{ Euro} = 7.200 \text{ Euro}$ steuerfrei in die betriebliche Altersversorgung eingezahlt werden.

Von diesem Betrag werden bereits in Anspruch genommene Umwandlungsbeträge abgezogen. Hat der betreffende Arbeitnehmer beispielsweise jährlich 1.200 Euro für die betriebliche Altersversorgung aufgewendet, verbleibt pro Jahr ein steuerfreier Betrag in Höhe von 600 Euro (1.800 Euro – 1.200 Euro). In obigem Beispiel können dann noch 2.400 Euro steuerfrei in die betriebliche Altersversorgung eingebracht werden.

Seitdem Abfindungen in vollem Umfang zu versteuern sind, stellt dies eine attraktive Möglichkeit dar, zumindest Teile der Abfindung sicher in der betrieblichen Altersversorgung unterzubringen, ohne sie einer Gefährdung durch Hartz IV auszusetzen.

Was ist, wenn der Arbeitnehmer eine „alte“ Direktversicherung nach § 40b EStG a. F. hat?

Bei einer „alten“ Direktversicherung berechnet sich der Vervielfältigungsbetrag wie folgt: Die Zahl der Dienstjahre wird mit 1.752 Euro multipliziert. Vom Ergebnis werden die Beiträge zu einer Direktversicherung im Jahr der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und der sechs vorangegangenen Kalenderjahre abgezogen. Der verbleibende Betrag kann mit dem Pauschalsteuersatz des § 40b EStG a. F. (20 %) eingezahlt werden.

Wie sieht es aus, wenn vor dem 1. 1. 2005 eine Pensionskassenzusage erteilt wurde?

Pensionskassenzusagen, die vor dem 1. 1. 2005 erteilt wurden, werden sowohl nach § 3 Nr. 63 EStG als auch nach § 40b EStG a. F. gefördert. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Vervielfältigung im Rahmen des § 40b EStG a. F. ist jedoch, dass im Jahr des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis zunächst der Höchstbetrag des § 3 Nr. 63 EStG ausgeschöpft wird.

Neues Versorgungsausgleichsrecht für Betriebsrenten

Am 6. 3. 2009 hat der Bundesrat das Gesetz zur Strukturreform des Versorgungsausgleichs verabschiedet. Damit kann das neue Gesetz planmäßig zum 1. 9. 2009 in Kraft treten.

Die Konsequenzen, die sich für Betriebsrenten ergeben, sind vielschichtig. Den bisherigen Einmalausgleich über die Deutsche Rentenversicherung wird es in der bisherigen Form nicht mehr geben. Im Kern sieht das Gesetz in Bezug auf Betriebsrenten eine interne Teilung der in der Ehezeit erworbenen Versorgungsanswartschaften vor. Der jeweils ausgleichsberechtigte Ehepartner erhält ein eigenes Versorgungsanrecht bei dem Versorgungsträger des ausgleichspflichtigen Ehegatten.

Auswirkungen auf Betriebsrenten

Grundsätzlich ist es Aufgabe des Versorgungsträgers, die Versorgungsanswartschaften zu teilen. Wer Versorgungsträger ist, bestimmt sich nach dem vom Unternehmen gewählten Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung. Bei Direktzusagen obliegt die interne Teilung dem Arbeitgeber. Hat sich das Unternehmen für einen externen Durchführungsweg, etwa MetallRente, entschieden, muss dieser die Teilung der Versorgungsanswartschaften vornehmen.

Die interne Teilung bewirkt, dass der Ausgleichsberechtigte den Status eines mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedenen Arbeitnehmers erhält. Die so erworbene Anwartschaft ist nach den Regeln des Betriebsrentengesetzes zu behandeln. Dies bedeutet insbesondere:

- Im Falle eines insolvenzsicherungspflichtigen Durchführungsweges sind aus dieser Anwartschaft Beiträge an den PSV zu leisten.
- Die spätere Rente ist nach § 16 BetrAVG anzupassen.
- Sämtliche mit der Teilung verbundenen Kosten tragen die Ehegatten.

→ Prüfen Sie, welche Auswirkungen diese Regelungen auf Ihr Versorgungssystem haben. Ihr MetallRente-Berater hilft Ihnen dabei.

Externe Teilung der Versorgungsanswartschaften

Ein neues Anrecht bei einem anderen Versorgungsträger (externe Realteilung) gibt es grundsätzlich nur dann, wenn sich der Versorgungsträger der ausgleichspflichtigen Person und der ausgleichsberechtigte Ehegatte darüber verständigen. Im Falle der Direktzusage bedeutet dies, dass sich der Arbeitgeber des ausgleichspflichtigen Ehegatten und der ausgleichsberechtigte Ehegatte entsprechend einigen müssen. Eine solche Einigung wird nur dann zu erzielen sein, wenn das Angebot des Arbeitgebers die abzulösende Versorgung widerspiegelt. Insbesondere wegen der aktuariellen Auswirkungen, die sich aus einer internen Realteilung ergeben, sollten auch Unternehmen, die ihre Direktzusage bisher ausschließlich innenfinanziert haben, Konzepte für eine externe Realteilung erarbeiten. Ihr MetallRente-Berater unterstützt Sie hierbei.

Ausschluss des Versorgungsausgleiches

Die Neuregelung des Versorgungsausgleichs beinhaltet auch den Ausschluss in einigen Fällen. So findet der an sich von Amts wegen durchzuführende Versorgungsausgleich bei Ehezeiten von bis zu zwei Jahren nur dann statt, wenn ein Ehegatte dies beantragt. Den Versorgungsausgleich gibt es in der Regel auch dann nicht, wenn die Differenz sämtlicher beiderseitiger Versorgungsanswartschaften gering ist (bis 1% der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV; 2009: 25,20 Euro [West]; 21,35 Euro [Ost]).

Noch mal Zillmerung: Revision zurückgenommen

Die für Mitte Januar 2009 anberaumte und mit Hochspannung erwartete Revisionsverhandlung zum Zillmerungsurteil des LAG München vom 15. 3. 2007 hat nicht stattgefunden, weil der Arbeitgeber wenige Tage vor der Verhandlung die Revision zurückgenommen hat. Damit liegt weiter kein höchstrichterliches Urteil zur Frage der Zulässigkeit der Zillmerung vor.

Zwar wäre ein höchstrichterliches Urteil wünschenswert gewesen. Da bei den von der MetallRente Beratungseinheit angebotenen Produkten des Versorgungswerkes ohnehin die Kosten auf die ersten

fünf Jahre entsprechend den Vorgaben des Versicherungsvertragsgesetzes verteilt sind, hat dies keine negativen Implikationen. Über die Mechanismen der betrieblichen Altersversorgung hat der Arbeitnehmer bei vertragsgemäßer Fortzahlung der Beiträge die Gewissheit, neben einem Beitragserhalt auch eine angemessene Verzinsung zugesagt zu bekommen.

→ Ihr MetallRente-Berater hält für Sie ein Merkblatt bereit, dem Sie auch die bisher ergangenen arbeitsgerichtlichen Entscheidungen zum Thema Zillmerung entnehmen können.

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)

Herausgeber:
MetallRente Beratungseinheit
Beratung durch Allianz Pension Partners GmbH
Seidlstraße 24–24a
80335 München

Redaktion:
Dr. Albrecht Eisenreich

Stand:
März 2009



→ Handy mit Reader-Software auf den Code richten und fotografieren.
→ Ihr Handy verbindet sich direkt mit der Website.

www.allianzpp.com

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.