

Mehr wissen!

Newsletter der MetallRente Beratungseinheit

Ausgabe
2/2009

Liebe Leser,

nach wie vor befindet sich die Wirtschaft in einer schwierigen Lage. In vielen Unternehmen ist bereits Kurzarbeit eingeführt. Die Politik unternimmt große Anstrengungen, die Zahl der Beschäftigten auch in der Krise konstant zu halten. Genannt sei beispielsweise die Verlängerung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes. Wie im Fall der Kurzarbeit mit der Entgeltumwandlung umgegangen werden kann, erläutern wir nachfolgend. MetallRente bietet hierzu inzwischen eine mit dem Konsortium abgestimmte attraktive Gestaltungsmöglichkeit an. Aber auch die Tarifparteien stellen mit den ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln geeignete Instrumente zur Bewältigung der Krise zur Verfügung. Dies zeigt der Abschluss eines Tarifvertrages zum flexiblen Übergang in die Rente in der Metall- und Elektroindustrie. Auch die Altersteilzeit wird in vielen Unternehmen wieder als Mittel der Personalplanung entdeckt. Damit einher geht auch der Bedarf nach attraktiven Insolvenz-sicherungsmöglichkeiten.

Zwar rückt in Zeiten der Krise die Altersversorgung aus dem Blickfeld. Die langfristig wirkenden Veränderungen in der Gesellschaft dürfen jedoch nicht vernachlässigt werden. Wir zeigen Ihnen in dieser Ausgabe (krisensichere) Wege auf, auch diesen Aspekt zielgerichtet anzugehen.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

In dieser Ausgabe:

- **Versicherungsschutz bei Kurzarbeit** Seite 2
- **MetallRente.BU – insbesondere für Auszubildende
interessant und wichtig** Seite 3
- **Konkretisierung des Flexi-II-Gesetzes durch die
Sozialversicherungsträger** Seite 5
- **Praxisbericht TV avWL** Seite 6

Versicherungsschutz bei Kurzarbeit

MetallRente bietet eine einfache Lösung zur Aufrechterhaltung des Versicherungsschutzes bei Kurzarbeit. Bereits im letzten Newsletter haben wir auf die Gestaltungsmöglichkeiten hingewiesen, die die Beschäftigten bei drohender Kurzarbeit haben. Zwischenzeitlich stellt MetallRente ein mit dem Konsortium abgestimmtes Verfahren zur Verfügung, mit dem der Versicherungsschutz für die Dauer der Kurzarbeit aufrechterhalten werden kann.

Bei Einführung von Kurzarbeit bieten sich folgende Möglichkeiten:

Vereinbartes Aussetzen der Beitragszahlung für die Dauer der Kurzarbeit

Vereinbaren Arbeitgeber und Beschäftigter, dass für die Dauer der Kurzarbeit die Beiträge zur MetallRente komplett ausgesetzt werden, gilt Folgendes:

Die Versicherungsleistung bleibt während der Kurzarbeitsphase zunächst in voller Höhe bestehen, ermäßigt sich aber nach der Kurzarbeitsphase entsprechend den nicht gezahlten Beiträgen. Hierüber erhalten Arbeitgeber und Mitarbeiter eine schriftliche Dokumentation. Nach dem Ablauf der Kurzarbeit wird die ursprüngliche Entgeltumwandlungsvereinbarung ohne weiteres Zutun wieder fortgesetzt.

→ Soll die Beitragszahlung für die Dauer der Kurzarbeit ausgesetzt werden, ist dies gesondert zu vereinbaren. Die entsprechende Ergänzung der Entgeltumwandlungsvereinbarung erhalten Sie von Ihrem MetallRente-Berater.

Nachzahlung der Beiträge ist möglich

Es ist möglich, die nicht gezahlten Beiträge nach dem Ende der Kurzarbeit durch die zusätzliche Umwandlung von Entgelt und ggf. den Arbeitgeberzuschuss nachzuzahlen. Leistungseinbußen durch das Aussetzen der Beitragszahlung während der Kurzarbeit werden damit vermieden. Die im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG bzw. § 40b EStG jeweils im Kalenderjahr maßgeblichen steuerlichen Höchstbeträge sind hierbei zu beachten (vgl. hierzu die steuerlichen Hinweise in der Entgeltumwandlungsvereinbarung).

→ Die Einzelheiten der Nachzahlung werden in einer weiteren Zusatzvereinbarung zur Entgeltumwandlungsvereinbarung geregelt. Auch diese Zusatzvereinbarung erhalten Sie von Ihrem MetallRente-Berater.

Leistungsfälle während der Kurzarbeit

Bei eventuellen Leistungsfällen während der Kurzarbeitsphase werden die ausstehenden Beiträge mit der Versicherungsleistung verrechnet.

Keine zusätzlichen Kosten

Die vorübergehende Beitragsfreistellung wegen Kurzarbeit im Rahmen dieser Aktion erfolgt ohne Abschläge und zusätzliche Kosten für die Mitarbeiter. MetallRente zeigt auch hier seine Stärke als Versorgungswerk der Metall- und Elektroindustrie.

Verlängerung des Kurzarbeitergeldes beschlossen

Das Bundeskabinett hat sich am 20. 5. 2009 zur Bewältigung der Wirtschaftskrise auf eine Ausweitung des Kurzarbeitergeldes verständigt. Danach kann Kurzarbeitergeld künftig bis zu 24 Monate gezahlt werden. Außerdem haben Unternehmen die Möglichkeit, ab dem siebten Monat die Sozial-

versicherungsbeiträge voll von der Bundesagentur für Arbeit übernehmen zu lassen. Dies teilt das Bundesarbeitsministerium mit. Die Änderungen sollen mit Wirkung vom 1. 7. 2009 in Kraft treten und befristet bis zum 31. 12. 2010 gelten.

Sonderfall Kurzarbeit „Null“

Bei Kurzarbeit „Null“ bezieht der Beschäftigte überhaupt kein Arbeitsentgelt, sondern ausschließlich Kurzarbeitergeld. In diesem Fall müssen die Arbeitsvertragsparteien keine Änderung der bestehenden Entgeltumwandlung vereinbaren. Sobald erneut Entgelt gezahlt wird, gelten die Regelungen der getroffenen Entgeltumwandlungsvereinbarung automatisch wieder.

Auch im Fall der Kurzarbeit „Null“ gelten die zuvor beschriebenen Rahmenbedingungen. Zusätzlich besteht zur Aufrechterhaltung des vollen Versicherungsschutzes für die Mitarbeiter die Möglichkeit, die Beiträge – grundsätzlich über den Arbeitgeber – selbst zu zahlen.

Information des Arbeitgebers an die Verwaltung von MetallRente

Um einen reibungslosen Ablauf der Beitragsfreistellung und der Wiederaufnahme der Beitragszahlung zu gewährleisten, ist es notwendig, dass die Verwaltung von MetallRente die entsprechenden Informationen vom Arbeitgeber erhält. Hierzu hat MetallRente ein Formular entwickelt, das Sie von Ihrem MetallRente-Berater erhalten.

Nach § 8.1 des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung in der Metall- und Elektroindustrie muss eine andere Direktversicherung als die der MetallRente der MetallDirektversicherung in Kosten und Leistungen mindestens dieser entsprechen. Eine Beitragsfreistellung im Fall der Kurzarbeit darf aus diesem Grund zumindest bei einer anderen Direktversicherung zu keinen weiteren Kosten führen.

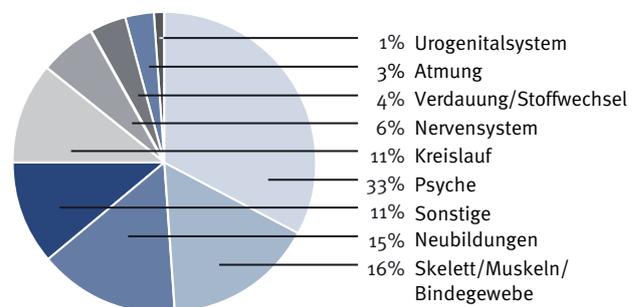
MetallRente.BU – insbesondere für Auszubildende interessant und wichtig

Mit dem Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (TV avWL) haben die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie einen entscheidenden Impuls zur Förderung der Altersvorsorge gegeben.

Auszubildende, die mit dem Eintritt in das Berufsleben verständlicherweise andere Schwerpunkte als die Altersversorgung setzen, werden so an die mit der Altersversorgung zusammenhängenden Fragestellungen herangeführt.

Genauso wichtig ist es jedoch, sich mit der Frage der Erhaltung der Erwerbsfähigkeit bis zum Erreichen der Altersgrenze zu befassen. Der Absicherung des Einkommens muss vor dem Hintergrund der weiteren Lebensplanung eines jeden erhöhte Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Ursachen für Erwerbsminderung*



* Prozentualer Anteil einzelner Krankheiten.
Quelle: DRV, „Rentenversicherung in Zahlen 2008“.

Seit 2005: Privater BU-Schutz mit MetallRente

MetallRente bietet seit 2005 mit MetallRente.BU eine attraktive Möglichkeit, die eigene Erwerbsfähigkeit abzusichern. Hierbei handelt es sich um eine private Absicherung außerhalb der betrieblichen Altersversorgung. Dieser Weg wird auch von den Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie mitgetragen. Denn aus einer nachträglich aufgenommenen Protokollnotiz zum Tarifvertrag Entgeltumwandlung ergibt sich, dass der Arbeitgeber seiner tarifvertraglichen Verpflichtung zum Angebot eines umfassenden Schutzes auch dann nachkommt, wenn er den Beschäftigten beispielsweise auf die private MetallRente.BU verweist.

Die Vorteile einer privaten Absicherung liegen auf der Hand:

- Der BU-Schutz ist unabhängig vom Bestehen des Arbeitsverhältnisses. Bei Arbeitgeberwechsel ist keine erneute Gesundheitsprüfung erforderlich.
- Eine einmal gewährte Einstufung bleibt auch bei einer Änderung der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit erhalten.
- Gesundheitsfragen werden ausschließlich zwischen dem Beschäftigten und MetallRente erörtert.

Neue Annahmerichtlinien für Azubis seit 2008

Im Zuge der zum 1. 1. 2008 in Kraft getretenen VVG-Reform hat MetallRente auch die Annahmerichtlinien

für Auszubildende und Studenten geändert. Auszubildende, die nach dem Zielberuf in Berufsgruppe 3 einzuordnen wären, werden der besseren Berufsgruppe 2 zugeordnet. Studenten werden grundsätzlich der Berufsgruppe 1 zugeordnet.

Besonders wichtig: Alle Auszubildenden/Studenten genießen sofortigen Schutz bei Eintreten von Berufsunfähigkeit.

Abweichungen vom beschriebenen Verfahren können sich dann ergeben, wenn der Zielberuf oder das Studium überhaupt nicht gegen das Risiko der Berufsunfähigkeit versicherbar wäre.

→ Ihr MetallRente-Berater informiert Sie über die Möglichkeiten der BU-Absicherung bei Auszubildenden.

Deshalb ist die private BU-Absicherung vorteilhaft:

1. Die Entgeltumwandlung kann voll für die Altersversorgung genutzt werden.
2. Gesundheitsfragen werden ohne Beteiligung des Arbeitgebers erörtert.
3. Den Arbeitgeber trifft für die unzutreffende Beantwortung von Gesundheitsfragen keine Verantwortung.
4. Bei Arbeitgeberwechsel muss keine erneute Gesundheitsprüfung erfolgen.

Broschüre „Versorgungsausgleich: Das neue Recht“ erhältlich

Im letzten Newsletter hatten wir Sie über die Neuerungen des Versorgungsausgleichs, die zum 1. 9. 2009 in Kraft treten werden, informiert. Das neue Versorgungsausgleichsrecht findet dann Anwendung, wenn der Scheidungsantrag ab dem 1. 9. 2009 gestellt wird. Die Deutsche Rentenversicherung hat zwischenzeitlich eine Broschüre

erstellt, die über die wesentlichen Neuerungen informiert. Diese Broschüre kann direkt von der Deutschen Rentenversicherung bezogen werden. Sie steht ebenfalls zum kostenlosen Download auf der Internetseite der Deutschen Rentenversicherung zur Verfügung. Auf Wunsch erhalten Sie die Broschüre auch von Ihrem MetallRente-Berater.

Konkretisierung des Flexi-II-Gesetzes durch die Sozialversicherungsträger

Am 31. 3. 2009 haben die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger das seit längerem angekündigte Rundschreiben zur Konkretisierung des Flexi-II-Gesetzes veröffentlicht.

In unserem Sondernewsletter hatten wir bereits über den Entwurf dieses Rundschreibens vom 9. 2. 2009 berichtet. Das endgültige Rundschreiben enthält gegenüber der Entwurfsfassung einige wesentliche Änderungen, die wir nachfolgend darstellen:

Anlage des Wertguthabens

Bei der Frage, wie die Wertguthaben anzulegen sind, verweist das Gesetz auf die §§ 80 ff. SGB IV. Unklar war, in welchem Umfang diese Vorschriften, die die Vermögensanlage der Sozialversicherungsträger regeln, Anwendung finden.

In ihrem Schreiben vom 31. 3. 2009 stellen die Sozialversicherungsträger heraus, dass die Kapitalanlage nach den strengen Vorschriften der §§ 80 ff. SGB IV im Wesentlichen bei Partizipationsmodellen gelten. Bei diesen Modellen richtet sich die Höhe des für die Freistellung zur Verfügung stehenden Kapitals ausschließlich nach dem Wert der Kapitalanlage. Anlageverluste sind dabei nicht ausgeschlossen.

Bei sogenannten Verzinsungsmodellen, bei denen der

Arbeitgeber eine bestimmte Verzinsung garantiert, kann die Kapitalanlage freier gestaltet werden. Letztlich trägt dann der Arbeitgeber das Risiko, dass mit Beginn der Freistellung das benötigte Kapital vorhanden ist.

→ Entscheiden sich die Betriebsparteien für ein Konzept, das den strengen Anlagevorschriften der §§ 80 ff. SGB IV genügt, erhalten sie sich auf arbeitsrechtlicher Ebene die volle Gestaltungsfreiheit. Mit demselben Kapitalanlagekonzept können dann zulässige, sachlich begründete Differenzierungen vorgenommen werden.

Kapitalanlagevorschriften als Schutzgesetz für den Arbeitnehmer

Völlig überraschend haben die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger in dem nun veröffentlichten Text die Kapitalanlagevorschriften als Arbeitnehmerschutzgesetz qualifiziert. Nach Auffassung der Sozialversicherungsträger soll die Nichtbeachtung dieser Vorschriften Schadensersatzansprüche auslösen können. Welche praktische Bedeutung dies haben wird, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt nicht abschätzen. In jedem Fall kann durch eine geeignete Kapitalanlage ein hieraus resultierendes Risiko ausgeschlossen werden.

Sonderfall Altersteilzeit

Die im Rahmen des Flexi-II-Gesetzes beschlossenen Änderungen für Wertkonten betreffen auch bestehende Altersteilzeitregelungen. Die für die Altersteilzeitarbeit als besondere Form der flexiblen Arbeitszeit im Rahmen von Wertguthabenvereinbarungen geltenden versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Regelungen ergeben sich aus dem gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 9. März 2004, das demnächst aktualisiert wird.

Für die Rückdeckung der Verpflichtungen aus Altersteilzeit stehen neben den klassischen Versicherungsprodukten auch kostengünstige Fondslösungen zur Verfügung, die über Garantiemechanismen auch den Kapitalerhalt gewährleisten.

Sie erhalten weiterführende Informationen über die verschiedenen Anlagekonzepte, Insolvenzschutzmechanismen und Kosten von Ihrem MetallRente-Berater.

Aktueller Stand zum geplanten BMF-Schreiben

Bereits im September letzten Jahres hat das BMF den Entwurf eines Schreibens veröffentlicht, in dem die Inhalte des Flexi-II-Gesetzes aus steuerlicher Sicht

konkretisiert wurden. Das BMF hat bereits mehrfach angekündigt, alsbald nach Veröffentlichung des Rundschreibens der SV-Träger das BMF-Schreiben zu veröffentlichen. Dies ist bisher jedoch noch nicht geschehen.

Hätten Sie's
gewusst?

→ **Dass in wirtschaftlich schwierigen Zeiten wie diesen Betriebsrentenanpassungen nach § 16 BetrAVG auch zu Recht unterbleiben können? Denn nach § 16 Abs. 1 BetrAVG erfolgt die Entscheidung über die Höhe der Anpassung insbesondere unter Berücksichtigung der Belange des Versorgungsempfängers, aber auch unter Wahrung der Interessen im Hinblick auf die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers. Demnach können Arbeitgeber, die mit wirtschaftlichen Schwierigkeiten zu kämpfen haben, eine Betriebsrentenanpassung zu Recht auch unterlassen. Ob die unterlassene Betriebsrentenanpassung zu Recht erfolgte oder nicht, ist allerdings stets eine Einzelfallentscheidung. In den Fällen, in denen die Ansprüche auf Betriebsrenten in hohem Maße ausfinanziert und die betriebliche Altersversorgung externen Dienstleistern übertragen ist, wird diese Fallgestaltung allerdings kaum einschlägig sein. Die Ausfinanzierung der Pensionsansprüche hilft damit auch den Beschäftigten.**

Praxisbericht TV avwL

Seit dem 1. 10. 2006 ist in der Metall- und Elektroindustrie der Tarifvertrag altersvorsorgewirksame Leistungen in Kraft. Mit diesem Tarifvertrag wurden die bisherigen vermögenswirksamen Leistungen durch einen Beitrag zur Altersvorsorge ersetzt.

Nach wie vor ist das Interesse an der Umsetzung dieses Tarifvertrages mit den verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten sehr hoch. Grund genug, an dieser Stelle von Zeit zu Zeit einen Praxisbericht zu erstatten.

Arbeitgeberfinanzierte Variante weiter hoch im Kurs

Auch nach zweieinhalb Jahren Tarifvertrag avwL entscheiden sich weiterhin Unternehmen, die avwL

als arbeitgeberfinanzierte Variante anzubieten. Dies ist umso bemerkenswerter, als dass sich eine Vielzahl der Unternehmen, die jetzt den Weg der Betriebsvereinbarung gehen, bei Inkrafttreten des Tarifvertrages avwL bewusst gegen den Abschluss einer Betriebsvereinbarung entschieden haben. Als Grund hierfür wird die Möglichkeit der Kostensenkung gesehen. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten wird jedes Einsparpotenzial genutzt. Letztlich lassen sich mit dem Tarifvertrag avwL ohne jede größere Anstrengung nur durch Anwenden bestehender gesetzlicher Regelungen Kosten senken. Als zweites gewichtiges Argument wird von den Unternehmen die einfache Umsetzung genannt. Die gesamten Abwicklungsprozesse wurden bereits bei Implementierung von MetallRente installiert. Es kann damit auf die bekannte Verwaltungsplattform aufgesetzt werden. Und mit den in diesem Zusammen-

hang angebotenen E-Services können Adressänderungen etc. von den Firmen selbst angestoßen werden. Aktualität ist so stets gewährleistet.

Kombination der avWL mit anderen bAV-Systemen

Mit den Leistungen nach dem TV avWL lassen sich, so zeigt der Blick in die Praxis, auch weitergehende Systeme gestalten. Viele Unternehmen nutzen die Leistungen nach dem TV avWL als einen „Grundbaustein“, um bestehende Kleinstzusagen in eine lukrative betriebliche Altersversorgung zu integrieren. Dies geschieht in der Regel dadurch, dass die avWL arbeitgeberseitig auf beispielsweise 40 Euro erhöht werden. Mit dieser Erhöhung kompensiert der Arbeitgeber die Schließung bestehender kleinerer innerbetrieblicher Versorgungswerke. Durch zusätzliche Komponenten, wie etwa die sofortige Unverfallbarkeit dieser zusätz-

lichen Arbeitgeberleistung, ist die Umstellung für die Beschäftigten doppelt attraktiv. Voraussetzung für den Aufbau einer ablösenden betrieblichen Altersversorgung ist, dass die Beschäftigten auch den Wechsel von den vermögenswirksamen Leistungen (vgl. Übergangsregelung des § 5 TV avWL) auf die avWL vollziehen. In den Unternehmen, in denen die avWL auf die beispielhaft genannten 40 Euro aufgestockt werden, gelingt dies meist mühelos. Zuschüsse zur betrieblichen Altersversorgung können darüber hinaus befristet oder an unternehmerische Kennzahlen gekoppelt werden. Damit erhält sich der Arbeitgeber die notwendige Flexibilität. Die Produktwelt von MetallRente kann diese Flexibilität ohne Weiteres nachvollziehen.

→ Ihr MetallRente-Berater stellt Ihnen – gerne auch anhand von Praxisbeispielen – geeignete Konzepte für Ihr Unternehmen vor.

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
Seidlstraße 24–24a
80335 München

Redaktion:

Dr. Albrecht Eisenreich

Stand:

Juni 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.