

Mehr wissen!

Newsletter der MetallRente Beratungseinheit

Ausgabe 3/2011

Liebe Leserinnen und Leser,

kurz nach der Sommerpause steht die dritte Ausgabe des MetallRente-Newsletters in diesem Jahr an. Der Newsletter zeichnet sich durch zwei Schwerpunkte aus. Zum einen informieren wir Sie über Änderungen bei der MetallRente.BU. Das Risiko der Berufsunfähigkeit ist immer noch unterschätzt. Die Hürden, eine gesetzliche Rente wegen Erwerbsminderung zu erhalten, sind enorm hoch. Umso wichtiger ist deshalb eine private Absicherung. Als zweiten Schwerpunkt behandeln wir nochmals die sich abzeichnenden Änderungen in der betrieblichen Altersversorgung. Es sind dies die Anhebung des frühest möglichen Rentenalters auch in der betrieblichen Altersversorgung sowie die Absenkung des Garantiezinses auf 1,75 % zum 1.1. 2012.

Um jedoch auch die Praxis ausreichend zu Wort kommen zu lassen, beginnen wir diesen Newsletter mit einem Praxisbericht.

Wir wünschen Ihnen wie immer eine angenehme Lektüre.

In dieser Ausgabe:

- | | |
|--|---|
| ➔ Praxisbericht: Matching Contribution als Anreiz für die Entgeltumwandlung
Seite 2 | ➔ Nachgefragt: Zur Bedeutung der bevorstehenden Absenkung des Garantiezinses
Seite 6 |
| ➔ Verbesserungen in der MetallRente.BU
Seite 3 | ➔ Kleines Finanzweltlexikon: Socially Responsible Investments (SRI) – verantwortungsvoll investieren
Seite 7 |
| ➔ Erhöhung des Mindestzusagealters von 60 auf 62: erste Hinweise zur praktischen Handhabung
Seite 5 | ➔ Update Steuervereinfachungsgesetz
Seite 8 |

Praxisbericht: Matching Contribution als Anreiz für die Entgeltumwandlung

Die derzeit wieder aufkommende Diskussion um Altersarmut und Mindestrente zeigt eines deutlich: Eigenverantwortliche Vorsorge ist wichtiger denn je. Die nachfolgenden Ausführungen spiegeln die Erfahrungen der MetallRente Beratungseinheit wider, wie Arbeitgeber durch verschiedene Anreize die Bereitschaft zur Vorsorge mit MetallRente erhöhen. Dabei geht es in allen Fällen darum, die Eigenvorsorge der Beschäftigten – evtl. auch zeitlich befristet – zu fördern. Reine arbeitgeberfinanzierte Systeme sind nicht Thema der Abhandlung.

Weshalb überhaupt ein Arbeitgeberbeitrag?

In den ersten Jahren der MetallRente war für viele Arbeitgeber die Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge die Motivation, MetallRente im Unternehmen aktiv zu kommunizieren. Ein gesetzlicher Anspruch auf Entgeltumwandlung besteht seit dem 1.1. 2002. Den Wunsch des Beschäftigten nach einer betrieblichen Altersversorgung konnte ab diesem Zeitpunkt kein Arbeitgeber mehr begründet zurückweisen. Die zum Teil beobachtete Zurückhaltung bei der Kommunikation ließ sich mit der Befürchtung, unabsehbare Risiken einzugehen, erklären.

Nach erfolgreichen 10 Jahren MetallRente hat sich dieses Bild völlig gewandelt. Viele Personalverantwortliche nutzen inzwischen selbst die MetallRente zur eigenverantwortlichen Vorsorge. Die betriebliche Altersversorgung mit MetallRente ist heutzutage ein selbstverständlicher Baustein erfolgreicher Personalarbeit. Diese veränderte Sichtweise bringt es automatisch mit sich, dass zahlreiche Unternehmen den Beschäftigten einen Teil der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge als Zuschuss zugutekommen lassen. Auf diese Art und Weise wird die Eigenvorsorge der Beschäftigten belohnt. Gleichzeitig gibt dies den Personalverantwortlichen die Möglichkeit, positive Akzente zu setzen.

Ausgestaltung eines Zuschusses

In welcher Höhe und nach welchen Kriterien ein Zuschuss gezahlt wird, hängt von der Motivation zur Zahlung des Zuschusses ab.

Gerade mittelständische Unternehmen nutzen einen Zuschuss, um alte binnenfinanzierte Versorgungswerke abzulösen. Der Zuschuss ist dann so bemessen, dass er die durch die Entgeltumwandlung erworbene Rentenanwartschaft in dem Maß erhöht, in dem der Beschäftigte Ansprüche aus der nun geschlossenen Direktzusage erworben hätte. Idealerweise werden der Arbeitgeberbeitrag und der Beitrag des Beschäftigten aus Entgeltumwandlung technisch in einem Vertrag geführt. Hierzu ist jedoch ein Gleichlauf der Rahmenbedingungen notwendig. Dies bringt in Bezug auf den Arbeitgeberzuschuss die sofortige vertragliche Unverfallbarkeit mit sich. Auch sollte aus sozialversicherungsrechtlichen Erwägungen heraus darauf geachtet werden, dass die Summe aus Arbeitgeberbeitrag und Beitrag aus Entgeltumwandlung den Betrag von 4% der Beitragsbemessungsgrenze der DRV West nicht überschreitet.

Ein Arbeitgeberzuschuss ist auch ein geeignetes Mittel, die Beteiligungsquote bei der betrieblichen Altersversorgung zu erhöhen. Der Arbeitgeber kann einen Festbetrag als Zuschuss gewähren, oder beispielsweise pauschal einen Zuschuss in Höhe von 10% des Umwandlungsbetrages. Sehr häufig sind in der Praxis Modelle anzutreffen, die einen nach der Umwandlungshöhe gestaffelten Zuschuss vorsehen. Ein von einem Eigenbeitrag losgelöster Zuschuss wird oft in Zusammenhang mit den altersvorsorgewirksamen Leistungen nach dem Tarifvertrag avWL der Metall- und Elektroindustrie gezahlt. Viele Unternehmen erhöhen die avWL auf 30,- Euro. In der Regel geschieht dies durch eine Betriebsvereinbarung.

Fazit: Die mit den Arbeitgeberzuschüssen verfolgten Ziele lassen sich nur dann erreichen, wenn die freiwillige Arbeitgeberleistung auch durch die Beschäftigten die entsprechende Wertschätzung erfährt. Dies ist in der Regel dann gewährleistet, wenn der Zuschuss an einen bestimmten Eigenbeitrag gekoppelt ist. Eine isolierte Arbeitgeberleistung wird meist nur in der Anfangszeit als echte Zusatzleistung empfunden. Aus diesem Grund kann auch daran gedacht werden, die Arbeitgeberleistung von Zeit zu Zeit auf den Prüfstand zu stellen.

Mit der Möglichkeit eines Zuschusses lassen sich neue Wege in der weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung beschreiten. In Unternehmen, die die Entgeltumwandlung ohne weiteren Zuschuss anbieten, ist eine Teilnahmequote von 20–30% zu beobachten. Mehr Beschäftigte lassen sich meist nur schwer zur Entgeltumwandlung motivieren. Angesichts der sozialpolitischen Notwendigkeit einer zusätzlichen Altersvorsorge ist dies jedoch unbefriedigend.

Eine Steigerung der Teilnahmequote kann durch Instrumente wie den Tarifvertrag avWL erreicht werden. Kombiniert mit einem Zuschuss, der von der Höhe des Eigenbeitrags abhängt, erreicht auch die Beitragszahlung des Einzelnen ein Niveau, das eine ausreichende Altersleistung sicherstellt.

➔ Sprechen Sie Ihren MetallRente-Berater an. Ihr MetallRente-Berater erörtert mit Ihnen die verschiedenen Handlungsoptionen.

Verbesserungen in der MetallRente.BU

Zusätzlich zur Altersabsicherung über MetallRente.bAV sollten sich Beschäftigte auch zu einer Absicherung der Erwerbsfähigkeit entschließen. Die Erwerbsminderung ist ein oft unterschätztes und wenig beachtetes Risiko. Sie kann jeden treffen und unvorhersehbar etwa durch Unfall oder Krankheit eintreten. Für Beschäftigte, die nach dem 1. 1. 1961 geboren sind, ist nach den Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung Erwerbsminderung erst dann gegeben, wenn keine Tätigkeit mehr als drei Stunden am Tag ausgeübt werden kann. Einen Berufsschutz gibt es nicht. Letztlich kann damit auf jede Tätigkeit verwiesen werden.

MetallRente.BU als Privatvertrag

MetallRente.BU ist als Privatvertrag ausgestaltet. Sie ist damit unabhängig von einer bestehenden betrieblichen Altersversorgung und kann damit auch von Beschäftigten abgeschlossen werden, die zwar in einer Branche arbeiten, die dem Versorgungswerk MetallRente beitreten kann, deren Arbeitgeber MetallRente jedoch nicht anbieten. Die Ausgestaltung als Privatvertrag bietet die Möglichkeit, eine höhere Absicherung zu wählen, als dies im Rahmen der MetallRente.bAV möglich wäre. Darüber hinaus entfällt bei einem Arbeitgeberwechsel eine erneute Gesundheitsprüfung. Auch bleibt nach einer Veränderung der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit die einmal zugeordnete Berufsgruppe erhalten.

Mehr Berufsgruppen

Für die Bemessung der Beiträge erfolgt eine Einordnung der Beschäftigten in Berufsgruppen. MetallRente.BU hat die Zahl der verfügbaren Berufsgruppen von bisher vier auf nunmehr sechs erweitert. Neu hinzugekommen sind die Berufsgruppen „1+“ sowie „3+“. Die grundsätzliche Zuordnung der Berufe zu den einzelnen Berufsgruppen ist gleich geblieben. In die neue Berufsgruppe „1+“ fallen vor allem kaufmännische und handwerkliche Geschäftsführer sowie Selbstständige, die erstmalig eine Absicherung über MetallRente.BU erhalten können.

Stufentarif für junge Leute

Gerade für junge Menschen ist eine ausreichende Absicherung wichtig. Oft genug fehlt dafür jedoch das Geld; schließlich denken junge Menschen eher daran, sich eine Existenz aufzubauen, als sich gegen bestehende Risiken abzusichern. Um diesem Anliegen Rechnung zu tragen, gibt es bei MetallRente.BU einen Stufentarif für junge Menschen zwischen 15 und 30 Jahren. Die Idee dahinter ist einfach: In den ersten Jahren ist der Beitrag geringer als der Regelbeitrag. Zu einem fest vereinbarten Zeitpunkt steigt der Beitrag dann auf die Beitragsstufe 2. Dieser Beitrag liegt dann über dem Beitrag, der von Anfang an ohne Stufenmodell zu zahlen gewesen wäre. Er ist jedoch immer noch unter dem Beitrag, der zu zahlen wäre, würde der Beschäftigte im Zeitpunkt der Erhöhung einen Neuvertrag abschließen. Der ermäßigte Beitrag der Beitragsstufe 1 kann wahlweise für die Dauer von drei, vier oder fünf Jahren gezahlt werden.

Einführung einer garantierten Leistungssteigerung

Damit MetallRente.BU stets eine angemessene Absicherung bietet, sollte man sowohl an eine regelmäßige Anpassung der Beiträge als auch an eine Erhöhung der eventuell zu zahlenden Rente denken.

MetallRente.BU bietet die Möglichkeit, die Beiträge jährlich um einen fest vereinbarten Prozentbetrag zu erhöhen. So ist gewährleistet, dass sich die Rente im Falle der Berufsunfähigkeit an den jeweils aktuellen Verhältnissen orientiert und nicht auf dem Niveau verbleibt, das bei Vertragsabschluss vereinbart wurde. Gerade wenn zwischen Vertragsabschluss und Leistungsbeginn ein längerer Zeitraum liegt, wird die Leistung, die vor Jahren vereinbart wurde, keine angemessene Versorgung mehr sicherstellen.

Zusätzlich zur Rente kann eine jährlich garantierte Rentensteigerung bei Berufsunfähigkeit mitversichert werden. Eine Rentenerhöhung erfolgt ansonsten nur dann, wenn entsprechende Überschüsse erwirtschaftet werden. Diese Art der Rentenerhöhung ist jedoch nicht garantiert und hängt vom laufenden Geschäftsergebnis der MetallRente.BU ab. Die Einführung einer garantierten Leistungssteigerung sorgt damit nach Leistungsbeginn für den notwendigen Inflationsausgleich.

Vereinfachte Regelungen zur wirtschaftlichen Risikoprüfung

MetallRente.BU soll im Falle der Berufsunfähigkeit eine angemessene Versorgung gewährleisten. Angemessen sind 80% des letzten jährlichen Nettoeinkommens. Betrug das letzte jährliche Nettoeinkommen mehr als 50.000,- Euro, wird die darüber hinausgehende Summe lediglich zu 50% in die Berechnung mit einbezogen.

Grundsätzlich werden bei der wirtschaftlichen Risikoprüfung andere Leistungen, die aus Anlass des Eintritts der Berufsunfähigkeit gezahlt werden, in die Prüfung mit integriert. Die gesetzliche Rente bleibt bei dieser Betrachtung jedoch unberücksichtigt. Damit kann eine höhere Gesamtabsicherung bei allen Beschäftigten erreicht werden. Berufsständische Versorgungswerke werden wie bisher mit 50% angerechnet.

Nachversicherungsgarantie

Auch wenn eine Beitragsdynamik zunächst nicht eingeschlossen wurde, kann eine angemessene Versorgung mit einer nachträglichen Erhöhung durch eine Nachversicherung erreicht werden.

MetallRente.BU unterscheidet hierbei zwischen der **obligatorischen** und der **fakultativen** Nachversicherungsgarantie.

Die obligatorische Nachversicherungsgarantie zeichnet sich dadurch aus, dass sie nicht gesondert beantragt werden muss, sondern bereits von Beginn an mit im Vertrag enthalten ist. Mit der obligatorischen Nachversicherungsgarantie kann eine Erhöhung der bei Vertragsabschluss vereinbarten Leistungen um 100% erreicht werden. Die Gesamtrente nach Ausübung der Option darf jedoch maximal 2.500,- Euro pro Monat betragen.

Die fakultative Nachversicherungsgarantie muss beantragt werden und steht unter dem Vorbehalt, dass nach Übersendung eines ärztlichen Zeugnisses oder ggf. einer ärztlichen Untersuchung die Nachversicherung erfolgen kann. Auch hier ist eine Erhöhung der Leistungen um bis zu 100% möglich. Die Höhe der Gesamtrente ist auf 4.000,- Euro monatlich begrenzt.

Fazit: MetallRente.BU bietet eine angemessene Absicherung bei Berufsunfähigkeit speziell für die Branchen, die dem Versorgungswerk MetallRente angeschlossen sind. Die Verbesserungen positionieren die MetallRente.BU exzellent. Die BU-Absicherung sollte jedoch in Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung gesehen werden. So bietet etwa MetallRente.bAV die Möglichkeit, bei Berufsunfähigkeit eine Beitragsbefreiung zu vereinbaren. Damit kann zu der Absicherung der Berufsunfähigkeit auch eine angemessene Versorgung für die Zeit des Ruhestandes gewährleistet werden.

➔ Weitergehende Fragen zur MetallRente.BU beantwortet Ihnen Ihr MetallRente-Berater.

Erhöhung des Mindestzusagealters von 60 auf 62: erste Hinweise zur praktischen Handhabung

Bereits in den letzten MetallRente Newslettern haben wir auf die Erhöhung des Mindestzusagealters von 60 auf 62 in der betrieblichen Altersversorgung hingewiesen. Nachfolgend erhalten Sie erste Hinweise zur praktischen Handhabung. Wir haben diese Hinweise in Frage-Antwort-Form gehalten.

Frage: Welche Durchführungswege sind von der Erhöhung des Mindestzusagealters betroffen?

Antwort: Es sind alle Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung betroffen. Dies gilt auch unabhängig vom Versicherer.

Frage: Ab wann gilt die Erhöhung des Mindestzusagealters?

Antwort: Entscheidend ist der Zeitpunkt der arbeitsrechtlichen Zusage. Erfolgt diese noch in 2011, kann die Leistung aus der betrieblichen Altersversorgung ab Vollendung des 60. Lebensjahres gewährt werden. Bei Zusagen ab dem 1. 1. 2012 darf die Leistung erst ab Vollendung des 62. Lebensjahres ausgezahlt werden.

Frage: Angenommen, ich habe in 2011 einen MetallRente-Vertrag abgeschlossen und möchte die Beiträge in 2012 erhöhen. Kann ich die Gesamtleistung trotzdem mit Vollendung des 60. Lebensjahres bekommen?

Antwort: Es kommt darauf an, ob der Nachtrag zum Vertrag als Neuzusage oder Altzusage zu werten ist. Eine Neuzusage liegt beispielsweise dann vor, wenn mit der Vertragsänderung zusätzlich zur Altersversorgung noch die Berufsunfähigkeit mit abgesichert werden soll. Werden hingegen lediglich die Beiträge erhöht, kann von einer Altzusage ausgegangen werden. Die Leistung kann auch nach einer Erhöhung der Beiträge in 2012 noch mit Vollendung des 60. Lebensjahres beansprucht werden.

Frage: Was kann ich tun, wenn ich mich nachträglich noch gegen Berufsunfähigkeit absichern will?

Antwort: MetallRente bietet die Absicherung der Berufsunfähigkeit auch außerhalb der betrieblichen Altersversorgung zu vorteilhaften Konditionen an. Mit MetallRente.BU schließen Sie einen Privatvertrag ab, der auf die betriebliche Altersversorgung keiner-

lei Einfluss hat. Ein weiterer Vorteil von MetallRente.BU ist, dass im Falle eines Arbeitgeberwechsels weder eine erneute Gesundheitsprüfung erfolgt noch eine Änderung in der Risikoeinschätzung zu erwarten ist, auch wenn sich die tatsächlich ausgeübte Tätigkeit ändert.

Frage: Ich habe vor dem 1. 1. 2012 einen MetallRente-Vertrag abgeschlossen. Was passiert, wenn ich den Arbeitgeber wechsele? Muss ich dann auch damit rechnen, dass ich meine betriebliche Altersversorgung erst nach Vollendung des 62. Lebensjahres bekomme?

Antwort: Hier zahlt sich aus, dass MetallRente inzwischen das größte Versorgungswerk Europas ist. Bietet Ihr neuer Arbeitgeber ebenfalls MetallRente an, so wird der bestehende MetallRente-Vertrag – und damit auch die Versorgungszusage – einfach von Ihrem neuen Arbeitgeber übernommen. Da damit die alte Zusage bestehen bleibt, können Sie die betriebliche Altersvorsorge auch noch nach Vollendung des 60. Lebensjahres erhalten.

Frage: Und wenn mein neuer Arbeitgeber die MetallRente nicht übernimmt, weil er dem Versorgungswerk nicht beitreten kann?

Antwort: Dann gibt es noch die Möglichkeit, dass die MetallRente nach dem Übertragungsabkommen auf den Versicherer übertragen wird, den Ihr neuer Arbeitgeber anbietet. Auch in diesem Fall bleibt es bei der Altzusage und damit der Möglichkeit, die betriebliche Altersvorsorge nach Vollendung des 60. Lebensjahres in Anspruch zu nehmen. Dies gilt auch, wenn eine andere Versicherung auf die MetallRente übertragen wird. Das Übertragungsabkommen gilt für Direktversicherungen und Pensionskassen.

➔ Für weitere Auskünfte steht Ihnen Ihr MetallRente-Berater zur Verfügung.

Nachgefragt: Zur Bedeutung der bevorstehenden Absenkung des Garantiezinses

Im Gespräch mit Thomas Bloch, Teamleiter Dreiländer am Standort Karlsruhe.

Frage: Herr Bloch, Sie betreuen mit Ihrem Team Unternehmen in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und dem Saarland. Sowohl Sie als auch ein Großteil Ihres Teams sind seit der Anfangszeit des Versorgungswerks MetallRente an Bord. Sie haben in dieser Zeit sowohl Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung erlebt als auch Anpassungen der Rechnungsgrundlagen. Zum 1. 1. 2012 steht nun erneut die Absenkung des Garantiezinses in der Lebensversicherung bevor. Wie bewerten Sie dies?

Thomas Bloch: Die Absenkung des Garantiezinses betrifft alle Versicherer gleichermaßen. Sie gilt für alle Zusagen, die ab dem 1. 1. 2012 erteilt werden. Ebenso betroffen sind alle Fälle, in denen Versicherungen auf Grundlage des Übertragungsabkommens übertragen werden. Die Absenkung des Garantiezinses an sich konnte erwartet werden. Denn der von der Finanzaufsicht vorgegebene Garantiezins orientiert sich am 10-jährigen Durchschnitt europäischer Staatsanleihen mit einer Laufzeit von 10 Jahren, die mindestens mit einem AAA-Rating bewertet sind. Und diese Renditen sind in den letzten Jahren stetig gesunken.

Frage: Was bedeutet das nun für den einzelnen Beschäftigten?

Thomas Bloch: Wie bereits gesagt, betrifft die Absenkung ausschließlich Verträge, die ab dem 1. 1. 2012 geschlossen werden. Für Beschäftigte, die bereits eine betriebliche Altersversorgung mit MetallRente abgeschlossen haben, bleibt alles beim Alten. Wir hatten in den vergangenen Jahren auch schon Absenkungen des Rechnungszinses. Als wir in 2002 mit MetallRente gestartet sind, gab es noch einen Garantiezins von 3,25%. Zum 1. 1. 2004 wurde dieser Garantiezins auf 2,75% gesenkt; aktuell sind wir bei 2,25%. Entscheidend neben dem Garantiezins ist jedoch die Gesamtverzinsung des Vertrages. Und hier kann MetallRente aufgrund seiner Konsortialstruktur punkten. Die Gesellschafter der MetallRente, der Arbeitgeberverband Gesamtmetall und die IG Metall überprüfen regelmäßig, ob sich die

Gesamtverzinsung der einzelnen bei MetallRente vertretenen Versicherer im oberen Drittel des Marktes bewegt. So ist gesichert, dass sich auch MetallRente in diesem oberen Drittel des Marktes befindet.

Frage: Ist die Absenkung des Garantiezinses auch für den Arbeitgeber von Interesse?

Thomas Bloch: Für Arbeitgeber, die gerade an eine versicherungsförmige Ausfinanzierung bestehender Direktzusagen denken, bedeutet die Absenkung des Garantiezinses je nach Ausgestaltung eine Verteuerung der Ausfinanzierung. Die Absenkung des Garantiezinses macht sich hier unmittelbar in Euro und Cent bemerkbar.

Frage: Könnten Sie dies näher erläutern?

Thomas Bloch: Sehr gerne. Nehmen wir an, aufgrund einer bestehenden Direktzusage hat ein Mitarbeiter einen Betriebsrentenanspruch in Höhe von 100,- Euro monatlich. Der Mitarbeiter ist heute 45, der Betriebsrentenanspruch soll in 20 Jahren fällig werden. Soll dieser Anspruch durch eine Versicherung rückgedeckt werden, zinst man ihn mit dem zum Zeitpunkt der Rückdeckung geltenden Garantiezins ab. So ist gesichert, dass die Verpflichtung auch tatsächlich ausfinanziert ist. Die im Laufe des Vertrages anfallenden zusätzlichen Überschüsse, die in der Höhe variieren, werden in der Regel dem Unternehmen gutgeschrieben. Sinkt nun der Zins, mit dem die Abzinsung erfolgt, erhöht sich das benötigte Ausgangskapital. In meinem Beispiel bedeutet dies: Wenn ich in 20 Jahren einen Betrag von 100,- Euro erreichen möchte, muss ich bei einer angenommenen Verzinsung von 2,25% heute ca. 64 Euro aufwenden; rechne ich nur mit einer Verzinsung von 1,75%, benötige ich ca. 71 Euro.

Frage: Welche Handlungsempfehlungen leiten sie für Beschäftigte daraus ab?

Thomas Bloch: Unabhängig von der Absenkung des Garantiezinses gilt für Beschäftigte: Je früher mit der betrieblichen Altersversorgung begonnen wird, desto besser. Denn gerade bei langen Laufzeiten ist der Zinseszinsseffekt erheblich. Vor einiger Zeit wurde in der Presse vermeldet, dass mehr als eine halbe Million Rentner auf Einkommen angewiesen sind,

um über die Runden zu kommen. Diese Zahl hat mich erschreckt. Eine höhere betriebliche Altersversorgung sichert das Auskommen für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Berufsleben.

Frage: Und für den Arbeitgeber?

Thomas Bloch: Arbeitgeber, die die Ausfinanzierung ihrer Pensionsverpflichtungen erwägen, sollten rasch zu einer Entscheidung kommen. Denn viel Zeit bleibt nicht mehr. Und ist der Rechnungszins erst einmal abgesenkt, wird es definitiv teurer.



Thomas Bloch ist verantwortlich für das MetallRente-Beratungsteam am Standort Karlsruhe, das Unternehmen in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und dem Saarland betreut.

Kleines Finanzweltlexikon

Socially Responsible Investments (SRI) – sozial verantwortungsvoll investieren: Das Thema „Soziale Verantwortung“ gewinnt auch in der Kapitalanlage zunehmend an Bedeutung. Dieses sozial verantwortliche Handeln wird dabei maßgeblich von institutionellen Anlegern – und dabei insbesondere von Altersvorsorgeeinrichtungen – vorangetrieben. Dabei steht der Gedanke im Mittelpunkt, solche Unternehmen, die den eigenen ethischen Vorstellungen widersprechen, bei der Auswahl der Investments zu meiden. Sozial verantwortliche Investments können damit durch eine Negativabgrenzung definiert werden, beispielsweise können Aktien von Unternehmen, die Waffen produzieren oder bestimmte Mindeststandards bei den Arbeitsbedingungen verfehlen, gemieden werden. Eine weitere Optimierung der SRI kann durch die Definition von Positivmerkmalen erfolgen. Danach darf nur in Unternehmen investiert werden, die sich selbst zur Einhaltung bestimmter Standards, etwa im Bereich des Umweltschutzes, verpflichtet haben.

Dass dieser Ansatz bei der Auswahl von Titeln für die Kapitalanlage nicht unterschätzt werden darf, zeigt ein Blick auf die Assets, die innerhalb Europas bereits heute SRI-Kriterien folgen. Dabei haben einige Länder wie etwa Norwegen, die Niederlande oder auch Großbritannien eine Vorreiterfunktion. So waren allein in diesen drei Ländern im Jahre 2008 ca. 310 Mrd. Euro nach SRI-Kriterien investiert. In Deutschland waren es zu diesem Zeitpunkt lediglich 11,1 Mrd. Euro. Innerhalb des Versorgungswerkes MetallRente berücksichtigt insbesondere der Pensionsfonds SRI-Kriterien bei der Kapitalanlage.

➔ Mehr Informationen zu SRI innerhalb des Versorgungswerks MetallRente erhalten Sie von Ihrem MetallRente-Berater.

Update Steuervereinfachungsgesetz

Im letzten Newsletter hatten wir darüber berichtet, dass die Einkommensüberprüfung beim Kindergeld für Veranlagungszeiträume ab 2012 voraussichtlich entfallen wird. Die entsprechende Regelung ist im Entwurf des Steuervereinfachungsgesetzes enthalten.

Nachdem der Bundesrat das Gesetz in seiner Sitzung im Juli vorerst gestoppt hatte, hat nun das Bundeskabinett beschlossen, den Vermittlungsausschuss anzurufen. Die ablehnende Haltung des Bundesrates zum Steuervereinfachungsgesetz zielt vor allem auf die Regelungen, die vorsehen, künftig nur noch alle zwei Jahre eine Steuererklärung abgeben zu müssen.

Der Vermittlungsausschuss von Bundestag und Bundesrat tritt am Mittwoch, dem 21.9. 2011 zusammen, um das Steuervereinfachungsgesetz 2011 zu beraten.

Es kann nach wie vor damit gerechnet werden, dass die Einkommensüberprüfung beim Kindergeld künftig entfallen wird.

Über den weiteren Gang des Gesetzgebungsverfahrens werden wir Sie informieren.

Hinweis: Gefahr der Doppelverbeitragung bei privaten Riester-Verträgen bei Finanzierung über Leistungen nach dem TV avWL noch nicht endgültig gebannt.

In der letzten Zeit erreichen uns wieder vermehrt Anfragen, wie die Sozialversicherungsträger private Riester-Verträge beitragsrechtlich behandeln, die in der Ansparphase mit Leistungen nach dem TV avWL finanziert wurden.

Eigentlich müsste die Rechtslage klar sein. Da es sich um Privatverträge handelt, dürften an sich keine Beiträge zur Sozialversicherung in der Leistungsphase anfallen. Für Verunsicherung sorgt jedoch nach wie vor ein Schreiben der Sozialversicherungsträger, in dem einige Zeit nach dem Abschluss des Tarifvertrags avWL die Meinung vertreten wurde, dass die privaten Riester-Verträge, die in der Ansparphase mit über avWL finanziert wurden, in der Leistungsphase beitragspflichtig zur Kranken- und Pflegeversicherung seien. Begründet wurde diese Auffassung damit, dass eine Nähe zur betrieblichen Altersversorgung bestehe, da es sich bei den avWL um eine betriebliche Leistung zum Zweck der Altersversorgung handele.

Trotz mehrfacher Anfrage wurde diese unserer Auffassung nach irrige Ansicht bisher nicht korrigiert. Es ist daher zu empfehlen, die Leistungen nach dem TV avWL ausschließlich zum Zweck der betrieblichen Altersversorgung zu nutzen.

➔ Für alle Fragen rund um die verschiedenen Anlagearten des Tarifvertrages avWL steht Ihnen Ihr MetallRente-Berater zur Verfügung.

Die MetallRente Beratungseinheit ist in ganz Deutschland präsent:



**Kontaktieren Sie Ihren
persönlichen MetallRente-
Berater unter**
01802 – 222 994
(0,07 Euro/Minute bei Anrufen aus dem deutschen
Festnetz, Mobilfunk max. 0,42 Euro/Minute)

Impressum

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

Redaktion:
Dr. Albrecht Eisenreich

Stand:
September 2011



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

www.allianzpp.com

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.