

Mehr wissen!

Newsletter der MetallRente Beratungseinheit

Ausgabe 3/2012

Liebe Leserinnen und Leser,

zwei aktuelle Urteile des Bundesarbeitsgerichts stehen diesmal im Mittelpunkt unseres MetallRente-Newsletters. Ein Urteil befasst sich mit der Frage der Einstandspflicht des Arbeitgebers für den Fall, dass eine Pensionskasse satzungsgemäß ihre Leistung herabsetzt. Gerade in Zeiten, in denen sich die Zinsen auf niedrigem Niveau bewegen, zeigt eine solche Entscheidung, wie wichtig ein verlässlicher Partner wie MetallRente in der betrieblichen Altersversorgung ist.

Die zweite Entscheidung berührt Fragen der Neuordnung von Direktzusagen. Viele Unternehmen denken daran, ihre bestehenden Rentenverpflichtungen in einmalige Kapitalzahlungen umzuwidmen. Unter welchen Voraussetzungen dies möglich ist, zeigt diese Entscheidung.

Für diese und alle weiteren Fragen rund um die betriebliche Altersversorgung steht Ihnen in gewohnter Art und Weise Ihr MetallRente-Berater zur Verfügung.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

In dieser Ausgabe:

- | | |
|---|---|
| ➔ BAG zur Zulässigkeit der Umstellung von Rentenleistung auf Kapitaleistung
Seite 2 | ➔ Pensionsversicherungsverein (PSV) – Beitragssatz und Vorschuss 2012
Seite 5 |
| ➔ Nachgefragt: Zu den kommenden Unisex-Tarifen in der betrieblichen Altersversorgung
Seite 3 | ➔ Durchblick – der MetallPensionsfonds
Seite 5 |
| ➔ BAG: Zur Einstandspflicht des Arbeitgebers
Seite 4 | ➔ Voraussichtliche Rechengrößen der Sozialversicherung für das Jahr 2013
Seite 7 |
| ➔ BAV Schlaglicht: Was tun, wenn es finanziell eng wird?
Seite 4 | |

BAG zur Zulässigkeit der Umstellung von Rentenleistung auf Kapitaleistung

Die Neuordnung bestehender Direktzusagen ist auf vielfache Weise möglich. In der Regel werden bestehende Systeme so ersetzt, dass die Zusagen vereinfacht und bestehende Risiken reduziert werden. Dies kann beispielsweise dadurch geschehen, dass die Betriebsrentenansprüche auf einen externen Träger – etwa einen Pensionsfonds – übertragen werden. Als ein auf den ersten Blick harmloser Eingriff erscheint es zunächst, wenn ein Unternehmen eine bestehende Verpflichtung zur Zahlung einer Betriebsrente in einen Kapitaleistungsanspruch des Arbeitnehmers verändert.

Hinweise dazu, ob und unter welchen Voraussetzungen eine solche Änderung erfolgen kann, hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seiner Entscheidung vom 15. 5. 2012 – AZ: 3 AZR 11/10 – gegeben.

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt ging es darum, aus welcher der im Laufe der Zeit geltenden Versorgungsordnungen die Klägerin einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung herleiten kann. Das BAG hat in seiner Entscheidung klargestellt, dass jede Veränderung der Versorgungsordnung nur dann rechtmäßig erfolgt, wenn die Veränderungen nach den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gerechtfertigt sind. Soweit durch eine Veränderung Einschnitte in Versorgungsrechte erfolgen, müssen diese durch die vom BAG entwickelte und durch ständige Rechtsprechung bestätigte Drei-Stufen-Theorie gerechtfertigt sein.

Da die Umstellung von einer Rentenleistung auf eine Kapitaleistung keinen Einschnitt in das bestehende Versorgungsrecht bedeutet, bedarf es nach den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit einer eigenen Rechtfertigung. Dies läuft im Ergebnis auf eine Abwägung der wechselseitigen Interessen hinaus. Dabei müssen, so das BAG,

die vom Arbeitgeber angeführten Gründe umso gewichtiger sein, je schwerwiegender die mit der Umstellung für den Arbeitnehmer verbundenen Nachteile sind. Aus der Entscheidung lassen sich folgende Argumente für die Rechtfertigung einer solchen Umstellung entnehmen:

- Für den Arbeitgeber stellt die Rentenzahlung und die damit verbundene weitere Belastung durch die fortlaufende Anpassung der Betriebsrenten (§ 16 BetrAVG) eine unzumutbare wirtschaftliche Belastung dar.
- Durch die Umstellung vereinfacht sich die Bilanzierung.
- Die laufenden Kosten für die Erhaltung des Versorgungswerkes sinken.

Auf Seiten des Arbeitnehmers schlagen vor allem folgende Erwägungen zu Buche:

- Für den Arbeitnehmer hat die Rentenzahlung einen subjektiv hohen Stellenwert.
- Die Kapitalzahlung birgt für den Arbeitnehmer die Gefahr einer höheren steuerlichen Belastung.
- Laufende Rentenzahlungen unterliegen dem Pfändungsschutz des § 850 c ZPO, Kapitalzahlungen hingegen dem Pfändungsschutz des § 850 i ZPO, der zudem ein Tätigwerden des Schuldners erfordert.
- Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber selbst durch das Abfindungsverbot des § 3 BetrAVG der Rentenzahlung normativ den Vorrang einräumt.

Bei der Entscheidung der Frage, ob die angebotene Kapitaleistung äquivalent zur Rentenleistung ist, wird man auf die anerkannten Grundsätze der Versicherungsmathematik zurückgreifen. Gewährt der Arbeitgeber bei der Umstellung einen reichlich bemessenen Initialbaustein, kann dieser Umstand letztlich das Pendel zu seinen Gunsten ausschlagen lassen.

➔ Sie erhalten die Entscheidung im Volltext von Ihrem MetallRente-Berater.

Fazit: Es ist erfreulich, dass sich das BAG zu der Frage des Wechsels von Rentenzahlung auf Kapitaleistung geäußert hat. Dass die Zulässigkeit eines solchen Wechsels nach den Grundsätzen des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit zu beurteilen ist, war vorhersehbar. Ebenso die vom BAG aufgeführten Argumente, die für die Position des Arbeitnehmers bzw. des Arbeitgebers sprechen. Durch den Hinweis auf den erhöhten Dotierungsrahmen ist der Weg für künftige Änderungen vorgezeichnet. Dass dies keineswegs eine Verteuerung für den Arbeitgeber bedeuten muss, ergibt sich daraus, dass durch die Umstellung von Rente auf Kapital auf der anderen Seite Kosten gesenkt werden.

Nachgefragt: Zu den kommenden Unisex-Tarifen in der betrieblichen Altersversorgung

Im Gespräch mit Patrick Polowy, Teamleiter in Köln und Dortmund.



Patrick Polowy leitet bei Allianz Pension Partners erfolgreich das MetallRente-Team an den Standorten Köln und Dortmund. Zuvor war er als Teamleiter am Standort Stuttgart tätig. Das Team von Patrick Polowy betreut ca. 620 Firmen aller Größen.

Frage: Herr Polowy, die unterschiedliche Kalkulation der Versicherungstarife für Männer und Frauen war in der Versicherungsbranche bisher üblich. Dies hatte zur Folge, dass die lebenslange Rentenleistung für Männer wegen der vergleichsweise kürzeren Lebenserwartung höher war als die der Frauen. Ist die Einführung einer geschlechterunabhängigen Kalkulation in der betrieblichen Altersversorgung nun etwas völlig Neues?

Patrick Polowy: Die Branche kennt diese geschlechtsneutralen Tarife bereits seit Längerem. Sie sind also nichts Neues. Bei privaten Riester-Verträgen hat eine solche Kalkulation bereits seit 2005 zu erfolgen. Wichtig ist, dass sich die neue Kalkulation ausschließlich auf die Rentenhöhe auswirkt. Bis zum Leistungsfall erfolgt keine Unterscheidung. Dies bedeutet, dass sich für Beschäftigte, die Wert auf eine Kapitalzahlung legen, keine Änderungen ergeben. Sie sehen dies daran, dass auch bei den derzeitigen Tarifen, die nach Geschlecht unterscheiden, die zu erwartende Kapitalleistung für Männer und Frauen identisch ist.

Frage: Ist es demnach egal, ob ein Beschäftigter noch dieses Jahr oder erst nächstes Jahr dem Versorgungswerk MetallRente neu beitrifft?

Patrick Polowy: Unabhängig von der Umstellung der Kalkulation gilt: Je früher ein Beschäftigter mit seiner betrieblichen Altersversorgung beginnt, desto besser. So erhält ein heute 30-jähriger Mann bei einem monatlichen Beitrag in Höhe von 50,- Euro eine garantierte Rente in Höhe von ca. 92,- Euro. Ein heute 45-jähriger Mann muss bereits 92,- Euro monatlich aufwenden, um dieselbe Leistung zu erhalten.

Frage: Wie gestaltet das Versorgungswerk MetallRente die Umstellung?

Patrick Polowy: Wir sind froh, dass wir den Beschäftigten für eine Übergangszeit bis zum 21. 12. 2012 sowohl einen geschlechtsspezifisch kalkulierten Tarif als auch einen geschlechtsneutralen Tarif anbieten können. Der Beschäftigte kann sehen, welcher Tarif für ihn günstiger ist und sich danach entscheiden. Ab dem 21. 12. 2012 wird es den Vorgaben des EuGH entsprechend ausschließlich den geschlechtsneutralen Tarif geben. Wir können den Beschäftigten daher nur empfehlen, sich zeitnah zu informieren und beraten zu lassen.

Seit August 2012 bietet MetallRente für die private MetallRente.BU einen geschlechtsneutral kalkulierten Tarif an. Der neue Tarif ist auf Grundlage aktueller aktueller Erkenntnisse kalkuliert. In den meisten Fällen hat sich im Vergleich zum bisherigen Tarif der Zahlbetrag sogar ermäßigt. Für weitere Fragen steht Ihnen Ihr MetallRente-Berater zur Verfügung.

BAG: Zur Einstandspflicht des Arbeitgebers

In einer Entscheidung vom 19. 6. 2012 (AZ: 3 AZR 408/10) hat das BAG entschieden, dass der Arbeitgeber nach den Grundsätzen der Subsidiärhaftung dafür einzustehen hat, wenn eine Pensionskasse von ihrem satzungsgemäßen Recht Gebrauch macht, Leistungen herabzusetzen.

Dieses Urteil verdeutlicht, wie wichtig die Auswahl des richtigen Partners für die betriebliche Altersvorsorge ist. Im vorliegenden Fall war es der Pensionskasse, die als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG) organisiert ist, möglich, entstandene Fehlbeiträge auszugleichen, indem die Leistungen reduziert wurden. In der Praxis finden sich derartige Bestimmungen bei regulierten Pensionskassen. Regulierte Pensionskassen können den bei ihnen versicherten Personen beispielsweise einen höheren Garantiezins anbieten als deregulierte Pensionskassen, wie etwa die MetallPensionskasse. Als Ausgleich für diese erhöhte Verpflichtung kann, sollte es wirtschaftlich notwendig sein, die Leistung herabgesetzt werden.

In dem entschiedenen Fall hat sich der Arbeitgeber zwar darauf berufen, dass die arbeitsrechtliche Zusage ausdrücklich auf die jeweils gültige Satzung verweist. Das BAG erachtete die dynamische Inbezugnahme jedoch auf die Satzungsbestimmung, die eine Herabsetzung der Leistung zulässt, für unzulässig. In der Konsequenz hat nun der Arbeitgeber für den Differenzbetrag nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG einzustehen.

Da es sich bei der MetallPensionskasse um eine deregulierte Pensionskasse handelt, die ihre Leistungen nicht herabsetzen kann, betrifft diese Entscheidung Arbeitgeber, die ihre betriebliche Altersversorgung mit MetallRente organisiert haben, nicht.

➔ Die Pressemitteilung zu dieser Entscheidung ist als Anhang beigefügt.

BAV Schlaglicht: Was tun, wenn es finanziell eng wird?

Der langfristige Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge gerät dann in Gefahr, wenn unvorhergesehene Ereignisse eintreten, die plötzlich finanzielle Mittel erfordern, die eigentlich nicht vorhanden sind. Dies kann beispielsweise im Fall des Verlustes des Arbeitsplatzes gegeben sein, aber auch dann, wenn eine Scheidung erfolgt. Was liegt dann näher als daran zu denken, zumindest die Beiträge für die Altersvorsorge zeitweise auszusetzen oder diese ganz zu kündigen, um so zusätzliche Mittel zur Verfügung zu haben?

Derartige Überlegungen, insbesondere in Richtung Kündigung der bestehenden Vorsorge, laufen dem eigentlichen Zweck der Vorsorge zuwider. Der Kündigung der betrieblichen Altersvorsorge sind darüber hinaus enge rechtliche Grenzen gesetzt.

Eine Kündigung der Altersvorsorge **nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses** ist nicht möglich. Nach

Ende des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer verlangen, dass beispielsweise die Direktversicherung auf ihn übertragen wird. Bei Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses kann der neue Arbeitgeber die bestehende Direktversicherung zu den ursprünglich vereinbarten Konditionen weiterführen.

Im **laufenden Arbeitsverhältnis** ist eine Kündigung einfacher möglich. Der Geldbetrag, den der Arbeitnehmer nach einer Kündigung erhält, ist jedoch noch zu verarbeiten und zu versteuern. Denn in der Regel war das Ansparen für die betriebliche Altersvorsorge steuer- und beitragsfrei. Da finanzielle Notlagen in der Regel nur vorübergehend sind, denken viele Arbeitnehmer später wieder darüber nach, erneut mit dem Aufbau einer Altersvorsorge zu beginnen. Zu bedenken ist dabei, dass dann erneut Kosten anfallen. Auch können sich die Rechnungsgrundlagen für die Versicherung geändert haben. Es sei an dieser Stelle auf die kontinuierliche Absenkung

des Garantiezinses verwiesen. Der Garantiezins hat sich in den letzten zehn Jahren beinahe halbiert, und zwar von 3,25 % im Jahre 2002 auf aktuell 1,75 %.

Fazit: Die erworbene Altersvorsorge sollte in keinem Fall für kurzfristige Zwecke geopfert werden. Sinnvoller ist eine Beitragsfreistellung für Zeiträume wirtschaftlicher Notlagen.

➔ Über Gestaltungsmöglichkeiten im Rahmen Ihrer MetallRente informiert und berät Sie Ihr MetallRente-Berater gerne. Nutzen Sie dieses Angebot.

Pensionssicherungsverein (PSV) – Beitragssatz und Vorschuss 2012

Mitte Juli hat der PSV Hinweise darauf gegeben, ob für 2012 noch ein Vorschuss erhoben werden wird und wie hoch der endgültige Beitragssatz 2012 werden könnte.

Die Möglichkeit eines Beitragsvorschusses wurde im Beitragsbescheid 2011 als Option offengehalten. Der PSV wird von dieser Möglichkeit jedoch keinen Gebrauch machen.

Angesichts des im Vergleich zum ersten Halbjahr 2011 deutlich erhöhten Schadenvolumens hält der PSV einen Beitrag für 2012 in Höhe von 4 Promille für erforderlich. Wegen der noch ungewissen Insolvenzentwicklung im zweiten Halbjahr 2012 kann der

tatsächliche Beitragssatz nach oben oder nach unten abweichen.

Zusätzlich zum Beitrag für 2012 werden am 31.12. 2012 weitere 1,5 Promille für 2009 fällig, soweit sie nicht bereits vorfällig beglichen worden sind. Bekanntermaßen war der Beitragssatz 2009 mit 14,2 Promille außerordentlich hoch. Zur Schonung der Liquidität der Mitgliedsunternehmen waren Teile des Beitrags für 2009 auf die Jahre 2010 bis 2013 verschoben worden.

➔ Das Schreiben des PSV vom Juli 2012 ist diesem Newsletter als Anhang beigefügt.

Durchblick – der MetallPensionsfonds

Grundsätzliches zum Pensionsfonds

Unter den externen Durchführungswegen ist der Pensionsfonds der jüngste Durchführungsweg. In der heutigen Form wurde der Pensionsfonds erst durch das Altersvermögensgesetz 2001 eingeführt. Die heutigen Einsatzmöglichkeiten des Pensionsfonds sind vielfältig. So kann der Pensionsfonds auch als Vehikel zur Übertragung bestehender Direktzusagen auf einen externen Träger genutzt werden. Auf diese Art und Weise können finanzielle Risiken, wie etwa das Langlebkeitsrisiko bei Rentenzahlungen oder

Zinsrisiken in der Kapitalanlage ausgelagert werden. Diese Verwendungsmöglichkeit des Pensionsfonds soll jedoch nicht Gegenstand der weiteren Ausführungen sein. Wir werden die damit verbundenen Aspekte in einem der nächsten Newsletter beleuchten.

Im Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung in der Metall- und Elektroindustrie ist der Pensionsfonds als eine von drei Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung genannt, die für die Entgeltumwandlung genutzt werden können.

Im Gegensatz zur Direktversicherung oder zur Pensionskasse kennt der Pensionsfonds grundsätzlich nur die Verrentung bei Eintritt des Leistungsfalles. Ausnahmsweise kann auch eine Teilkapitalauszahlung erfolgen. Diese ist jedoch auf 30% des bei Eintritt des Leistungsfalles vorhandenen Kapitals beschränkt.

Als Zusageart kennt der Pensionsfonds ausschließlich die Beitragszusage mit Mindestleistung. Dies bedeutet, dass bei Eintritt des Leistungsfalles mindestens das eingezahlte Kapital vorhanden sein muss. Der Pensionsfonds gibt demnach eine Nominalgarantie.

Das Vertragsverhältnis besteht – wie in der betrieblichen Altersversorgung üblich – zwischen dem Arbeitgeber und dem Pensionsfonds. Der Arbeitnehmer wird als „versicherte Person“ bezeichnet. Auch wenn zwischen dem Pensionsfonds und dem Arbeitnehmer keine direkte Vertragsbeziehung besteht, hat der Arbeitnehmer eine starke Rechtsposition. Er kann die Leistung direkt und unmittelbar vom Pensionsfonds fordern. Nach den Vertragsbedingungen des MetallPensionsfonds können die Ansprüche, die der Arbeitnehmer in der Regel durch **Entgeltumwandlung finanziert, vom Arbeitgeber weder beliehen noch verpfändet werden. Im Insolvenzfall ist der Pensionsfonds dem Zugriff des Insolvenzverwalters entzogen.**

Auch wenn es sich beim Pensionsfonds um einen externen Durchführungsweg handelt, ist dieser Durchführungsweg beitragspflichtig zum Pensionsversicherungsverein (PSV). Der Pensionsfonds ist jedoch insofern privilegiert, als dass nicht der volle PSV-Beitrag zu entrichten ist. Der Beitrag beträgt 20% des regulären Beitrags. Damit Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern die Entgeltumwandlung über den Pensionsfonds anbieten, durch die PSV-Pflicht keinen Nachteil erleiden, wird der PSV-Beitrag beim MetallPensionsfonds direkt dem Pensionsfonds entnommen.

Steuerliche Grundsätze

Seit dem 1. 1. 2002, also mit der Einführung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung, sind die Beiträge zum Pensionsfonds nach § 3 Nr. 63 EStG bis zu einem Betrag von 4% der Beitragsbemessungsgrenze West der Deutschen Rentenversicherung steuerfrei. Steuerpflichtige, die daneben keine Direktversicherung haben, die nach § 40 b EStG a. F. besteuert wird, können darüber hinaus weitere 1.800 Euro steuerfrei in

den Pensionsfonds einbezahlen. Die Leistungen aus dem Pensionsfonds, egal ob Teilkapital oder Rente, sind mit dem Zahlbetrag steuerpflichtig.

Beitragsrechtliche Grundsätze

Beiträge zum Pensionsfonds, die steuerlich nach § 3 Nr. 63 EStG behandelt werden, sind stets sozialversicherungsfrei. Sofern in den Pensionsfonds ein Beitrag gezahlt wird, der den Betrag von 4% der Beitragsbemessungsgrenze West der Deutschen Rentenversicherung übersteigt, ist der überschüssige Beitrag sozialversicherungspflichtig. Dies gilt auch für den Betrag, der nach den steuerlichen Regeln steuerfrei ist.

In der Leistungsphase besteht grundsätzlich die Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner. Ob dies auch hinsichtlich des Teils gilt, der nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis freiwillig weiter entrichtet worden ist, ist nicht geklärt. Denn nach einer Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts (wir haben in Newsletter 4/2010 darüber berichtet) besteht die Beitragspflicht bei der Direktversicherungen nur in dem Umfang, in dem die Versicherung auch als betriebliche Altersversorgung geführt wurde. Hat der Arbeitnehmer von seinem Recht Gebrauch gemacht, die Versicherung nach Ausscheiden bei einem Arbeitgeber übertragen zu bekommen und hat er die Versicherung privat weitergeführt, besteht hinsichtlich des privat fortgeführten Teils der Direktversicherung keine Sozialversicherungspflicht. Ob diese Rechtsprechung auch auf den Pensionsfonds übertragen werden kann, ist bisher nicht bekannt.

Gestaltungsmöglichkeiten beim MetallPensionsfonds

Im Gegensatz zur MetallDirektversicherung und zur MetallPensionskasse steht beim MetallPensionsfonds lediglich eine Produktvariante zur Verfügung.

Neben der reinen Altersvorsorge kann beim MetallPensionsfonds sowohl eine Hinterbliebenenabsicherung als auch eine Absicherung gegen das Risiko der Berufsunfähigkeit (BU) erfolgen. Bei der BU-Absicherung kann der Arbeitnehmer zwischen einer reinen Beitragsbefreiung und einer BU-Rente wählen. Bei Beitragsbefreiung werden im Falle der Berufsunfähigkeit die Beiträge weitergezahlt, sodass der Arbeitnehmer bei Erreichen der Altersgrenze seine volle

Rente erhält. Es empfiehlt sich, dazu eine weitere BU-Absicherung in Erwägung zu ziehen, um auch während der Zeit der Berufsunfähigkeit eine Rente zu erhalten. Möglich ist dies beispielsweise über die private MetallRente.BU oder durch die neu eingeführte eigenständige BU-Direktversicherung. Entschieden sich der Arbeitnehmer für eine BU-Rente innerhalb des MetallPensionsfonds, ist die Höhe dieser Rente auf 75% der erreichten Anwartschaft begrenzt. Wegen der oftmals geringen Höhe der BU-Rente ist auch hier eine weitere BU-Absicherung anzuraten.

Handlungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer

Mit dem MetallPensionsfonds ist es dem Arbeitnehmer möglich, auf jede Änderung der Lebensumstände zu reagieren. So besteht in wirtschaftlich schwierigen Zeiten die Möglichkeit, den Pensionsfonds

beitragsfrei zu stellen. In der vor Kurzem überwundenen Wirtschaftskrise hat sich die Stärke des Versorgungswerkes, das durch die Tarifparteien der Metall- und Elektroindustrie getragen wird, dadurch gezeigt, dass eine kurzfristige Beitragsfreistellung möglich war, ohne dass der Versicherungsschutz darunter gelitten hat.

Bei Ausscheiden hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, den Pensionsfonds übertragen zu bekommen. Er wird dadurch Versicherungsnehmer und hat nun eine direkte Rechtsbeziehung zur MetallRente. Besonders hervorzuheben ist hierbei, dass auch nach Übertragung auf den Arbeitnehmer die günstigen Großkundenkonditionen erhalten bleiben.

➔ **Haben Sie weitere Detailfragen zum Pensionsfonds? Ihr MetallRente-Berater hält umfangreiches Material für Sie bereit.**

Voraussichtliche Rechengrößen der Sozialversicherung für das Jahr 2013

Vor Kurzem wurde der Referentenentwurf der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2013 bekannt. Danach ergeben sich für das Jahr 2013 folgende voraussichtliche Werte:

Jahr	2012		2013	
	Jährlich Euro	Monatlich Euro	Jährlich Euro	Monatlich Euro
Bezugsgröße, § 18 SGB IV				
Bezugsgröße (West)	31.500,00	2.625,00	32.340,00	2.695,00
Bezugsgröße (Ost)	26.880,00	2.240,00	27.300,00	2.275,00
Beitragsbemessungsgrenzen				
DRV und AloV (West)	67.200,00	5.600,00	69.600,00	5.800,00
DRV und AloV (Ost)	57.600,00	4.800,00	58.800,00	4.900,00
KV und PflV (West und Ost)	45.900,00	3.825,00	47.250,00	3.937,50
Werte für die bAV				
Steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG (4% BBG West DRV)	2.688,00	224,00	2.784,00	232,00
Anspruch auf EUW bis zu	2.688,00	224,00	2.688,00	224,00
Mindestbetrag für die EUW (1/160 der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV)	196,88		202,13	
KVdR-Grenze monatlich		131,25		134,75
KVdR-Grenze Kapital	15.750,00		16.170,00	
Maximaler PSV-Schutz (West) (Dreifache monatliche Bezugsgröße)		7.875,00		8.085,00
Maximaler PSV-Schutz (Ost) (Dreifache monatliche Bezugsgröße)		6.720,00		6.825,00

➔ **Über die endgültigen Werte werden wir Sie in unserem nächsten Newsletter informieren. Erfahrungsgemäß gibt es jedoch keine Abweichung.**

Die MetallRente Beratungseinheit ist in ganz Deutschland präsent:



Kontaktieren Sie Ihren persönlichen MetallRente-Berater unter info@metallpp.com oder 0800 – 7 23 50 92 (kostenfrei)

Impressum

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

Redaktion:
Dr. Albrecht Eisenreich

Stand:
September 2012



- 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.