

Mehr wissen!

Newsletter der MetallRente Beratungseinheit

Ausgabe 2/2013

Liebe Leserinnen und Leser,

in unserem zweiten Newsletter dieses Jahres legen wir den inhaltlichen Schwerpunkt auf Fragen der täglichen praktischen Umsetzung von MetallRente. Viele dieser Fragen resultieren aus der zum Ende des letzten Jahres erfolgten Umstellung auf geschlechtsneutral kalkulierte Tarife (Unisex-Tarife). Insbesondere im Falle des Arbeitgeberwechsels möchten wir aufzeigen, welche der bestehenden Möglichkeiten für den Arbeitnehmer vorteilhaft ist, ohne dabei auch die Interessen des neuen Arbeitgebers an u. a. einer effizienten Verwaltung aus dem Auge zu lassen. Weitergehende Hinweise erhalten Sie wie immer von Ihrem MetallRente-Berater.

Auch in diesem Newsletter setzen wir unser bAV-Kompendium, diesmal mit Erläuterungen zur Direktzusage, fort. In unserer Rubrik „Nachgefragt“ steht unser Teamleiter aus Hamburg Rede und Antwort zu Fragen rund um die Wiederaufnahme der Beitragszahlung.

Besonders hinweisen möchten wir an dieser Stelle noch auf die von der MetallRente GmbH in Auftrag gegebene Studie, die unter dem Titel „Jugend – Vorsorge – Finanzen“ erschienen ist.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

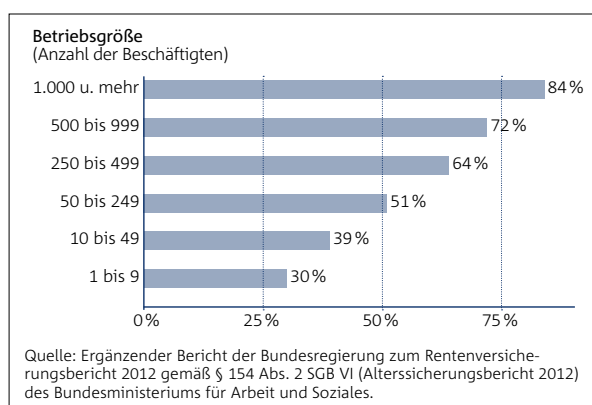
In dieser Ausgabe:

- | | |
|--|---|
| ➔ MetallRente: Rückblick 2012 und Ausblick 2013
Seite 2 | ➔ Kapitalzahlung beim Pensionsfonds auch künftig möglich
Seite 6 |
| ➔ Durchblick – die Direktzusage
Seite 4 | ➔ Gesetzliche Renten steigen zum 1. 7. 2013
Seite 7 |
| ➔ Nachgefragt: Wiederaufnahme der Beitragszahlung
Seite 6 | ➔ Kleines Finanzweltlexikon: Asset Allocation
Seite 8 |

MetallRente: Rückblick 2012 und Ausblick 2013

Die betriebliche Altersversorgung ist als Baustein der Zukunftssicherung nicht mehr wegzudenken. Seit der Einführung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung im Jahr 2002 haben sich inzwischen mehr als 400.000 Beschäftigte dem Versorgungswerk MetallRente angeschlossen. Trotz dieser sehr erfreulichen Bilanz ist die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung je nach Betriebsgröße sehr unterschiedlich.

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit betrieblicher Altersversorgung in der Privatwirtschaft nach Betriebsgröße



So unterschiedlich wie die Verbreitung sind auch die Unterschiede in der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung. Nach dem Alterssicherungsbericht 2012 beteiligen sich aber immerhin 44% der befragten Arbeitgeber beim Aufbau der betrieblichen Altersversorgung ihrer Beschäftigten.

1. MetallRente: Rückblick 2012 – ein Überblick über aktuelle Fragestellungen aus der Praxis

1.1 Arbeitgeberbeteiligung fördert die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung

Wenn sich der Arbeitgeber an der Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung beteiligt, steigt auch die Bereitschaft der Arbeitnehmer, dem Versorgungswerk MetallRente beizutreten. Für viele Arbeitgeber scheint der Gedanke an eine Beteiligung am Aufbau der betrieblichen Altersversorgung der Arbeitnehmer jedoch zunächst schwer vorstellbar. Intelligent eingesetzt schafft das Engagement des Arbeitgebers allerdings eine Win-win-Situation. In der Metall- und Elektroindustrie sind durch den Tarifvertrag avWL ideale Voraussetzungen für eine solche Beteiligung

geschaffen. Die nach diesem Tarifvertrag vorgesehenen Leistungen dürfen ausschließlich für Vorsorgezwecke eingesetzt werden und können somit als Grundbaustein für eine betriebliche Altersversorgung dienen. Ein weiterer Anreiz kann noch dadurch gesetzt werden, dass die altersvorsorgewirksamen Leistungen auf 30,- Euro erhöht werden. Im Vergleich zu den bisherigen vermögenswirksamen Leistungen ist auch diese Erhöhung wegen der Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge noch kostenneutral.

Etliche Unternehmen setzen darüber hinaus einen weiteren Anreiz, indem die altersvorsorgewirksamen Leistungen auf 40,- Euro erhöht werden, sofern der Arbeitnehmer einen Eigenbeitrag in Höhe von 60,- Euro leistet.

1.2 Arbeitgeberleistung als Ausgleich für betriebliche Einschnitte

Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist es für die Unternehmen notwendig, sich rasch an geänderte Rahmenbedingungen anpassen zu können. Hierzu gehören insbesondere Instrumente wie die Verkürzung oder Flexibilisierung der Arbeitszeit. Da mit einer Verkürzung der Arbeitszeit auch finanzielle Einschnitte für die Arbeitnehmer verbunden sind, geht damit stets die Frage einher, wie diese Einschnitte kompensiert werden können. Zum Teil geschieht dies durch die Gewährung von Kurzarbeitergeld und tariflich geregelte Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld. In Bezug auf die gesetzliche Rente werden – ähnlich wie in der Altersteilzeit – zusätzliche Rentenversicherungsbeiträge gezahlt, die einen Ausgleich für die aufgrund des geringeren sozialversicherungspflichtigen Einkommens geringeren Entgeltpunkte schaffen.

In der betrieblichen Altersversorgung bleibt den Arbeitnehmern häufig nur die zeitweise Beitragsfreistellung ihrer MetallRente. Damit sinken jedoch auch die Leistungen, die der Arbeitnehmer später erwarten kann. Für die Abwicklung hat MetallRente im Zuge der letzten Finanzkrise pragmatische Wege aufgezeigt, um den Versicherungsschutz aufrechterhalten zu können. Idealerweise sollte es dazu erst gar nicht kommen. Auch für diese Fallgestaltung können zusätzliche Arbeitgeberbeteiligungen vereinbart werden. Diese können in der Höhe beispielsweise von der

Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängen. Auch ist denkbar, Zuschüsse in solchen Situationen davon abhängig zu machen, wie lange der einzelne Arbeitnehmer bereits Entgeltumwandlung betreibt. Ein Gedanke, der sich im Gesetz auch in Bezug auf die Erstattung von Beiträgen zur Altersvorsorge bei Wehr- oder Zivildienst findet.

1.3 Fortführung mit den bisherigen Rechnungsgrundlagen bei Arbeitgeberwechsel

Arbeitnehmer, die ihren Arbeitgeber wechseln, konnten in der Vergangenheit ihren MetallRente-Vertrag unproblematisch mit den bisher geltenden Rechnungsgrundlagen, also insbesondere mit dem bisherigen Rechnungszins fortführen. Hierzu hat der neue Arbeitgeber den Vertrag übernommen und weitergeführt.

Die Umstellung auf geschlechtsneutral kalkulierte Tarife hat diese Möglichkeit zwar nicht abgeschafft, der bisherige geschlechterspezifische Tarif kann im Falle einer bloßen Fortführung jedoch nicht mehr weitergeführt werden. Notwendig ist nun eine Übernahme der **gesamten Zusage**. Der neue Arbeitgeber übernimmt damit auch den Teil der Versorgungsanswartschaft, der beim alten Arbeitgeber erworben wurde.

Formal erhöht sich damit das Haftungsvolumen des neuen Arbeitgebers. Ein erhöhtes Risiko besteht für den neuen Arbeitgeber jedoch nur dann, wenn der alte Arbeitgeber mit den Beiträgen zur Direktversicherung oder Pensionskasse im Rückstand ist. Ob Beitragsrückstände bestehen, wird vor der Übertragung auf den neuen Arbeitgeber vom Versorgungswerk MetallRente geprüft.

Welche Möglichkeiten bei einem Arbeitgeberwechsel bestehen, erklärt Ihnen Ihr MetallRente-Berater. Auf Anfrage erhalten Sie auch eine Übersicht über die verschiedenen Handlungsoptionen.

1.4 Die Qual der Wahl – Rente oder Kapital?

Mittlerweile sind die ersten Arbeitnehmer in den Genuss ihrer MetallRente gekommen. Arbeitnehmer stehen dann vor der Wahl, ob sie statt einer lebenslangen Rente eine einmalige Kapitalzahlung in Anspruch nehmen wollen. Für welche dieser Alternativen sich der einzelne Arbeitnehmer entscheidet, hängt wesentlich von wirtschaftlichen Überlegungen ab. So spielt immer wieder die Frage der Sozialversicherungspflicht von Leistungen der betrieblichen

Altersversorgung eine Rolle. Leistungen der betrieblichen Altersversorgung unterliegen seit dem 1. 1. 2004 unabhängig von der Leistungsart (Rente oder Kapital) grundsätzlich der Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung. Ausgenommen hiervon sind Renten, die den Betrag von 134,75 Euro monatlich nicht überschreiten. Für die Feststellung, ob dieser Grenzwert überschritten wird oder nicht, werden sämtliche Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zusammengerechnet.

Bei Kapitalleistungen gilt 1/120 der Kapitalleistung als monatlicher Zahlbetrag. Auch hier werden dann keine Beiträge fällig, wenn die so errechnete fiktive monatliche Rente den Betrag von 134,75 Euro nicht übersteigt. Damit sind Kapitalzahlungen bis 16.170,- Euro beitragsfrei.

Für eine monatliche Rente i. H. v. 134,75 Euro benötigt ein aktuell 65-Jähriger ein Versorgungskapital von ca. 30.000,- Euro. Bei Auszahlung einer lebenslangen monatlichen Rente wäre die Rente sozialversicherungsfrei. Würde sich derselbe Arbeitnehmer das Versorgungskapital auszahlen lassen, würde die Einzugsstelle eine fiktive Rente i. H. v. 250,- Euro (30.000,-/120) errechnen. Da diese Rente über der Freigrenze liegt, würden dann Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung anfallen. Es lohnt sich also, sich vor der Entscheidung entweder für Rente oder für Kapital insbesondere die beitragsrechtlichen Gegebenheiten näher anzusehen.

2. MetallRente: Ausblick 2013

2.1 Umsetzung des TV avWL – immer noch ein Thema

Auch annähernd sieben Jahre nach Abschluss des Tarifvertrages über altersvorsorgewirksame Leistungen ist die Umsetzung dieses Tarifvertrages in vielen Unternehmen wieder ein Thema. Bietet doch der Tarifvertrag den Unternehmen die Möglichkeit, über die verbindliche Festlegung der Anlageart 3 (Angebot einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung) die Handhabung deutlich zu vereinfachen. In den Unternehmen, in denen keine Betriebsvereinbarung über das Angebot einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung geschlossen wurde, sollte konsequent darauf geachtet werden, dass nach Auslaufen von Verträgen über vermögenswirksame Leistungen nur noch ein altersvorsorgewirksamer Vertrag vom Arbeitgeber angenommen wird. Durch eine Erhöhung der Leistung auf 30,- Euro kann der

Arbeitgeber die Arbeitnehmer weiter ermutigen, selbst Entgeltumwandlung zu betreiben. Für die Rekrutierung qualifizierter Arbeitskräfte ist das Angebot der betrieblichen Altersversorgung zunehmend ein gewichtiges Entscheidungskriterium.

2.2. Zeitkonten wieder verstärkt gefragt

Die Auftaktgespräche des Jahres 2013 haben gezeigt, dass die Bereitschaft, sich mit Zeitkonten zu beschäftigen, wieder zunimmt. Von Interesse sind insbesondere Modelle, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Inhalt haben. Diese Entwicklung ist wohl vor dem Hintergrund der Debatte um die Pflegezeit zu sehen. Zeitkontenmodelle, die zu der ruhestandnahen Freistellung auch die Möglichkeit eines Sabbaticals bieten, lassen Zeitkonten in den Unternehmen spürbar erlebbar werden. Denn ein Sabbatical von

beispielsweise sechs Monaten kann bereits nach einigen Jahren Ansparen in Anspruch genommen werden.

3. Zusammenfassung

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass das Jahr 2013 nach derzeitiger Einschätzung von strategischen Themen geprägt sein wird. Die Unternehmen befassen sich einerseits damit, wie die betriebliche Altersversorgung mit den vorhandenen Rahmenbedingungen möglichst effizient organisiert werden kann, was letztendlich auch der Entlastung der Personalabteilungen dient. Darüber hinaus stehen andererseits vermehrt Überlegungen im Vordergrund, wie sich das eigene Unternehmen attraktiv darstellen kann. Dieser Aspekt betrifft nicht nur die Rekrutierung von Fachkräften, sondern es geht auch zunehmend darum, die vorhandene Belegschaft zu halten.

Durchblick – die Direktzusage

Grundsätzliches zur Direktzusage

Nach wie vor ist die Direktzusage der am stärksten verbreitete Durchführungsweg. Bei der Direktzusage steht der Arbeitgeber unmittelbar für die Erfüllung der zugesagten Versorgungsleistung ein, ohne dass er sich dabei wie etwa bei der Direktversicherung eines Dritten bedient.

Entsprechend groß sind bei der Direktzusage die Gestaltungsmöglichkeiten. So ist der Arbeitgeber sowohl in der Gestaltung der Zusage als auch in der Finanzierung weitgehend frei. In der Praxis finden sich sowohl Zusagen, die eine einmalige Kapitalzahlung vorsehen, als auch Zusagen, die auf eine Rentenleistung gerichtet sind. Die Direktzusage kann rein arbeitgeberfinanziert sein, aber auch durch Entgeltumwandlung gespeist werden. Denkbar sind auch Mischformen.

Im Gegensatz zu den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds besteht bei der Direktzusage keine Möglichkeit, diese nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis auf den Arbeitnehmer zu übertragen. Aus diesem Grund und wegen der nachfolgend kurz umrissenen bilanzrechtlichen Auswirkungen ist die Direktzusage in der Regel kein geeignetes Instrument, den Anspruch auf Entgeltumwandlung umzusetzen.

Versorgungsansprüche aus einer Direktzusage sind grundsätzlich über den Pensionsversicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSV) gegen das Risiko der Insolvenz des Arbeitgebers abgesichert. Ausnahmen bestehen insbesondere für Versorgungsansprüche, die eine bestimmte Höhe überschreiten.

Trend zur Ausfinanzierung

Obwohl für den Arbeitgeber keine Verpflichtung besteht, die gegebenen Versorgungsversprechen auch durch die Reservierung entsprechender Mittel rückzudecken, ist ein Trend zur Ausfinanzierung erkennbar. Hierfür gibt es gute Gründe. Ungedeckte Versorgungsverpflichtungen stellen für viele Unternehmen ein unkalkulierbares finanzielles Risiko dar, insbesondere dann, wenn Rentenleistungen versprochen wurden. Denn sowohl die gestiegene Lebenserwartung als auch die anhaltende Niedrigzinsphase stellen die Unternehmen bei der Erfüllung ihrer Versorgungsverpflichtungen vor zunehmend größer werdende Probleme. In den Fällen, in denen die Unternehmen für die Erfüllung ihrer Versorgungsverpflichtungen keine finanzielle Vorsorge getroffen haben, müssen die zu leistenden Zahlungen letztlich aus dem operativen Geschäft entnommen werden. In wirtschaftlich turbulenten Zeiten ist dann unter Umständen dringend benötigtes Kapital gebunden.

Die reine Ausfinanzierung der Versorgungszusage durch den Arbeitgeber hat auf die arbeitsrechtlich gegebene Zusage keinerlei Einfluss. Dementsprechend sind weder die Rechte des einzelnen Arbeitnehmers berührt, noch bestehen kollektivrechtliche Mitbestimmungsrechte.

Strukturierung der Kapitalanlage

Von entscheidender Bedeutung für eine erfolgreiche Ausfinanzierung ist die Strukturierung der Kapitalanlage. Im Idealfall bildet die Kapitalanlage die Versorgungszusage kongruent ab und minimiert so das finanzielle Risiko des Arbeitgebers. Sind beispielsweise Rentenzahlungen auszufinanzieren, so wird sich das Kapitalanlagekonzept eher an einer versicherungsförmigen Kapitalanlage orientieren. Steht bei einer Kapitalzusage die Renditeorientierung im Vordergrund, bieten sich Lebenszykluskonzepte an. Beide Formen der Kapitalanlage – Versicherung und Fonds – können je nach Ausgestaltung der Zusage auch miteinander kombiniert werden.

Insolvenz sichere Reservierung von Vermögenswerten durch Übertragung auf eine Treuhand

Im Zusammenhang mit der Übertragung von Vermögenswerten auf eine Treuhand wird oftmals von der „Auslagerung der Versorgungsverpflichtungen auf ein CTA“ gesprochen. Mit „CTA“, dem „Contractual Trust Arrangement“, wird die Treuhand umschrieben. Dabei werden auf die Treuhand Vermögenswerte so übertragen, dass vertraglich abgesichert ist, dass im Falle der Insolvenz des Unternehmens keine Möglichkeit besteht, diese Vermögenswerte zur Insolvenzmasse zu ziehen. Sie stehen dann auch weiterhin für die Erfüllung von Versorgungsverpflichtungen zur Verfügung, soweit die gesetzliche Insolvenzversicherung durch den Pensionssicherungsverein nicht greift.

Auch nach der Übertragung von Vermögenswerten auf die Treuhand bleibt der Arbeitgeber Schuldner der Versorgungsverpflichtungen. Eine Auslagerung der Verpflichtungen an einen Dritten kann auf diesem Wege also nicht erfolgen.

Durch die Übertragung der Vermögenswerte auf den Treuhänder wird dieser juristisch gesehen Eigentümer dieser Vermögenswerte. Durch den Treuhandvertrag ist der Treuhänder jedoch dem Arbeitgeber gegenüber im Umgang mit den Vermögenswerten

gebunden. Der Arbeitgeber als Treugeber bleibt der wirtschaftlich Berechtigte aus diesen Vermögenswerten. Demzufolge hat auch der Arbeitgeber die Vermögenswerte in seiner Bilanz zu aktivieren. Er kann jedoch sowohl nach nationalen als auch nach internationalen Bilanzierungsgrundsätzen diese Vermögenswerte der Aktivseite der Bilanz mit den Versorgungsverpflichtungen auf der Passivseite saldieren, d. h. abziehen. Damit kann im Idealfall eine Verkürzung der Bilanz erreicht werden.

Steuer- und beitragsrechtliche Behandlung auf Arbeitnehmerebene

Da steuerrechtlich mit der Dotierung der Direktzusage beim Arbeitnehmer kein Zufluss erfolgt, ist die Dotierung und damit auch eine Entgeltumwandlung in unbegrenzter Höhe lohnsteuerfrei möglich. Im Gegensatz zur Unterstützungskasse besteht auch hinsichtlich der Höhe der Dotierung Flexibilität – die Dotierungen können von Jahr zu Jahr variieren. Die Direktzusage eignet sich daher auch für Versorgungskonzepte, die an den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens anknüpfen.

In der Leistungsphase ist der jeweilige Zahlbetrag zu versteuern. Bei Kapitalzahlungen kann unter Umständen die Fünftelungsregelung in Anspruch genommen werden.

Soweit die Direktzusage arbeitgeberfinanziert ist, fallen für die Dotierung der Direktzusage keine Sozialversicherungsbeiträge an. Für Beiträge durch Entgeltumwandlung besteht Beitragsfreiheit für Beiträge bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Da die Beitragsfreiheit der durch Entgeltumwandlung finanzierten Beiträge zu einer Direktzusage auf einer anderen Rechtsgrundlage beruht als die Beitragsfreiheit bei Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds, kann bei Kombination beider Durchführungswege ein Betrag von bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung beitragsfrei umgewandelt werden.

In der Leistungsphase unterliegen die Auszahlungen – wie auch bei den anderen Durchführungsweisen der betrieblichen Altersversorgung – grundsätzlich der Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Nachgefragt: Wiederaufnahme der Beitragszahlung



Kai Lax betreut mit seinem Team vom Standort Hamburg aus Unternehmen aller Größenordnungen in Hamburg, Bremen und Schleswig-Holstein.

Frage: Herr Lax, gerade in Zeiten wirtschaftlicher Notlage reduzieren viele Beschäftigte ihre Beiträge zur MetallRente oder setzen sogar ganz mit der Beitragszahlung aus. Die wenigsten machen sich dabei Gedanken, ob und unter welchen Voraussetzungen später die Beitragszahlung wieder aufgenommen werden kann. Ist die Wiederaufnahme der Beitragszahlung denn ohne weiteres möglich?

Kai Lax: Am besten ist es natürlich, wenn die Beitragszahlung zur MetallRente wie ursprünglich geplant ohne Unterbrechung erfolgt. Denn nur so kann eine sinnvolle zusätzliche Altersversorgung aufgebaut werden. Macht der Beschäftigte von der Möglichkeit Gebrauch, die Beiträge zu reduzieren oder ganz auszusetzen, sollte man sich auch gleich ein Datum vormerken, zu dem die Beitragszahlung wieder in dem ursprünglichen Umfang aufgenommen wird.

Frage: Das klingt so, als seien für die Wiederaufnahme der Beitragszahlung Fristen zu beachten.

Kai Lax: Das ist auch so. Bei MetallRente-Verträgen, die bis zum 31.12. 2004 abgeschlossen wurden,

beträgt die Frist für die Wiederaufnahme der Beitragszahlung zwei Jahre. Bei Verträgen, die ab dem 1.1. 2005 abgeschlossen wurden, hat der Beschäftigte drei Jahre Zeit.

Frage: Gilt dies in jedem Fall, also auch dann, wenn beispielsweise das Risiko der Berufsunfähigkeit mit abgesichert wurde?

Kai Lax: Eine Wiederaufnahme der Beitragszahlung ohne erneute Risikoprüfung ist, wenn Zusatzbausteine mit eingeschlossen sind, nur innerhalb von sechs Monaten möglich. Danach nur mit erneuter Risikoprüfung. Stets sind jedoch die bereits genannten Fristen von zwei bzw. drei Jahren zu beachten.

Frage: Gibt es hiervon auch Ausnahmen?

Kai Lax: Wie bei jeder Regel gibt es auch hier Ausnahmen. So etwa, wenn die Beitragsfreistellung von vornherein auf maximal 18 Monate befristet ist. Eine weitere Ausnahme besteht bei Inanspruchnahme von Elternzeit. Auch hier kann innerhalb von drei Monaten nach Ende der Elternzeit die Beitragszahlung ohne erneute Risikoprüfung wieder aufgenommen werden.

Frage: Wie kann man sich über diese Details informieren?

Kai Lax: Wir stehen in den Betrieben in regelmäßigen Abständen persönlich für Fragen zur Verfügung. Darüber hinaus haben wir diese Punkte in einem Merkblatt zusammengefasst, das jederzeit über unsere MetallRente-Berater erhältlich ist.

Kapitalzahlung beim Pensionsfonds auch künftig möglich

Nach einer Änderung des Versicherungsaufsichtsgesetzes können Pensionsfonds künftig neben der Altersrente auch eine Kapitaloption vorsehen.

Damit ist in Zukunft ein Gleichlauf der Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds im Anwendungsbereich des § 3 Nr. 63 EStG gewährleistet. Nach bisherigem Recht war es beim Pensionsfonds nur möglich, entweder eine

lebenslange Rente oder eine Kapitalauszahlung i. H. v. 30 % mit anschließender Restverrentung vorzusehen.

Das Gesetz wurde am 25.4. 2013 vom Bundestag in 3. Lesung beschlossen. Wir werden Sie in diesem Zusammenhang über mögliche Produktpassungen beim MetallPensionsfonds informieren.

Gesetzliche Renten steigen zum 1. 7. 2013

Zum 1. 7. 2013 steigen die Renten in der gesetzlichen Rentenversicherung. Wie bereits in den letzten Jahren erfolgt dabei eine unterschiedliche Anhebung der Renten in den Rechtskreisen West und Ost.

Während die Anhebung im Westen lediglich 0,25% beträgt, erfolgt im Rechtskreis Ost eine Anhebung um 3,29%. Nach Auskunft des Bundesarbeitsministeriums hat dieser Unterschied seine Ursache darin, dass die Löhne in Ostdeutschland im letzten Jahr wesentlich stärker gestiegen sind als im Westen. Durch die in der Vergangenheit abgegebene Renten-

garantie wurden eigentlich anstehende Rentenabsenkungen nicht durchgeführt. Dafür fallen die derzeitigen Rentensteigerungen geringer aus.

Die Beinahe-Nullrunde für Rentner im Westen hat jedoch auch Auswirkungen auf die derzeitigen Beitragszahler. Denn die geringe Anpassung der Renten heute wirkt sich auch unmittelbar auf die zu erwartende Rente der künftigen Rentner aus. Künftige Rentenerhöhungen erfolgen dann auf einer geringeren Basis.

Angenommen, Sie haben im Jahr 2005 eine Rente i. H. v. 1.000 Euro erhalten. Was aus diesen 1.000 Euro seit 2005 geworden ist, können Sie dieser Tabelle entnehmen. Von der Rente gehen dann noch Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung ab sowie ggf. Steuern.

Jahr	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Rentensteigerung zum 1. 7.	0,00%	0,00%	0,54%	1,10%	2,41%	0,00%	0,99%	2,18%	0,25%
Betrag in Euro	1.000,00	1.000,00	1.005,40	1.016,46	1.040,96	1.040,96	1.051,26	1.074,18	1.076,86

Kleines Finanzweltlexikon

Asset Allocation: Die Asset Allocation bzw. Anlageaufteilung oder Portfoliostrukturierung beschreibt die Aufteilung eines vorhandenen Vermögens auf verschiedene Anlageklassen, wie z. B. Anleihen oder Aktien.

Die Asset Allocation eines Vermögens hängt stets von dem Zweck ab, für den das Vermögen eingesetzt werden soll. Hat ein Unternehmen beispielsweise Versorgungsverpflichtungen, die nun ausfinanziert werden sollen, wird das Unternehmen die Asset Allocation erst nach einer Analyse dieser Versorgungsverpflichtungen exakt vornehmen. Bei einer solchen Analyse spielt es eine Rolle, ob es sich bei den Zusagen um Kapital- oder Rentenzusagen handelt. Bei Kapitalzusagen muss die zugesagte Leistung zu einem bestimmten Zeitpunkt auf einmal ausbezahlt werden, während bei einer Rentenzahlung die Leistung zwar ratierlich ausbezahlt wird, jedoch das Langlebigkeitsrisiko in die Betrachtungen mit einbezogen werden muss.

Auf Grundlage dieser Analyse der voraussichtlichen Zahlungsströme wird unter Berücksichtigung des vorhandenen Kapitals die benötigte Rendite errechnet und so die Aufteilung in die verschiedenen Anlageklassen vorgenommen. Da jede Anlageklasse ein unterschiedliches Rendite-Risiko-Profil ausweist, muss dies bei der Aufteilung ebenfalls berücksichtigt werden. Oftmals werden dann Algorithmen in die Kapitalanlagesteuerung aufgenommen, die in bestimmten Situationen für eine Umschichtung zwischen den verschiedenen Anlageklassen sorgen. Auf diese Weise soll das Kapitalmarktrisiko minimiert und die Rendite optimiert werden.

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
Dieselstraße 8
85774 Unterföhring

Redaktion:
Dr. Albrecht Eisenreich

Stand:
Mai 2013



- 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.