

Mehr wissen!

Newsletter der MetallRente Beratungseinheit

Ausgabe 3/2013

Liebe Leserinnen und Leser,

der dritte MetallRente-Newsletter dieses Jahres nimmt Themen auf, die wir in den vergangenen Monaten auf den von uns begleiteten Informationsveranstaltungen zur betrieblichen Altersversorgung angesprochen und diskutiert haben. Hierzu gehören u. a. Fragen zum Umgang mit MetallRente bei Arbeitgeberwechsel als auch Details zu den Vertragsbedingungen der MetallRente.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

In dieser Ausgabe:

- | | |
|---|---|
| ➔ Arbeitgeberwechsel und betriebliche Altersversorgung – was ist zu tun?
Seite 2 | ➔ Durchblick – die „Drei-Stufen-Theorie“ des Bundesarbeitsgerichts
Seite 7 |
| ➔ Neues zur Beitragspflicht bei privat fortgeführten Pensionskassen
Seite 4 | ➔ Kleines Finanzweltlexikon: Ablaufmanagement
Seite 8 |
| ➔ Für die tägliche Personalarbeit – einfache Verwaltung der MetallRente-Verträge durch Nutzung des Online-Tools „FirmenOnline“
Seite 5 | ➔ Vorteile im Kleingedruckten – wo MetallRente besonders punktet
Seite 9 |
| ➔ Nachgefragt zur Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Altersversorgung
Seite 5 | |

Arbeitgeberwechsel und betriebliche Altersversorgung – was ist zu tun?

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses stehen Fragen rund um die betriebliche Altersversorgung für die Beschäftigten nicht an erster Stelle. Dennoch sollten gerade die Beschäftigten wissen, welche Möglichkeiten ihnen Metallrente in diesem Falle bietet. Eine falsche Entscheidung kann bares Geld kosten.

Rahmenbedingungen

Soweit die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung erfolgt, sind die sich daraus ergebenden Ansprüche sofort unverfallbar. Weiterhin ist gesetzlich geregelt, dass dem Beschäftigten das Recht eingeräumt werden muss, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen.

Die Höhe der dem Beschäftigten zustehenden unverfallbaren Anwartschaft ergibt sich aus § 2 BetrAVG. Bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen hat der Arbeitgeber das Recht, die Anwartschaft auf die sich aus dem Versicherungsvertrag ergebende Leistung zu beschränken (eine sogenannte versicherungsvertragliche Lösung). Bei Metallrente ist dieses Verfahren standardmäßig vorgesehen.

Handlungsmöglichkeiten

Auch bei einem neuen Arbeitgeber hat jeder Beschäftigte das Recht auf Entgeltumwandlung. Damit stellt sich die Frage, unter welchen Voraussetzungen der Beschäftigte seine Metallrente auch bei einem neuen Arbeitgeber fortführen kann.

Übernahme des Vertrages und der Zusage durch den neuen Arbeitgeber

Bietet auch der neue Arbeitgeber Metallrente an, kann er den bisherigen Vertrag übernehmen. Dieses Verfahren wurde bereits in der Vergangenheit praktiziert. Damit war es dem Beschäftigten möglich, seine Metallrente zu den Bedingungen weiterzuführen, die zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses gegolten haben. Insbesondere die höheren Garantiezinsen bleiben dem Beschäftigten dadurch erhalten. Durch die Einführung von Unisex-Tarifen ist dieses Verfahren jedoch um eine Facette reicher geworden. Für die Frage, ob der vom neuen Arbeitgeber übernommene Vertrag mit dem bisherigen geschlechtsspezifische

kalkulierten Tarif fortgeführt werden kann oder nicht, ist der Zeitpunkt der arbeitsrechtlichen Zusage entscheidend. Der Beginn des Vertrages spielt in dem Fall keine Rolle.

Hintergrundinfo: Die geschlechtsspezifische Kalkulation hat Auswirkungen auf die Höhe der Rente. Wegen der statistisch geringeren Lebenserwartung der Männer kann für diese eine höhere Rente gezahlt werden als für Frauen. Daher können Männer ein Interesse daran haben, den bisherigen geschlechtsspezifisch kalkulierten Tarif zu erhalten. Den Metallrente-Produkten liegt eine eigene Unisex-Kalkulation zugrunde, die die Geschlechterverteilung in der Metall- und Elektroindustrie abbildet. Wegen der tendenziellen „Männerlastigkeit“ dieser Branche sind die neuen Unisex-Tarife eher den alten Tarifen für Männer angenähert als den bisherigen für Frauen. Auch dies verleiht der Metallrente ein Mehr an Attraktivität.

Der neue Arbeitgeber muss für den Erhalt der geschlechtsspezifischen Kalkulation zwingend die vom Vorarbeitgeber erteilte Zusage mit schuldbefreiender Wirkung übernehmen. Dies bewirkt für ihn eine formale Ausweitung der Subsidiärhaftung nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG.

Da beim neuen Arbeitgeber in der Regel abweichende Bedingungen für den Aufbau der betrieblichen Altersversorgung gelten, muss bei der Übernahme der Zusage auch darauf geachtet werden, dass etwaige Änderungen, wie zum Beispiel die Art der Finanzierung, dokumentiert werden. Das von Metallrente zur Verfügung gestellte Formular „Erklärung zur betrieblichen Weiterführung“ enthält alle erforderlichen Erklärungen.

Vorteile bei Übernahme der Zusage:

- **Erhalt der bisherigen Konditionen, insbesondere der geschlechtsspezifischen (Bisex-)Kalkulation**
- **keine erneuten Abschlusskosten**
- **bei Einschluss biometrischer Risiken: keine erneute Gesundheitsprüfung**

Arbeitgeber sollten jedoch abwägen, ob und in welchem Umfang sie bereit sind, bestehende Zusagen zu übernehmen. Ansonsten besteht die Gefahr, dass eine Vielzahl von Anbietern im Unternehmen präsent ist. Damit erhöht sich die Komplexität der betrieblichen Altersversorgung. Auch bestehen dann kaum mehr Möglichkeiten, Beschäftigten den Wunsch nach einem bestimmten Anbieter in der betrieblichen Altersversorgung abzuschlagen. Denkbar ist eine Beschränkung des Kreises der Anbieter, bei dem die Übernahme der Zusage erfolgen soll. Denn sollte für den Beschäftigten die kostengünstige Fortführung der betrieblichen Altersversorgung im Mittelpunkt stehen, kommt auch eine Deckungskapitalübertragung mit Anbieterwechsel in Betracht.

Deckungskapitalübertragung innerhalb des Verbandsabkommens

Bietet der neue Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung über eine andere Gesellschaft an als der alte Arbeitgeber, besteht die Möglichkeit, das vorhandene Deckungskapital auf Grundlage des sogenannten „Übertragungsabkommens“ vom bisherigen Versicherer auf den Versicherer des neuen Arbeitgebers zu übertragen.

Da dem Beschäftigten damit zwingend eine neue arbeitsrechtliche Zusage erteilt wird, kann die neue Versicherung ausschließlich mit einem Unisex-Tarif abgeschlossen werden. Im Übertragungsabkommen selbst ist festgelegt, dass bei der Übertragung keine erneuten Abschlusskosten anfallen. Die Kalkulation der neuen Versicherung erfolgt auf Grundlage der im Zeitpunkt der Übertragung geltenden Bedingungen. Damit geht evtl. ein alter, höherer Garantiezins verloren.

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> keine erneuten Abschlusskosten Erhalt des alten § 40 b EStG möglich einfaches, etabliertes Verfahren 	<ul style="list-style-type: none"> zwingend neue Unisex-Tarife eventuell niedrigerer Garantiezins

Die Übertragung nach dem Übertragungsabkommen ist nur innerhalb von 15 Monaten nach Beendigung des alten Arbeitsverhältnisses möglich. Dem Übertragungsabkommen sind nahezu alle Lebensversicherer sowie die meisten Pensionskassen beigetreten. Eine Übertragung kommt sowohl innerhalb der Durchführungswege Direktversicherung und Pensionskasse als auch zwischen den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse in Betracht.

Praxistipp: Bevor der Beschäftigte die Entscheidung trifft, ob das Deckungskapital übertragen werden soll, sollte bei der Versicherung des neuen Arbeitgebers ein entsprechendes Angebot angefordert werden.

Deckungskapitalübertragung außerhalb des Verbandsabkommens

Auch außerhalb des Verbandsabkommens ist eine Deckungskapitalübertragung möglich. Diese kommt dann in Frage, wenn beispielsweise einer der Versicherer oder eine Pensionskasse dem Abkommen nicht beigetreten ist. Insbesondere regulierte Pensionskassen sind dem Abkommen nicht beigetreten. Soll Deckungskapital von einem Pensionsfonds oder auf einen Pensionsfonds übertragen werden, ist die Deckungskapitalübertragung außerhalb des Verbandsabkommens die einzige Möglichkeit, dies zu tun.

Private Fortführung

Entscheidet sich der Beschäftigte gegen eine Deckungskapitalübertragung oder scheidet er für längere Zeit aus dem Erwerbsleben aus, hat er bei Entgeltumwandlung einen Anspruch darauf, die Versicherung auf sich übertragen zu lassen und mit eigenen Beiträgen weiterzuführen. Bei MetallRente stellt dies ebenfalls eine attraktive Möglichkeit dar, da auch im Fall der privaten Fortführung die günstigen Gruppenkonditionen erhalten bleiben.

➔ Haben Sie Fragen zu den Möglichkeiten bei Arbeitgeberwechsel? Ihr MetallRente-Berater steht Ihnen für weitere Auskünfte gerne zur Verfügung.

Neues zur Beitragspflicht bei privat fortgeführten Pensionskassen

Bereits im letzten Jahr hatten wir über zwei Urteile berichtet. Dabei ging es im Zusammenhang mit privat fortgeführten Pensionskassen um die Frage der Beitragspflicht der Leistungen zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner. Inzwischen gibt es weitere Entscheidungen.

Im letzten Jahr hatte das Sozialgericht Aachen in seiner Entscheidung vom 22. 5. 2012 (AZ: S 13 KR 372/11) geurteilt, dass die Leistungen, die auf privater Fortführung beruhen, beitragsfrei sind, während das Sozialgericht Berlin am darauffolgenden Tag (AZ: S 36 KR 2042/11) genau das Gegenteil entschied. Auch wenn beide Urteile im Ergebnis scheinbar gegenläufig sind, folgen sie doch in gewisser Weise einer einheitlichen Linie. Denn während es sich in dem Fall, der der Entscheidung des Sozialgerichts Aachen zugrunde lag, bei der Pensionskasse um eine deregulierte Kasse (wie auch die MetallPensionskasse) handelte, lag der Sachverhalt bei der Entscheidung des Sozialgerichts Berlin anders. Hier erbrachte eine regulierte Pensionskasse die Leistung. Diesen Unterschied hat auch das Gericht gesehen und angesprochen (wir haben über die Verfahren bereits im MetallRente-Newsletter 4/2012 berichtet).

Zwischenzeitlich sind zwei weitere Entscheidungen ergangen, die sich mit der Frage der Beitragspflicht aus Leistungen befassen, die auf privater Fortführung beruhen.

Das Landessozialgericht Rheinland-Pfalz hat am 15. 11. 2012 (AZ: L 5 KR 78/12) an einer typisierenden Betrachtung festgehalten und die Beitragspflicht zur Krankenversicherung der Rentner bejaht. Die Vorinstanz – das Sozialgericht Koblenz – war in Anlehnung an die zur Direktversicherung ergangene Rechtsprechung von der Beitragsfreiheit der Leistungen, die auf privater Fortführung beruhen, ausgegangen.

Das Sozialgericht Lübeck hat in einer Entscheidung vom 23. 4. 2013 (AZ: S 1 KR 993/11) die Beitragspflicht verneint, obwohl in dem hier entschiedenen Fall die Übertragung der Versicherungsnehmereigenschaft auf den ausgeschiedenen Arbeitnehmer nicht möglich war. Das Sozialgericht ist damit einer rein wirtschaftlichen Betrachtung gefolgt.

Fazit: Die ergangenen Entscheidungen lassen noch keine rechtssichere Auskunft zu. An sich wäre der Gesetzgeber gefordert, hier für eine Klarstellung zu sorgen. Denn durch die unterschiedliche Behandlung der Leistungen, die auf privater Fortführung beruhen, wird die betriebliche Altersversorgung zunehmend unübersichtlicher. Das kann nicht im Interesse der Versorgungsberechtigten sein.

Für die tägliche Personalarbeit – einfache Verwaltung der MetallRente-Verträge durch Nutzung des Online-Tools „FirmenOnline“

Mit der Entscheidung des Beschäftigten, Entgeltumwandlung zu betreiben, beginnt in der Personalabteilung erst die eigentliche Arbeit. Mit dem Online-Tool „FirmenOnline“ können Unternehmen rasch und unkompliziert die Vertragsverwaltung steuern.

Aus personalpolitischer Sicht ist es wünschenswert, wenn sich möglichst viele Beschäftigte für eine Altersversorgung über MetallRente entscheiden. Seit dem Inkrafttreten des Tarifvertrages über altersvorsorgewirksame Leistungen in der Metall- und Elektroindustrie hat sich der Anteil der Beschäftigten, die über MetallRente vorsorgen, weiter erhöht.

Die Personalabteilungen sind die Schnittstelle zwischen der Verwaltung der MetallRente und den Beschäftigten. Beschäftigte, die sich neu für das Versorgungswerk MetallRente entscheiden, müssen über die Personalabteilung beim Versorgungswerk mit den Beiträgen angemeldet werden, die sie leisten wollen. Gleiches gilt im Falle von Adressänderungen, Änderungen in der Beitragshöhe oder im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

In den meisten Fällen erfolgen die Änderungsmitteilungen per Fax. Bereits seit geraumer Zeit besteht

jedoch auch die Möglichkeit, dass diese Änderungen durch bevollmächtigte Mitarbeiter der Personalabteilung über das Online-Tool „FirmenOnline“ erfolgen. Damit können bestehende Verträge ohne Papieranfragen optimal verwaltet werden. Für die Personalabteilung bedeutet dies eine spürbare Eindämmung der Papierflut. Auch der aktuelle Vertragsbestand kann heruntergeladen und zur Weiterverarbeitung, bspw. im eigenen Personalabrechnungssystem, verwendet werden.

➔ Für das Online-Portal kann sich jedes Unternehmen freischalten lassen, das dem Versorgungswerk MetallRente beigetreten ist. Sie erhalten weitere Informationen sowie die Antragsunterlagen von Ihrem MetallRente-Berater.

➔ Unter www.firmenonline-treffpunkt.de können Sie eine Demoversion des Online-Portals aufrufen und sich so mit der Anwendung vertraut machen.



Nachgefragt zur Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Altersversorgung



Sven Stadler ist Leiter des Teams Nord. Er betreut mit seinem Team vom Standort Hannover aus Unternehmen aller Größenordnungen in Niedersachsen und dem östlichen Nordrhein-Westfalen.

Angesichts historisch niedriger Zinsen stellen sich Beschäftigte zunehmend die Frage, ob sich die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung wirklich lohnt. In unserem Interview geht Herr

Stadler insbesondere auf die Aspekte Gruppenkonditionen und Arbeitgeberbeitrag ein. In die Betrachtung einbezogen sind aber auch die Aspekte Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner (KVdR/PVdR) und Steuer.

Frage: Herr Stadler, in letzter Zeit ist viel Kritik an der betrieblichen Altersversorgung geäußert worden. Gerade in Zeiten wie diesen mit historisch niedrigen Zinsen fragen sich viele Beschäftigte, ob sich die betriebliche Altersversorgung überhaupt noch lohnt. Wie stehen Sie dazu?

Sven Stadler: Eine solche Fragestellung lässt den eigentlichen Grund für die betriebliche Altersversorgung, nämlich die Sicherung des Lebensstandards im Ruhestand, völlig außer Betracht. Man kann und soll die Kritik zum Anlass nehmen, sich die angebotenen Vorsorgekonzepte genau anzusehen. Die Notwendigkeit einer ergänzenden Vorsorge ist und bleibt jedoch bestehen.

Frage: Dann ganz konkret: Wo liegen die Stärken der Metallrente gegenüber anderen Vorsorgekonzepten?

Sven Stadler: Mit annähernd 500.000 versorgungsberechtigten Personen ist das Versorgungswerk Metallrente inzwischen das größte Branchenversorgungswerk in Europa. Das bedeutet Stabilität und Zuverlässigkeit. Durch die flächendeckende Verbreitung entstehen auch bei einem Arbeitgeberwechsel keine Schwierigkeiten.

Frage: Und wie sieht es mit den Konditionen aus?

Sven Stadler: Metallrente bietet den Beschäftigten unabhängig von der Unternehmensgröße und unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten, die sich für Metallrente entscheiden, günstige Großkundenkonditionen an. Davon profitieren vor allem die Beschäftigten, die im Mittelstand – dem Herz unserer Wirtschaft – arbeiten. Und diese günstigen Konditionen bleiben den Beschäftigten auch dann erhalten, wenn sie den Arbeitgeber wechseln oder die Versorgung privat weiterführen.

Frage: Ein Nachteil der betrieblichen Altersversorgung gegenüber der privaten Vorsorge ist bekanntlich, dass auf die Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zu zahlen sind. Gleichen die günstigen Konditionen diesen Nachteil bereits aus?

Sven Stadler: Bei der Frage der Vorteilhaftigkeit dürfen nicht nur die jetzt genannten Aspekte einbezogen werden. Zwar besteht bei Auszahlung grundsätzlich die Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner. Auf der anderen Seite war jedoch die Einzahlung sozialversicherungsfrei. Auch die steuerlichen Effekte sind nicht zu vernachlässigen. In der Rentenphase ist die Steuerlast in der Regel niedriger als im Erwerbsleben. Und bei der Frage der Steuerersparnis im aktiven Erwerbsleben sollte nicht nur die Steuerlast desjenigen betrachtet werden, der anspart. Die Doppelverdienerehe ist heute meist der Normalfall. Bei einer Zusammenveranlagung ist der Vorteil einer steuerfreien Entgeltumwandlung größer als der Betrag, der sich ergibt, betrachtet man das Einkommen des Beschäftigten alleine.

Frage: Sehen Sie noch weitere Vorzüge der betrieblichen Vorsorge?

Sven Stadler: Es gibt einen Punkt, der die betriebliche Vorsorge einzigartig macht. Das sind die Arbeitgeberbeiträge. Diese können unterschiedlich ausgestaltet sein. Etwa in Form der altersvorsorgewirksamen Leistungen, als Zusatzbeitrag für ersparte Sozialversicherungsbeiträge oder als komplett freiwillige Leistung des Arbeitgebers. Ein Beschäftigter, der selbst 100,- Euro monatlich für Metallrente aufwendet, erhält durch die altersvorsorgewirksamen Leistungen einen Zuschuss des Arbeitgebers von über 25%! Alleine das kompensiert bereits die spätere Belastung durch die Kranken- und Pflegeversicherung. Damit sind die späteren Leistungen aus dem Eigenbeitrag des Beschäftigten faktisch ebenfalls von Abgaben unbelastet. Dies in Verbindung mit den günstigen Konditionen macht Metallrente so attraktiv. Selbst schuld, wer da nicht vorsorgt!

Durchblick – die „Drei-Stufen-Theorie“ des Bundesarbeitsgerichts

Neuordnungen bestehender Versorgungssysteme sind der Wunsch vieler Unternehmen. Die Gründe hierfür sind vielschichtig. In der Regel wäre eine Neuordnung wirtschaftlich geboten, ja sogar notwendig. Ein Großteil der Unternehmen, die diese Notwendigkeit für sich erkannt haben, unterlässt jedoch die erforderlichen Schritte. Oft spielt dabei die rechtliche Komplexität eine Rolle. Denn ein Eingriff in bestehende Zugesysteme muss sich an den Grundsätzen von Treu und Glauben und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit messen lassen. Als Ausprägung dieses Grundsatzes hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) die sogenannte Drei-Stufen-Theorie entwickelt.

Anwendungsbereich der Drei-Stufen-Theorie

Die Grundsätze der Drei-Stufen-Theorie sind stets dann zu beachten, wenn die betriebliche Altersversorgung auf einer Betriebsvereinbarung beruht und diese Betriebsvereinbarung gekündigt und die bestehende betriebliche Altersversorgung neu geordnet werden soll. Beruhen die erteilten Versorgungszusagen hingegen auf individualvertraglichen Vereinbarungen, können diese Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jederzeit einvernehmlich abgeändert werden. Die Drei-Stufen-Theorie kommt also nur bei Regelungen mit kollektivrechtlichem Bezug zur Anwendung.

Die einzelnen Stufen

Bei Eingriffen in Versorgungsbesitzstände unterscheidet das BAG danach, in welcher Intensität der Eingriff erfolgt.

Soll in **bereits erdiente Ansprüche** eingegriffen werden, muss dieser Eingriff durch zwingende Gründe (**Stufe 1**) gerechtfertigt sein. Da ein Eingriff in bereits erdiente Anwartschaften einem Entzug von Ansprüchen gleichkommt, liegen zwingende Gründe in diesem Sinne nur dann vor, wenn es zu einer Störung der Geschäftsgrundlage gekommen ist. Die drohende Insolvenz eines Unternehmens wird in der Regel kein „zwingender Grund“ im Sinne der BAG-Rechtsprechung sein.

Soll in die **bereits erdiente Dynamik** eingegriffen werden (**Stufe 2**), müssen triftige Gründe vorliegen. Ein Eingriff der Stufe 2 liegt beispielsweise vor, wenn das zum Zeitpunkt der Ablösung bezogene Gehalt bei einer endgehaltsbezogenen Zusage für die Berechnung der Betriebsrente maßgeblich sein soll und nicht das Gehalt, das der Beschäftigte tatsächlich bei Ausscheiden bezieht. Da damit die Anwartschaft ihren Inflationsausgleich verliert, liegen nach der Rechtsprechung des BAG triftige Gründe dann vor, wenn der Arbeitgeber auch die Anpassung laufender Betriebsrenten rechtmäßig unterlassen kann.

Soweit durch eine Neuordnung in **noch nicht erdiente Anwartschaften** eingegriffen wird, sind sachlich-proportionale Gründe ausreichend (**Stufe 3**). Dies ist etwa dann der Fall, wenn eine Betriebsvereinbarung gekündigt wird und weitere Anwartschaften überhaupt nicht mehr entstehen. Die Anwartschaft wird dann zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Kündigung eingefroren.

Zum Umgang mit der Drei-Stufen-Theorie bei einer Neuordnung

Bei der Neuordnung bestehender Versorgungssysteme erfolgt in der Betrachtung üblicherweise eine Trennung in den sogenannten Past-Service (bereits erdiente Anwartschaften) und den sogenannten Future-Service (noch zu erdienende Anwartschaften). Diese Trennung spiegelt letztlich die aus der Drei-Stufen-Theorie gewonnene Erkenntnis wider, dass der Entzug bereits erdienter Anwartschaften rechtlich so gut wie nicht möglich ist, während eine Neuausrichtung der noch zu erdienenden Anwartschaften bei Vorliegen sachlich-proportionaler Gründe durchaus erfolgen kann.

Die bereits erdienten Anwartschaften werden meist entsprechend dem ermittelten Barwert ausfinanziert. Auf welche Art und Weise dies erfolgt, hängt von den Anforderungen und Vorstellungen des jeweiligen Unternehmens ab. Die Bandbreite der möglichen Optionen reicht von der schlichten Ausfinanzierung durch eine Rückdeckungsversicherung bis hin zur Übertragung der Versorgungsanwartschaften

auf einen Pensionsfonds. Sofern die Berechnung der jeweiligen Anwartschaft von weiteren, dynamischen Faktoren abhängt, muss entschieden werden, ob auch diesbezüglich eine Ausfinanzierung erfolgen soll oder ob ein Eingriff auf dieser Stufe rechtlich möglich ist. Dies kann nur anhand der zum Zeitpunkt der Neuordnung gegebenen Situation entschieden werden.

Hinsichtlich der noch zu erdienenden Anwartschaften hat der Arbeitgeber auch arbeitsrechtlich einen weiten Gestaltungsspielraum. Während in der Vergangenheit Zusagen häufig waren, die die Höhe der Betriebsrente von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig gemacht haben (sogenannte Leistungszusagen), sind heute Zusagen üblich, die die Leistung von einem Beitrag, etwa zu einer Versicherung,

abhängig machen (sogenannte beitragsorientierte Leistungszusagen). Bereits in dieser Umstellung können die vom BAG geforderten sachlich-proportionalen Gründe liegen. Denn eine Umstellung in der Art der Zusage gibt dem Arbeitgeber ein höheres Maß an Planungssicherheit. Hierdurch kann auch bei einer Rückdeckung der Anwartschaften durch eine Versicherung die Aktivseite der Bilanz mit der Passivseite in Deckung gebracht werden.

Fazit: Eine Neuordnung hat in den meisten Fällen eine Neuausrichtung der betrieblichen Altersversorgung zum Inhalt. Wie auf anderen Gebieten auch, lassen sich die „Sünden der Vergangenheit“ meist nicht tilgen. Dies sollte jedoch nicht davon abhalten, die betriebliche Altersvorsorge zukunfts-fest zu gestalten.

Kleines Finanzweltlexikon

Ablaufmanagement: MetallRente bietet zu den tarifkonformen klassischen Versicherungstarifen auch eine fondsgebundene Variante an. Fondsgebundene Versicherungen wie der MetallPensionsfonds haben den Charme, dass sie unmittelbarer als klassische Versicherungen an den Steigerungen der Wertpapiermärkte teilhaben. Sie bieten daher insbesondere jüngeren Beschäftigten eine attraktive Form der Altersvorsorge.

Das Ziel einer jeden Vorsorgelösung ist es, für den Beschäftigten ein Höchstmaß an Sicherheit zu bieten und dabei Chancen nicht ungenutzt zu lassen, die sich aus den Kapitalmärkten ergeben. Je näher das Rentenalter rückt, umso gefährlicher ist eine Schwankung an den Kapitalmärkten für die Vorsorge. Um dieses Risiko zu vermindern, beginnt mit Vollendung des 55. Lebensjahres des Beschäftigten bei den fondsgebundenen Produkten der MetallRente das Ablaufmanagement. Dies bedeutet, dass ab diesem Zeitpunkt zunehmend in Kapitalanlagen wie etwa Geldmarktfonds investiert wird, die kaum Schwankungen unterliegen. Damit ist die erforderliche Stabilität gewährleistet. Mit Beginn der Phase, in der das Ablaufmanagement erfolgt, sind folglich aber auch keine großen Wertsteigerungen mehr zu erwarten. Auch hieraus wird deutlich, dass sich die fondsgebundenen Produkte insbesondere für Beschäftigte eignen, die mit dem Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge bereits in jungen Jahren beginnen.

➔ Weitere Fragen zum Ablaufmanagement beantwortet Ihnen Ihr MetallRente-Berater.

Vorteile im Kleingedruckten – wo MetallRente besonders punktet

Der Arbeitgeber organisiert – der Arbeitnehmer finanziert. So lautet der Grundsatz in der betrieblichen Altersversorgung. Der Beschäftigte hat weder einen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber den Markt analysiert und das für ihn vorteilhafteste Angebot anbietet, noch darauf, das Versicherungsunternehmen auszuwählen, bei dem der Arbeitgeber einen Vertrag abschließt.

Der Beschäftigte ist damit letztlich darauf angewiesen, dass der Arbeitgeber bei der Wahl seines Vertragspartners vernünftige und nachvollziehbare Kriterien zugrunde legt. Eine Hilfe für die Auswahl bietet zumindest in der Metall- und Elektroindustrie der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung. Will der Arbeitgeber im Unternehmen eine andere Direktversicherung für die Entgeltumwandlung anbieten als die MetallDirektversicherung, muss diese nach § 8 dieses Tarifvertrages der MetallDirektversicherung in Kosten und Leistungen mindestens entsprechen. Die MetallDirektversicherung hat also mit anderen Worten eine Benchmarkfunktion.

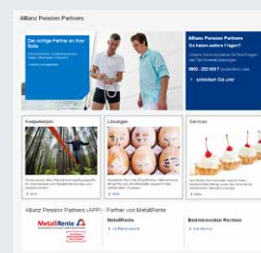
In diesen Vergleich dürfen jedoch nicht nur die reinen Leistungswerte einbezogen werden. Vielmehr sind es auch die Vertragsbedingungen, die die MetallDirektversicherung attraktiv machen.

So muss dem Beschäftigten innerhalb der betrieblichen Altersversorgung sowohl die Bruttoentgeltumwandlung nach § 3 Nr. 63 EStG als auch die Riesterförderung möglich sein. Nicht jeder Versicherungstarif erfüllt diese Bedingung. Macht der Beschäftigte von dieser Möglichkeit Gebrauch, muss versicherungstechnisch ein neuer Vertrag eingerichtet werden. Bei MetallRente ist dies ohne weitere Kosten möglich.

Nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis hat der Beschäftigte auch die Möglichkeit, seinen MetallRente-Vertrag aus eigenen Mitteln privat weiterzuführen. Bei Übertragung der Versicherungsnehmereigenschaft vom Arbeitgeber auf den Beschäftigten gehen in aller Regel die dem Arbeitgeber eingeräumten Gruppenkonditionen verloren. Der Versicherungsvertrag kann meist nur unrabattiert fortgeführt werden. Bei MetallRente hingegen bleibt der Rabatt auch bei privater Fortführung erhalten. Sollte daher ein anderer Anbieter als MetallRente die Entgeltumwandlung über den Durchführungsweg Direktversicherung organisieren, empfiehlt es sich, die Gleichwertigkeit der Konditionen schriftlich bestätigen zu lassen.

➔ In eigener Sache:

Besonders möchten wir Sie noch auf unseren neu gestalteten Internetauftritt hinweisen. Unter www.allianzpp.com finden Sie Wissenswertes rund um betriebliche Vorsorgelösungen. Sie können auf unserer Internetseite die aktuelle und die älteren Ausgaben unseres Newsletters ebenso abrufen wie Formulare für die Verwaltung von MetallRente.



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
Königinstraße 28
80802 München

Redaktion:
Dr. Albrecht Eisenreich

Stand:
August 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.