

Mehr wissen!

Newsletter der MetallRente Beratungseinheit

Ausgabe 4/2013

Liebe Leserinnen und Leser,

seit Mitte des Jahres bietet MetallRente ein neues Produktkonzept mit dem Namen „Profil“ an. In diesem Newsletter erfahren Sie mehr über die Eigenschaften und Besonderheiten dieses neuen Produktkonzepts. Vor Kurzem hat das Bundeskabinett die Rechengrößen für die Sozialversicherung für das Jahr 2014 beschlossen. Die Zahlen gelten vorbehaltlich der Zustimmung des Bundesrates. Abgerundet wird der letzte Newsletter des Jahres 2013 mit einem Blick in die aktuelle Rechtsprechung.

Wir wünschen Ihnen wie immer eine angenehme Lektüre.

In dieser Ausgabe:

- ➔ Sicherheit mit Chance: das neue Produktkonzept „Profil“ von MetallRente
Seite 2
- ➔ Aktualisiertes BMF-Schreiben zur privaten und betrieblichen Altersversorgung
Seite 4
- ➔ Voraussichtliche Rechengrößen der Sozialversicherung für das Jahr 2014
Seite 5
- ➔ Nachgefragt: Firmen schätzen Qualität in der Betreuung
Seite 6
- ➔ Kleines Finanzweltlexikon: Provisionen und Vergütungen bei Investmentfonds
Seite 7
- ➔ Urteil des BAG: untechnischer versicherungsmathematischer Abschlag auch bei Kapitalleistung
Seite 8
- ➔ Durchblick – Betriebsrentenanpassung und Direktversicherung
Seite 8
- ➔ Urteil des LAG Bremen: Anspruch des Arbeitnehmers auf Zustimmung zur Kündigung einer Pensionskassenversorgung
Seite 10

Sicherheit mit Chance: das neue Produktkonzept „Profil“ von MetallRente

Seit Mitte des Jahres ist das Angebot der Metall-Direktversicherung und der MetallPensionskasse um eine weitere Variante bereichert worden. Das neue Produktkonzept trägt den Namen „Profil“. Es stellt eine sinnvolle Ergänzung zu den bestehenden Produktvarianten „Garantie“ und „Chance“ dar, da es Elemente beider Varianten in sich vereint.

Positionierung innerhalb des bestehenden Produktspektrums

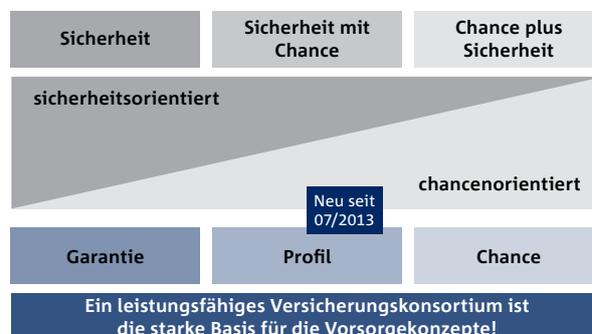
Bereits seit Gründung des Versorgungswerks MetallRente wurde sowohl die MetallDirektversicherung als auch die MetallPensionskasse in zwei Ausprägungen angeboten. Zum einen in der Variante Garantie, zum anderen in der Variante Chance.

Bei den Garantieprodukten handelt es sich um Verträge mit einem Garantiezins. Die Leistung aus diesen Verträgen wird zusätzlich durch weitere Überschüsse erhöht. Nach aktuellem Stand ergibt sich bei der MetallDirektversicherung Garantie eine Gesamtverzinsung von ca. 4,1% bis 4,2%. Die Produktvariante Garantie eignet sich wegen des Garantiezinses für sicherheitsorientierte Beschäftigte.

Insbesondere für jüngere Beschäftigte kann die Produktvariante Chance eine lohnende Alternative darstellen. Bei dieser Variante handelt es sich um fondsgebundene Verträge. Die Produkte sind so konzipiert, dass zu dem Zeitpunkt, zu dem der Beschäftigte die Leistung in Anspruch nimmt, in jedem Fall der Erhalt der eingezahlten Beträge sichergestellt ist. Es ist also der Nominalerhalt der eingezahlten Beträge gewährleistet. Ein Teil der Beiträge kann am Kapitalmarkt investiert werden. So können die Chancen, die sich aus dem Kapitalmarkt ergeben, genutzt werden. Die im Laufe der Zeit erzielten Überschüsse sind jedoch nicht garantiert. Auch die Höhe der Überschüsse kann schwanken.

Das neue Produktkonzept Profil schließt die Lücke zwischen beiden Konzepten. Es vereint Elemente des Garantieprodukts mit den Chancen des Kapitalmarkts.

Drei überzeugende Vorsorgekonzepte von MetallRente, um Ihre individuellen Renditeerwartungen und Risikoneigungen zu erfüllen:



➔ Egal, wie Sie Sicherheit und Chance gewichten – wir haben für Sie die passende Antwort.

Das Produktkonzept Profil

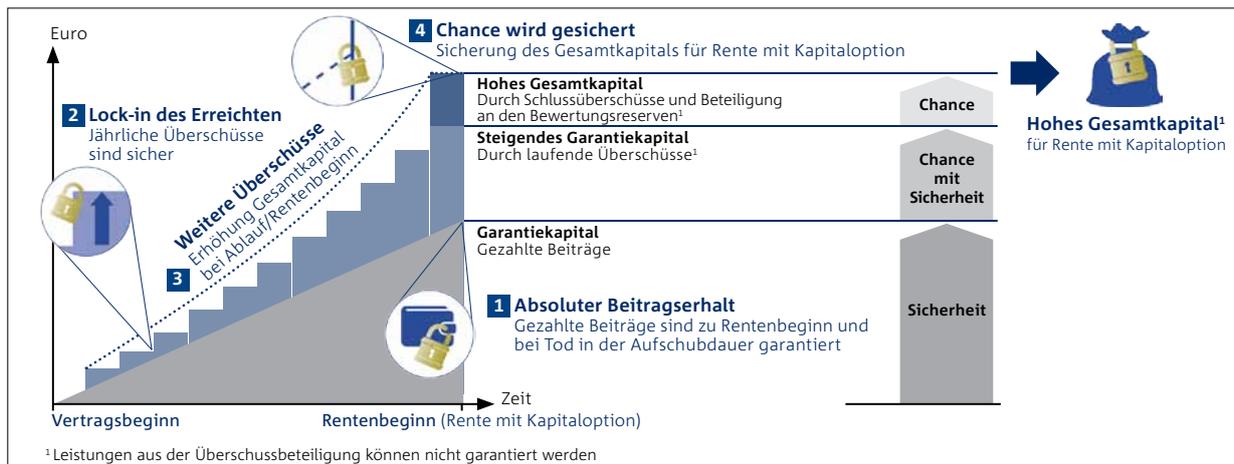
Gerade im aktuellen Niedrigzinsumfeld fragen sich viele Anleger, ob es sich nicht lohnen könnte, auf die Garantieverzinsung von 1,75% zu verzichten und durch die somit etwas freiere Kapitalanlage ein Mehr an Rendite anzuvisieren.

Diesen Gedanken führt das Produktkonzept Profil konsequent fort. In der Ansparphase erfolgt die Investition der Beiträge im Sicherungsvermögen der MetallRente-Konsorten. Zum Leistungsbeginn steht dem Beschäftigten die Summe der gezahlten Beiträge garantiert zur Verfügung. Daraus errechnet sich auch eine garantierte Mindestrente.

Im Gegensatz zu den Chanceprodukten erfolgt beim Produktkonzept Profil zusätzlich eine jährliche Gutschrift der erwirtschafteten Überschüsse. Diese einmal gutgeschriebenen Überschüsse bleiben dem Beschäftigten unabhängig von der weiteren Entwicklung in jedem Fall erhalten. Sie erhöhen damit kontinuierlich das Garantiekapital.

Wählt der Beschäftigte bei Eintritt des Leistungsfalles die lebenslange Rente, wird die Höhe der Rente auf Basis der dann geltenden Rechnungsgrundlagen berechnet. Auch in der Rentenphase profitiert der Beschäftigte von den dann erwirtschafteten Überschüssen.

Das neue Produktkonzept Profil (Funktionsweise bei laufendem Beitrag)



Zur Tarifkonformität des Produktkonzepts

Bei neuen Produktkonzepten stellt sich stets die Frage, ob und inwieweit das neue Produkt die Anforderungen von Tarifverträgen erfüllt. Exemplarisch soll im Folgenden die Tarifkonformität zum Tarifver-

trag Entgeltumwandlung (TV EUW) in der M+E-Industrie beleuchtet werden. Soweit Tarifverträge anderer Branchen mit diesem Tarifvertrag weitestgehend wortgleich sind, können die Ausführungen entsprechend herangezogen werden.

Tarifliche Voraussetzung	Umsetzung im Produktkonzept Profil	Tarifkonformität gegeben?
Nach § 6 TV EUW wird das umzuwandelnde Entgelt unabhängig von der jeweiligen tariflichen Regelung als einmaliger Beitrag behandelt. Als Fälligkeitstermin gilt der 1. Dezember des Kalenderjahres, in dem das umzuwandelnde Entgelt fällig geworden wäre. Durch freiwillige Betriebsvereinbarung kann auch ein anderer jährlicher Fälligkeitstermin festgelegt werden.	Beitragszahlungen können sowohl jährlich als auch fortlaufend monatlich erfolgen. Damit ist das Produktkonzept tarifvertragskonform.	✓
Nach § 8 TV EUW hat der Arbeitgeber dem Beschäftigten die Möglichkeit zu eröffnen, sowohl die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG als auch die Riester-Förderung in Anspruch zu nehmen.	Innerhalb des Produktkonzepts Profil kann ausschließlich die Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG in Anspruch genommen werden. Dies bedeutet, dass das alleinige Angebot des Produktkonzepts Profil die Anforderungen des Tarifvertrages nicht erfüllt. Das Produktkonzept Profil ist daher die ideale Ergänzung zum Garantieprodukt, das diese Möglichkeit bietet und damit insoweit tarifkonform ist.	✗
Nach § 9 TV EUW ist sicherzustellen, dass sämtliche biometrische Risiken (Alter, Invalidität, Tod) abgesichert werden können.	Innerhalb des Produktkonzepts Profil ist die Absicherung sämtlicher biometrischer Risiken möglich. Es sollte jedoch überlegt werden, ob die Absicherung der Invalidität anderweitig erfolgen sollte, um so die sich aus dem Produktkonzept ergebenden Chancen in vollem Umfang für eine höhere Altersleistung zu nutzen.	✓
Nach § 9 Abs. 3 TV EUW hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass die Überschussanteile aus der Anlage der betrieblichen Altersversorgung vollständig dem Begünstigten zur Erhöhung der Versorgungsleistung zufließen.	Die in der Rentenphase erwirtschafteten Überschüsse werden in vollem Umfang zur Erhöhung der Leistung verwendet. Das Produktkonzept Profil ist insoweit tarifvertragskonform.	✓

Fazit: Da beim Produktkonzept Profil innerhalb der betrieblichen Altersversorgung keine Riester-Förderung möglich ist, kann es aus tarifvertraglicher Sicht in erster Linie als Ergänzung zu den bestehenden Garantieprodukten angeboten werden. Die weiteren Vorgaben des Tarifvertrags werden hingegen erfüllt.

➔ Sind Sie an dem Produktkonzept interessiert? Ihr MetallRente-Berater stellt es Ihnen vor und erörtert mit Ihnen die Einsatzmöglichkeiten.

Aktualisiertes BMF-Schreiben zur privaten und betrieblichen Altersversorgung

Das BMF hat mit Datum vom 24.7. 2013 sein grundlegendes Schreiben zur steuerlich geförderten privaten und betrieblichen Altersversorgung überarbeitet. Wesentliche Neuerungen für den Bereich der betrieblichen Altersversorgung hat es in zwei Punkten gegeben.

1. Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis als Voraussetzung für den Bezug der Altersleistung

Kann jemand Arbeitnehmer sein und gleichzeitig bereits Altersleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung beziehen? Nach dem bisherigen Wortlaut des BMF-Schreibens waren Zahlungen ab dem erreichten 60. bzw. 62. Lebensjahr an den weiter beschäftigten Arbeitnehmer „insbesondere“ bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen unschädlich. Das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis war damit bei keinem Durchführungsweg zwingende Voraussetzung: Ein Beschäftigter konnte Arbeitnehmer und gleichzeitig Betriebsrentner sein. In der Neufassung des BMF-Schreibens wurde das Wort „insbesondere“ gestrichen. Randziffer 286 des Schreibens hat nun folgenden Wortlaut:

„Erreicht der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Auszahlung das 60. Lebensjahr, hat aber seine berufliche Tätigkeit noch nicht beendet, so ist dies bei den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds unschädlich.“

Daraus kann jetzt der Schluss gezogen werden, dass es immer noch möglich ist, dass jemand Arbeitnehmer und gleichzeitig Betriebsrentner ist. Allerdings ist dies nach dem ausdrücklichen Wortlaut des BMF-Schreibens auf die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds beschränkt.

TIPP: Das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis sollte in Versorgungsordnungen als Voraussetzung für den Bezug der Leistung aufgenommen werden.

Bei den Durchführungswegen Unterstützungskasse und Direktzusage ist das Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis Voraussetzung für den Bezug und die steuerliche Anerkennung der betrieblichen Altersversorgung. Modelle, die eine Teilrente aus der betrieb-

lichen Altersversorgung in den Durchführungswegen Unterstützungskasse oder Direktzusage vorsehen, sind damit nicht mehr haltbar.

2. Neues zur Abgrenzung „Neuzusage“ und „Altzusage“ bei Nutzung des zusätzlichen Freibetrages i. H. v. 1.800,- Euro im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG

Der zusätzliche Freibetrag i. H. v. 1.800,- Euro im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG kann dann genutzt werden, wenn die Anwendung des § 40 b Abs. 1 und 2 EStG a. F. ausgeschlossen ist. Entscheidend ist insoweit, ob es sich bei der Versorgungszusage um eine „Altzusage“ (vor dem 1.1. 2005 erteilt) oder um eine „Neuzusage“ (nach dem 31.12. 2004 erteilt) handelt.

Abgrenzungsschwierigkeiten gab es in der Vergangenheit insbesondere dann, wenn ein Arbeitnehmer einen Direktversicherungsvertrag sowohl vor dem 1.1. 2005 als auch nach dem 31.12. 2004 abgeschlossen und den ersten Direktversicherungsvertrag beitragsfrei gestellt hatte. Da in dieser Fallgestaltung keine Pauschalversteuerung mehr erfolgte, stand der Inanspruchnahme des weiteren Freibetrages i. H. v. 1.800,- Euro scheinbar nichts im Wege.

Das BMF vertritt nun in Randziffer 355 die Auffassung, dass in dem oben beschriebenen Fall auch hin-

TIPP: Der hier beschriebene Fall sollte ausgeschlossen werden. Dafür ist bei den Arbeitnehmern, deren alte pauschalversteuerte Direktversicherungsverträge beitragsfrei gestellt sind, zu überprüfen, ob und in welcher Höhe diese weiter von ihrem Recht auf Entgeltumwandlung in einer „neuen“ Direktversicherung Gebrauch machen. Eine Anpassung der Entgeltumwandlungsvereinbarung ist erst dann erforderlich, wenn ein Betrag größer als 4% der Beitragsbemessungsgrenze der DRV umgewandelt wird.

sichtlich des nach dem 31.12. 2004 abgeschlossenen Direktversicherungsvertrags eine Altzusage vorliege, sofern die bisher erteilte Versorgungszusage „nicht um zusätzliche biometrische Risiken erweitert wird“. Der weitere Freibetrag i. H. v. 1.800,- Euro kann daher nicht mehr in Anspruch genommen werden. Dies gilt nach den Ausführungen des BMF auch dann, wenn die beiden Direktversiche-

rungsverträge bei unterschiedlichen Versicherungsgesellschaften abgeschlossen sind. Der Beitrag müsste danach möglicherweise individuell versteuert werden.

➔ Das aktuelle BMF-Schreiben zur steuerlichen Förderung der privaten und betrieblichen Altersversorgung erhalten Sie von Ihrem MetallRente-Berater.

Voraussichtliche Rechengrößen der Sozialversicherung für das Jahr 2014

Vor Kurzem wurde der Referentenentwurf der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2014 bekannt. Danach ergeben sich für das Jahr 2014 folgende voraussichtliche Werte:

Jahr	2013		2014	
	Jährlich Euro	Monatlich Euro	Jährlich Euro	Monatlich Euro
Bezugsgröße, § 18 SGB IV				
Bezugsgröße (West)	32.340,00	2.695,00	33.180,00	2.765,00
Bezugsgröße (Ost)	27.300,00	2.275,00	28.140,00	2.345,00
Beitragsbemessungsgrenzen				
DRV und AloV (West)	69.600,00	5.800,00	71.400,00	5.950,00
DRV und AloV (Ost)	58.800,00	4.900,00	60.000,00	5.000,00
KV und PflV (West und Ost)	47.250,00	3.937,50	48.600,00	4.050,00
Werte für die bAV				
Steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG (4% BBG West DRV)	2.784,00	232,00	2.856,00	238,00
Anspruch auf EUW bis zu	2.784,00	232,00	2.856,00	238,00
Mindestbetrag für die EUW (1/160 der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV)	202,13		207,38	
KVdR-Grenze monatlich		134,75		138,25
KVdR-Grenze Kapital	16.170,00		16.590,00	
Maximaler PSV-Schutz (West) (Dreifache monatliche Bezugsgröße)		8.085,00		8.295,00
Maximaler PSV-Schutz (Ost) (Dreifache monatliche Bezugsgröße)		6.825,00		7.035,00

Der Bundesrat muss dem Entwurf der Verordnung noch zustimmen.

Nachgefragt: Firmen schätzen Qualität in der Betreuung



Christof Maier leitet seit Mitte des Jahres das Team Ost. Vom Standort Berlin aus betreut er mit seinem Team Unternehmen aller Größenordnungen im Nordosten Deutschlands.

Mit den meisten Unternehmen, die die MetallRente Beratungseinheit betreut, besteht bereits seit Jahren eine erfolgreiche Geschäftsbeziehung. Der Beginn der Geschäftsbeziehung reicht teilweise bis in die Anfangszeit von MetallRente zurück. Zur Bedeutung der MetallRente Beratungseinheit nimmt Christof Maier, Teamleiter in Berlin, Stellung.

Frage: Herr Maier, Sie sind erst vor circa sechs Monaten zur MetallRente Beratungseinheit gestoßen. Mit der Bitte um eine spontane Antwort: Worin sehen Sie das Besondere in der MetallRente Beratungseinheit?

Christof Maier: Die MetallRente Beratungseinheit ist auf die Beratung und Betreuung betrieblicher Vorsorgelösungen spezialisiert. Das Bestehen einer solchen Beratungseinheit war bei der Gründung des Versorgungswerks eine ausdrückliche Forderung der Tarifvertragsparteien. Dadurch konnte sowohl bei den Verbänden – und hier sind beide Seiten gemeint – als auch bei den Unternehmen eine Vertrauensbasis geschaffen werden, die einzigartig ist.

Frage: Sie erwähnten gerade die besondere Vertrauensbasis, die mit Verbänden und Unternehmen besteht. Beinhaltet dies für Sie eine besondere Verpflichtung?

Christof Maier: Die Verbände haben ja mit der Forderung nach einer eigenen Beratungseinheit bestimmte Ziele verfolgt. Sowohl die Unternehmen als auch die Arbeitnehmer sollen ausschließlich zu betrieblichen Vorsorgelösungen beraten werden. Ebenso beinhaltet die Fokussierung auf ein ausgewähltes Produktspektrum eine Spezialisierung. Aus diesen Zielen resultiert letztlich auch die Verpflichtung

der MetallRente Beratungseinheit, eine optimale Betreuung von Verbänden, Arbeitgebern und Arbeitnehmern sicherzustellen.

Frage: Wie wird dies innerhalb der MetallRente Beratungseinheit gewährleistet?

Christof Maier: Eine optimale Betreuung der Arbeitgeber kann nur dann erfolgen, wenn die Rahmenbedingungen, innerhalb derer die Betreuung erfolgt, bekannt sind. Aus diesem Grund findet zwischen den Verbänden und uns ein intensiver Austausch statt. Das Produktangebot muss stets zu den arbeitsrechtlichen Vorgaben passen. Auf der anderen Seite müssen die arbeitsrechtlichen Gestaltungsmerkmale durch die Produkte abgebildet werden können. Ich will zur Veranschaulichung ein einfaches Beispiel nennen. Soll die Entgeltumwandlung in MetallRente ausschließlich monatlich erfolgen, müssen wir dies für die Beratung wissen. Ich kann dann keinem Mitarbeiter raten, sein Urlaubs- oder Weihnachtsgeld für die Entgeltumwandlung zu nutzen. Auf der anderen Seite muss aber die Direktversicherung so konzipiert sein, dass eine monatliche Zahlungsweise möglich ist.

Frage: Und wie sieht das auf Arbeitnehmerseite aus?

Christof Maier: Die Arbeitnehmer haben ganz andere Schwerpunkte. Hier geht es um Dinge wie Vorteilhaftigkeit, Auswirkungen der Entgeltumwandlung auf die Sozialversicherung oder Gestaltungsmöglichkeiten bei Zeitwertkonten. Situationsbedingt tauchen dann aber auch Fragestellungen im Zusammenhang mit den Wechselfällen des Lebens auf, also in Bezug auf Arbeitslosigkeit oder Scheidung. Es gibt viele Fragen, die sich wiederholen. Hierauf sind die MetallRente-Berater vorbereitet. Bei Fragen, die nicht ohne weitere Recherche zu beantworten sind, können wir uns auf einen Stab von Spezialisten verlassen, der uns und damit auch den Arbeitnehmern oder Unternehmen innerhalb kürzester Zeit Auskunft gibt. Dies ist eine Besonderheit der MetallRente Beratungseinheit, die auch ich als Mitarbeiter schätze.

Frage: Ist für Sie eine Spezialisierung im Bereich betrieblicher Vorsorgelösungen ein Muss?

Christof Maier: Gerade die betriebliche Altersversorgung mit den Wechselwirkungen zum Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht macht eine Spezialisierung erforderlich. Das schafft Vertrauen und die

Gewissheit, gut betreut zu werden. Wenn ich eine lange Wanderung planen würde, dann kaufte ich die Schuhe auf jeden Fall beim Fachmann, nicht beim Discounter. Daher kann ich jedem Unternehmen nur die MetallRente Beratungseinheit als den „Fachhandel für Vorsorgelösungen“ empfehlen.

Kleines Finanzweltlexikon

Provisionen und Vergütungen bei Investmentfonds

Wer Anteile an Investmentfonds kauft, macht sich zunächst einmal keine Gedanken über die Höhe der anfallenden Kosten. Meist handelt der Betreffende im Glauben daran, dass der gesamte aufgewendete Betrag auch zum Kauf der Investmentfondsanteile verwendet wird.

Beim Kauf von Investmentfondsanteilen fallen in der Regel Ausgabeaufgelder an. Diese können je nach Art des Fonds bis zu 5 % betragen. Der Fonds selbst muss verwaltet und Transaktionen müssen getätigt werden. Auch fallen am Ende eines Jahres Kosten für Wirtschaftsprüfer an. Um diese und andere Kosten zu decken, wird dem Fondsvermögen jährlich eine Verwaltungspauschale entnommen.

Sämtliche Kosten müssen in den Prospekten der Fonds ausgewiesen werden.

Erfolgt der Kauf eines Investmentfondsanteils über einen Vermittler, erhält dieser in der Regel von der Fondsgesellschaft eine Vergütung. Meist erhält der Vermittler das vereinnahmte Ausgabeaufgeld als Vermittlungsprovision sowie unter Umständen einen Teil der Verwaltungspauschale. Diese Zahlungen dienen dazu, die Beratung und fortlaufende Betreuung des Kunden zu finanzieren. Die Höhe dieser Rückvergütung muss der Vermittler seinem Kunden gegenüber offenlegen.

Urteil des BAG: untechnischer versicherungsmathematischer Abschlag auch bei Kapitalleistung

Im Folgenden erläutern wir das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 25.6. 2013 zur Berechnung einmaliger Kapitalleistungen bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Betriebsrente.

Scheidet ein Beschäftigter aus einem Unternehmen vor Erreichen der Altersgrenze aus, erfolgt die Berechnung seiner unverfallbaren Anwartschaft nach dem „m/n-tel-Verfahren“. Dabei wird die Zeit, die der Beschäftigte bis zum Erreichen der Altersrente bei dem Unternehmen hätte verbringen können, ins Verhältnis zur tatsächlich zurückgelegten Dienstzeit gesetzt. Die Berechnung dieses anteiligen Anspruchs stellt man in der Regel auf das Erreichen des Endalters 65 bzw. 67 ab. Nimmt der Beschäftigte seine Betriebsrente jedoch früher in Anspruch, beispielsweise ab dem Alter 63, ist die Frage zu beantworten, ob dann eine weitere Korrektur der berechneten Anwartschaft erfolgen darf. Denn die vorzeitige Inanspruchnahme der Betriebsrente hat bei Rentenzahlungen eine längere Bezugsdauer zur Folge.

Die Zulässigkeit einer solchen weiteren Korrektur bei Rentenleistungen hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) zugelassen. Als Begründung hat das BAG ausgeführt, dass ohne Korrektur der Arbeitgeber wegen der längeren Rentenbezugsdauer zusätzlich Kapital zur Verfügung stellen müsse. Dies sei für den Arbeitgeber

nicht hinnehmbar. Daher kann der Arbeitgeber bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme eine Korrektur vornehmen. In der Regel erfolgt dann ein Abschlag in Höhe von 0,3–0,6 % der Rente pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme. Dieses Verfahren ist auch aus der gesetzlichen Rentenversicherung bekannt. Der Abschlag beträgt hier 0,3 % pro Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme.

Nach dem Urteil des BAG vom 25.6. 2013 gelten die Grundsätze zur Berechnung der vorgezogenen Altersrente nach vorzeitigem Ausscheiden mit unverfallbarer Anwartschaft auch für Versorgungszusagen, die einmalige Kapitalleistungen vorsehen.

TIPP: Versorgungsordnungen sollten eine Regelung dazu enthalten, wie die Altersleistung bei vorzeitiger Inanspruchnahme berechnet wird. Denn so lassen sich unliebsame Überraschungen insbesondere für Beschäftigte vermeiden.

Sofern die Versorgungsordnung keine ausdrückliche Abschlagsregelung enthalte, dürfe die Leistung nach § 2 Abs. 1 und Abs. 5 BetrAVG zeitratierlich gekürzt werden (sog. untechnischer versicherungsmathematischer Abschlag).

➔ Sie erhalten das Urteil des BAG im Volltext von Ihrem MetallRente-Berater.

Durchblick – Betriebsrentenanpassung und Direktversicherung

Die Frage, ob und in welchem Umfang Betriebsrenten, die auf Grundlage von Direktzusagen gezahlt werden, anzupassen sind oder nicht, ist regelmäßig Gegenstand arbeitsrechtlicher Entscheidungen.

Die Fülle der hierzu ergangenen Urteile ist für den normalen Rechtsanwender unüberschaubar. Auch aus diesem Grund ist es wünschenswert, einmal erteilte Versorgungszusagen so einfach wie möglich

zu gestalten – auch und gerade im Hinblick auf die Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG. Die folgenden Ausführungen beschäftigen sich mit der Frage, wie mit der Anpassungsprüfungspflicht bei Direktversicherungen umzugehen ist. Sofern nichts anderes vermerkt ist, können die Ausführungen auch auf Pensionskassen- oder Pensionsfondszusagen übertragen werden.

Grundsätzliches

Nach § 16 Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber grundsätzlich alle drei Jahre zu prüfen, ob eine laufende Leistung der betrieblichen Altersversorgung anzupassen ist oder nicht. Diese Pflicht gilt unabhängig vom Durchführungsweg, also auch für die sogenannten externen Durchführungsweg Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

§ 16 Abs. 3 BetrAVG lässt diese grundsätzlich bestehende Pflicht jedoch entfallen, wenn eine der nachfolgenden Voraussetzungen erfüllt ist:

1. Der Arbeitgeber hat sich verpflichtet, die laufenden Leistungen um wenigstens 1% p.a. anzupassen.
2. Sofern die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse durchgeführt wird, werden sämtliche ab Rentenbeginn anfallenden Überschüsse zur Erhöhung der laufenden Leistung verwendet. Weitere Voraussetzung ist, dass für die Berechnung der Garantieleistungen kein höherer Zinssatz als der jeweils zum Abschluss geltende Höchstrechnungszins verwendet wird (Garantiezinssatz).
3. Der Arbeitgeber erteilt eine Beitragszusage mit Mindestleistung.

MetallDirektversicherung Garantie und MetallPensionskasse Garantie

Sowohl die MetallDirektversicherung als auch die MetallPensionskasse in der Garantievvariante erfüllen

Hinweis: Regulierte Pensionskassen können auch einen höheren Garantiezins anbieten. Arbeitgeber, die solche Pensionskassen anbieten, sind nicht von der Pflicht zur Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 3 Ziff. 2 BetrAVG befreit, auch wenn sie sämtliche in der Rentenphase anfallenden Überschüsse zur Erhöhung der Leistungen verwenden. Denn beide in der Regelung genannten Bedingungen müssen kumulativ gegeben sein.

die Voraussetzungen des § 16 Abs. 3 Ziff. 2 BetrAVG. In der Rentenphase werden sämtliche anfallenden Überschüsse zur Erhöhung der laufenden Leistung verwendet. Auch wird bei Berechnung der Garantieleistung kein höherer Zinssatz als der jeweils aktuelle Höchstrechnungszins verwendet (der aktuelle Höchstrechnungszins liegt bei 1,75%).

MetallDirektversicherung Chance, MetallPensionskasse Chance und MetallPensionsfonds

Sowohl bei der MetallDirektversicherung Chance als auch bei der MetallPensionskasse Chance handelt es sich um fondsgebundene Produkte. Anders als bei der Garantievvariante wird hier keine bestimmte Verzinsung garantiert. Dafür kann auf der anderen Seite die Kapitalanlage freier und damit chancenreicher gestaltet werden. Die Produktvariante Chance ist damit insbesondere für jüngere Beschäftigte eine lohnende Alternative.

Arbeitsrechtlich ist die Zusage bei den Chanceprodukten der MetallRente in eine „Beitragszusage mit Mindestleistung“ gekleidet. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber den Nominalerhalt des angelegten Kapitals gewährleisten muss. Dies wird durch die Kapitalanlage abgebildet. Insoweit ist auch das Chanceprodukt für den Arbeitgeber mit keinem Risiko verbunden.

Durch die Erteilung einer Beitragszusage mit Mindestleistung entfällt für den Arbeitgeber darüber hinaus die Anpassungsprüfungspflicht wegen § 16 Abs. 3 Ziff. 3 BetrAVG.

Gleiches gilt entsprechend für den MetallPensionsfonds. Auch hier erfolgt die Zusage in Form der Beitragszusage mit Mindestleistung.

MetallDirektversicherung Profil und MetallPensionskasse Profil

Auch bei dieser Variante der MetallDirektversicherung bzw. der MetallPensionskasse wird arbeitsrechtlich eine Beitragszusage mit Mindestleistung erteilt. Im Gegensatz zu den Chanceprodukten von MetallRente wird bei der Variante Profil der jährlich erwirtschaftete Überschuss dem jeweiligen Vertrag fest zugeteilt. Der einmal zugewiesene Überschuss kann damit nicht mehr verloren gehen. Letztlich verzichtet der Beschäftigte bei dieser Variante der MetallRente-Produkte auf die Garantieverzinsung. Dafür kann die Kapitalanlage etwas freier erfolgen. Damit kann eine im Vergleich zu den Garantieprodukten etwas höhere Gesamtverzinsung erreicht werden.

Der Arbeitgeber hat auch hier wegen § 16 Abs. 3 Ziff. 3 BetrAVG in der Rentenphase keine Pflicht zur Anpassungsprüfung.

Befreiung von der Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 Abs. 3 Ziff. 1 BetrAVG (1%-Regelung)

Eine Befreiung von der Anpassungsprüfungspflicht aufgrund der 1%-Regelung kommt in der Regel nur für Direktzusagen in Betracht. Nach § 30c Abs. 1 BetrAVG gilt dies auch nur für Zusagen, die nach dem 31.12. 1998 erteilt wurden. Arbeitgeber, die einem Arbeitnehmer also vor dem 1.1. 1999 eine Zusage erteilt haben, trifft auch dann die Anpassungsprüfungspflicht, wenn sie die Rentenleistung jährlich um mindestens 1% erhöhen.

Fazit: Werden die von MetallRente vorformulierten Versorgungszusagen an den Arbeitnehmer wie empfohlen weitergegeben, entfällt für den Arbeitgeber die Pflicht zur Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG. Auch im Rahmen von Direktzusagen gibt es Fallgestaltungen, die dem Arbeitgeber insoweit eine Vereinfachung des Administrationsaufwandes ermöglichen.

Urteil des LAG Bremen: Anspruch des Arbeitnehmers auf Zustimmung zur Kündigung einer Pensionskassenversorgung

Immer wieder treten Beschäftigte an ihren Arbeitgeber mit der Bitte heran, die zu ihren Gunsten abgeschlossene und durch Entgeltumwandlung finanzierte Direktversicherung oder Pensionskasse zu kündigen und den Rückkaufswert an sie auszahlen.

Sind sich Arbeitgeber und Beschäftigter einig, wirft dies keine Probleme auf. Sofern die Kündigung der Direktversicherung oder Pensionskasse in keinem zeitlichen Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht, stellt die Kündigung des Vertrages und die Auszahlung des Rückkaufswertes an den Beschäftigten keine unzulässige Abfindung dar.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Bremen hatte sich in der Entscheidung vom 22.6. 2011 (Urteil 2 Sa 76/10) nun damit zu befassen, ob der Beschäftigte gegen seinen Arbeitgeber einen Anspruch auf Zustimmung

zur Kündigung habe, wenn zwar der Beschäftigte den Vertrag auflösen möchte, der Arbeitgeber jedoch nicht. Die Mitwirkung des Arbeitgebers ist deshalb erforderlich, da der Arbeitgeber Vertragspartner des Versicherungsunternehmens ist. Der Beschäftigte ist die „versicherte Person“.

Das LAG Bremen hat den Anspruch des Beschäftigten im vorliegenden Fall ausnahmsweise bejaht. Denn bei der Frage, ob der Arbeitgeber die Zustimmung verweigern darf, sind auch die Interessen des Beschäftigten zu berücksichtigen. Und dieser befand sich im vorliegenden Fall nachweislich in einer wirtschaftlichen Notlage, die durch das frei gewordene Geld gemindert werden konnte. Der Beschäftigte hatte im Gegenzug den Verlust der Versorgungsanwartschaft hinzunehmen.

➔ Sie erhalten dieses Urteil im Volltext von Ihrem MetallRente-Berater.

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:
November 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.