

Mehr wissen!

Newsletter der MetallRente Beratungseinheit Ausgabe 2/2015

Liebe Leserinnen und Leser,

in diesem Newsletter präsentieren wir Ihnen wieder weitgefächerte Informationen rund um die betriebliche Altersversorgung. Wir beginnen mit der Erläuterung einer interessanten Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 30.9. 2014. In dieser Entscheidung geht es sowohl um Fragen der Einstandspflicht des Arbeitgebers als auch um Probleme im Zusammenhang mit der Pflicht zur Anpassungsprüfung.

Besonders freuen wir uns über ein Interview in der Rubrik „Nachgefragt“, in dem Udo Lademann, Personalleiter bei DECKEL MAHO in Pfronten, Einblicke in die Praxis der betrieblichen Altersversorgung gibt.

Abgerundet ist der Newsletter durch Hinweise auf neue gesetzgeberische Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie. Für Unternehmen mit Direktzusagen sind weiter die Ausführungen zu den Rechnungszinsen nach HGB interessant.

Vor zehn Jahren wurde die MetallRente Beratungseinheit als eigenständige Gesellschaft ausgegründet. Aus diesem Anlass haben wir Martin Katheder, Chef der MetallRente Beratungseinheit, befragt.

Wir wünschen Ihnen wie immer eine angenehme Lektüre.

In dieser Ausgabe:

- ➔ Einstandspflicht des Arbeitgebers und Anpassungsprüfung bei externen Durchführungswegen – doch alles nicht so einfach?
Seite 2
- ➔ Nachgefragt: bei Udo Lademann, Leiter Personal bei DECKEL MAHO in Pfronten
Seite 3
- ➔ Rentenerhöhung 2015: ein kräftiges Plus von 2,1% bzw. 2,5%
Seite 5
- ➔ Verfassungsbeschwerde gegen das Urteil des BSG zur Beitragspflicht zur KVdR und PflVdR bei Pensionskassen erhoben
Seite 5
- ➔ Die EU-Mobilitätsrichtlinie – Änderungen im BetrAVG
Seite 6
- ➔ Pensionsverpflichtungen im Auge behalten
Seite 7
- ➔ Nachgefragt: 10 Jahre Allianz Pension Partners GmbH
Seite 9

Einstandspflicht des Arbeitgebers und Anpassungsprüfung bei externen Durchführungswegen – doch alles nicht so einfach?

Die externen Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds versprechen dem Arbeitgeber ein Höchstmaß an Einfachheit und Sicherheit. Für den Arbeitnehmer haben diese Durchführungswegen den Charme, dass er den Vertrag nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mitnehmen und weiterführen kann. Damit ist im Ergebnis eine Altersversorgung aus einer Quelle möglich.

In der letzten Zeit hat das Bundesarbeitsgericht einige Entscheidungen gefällt, die insbesondere die Arbeitgeber an dem eben skizzierten Bild vom einfachen und risikoarmen Durchführungsweg zweifeln lassen. Die nachfolgenden Ausführungen erläutern diese Entscheidungen und zeigen den Weg, wie für die Arbeitgeber das Ziel eines risikoarmen Angebots erreicht werden kann.

Einstandspflicht des Arbeitgebers I – die Entscheidung des BAG vom 19.6. 2012 (BAG 3 AZR 408/10)

Am 19.6. 2012 hat das BAG in der genannten Entscheidung festgehalten, dass der Arbeitgeber in dem Fall, in dem eine regulierte Pensionskasse die Leistung satzungskonform herabsetzt, dem Betriebsrentner gegenüber den Fehlbetrag auszugleichen hat. Gestützt hat das BAG die Entscheidung auf die Subsidiärhaftung des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG.

Für die Arbeitgeber, die die MetallPensionskasse anbieten, hat diese Entscheidung keine Bedeutung, denn

- bei der MetallPensionskasse handelt es sich um eine deregulierte Pensionskasse, die die Leistungen nicht herabsetzen kann und
- die dem Sicherungsfonds der deutschen Versicherungswirtschaft (Protector) beigetreten ist, der als Auffanggesellschaft für den Fall der Insolvenz die Verpflichtungen übernimmt.

Wir haben über diese Entscheidung bereits im MetallRente-Newsletter 03/2012 berichtet. Zum damaligen Zeitpunkt lag lediglich die Pressemitteilung

des BAG vor. Der zwischenzeitlich verfügbare Volltext des Urteils ist diesem Newsletter als PDF beigefügt.

Einstandspflicht des Arbeitgebers II – die Entscheidung des BAG vom 30.9. 2014 (BAG 3 AZR 613/12)

In einer weiteren Entscheidung hat das BAG den in der ersten Entscheidung beschrittenen Weg konsequent fortgesetzt. In dem hier zur Entscheidung anstehenden Fall lag die Besonderheit darin, dass der ehemalige Arbeitgeber auf die Art und Weise der Kapitalanlage durch die Pensionskasse keinerlei Einfluss hatte.

Nach Auffassung des BAG spielt auch dieser Umstand bei der Frage der Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG keine Rolle. Auf den Punkt gebracht bedeutet dies, dass der Arbeitgeber für das einmal gegebene Leistungsversprechen ohne jedes Wenn und Aber einzustehen hat.

In Konsequenz bedeutet dies, dass der Arbeitgeber bei der Auswahl des Anbieters auch weitergehende Fragen der Subsidiärhaftung in den Fokus seiner Überlegungen stellen muss. Wie der hier entschiedene Fall zeigt, verwirklicht sich diese Subsidiärhaftung gerade nicht bei einer Insolvenz des Anbieters, sondern im Vorfeld, wenn die Möglichkeit der Leistungsminderung besteht.

Auch hier ging es wieder um eine regulierte Pensionskasse, die in der Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (VVaG) betrieben wird. Deregulierte Pensionskassen, die nach dem Versicherungsaufsichtsrecht in der Rechtsform einer AG organisiert sind, haben keine Möglichkeit, Leistungen zu kürzen. Aus diesem Grund ist auch diese Entscheidung für Arbeitgeber, die die MetallPensionskasse anbieten, ohne Belang.

Anpassungsprüfung nach § 16 BetrAVG – auch bei Pensionskassen?

Regelmäßig entscheidet das BAG über Fragen der Betriebsrentenanpassung nach § 16 BetrAVG. Für den

Arbeitgeber ist die Anpassungsprüfung bei Direktzusage eine verwaltungsintensive Tätigkeit, die zudem direkte wirtschaftliche Auswirkungen hat. Auch hier punkten die externen Durchführungswege mit der Möglichkeit, bei entsprechender Gestaltung der Zusagen, von dieser Pflicht befreit zu werden.

Für Verunsicherung hat insoweit die bereits zitierte Entscheidung des BAG vom 30.9. 2014 gesorgt, denn strittig war in diesem Verfahren auch, ob und in welchem Umfang der Arbeitgeber eine Anpassungsprüfung vornehmen muss.

In dem hier entschiedenen Fall war ausschlaggebend, dass die Versorgungszusage bereits vor Inkrafttreten der Deckungsrückstellungsverordnung

im Jahr 1996 gegeben worden war. Nach den Ausführungen des BAG kann die Anpassungsprüfung auf Grundlage des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG nur bei Zusagen entfallen, die ab dem Inkrafttreten der Verordnung am 16.5. 1996 erteilt worden sind.

Da das Versorgungswerk MetallRente erst im Jahr 2001 gegründet wurde, ist die Entscheidung vom 30.9. 2014 auch in diesem Punkt für Arbeitgeber, die dem Versorgungswerk MetallRente vertrauen, ohne Belang. Es spielt dabei keine Rolle, ob die Leistungen arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanziert sind.

Die Entscheidung des BAG vom 30.9. 2014 ist diesem Newsletter als PDF beigefügt.

Nachgefragt: bei Udo Lademann, Leiter Personal bei DECKEL MAHO in Pfronten

Udo Lademann ist Leiter Personal bei der DECKEL MAHO Pfronten GmbH. Der DMG MORI SEIKI-Konzern ist ein weltweit führender Hersteller von spannenden Werkzeugmaschinen. Am Standort Pfronten beschäftigt die DECKEL MAHO GmbH ca. 1.200 Arbeitnehmer.

Frage: Herr Lademann, wie sieht das Angebot der betrieblichen Altersversorgung bei Ihnen aus?

Udo Lademann: Der DMG MORI SEIKI-Konzern ist einer der führenden Hersteller von spannenden Werkzeugmaschinen. Als global agierendes Unternehmen muss DMG MORI seinen Kunden stets höchste Qualität bieten. Und die Professionalität, die wir unseren Kunden bieten, wollen wir natürlich auch unseren Beschäftigten bieten. Wir haben uns dazu entschlossen, die in der Metall- und Elektroindustrie vereinbarten altersvermögenswirksamen Leistungen als arbeitgeberfinanzierte Leistung auszugestalten. Damit haben wir nach unserem Verständnis ausreichend Anreize gegeben, damit unsere Beschäftigten eine werthaltige zusätzliche Altersversorgung aufbauen können.

Frage: Sind sie zufrieden mit dem Umfang, in dem Ihre Beschäftigten dieses Angebot nutzen?



Udo Lademann ist seit 2006 Personalleiter der DECKEL MAHO Pfronten GmbH. Davor war der 44-jährige Diplom-Ökonom (Universität Augsburg) 7 Jahre für die Schaeffler Gruppe tätig.

Udo Lademann: Das Angebot eines arbeitgeberfinanzierten Bausteins reicht für sich alleine genommen leider noch nicht aus. Wir haben in der Vergangenheit ja festgestellt, dass auch die vermögenswirksamen Leistungen nur von einem Teil der Belegschaft abgerufen wurden. Umso wichtiger ist es, auch dieses Angebot aktiv in die Belegschaft zu tragen, bekannt zu machen und dafür zu werben. Auch wenn der Anspruch auf diesen arbeitgeberfinanzierten Baustein auf einer tarifvertraglichen Regelung beruht, sehen wir in diesem Arbeitgeberbeitrag auch ein Mittel der strategischen Personalpolitik. Letztlich erspart uns die tarifvertragliche Regelung eine mühsame interne Diskussion um die Verwendung dieses Beitrags.

Frage: Wie wird dieses Angebot in der Belegschaft bekannt gemacht?

Udo Lademann: Wie schon ausgeführt, ist das Angebot überraschenderweise kein Selbstläufer. Wir standen auch hier vor der üblichen Frage „Make or buy“, also selbst die Kommunikation übernehmen und damit eigene Ressourcen binden oder mit einem externen Partner zusammenarbeiten. Wir haben uns für Letzteres entschieden. Mit Allianz Pension Partners haben wir diesen Partner gefunden.

Frage: Wie sieht die Unterstützung durch Allianz Pension Partners konkret aus?

Udo Lademann: Wir sehen in einer regelmäßigen Beratung unserer Mitarbeiter den Schlüssel zum Erfolg. Aus diesem Grund ist bei uns die Entscheidung getroffen worden, regelmäßige Beratungstage bei uns im Haus anzubieten. Dies bedeutet, dass unsere Mitarbeiter an diesen Tagen die Möglichkeit haben, mit dem für unser Unternehmen verantwortlichen MetallRente-Berater zu sprechen. Hierbei geht es nicht nur um den Neuabschluss von Verträgen. Das Serviceangebot umfasst vielmehr auch die Beratung und Betreuung unserer Mitarbeiter, die Fragen zu bestehenden Verträgen haben. Das entlastet uns als Personalabteilung. Gleichzeitig wissen wir auch, dass unsere Mitarbeiter mit ihren Fragen an der richtigen Stelle sind. Aus Arbeitgebersicht ist besonders hervorzuheben, dass mit der Beratung durch Allianz Pension Partners unser

Haftungsrisiko sinkt. Für die Beratung trägt dies dann Allianz Pension Partners.

Frage: Ihr Unternehmen ist ja auch ein gefragter Ausbildungsbetrieb. Sie bilden in Pfronten aktuell jährlich ca. 100 junge Menschen zu qualifizierten Fachkräften aus, auf die Sie auch in Zukunft zählen. Gibt es speziell für diesen Personenkreis ein eigenes Beratungsangebot?

Udo Lademann: Mit Ausbildungsbeginn beginnt für viele junge Menschen ein völlig neuer Lebensabschnitt. Da müssen Entscheidungen getroffen werden, die bisher noch nie anstanden. Eine dieser Entscheidungen betrifft die Frage der Altersversorgung. Auch hier unterstützt die MetallRente Beratungseinheit mit einem speziell auf die Auszubildenden zugeschnittenen Beratungsangebot. Den Auszubildenden wird erklärt, wie Altersvorsorge funktioniert, welche Besonderheiten zu beachten sind und welche Form der Vorsorge für die Auszubildenden jetzt am vorteilhaftesten ist. Das können wir in dieser Tiefe und Gründlichkeit nicht leisten. Wir können unseren Auszubildenden jedoch die Möglichkeit eröffnen, sich optimal zu informieren. Hier sehen wir uns als Ausbildungsbetrieb auch in der Verpflichtung. Diesen Weg können wir so gehen, weil wir mit Allianz Pension Partners seit Jahren vertrauensvoll zusammenarbeiten.


Vorankündigung: telefonische Fachkonferenz zum Thema „Führungskräfteversorgung: vom Kostenfaktor zum Attraktivitätstreiber“ am 9. 6. 2015“

Eine oft schwierige personalpolitische Aufgabe: Führungskräfte und Leistungsträger sollen an das Unternehmen gebunden, motiviert, im Idealfall sogar begeistert werden. Auf der anderen Seite stehen der Kostendruck und das hierdurch begrenzte Budget.

Wie eine Führungskräfteversorgung dazu beitragen kann, diesen Widerspruch aufzulösen, möchten wir in unserer nächsten Fachkonferenz kritisch untersuchen und Ihnen Antworten aus der Praxis geben.

Wir laden Sie deshalb ein, am 9. 6. 2015 an der Fachkonferenz teilzunehmen. Die Veranstaltung beginnt um 8:30 Uhr und findet als Webinar (Telefonkonferenz mit gleichzeitiger Online-Präsentation) statt.

Wie können Sie an der Fachkonferenz teilnehmen?

Hier können Sie sich online anmelden:  **Ich möchte teilnehmen**

Sie erhalten in Kürze auch eine E-Mail, der Sie die Zugangsdaten zur Teilnahme an der Fachkonferenz entnehmen können. Wir freuen uns, Sie bei unserer Fachkonferenz zu begrüßen.

Rentenerhöhung 2015: ein kräftiges Plus von 2,1 % bzw. 2,5 %

Bezieher von Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung dürfen sich in diesem Jahr über eine Erhöhung freuen, die im Vergleich zu den letzten Jahren üppig ausfällt. Die gesetzlichen Renten steigen im Westen um 2,1%, im Osten sogar um 2,5%!

Das hohe Plus bei den gesetzlichen Renten darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Rentenniveau insgesamt in den letzten Jahren gesunken ist. Auch muss berücksichtigt werden, dass der Beitrag zur Pflegeversicherung zum 1. 1. 2015 um 0,3% gestiegen ist.

In der längerfristigen Betrachtung liegt die Steigerung der gesetzlichen Rente unter der Inflation. Dies liegt vor allem an den Nullrunden in der Vergangenheit, so zuletzt im Jahr 2010, als es für die Rentenbezieher keine Anpassung der gesetzlichen Renten gab.

Jahr	Rentenerhöhung West	Rentenerhöhung Ost
2005	0,00	0,00
2006	0,00	0,00
2007	0,54	0,54
2008	1,10	1,10
2009	2,51	3,38
2010	0,00	0,00
2011	0,99	0,99
2012	2,18	2,26
2013	0,25	3,29
2014	1,67	2,53
2015	2,10	2,50

Verfassungsbeschwerde gegen das Urteil des BSG zur Beitragspflicht zur KVdR und PflVdR bei Pensionskassen erhoben

Ein besonderes Ärgernis bei Betriebsrenten ist die KVdR-Pflicht im Leistungsbezug. Umso ärgerlicher ist es, wenn die Beitragspflicht auch die Leistungsansprüche umfasst, die aus privater Fortführung stammen. Das BSG hatte in diesem Fall entschieden. Hiergegen ist nun Verfassungsbeschwerde erhoben worden.

In unserem Newsletter 03/2014 hatten wir Sie über mehrere Entscheidungen des BSG vom 23. 7. 2014 informiert. In diesen Entscheidungen hatte das BSG festgehalten, dass bei Leistungen einer Pensionskasse auch der Teil der Leistung der Beitragspflicht zur KVdR und PflVdR unterliegt, der aus einer privaten

Fortführung stammt. Bei Direktversicherungen ist dieser Teil der Leistung seit einer Entscheidung des BVerfG aus dem Jahr 2010 nicht beitragspflichtig.

Zumindest zu einer Entscheidung liegt das Urteil nunmehr im Volltext vor. Sie erhalten das Urteil von dem für Sie verantwortlichen MetallRente-Berater.

Beinahe erwartungsgemäß wurde gegen die Entscheidung des BSG Verfassungsbeschwerde zum BVerfG erhoben. Es bleibt nun abzuwarten, ob die Entscheidung des BSG zu den Pensionskassenzusagen insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung Bestand haben wird.

Die EU-Mobilitätsrichtlinie – Änderungen im BetrAVG

Mitte April hat das BMAS den ersten Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie versandt. Die EU-Mobilitätsrichtlinie, die im April 2014 beschlossen wurde, soll im Bereich von Zusatzrentensystemen die Mobilität der Arbeitnehmer innerhalb der EU fördern und Hemmnisse abbauen.

Um was geht es in der Richtlinie?

Die Richtlinie sieht im Kern einige zentrale Änderungen im Vergleich zur aktuellen Rechtslage vor. Nach der Richtlinie dürfen die Unverfallbarkeitsfristen künftig höchstens drei Jahre betragen. Für den Erwerb einer unverfallbaren Anwartschaft ist nach der Richtlinie ein Mindestalter von 21 Jahren vorgesehen.

Die Richtlinie sieht weiter vor, dass Anwartschaften nicht mehr einseitig abgefunden werden können.

Wie wird der deutsche Gesetzgeber diese Vorgaben umsetzen?

Die Richtlinie beschränkt sich im Anwendungsbe- reich nur auf grenzüberschreitende Fälle. Für den „innerdeutschen“ Arbeitgeberwechsel besteht an sich kein Änderungsbedarf. Dennoch wird der Gesetzgeber manche Vorgaben auch in Bezug auf rein nationale Sachverhalte umsetzen.

So sieht der nun veröffentlichte Referentenentwurf tatsächlich eine generelle Absenkung der Unverfallbarkeitsfrist auf drei Jahre vor. Auch wird das Mindestalter für den Erwerb einer unverfallbaren Anwartschaft auf 21 Jahre herabgesetzt.

Die Dynamisierung von unverfallbaren Anwartschaften soll in einem neuen § 2a des Betriebsrentengesetzes geregelt werden. Danach werden im Gegensatz zur aktuellen Rechtslage Veränderungen der Versorgungszusage und der Bemessungsgrundlage, die nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers eintreten, berücksichtigt. Von der generellen Pflicht zur Dynamisierung gibt es ähnlich dem bestehenden § 16 BetrAVG Ausnahmen. So ist der Arbeitgeber insbesondere dann von der Dynamisierung befreit, wenn die Anwartschaft über einen Pensionsfonds,

eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird und die Erträge auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommen (§ 2a Abs. 1 S. 2 Nr. 3 BetrAVG-Entwurf).

Das Verbot der einseitigen Abfindung von Anwartschaften wird nach dem Referentenentwurf ausschließlich für grenzüberschreitende Sachverhalte gelten. Im Kern bleiben daher die bestehenden Abfindungsmöglichkeiten des § 3 BetrAVG erhalten. Kleinstanwartschaften können danach wie bisher weiter abgefunden werden.

Ab wann sollen die neuen Regelungen greifen?

Der deutsche Gesetzgeber nutzt den von der Richtlinie eingeräumten Spielraum aus. So werden die neue Unverfallbarkeitsfrist und das Absenken des Mindestalters auf 21 Jahre nur für Zusagen gelten, die ab dem 1. 1. 2018 gegeben werden.

Die Dynamisierung ruhender Anwartschaften wird ebenfalls erst für Beschäftigungszeiten ab dem 1. 1. 2018 gelten. Versorgungssysteme, die zum 20. 5. 2014 geschlossen waren, sind von der Dynamisierung gänzlich ausgenommen.

Was ist nun zu tun?

Für Unternehmen, die den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung umsetzen und als Durchführungsweg den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung anbieten, entsteht durch die Änderungen in der Regel kein Handlungsbedarf. Denn Betriebsrentenansprüche aus Entgeltumwandlung sind sofort unverfallbar – unabhängig vom Lebensalter. Die insoweit absehbaren Veränderungen spielen daher keine Rolle.

Gleiches gilt für die Pflicht zur Dynamisierung ruhender Anwartschaften. Da üblicherweise die Erträge auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommen, besteht kein Handlungsbedarf.

Unternehmen, die ihre betriebliche Altersversorgung über die Durchführungswege Unterstützungskasse und Direktzusage organisieren, sollten die bestehen-

den Systeme im Lichte der sich abzeichnenden Änderungen analysieren und daraus die erforderlichen Maßnahmen ableiten. Welche Maßnahmen dies sind, lässt sich nur anhand der bestehenden Versorgungsordnung beantworten.

➔ Der Referentenentwurf ist diesem Newsletter als PDF beigefügt. Über den weiteren Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens informieren wir Sie.

Pensionsverpflichtungen im Auge behalten

Die Zinsen befinden sich seit geraumer Zeit auf einem historischen Tiefstand. Eine der Konsequenzen ist das Absinken des Höchstrechnungszinses für Lebensversicherungen von 3,25% auf nunmehr 1,25% in etwas mehr als zehn Jahren.

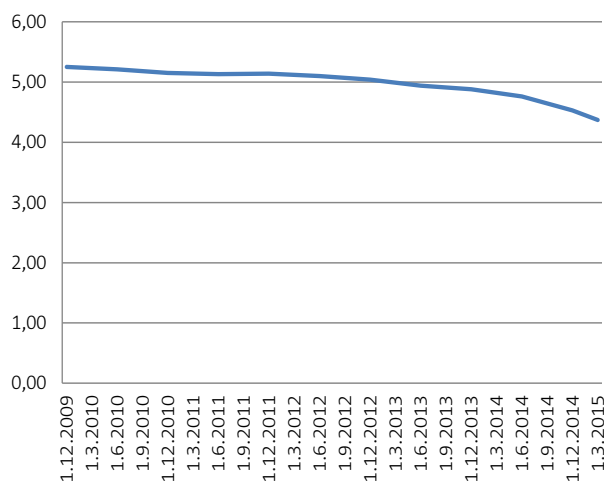
Unternehmen, die ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Altersversorgung im Wege der Direktzusage gewähren, sehen dies an den stetig steigenden Rückstellungen für die Pensionsverpflichtungen. Denn eine der maßgeblichen Größen für die Berechnung der Pensionsrückstellung ist der von der Bundesbank ermittelte Zinssatz für die Bewertung dieser Verpflichtungen.

Die Entwicklung des HGB-Rechnungszinses

Unternehmen, die ihre Pensionsverpflichtungen nach HGB bewerten, müssen diese Verpflichtungen mit einem Zinssatz abdiskontieren, der von der Deutschen Bundesbank monatlich ermittelt und veröffentlicht wird.

Während dieser Zins Ende 2010 noch bei 5,15 % lag, musste bis Ende 2013 bereits ein Rückgang auf 4,88% festgestellt werden. Bis Ende 2014 war dieser Zins sogar auf 4,53% gefallen. Da es sich dabei um einen Durchschnittszinssatz der letzten sieben Jahre handelt, kann bereits jetzt sicher davon ausgegangen werden, dass dieser Zinssatz weiter fallen wird. Bis Ende 2015 wird sich der Zinssatz auf ca. 3,8% abgesenkt haben. Und auch in den folgenden Jahren ist mit einem weiter sinkenden Rechnungszins zu rechnen.

HGB-Rechnungszins – Entwicklung seit 2009



Was bedeutet dies für die Bilanz?

Das Absinken des für die Bewertung maßgeblichen Zinssatzes wird die Rückstellungen steigen lassen. Die sich hieraus ergebenden zusätzlichen Zuführungen zur Rückstellung sind voll ergebniswirksam in der Gewinn- und Verlustrechnung zu erfassen. Je nachdem, in welchem Verhältnis Anwärter, mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedene Arbeitnehmer und Rentner stehen, können sich die Rückstellungen für die Pensionsverpflichtungen durch das Absinken des Rechnungszinses allein bis zum Jahresende um bis zu 25% erhöhen. Veränderungen, die sich etwa aus einer Anpassung der Sterbetafeln ergeben könnten, wenn die Lebenserwartung über das bereits absehbare Maß hinaus steigt, sind hierbei unberücksichtigt.

Im Ergebnis geht dies zu Lasten des Eigenkapitals. Damit können sich neben der jährlichen negativen Ergebniswirkung auch für das Unternehmen wichtige Kennzahlen verschlechtern.

Was ist zu tun?

Eine betriebliche Altersversorgung im Wege der Direktzusage ist ein wichtiges personalpolitisches Instrument. Dieses alleine wegen des veränderten Zinsumfeldes über Bord zu werfen, wäre kurzfristig. Vielmehr empfiehlt es sich, das bestehende Versorgungssystem an die sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Sofern die Pensionsverpflichtungen bereits mit Vermögenswerten unterlegt sind, kann eine kritische Analyse dieser Rückdeckung zu empfehlen

sein. Denn unter Umständen sind im Laufe der Zeit auch die Erträge aus dieser Rückdeckung gesunken.

Weiter sollte überprüft werden, ob eine Neuausrichtung des Versorgungssystems in Betracht kommt. Hierbei sind neben den allgemeinen finanzpolitischen Interessen auch die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen zu beachten.

➔ **Auch wenn eine Neuausrichtung des Versorgungssystems aktuell nicht geplant ist, empfehlen wir aus strategischen Gründen eine Analyse. Nutzen Sie das bestehende Optimierungspotenzial. Sprechen Sie den für Ihr Unternehmen verantwortlichen Berater an.**

Hintergrundwissen: der HGB-Zins

Seit dem Inkrafttreten des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes (BilMoG) müssen die Unternehmen ihre Pensionsverpflichtungen mit einem durchschnittlichen Marktzins abdiskontieren. Dieser Zinssatz wird monatlich von der Deutschen Bundesbank festgelegt und veröffentlicht. Wegen der anhaltenden Niedrigzinsphase sinkt dieser Zins auch in Zukunft.

Grundsätzlich gilt: Steigt dieser Zins, reduziert sich die zu bilanzierende Pensionsverpflichtung; sinkt der Zins, steigt die Pensionsverpflichtung.

Vor Inkrafttreten des BilMoG konnten die Unternehmen die Pensionsverpflichtungen unabhängig von den tatsächlichen Zinsen mit dem für die Steuerbilanz maßgebenden Zinssatz von 6% berechnen.

Unternehmen, die international bilanzieren, müssen für die internationale Bilanz den sog. „IFRS-Rechnungszins“ anwenden. Hierbei handelt es sich um einen stichtagsbezogenen Zinssatz, der derzeit deutlich unter dem BilMoG-Zins liegt. Ende 2014 lag der IFRS-Zins für einen gemischten Bestand aus Anwärtern und Rentnern bei ca. 2,1% und ist in den ersten Monaten des aktuellen Jahres auf deutlich unter 2,0% gefallen.

Nachgefragt: 10 Jahre Allianz Pension Partners GmbH

Allianz Pension Partners GmbH (APP) feiert in diesem Jahr das zehnjährige Bestehen. Hervorgegangen aus der MetallRente Beratungseinheit, ist APP heute weit mehr als nur der Berater für die Entgeltumwandlung. Im Gespräch gibt Martin Katheder, Sprecher der Geschäftsführung der APP, einen Einblick in die vergangenen zehn Jahre Allianz Pension Partners.



Martin Katheder ist Sprecher der Geschäftsführung der Allianz Pension Partners GmbH

Frage: Herr Katheder, Sie sind Sprecher der Geschäftsführung von Allianz Pension Partners und waren bereits bei der MetallRente Beratungseinheit ein Mann der ersten Stunde. Aus der MetallRente Beratungseinheit, welche 2001 gegründet wurde, entstand 2005 Allianz Pension Partners. Welche Gedanken haben Sie, wenn Sie auf die vergangenen 10 Jahre APP zurückblicken?

Martin Katheder: Besonders prägend war die Zeit, als der Entschluss gefasst wurde, die MetallRente Beratungseinheit in eine eigene Gesellschaft zu überführen. Die Gründung der APP erfolgte ca. drei Jahre nach dem Start des Versorgungswerkes MetallRente. Ausschlaggebend für diesen Entschluss war der Erfolg der MetallRente Beratungseinheit, der bis heute anhält.

Dieser Erfolg resultiert insbesondere aus dem guten Verhältnis zu den Verbänden auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Durch die fortlaufenden Gespräche, die wir führen, wissen wir, wo unserem Kunden der Schuh drückt. Ein Beispiel für die gute Zusammenarbeit mit den Verbänden war die Umsetzung des Tarifvertrages über altersvorsorgewirksame Leistungen in der Metall- und Elektroindustrie. Nach Abschluss des Tarifvertrages haben wir gemeinsame Veranstaltungen organisiert und den Arbeitgebern und Beschäftigten dargestellt, wie dieser Tarifvertrag einfach in die betriebliche Praxis inte-

griert werden kann. Die Beratung der Arbeitgeber und der Beschäftigten kann damit dort einsetzen, wo auch der Bedarf ist. Der Kunde steht im Fokus.

Frage: Wie setzt APP dies konkret in die Praxis um?

Martin Katheder: APP ist bundesweit aufgestellt. Wir sind mit aktuell ca. 50 Beraterinnen und Beratern an elf Standorten präsent. Dadurch sind wir zum einen vor Ort bei unseren Kunden, den Arbeitgebern und den Beschäftigten. Zum anderen können wir durch unsere Struktur Unternehmen, die mehrere Standorte im Bundesgebiet haben, einheitlich betreuen.

Mit dem Arbeitgeber sprechen wir ab, wie die Beratung vorstattengehen kann. Wir bieten beispielsweise regelmäßige Beratungstage an, die auf den betriebsüblichen Wegen bekannt gemacht werden. Die Beschäftigten haben dann die Möglichkeit, sich bedarfsgerecht beraten zu lassen. Denn unsere Dienstleistung besteht aus mehr als nur der Vermittlung eines Produktes oder dem Abschluss eines MetallRente-Vertrages. Wichtig sind auch die Beratung und die Serviceleistung, die sich rund um das Produkt abspielen. Unsere regelmäßige Kundenzufriedenheitsbefragung bei den Unternehmen zeigt auch deutlich, dass unsere Mitarbeiter in den Unternehmen eine hohe Wertschätzung erfahren.

Frage: APP ist zwischenzeitlich weit mehr als nur die MetallRente Beratungseinheit. Wie hat sich diese Entwicklung vollzogen?

Martin Katheder: Für MetallRente betreuen wir inzwischen mehr als 4.000 Unternehmen unterschiedlicher Größe und dadurch auch mit vielfältigen Ansprüchen. In der Anfangszeit hat die Unternehmen die Umsetzung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung beschäftigt. Nachdem die Entgeltumwandlung weitgehend reibungslos eingeführt war, sind wir nach und nach mit anderen Themen aus dem Bereich der betrieblichen Vorsorge konfrontiert worden. Auf diese Art und Weise haben wir uns gemeinsam mit unseren Kunden weiterentwickelt. Ob es darum geht, das bestehende Versorgungssystem neu zu ordnen oder die Be-

legschaft für den Fall der Berufsunfähigkeit abzuschließen – wir begleiten unsere Kunden von Anfang an. Auch die Versorgung von Führungskräften, weitere betriebliche Zusatzleistungen (wie etwa eine betriebliche Krankenversicherung) oder die Einführung von Zeitwertkonten haben stark an Bedeutung gewonnen. Auch hier kommt uns der Kontakt zu den Verbänden zugute. Denn gerade bei Zeitkonten ist die Kenntnis der tarifvertraglichen Rahmenbedingungen wichtig.

Frage: Wo sehen Sie Allianz Pension Partners in den nächsten 10 Jahren?

Martin Katheder: Der Markt ist in Bewegung und die nächsten Jahre werden herausfordernd sein. Das Angebotsspektrum wird sich sicherlich noch erweitern. Ich bin jedoch fest davon überzeugt, dass die APP mit der Stärke ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Beratungs- und Serviceleistungen weiter ausbauen wird. Kern wird dabei immer das Versorgungswerk MetallRente und der enge Dialog mit unseren Partnern in den Verbänden bleiben – sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite. Und die Allianz Pension Partners GmbH hat bereits die letzten 10 Jahre gezeigt, dass sie sich flexibel an den Kunden- und Marktbedürfnissen ausrichten kann.

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:
Mai 2015



- 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.