

# Mehr wissen!

## Newsletter der MetallRente Beratungseinheit Ausgabe 4/2015

Liebe Leserinnen und Leser,

schon traditionell informieren wir Sie mit dem letzten Newsletter des Jahres über die aller Voraussicht nach geltenden SV-Rechengrößen des kommenden Jahres. Die Beitragsbemessungsgrenze steigt moderat. Der monatliche Höchstbeitrag für die Entgeltumwandlung erhöht sich von 242,- Euro auf 248,- Euro.

Auch aus der Rechtsprechung gibt es wieder Interessantes zu berichten. So könnte aus einem Urteil des LSG Baden-Württemberg geschlossen werden, dass Abfindungen aus Direktversicherungen im laufenden Arbeitsverhältnis entgegen der bisherigen Praxis beitragsfrei ausgezahlt werden können. Wir sind jedoch der Meinung, dass dies mit Vorsicht anzugehen ist.

In unserem Interview berichtet Dominik Kirchner, Berater im Team Bayern, über die Erfahrungen mit dem relativ neuen Vorsorgekonzept Profil in der bAV.

Wir wünschen Ihnen wie immer eine angenehme Lektüre.

### In dieser Ausgabe:

- ➔ Nachgefragt bei Dominik Kirchner:  
das Vorsorgekonzept Profil – Erfahrungen  
aus der Praxis  
Seite 2
- ➔ Erneut: Einstandspflicht des Arbeitgebers  
bei Leistungskürzung einer regulierten  
Pensionskasse  
Seite 4
- ➔ Voraussichtliche Rechengrößen der Sozial-  
versicherung für das Jahr 2016  
Seite 3
- ➔ Vorsorge richtig gestalten – was geschieht  
mit der Altersvorsorge im Falle der Berufs-  
unfähigkeit?  
Seite 5
- ➔ Abfindungszahlung aus der bAV nun sozial-  
versicherungsfrei möglich?  
Seite 4

## Nachgefragt: das Vorsorgekonzept Profil – Erfahrungen aus der Praxis

Seit über zwei Jahren bietet MetallRente das Vorsorgekonzept Profil an. Wie bei fondsbasierten Lösungen gibt es beim Vorsorgekonzept Profil keinen Garantiezins. Ein einmal erwirtschafteter Zins wird dem Vertrag dauerhaft gutgeschrieben, also genau so, wie es in der klassischen Lebensversicherung üblich ist. Dominik Kirchner berichtet darüber, wie dieses Konzept von Arbeitgebern und Beschäftigten aufgenommen wird.

**Frage:** Herr Kirchner, seit etwas mehr als zwei Jahren bietet MetallRente das Vorsorgekonzept Profil an. Welche Erfahrungen haben Sie mit diesem Vorsorgekonzept bisher gemacht?

**Dominik Kirchner:** Das neue Vorsorgekonzept wird von Arbeitgebern und Beschäftigten inzwischen sehr positiv aufgenommen. Das war bei Einführung anders. Denn das neue Vorsorgekonzept Profil bietet keinen Garantiezins wie etwa die MetallRente Direktversicherung Klassik.

**Frage:** Auf welche Vorbehalte sind Sie bei der Einführung gestoßen?

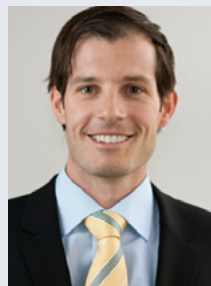
**Dominik Kirchner:** Arbeitgeber stellen zunächst die Frage nach den Haftungsrisiken. Bei dem neuen Produktkonzept Profil ist arbeitsrechtlich eine Beitragszusage mit Mindestleistung hinterlegt. Der Arbeitgeber haftet für die Summe der eingezahlten Beiträge. Dies wird durch das Produktkonzept abgebildet. Haftungsrisiken bestehen für Arbeitgeber daher keine.

**Frage:** Und wie stehen die Beschäftigten zu dem neuen Konzept?

**Dominik Kirchner:** Für die Beschäftigten steht natürlich die Frage der Verzinsung im Mittelpunkt. Für viele Beschäftigte war es zunächst schwer, sich von der Garantieverzinsung zu lösen, auch wenn diese aktuell nur bei 1,25% liegt. Auf lange Sicht ist es jedoch sogar vorteilhafter, auf den Garantiezins zu verzichten.

**Frage:** Wie ist das zu verstehen?

**Dominik Kirchner:** Der Garantiezins ist für die gesamte Laufzeit des Vertrages festgeschrieben. Beschäftigte, die sich bereits vor Jahren für MetallRente entschieden



Über die Erfahrungen aus der Praxis zu den innovativen Vorsorgekonzepten berichtet Herr Dominik Kirchner aus dem Team Bayern in München

haben, kommen beispielsweise in den Genuss eines Garantiezinses von 3,25% oder 2,75%. Angesichts der aktuellen Marktzinsen war die Entscheidung für MetallRente also auf jeden Fall die richtige Entscheidung. Würde ein Beschäftigter heute einen solchen Vertrag abschließen, so wäre der Garantiezins auf 1,25% festgelegt. Das Problem ist dann, dass dieser Zins festgeschrieben bleibt, auch wenn die Zinsen wieder steigen.

**Frage:** Aber wäre dies nicht unerheblich? Denn letztlich zählt doch am Ende die Gesamtverzinsung.

**Dominik Kirchner:** Das ist nur zum Teil richtig. Für die aufsichtsrechtliche Betrachtung bleibt auch in Zeiten wieder steigender Zinsen der Garantiezins von 1,25% maßgeblich. Je niedriger der Garantiezins, desto höher ist das regulatorisch gebundene Kapital. Das ist vereinfacht gesprochen das Kapital, das vorgehalten werden muss, damit die versprochene Garantie auch tatsächlich erwirtschaftet wird. Wenn aber von dem zur Verfügung stehenden Kapital bereits ein hoher Betrag sehr konservativ investiert werden muss, verbleibt kaum etwas für eine freiere und damit gewinnbringendere Kapitalanlage. Die langfristige Festlegung auf den Garantiezins von 1,25% hat dann für den Beschäftigten keinen Vorteil.

**Frage:** Die Beschäftigten haben jedoch auch den Wunsch nach Sicherheit. Was bietet das Vorsorgekonzept Profil hier?

**Dominik Kirchner:** Weder der Arbeitgeber noch der Beschäftigte haben Grund zur Sorge. Arbeitsrechtlich ist bei dem Vorsorgekonzept Profil die Beitragszusage mit Mindestleistung hinterlegt. Dies bedeutet, dass der Beschäftigte einen Anspruch darauf hat, dass bei Leistungsbeginn zumindest die eingezahlten Beiträge vor-

handen sind. Und dies ist durch das Produktkonzept gewährleistet. Das ist die eine Seite. Da wegen des wegfallenden Garantiezinses ein größerer Anteil der Beiträge gewinnbringender angelegt werden kann, erwirtschaftet das Produktkonzept Profil eine höhere Verzinsung.

**Frage:** Unterliegt die Wertentwicklung beim Produktkonzept Profil Schwankungen?

**Dominik Kirchner:** Nein. Beim Produktkonzept Profil gibt es keine Schwankungen! Die in einem Jahr erwirtschafteten Zinsen werden dem Vertrag dauerhaft zugeteilt und gutgeschrieben. Und zwar ohne Wenn und Aber. Diese gutgeschriebenen Zinsen erhöhen das im Leistungsfall zur Verfügung stehende Kapital ständig. In der Gesamtverzinsung liegt das neue Produktkonzept über der Gesamtverzinsung der klassischen Di-

rektversicherung.

**Frage:** Kann der Beschäftigte auch hier im Leistungsfall zwischen Kapital und Rente wählen?

**Dominik Kirchner:** Ja. Hier gibt es keine Unterschiede. Der Beschäftigte kann sowohl das Kapital wie auch die Rente wählen. Er kann sich auch einen Teil auszahlen und einen Teil verrenten lassen. Was für den Beschäftigten sinnvoll ist, kann und sollte ca. vier bis sechs Monate vor Ablauf der Direktversicherung besprochen werden. Zu diesem Zweck bieten wir in den Unternehmen regelmäßig spezielle Beratungen an. Denn durch eine ungünstige Auszahlung kann die Kapitalzahlung mit unverhältnismäßig hohen Abgaben belastet sein, die vermieden werden können. Letztlich haben auch wir ein Interesse daran, dass die Beschäftigten im Ruhestand mit Metallrente zufrieden sind.

## Voraussichtliche Rechengrößen der Sozialversicherung für das Jahr 2016

Vor Kurzem wurde der Referentenentwurf der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2016 bekannt. Danach ergeben sich für das Jahr 2016 folgende voraussichtlichen Werte:

Jahr	2014		2015		2016	
	jährlich	monatlich	jährlich	monatlich	jährlich	monatlich
<b>Bezugsgröße, § 18 SGB IV</b>						
Bezugsgröße (West)	33.180 Euro	2.765 Euro	34.020 Euro	2.835 Euro	<b>34.860 Euro</b>	<b>2.905 Euro</b>
Bezugsgröße (Ost)	28.140 Euro	2.345 Euro	28.980 Euro	2.415 Euro	<b>30.240 Euro</b>	<b>2.520 Euro</b>
<b>Beitragsbemessungsgrenzen</b>						
DRV und AloV (West)	71.400 Euro	5.950 Euro	72.600 Euro	6.050 Euro	<b>74.400 Euro</b>	<b>6.200 Euro</b>
DRV und AloV (Ost)	60.000 Euro	5.000 Euro	62.400 Euro	5.200 Euro	<b>64.800 Euro</b>	<b>5.400 Euro</b>
KV und PfV (West und Ost)	48.600 Euro	4.050 Euro	49.500 Euro	4.125 Euro	<b>50.844 Euro</b>	<b>4.237 Euro</b>
<b>Werte für die bAV</b>						
Steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG (4% BBG West DRV)	2.856 Euro	238 Euro	2.904 Euro	242 Euro	<b>2.976 Euro</b>	<b>248 Euro</b>
Anspruch auf EUW bis zu	2.856 Euro	238 Euro	2.904 Euro	242 Euro	<b>2.976 Euro</b>	<b>248 Euro</b>
Mindestbetrag für die EUW (1/160 der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV)	207,38 Euro		212,63 Euro		<b>217,88 Euro</b>	
KVdR-Grenze monatlich		138,25 Euro		141,75 Euro		<b>145,25 Euro</b>
KVdR-Grenze Kapital	16.590 Euro		17.010 Euro		<b>17.430 Euro</b>	
Maximaler PSV-Schutz (West) (Dreifache monatliche Bezugsgröße)		8.295 Euro		8.505 Euro		<b>8.715 Euro</b>
Maximaler PSV-Schutz (Ost) (Dreifache monatliche Bezugsgröße)		7.035 Euro		7.245 Euro		<b>7.560 Euro</b>

Der Bundesrat muss dem Entwurf der Verordnung noch zustimmen.

➔ Zum Entwurf der Verordnung bitte [hier](#) klicken.

## Abfindungszahlung aus der bAV nun sozialversicherungsfrei möglich?

Mit Urteil vom 24.3. 2015 hat das Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg entschieden, dass ein Abfindungskapital für eine Leistung aus bAV während eines laufenden Arbeitsverhältnisses kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt im Sinne des § 14 SGB IV darstelle. Vielmehr handele es sich auch bei einer Abfindungszahlung im laufenden Arbeitsverhältnis um kapitalisierte Versorgungsbezüge nach § 229 SGB V. Dadurch sei die Anwendbarkeit des § 14 SGB IV über die Verbeitragung von Arbeitsentgelt ausgeschlossen. Der tatsächliche Eintritt des Versorgungsfalls sei dabei nicht erforderlich.

Dieses Urteil hat bereits ein breiteres Echo gefunden. Manch einer sieht nun in der vorzeitigen Auflösung seiner Direktversicherung die Möglichkeit, die KVdR-Pflicht zu umgehen.

Ob diese Entscheidung tatsächlich eine Änderung in der täglichen Praxis einleiten wird, ist jedoch mehr als fraglich. Denn die Lektüre des Sachverhalts der Entscheidung wirft mehr Fragen auf, als dass das

Urteil Klarheit schafft. So ergibt sich aus der Sachverhaltsschilderung kein Hinweis darauf, dass der Rückkaufswert auch tatsächlich an den betreffenden Beschäftigten ausgezahlt wurde. Auch ist Klägerin in diesem Verfahren die Arbeitgeberin und nicht der begünstigte Beschäftigte.

**Tipp:** Sollte ein Beschäftigter die Kündigung der Direktversicherung und anschließende Auszahlung des Rückkaufswertes verlangen, sollte die bisherige Praxis, auch hier Sozialversicherungsbeiträge abzuführen, beibehalten werden. Sollten die Krankenkassen der Entscheidung des LSG nicht folgen, drohen dem Arbeitgeber Beitragsnachforderungen. Der Beschäftigte kann hingegen darauf verwiesen werden, bei der Krankenkasse die Rückzahlung zu Unrecht geleisteter Beiträge zu verlangen.

➔ Zum Volltext des Urteils: bitte [hier](#) klicken.

## Erneut: Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Leistungskürzung einer regulierten Pensionskasse

Bereits am 19.6. 2012 hatte das BAG entschieden, dass ein Arbeitgeber auch dann für die zugesagten Leistungen einer Pensionskasse haftet, wenn diese satzungsgemäß ihre Leistungen reduziert.

Die Leistungsreduktion ist bei regulierten Pensionskassen das Instrument, das diese einsetzen können, wenn aufgrund der Lage am Kapitalmarkt keine ausreichenden Gewinne mehr erwirtschaftet werden können, um die versprochenen Leistungen zu finanzieren.

Damit lag schon fast auf der Hand, dass weitere regulierte Pensionskassen von der Möglichkeit der Leistungsreduktion Gebrauch machen würden. Die Folge, dass damit weitere Rechtsstreitigkeiten folgen würden, lag damit fast schon auf der Hand. Das LAG Hamm hat mit Urteil vom 14.4. 2015 die

Rechtsprechung des BAG aufgegriffen und folgerichtig den Arbeitgeber zur Leistung des Differenzbetrages verurteilt. Nach Ansicht des LAG Hamm spiele es dabei keine Rolle, ob es sich um Leistungen handele, die aus arbeitgeberfinanzierten oder arbeitnehmerfinanzierten Bestandteilen stammen.

Nur wenig später, am 7.5. 2015 hat das LAG Baden-Württemberg grundsätzlich ähnlich entschieden. Allerdings hat es die Einstandspflicht des Arbeitgebers hinsichtlich der arbeitnehmerfinanzierten Leistungsteile verneint.

Die Erkenntnis aus beiden Verfahren ist in jedem Fall die, dass an der Einstandspflicht des Arbeitgebers bei der Leistungsreduktion durch die Pensionskasse zumindest hinsichtlich des arbeitgeberfinanzierten Teils kein Weg vorbeiführt. Ob dies auch für den arbeit-

nehmerfinanzierten Teil gilt, bleibt nun abzuwarten. Ein entsprechendes Revisionsverfahren ist beim BAG anhängig.

➔ Arbeitgeber, die ihren Beschäftigten die MetallPensionskasse anbieten, brauchen sich insoweit keine Sorgen zu machen. Bei der MetallPensionskasse handelt es sich um eine deregulierte Pensionskasse. Eine Leistungsmin- derung wie in den zugrunde liegenden Fällen ist hier nicht möglich.

➔ Sie erhalten die Urteile über den für Ihr Unter- nehmen verantwortlichen MetallRente-Berater.

## Vorsorge richtig gestalten – was geschieht mit der Altersvorsorge im Falle der Berufsunfähigkeit?

Mehr und mehr Beschäftigte fragen sich, wie sie ihr Einkommen im Falle der Berufsunfähigkeit absichern sollen. Das Versorgungswerk MetallRente bietet hierzu vielfältige Möglichkeiten.

Eine Absicherung kann sowohl im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge wie auch privat erfolgen. Welches Absicherungskonzept im Einzelfall vorteil- hafter ist, kann nur nach einer Analyse der persön- lichen Situation und anschließender Beratung erfolgen. Hier spielen steuerrechtliche Aspekte eine Rolle, aber auch Fragen der Versicherung selbst. Je nach Ausge- staltung sind unterschiedliche Fragen zu beantworten oder aber es findet eine unterschiedliche Einstufung in Berufsgruppen statt.

Unabhängig davon sollte jedoch jeder Beschäftigte auch im Hinblick auf seine Altersvorsorge vorsorgen. Denn die Rente wegen Berufsunfähigkeit endet in der Regel dann, wenn Altersrente bezogen werden kann. Endet die Beitragszahlung in die Altersvorsorge mit dem Eintritt der Berufsunfähigkeit, so ist auch die später zu erwartende Altersrente niedriger. MetallRente bietet die Möglichkeit, hier entsprechend vorzusorgen. Die Beitragsbefreiung im Fall der Berufs- unfähigkeit bewirkt, dass die Beiträge in die Alters- vorsorge weiter gezahlt werden. Damit kann die Alters- rente gerettet werden.

Bei Arbeitgebern, die die Möglichkeit der Beitragsbe- freiung optional anbieten, kann vereinbart werden, dass alle Beschäftigte innerhalb von 12 Monaten die- sen Zusatzbaustein ohne Gesundheitsprüfung hinzu- wählen können. Für alle neu eingetretenen Mitarbei- ter beginnt die Zwölfmonatsfrist mit dem individuellen Diensteintrittsdatum. Beschäftigte, die sich erst nach Ablauf der Zwölfmonatsfrist für eine Altersvorsorge mit MetallRente entscheiden, können den Zusatzbau- stein dann nach Abgabe einer sogenannten „Dienst- obliegenheits-Erklärung“ in Anspruch nehmen. Hierbei handelt es sich um ein vereinfachtes Aufnah- meverfahren.

Erfolgt bei einem Arbeitgeber der Einschluss der Beitragsbefreiung obligatorisch, gelten für die Auf- nahme ohne Gesundheitsprüfung keine Fristen. Letztlich erhält der Beschäftigte in diesen Fällen mit Beginn der Entgeltumwandlung den entsprechenden Schutz.

➔ Sprechen Sie den für Ihr Unternehmen verant- wortlichen MetallRente-Berater an. Dieser erläu- tert Ihnen die in Ihrem Unternehmen geltenden Regeln.

## Die MetallRente Beratungseinheit ist in ganz Deutschland präsent:



**Jetzt neu:**  
Buchen Sie hier Ihre  
Online-Beratung.

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 2015



- Handy mit Reader-Software auf den Code richten und fotografieren.
- Ihr Handy verbindet sich direkt mit der Website.

[www.allianzpp.com](http://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.