

Mehr wissen!

Newsletter der MetallRente Beratungseinheit Ausgabe 2/2016

Liebe Leserinnen und Leser,

mit dem zweiten Newsletter des Jahres 2016 informieren wir Sie wieder über interessante Gerichtsentscheidungen aus dem Bereich der betrieblichen Vorsorge. Insbesondere die Entscheidung, dass Minijobber nicht ohne Weiteres von einer arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung ausgeschlossen werden dürfen, hat für die Praxis große Bedeutung.

Weiter erfahren Sie Einzelheiten über die neue Jugendstudie der MetallRente. Wie sorgt die Jugend vor und welche Schwerpunkte setzt sie?

Wir starten diesen Newsletter mit unserem inzwischen traditionellen Interview. Thomas Linder vom Team Bayern der MetallRente Beratungseinheit stellt die Vorzüge der betrieblichen Altersvorsorge dar; Kritikpunkte, wie etwa die Beitragspflicht zur Krankenversicherung, werden dabei ebenfalls beleuchtet.

Wir wünschen Ihnen wie immer eine angenehme Lektüre.

[Buchen Sie hier Ihre
Online-Beratung.](#)

In dieser Ausgabe:

- ➔ Nachgefragt: avWL und die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung
Seite 2
- ➔ Kräftigste Rentensteigerung seit über zwei Jahrzehnten beschlossen
Seite 7
- ➔ Minijobber bei der bAV nicht vergessen!
Seite 4
- ➔ Kein Zeitkontenmodell für einen Gesellschafter-Geschäftsführer möglich
Seite 7
- ➔ Die neue MetallRente-Jugendstudie ist da!
Seite 5
- ➔ Fachcall vom 29.4.2016 über unsere Homepage verfügbar
Seite 8
- ➔ Gesetzliche Rente und bAV – Änderungen in der gesetzlichen Rente können Änderungen einer Versorgungsordnung rechtfertigen
Seite 6

Nachgefragt: avwL und die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung

Ein neues Gutachten, weiter sinkende Zinsen und aktuell auch politische Diskussionen – Thomas Linder gibt Auskunft, wie es in diesem Umfeld um die betriebliche Altersvorsorge steht. Lohnt sie sich nach wie vor?

Frage: Herr Linder, die betriebliche Altersversorgung ist ja wieder in aller Munde. Zum einen liegen die vor längerer Zeit in Auftrag gegebenen Gutachten von BMAS und BMF nun vor, zum anderen hat die Politik das Vorsorgethema wiederentdeckt. Was steckt Ihrer Meinung nach hinter den wieder aufkeimenden politischen Diskussionen?

Thomas Linder: Viele Arbeitnehmer treibt die Sorge um, wie der Lebensstandard im Alter gesichert werden kann. Das Niveau der gesetzlichen Rente ist in den vergangenen Jahren gesunken. Das kann auch die diesjährige hohe Rentensteigerung nicht ausgleichen. Und bei der privaten Vorsorge sehen die Menschen, wie die einst prognostizierten Ablaufleistungen durch die Niedrigzinspolitik von Jahr zu Jahr sinken. Da muss die Politik reagieren.

Frage: Was bedeutet das für die betriebliche Altersversorgung?

Thomas Linder: Die betriebliche Altersversorgung mit MetallRente ist hier in einer sehr komfortablen Situation. Natürlich können sich auch die Produkte der MetallRente dem allgemeinen Trend nicht entziehen; auch deren Gesamtverzinsung ist im Lauf der Jahre zurückgegangen. Aber gemessen an den Zinsen, die auf Spareinlagen gezahlt werden, ist die Verzinsung immer noch recht hoch.

Frage: Als Nachteil der betrieblichen Altersversorgung wird ja immer wieder die Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung angeführt.

Thomas Linder: Das ist in der Tat ein Nachteil. Die Belastung der Betriebsrenten mit dem vollen Beitragsatz zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner ist der Politik bekannt. Auch in den jetzt veröffentlichten Gutachten wird auf diesen Umstand



Thomas Linder ist seit 2013 für die MetallRente Beratungseinheit am Standort Nürnberg tätig. Seine Kunden in Bayern berät er, wie sie betriebliche Vorsorgelösungen als effektives Vorsorge- und Personalinstrument nutzen können. Das Interesse an Informationen über sich ändernde Rahmenbedingungen ist hoch.

hingewiesen. Setzte man die Beitragspflicht auf die Höhe vor 2005 zurück, würde dies die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung deutlich erhöhen. Vor 2005 wurde die betriebliche Altersversorgung lediglich mit dem halben Beitragsatz belastet. Das ist für die Rentnerinnen und Rentner nachvollziehbar.

Frage: Heißt das, dass sich die betriebliche Altersversorgung sich entgegen allen Erwartungen nicht lohnt?

Thomas Linder: Nach wie vor ist die betriebliche Altersversorgung eine lohnende Sparform. Denn die betriebliche Altersversorgung eröffnet Gestaltungsvarianten, die Sie bei privaten Produkten nicht haben. Denken Sie beispielsweise an die avwL der Metall- und Elektroindustrie. In anderen Branchen sind solche Arbeitgeberbausteine als „Altersvorsorgegrundbetrag“ bekannt und sogar dynamisch, d. h., diese Beträge steigen bei jeder Tariflohnerhöhung. Wenn Sie diese Bausteine als Arbeitgeberbeitrag für die spätere Beitragspflicht werten, können Sie Ihre Eigenbeiträge aus Entgeltumwandlung nahezu ohne Belastung erhalten. Und wenn dann der Arbeitgeber auch noch einen Teil der ersparten Sozialversicherungsbeiträge weitergibt, ist die betriebliche Altersversorgung unschlagbar. Das sind im Übrigen auch Mechanismen, die in den eingangs erwähnten Gutachten stehen.

Frage: Gerade ging durch die Presse, dass das BMF beabsichtigt, den Garantiezins für Neuabschlüsse ab dem 1. 1. 2017 auf 0,9% zu senken? Das hört sich nicht mehr sehr attraktiv an.

Thomas Linder: Der Garantiezins ist die eine Seite; wesentlich ist die Gesamtverzinsung. Und hier steht MetallRente im Vergleich zu anderen Angeboten immer noch sehr gut da. Darüber hinaus wurde von MetallRente mit dem Vorsorgekonzept Profil ein Angebot entwickelt, das den Arbeitnehmern Sicherheit und die Chance auf eine höhere Verzinsung als in den klassischen Verträgen gibt.

Frage: Wie funktioniert das und wie sind die Arbeitnehmer abgesichert?

Thomas Linder: Das Vorsorgekonzept Profil gewährt keine Garantieverzinsung, sondern den Kapitalerhalt. Damit besteht die Möglichkeit, eine insgesamt höhere Verzinsung zu erzielen. Die in einem Jahr erzielte Verzinsung wird dem Vertrag auf Dauer gutgeschrieben. Damit ist das bisher Erreichte gesichert. Der Unterschied in der Gesamtverzinsung zwischen den klassischen Produkten und dem Vorsorgekonzept Profil belief sich in den letzten Jahren auf 0,3%. Das hört sich zunächst nach wenig an; es macht aber

bei langlaufenden Verträgen auf Dauer einen Unterschied, ob Sie eine Gesamtverzinsung von 3,7% oder 4% erreichen.

Frage: Zu guter Letzt: Welche weiteren Punkte sprechen aus Ihrer Sicht noch für MetallRente?

Thomas Linder: Ein Grund mehr, der für die Altersversorgung mit MetallRente spricht: Wenn Sie als Arbeitnehmer das Unternehmen verlassen, können Sie ja bekanntlich die MetallRente mitnehmen. Was aber tun, wenn der neue Arbeitgeber einen anderen Anbieter bevorzugt? Stellen Sie sich vor, Sie haben noch einen älteren Vertrag, der beispielsweise mit 3,25% verzinst wird. Den würden Sie dann gerne weiterführen. Bei MetallRente können Sie dies zu denselben Konditionen tun. Bei vielen anderen Anbietern entfallen im Falle der privaten Fortführung die Sonderkonditionen, die Sie über den Arbeitgeber erhalten. Bei MetallRente ist dies anders. Hier behalten Sie diese Konditionen auch bei privater Fortführung.

Minijobber bei der bAV nicht vergessen!

Nach wie vor werden sog. Minijobber, also Arbeitnehmer, deren Verdienst maximal 450 Euro im Monat beträgt, anders behandelt als voll sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer. Sei es in Bezug auf Urlaub, Urlaubsgeld oder aber auch die betriebliche Altersversorgung.

Das LAG München hatte nun einen solchen Fall zu entscheiden.

Was war geschehen?

Ein Arbeitgeber hat für die Arbeitnehmer eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung eingerichtet. In den Regelungen zu dieser Versorgungsordnung, die als Betriebsvereinbarung ausgestaltet war, wurden die sog. Minijobber ausdrücklich von dieser Versorgung ausgeschlossen.

Hiergegen hat sich eine Arbeitnehmerin gewehrt und die rückwirkende Aufnahme in die Versorgung (eine Unterstützungskasse) verlangt. Begründet hat sie ihr Verlangen mit § 4 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG), wonach teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer nicht schlechter behandelt werden dürfen als vergleichbare vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.

Der Arbeitgeber wiederum hat nun als Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung sachliche Gründe ins Feld geführt, insbesondere ergebe sich bei den Minijobbern ein in Relation zur späteren Rente unverhältnismäßig hoher Aufwand.

Die Entscheidung:

Das LAG München hat der Klägerin Recht gegeben. Es hat den Arbeitgeber dazu verurteilt, die Klägerin rückwirkend in die Unterstützungskasse aufzunehmen.

Die Gründe:

Im Endergebnis hat das LAG München seine Entscheidung auf einen Verstoß gegen § 4 Abs. 1 S. 1 TzBfG gestützt. Die entsprechende Passage in der Betriebsvereinbarung, wonach Minijobber von der Versorgung ausgeschlossen sind, verstößt gegen das Gebot der Gleichbehandlung. Ein Rechtfertigungsgrund für die Ungleichbehandlung ist nach der Auffassung des LAG München nicht gegeben. Sehr ausführlich geht das LAG in diesem Urteil auch auf die Rechtsprechung der Europäischen Gerichtshofes ein, wonach geringfügig Beschäftigte grundsätzlich das gleiche Entgelt erhalten müssen wie vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer.

Das LAG hat die Revision zum BAG zugelassen. Diese wurde zwischenzeitlich eingelegt.

Hinweise für die Praxis:

Minijobber sind ebenso wie andere Arbeitnehmer in eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung mit aufzunehmen. Allein ein erhöhter Verwaltungsaufwand rechtfertigt keinen Ausschluss.

Wie der Fall zeigt, kann ein Arbeitnehmer auch eine rückwirkende Aufnahme in eine Versorgung verlangen. Wenn wie hier eine Arbeitnehmerin betroffen ist, die noch im Unternehmen ist, wird dies in der Regel weniger Schwierigkeiten verursachen als bei einem bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmer. Gerade bei Minijobbern ist die Fluktuation recht hoch. Wenn also Minijobber in den Genuss einer arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorge kommen sollen, sollte der Durchführungsweg Direktversicherung gewählt werden. Bei Ausscheiden kann dem Minijobber die Versicherung übertragen werden. Der Arbeitgeber ist dann von zusätzlichem Verwaltungsaufwand entlastet.

➔ Das Urteil des LAG [hier](#) in voller Länge lesen.

Die neue MetallRente-Jugendstudie ist da!

Bereits zum dritten Mal hat MetallRente eine Jugendstudie in Auftrag gegeben, um das Spar- und Vorsorgeverhalten der jungen Generation zu beleuchten.

Die in bewährter Art und Weise von Prof. Dr. Klaus Hurrelmann und Prof. Dr. Christian Draxler verfasste Studie kommt zu dem Ergebnis, dass es der Generation Y an finanzieller und wirtschaftlicher Kompetenz fehlt. Dem kann nur mit einem ausreichenden Informations- und Bildungsangebot begegnet werden.

Die Untersuchung hat ergeben, dass sich die junge Generation trotz der anhaltend niedrigen Zinsen weiterhin zum Sparen bekennt. Am häufigsten legt die Generation Y mit 75 % weiterhin etwas für größere Anschaffungen zurück, etwa für ein Auto oder Möbel (2010: 78%). Auch für unvorhersehbare Ereignisse bilden die Jugendlichen mit 70 % öfter Rücklagen als für ihre Altersvorsorge. Auf Platz 3 der Spargründe stehen mit einer Quote von 64 % Urlaubsreisen. Damit hat sich dieser Grund zum Sparen deutlich vor die Altersvorsorge geschoben. Im Vergleich zu 2010 (56 %) ist die Sparrate für Urlaubsreisen deutlich angestiegen.

Weitere Informationen über die Jugendstudie finden Sie auf der Internetseite der MetallRente unter www.metallrente.de.

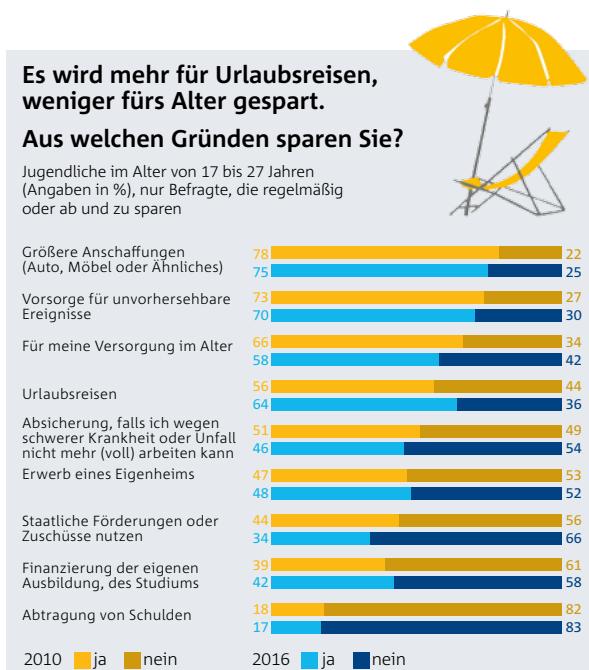
Dort haben Sie auch die Möglichkeit, die Jugendstudie zu bestellen.



Interessant ist auch, dass sich eine überwiegende Mehrzahl der Befragten, nämlich 65 %, mit einer automatischen Sparregelung anfreunden könnten. Wenn diese Sparregel mit einer Ausstiegsmöglichkeit oder einer Bezuschussung kombiniert wird, steigt die Zustimmung sogar auf 89 %.

Erfreulich ist, dass der Studie nach die betriebliche Altersversorgung beliebter wird. So nutzen 40 % der Befragten diese Art der Vorsorge. Bei der Vorgängerstudie lag der Grad der Nutzung noch bei 31 %. In beinahe gleichem Maße sank die Zahl derer, die die Riester-Rente nutzen, von 50 % im Jahre 2010 auf 42 % in 2016.

Trotz dieser erfreulichen Entwicklung gibt es in Bezug auf das Vorsorgeverhalten der jungen Generation noch einigen Nachholbedarf. „Zu wenige Teilnehmer, zu wenig Geld und bald auch zu spät“, so kommentiert Heribert Karch, Geschäftsführer der MetallRente, das Ergebnis. Um die junge Generation zum richtigen Vorsorgesparen zu bewegen, ist auch die Politik gefordert. So müssen vor allem die Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersversorgung attraktiver gestaltet werden.



Gesetzliche Rente und bAV – Änderungen in der gesetzlichen Rente können Änderungen einer Versorgungsordnung rechtfertigen

Was tun, wenn eine Versorgungsordnung eine Gesamtversorgung vorsieht und die betriebliche Rente als Differenz zwischen der Gesamtversorgung und der gesetzlichen Rente gezahlt wird? Sinkt das Rentenniveau der gesetzlichen Rente, so bedeutet das steigende Belastungen für das Unternehmen. Ist die Gesamtversorgung dann in einer Betriebsvereinbarung geregelt, muss im Endergebnis diese Betriebsvereinbarung geändert werden.

Der Fall:

Ein Unternehmen hatte aufgrund der oben beschriebenen Umstände seine alte Versorgungsordnung gekündigt und später eine neue Versorgungsordnung – ebenfalls per Betriebsvereinbarung – abgeschlossen. In dieser neuen Betriebsvereinbarung ist nun die Betriebsrente von der Entwicklung in der gesetzlichen Rentenversicherung abgekoppelt. Durch die Berechnungsmodalitäten in der neuen Betriebsvereinbarung haben sich wie erwartet die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung für künftige Rentner verschlechtert.

Gegen diese Verschlechterung haben mehrere Arbeitnehmer geklagt und die Auffassung vertreten, dass eine wirksame Ablösung der bisherigen Betriebsvereinbarung nicht erfolgt sei.

Die Entscheidung:

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat die den Klägern stattgebenden Urteile des Landesarbeitsgerichts (LAG) aufgehoben und die Sache an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen.

Ein Eingriff in die Versorgung ist nur nach den Grundsätzen möglich, wie sie das BAG in ständiger Rechtsprechung mit der sog. Drei-Stufen-Theorie anwendet. Es handelt sich hierbei im Kern um ein Abwägen der Interessen des Arbeitgebers nach Veränderung einerseits und den Interessen der Arbeitnehmer auf Bestand der einmal zugesagten Leistungen andererseits. Das Landesarbeitsgericht hatte in den stattgebenden Urteilen ausgeführt, dass hier ein unzulässiger Eingriff in

bereits erworbene Rechte der noch beschäftigten Arbeitnehmer vorliege.

Das BAG hat die Entscheidung mit der Begründung aufgehoben, dass das LAG den Eingriff zwar richtig als einen Eingriff auf der untersten Stufe qualifiziert habe. Nach Auffassung des BAG hat das LAG jedoch den Begriff der „sachlich proportionalen Gründe“, die hier für einen Eingriff gegeben sein müssen, falsch interpretiert. Daher war das Urteil aufzuheben.

Das BAG hat in seinem Urteil dem LAG klare Handlungsanweisungen an die Hand gegeben, wie der Begriff der sachlich proportionalen Gründe auszulegen ist und welche Sachverhaltsermittlungen noch zu tätigen sind. Danach dürfte es bei einer erneuten Entscheidung durch das LAG zu keinen Überraschungen mehr kommen. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Klagen abgewiesen werden.

Fazit:

Die Entscheidung ist geradezu ein Lehrbuchbeispiel für die Drei-Stufen-Theorie. Das BAG führt die Voraussetzungen, unter denen ein Eingriff in bestehende Versorgungsordnungen möglich ist, sehr detailliert aus.

Interessant an diesem Fall ist, dass es die Änderungen in der gesetzlichen Rentenversicherung als sachlich proportionalen Grund anerkennt. Wer also geglaubt hat, dass bei Gesamtversorgungssystemen das Absinken des gesetzlichen Rentenniveaus durch eine höhere Zahlung aus der betrieblichen Altersversorgung kompensiert wird, wird hier eines Besseren belehrt.

Auf der anderen Seite ist diese Entscheidung für Unternehmen das Signal, dass sie nicht die Kosten für das Sinken der gesetzlichen Rente zu tragen haben.

Die Entscheidung macht damit deutlich, dass der Aufbau einer eigenfinanzierten Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung unerlässlich ist.

➔ Sie erhalten die Entscheidung des BAG vom 10.11.2015 (AZ: 3 AZR 390/14) von Ihrem MetallRente-Berater

Kräftigste Rentensteigerung seit über zwei Jahrzehnten beschlossen

Zum 1. Juli werden die Renten im Westen um 4,25 % und im Osten um 5,95 % steigen. Dies bedeutet die kräftigste Rentensteigerung seit über zwei Jahrzehnten. Der aktuelle Rentenwert steigt von gegenwärtig 29,21 Euro auf 30,45 Euro im Westen bzw. von 27,05 Euro auf 28,66 Euro im Osten. Damit beträgt der aktuelle Rentenwert in den neuen Ländern nun 94,1 % des Westwertes.

Das Bundeskabinett hat der Verordnung bereits zugestimmt. Der Bundesrat muss noch zustimmen.

➔ **Der Entwurf der Verordnung ist diesem Newsletter als Anhang beigefügt. [Jetzt lesen.](#)**

Kein Zeitkontenmodell für einen Gesellschafter-Geschäftsführer möglich

Mit Urteil vom 11. 11. 2015 hat der BFH die Frage entschieden, ob für einen Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) ein Zeitkontenmodell eingerichtet werden kann oder ob dies als verdeckte Gewinnausschüttung zu sehen ist.

Was war geschehen?

Ein GGF hatte mit der GmbH vereinbart, dass ein Teil seines Gehalts auf ein „Investmentkonto“ abgeführt wurde. Mit diesem Investmentkonto wollte der GGF einen vorzeitigen Ruhestand finanzieren. Entsprechend der Einzahlung auf dieses Investmentkonto wurden bilanziell Rückstellungen gebildet.

Das Finanzamt hat dieses Zeitkontenmodell mit Hinweis auf das BMF-Schreiben vom 17. 6. 2009 nicht anerkannt und als verdeckte Gewinnausschüttung bewertet.

Das Urteil:

Der BFH ist der gängigen Verwaltungspraxis gefolgt und hat dem Zeitkonto ebenfalls die steuerliche Anerkennung versagt. Zur Begründung hat das Gericht ausgeführt, dass es mit dem Bild eines GGF nicht vereinbar sei, wenn ein GGF ein Zeitkonto anspare und dann eine Freistellung nutze. Denn als Geschäftsführer ist und bleibt er auch in der Freistellung Organ der Gesellschaft. Wenn es sich wie hier um einen Allein-GGF handelt, wird dies sogar noch verstärkt.

Hinweis für die Praxis:

Die Entscheidung liegt auf der bisherigen Linie. Nach wie vor werden Zeitkontenmodelle von der Finanzverwaltung für Organe einer Gesellschaft nicht anerkannt. Dies gilt auch für Fremd-Geschäftsführer einer GmbH oder Vorstände einer Aktiengesellschaft. Anderslautende Rechtsprechung wird von der Finanzverwaltung in der Regel nicht beachtet.

Fachcall vom 29.4.2016 über unsere Homepage verfügbar

Sie haben den Fachcall „Bilanzielle Auswirkungen der Niedrigzinsphase in Bezug auf die betriebliche Altersversorgung“ vom 20.4. bzw. 4.5. verpasst oder möchten sich den Fachcall erneut anhören?

Bis zum 29.7.2016 haben Sie die Möglichkeit, den Fachcall erneut aufzurufen. Besuchen Sie uns einfach unter www.allianzpp.com. Mit dem Link „Fachkonferenz hier noch einmal als Präsentation ansehen“ gelangen Sie zu der Aufzeichnung unseres Fachcalls.

Wenn Sie an dem Fachcall bereits teilgenommen haben, geben Sie lediglich Ihre Mailadresse an. Alle, die sich die Aufzeichnung zum ersten Mal ansehen möchten, gelangen nach einer einmaligen Registrierung zu der Aufzeichnung.

Für weitergehende Fragen kontaktieren Sie Ihren MetallRente-Berater.

Die MetallRente Beratungseinheit ist in ganz Deutschland präsent:



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:
Mai 2016



- 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.