

projekt

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Wir kümmern uns darum.

Rückblick und Ausblick

Das Projekt „betriebliche Altersversorgung“ der IG Metall



Die betrieblichen Altersversorgung (bAV) erfährt als Feld gewerkschaftlicher Interessenvertretung einen Bedeutungszuwachs. So hat die Finanzkrise den langfristigen Trend, die betriebliche Altersversorgung umzugestalten und Leistungen abzubauen, deutlich beschleunigt. Zugleich zeigt sich, dass im Zuge eines steigenden Fachkräftebedarfs ein Teil der Arbeitgeber die personalpolitische Bedeutung der bAV neu entdeckt.

Um auf die Entwicklungen stärker Einfluss zu nehmen hat der Vorstand der IG Metall ein „Projekt: Betriebliche Altersversorgung“ beschlossen.

Ein erster Meilenstein war der Aufbau eines Netzwerks und der Ausbau von Beratungs- und Betreuungsstrukturen.

Am 29.11.2012 fand daher ein erster Workshop statt. Aus den Ergebnissen dieses Workshops können wir neue Ideen und Aufgaben für unsere Arbeit im Jahr 2013 entwickeln.

Eine erste Publikation des Projekts wurde den Teilnehmern des Workshops exklusiv in

Form eines tabellarischen Überblicks über die Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung unter Berücksichtigung u.a. der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen in der Anwartschaftsphase und später in der Auszahlungsphase ausgehändigt.

Diese Übersichtstabelle für Rechtsberater, Gewerkschaftssekretäre und Betriebsräte kann ab Mitte Februar 2013 nun auch in unserem IG Metall- Shop bestellt werden.

Ziele für 2013:

Der vorliegende Newsletter wird eine dauerhafte Einrichtung für alle Interessenten sein und in regelmäßigen Abständen erscheinen.

Wir werden weiterhin Betriebsräte bei der Gestaltung ihrer betrieblichen Altersversorgung unterstützen, Schulungen anbieten und weitere Informationspublikationen über die Themen der betrieblichen Altersversorgung entwickeln und veröffentlichen.

In dieser Ausgabe:

Rückblick/Ausblick : Projekt betriebliche Altersversorgung FB Sozialpolitik	1
Gesetzliche Rentenversicherung / Betriebliche Altersversorgung – Interview mit Dr. Hans-Jürgen Urban	2
Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung	2
Betriebliche Altersversorgung und Kurzarbeit	3
Auslagerung von Pensionsverpflichtungen	3
BAG Urteil v. 15.05.2012 Auslegung Betriebsvereinbarung - Altersgrenze	4
FAQ: Frage und Antwort Allgemeine Hinweise Impressum	4



2. Workshop am 17. April 2013 im IG Metall Vorstand in Frankfurt

Konkurrenz oder Ergänzung?

Interview mit Dr. Hans-Jürgen Urban



Foto: ig metall

Hans-Jürgen Urban:
geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall
Ich sehe die bAV als Ergänzung zur gesetzlichen Rentenversicherung und nicht als ihr Ausfallbürge.

Welche Rolle soll die Betriebsrente bei der Alterssicherung übernehmen?

Man muss die Möglichkeiten, aber auch die Grenzen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) sehen. Die bAV wird die Versorgungslücke, die durch politische Entscheidungen in der gesetzlichen Rentenversicherung aufgerissen wurde, nicht schließen können. Ich sehe die bAV als Ergänzung zur gesetzlichen Rentenversicherung und nicht als ihr Ausfallbürge.

Was heißt das?

Die bAV sollte einen Teilauftrag zur individuellen Lebensstandardsicherung erhalten und als zweite tragende Säule zu einem flächendeckenden System der Alterssicherung erweitert und sozialstaatlich ausgestaltet werden.

Kann sie diese Rolle ausfüllen?

In ihrer heutigen Form sicher nicht. Die Anwartschaften aus Betriebsrentensystem sind höchst unterschiedlich und ungerecht verteilt. So haben Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben und Frauen deutlich weniger Leistungen

zu erwarten. In den neuen Bundesländern sind Betriebsrenten weitgehend unbekannt.

Ist die private Altersvorsorge nicht besser geeignet?

Nein, das ist sie gerade nicht! Anders als die private Vorsorge stellt die bAV institutionelle Strukturen bereit und verursacht so geringere Kosten. Zudem ermöglicht sie interne Solidarausgleiche und verfügt über eine Tradition einer anteiligen (zuweilen alleinigen) Arbeitgeberfinanzierung.

Was muss geschehen, damit die bAV diese Rolle ausfüllen kann?

Die Unternehmen müssen gesetzlich zu einem obligatorischen Angebot für alle Beschäftigten verpflichtet werden. Es muss eine verbindliche, mindestens paritätische, Beteiligung der Arbeitgeber sichergestellt werden. Außerdem brauchen wir eine verbesserte Balance zwischen Sicherheit und Ergiebigkeit etwa durch Vorschriften bei der Anlagepolitik und den Ausbau der Mitbestimmung.

Entgeltumwandlung in der bAV

Seit dem 01.01.2002 kann jeder Arbeitnehmer, welcher in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist, von seinem Arbeitgeber verlangen, dass er bis zu max. 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung in eine betriebliche Altersversorgung (bAV) steuer- und sozialversicherungsfrei umwandeln kann.

Die steuerlichen Förderungsmöglichkeiten, wie die Riester- und Rürup-Förderungen, können auch in der bAV genutzt werden, allerdings nur in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Keine Förderung ist möglich bei der Direktzusage oder der Unterstützungskassenzusage.

Den Durchführungsweg für die Entgeltumwandlung kann der Arbeitgeber vorgeben. Alle Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet ihren Arbeitnehmern grundsätzlich eine bAV durch Entgeltumwandlung zu ermöglichen.

Arbeitnehmer können den Anspruch auf Entgeltumwandlung geltend machen, müssen

aber nicht. Es kann nur auf künftiges einmaliges oder laufendes Entgelt verzichtet werden. Die Ansprüche aus einer bAV aus Entgeltumwandlung sind sofort unverfallbar.

Die Entgeltumwandlung im Unternehmen kann auch durch Tarifvertrag und/oder Betriebsvereinbarung geregelt sein.

Auswirkungen :

- ➔ Minderung des Bruttoentgelts, Ersparnis von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen
- ➔ Zusätzliches Versorgungseinkommen
- ➔ ggf. Kürzung von Arbeitslosen- und Krankengeld
- ➔ Reduzierung der gesetzlichen Rente
- ➔ Betriebsrente voll beitragspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung (Freigrenze 2013: 134,75 € West)
- ➔ Betriebsrente wird nachgelagert versteuert



Zeichnung: Alff

Die Ersparnis der Arbeitgeber an den Sozialversicherungsbeiträgen bei Entgeltumwandlung sollte in die bAV einfließen.

Betriebliche Altersversorgung bei Kurzarbeit

Arbeitgeberfinanzierte bAV

Grundsätzlich wird die bAV von Kurzarbeit nicht unmittelbar tangiert. Zeiten der Kurzarbeit sind bei den gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) vollständig zu berücksichtigen – auch, wenn die Arbeit vorübergehend vollständig eingestellt wird.

Bei Arbeitsentgelt abhängigen Betriebsrentenzusagen können sich Auswirkungen ergeben, da sich das Arbeitsentgelt reduziert und somit auch die (z B. prozentuale) Zusage des Arbeitgebers. Da die Kurzarbeit selbst mitbestimmungspflichtig ist (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG), sollte in diesem Zusammenhang auch für die bAV vereinbart werden, dass das Arbeitsentgelt ohne Kurzarbeit für diese Zeit zugrunde zu legen ist.

Arbeitnehmerfinanzierte bAV (Entgeltumwandlung)

Grundsätzlich kann während der Kurzarbeit weiter Entgelt in eine bAV umgewandelt werden. Nur bei einer Reduzierung der Arbeitszeit auf Null ist eine Entgeltumwandlung nicht mehr möglich, da kein Entgelt mehr erworben wird. Das Kurzarbeitergeld der Agentur für Arbeit ist kein Arbeitsentgelt, sondern eine Lohnersatzleistung.

Bei den Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) besteht die Möglichkeit diese Verträge mit eigenen Beiträgen weiterzuführen.



Foto: Ditsch/ version

Auswirkungen der Entgeltumwandlung auf die Höhe des Kurzarbeitergeldes

Wird vom Bruttoentgelt ein Betrag umgewandelt, wird dieser Betrag bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes sowohl vom Soll-Entgelt (Bruttoeinkommen ohne Kurzarbeit), wie auch vom Ist-Entgelt (Bruttoeinkommen mit Kurzarbeit) abgezogen. Die Entgeltumwandlung führt daher nicht automatisch zu einer Kürzung des Kurzarbeitergeldes, sondern unter Umständen zu einer geringfügigen Erhöhung. Der Grund hierfür ist die Steuerprogression.

Autohersteller und Maschinenbauer fahren die Produktion herunter, in den Fabriken erscheint nur die Hälfte der Belegschaft, Schichten fallen aus, die Bänder ruhen. Fast 1,5 Millionen Deutsche arbeiteten im Sommer 2012 kurz.

Auslagerung von betrieblicher Altersversorgung

Für Pensionsverpflichtungen aus einer Direktzusage muss der Arbeitgeber Rückstellungen in der Bilanz bilden. Die Pensionsverpflichtungen reduzieren somit z. B. die Eigenkapitalquote des Unternehmens. Gründe des Arbeitgebers für eine Auslagerung können Ratingaspekte, ein Unternehmens An- oder Verkauf oder auch eine Kostenreduzierung sein. Eine Möglichkeit der Auslagerung ist die Ausfinanzierung. Bei dieser wird das Vermögen der bAV auf einen rechtlich selbständigen Träger übertragen.

Durch die Auslagerung steht dieses Vermögen für Investitionen in das Unternehmen nicht mehr zur Verfügung.

Die Auslagerung auf eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse führt beim Arbeitnehmer zu einem sofort zu versteuernden Einkommen.

Eine Übertragung auf einen Pensionsfonds gem. § 3 Nr. 66 EStG oder auf eine Unterstützungskasse ist für die Arbeitnehmer lohnsteuerfrei. Erst die spätere Rente ist zu versteuern. Eine weitere Möglichkeit ist die Übertragung des Vermögens auf einen Contractual Trust Arrangement (CTA) – ein sog. Treuhandmodell. Auslagerungen können Auswirkungen auf die Versorgung der Arbeitnehmer haben, es entsteht somit für Betriebsräte ein Handlungs- und auch Beratungsbedarf.



In den **nächsten Newsletter-Ausgaben** werden wir die einzelnen Möglichkeiten der Auslagerung jeweils gesondert beleuchten und ihre Vor- und Nachteile aufzeigen.



Foto: Ditsch/ version

Hinweis

Das BAG hat nicht eindeutig klargestellt, ob die Auslegungsregel nur Anwendung auf Gesamtversorgungszusagen findet. Häufig wird nun die Meinung vertreten, die Verweisung auf das 67. Lebensjahr gelte für alle Zusagen. Dieser Ansicht folgen wir nicht. Eine endgültige Klärung muss durch die zukünftige Rechtsprechung erfolgen.



FAQ: Frage und Antwort:

Ist eine betriebliche Altersversorgung vererbbar?

Ein Betriebsrente ist grundsätzlich nicht frei vererbbar, auch nicht wenn sie durch Entgeltumwandlung finanziert wurde. Damit eine Betriebsrente auch an die Hinterbliebenen gezahlt wird, muss eine Hinterbliebenenversorgung in der Versorgungsordnung zur betrieblichen Altersversorgung vereinbart worden sein.

BAG Urteil v. 15.05.2012 (AZ: 3 AZR 11/10)

Auslegung einer Betriebsvereinbarung Altersgrenze

Voraussetzung für die Anwendung des Urteils:

- ➔ Versorgungsordnung vor dem 01.01.2008 abgeschlossen
- ➔ Feste Altersgrenze 65. Lebensjahr
- ➔ Arbeitgeberfinanzierung
- ➔ Direktzusage oder Unterstützungskasse (ggf. Rückdeckung beachten)
- ➔ Nur Kollektivverträge
- ➔ BAG-Urteil betraf eine Gesamtversorgungszusage (Erläuterung „Gesamtversorgungszusage“ siehe unten rechts)

Das vorgenannte BAG-Urteil befasste sich mit einer Versorgungsordnung, in welcher eine feste Altersgrenze auf das 65. Lebensjahre vereinbart und welche vor dem 01.01.2008 abgeschlossen worden war. Das BAG vertritt hier die Auffassung, das in einem solchen Fall auf die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung abgestellt werden sollte. Es sei daher von einer sogenannten dynamischen Verweisung auf die Regelaltersrente auszugehen. Diese steigt nun seit 2012 jährlich bis auf das 67. Lebensjahr an. In dem entschiedenen Fall ging es um eine Leistungszusage des Arbeitgebers über den Durchführungsweg der Direktzusage in Form einer Ge-

samtversorgungszusage. Das Urteil bezieht sich unmittelbar darauf, wie die Höhe einer unverfallbaren Anwartschaft zu ermitteln ist.

Die Anwendung der vom BAG aufgestellten Auslegungsregel hat insbesondere Auswirkung auf die Berechnung der unverfallbaren Anwartschaft für vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer bzw. bei vorzeitigem Bezug der Betriebsrente wenn eine Berechnung gem. § 2 Abs. 1 BetrAVG vorgenommen werden muss. Auch auf die Leistungen im Fall des Versorgungsausgleichs hat die Entscheidung Auswirkung.

Die Anwendung führt in der Regel zu einer Kürzung der Betriebsrentenansprüche, da sich das Berechnungsverhältnis von tatsächlicher Betriebszugehörigkeit zur möglichen Betriebszugehörigkeit bzw. das Ehezeitanteilsverhältnis verändert. Ob eine Versorgungsordnung einer Anpassung oder Änderung bedarf, muss in jedem Einzelfall anhand der Versorgungsordnung geprüft werden.

Gesamtversorgungszusage Die Höhe der Leistung aus einer betrieblichen Altersversorgung und diejenige aus der gesetzlichen Rentenversicherung dürfen zusammen nicht mehr wie z. B. 80 % des letzten Nettoeinkommens betragen. Die Betriebsrentenhöhe steht hier in einem engen Zusammenhang mit der gesetzlichen Rente.

Allgemeine Hinweise:

► Tipps, Anregungen und Hinweise...

für unseren nächsten Newsletter nehmen wir gerne auf. Bitte senden an: Kerstin.Altmann-Schminke@igmetall.de oder per Post: IG Metall Vorstand, FB Sozialpolitik, Wilhelm-Leuschner-Straße 79, 60329 Frankfurt

► Bitte Vormerken:

Nächster Workshop zum Thema Betriebliche Altersversorgung des FB Sozialpolitik am 17. April 2013 in Frankfurt

► Interesse an einer Mitarbeit im Netzwerk bAV bzw. Teilnahme am Workshop?

Bitte Kontakt zur Projektsekretärin Kerstin Altmann-Schminke unter o. g. Adresse aufnehmen.

Impressum:

Herausgeber: IG Metall Vorstand, FB Sozialpolitik/Ressort Arbeits- und Sozialrecht/Betriebliche Altersversorgung 60519 Frankfurt am Main

Redaktion: Kerstin Altmann-Schminke

Verantwortlich: Christoph Ehlscheid

Gestaltung: Warenform

Der Newsletter kann direkt per Mail bezogen werden. Zur Aufnahme in den E-Mailverteiler bitte eine kurze Mail senden an: Simone.Kohl@igmetall.de Abbestellung bitte ebenfalls per Mail an diese Adresse

www.igmetall.de
www.gut-in-rente.de