MetallRente

MetallRente Beratungseinheit: Das Original!

Ausscheiden aus dem Unternehmen / Arbeitgeberwechsel

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen mehrere Möglichkeiten hinsichtlich der Fortführung des bestehenden Altersvorsorgevertrages.

Die folgenden Hinweise beziehen sich auf die Durchführungswege **Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds**. Welcher Punkt davon in Betracht kommt, teilt die Personalabteilung des neuen Arbeitgebers mit.

Eine Übertragung der Versorgungsanwartschaften auf den neuen Arbeitgeber oder eine private Fortführung kommt nur dann in Betracht, wenn diese unverfallbar sind, wenn sie dem Arbeitnehmer also nicht mehr genommen werden können. Bei einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung tritt die Unverfallbarkeit ein, wenn das Alter 21 erreicht ist und die Zusage 3 Jahre bestanden hat. Es kann jedoch auch eine sofortige vertragliche Unverfallbarkeit vereinbart werden. Bei Anlage der altersvorsorgewirksamen Leistungen als arbeitgeberfinanzierte Leistung sieht der Tarifvertrag in der Metall- und Elektroindustrie (TV avwL) auch die sofortige Unverfallbarkeit vor. Ansprüche aus Entgeltumwandlung sind von Beginn an unverfallbar.

1. Weiterführung bei einem neuen Arbeitgeber (Versicherungsnehmerwechsel)

Sofern der neue Arbeitgeber zustimmt, kann der Vertrag über diesen fortgeführt werden. Er übernimmt die bestehende Zusage des bisherigen Arbeitgebers und tritt somit in die Rechte und Pflichten ein.

Vorteile:

- Erhalt der Rechnungsgrundlagen (Rechnungszins und ggf. geschlechtsspezifische Kalkulation)
- Keine erneuten Abschlusskosten
- Keine erneute Gesundheitsprüfung
- Erhalt des § 40b EStG a.F. möglich

Nachteile:

- Der Arbeitnehmer hat keinen Rechtsanspruch auf die Zustimmung des Arbeitgebers

2. Deckungskapitalübertragung

2.1 Innerhalb des Übertragungsabkommens

Da in der betrieblichen Altersversorgung der Arbeitgeber den Versicherer auswählt, besteht kein Rechtsanspruch auf eine betriebliche Weiterführung des bestehenden Vertrages. In diesem Fall besteht die Möglichkeit der Übertragung des vorhandenen Deckungskapitals.

Zu beachten ist, ob alter und neuer Versicherer dem **Übertragungsabkommen** beigetreten sind. Die Übertragung muss innerhalb von 15 Monaten nach Ausscheiden beim alten Arbeitgeber beantragt werden. Die Zustimmung des bisherigen Versicherungsnehmers/Vertragspartners, des Arbeitnehmers und ggf. des unwiderruflich Bezugsberechtigten bzw. Anspruchsberechtigten ist erforderlich.

Vorteile:

- keine erneuten Abschlusskosten
- keine erneute Gesundheitsprüfung, sofern die gleichen biometrischen Risiken mit gleichwertigen Versorgungsleistungen abgesichert werden
- Erhalt des § 40b EStG a.F. möglich
- Wechsel des Durchführungsweges möglich

Nachteile:

- Umstellung auf neue Rechnungsgrundlagen, dadurch ggf. Verschlechterung bei den garantierten Leistungen
- Umstellung auf Unisex-Kalkulation zwingend (kann bei Frauen vorteilhaft sein)
- Komplexes und zeitintensives Verfahren

Sofern keine Übernahme des bestehenden Vertrages (wie unter 1. beschrieben) erfolgen kann, dürfte dies der Regelfall sein, da die meisten Versicherungsgesellschaften und Pensionskassen dem Abkommen beigetreten sind.

2.2 Außerhalb des Übertragungsabkommens

Ist eine Übertragung innerhalb des Übertragungsabkommens nicht möglich - da sich z. B. nicht beide Versorgungsträger dem Übertragungsabkommen angeschlossen haben, sind auch Übertragungen außerhalb des Übertragungsabkommens möglich. Innerhalb von 12 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann der Arbeitnehmer eine Übertragung einseitig verlangen. (Gilt für Zusagen ab 01.01.2005).

Nach Ablauf dieser Frist oder für Zusagen, die vor dem 01.01.2005 erteilt wurden, kann im Rahmen des gegenseitigen Einvernehmens übertragen werden. Alle beteiligten Vertragsparteien (bisheriger Arbeitgeber, neuer Arbeitgeber, bisheriger Versicherer, neuer Versicherer und der Arbeitnehmer) müssen der Übertragung zustimmen.

Vorteile:

- Wechsel des Durchführungsweges möglich
- Erhalt des § 40b EStG a.F. möglich, sofern vor 2018 mind. ein Beitrag nach § 40b EStG pauschal versteuert wurde

Nachteile:

- Umstellung auf neue Rechnungsgrundlagen, dadurch ggf. Verschlechterung der garantierten Leistungen
- Zwingende Umstellung auf Unisex-Kalkulation (kann bei Frauen vorteilhaft sein)
- Ggf. neue Abschlusskosten und Gesundheitsprüfung

Bitte beachten Sie, dass die Übertragung einige Bearbeitungszeit beanspruchen kann, da hierfür aufwendige manuelle Berechnungen notwendig sind. Im neu entstehenden Vertrag werden stets die aktuellen Rechnungsgrundlagen (insbesondere aktueller Rechnungszins, Sterbetafeln und Unisex-Kalkulation) angesetzt.

3 Private Fortführung

Kommen beide Varianten nicht in Betracht, kann der Vertrag vom Arbeitnehmer privat fortgeführt werden (beitragsfrei oder beitragspflichtig). Hierzu wird dem Arbeitnehmer die Versicherungsnehmereigenschaft übertragen. Er wird neuer Vertragspartner der Versicherungsgesellschaft (bzw. der Direktversicherung, Pensionskasse oder des Pensionsfonds). Bei der MetallRente bleiben auch bei privater Fortführung die **bisherigen günstigen Tarife mit Sonderkonditionen** erhalten.

Wird der Vertrag beitragsfrei gestellt, so werden die Leistungen neu berechnet und dem Versicherungsnehmer mitgeteilt. Bitte beachten Sie, dass die **Wiederinkraftsetzung ggf. nur innerhalb einer bestimmten Frist** möglich ist. Diese Frist sollten Sie sich notieren. Sie wird Ihnen im Bestätigungsschreiben mitgeteilt.

Wenn Sie den Vertrag privat weiter fortführen, zahlen Sie die Beiträge aus dem Nettoeinkommen. Die späteren Leistungen, die auf solchen steuerlich nicht geförderten Beiträgen beruhen, werden dann lediglich mit dem Ertragsanteil besteuert.

Bezüglich der **Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner (KVdR und PflVdR**) **erfolgt eine Differenzierung**: Sowohl der KVdR als auch der PflVdR unterliegen ausschließlich die Leistungen der Beitragspflicht, die im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung erworben wurden. Dabei gilt für alle in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) versicherten Rentner (versicherungspflichtig oder freiwillig versichert) der volle allgemeine Beitragssatz. Außer Betracht bleiben Leistungen, die der Arbeitnehmer nach Ende des Arbeitsverhältnisses als Versicherungsnehmer durch eigene Beiträge finanziert hat. Die Versicherungsgesellschaft nimmt hier eine Aufteilung der Leistung gemäß der Finanzierungsart der Beiträge vor.

Vorteile:

- Rechnungsgrundlagen bleiben erhalten (Rechnungszins und ggf. geschlechtsspezifische Kalkulation)
- keine erneuten Abschlusskosten
- Standardisiertes Verfahren

Nachteile:

- Keine steuerliche Förderung mehr

Bitte beachten Sie, dass es sich dabei um Hinweise und Ausführungen allgemeiner Art handelt. Diese können keine qualifizierte Beratung ersetzen. Wir empfehlen daher, den für Sie zuständigen Berater zu kontaktieren.