

## **Tarifvertrag Altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL)**

- Einführung und Erläuterung -

### **Chronologie in Stichworten**

- Der Tarifvertrag über Vermögenswirksame Leistungen (TV VWL) lief am 31. Jan. 2005 aus.
- Der Vorstand beschloss am 13. Dez. 2004, Verhandlungen mit dem Ziel einer Öffnung für eine zusätzliche Altersversorgung.
- In den Verhandlungen am 1. Febr. 2005 wollten die Arbeitgeber diese Optionen prüfen, waren aber auch nicht bereit, den alten TV VWL zu verlängern.
- In weiteren Verhandlungen am 1. Sept. 2005 lehnten die Arbeitgeber sowohl die Altersversorgungsoption als auch eine Verlängerung des TV bis 31.12.2006 ab.
- Sie erklärten, den TV VWL in der Tarifrunde 2006 verhandeln zu wollen.
- In der Gesellschafterversammlung MetallRente am 3. März erteilten die Spitzen von IG Metall und Gesamtmetall einer Arbeitsgruppe den Auftrag einen Rentenbaustein auszuarbeiten.
- Der Entwurf wurde Grundlage für die Arbeit einer technischen Kommission der Bezirke NRW und BaWü.
- Am 22. April 2006 vereinbarten die Tarifvertragsparteien einen neuen Tarifvertrag altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL)

### **Ausgangslage: Vermögenswirksame Leistungen haben ihre Funktion verloren**

Vermögenswirksame Leistungen (VWL) wurden in den 60er Jahren in der Hoffnung eingeführt, darüber eine gerechtere Vermögensverteilung zu erreichen. Diese Zwecke wurden nicht erreicht. Herausgekommen ist subventioniertes Sparen und ein lukratives Geschäft für Investmentgesellschaften, Lebensversicherungen und Bausparkassen.

Insbesondere aufgrund der Einkommensgrenzen hat die Sparförderung für viele ihren Anreiz verloren. Ab 2005 sind Lebensversicherungen bei ihrer Auszahlung nicht mehr steuerfrei, so dass in dieser weit verbreiteten Anlageform ein deutlicher Anreiz weggefallen ist.

**Es ist sozialpolitisch sinnvoller, die Gelder für eine zusätzlich Altersversorgung nutzbar zu machen.**

Dass das Thema Altersversorgung einen zunehmenden gesellschaftlichen Stellenwert hat, ist unbestritten. Bisher hat sich die Tarifpolitik der IG Metall dieses Themas im Rahmen des TV Entgeltumwandlung gestellt. Die Erfahrungen seit Anfang 2002 zeigen, dass das Ziel der Riester-Reform und des darauf basierenden Tarifvertrages nicht erreicht wurden. Es gelang nicht, für breite Kreise der Bevölkerung eine zusätzliche Altersversorgung aufzubauen. Die Inanspruchnahme insbesondere bei Geringverdienern und bei Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen ist zu gering. Auf lange Sicht ist unter Status quo Bedingungen ein deutlicher Anstieg der Altersarmut absehbar.

Nach dem neuesten Alterssicherungsbericht der Bundesregierung wird das Problem immer dringlicher. Das Nettorentenniveau wird von derzeit 52,7% auf 46,3% in 2019 und auf 43% im Jahre 2030 sinken. Die gesetzliche Rente bleibt so zwar der wichtigste Teil der Altersvorsorge, sie reicht aber künftig für die Sicherung des Lebensstandards nicht mehr aus.

Eine der Ursachen dafür ist die fehlende Bereitschaft der Metallarbeitgeber, einen Beitrag zur zusätzlichen Altersversorgung zu leisten. Während in den meisten Branchen zumindest die eingesparten Arbeitgeber-Sozialbeiträge der Entgeltumwandlung zufließen, weigern sich die Metallarbeitgeber nach wie vor, hier ihrer sozialpolitischen Verantwortung nachzukommen.

Ein Anknüpfungspunkt zu einem Ausbau der zusätzlichen Altersversorgung bot der ausgelaufene und sich in der Nachwirkung befindliche Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen. Das Thema der Umwidmung der VWL erscheint gerade vor dem Hintergrund der drohenden Altersarmut wichtig:

1. bei Geringverdienern wirkt der Steuerspareffekt der Bruttoentgeltumwandlung nicht so stark,
2. aufgrund der steigenden Riester-Förderung (Riester-Treppe) wird dieser Förderweg zunehmend attraktiv,
3. die VWL sind heute schon dem konsumfähigen Einkommen entzogen und bedeuten somit keinen direkt wirkenden Entzug von Kaufkraft.

## **Die Elemente des Tarifvertrages altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL)**

### **§ 2 Leistungen und deren Voraussetzungen**

1. Der Arbeitgeber erbringt gemäß § 3 dieses Tarifvertrages altersvorsorgewirksame Leistungen
2. Die altersvorsorgewirksame Leistung beträgt kalenderjährlich  
für jeden Beschäftigten 319,08 Euro  
für jeden Auszubildenden 159,48 Euro.  
Die Leistung ist fällig nach den Bedingungen des zu Grunde liegenden Altersvorsorgevertrages, ggf. auch monatlich anteilig (26,59 Euro für Beschäftigte bzw. 13,29 Euro für Auszubildende), spätestens jedoch mit der Dezemberabrechnung.

Damit ist der Betrag von 319,- Euro aus dem alten Tarifvertrag VWL für die Altersvorsorge nutzbar gemacht worden. Der Betrag ist als Jahressumme gedacht und entspricht den alten 26,59 Euro VWL im Monat. Monatliche Zahlweise ist je nach Vertrag weiter möglich. Teilzeitbeschäftigte werden anteilig berücksichtigt (siehe § 2 Nr. 3). Der Anspruch wird bei 7 Monaten ununterbrochener Betriebszugehörigkeit gewährt (§ 2 Nr. 5). Besteht das Arbeitsverhältnis nicht für das gesamte Kalenderjahr, besteht der Anspruch ebenfalls anteilig.

### **§ 3 Anlagearten und Verfahren**

**1. Der Beschäftigte kann zwischen folgenden Arten der altersvorsorgewirksamen Anlage wählen:**

- a) Einzahlung in einen gemäß §10a, §82ff EStG abgeschlossenen förderfähigen privaten Altersvorsorgevertrag**
- b) Umwandlung des Anspruchs gemäß Tarifvertrag Entgeltumwandlung in eine arbeitnehmerfinanzierte Altersversorgungszusage des Arbeitgebers, oder**
- c) Annahme des Angebots einer arbeitgeberfinanzierte Altersversorgungszusage des Arbeitgebers in entsprechender Höhe, wenn dies durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung ermöglicht wird.**

**Die Betriebsparteien können auch vorsehen, dass diese arbeitgeberfinanzierte Altersversorgungszusage abweichend von § 3 Nr. 1 verbindlich für alle Beschäftigten oder bestimmte Beschäftigtengruppen gilt.**

#### **Erläuterungen zu § 3 Nr. 1.a)**

Der Arbeitnehmer kann jederzeit seine 319,- Euro VWL in einen privaten Altersvorsorgevertrag einzahlen. Diese Verträge sind förderfähig nach der sogen. Riesterförderung. Diese beträgt aktuell 114,- Euro als Grundbetrag und 138,- Euro je kindergeldberechtigtem Kind. Dies ist allerdings der Höchstbetrag, der dann gezahlt wird, wenn mindestens 3% des Vorjahreseinkommens in den Vertrag fließen. Kleinere Einzahlungen werden entsprechend bezuschusst. Der Beschäftigte hat aber das Recht die 319,- Euro aus seinem Nettoeinkommen aufzustocken ( siehe § 3 Nr. 3). Die Riesterförderung wird 2008 nochmals kräftig steigen.

Kritisch wurde von uns die Verwendung der AVWL in der dritten Säule der privaten Altersversorgung angesehen. Dies hat für den Arbeitgeber den Vorteil (entsprechend VWL) keine Haftungsrisiken einzugehen, da das Produkt in der Sphäre des Arbeitnehmers liegt. Allerdings erlaubt die Wahlfreiheit des Arbeitnehmers aufgrund des TV AVWL, dass dieser weiter auf eine Nutzung des Betrages im Rahmen der Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung bestehen kann (siehe § 3 Nr. 1.b).

Die Verwendung in der dritten Säule hat zumindest den Vorteil, dass es keine Portabilitätsprobleme bei Arbeitgeberwechsel gibt, da der Vertrag auf das Individuum lautet und nicht auf den Betrieb. Zudem entfällt der Krankenversicherungsbeitrag bei der späteren Rente. Der Gesetzgeber hatte im Alterseinkünftegesetz die betriebliche Altersversorgung in diesem Punkt gegenüber der privaten benachteiligt.

Allerdings ist jetzt der Weg vorgesehen, dass der Arbeitnehmer (wie bei VWL) dem Arbeitgeber den privaten Vertrag nennen muss, in den er eingezahlt haben will. Dazu muss er u.U. einen neuen Vertrag mit einer Versicherung oder Bank abschließen. Dabei wird eine hohe Abschlussgebühr für den Versicherungsvertreter fällig.

Günstiger ist es dagegen, wenn der Arbeitgeber im Rahmen eines Gruppenvertrages mit einer Versicherung oder Bank für alle Beschäftigten ein Angebot macht. Erfahrungsgemäß reduziert dies die Abschlussprovisionen dann um die Hälfte. Für den Arbeitgeber hat es auch den Vorteil, dass nicht in endlos viele Privatverträge überwiesen werden muss, sondern nur in diesen einen Gruppenvertrag.

Am günstigsten ist der Weg über die MetallRente, da hier schon ein Gruppenvertrag besteht und die Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeiten bekannt sind. Die MetallRente bietet dafür ein tarifvertragskonformes Privatprodukt mit Riester-Förderung.

### **Erläuterung zu § 3 Nr. 1.b)**

Damit ist sichergestellt, dass ein Arbeitnehmer seine AVWL als Entgeltbestandteil für eine Entgeltumwandlung (§ 3 TV Entgeltumwandlung) in eine betriebliche Altersversorgung (wie bisher also in der zweiten Säule) umwandeln kann. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber kein Versorgungssystem anbietet. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Verwendung in der betrieblichen Altersversorgung bleibt damit voll umfänglich erhalten.

Nachteil ist allerdings, dass mit hoher Wahrscheinlichkeit ab 2009 die Sozialversicherungsfreiheit der arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung wegfallen wird. Damit wird die sogen. Bruttoentgeltumwandlung (Einsparung von Steuern und Sozialabgaben) tendenziell unattraktiver. Die Nettoentgeltumwandlung, die der Riesterförderung

nach §§10a, 82ff EStG entspricht, bleibt aber enthalten. Unter dem Gesichtspunkt der Förderung ist also das private Produkt nach § 3 Nr. 1.a) gleichgestellt mit der Nettoentgeltumwandlung in § 3 Nr. 1.b). Allerdings fällt bei der späteren Rente aus letzterer ein Krankenkassenbeitrag an.

**Erläuterungen zu § 3 Nr. 1.c)**

Diese Regelung erlaubt über eine freiwillige Betriebsvereinbarung die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber die 319,- Euro in eine arbeitgeberfinanzierte Zusage, die auch nach 2009 für Arbeitgeber und Arbeitnehmer beitragsfrei einzahlt. Im Vergleich zur Entgeltumwandlung gem. § 3 Nr. 1.b) sparen also beide die Sozialbeiträge (und der Arbeitnehmer zusätzlich die Steuern) dauerhaft.

Arbeitgeber und Betriebsrat können ferner vorsehen, dass alle Arbeitnehmer oder bestimmte Arbeitnehmergruppen eine entsprechende Arbeitgeberzusage bekommen. Das ganze ist insbesondere für Großbetriebe mit ausgebauter betrieblicher Altersversorgung interessant.

In diesem Zusammenhang ist klargestellt, dass diese Arbeitgeberzusage nicht erst wie im Betriebsrentengesetz nach 5 Jahren sondern ab dem ersten Tag und in voller Höhe unverfallbar ist (siehe Protokollnotiz).

**Was ist die günstigste Variante?**

Nunmehr hat der Arbeitnehmer drei Varianten mit drei Fördermöglichkeiten zur Verfügung.

<b>Entgeltumwandlung (nach TV Entgeltumwandlung)</b>	<b>NEU: Altersvorsorge- vertrag (privat)</b>	<b>NEU: Arbeitgeber- finanzierte Versorgungszusage</b>
<b>Wahl zwischen Bruttoentgeltum- wandlung (Steuer- / Beitragsfrei bis 2008) <u>oder</u> Riesterförderung</b>	<b>Riesterförderung (Aufstockung möglich)</b>	<b>Vorraussetzung freiwillige Betriebs- vereinbarung  Steuer- und Sozialabgabenfrei  auf Dauer</b>

Natürlich ist es unmöglich eine allgemein günstigste Variante zu berechnen, zumal man nicht weiß mit welchem Anbieter der Privatvertrag geschlossen wird oder wie die Zusage des Arbeitgebers aussieht. Es lassen sich allerdings Tendenzaussagen treffen:

- Schon heute gilt für durchschnittlich und unterdurchschnittlich verdienende Arbeitnehmer mit Kindern, dass die Riesterförderung die günstigste Variante ist. Dies wird sich ab 2008 mit deutlich höheren Fördersätzen noch verstärken.
- Die Riesterförderung nach §§10a, 82ff EStG im Rahmen des privaten Produkts ist aufgrund der späteren krankensicherungs-freien Rente eigentlich besser als die gleiche Riesterförderung in der Entgeltumwandlung. Wenn allerdings der Privatvertrag mit der vollen Vertreterprovision von Einzelverträgen belegt ist, schwindet dieser Vorteil schnell in den Taschen der Versicherungswirtschaft. Anders kann sich die Situation stellen, wenn der Privatvertrag über einen Gruppenvertrag des Betriebes abgesichert ist, da üblicherweise dabei nur halb so hohe Vertreterprovisionen gezahlt werden.
- Die Bruttoentgeltumwandlung im Rahmen der Entgeltumwandlung wird aufgrund der 2008 auslaufenden Beitragsfreiheit zunehmend unattraktiver. Bei Kinderlosen mit hohem Einkommen wird sie aber immer noch ein sehr gutes Steuersparmodell bleiben.
- Der Reiz der arbeitgeberfinanzierten Zusage liegt in der dauerhaften Beitragsfreiheit. Die Variante ist bei einer gut ausgebauten betrieblichen Altersversorgung interessant, die (Direkt-)zusagen aufzustocken und dabei event. sogar die eingesparten Arbeitgeberbeiträge mit umzusetzen. Allerdings erfordert diese Variante eine Betriebsvereinbarung.
- Arbeitnehmer, die schon heute wissen, dass sie ihren Arbeitgeber häufig wechseln werden, sollten zu einem privaten Produkt greifen, da sie unabhängig vom konkreten Arbeitgeber hier einzahlen können.

## **Übergangsvorschriften**

Mit diesen Übergangsvorschriften ist sichergestellt, dass bestehende VWL-Verträge befristet fortgeführt werden können bzw. das ältere Arbeitnehmer, für die es sich wenig lohnt altersvorsorgewirksam zu sparen, weiterhin VWL machen können.

#### **§ 4 Übergangsregelungen**

**In folgenden Ausnahmefällen erbringt der Arbeitgeber statt der altervorsorgewirksamen Leistung vermögenswirksamen Leistungen nach Maßgabe des insoweit fortwirkenden Tarifvertrages über Vermögenswirksame Leistungen vom 3. Mai 2000:**

**Wenn zum Zeitpunkt des Abschlusses dieses Tarifvertrages**

- a) ein vermögenswirksamer Vertrag des Beschäftigten nach dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 3. Mai 2000 bedient worden ist für die Restlaufzeit dieses Vertrages,**
- b) ein vermögenswirksamer Vertrag des Beschäftigten nach dem Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 3. Mai 2000 bedient worden ist und die Hälfte seiner Vertragslaufzeit abgelaufen ist, für die Restlaufzeit dieses und die bis zu siebenjährige Laufzeit eines Anschlussvertrages über vermögenswirksame Leistungen, oder**
- c) der Beschäftigte das 57. Lebensjahr vollendet hat.**

**Stattdessen ist in diesen Fällen die altervorsorgewirksame Leistung nach diesem Tarifvertrag dann zu leisten, wenn der Beschäftigte dies gemäß den Bestimmungen dieses Tarifvertrages verlangt.**

Wenn der gerade aktuelle VWL Vertrag schon länger als die Hälfte der Vertragsdauer (normalerweise 7 Jahre) läuft, kann der Beschäftigte noch einen Folgevertrag abschließen. Damit ist der Anspruch noch bis zu 10,5 Jahren gesichert.

Für Arbeitnehmer, die älter als 57 Jahre sind besteht nach wie vor Anspruch auf VWL.

#### **Weitere Regelungen**

Der Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 2006 in Kraft und kann erstmals zum 31.12.2012 gekündigt werden. Vom 1. Mai 2006 bis 30. September 2006 wird der TV VWL wie-

der in Kraft gesetzt. Per Betriebsvereinbarung oder per Einzelvertrag kann die Einführung des TV AVWL vorgezogen werden.

Gesetzesänderungen, die den Tarifvertrag berühren, führen zu einer Beratungspflicht der Tarifvertragsparteien.

Die Tarifvertragsparteien empfehlen das demnächst vorliegende private Altersvorsorgeprodukt der MetallRente.