



Bezirk
Baden-Württemberg

Ihr **Navigator** durch die Tariffrente



Mit der IG Metall was für die Rente tun

Der neue Tarifvertrag Altersvorsorgewirksame Leistungen AVWL

AVWL - Ein zusätzlicher Baustein für Ihre Rente



Liebe Kollegin, lieber Kollege,

immer mehr Menschen denken mit Sorge an ihre Alterssicherung. Die Rentenreformen der Vergangenheit führen zu deutlich abgesenkten Rentenzahlungen in der Zukunft. Über die gesetzliche Rente ist mittlerweile keine auskömmliche Versorgung im Alter zu erwarten.

Die **Altersvorsorge** wird damit zu einem bedeutenden Zukunftsthema. Die Einschränkungen bei der gesetzlichen Rente erfordern private Vorsorge, um die Lebensgrundlage im Alter zu sichern.

Uns beschäftigen Zukunftsthemen

Drohender Altersarmut setzen wir neue Instrumente der privaten und betrieblichen Altersvorsorge entgegen. Bereits im Jahr 2001 haben wir den Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung vereinbart und mit den Arbeitgeberverbänden das Versorgungswerk Metallrente gegründet.

Mit dem Tarifabschluss im Frühjahr 2006 wurde nicht nur das Einkommen spürbar erhöht, sondern auch ein **neuer Baustein für Ihre Rente** vereinbart. Der neue Tarifvertrag „Altersvorsorgewirksame Leistungen“ (AVWL) garantiert 319,08 Euro jährlich für Ihre Altersversorgung. Die bisherigen Vermögenswirksamen Leistungen werden so zu einem Baustein zur Alterssicherung per Tarifvertrag.

Alle reden über Rente - wir tun was!

Mit dem Tarifvertrag „Altersvorsorgewirksame Leistungen“ (AVWL) ist ein wichtiger Schritt gelungen. Altersvorsorge wird zu einer tariflichen Leistung und ist vom Arbeitgeber neben dem Entgelt zu zahlen.

Der AVWL Navigator hilft

Mit dem AVWL Navigator helfen wir Ihnen, die Möglichkeiten des Tarifvertrages optimal zu nutzen. Damit sind Sie bestens informiert, welche der verschiedenen Anlageformen zu Ihrer individuellen Situation passt.

Nutzen Sie die Möglichkeiten!

Ihr

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jörg Hofmann'.

Jörg Hofmann

IG Metall-Bezirksleiter Baden-Württemberg

Warum was für die Rente tun?

*So banal es klingt:
Wir werden immer älter.
Und: Wir bekommen
immer weniger Kinder.
Langfristig heißt das,
dass es immer mehr gibt,
die Rente bekommen und
immer weniger, die dafür
ein zahlen.
Die Konsequenz:
Die Rente sinkt. Derzeit
kann der Durchschnitts-
verdiener noch damit
rechnen, 51% seines
Nettos als Rente zu
bekommen. Im Jahre
2020 nur noch 46%.*

Im Jahre 2001 hat die damalige Bundesregierung mit der Riester-Reform darauf reagiert. Einerseits wurde das Rentenniveau gesenkt; andererseits schaffte man Anreize für den Ausbau der privaten und betrieblichen Altersvorsorge, die Riester-Rente. Jetzt ist nunmehr jeder selber gezwungen, Teile seines Einkommens für das Alter zu sparen. Experten rechnen mit ca. 4%, die man auf die Seite legen muss, um das Rentenniveau zu halten. Andernfalls droht Altersarmut, gerade bei Arbeitnehmern mit geringen Verdiensten.

Die IG Metall hat auf diese Entwicklung reagiert.

Sie hat 2001 einen Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung abgeschlossen, die den Arbeitnehmern das Recht gibt, Einkommensbestandteile in eine betriebliche Altersversorgung umzuwandeln und dabei die Steuervorteile oder die Riester-Förderung zu nutzen. Dazu haben die Tarifvertragsparteien auch ein eigenes Versorgungswerk gegründet, das ein gutes Angebot für alle Arbeitnehmer der Metall-, Textil- und Holzindustrie bietet:

MetallRente 
Eine gemeinsame Einrichtung von Gesamtmetall und IG Metall

Die Möglichkeiten des IG Metall-Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung ist seit 2002 vielfach genutzt worden. Allerdings längst nicht von allen. Gerade in kleineren Betrieben und bei Geringverdienern ist die Inanspruchnahme nicht ausreichend. Das wird auf Dauer Probleme machen: Altersarmut. Die Bundesregierung fühlt sich nicht mehr zuständig. Im Gegenteil: Rente mit 67, dauerhaft keine Rentenerhöhungen, Wegfall der Sozialabgabenfreiheit bei der Entgeltumwandlung usw. Der Arbeitsminister empfiehlt dann auch Lotto oder Balalaika zu spielen, um im Alter eine auskömmliche Rente zu haben.

Angesichts dieser Problematik hat die IG Metall einen weiteren Schritt für den Ausbau der Tarifrente unternommen:

Der Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen.



Was sind denn überhaupt Altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL)?

Die IG Metall hat am 22. April 2006 einen neuen Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL) geschlossen. Dieser Tarifvertrag AVWL löst den Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen (TV VWL) ab.

Der alte TV VWL regelte, dass der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer Leistungen nach dem Vermögensbildungsgesetz erbringt. Dies waren 319,08 Euro jährlich/ 26,59 Euro monatlich (Auszubildende die Hälfte). Die staatliche Förderung dieser VWL wurde immer unattraktiver und viele Arbeitnehmer fielen aufgrund von Einkommenshöchstgrenzen aus der Sparförderung. Angesichts der dringlicher werdenden Probleme der Altersversorgung, hat sich die IG Metall entschlossen, aus vermögenswirksamen Leistungen altersvorsorgewirksame Leistungen zu machen.

319,- Euro für die Altersversorgung

Nach dem Tarifvertrag AVWL ist Ihr Arbeitgeber verpflichtet, diese jährlich 319,08 Euro (Auszubildende 159,48 Euro) für Ihre zusätzliche Altersversorgung aufzubringen. Diese Leistung kann in verschiedenen Formen Ihrer Wahl angelegt werden. **› Was gibt's denn so?** Je nach der Anlageform gewährt Ihnen der Staat dabei unterschiedliche Vergünstigungen.

Wenn Sie einen laufenden Spar-, Bauspar- oder Lebensversicherungsvertrag haben, können Sie ihn natürlich weiter für vermögenswirksame Leistungen (VWL) nutzen, bis er ausläuft - eventuell auch darüber hinaus. Genaueres erfahren Sie unter **› Was man hat, was man haben sollte!**

Sollten Sie bisher noch nicht die vermögenswirksamen Leistungen aus dem Tarifvertrag VWL nutzen, schauen Sie unter **› Ich hab noch nix**

Was man hat, was man haben sollte!

Wenn Sie einen Bausparvertrag, eine Lebensversicherung oder einen Sparvertrag haben, bekommen Sie diese Leistungen (319,08 Euro/Jahr bzw. 26,59 Euro/Monat) auch weiterhin. Natürlich gilt für diese laufenden Verträge Vertrauensschutz und Sie können bis zum Ende der Laufzeit die Beiträge des Arbeitgebers für vermögenswirksame Leistungen weiter nutzen.

Der Arbeitgeberzuschuss zu vermögenswirksamen Leistungen läuft langfristig aus.

Im Tarifvertrag ist geregelt, dass nach dem aktuell laufenden VWL-Vertrag ein Anschlussvertrag nur möglich ist, wenn der jetzt aktuelle mehr als zur Hälfte abgelaufen war. Wenn also Ihr Vertrag seit vier Jahren besteht und in drei Jahren ausläuft, dann können Sie noch einen Anschlussvertrag über VWL abschließen. Danach ist aber Schluss.

Wenn Ihr Vertrag z. B. als Lebensversicherung auf das 65. Lebensjahr abgeschlossen ist, laufen natürlich die Arbeitgeberleistungen bis zu Ihrem 65. Lebensjahr weiter.

Der Tarifvertrag AVWL sieht auch vor, dass Arbeitnehmer, die das 57. Lebensjahr abgeschlossen haben, weiter VWL nutzen können.



Wenn Sie wissen wollen was passiert, wenn Ihr VWL-Vertrag ausläuft und sie anschließend AVWL machen wollen, schauen Sie unter **› Was gibt's denn so?**

Ich hab noch nix

Wenn Sie noch nie vermögenswirksame Leistungen (VWL) zum Bausparen, für eine Lebensversicherung oder einen Sparvertrag in Anspruch genommen haben, dann bekommen Sie ab jetzt altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL).

Alle IG Metall-Mitglieder, bei denen der Betrieb im Arbeitgeberverband der Metallindustrie ist, haben einen festen Rechtsanspruch auf AVWL in Höhe von 319,08 Euro/Jahr bzw. 26,59 Euro/Monat. Auszubildende bekommen die Hälfte davon. Voraussetzung ist allerdings, dass Sie seit mindestens 6 Monaten im Unternehmen beschäftigt sind.

Was Sie tun müssen.

Sie müssen diese Leistung auf AVWL beim Arbeitgeber, d.h. in der Personalabteilung geltend machen. Dazu bedarf es eines einfachen Briefes an die Personalabteilung („Hiermit mache ich meinen tarifvertraglichen Anspruch auf altersvorsorgewirksame Leistung geltend.“). Sie müssen dazu angeben, für welche Anlageart Sie sich entschieden haben. **› Drum prüfe, wer sich lange bindet** Vorher sollten Sie sich aber anschauen, was es denn so gibt. **› Was gibt's denn so?**

Sie können theoretisch weiterhin einen VWL-Vertrag abschließen, aber nur dann, wenn Sie ihn aus eigener Tasche bezahlen. Einen Anspruch auf eine tarifvertragliche Arbeitgeberleistung von 319,08 Euro für einen neuen VWL-Vertrag haben Sie nicht mehr. Den gibt es nur noch für AVWL.

Im Übrigen: Eine Barauszahlung der 319,- Euro ist ausgeschlossen.



TIPP Das Formular zur Geltendmachung gibt es im MetallRente-Zulagenrechner unter: www.MetallRente.de

Was gibt's denn so?

Der IG Metall - Tarifvertrag regelt drei verschiedene Arten der altersvorsorgewirksamen Leistungen - AVWL:

1. Die private Riester-Rente

› Privat richtig riestern

2. die Entgeltumwandlung

› Betrieblich vorsorgen mit Entgeltumwandlung

3. die Betriebsrente vom Arbeitgeber

Hier sollten Sie sich bei Betriebsrat oder Personalabteilung erkundigen, ob es eine solche Vereinbarung gibt.

Die Bausteine der Tarifrente

Private Altersvorsorge	Entgeltumwandlung	Betriebsrente
Privater Riester-Rentenvertrag bei Versicherung oder Bank	Umwandlung von eigenen Entgeltbestandteilen in eine Rentenzusage des Arbeitgebers	(Nur bei Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung)
Staatlich gefördert durch die Riester-Förderung	Entweder steuerfrei und bis 2008 sozialabgabenfrei (Bruttoentgeltumwandlung) oder Riester-Förderung (Nettoentgeltumwandlung)	Arbeitgeber gewährt ein Rentenzusage. Dauerhaft steuer- und sozialabgabenfrei

Auf welchen Baustein Sie zurückgreifen sollten, ist nicht einfach zu entscheiden. Anhaltspunkte gibt es unter **› Drum prüfe, wer sich lange bindet.**

Privat richtig riestern

Sie wollen die zusätzliche Altersversorgung in Ihre eigenen Hände nehmen?

Schließen Sie dann einen privaten Riester-Vertrag mit einem Anbieter (Bank oder Versicherung) ab. Der Staat gewährt dazu erhebliche Fördermittel, die „Riester-Förderung“. **› Die staatliche Riester-Förderung**

Bevor Sie einen Privatvertrag abschließen, sollten Sie sich bei der Personalabteilung oder dem Betriebsrat erkundigen, ob Ihr Arbeitgeber nicht einen günstigen Gruppenvertrag für Riester-Verträge anbietet. Das ist aufgrund geringerer Vertreterprovisionen oft erheblich günstiger! Viele Betriebe haben derartige Verträge mit der MetallRente, dem gemeinsamen Versorgungswerk von IG Metall und Gesamtmetall.

Folgende Schritte sind notwendig:

1. Machen Sie Ihren tarifvertraglichen Anspruch auf AVWL beim Arbeitgeber geltend.
2. Schließen Sie nach entsprechender Information und Prüfung einen Riester-Vertrag ab.
› Was ist das Richtige? und › Wer ist der Richtige?
3. Der Arbeitgeber überweist dann entsprechend den Fälligkeiten den Betrag von mindestens 319,08 Euro auf diesen Riester-Vertrag.
4. Der Anbieter schickt Ihnen einen Antrag auf Förderung, den Sie erstmalig und bei Änderungen zurücksenden müssen.
5. Vergessen Sie nicht, bei der nächsten Steuererklärung Ihren Vorsorgeaufwand als Sonderaufwendungen beim Finanzamt geltend zu machen (Anlage AV).

Betrieblich vorsorgen mit Entgeltumwandlung

Die zweite Möglichkeit des Tarifvertrages AVWL ist die Verwendung der Arbeitgeberleistung von 319,08 Euro/Jahr zur sogenannten Entgeltumwandlung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung. Die Mittel werden in eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds eingezahlt.

Die Entgeltumwandlung gibt es seit 2002.

Sie wurde im IG Metall Tarifvertrag Entgeltumwandlung umgesetzt. Sie konnten damals die VWL auch schon für die Entgeltumwandlung einsetzen. Wenn Sie das gemacht haben, ändert sich für Sie nichts. Sie können weiter die Ihnen tarifvertraglich zustehenden 319,08 Euro für die Entgeltumwandlung nutzen.

Wenn Sie es zum ersten Mal machen:

Dann sollten Sie sofort dem Arbeitgeber mitteilen, dass sie ihren Anspruch auf Entgeltumwandlung geltend machen wollen. Vorher sollten Sie entscheiden, ob Sie die sogenannte Brutto- oder Nettoentgeltumwandlung nutzen wollen. Bei der Bruttoentgeltumwandlung sparen Sie Steuern und bis 2008 auch die Sozialabgaben auf den Umwandlungsbetrag. Bei der Nettoentgeltumwandlung hat man den Vorteil der Riester-Förderung. Näheres unter **› Die staatliche Riester-Förderung.**

Wenn Sie wissen wollen, ob für Sie die Brutto- oder die Nettoentgeltumwandlung besser ist, schauen Sie unter **› Drum prüfe, wer sich lange bindet.**



TIPP

Wenn Sie die Bruttoentgeltumwandlung machen, sollten Sie aber mal überprüfen, ob sich für Sie nicht inzwischen die Nettoentgeltumwandlung mit Riester-Förderung vorteilhafter darstellt. Der MetallRente-Förderrechner hilft Ihnen dabei.

Die staatliche Riester-Förderung

Sowohl in der betrieblichen Altersversorgung mit (Netto-) Entgeltumwandlung als auch bei der privaten Altersversorgung gibt es die sogenannte Riester-Förderung.

Voraussetzung ist, dass die Zahlung Ihrer Altersvorsorgeaufwendungen aus individuell versteuertem und verbeitragtem Einkommen (also aus dem Netto) erfolgt. Der Arbeitgeber überweist diesen Betrag bei der Nettoentgeltumwandlung auf eine von ihm angebotene Versorgungseinrichtung (Direktversicherung, Pensionskasse oder -fonds) und bei der privaten Riester-Rente auf einen Versorgungsträger (Versicherung, Bank, Investmentgesellschaft) Ihrer Wahl.

› Was ist das Richtige

Jahr	Zulagen		Maximaler Sonderausgabenabzug
	Grundzulage	Zulage je Kind	
2006/ 2007	114 €	138 €	1.575 €
ab 2008	154 €	185 €	2.100 €

Die Riester-Förderung sieht folgende Zulagen/Sonderausgabenabzüge vor:

Diese Beträge sind die Höchstsätze. Sie werden für 2006 und 2007 dann gewährt, wenn 3% und ab 2008 4% des Vorjahreseinkommens gespart werden. Spart man weniger, erfolgt die Förderung anteilmäßig. Spart man mehr, bleibt es bei den Höchstsätzen.

Kinderzulage wird für jedes kindergeldberechtigte Kind gewährt.

Ob die Zulagen oder der Sonderausgabenabzug die für Sie bessere Alternative ist, rechnet das Finanzamt für Sie aus. Ist der Sonderausgabenabzug günstiger, bekommen Sie die Differenz erstattet.

Rechnet sich das denn?

Mal ein konkretes Beispiel:

Sie verdienen 30.000 Euro sowohl in diesem als auch im letzten Jahr. Sie sind verheiratet und haben zwei kindergeldbezugsberechtigte Kinder. Der IG Metall Tarifvertrag verpflichtet den Arbeitgeber, Ihnen 319,- Euro AVWL zu gewähren, die Sie in einen privaten Riester-Vertrag überweisen lassen. Gleiches gilt im übrigen für die Nettoentgeltumwandlung.

WICHTIG!

Sie müssen dazu in Ihrer Steuererklärung die Anlage AV ausfüllen. Beispiele für die Förderung sehen Sie unter › **Rechnet sich das denn?**



Die staatliche Höchstförderung gibt es, wenn sie 2007 3% des Vorjahreseinkommens sparen. Die 319,- Euro sind allerdings nur ca. 35% der in unserem Fall 900,- Euro Förderhöchstgrenze.

Demzufolge bekommen sie die Förderung nur anteilig, nämlich:

319,- Euro vom Arbeitgeber
+ **40,-** Euro Grundzulage (35% von 114,- Euro)
+ **97,-** Euro Kinderzulage (35% von 138,- Euro je Kind)
456,- Euro im Jahr

Nicht schlecht!

Denn Ihr eigener Geldbeutel ist dadurch nicht schmaler geworden.

Allerdings reicht das längst nicht aus, um die Lücke aus der Rentenreform zu schließen. Experten rechnen mit mindestens 4% des Einkommens an Sparleistungen. Daher steigt auch die Förderung ab 2008 stark an. Allerdings reduziert sich dann auch die anteilige Förderung aus den 319,- Euro AVWL in unserem Fall von 35% auf 26,6%. Diese beiden Effekte gleichen sich so gut wie aus. Es bleibt bei ca. 456,- Euro im Jahr.

Wie es aussieht, wenn sie die Förderhöchstgrenzen nutzen, sehen Sie unter

› **Das Maximum rausholen**

Das Maximum rausholen

Wenn Sie die maximale staatliche Riesterförderung in Verbindung mit den altersvorsorgewirksamen Leistungen AVWL herausholen wollen, müssen Sie die Möglichkeit des Tarifvertrages nutzen und aus der eigenen Tasche aufzahlen. Der Tarifvertrag gibt Ihnen das Recht dazu.

Nehmen wir wieder die Ausgangslage. › **Rechnet sich das denn?** Um den Höchstförderbetrag zu bekommen müssen Sie 2007 3% des Vorjahreseinkommens sparen, das sind 900,- Euro/Jahr. Zusammen mit den Fördersätzen ergibt sich folgendes Bild:

114,- Euro Grundförderung
+ **276,-** Euro Kinderförderung (2 Kinder á 138,- Euro)
+ **319,-** Euro tarifvertragliche AVWL vom Arbeitgeber
709,- Euro im Jahr

Differenz zu den 900,- Euro Höchstsatz **191,-** Euro
Zuzahlung aus eigener Tasche.

Anders ausgedrückt:

Mit 191 Euro eigener Zuzahlung im Jahr (bzw. 15,92 Euro im Monat) schließen Sie ihre Rentenlücke mit der Tarifrente!

Förderung auch für Lebenspartner/-in

Wenn Ihr Lebenspartner/ Ihre Lebenspartnerin ebenfalls „riestern“ will, dann ist unabhängig von der Berufstätigkeit eine doppelte Grundförderung zu bekommen. Damit erhöht sich die Förderung auf 504,- Euro plus 319,- Euro vom Arbeitgeber, also insgesamt 823,- Euro. In diesem Fall ist eine Zuzahlung von 77,- Euro nötig, um die Höchstförderung zu bekommen.

Die Zusatzrente berechnen



Es lohnt sich also!

Wollen Sie diese Rechnung für sich selbst machen, versuchen Sie es mit den Rentenrechnern unter www.MetallRente.de

oder holen Sie sich professionelle Beratung, die sicherlich auch in Ihrem Betrieb angeboten wird.

Was gibt das dann an späterer Rente?

Nehmen wir an, Sie sind am 1.10.1971 geboren. Ihre zwei Kinder, geboren am 1.1.2006 und am 1.10.2003 sind kindergeldberechtigt bis zum 21. Lebensjahr. Wenn Sie den IG Metall-Tarifvertrag AVWL ab Oktober 2006 voll nutzen und zusätzlich auf die jeweilige Höchstfördergrenze (d.h. 3% des Vorjahreseinkommens bzw. 4% ab 2008) aufzahlen, haben Sie mit 65 bei MetallRente eine

garantierte Rente von **270,40 Euro** im Monat.

Rechnet man eine realistische Überschussbeteiligung von 4,45% dazu, beträgt die

voraussichtliche Gesamtrente **334,20 Euro**/Monat.

Interessant ist, dass diese Rente zu

26% aus dem Tarifvertrag AVWL
33% aus der Riester-Förderung und zu
41% aus Ihren Eigenbeiträgen stammt.

Noch besser wird es, wenn auch Ihr Lebenspartner/ Ihre Lebenspartnerin eine Riester-Rente abschließt.

Staatliche Zuschüsse und Förderung

Einen Überblick über die Förderung und die Eigenleistungen gibt die folgende Aufstellung:

	Jahr	Höchst-förderung	AVWL	Eigenbeitrag	
Alleinstehender	2006	114 €	319 €	467 €	53%
	2008	154 €	319 €	727 €	60%
Ehepaar (einer berufstätig)	2006	228 €	319 €	353 €	39%
	2008	308 €	319 €	573 €	48%
Ehepaar mit zwei Kindern (einer berufstätig)	2006	504 €	319 €	77 €	9%
	2008	678 €	319 €	203 €	17%
Ehepaar mit zwei Kindern (beide berufstätig)	2006	504 €	638 €	658 €	37%
	2008	678 €	638 €	1.084 €	45%

Dabei ist unterstellt, dass beide Ehepartner einen Riester-Vertrag abschließen und bis zum Förderhöchstbetrag (3% = 900 Euro 2006 und 4% = 1.200 Euro ab 2008) einzahlen. Als Durchschnittsgehalt sind für beide wieder 30.000 Euro/Jahr angenommen. Beide Kinder sind kindergeldbezugsberechtigt. Beide Eltern, sofern berufstätig, nutzen die altersvorsorgewirksamen Leistungen aus dem IG Metall-Tarifvertrag.

Man sieht hier deutlich an den Eigenbeitragsquoten, wie Familien mit Kindern von der Riester-Förderung profitieren.

Was ist das Richtige?

Während bei der Entgeltumwandlung oder auch der arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente der Arbeitgeber den Anbieter aussucht, liegt es bei einem privaten Riester-Vertrag in Ihrer Hand, welches Produkt Sie wählen und mit welchem Anbieter Sie einen unter Umständen lebenslangen Rentenvertrag abschließen wollen. **› Wer ist der Richtige?**

Drei Riester-Produkte stehen zur Wahl

- **Versicherungsprodukte**
- **Banksparpläne**
- **Fondssparpläne**

Bei den Versicherungsprodukten unterscheidet man noch die privaten und die fondsgebundenen Rentenversicherungen. Bei fondsgebundenen Rentenversicherungen sind Sie mit an der Entwicklung eines Investmentfonds beteiligt, was zusätzliche Chancen und Risiken beinhaltet. Banksparpläne garantieren eine sichere langfristige Verzinsung. Bei Investmentfonds ist man dagegen in höherem Umfang von Kapitalmarktentwicklungen abhängig.

Sie müssen sich zwischen den mehr sicherheitsorientierten (Private Rentenversicherung, Banksparpläne) und den eher risiko-/chancenorientierten Produkten (fondsgebundene Rentenversicherung, Fondssparpläne) entscheiden.

Grundsätzlich ist das Risiko derartiger Risiko-/Chancen-Produkte desto eher zu tragen, je besser ihre Altersversorgung schon ist und je jünger Sie sind. Bei einer schon guten Altersversorgung können Sie zumindest nichts verlieren,



denn alle Produkte müssen mindestens die eingezahlten Beiträge wieder ausschütten. Dagegen bleibt die Chance an hohen Kapitalmarktgewinnen erhalten. Für Jüngere gilt, dass Sie über lange Zeit die Chancen aus einer normalerweise höheren Verzinsung nutzen können.

Wer ist der Richtige?

1. Erkundigen Sie sich im Betrieb, was der so anbietet. Wenn Rahmenverträge mit einem Anbieter bestehen, sind diese meist günstiger. Sie sollten sich auf jeden Fall vom Anbieter, der im Betrieb die Entgeltumwandlung durchführt, ein Angebot zu Brutto- und Nettoentgeltumwandlung machen lassen.
2. **Vergleichen Sie!** Nie dem erstbesten Versicherungsvertreter aufsitzen, der Ihnen auf dem Sofa das angeblich Beste aller Produkte verspricht. Schauen Sie unter **› Wo informiere ich mich**, um einen ersten Einstieg zu bekommen.

Sie können häufig eine zusätzliche Absicherung gegen Berufsunfähigkeit und für eine Hinterbliebenenversorgung vereinbaren. **Gerade wenn Sie nach 1961 geboren wurden, empfiehlt sich eine Berufsunfähigkeitsabsicherung.**





Zertifiziert heißt nicht unbedingt gut

Alle diese Produkte müssen staatlicherseits genehmigt, sprich zertifiziert sein. Glauben Sie aber nicht, dass das ein Kriterium für ein gutes Angebot ist. Sicherergestellt ist nur, dass bestimmte gesetzgeberische Anforderungen umgesetzt wurden.

3. Ein gutes Auswahlkriterium für einen Anbieter sind die Kosten. Jeder Anbieter ist verpflichtet Ihnen folgende Angaben zu machen:
 - Höhe und Verteilung der Abschluss- und Vertriebskosten
 - Kosten für die Verwaltung der Geldanlagen
 - Kosten beim Wechsel der Anlageart oder des Anbieters
4. Vergleichen Sie die Kosten verschiedener Anbieter. Sie werden staunen welche Differenzen es gibt.

Staatlich gefördert werden können nur Anlageformen, die

- ▶ mindestens die Auszahlung des eingezahlten Kapitals garantieren,
- ▶ mit Beginn einer Altersrente oder frühestens ab dem 60. Lebensjahr eine lebenslang gleich bleibende oder steigende Auszahlung bieten,
- ▶ vor Pfändung sowie Anrechnung in der Arbeitslosen- und Sozialhilfe geschützt sind und
- ▶ dem Anleger das Recht einräumen, den Vertrag ruhen zu lassen oder
- ▶ mit einer Frist von drei Monaten zu kündigen, um das angesparte Kapital auf einen anderen Vertrag zu übertragen.

Wo informiere ich mich?

1. Zuerst sollten Sie die über Ihren Betrieb angebotenen Beratungsleistungen nutzen. Erkundigen Sie sich bei Betriebsrat oder Personalabteilung was es gibt.
2. www.MetallRente.de
Das gemeinsame Versorgungswerk der Metallindustrie bietet neben eigenen Produkten vielfältige Hilfen zur Rentenproblematik und zur Umsetzung der Tarifverträge. Dazu gehören der
 - ▶ Vorsorgelückenrechner, zur Ermittlung Ihrer persönlichen Rentenlücke,
 - ▶ der Förderrechner, der Ihnen aufzeigt, ob die Brutto- oder Nettoentgeltumwandlung die bessere Alternative ist,
 - ▶ der Betriebsrentenrechner, der für die Durchführungswege der MetallRente die zu erwartenden Renten ausrechnet und
 - ▶ der Rechner für die private Riester-Rente.
3. Verbände/Rentenberater/Verbraucherschützer usw.



Weitere Informationen unter:

www.Rentenberater.de
www.Infonetz-Altersvorsorge.de
www.VZBV.de
www.ihre-vorsorge.de
www.Deutsche-Rentenversicherung.de

Alles im Überblick

Privater Riester-Vertrag

Vorteile

- Unabhängig vom Arbeitgeber. Damit bei Arbeitgeberwechsel keine Änderung des Vertrages.
- Hohe staatliche Riester-Förderung, insbesondere geeignet für Familien mit vielen Kindern.
- Förderung steigt ab 2008 nochmals stark an.
- Spätere Rente ist nicht mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen belastet.¹

¹ Die beitragsrechtliche Behandlung von Leistungen aus privaten Riester-Verträgen ist aus heutiger Sicht (September 2006) ungeklärt. Die Träger der Rentenversicherung haben in rechtlich unverbindlicher Form die Auffassung geäußert, dass für Renten aus privaten Riester-Verträgen auf der Grundlage von § 3 Nr. 1a TV AVWL Beitragspflicht zur Krankenversicherung besteht, weil sie wie Renten der betrieblichen Altersversorgung zu behandeln seien. Diese Auffassung wird von den Tarifvertragsparteien nicht geteilt, weil Renten aus privaten Riester-Verträgen wegen der fehlenden vertraglichen Beziehung zwischen Arbeitgeber und Finanzdienstleister keine Leistungen der betrieblichen Altersversorgung darstellen können. Die Tarifvertragsparteien werden sich dafür einsetzen, möglichst umgehend eine Klarstellung im Sinne der Versicherten zu erreichen.

Nachteile

- Hohe Kosten, falls privat abgeschlossen. (Wird günstiger wenn der Betrieb einen sogenannten Gruppenvertrag abschließt.)
- Großes und undurchsichtiges Angebot verschiedenster Versicherer und Banken.
- Die 319,08 Euro AVWL müssen aufgestockt werden, um die maximale Riester-Förderung zu bekommen.

Entgeltumwandlung

Bruttoentgeltumwandlung

mit Steuerfreiheit und bis 2008 Sozialabgabenfreiheit

Vorteile

- Betriebliche Altersversorgung über Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds.
- Lohnt sich über die Steuerersparnis für „Besserverdienende“.
- Gerade bei Umwandlung von Einmalbeträgen (Weihnachtsgeld) mindert sich die Steuerprogression.

Nachteile

- Rente ist später mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen belastet.
- Sozialabgabenfreiheit entfällt ab 2009
- Bei Arbeitgeberwechsel nur unter bestimmten Voraussetzungen auf anderen Arbeitgeber übertragbar.

Entgeltumwandlung

Nettoentgeltumwandlung mit Riester-Förderung

Vorteile

- Hohe staatliche Riester-Förderung, insbesondere geeignet für Familien mit vielen Kindern.
- Förderung steigt ab 2008 nochmals stark an.
- Meist günstiger als ein privater Riester-Vertrag, da nicht so hohe Vertreterprovisionen.

Nachteile

- Spätere Rente ist mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen belastet.
- Die 319,08 Euro AVWL müssen aufgestockt werden, um die maximale Riester-Förderung zu bekommen.
- Bei Arbeitgeberwechsel nur unter bestimmten Voraussetzungen auf anderen Arbeitgeber übertragbar.

Betriebsrente des Arbeitgebers

(Nur in Vereinbarung mit dem Betriebsrat möglich.
Informieren Sie sich, ob eine solche
Betriebsvereinbarung vorliegt.)

Vorteile

- Auf Dauer steuer- und sozialabgabenfrei.
- Wird vom Arbeitgeber zusammen mit der Betriebsrente ausgezahlt.
Daher beides „aus einer Hand“.

Nachteile

- In bestimmten Situationen kann die Betriebsrente gekürzt werden.
- Bei Arbeitgeberwechsel nur unter bestimmten Voraussetzungen auf anderen Arbeitgeber übertragbar.



www.bw.igm.de
www.igmetall.de

Impressum:

Herausgeber/ViSdP: Jörg Hofmann
IG Metall-Bezirksleitung Baden-Württemberg
Stuttgarter Straße 23 · 70469 Stuttgart
Gestaltung und Produktion:
Ohrndorf Kommunikation GmbH

