

Vertriebsinformation

Hinweis:

Dieses Informationsblatt ist zur Unterstützung beim Vertrieb von MetallRente-Produkten in tarifgebundenen Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie gedacht. Es dient nicht der Dokumentation des Beratungs- und Vermittlungsprozesses selbst, sondern fasst die beratungsrelevanten Informationen zusammen, welche sich für tarifgebundene Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie und angeschlossener Branchen ergeben. Die Einhaltung der gesetzlichen Beratungs- und Dokumentationspflichten obliegt dem jeweiligen Vermittler oder seiner Gesellschaft.

Inhalt

- A. Wann ist ein Unternehmen tarifgebunden und was folgt daraus?**
- B. Angebotspflichten tarifgebundener Unternehmen aus dem TV EUW**
- C. Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL)**

A. Wann ist ein Unternehmen tarifgebunden und was folgt daraus?

Ein Unternehmen ist tarifgebunden, wenn es entweder Mitglied im regionalen Arbeitgeberverband für die Metall- und Elektroindustrie ist oder einen entsprechenden Anerkennungs- oder Haustarifvertrag mit der IG Metall abgeschlossen hat.

Die Tarifverträge EUW und AVWL gelten in diesen Unternehmen unmittelbar und zwingend. Verstößt ein tarifgebundenes Unternehmen gegen tarifvertragliche Regelungen, macht es sich ggf. gegenüber seinen Beschäftigten schadenersatzpflichtig.

B. Angebotspflichten gemäß Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung (TV EUW)

1. Die Unternehmen müssen ihren Beschäftigten die Möglichkeit der Entgeltumwandlung bis zu einer Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung anbieten. Auf freiwilliger Basis kann diese Grenze auch überschritten werden.
2. Dieses Angebot des Arbeitgebers muss seinen Beschäftigten den Aufbau einer zusätzlichen betrieblichen Altersrente sowie die Absicherung bei Erwerbsunfähigkeit und von Hinterbliebenen (Zusatzbausteine) ermöglichen.

3. Die Unternehmen können den Beschäftigten den Einschluss der Zusatzbausteine obligatorisch oder abwählbar anbieten.
4. Zur Absicherung des Erwerbsunfähigkeitsrisikos kann alternativ auch der Abschluss einer privaten Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsversicherung angeboten werden.
5. In mindestens einem Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung müssen die Beschäftigten die Wahl zwischen der „Eichel“- Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG und der „Riester“- Förderung nach §§ 10 a, 79 ff. EStG sowie die Option auf den jährlichen Wechsel der Förderung haben.
6. Entscheidet sich das Unternehmen für die Direktversicherung eines anderen Anbieters, muss diese in Kosten und Leistungen mindestens der MetallRente-Direktversicherung entsprechen. Dies ist praktisch durch einen Vergleich der garantierten Altersrentenleistungen zu ermitteln. Zudem müssen die Zusatzbausteine abwählbar und ein jährlicher Wechsel der Förderung (Riester bzw. Eichel) möglich sein.

C. Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (TV AVWL)

1. Vollzeitbeschäftigte haben Anspruch auf altersvorsorgewirksame Leistungen in Höhe von 319,08 € jährlich/ 26,59 € monatlich, Auszubildende auf 159,84 € jährlich / 13,32 € monatlich.
2. Der Anspruch entsteht erstmals mit Beginn des 7. Kalendermonats einer ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit.
3. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf anteilige Leistungen.
4. Befristet Beschäftigten steht der Anspruch ebenfalls zu.
5. Die Beschäftigten können AVWL entweder für einen privaten nach §§ 10a, 79 ff. EStG „Riester“-geförderten Rentenversicherungsvertrag oder zur Entgeltumwandlung nach § 3 Ziffer 63 EStG nutzen.
6. Auf der Grundlage einer freiwilligen Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kann ein Unternehmen den Beschäftigten alternativ zu diesen Wahloptionen eine arbeitgeberfinanzierte Altersversorgungszusage in Höhe der altersvorsorgewirksamen Leistungen anbieten.

Wichtiger Hinweis: Nach derzeitigem Stand sind auf die Leistungen der AVWL-finanzierten Riesterversicherungen Beiträge an die Krankenversicherung der Rentner (KVdR) abzuführen, auch wenn dafür ein privater Riestervertrag abgeschlossen wird.