

Aktuelles zur bAV – und: Seminarkalender aktualisiert

1. Aktualisierung Seminarkalender

Auf vielfachen Wunsch haben wir die Online-Schulungen aus dem Sommer noch einmal neu aufgelegt. Für die Online-Schulungen

- Braucht mein Unternehmen eine Versorgungsordnung - oder: ist eine Versorgungsordnung verpflichtend?
- Ausgewählte arbeitsrechtliche Störfälle und ihre Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung.
- aktuelle Chancen und erhebliche Risiken bei Scheinselbständigkeit - Folgerungen aus der aktuellen Rechtsprechung.

finden Sie aktuelle Termine für September und Oktober auf unserer Internetseite unter <https://www.kleffner-rechtsanwaelte.de/seminare-2020/>

Dort können Sie sich anmelden.

2. Änderungen des BetrAVG

Der Gesetzgeber hat erneut einige Änderungen am Betriebsrentengesetz („Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ - BetrAVG) vorgenommen (Siebtes Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze, verkündet am 23.06.2020, BGBl. I, S. 1248).

Nachfolgend stellen wir Ihnen die Grundzüge der neuen Regelungen vor:

Versicherungsförmige Lösung ist jetzt Standard

In § 2 Abs. 2 BetrAVG wurden die Wörter „auf Verlangen“ gestrichen. Die sogenannte versicherungsförmige Lösung für die Berechnung der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft eines Beschäftigten, der vorzeitig beim Arbeitgeber ausscheidet, soll nach dem Willen des Gesetzgebers zum Standard werden, um eine Berechnung der Quotierung der erdienten Anwartschaften zu vermeiden.

Tatsächlich, und das ist ein positiver Aspekt, hat der Gesetzgeber damit jedoch das Haftungsrisiko des Arbeitgebers minimiert, denn die erworbenen Anwartschaften des vorzeitig ausgeschiedenen

Arbeitnehmers können deutlich höher sein als diese über eine Pensionskasse oder Direktversicherung refinanziert sind. Das war insbesondere dann der Fall, wenn ein Arbeitnehmer bereits langjährig im Unternehmen beschäftigt war und erst kurz vor dem Ausscheiden eine Versorgungszusage erhalten hat.

Für den Arbeitgeber, bei dem dieser Arbeitnehmer ausgeschieden ist, ist es nun nicht mehr erforderlich, innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach dem Ausscheiden die versicherungsförmige Lösung zu verlangen. Nicht selten wurde diese Frist auch versäumt.

Für einen möglichen neuen Arbeitgeber, der nach dem Wunsch des Arbeitnehmers oftmals die bestehende Pensionskasse oder Direktversicherung übernehmen soll, erleichtert sich die Übernahme, weil die versicherungsförmige Lösung nun Standard ist und er keine Zusage des vorherigen Arbeitgebers übernehmen muss, die über das Refinanzierungsinstrument hinausgeht.

(Der Vollständigkeit halber: ob die Übernahme eines Versorgungsvertrags haftungsrechtlich ist oder nicht, muss nach wie vor im Einzelfall geprüft werden.)

Die drei sozialen Auflagen nach § 2 BetrAVG wurden unverändert beibehalten.

Die Regelung gilt bereits seit dem 24.06.2020.

Verbesserung des Insolvenzschutzes für Betriebsrentner im Durchführungsweg Pensionskasse

Insbesondere regulierte Pensionskassen dürfen ihre Leistungen reduzieren, wenn sie in ihrer Satzung eine sogenannte Sanierungsklausel nach § 233 Abs. 1 Nr. 1 VAG haben. Zu diesen Reduzierungen waren einige Pensionskassen gezwungen, weil sie aufgrund des aktuell niedrigen Zinsniveaus in wirtschaftliche Schwierigkeiten geraten waren. Bereits in der Vergangenheit hatte das Bundesarbeitsgericht mehrfach entschieden, dass Arbeitgeber verpflichtet sind, die Differenz zwischen der ursprünglichen Leistung und der nach Reduzierung verbleibenden Leistung auszugleichen (BAG, Urteile vom 19.06.2012 – 3 AZR 408/10 – und 15.03.2016 – 3 AZR 827/14).

Der Anspruch des Betriebsrentners gegen den Arbeitgeber zur Auffüllung der gekürzten Leistungen ging jedoch ins Leere, wenn der Arbeitgeber insolvent war.

Diese Lücke soll nun mit der Gesetzesnovellierung geschlossen werden und ist daher für Betriebsrentner grundsätzlich positiv zu bewerten.

Anlass für diese gesetzliche Änderung ist das Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 19.12.2019 (Aktenzeichen C-168/18), wonach auch Zusagen im Durchführungsweg der Pensionskasse dem besonderen Insolvenzschutz unterliegen.

Für die Arbeitgeber selbst ergibt sich daraus kein Vorteil, sondern vielmehr ein Nachteil, weil nunmehr auch die Versorgungszusagen, die über Pensionskassen abgewickelt werden, beitragspflichtig zum PSV werden.

Da dies rückwirkend gilt, ergibt sich ein Nachfinanzierungsbedarf. Dies führt zu einer zunächst erhöhten Beitragslast, der in 2021 3‰ beträgt. Bei der Beitragsbemessungsgrundlage wird bei Betriebsrentenanwartschaften auf die erreichbare Höhe der Versorgungsleistung, bei laufenden Versorgungsleistungen auf das Deckungskapital abgestellt.

Für die Zeit vom 01.01.2022 bis 31.12.2025 erhöht sich der „normale“ PSV-Beitragsatz für Pensionskassen um 1,5 ‰.

Der PSV-Schutz greift dann für Arbeitgeberinsolvenzen ab 2022 bzw. vor 2022 nur, falls die PK-Leistungen um mehr als die Hälfte gekürzt wurden oder der Arbeitnehmer unter die „Armutgefährdungsschwelle“ fällt. Letzteres ergibt sich aus der bereits oben genannten Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (vom 19.12.2019 – C-168/18).

3. Verbesserung der Geringverdienerförderung nach § 100 EStG

Mit dem Gesetz zur Einführung der Grundrente (vom 12.08.2020 - Bundesgesetzblatt Teil I 2020 S. 1879) wurde durch eine Änderung des § 100 EStG auch die Geringverdienerförderung verbessert:

- Der maximale bAV-Förderbetrag wird von EUR 144,00 jährlich auf EUR 288,00 jährlich erhöht. Dadurch erhöht sich der maximale steuerfrei förderfähige Beitrag von EUR 480,00 jährlich auf EUR 960,00 jährlich (vgl. § 100 Abs. 2 S. 1 und Abs. 6 Satz 1 EStG).
- Die förderfähige Einkommensgrenze steigt - bei monatlicher Zahlung der Vergütung - von EUR 2.200,00 auf EUR 2.575,00 (vgl. § 100 Abs. 3 Nr. 3 EStG).

Ob das auch in der Praxis eine Verbesserung bringt, darf bezweifelt werden. Bisher wurde diese Art der Förderung vor allem wegen der damit verbundenen Bürokratie kaum genutzt. Diese verdeutlicht beispielhaft das Bundesinnenministerium, das in einem Rundschreiben vom 03.01.2019 den öffentlichen Arbeitgebern des Bundes empfiehlt, die Geringverdienerförderung wegen des „erheblichen Verwaltungsaufwands“ nicht zu nutzen.

4. Keine Absenkung Höchstrechnungszins

Der Höchstrechnungszins nach § 2 der Deckungsrückstellungsverordnung wird gelegentlich auch als „Garantiezins“ bezeichnet. Das ist jedoch nicht korrekt. Den Begriff Garantiezins verwenden die Versicherungsgesellschaften bei der Kalkulation der Beiträge und Leistungen ihrer kapitalbildenden Produkte. Der Garantiezins kann je nach Versicherungstarif durchaus unterhalb des Höchstrechnungszinses liegen. Der Höchstrechnungszins beschreibt hingegen die oberste Grenze des Zinssatzes, mit dem Versicherungsunternehmen und deregulierte Pensionskassen ihre Deckungsrückstellung zur Sicherung der Leistungsversprechen berechnen müssen.

Versicherungsmathematiker empfehlen seit Ende 2019 eine Absenkung des Höchstrechnungszinses von derzeit 0,9% auf 0,5% (VersicherungsJournal vom 11.12.2019). Die BaFin warnt davor, den Höchstrechnungszins als Garantiezins zu übernehmen (BaFin-Journal März 2020, S. 34ff). Über die Änderung der Deckungsrückstellungsverordnung müsste das Bundesfinanzministerium entscheiden, hat das bisher jedoch nicht getan.

Die Deutsche Aktuarvereinigung (DAV) geht daher davon aus, dass die Absenkung des Höchstrechnungszinses nicht mehr zum Jahresende 2020 umgesetzt werden kann (VersicherungsJournal vom 17.08.2020).

Sie haben Fragen oder möchten in unseren Verteiler aufgenommen werden?

KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Telefon: 0341 580 622 36
Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de
Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de



Akkreditierungsnummer
GB-BDL-201402214-30008