

Die Durchdringung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz

Die Fraktion Bündnis 90/Die Grünen haben die Bundesregierung nach einer Zwischenbilanz des seit Januar 2018 gültigen Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) gefragt, nach dem erstmals Betriebsrentenmodelle mit reiner Beitragszusage statt einer garantierten Rentenhöhe eingeführt wurden (sog. Sozialpartnermodell, siehe ausführlich zum BRSG unser DLPQ 3/2017)

Betriebsrenten sind nach wie vor wenig verbreitet. Besonders in kleineren Unternehmen und in zahlreichen Branchen verfügen heute immer noch nur wenige Beschäftigte über Anwartschaften der betrieblichen Altersversorgung.

Ziel der Bundesregierung war es aber, die Verbreitung von Betriebsrenten gerade in kleineren Unternehmen zu fördern.

Bislang gibt es aber in Deutschland noch keine Vereinbarungen in Tarifverträgen, die sich auf reine Beitragszusagen bzw. entsprechende Sozialpartner-

modelle festlegen.

Einzelne Anbieter der reinen Beitragszusage/ Sozialpartnermodell sind inzwischen startbereit (z.B. Allianz, HDI/Zürich und „Das Rentenwerk“ mit 5 Konsorten), es gibt aber nach Aussage der Bundesregierung noch keinen einzigen Tarifvertrag zum Sozialpartnermodell in Deutschland. Zwingende Voraussetzung für die Beteiligung eines Unternehmens am Sozialpartnermodell ist ein einschlägiger Tarifvertrag im Personalwesen zur Anwendung der betrieblichen Altersversorgung in dem Sozialpartnermodell. Der Tarifvertrag muss dann gem. § 5 TVG für allgemein verbindlich erklärt werden, damit alle im betroffenen Tarifbereich beschäftigten Arbeitnehmer erfasst werden können, also auch solche, die nicht in der entsprechenden Gewerkschaft organisiert sind.

Nicht-Mitglieder des Arbeitgeberverbandes müssten dann noch eine sog. OT-Mitgliedschaft (OT = ohne

Anwendung Tarifvertrag) beantragen. Erst danach könnten seine Arbeitnehmer im Versorgungswerk angemeldet werden.

Möglicherweise haben die Gewerkschaften auch Sorge, dass eine niedrige Rendite der Vermögensanlage (man erwartet ja allgemein aufgrund der fehlenden Garantien, dass die Zinserträge höher ausfallen im Vergleich zur klassischen Renten- oder Lebensversicherung mit Garantien) ihnen angelastet wird und ihrem Image schaden könnte (die Gewerkschaften müssen zwingend in den Entscheidungsgremien beteiligt werden!).

Also ein langer mühsamer Weg. Man kann sich daher auch fragen, ob nicht eine haftungsarme Direktversicherung mit einer Indexanbindung und Kapitalerhaltungsgarantien oder – vielleicht noch besser – eine wertpapiergebundene Pensionszusage mit flexiblen Beiträgen (ohne Bilanzberührung) den einfacheren und

In dieser Ausgabe

Die Durchdringung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz

1

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung – Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherung vom 21.11.18 –

2

Pensionskassen in der Krise, Einstandspflicht der Arbeitgeber

3

transparenteren Durchführungsweg bietet.

Wie aus der Antwort der Bundesregierung weiter hervorgeht, verfügten 2018 rund 55% der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten über Anwartschaften aus der betrieblichen Altersversorgung.

Auch die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba) klagt, dass die Verbreitung der bAV in Deutschland weiter unzureichend sei. Zwar habe das BRSG die richtigen Impulse gesetzt und dazu beigetragen, dass mehr Geringverdiener eine Direktversicherung abgeschlossen hätten, dennoch „sei man Lichtjahre vom Erreichen der Reformziele entfernt“.

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

– Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherung vom 21.11.2018 –

Nach dem BRSG hat der Arbeitgeber im Fall der Entgeltumwandlung pauschal 15% des umgewandelten Entgelts zusätzlich zu zahlen. Der Zuschuss kann aber auch auf die SV-Ersparnis begrenzt werden. Diese Regelung gilt seit 01.01.2019; für bestehende Alt-Verträge zur Entgeltumwandlung gilt eine Übergangsregelung bis 01.01.2022. Die Durchführungswege unmittelbare Pensionszusage (Direktzusage) und Unterstützungskasse sind von der Zuschusspflicht ausgenommen. Die Tarifparteien können von dieser gesetzlichen Regelung mit Ausnahme der reinen Beitragszusage (Sozialpartnermodell) zu Lasten der Arbeitnehmer abweichen.

Mit Rundschreiben vom 21.11.2018 haben die Spitzenverbände der Sozialversicherung zum Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung Stellung genommen:

- Führt der AG-Zuschuss zum Überschreiten der SV-Freigrenze (4% BBG), so sind für den überschießenden Teil zusätzlich SV-Beiträge zu entrichten. Die gesetzliche Mindesthöhe des AG-Zuschusses wird hierdurch nicht gemindert.

Entgeltumwandlung und AG-Zuschuss sollten also so abgestimmt werden, dass die Summe beider die SV-Freigrenze nicht überschreitet.

- Maßgeblicher Zeitraum für die Beurteilung der SV-Ersparnis ist der Monat, in dem der Entgeltverzicht erfolgt (Entstehen der Beitragsansprüche). Für eine Jahresbetrachtung fehlt nach Meinung der Spitzenverbände der Sozialversicherung die entsprechende Rechtsgrundlage. Für den Fall, dass die SV-Ersparnis durch spätere beitragspflichtige Zahlungen (z.B. Sonderzahlungen, Urlaubs-, Weihnachtsgeld, Tantiemen) auf Jahressicht teilweise oder vollständig aufgehoben wird, ist eine rückwirkende Korrektur beitragsrechtlicher Konsequenzen aus der vorherigen Arbeitgeberzuschussgewährung nicht möglich.
- Auch bei einem zu Unrecht nicht gezahlten AG-Zuschuss entsteht die SV-Beitragspflicht, wenn der zu zahlende Zuschuss beitragspflichtig wäre.
- Für die tatsächliche Höhe der SV-Ersparnis sind neben den Arbeitgeberanteilen am Gesamtsozialversicherungsbeitrag (gesetzliche Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung)

rung) auch die Arbeitgeberzuschüsse zur Rentenversicherung an berufsständische Versorgungseinrichtungen sowie zur freiwilligen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung und die Pauschalbeiträge für geringfügig Beschäftigte zu berücksichtigen. Nicht zu berücksichtigen sind die Umlagen zur gesetzlichen Unfallversicherung und nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (U1 und U2) sowie Insolvenzgeldumlagen.

Die Ausführungen des Rundschreibens sind insbesondere relevant für Arbeitgeber, die den Zuschuss strikt aufkommensneutral bemessen und somit nur die tatsächliche SV-Ersparnis weitergeben wollen. Mit den Vorgaben des Rundschreibens ergeben sich teilweise Mehrbelastungen für die Arbeitgeber (z.B. Monats- statt Jahresbasis). Rechtssicherheit schafft das Schreiben aus unserer Sicht nicht. Die Klärung der offenen bzw. strittigen Fragen werden dann bei den zuständigen Arbeits- und Sozialgerichten landen.

Pensionskassen in der Krise, Einstandspflicht der Arbeitgeber

Die Finanzaufsicht BaFin (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht) warnte bereits 2016 davor, dass einige Pensionskassen ohne neues Kapital die Rentenansprüche der Arbeitnehmer nicht mehr erfüllen können. Inzwischen stehen 45 Pensionskassen unter intensiver Beobachtung der BaFin. Einige Pensionskassen haben in den letzten Jahren schon ihre Leistungen gekürzt, z.B. BVV (Versicherungsverein des Bankgewerbes aG), die Pensionskasse der Neue Leben und aktuell die Kölner Pensionskasse und die Pensionskasse der Caritas.


Die beiden letztgenannten Pensionskassen müssen aktuell saniert werden, sie weisen einen nicht durch Eigenkapital gedeckten Fehlbetrag aus.

Wie konnte der Fehlbetrag entstehen?

In der Vergangenheit wurden die Rahmenbedingungen und Risiken sowie insbesondere die Folgen der Niedrigzinsphase nicht ausreichend berücksichtigt. Stichworte sind die Kapitalanlage und das Langlebigerkeitsrisiko sowie die Tarifikalkulation.

Welche Konsequenzen haben die Sanierungen?

In das Leistungs- und Beitragsgefüge werden folgende Eingriffe vorgenommen:

- Herabsetzung der Versicherungsleistungen für Anwärter und Rentner,
 - Erhöhung der Beiträge für Anwärter,
 - Verlängerung der Beitragszahlungsdauer für Anwärter (Erhöhung der Altersgrenze auf die gesetzliche Regelaltersgrenze).
-
- 

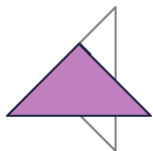
Aufgrund des fehlenden Eigenkapitals wurde diesen Pensionskassen (Caritas, Kölner Pensionskasse) untersagt, neue Versicherungsverträge abzuschließen, bestehende Versicherungsverträge zu erhöhen oder weitere Personen in die Pensionskasse als Versorgungsberechtigte aufzunehmen.

Die Kürzungen der laufenden Renten und Rentenanwartschaften betragen für diese beiden Pensionskassen bis zu 25%.

Da die Pensionskassen in der Rechtsform eines VVaG in Deutschland keinem Sicherungsfonds angehören, existiert also kein Gewährträger, der in die Haftung genommen werden könnte. Vielmehr haben die Versorgungsberechtigten nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG und der höchstrichterlichen Arbeitsrechtsprechung (Bundesarbeitsgericht) einen Leistungsverschaffungsanspruch auf die volle vom Arbeitgeber zugesagte Versorgungsleistung gegen ihren (ehemaligen) Arbeitgeber (sog. Durchgriffs- oder Subsidiärhaftung). Die Arbeitgeber haften also für die Lücke zwischen der zugesagten und der nach Kürzung neu festgesetzten Leistung. Die Gestaltungsform zur Ausfinanzierung der Deckungslücke kann der Arbeitgeber festlegen.

Impressum:

Herausgeber:



Dr. Lutz
Gesellschaft für
Pensionsmanagement mbH

Hauptstraße 97
51465 Bergisch Gladbach

Tel.: +49-2204-475-7070
Fax: +49-2204-475-7079
E-Mail: info@dr-lutz.eu

Dr. Lutz Pensionsmanagement – das ist ganzheitliche und hochqualifizierte Beratung in allen Fragen der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Wir beraten Sie und betreuen Ihre betriebliche Altersversorgung

- *individuell mit optimierten Konzepten anstatt vorgefertigter Pauschallösungen*
- *progressiv und zeitnah zu aktuellen Entwicklungen der rechtlichen Rahmenbedingungen*
- *kompetent mit hochqualifizierten und erfahrenen Mitarbeitern*
- *partnerschaftlich, fair und offen*

WWW.DR-LUTZ-PENSIONSMANAGEMENT.DE

Verantwortlich:

Dr. Joachim Lutz

13.06.2019