

Online-Seminar für Personalverantwortliche 03.02.2022



„Wenn Pensionskassen die Leistung kürzen“



Ein Blick über die Haftungsrisiken in der bAV



Ihr heutiger Referent



/ Klaus Decker

Fragen?

/ Mail an: decker@ipv.de

/ oder

/ telefonisch: 0172-4347829

/ Gleiches gilt, wenn die Präsentation bzw. ergänzende Unterlagen gewünscht werden

Wir stellen uns vor

Der IPV wurde **1925** von den Vorgängerverbänden von BDI und BDA für deren Mitgliedsunternehmen gegründet.



Das Ziel des IPV ist es, **Versorgungslücken** bei **Arbeitnehmern von Unternehmen** der deutschen Industrie zu schließen.

Durch Kooperationsverträge mit führenden **Lebens- und Krankenversicherern können Mitglieder** zu vergünstigten Konditionen versorgt werden.

Heute hat der IPV rund **380.000 Mitglieder**.



Der IPV in Berlin

IPV-Unterstützung

/ IPV vor Ort

- / Als **fachlicher Beistand**
- / Als **Unterstützer** im Einzelfall
- / Als (kostenloser) **Referent** in Unternehmen, bei Verbänden und Vereinigungen
- / Als **Referent** für Ihre Veranstaltungen
 - Steuerberaterforen
 - Unternehmerforen
 - u.a.

Peter Wilken
wilken@ipv.de



Klaus Decker
decker@ipv.de



Möchten Sie einen Termin mit Ihrem regionalen VUS-Mitarbeiter?

Peter Lucke
lucke@ipv.de



Wenden Sie sich direkt an Ihren regionalen VUS-Mitarbeiter oder zentral an info@ipv.de bzw. 030 206732-0

Philip Spies
spies@ipv.de



Ulrich Beeger
beeger@ipv.de



Christian Kiefer
kiefer@ipv.de



Uwe Ganzleben
ganzleben@ipv.de



Agenda



/ Typische Haftungsrisiken einer bAV

/ 2 Punkte noch zum BRSG

/ To-Do's um mit der bAV haftungssicher
in die Zukunft zu blicken

Ursprung

„Rechtsanspruch auf betriebliche Altersversorgung“

Aber:

AG hat das Recht, den Durchführungsweg und den Anbieter vorzugeben ← keine Regelung = Man muss akzeptieren, was der AN mitbringt.

Typische Situation

- / In den Unternehmen gibt es häufig eine präferierte Versichererlösung bzw. einen Gruppenvertrag über die bAV mit einem Versicherer.
- / Im Rahmen der Gewinnung neuer Mitarbeiter werden bestehende Verträge des Mitarbeiters auch von anderen Versicherern übernommen.

Achtung!

Mit der Übernahme wird man Versicherungsnehmer und übernimmt als AG sämtliche Rechte und Pflichten aus dem Gesamtvertrag. Ist der Vertrag mit Haftungsmängeln versehen, so enthaftet man den alten AG und tritt allumfänglich in bestehende Haftungsrisiken ein!

Haftungsrisiken **Fall 1**

/ Augen auf bei ausländischen Versicherern

- / Garantien
- / Sicherungsfonds (Canada Life, Standard Life)
- / Brexit
- / Kostensituation

Haftungsrisiken **Fall 2**

/ Anbieter mit überraschenden Klauseln

/ Beispiele

Beitragszusage mit Mindestleistung?

"Die Deutsche Asset & Wealth Management GmbH spricht die rechtlich verbindliche Garantie gegenüber der Zurich Deutscher Herold Lebensversicherung AG (Zurich) aus, dass zum Ende der Ansparphase als Kapitalabfindung mindestens die Summe der gezahlten Beiträge, soweit diese nicht rechnermäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verwendet werden, für die Verrentung zur Verfügung steht (~~Beitragszusage mit Mindestleistung~~).

Eine Haftung für die Erfüllung dieser Garantie übernimmt die Zurich nicht."

Haftungsrisiken **Fall 3**

/ Regulierte Pensionskassen

/ Ein Exot?

/ Beispiele

Regulierte Pensionskasse

/ **Pensionskasse der Rechtsform VVaG**, die sich auf Antrag von der BaFin regulieren lassen

/ Verwendung eines erhöhten Rechnungszins (> Garantiezins)

/ 3,5 % Rechnungszins keine Seltenheit

/ „Sportliche“ Sterbetafeln

/ Sanierungsklausel (§ 233 Abs. 1 Nr. 1 Buchst. a VAG)

- In der Satzung einer regulierten Pensionskasse ist **zwingend** vermerkt, dass die Mitarbeiter bzw. der Arbeitgeber im Falle von finanziellen Engpässen der *Pensionskasse zur Kasse gebeten werden können **oder** die Leistung reduziert werden kann*

/ „Garantiert“ heißt nicht garantiert ...

Regulierte Pensionskasse

/ Gesamtbestand aller Pensionskassen mit BaFin-Listung: **138**

/ Davon unter verschärfter Beobachtung: **40**

/ **27 PKen** haben die **Sanierungsklausel** gezogen

/ **Im Prozess:**

/ Caritas Pensionskasse VVaG

/ Kölner Pensionskasse VVaG

/ Steuerberater Vers. PK VVaG

/ ARD-Pensionskasse (Baden-Badener)

27 Fälle

von Pascal Bazzazi, Bonn, 13. April 2018

Eine Oppositionspartei hatte die Bundesregierung nach dem Ausmaß der Kürzungen im Future Service von Pensionskassen gefragt. Die Fallzahl ist sichtlich größer, als es in der Öffentlichkeit bis dato bekannt war.



Markus Kurth, MdB Bündnis 90/Die Grünen

LEITERbAV hatte berichtet: Kurz vor Weihnachten 2017 hatte die Fraktion Bündnis90/Die Grünen eine Kleine Anfrage zur Finanzaufsicht an die Bundesregierung gestellt. Der Rundumschlag von 61 Fragen (zzgl. zahlreicher Unterfragen) drehte sich um Banken und deren Rettung, um CumCum und CumEx, um Lebensversicherer und ihre Kunden – und schließlich auch um Pensionskassen. Die Antwort liegt bereits seit einigen Wochen vor, ist teilweise bereits durch die Fachpresse gegangen, doch wegen der gegenwärtigen Nachrichtendichte berichtet LEITERbAV erst jetzt, obwohl die Antworten (hier gerafft und kursiv wiedergegeben) es in sich haben.

/ **Arbeitgeber haften** für die Differenz zwischen policierter und gekürzter Leistung (BAG vom 19.6.2012 – 3 AZR 408/10; BAG vom 10.2.2015 - 3 AZR 65/14)

Haftungsrisiken **Fall 4 - relativ neu -**

/ Versicherer gewährt keine 100%ige Beitragsgarantie mehr. Ist das ein Haftungsrisiko für den AG?

/

/ **100 % Beitragsgarantie wird von Anbietern aufgegeben**

- Beitragsorientierte Leistungszusage (BoLZ) möglich
- Beitragszusage mit Mindestleistung (BZM) verschwindet vom Markt ← **Risiko, wenn < 100%**

/ **Arbeitgeberfinanzierung**

- weniger Handlungsbedarf (bei 60 % Beitragsgarantie Hinweis empfohlen)

/ **Entgeltumwandlung:**

- Hinweis auf die mangelnde Beitragsgarantie empfohlen (Entgeltschutz)
 - Je niedriger, desto deutlicher sollte der Hinweis sein

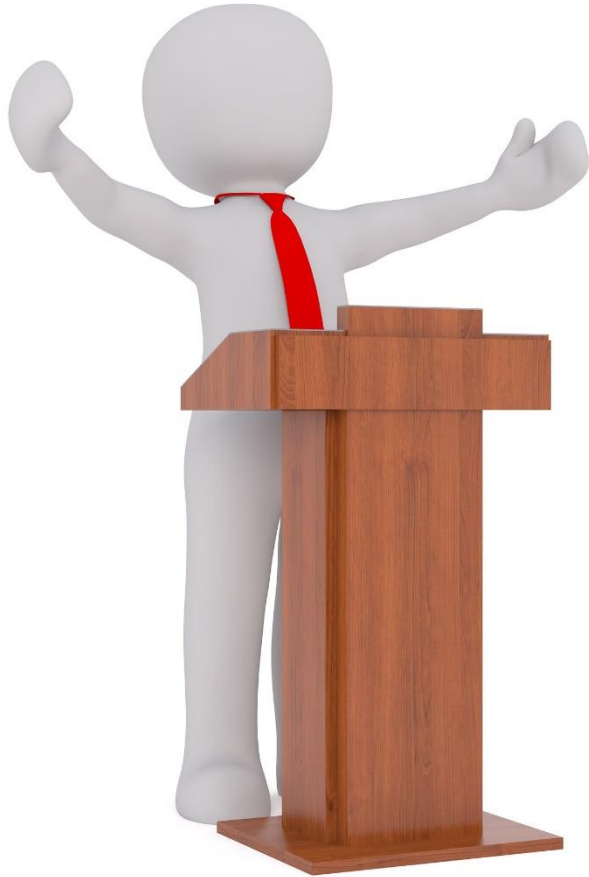
/ **Generell:**

- Eine „**enge Kongruenz**“ zwischen arbeitsrechtlicher Zusage und Versicherungstarif wird wichtiger

Haftungsrisiken **Fall 5**

/ Neue Haftungsrisiken aus dem BRSBG heraus?

Agenda



/ Typische Haftungsrisiken einer bAV

/ 2 Punkte noch zum BRSG

/ To-Do's um mit der bAV haftungssicher
in die Zukunft zu blicken

„Geringverdiener“ bAV-Förderbetrag - § 100 EStG



- / Nur für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen
(bis 2.575 EUR brutto mtl.)



- / Steuerliche Förderung für **neue arbeitgeberfinanzierte** bAV
- / AG-Mindestbeitrag 240 EUR pro Jahr
(960 EUR pro Jahr Förderhöchstbetrag)



- / **AG-Beitrag wird zu 30 % erstattet, maximal 288 EUR p.a.**
- / Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds

„Geringverdiener“ bAV-Förderbetrag - § 100 EStG

/ Erstattung des AG-Beitrags bis zu 30% für „Geringverdiener“

/ Praxis:

/ Klärung: Sind im Unternehmen „Geringverdiener“ in ausreichendem Maße vorhanden?

/ Klärung: Ist der Arbeitgeber bereit, eine arbeitgeberfinanzierte bAV aufzubauen?

/ Empfehlung: Zahlung des Arbeitgeberbeitrages als Jahresbeitrag



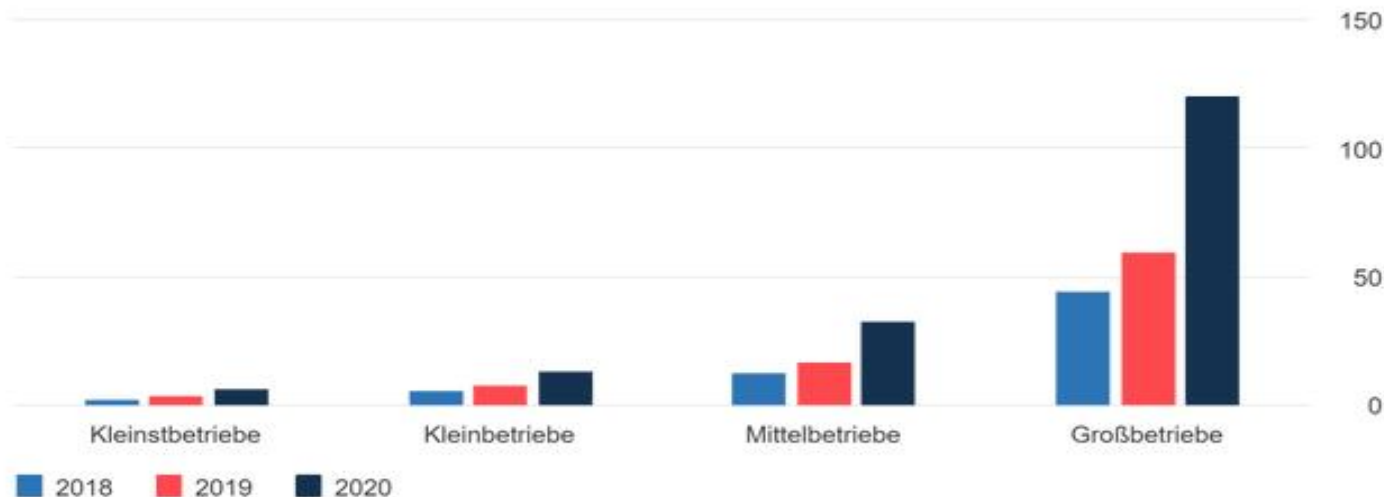


Was schätzen Sie, wie viele Unternehmen haben
2020 die Geringverdienerförderung in Anspruch
genommen?

Geringverdiener bAV-Förderbetrag - § 100 EStG

- / 2020: 82.050 Unternehmen haben Förderung für 1 Mio. AN erhalten
- / Durchschnittlicher Beitrag 570 EUR p. a. => Förderbetrag 171 EUR/AN
- / Volumen: 175,5 Mio. EUR (+ 97 % gegenüber 2019)

BAV-Fördersumme nach Betriebsgröße
in Millionen EUR



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2021

Geringverdiener bAV-Förderbetrag - § 100 EStG

/ Praxis:

- / Zielgruppen: Teilzeit, Minijobber, Niedriglohnsektor
- / Steuerliche Förderung für Arbeitgeber:

Arbeitgeberbeitrag	400 EUR
bAV-Förderbetrag (30 %)	- 120 EUR
Nettoaufwand	280 EUR
Betriebsausgabenabzug (ca. 30 %)	- 84 EUR
Effektiver Nettoaufwand	196 EUR

alle Angaben jährlich

- / Rentenauszahlung (wg. Grundsicherung)

Geringverdiener-Modell (Matching)

Matching Contribution für Geringverdiener, da geht jetzt mehr!



¹ Aufgrund BMF-Antwort an GDV vom 13.7.2020 rechtssicher möglich

Zuschusspflicht SV-Ersparnis

Weitergabe Sozialversicherungersparnis

- / Für Entgeltumwandlungszusagen
- / Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds
- / AG-Zuschuss von 15 %, soweit SV-Ersparnis
- / Zwingende Unverfallbarkeit des Arbeitgeberzuschusses
- / Gilt
 - seit 01.01.2019 für Neuzusagen
 - ab 01.01.2022 für alle Zusagen (auch Bestandszusagen vor 2019)



Praxis 1: Wen trifft die Zuschusspflicht nicht?

/ Tarifvertrag (TV) verdrängt § 1a Abs. 1a BetrAVG

- Entgeltumwandlung nur mit TV-Öffnungsklausel möglich (§ 20 Abs. 1 BetrAVG)
- Von § 1a BetrAVG kann in Tarifverträgen abgewichen werden (§ 19 Abs. 1 BetrAVG)

TV explizit mit Zuschuss
(z.B. 10 %)

§ 1a Abs. 1a
BetrAVG
verdrängt

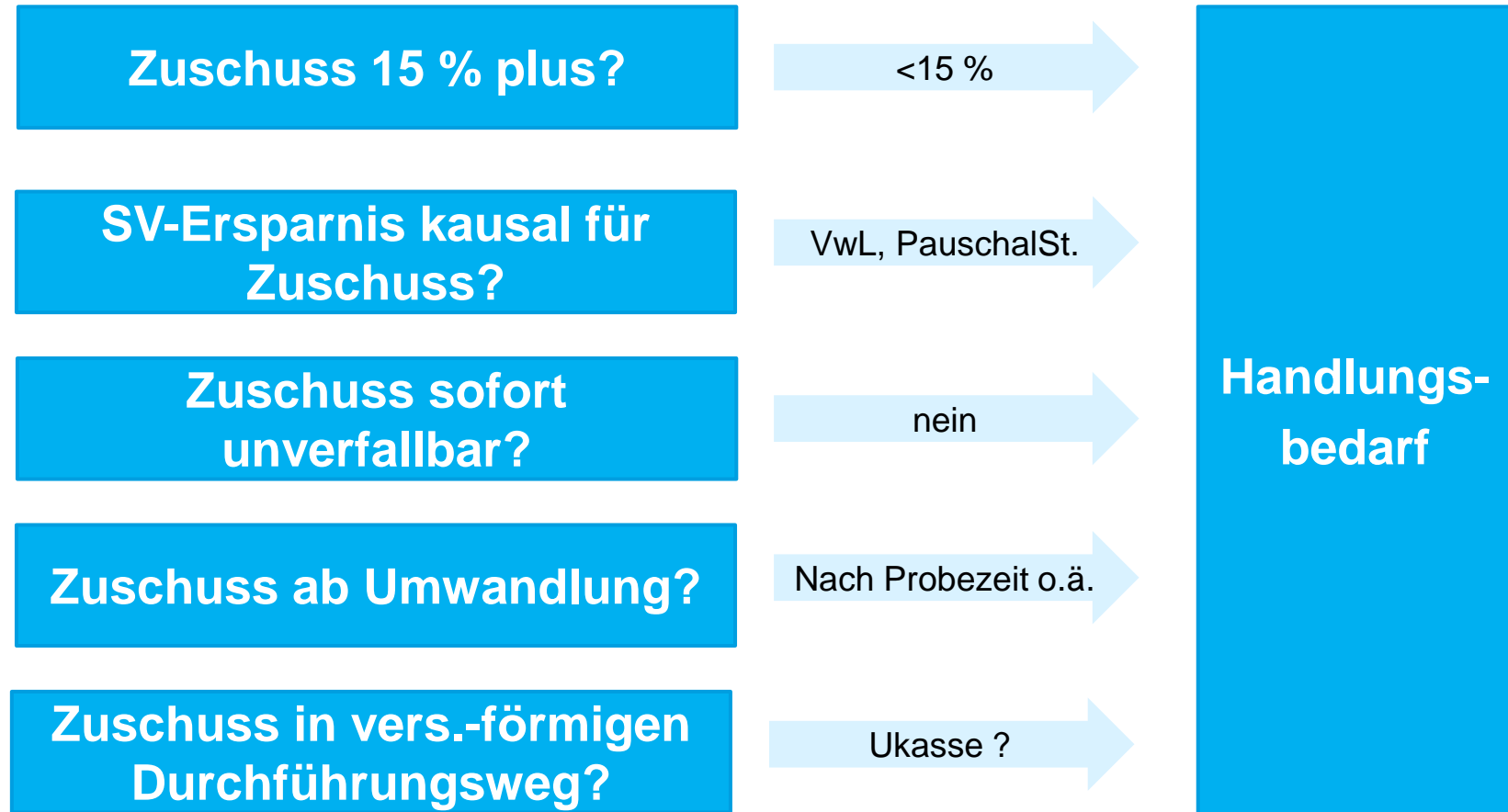
TV schweigt zum Zuschuss

§ 1a Abs. 1a
BetrAVG gilt

Ggf. „Tarifmaterialien“ heranziehen /
evtl. künftige Klarstellung durch
Sozialpartner

Praxis 2: Zuschusspflicht bereits erfüllt?

/ Arbeitgeber hat schon immer Zuschuss geleistet (kein Tarifvertrag)



Praxis 3: Auf BRSZ-Zuschuss verzichten?

Im Betrieb besteht eine umfangreiche arbeitgeberfinanzierte bAV:

/ Arbeitgeber und Betriebsrat verzichten im Rahmen einer Betriebsvereinbarung auf Zuschusspflicht:

- / Betriebsvereinbarung ist nichtig gemäß § 134 BGB iVm § 1a Abs. 1a BetrAVG
- / Verzicht nur durch Tarifvertrag (§ 19 BetrAVG)

Betriebsvereinbarung

Die Parteien sind sich einig, dass die Zuschusspflicht im Betrieb nicht angewandt wird, weil.....

Praxis 4: Zuschuss ignorieren?

- / **Welche Konsequenzen ergeben sich bei Ignorieren des Zuschusses**
- / MA hat einklagbaren Anspruch auf Zahlung des Zuschusses aus § 1a Abs. 1a BetrAVG
 - / Verjährung: analog Gehalt (§ 195 BGB), ggf. tarifvertragliche Ausschlussfristen
- / MA kann in der Rentenphase Differenzleistung einklagen
 - / Verjährung: Einzelne Rentenrate 3 Jahre (§ 195 BGB)
 - / Stammrecht: 30 Jahre ab Rentenbeginn (§ 18a BetrAVG)
- / **Aussitzen birgt Langzeit-Risiken**

Praxis 5: Umsetzung

- / Alle Entgeltumwandlungsverträge prüfen
- / Ggf. Versorgungsordnung / Betriebsvereinbarung anpassen
- / Kontakt mit Versorgungsträger(n) aufnehmen
- / Klärung der Umsetzungsstrategie
- / Abstimmung mit Lohnbuchhaltung
- / Mitarbeiter informieren
- / Ggf. Entgeltumwandlungsvereinbarungen ändern

/ Auswirkungen auf
Gehaltsabrechnung
prüfen!

/ Kontakt mit zuständigem Versicherungsvermittler / Berater

Praxis 6: Umgang mit Bestandszusagen

/ Bestands-Zusagen (Erteilung vor 2019) müssen spätestens ab 01.01.2022 bezuschusst werden:

/ Drei Alternativen

(vgl. Fußnote zu Rz. 26 des BMF-Schreibens vom 6.12.2017):

- / Erhöhung Bestandsvertrag
- / Abschluss (isolierter) Neuvertrag
- / Bestandsvertrag auf Mischfinanzierung umstellen

IPV Report Betriebsrentenstärkungsgesetz

Informationen für Verbände und Unternehmen / 2019

Report

VORSPRUNG FÜR VORSORGE
IPV
Industrie-Pensions-Verein e.V.
Partner von BDI und BDA

Betriebsrentenstärkungsgesetz: Was ändert sich mit der bAV-Reform?

Wir Informieren.
Sachlich, neutral, aktuell.



- 02 BRSG:
Das Wichtigste
im Überblick
- 05 Vor- und Nach-
teile des BRSG
- 05 FAQ für
Arbeitgeber
- 07 Ausblick
- 08 Das BRSG
Kompetenz-
zentrum

Mit dem „Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze“ (Betriebsrentenstärkungsgesetz) will der Gesetzgeber die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), fördern. Das Gesetz beinhaltet zahlreiche Änderungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Im „Sozialpartnermodell“ sind erstmals reine Beitragszusagen ohne Einstandspflicht des Arbeitgebers möglich. Eine grundlegende Abkehr von zentralen Grundsätzen der bisherigen bAV. Daneben gibt es einige steuerliche Neuerungen, ein zentraler Punkt ist der sogenannte Förderbeitrag für den Niedriglohnbereich.

Am 01.01.2018 ist das neue Gesetz in Kraft getreten.

Gleichzeitig bleibt die „alte bAV“ bestehen, die durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) teilweise gar nicht betroffen ist, für die sich aber viele mittelbare Auswirkungen ergeben werden. Für Verbände, Arbeitgeber und Berater ist es wichtig zu wissen, welche Neuerungen das Gesetz enthält und welche praktischen Auswirkungen und Fragestellungen sich daraus für Arbeitgeber ableiten lassen. Dieser Report soll dazu eine Hilfestellung leisten.

„alte bAV“
LZ, BoLZ, BZML
/ Leistungszusage (LZ), beitragsorientierte Leistungszusage (BoLZ) und Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML)
/ Subsidiarhaftung des Arbeitgebers

„neue bAV“
Reine Beitragszusage
/ Beitragszusage des Arbeitgebers („Zielrente“) mit Garantieverbot
/ Nur Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung
/ Nur aufgrund Tarifvertrag durchführbar
/ Externer Versorgungsträger muss Sozialpartner beteiligen (Mitspracherecht)

2019 / IPV-Report „Betriebsrentenstärkungsgesetz“ / 1

Haftungsrisiken **Fall 6 – unendlich**

/ Kleinigkeiten?

- / Gleichbehandlung?
- / Fehlender Hinweis auf Verlust von Gruppenkonditionen bei Ausscheiden
- / Einschränkung des Rechtsanspruchs (Probezeit o.ä.)
- / ...
- / ...
- / ...

Fazit

/ Was kann ich tun, um mein Unternehmen vor Haftungsrisiken zu schützen?

- / Keine bAV ohne Entgeltumwandlungsvereinbarung!
- / Zusageart prüfen
- / Garantien prüfen
- / Formulierungen mit Versorgungsregelung des Unternehmens abstimmen
- / Gestaltung prüfen
 - Rentengarantien
 - Kosten

„Das können wir nicht gewährleisten?“

Agenda



/ Typische Haftungsrisiken einer bAV

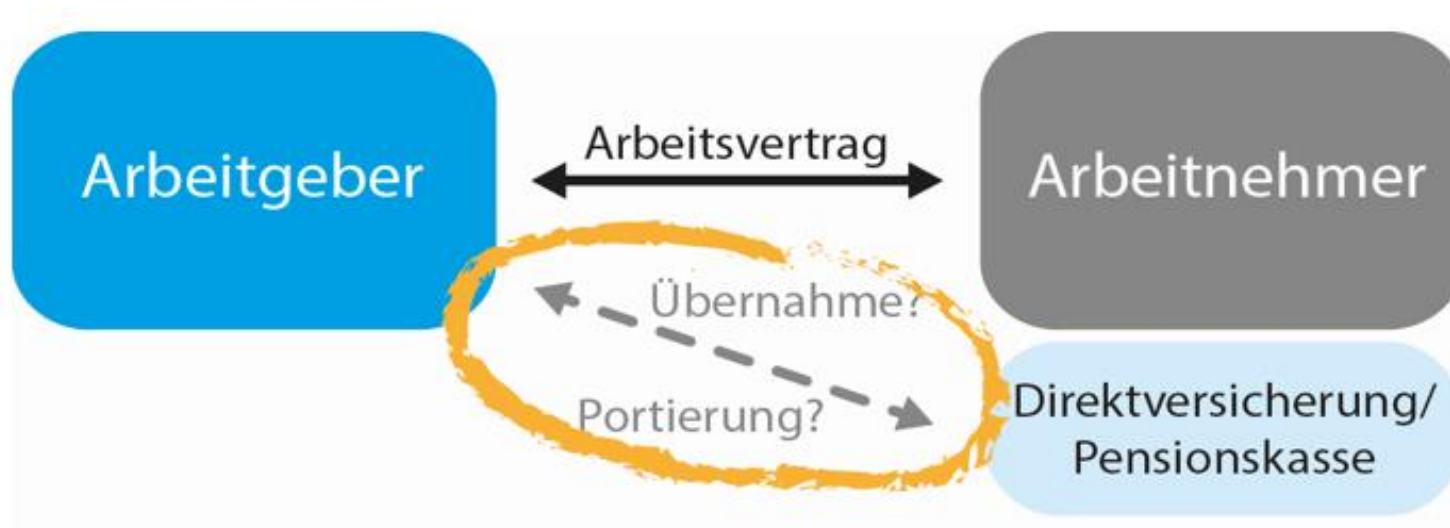
/ Update BRSBG 2021:
last exit Arbeitgeberzuschuss

**/ To-Do's um mit der bAV
haftungssicher in die Zukunft zu
blicken**

2 Schritte, die das Leben leichter machen

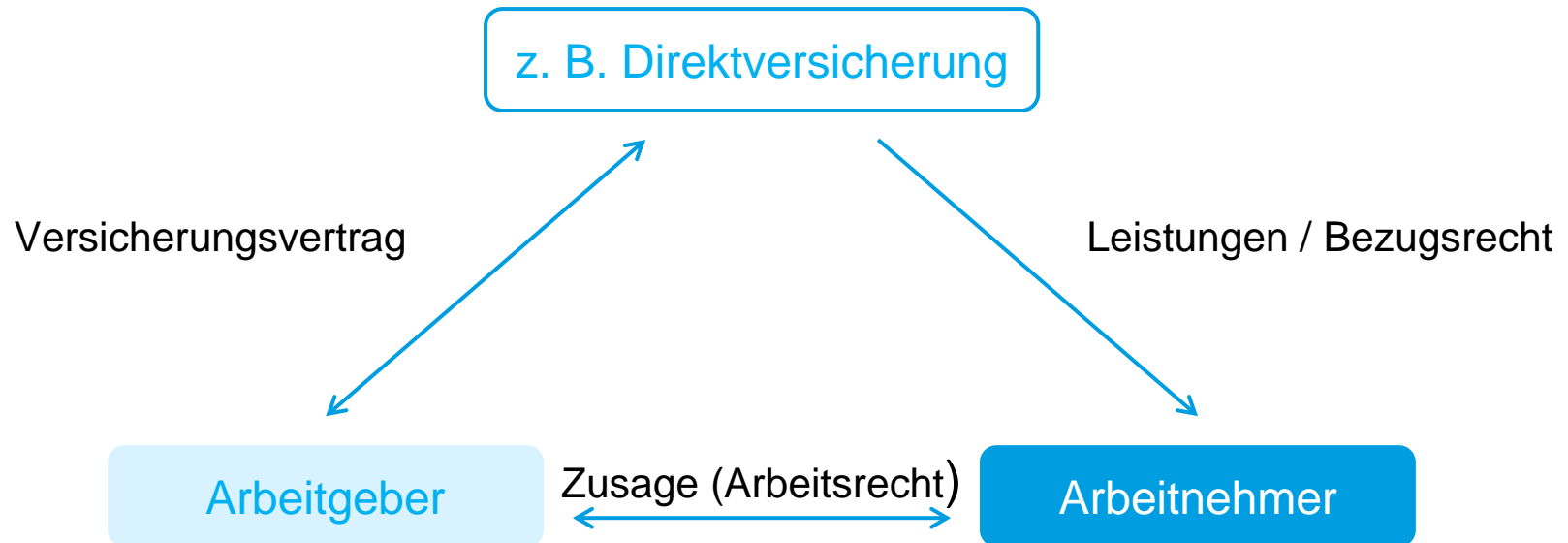
/ 1. Schritt – Mitgebrachte Verträge vor Übernahme prüfen (lassen).

Eine Idee – Der IPV Mitnahmecheck



2. Schritt – Die Versorgungsordnung/Betriebsvereinbarung

/ An der Entgeltumwandlung „klebt“ Arbeitsrecht



/ **Einstandspflicht des Arbeitgebers auch bei der Entgeltumwandlung,**
§ 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG

Zweck der Versorgungsordnung

/ **Einheitliches, schriftliches Vertragswerk für die bAV**

/ „bAV ist Arbeitsrecht!“

/ **Schaffung von Rechtssicherheit**

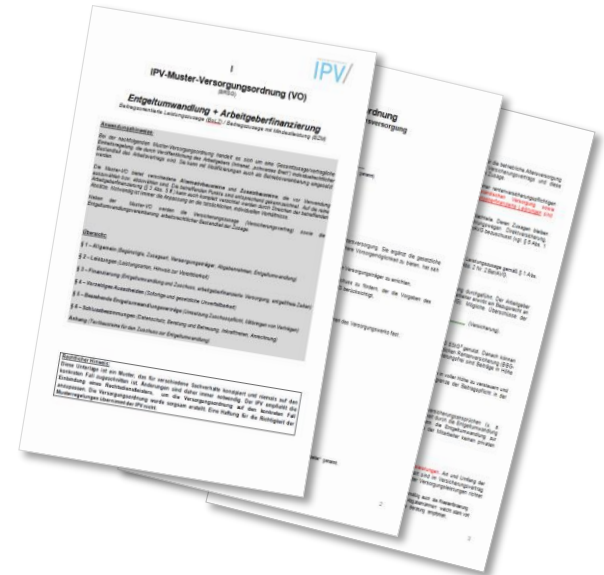
/ **Einheitliche, schlanke Strukturen**

/ **Marketinginstrument**

/ Instrument für Mitarbeitergewinnung und -bindung

/ „Wir haben ein betriebliches Versorgungswerk für die Belegschaft gemäß der VO vom....“

/ **Professionalisierung der bAV analog Großbetrieb**



Rechtliche Aspekte

/ **Transparente, einheitliche Spielregeln**

- / Vermeidung von Komplexität (Anbieter, Tarif)
- / Vermeidung von „Extrawürsten“

/ **Informationspflichten erfüllen**

- / (NachweisG, BAG v. 21.01.2014 – 3 AZR 807/11)

/ **BRSK-Konformität herstellen**

- / Ggf. schon bestehende Förderung BRSK-„kompatibel“ machen

/ **Gleichbehandlung sicherstellen**

/ **Umgang mit bestehender bAV regeln**



Sie brauchen Hilfe?

/ Wir unterstützen Sie gerne! Von der Bestandsanalyse über den Status Quo bis hin zur Anpassung oder Neugestaltung der Versorgungsordnung bzw. Betriebsvereinbarung.

/ Digital - aber auch gerne bei Ihnen vor Ort

/ Ohne Vertriebsinteresse – Anbieterneutral

/ Haftungssicher

IPM GmbH

/ Tochtergesellschaft des IPV

/ Ergänzung bestehendes Angebot IPV

/ Verein erbringt kostenfreie Rechtsauskünfte für Mitglieder – GmbH Rechtsberatung

/ Honorar

/ Grundsätzlich: Festpreismodell für Zielgruppe KMU

/ Ergänzend: Abrechnung nach Aufwand für komplexere Aufträge

/ Tätigkeitsfelder

/ Rechtsdienstleistungen

/ Versicherungsmathematik

**Rechtssicherer
Umgang mit der
bAV und der
GGF-Versorgung**

IPM / GmbH

Sie brauchen Hilfe?

Wir unterstützen Sie gerne!

IPM/GmbH

VORSPRUNG FÜR VORSORGE
IPV

Klaus Decker

Industrie-Pensions-Verein e.V.

Verbands- und Unternehmens-Service Geschäftsstelle Nord

Bergstr. 17

26349 Jade

Telefon 0172-4347829

E-Mail decker@ipv.de

Disclaimer

© 2022

/ Alle Rechte vorbehalten. Ohne Genehmigung des Herausgebers sind die Aufnahme in Datenbanken, der Nachdruck und die Vervielfältigung der Präsentation oder Teilen daraus nicht gestattet.