

BetrAV 04 | 2019

Betriebliche Altersversorgung

15. Juni 2019 | 74. Jahrgang | ISSN 0005-9951

Aus dem Inhalt

Der Kommentar

Thurnes, Gutes schützen und noch besser machen 299

Abhandlungen

81. aba-Jahrestagung 300

Karch, Bericht zur Lage 317

May, Der Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG –
Was muss? Was geht? Was geht nicht? 322

Schu, Handlungsbedarf bei Unterstützungskassen – Leistungshöchst-
grenzen 342

Budinger, Nachezeitliche Entwicklungen – Ausgewählte Fragestellungen
aus Sicht des Mathematikers 348

Informationen

Die betriebliche Altersversorgung nach dem Betriebsrentenstärkung-
gesetz – ein erster Zwischenstand
BT-Drucksache 19/9796 vom 30.4.2019 362

Klein, Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in 2017 373

Rechtsprechung

Eintrittspflicht des PSVaG bei Kürzung einer Pensionskassenrente und
Insolvenz des Arbeitgebers
EuGH, Schlussanträge des Generalanwalts *Hogan* vom 8.5.2019 –
C-168/18 385

aba-Tagungen 2019

09.09.2019	Fachtagung „Aufsichtsrecht für EbAV“, Bonn
10.09.2019	Tagung der Fachvereinigung Pensionskassen, Bonn
26.09.2019	Tagung der Fachvereinigung Mathematische Sachverständige, Köln

Save the date

25.03.2020	aba-Forum Steuerrecht, Mannheim
26.03.2020	aba-Forum Arbeitsrecht, Mannheim
21.04.2020	Infotag Versorgungsausgleich, Mannheim
06./07.05.2020	82. Jahrestagung, Berlin

aba-Seminare 2019

Basisseminar mit Workshop

Grundzüge der betrieblichen Altersversorgung

25.06. – 28.06.2019	Wiesbaden	<i>Dr. Schanz/Scholer</i>
22.10. – 25.10.2019	Wiesbaden	<i>Dr. Schanz/Scholer</i>

Wochenseminare

Systematische Einführung in das Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung

24.06. – 28.06.2019	Dortmund	<i>Horbrügger/Dr. May</i>
---------------------	----------	---------------------------

Systematische Einführung in das Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung

09.09. – 13.09.2019	Unterhaching/München	<i>Jannasch/Dr. Stöckler</i>
---------------------	----------------------	------------------------------

**Weitere Seminarangebote finden Sie auf unserer Homepage
www.aba-online.de.**

Für Rückfragen steht Ihnen zur Verfügung:

aba-Seminarservice (Martina Spangenberg)

Telefon 05621-963660, Fax: 05621-963803

seminare.tagungen@aba-online.de

Inhaltsverzeichnis

Der Kommentar

Thurnes, Gutes schützen und noch besser machen 299

Abhandlungen

81. aba-Jahrestagung 300

Karch, Bericht zur Lage 317

May, Der Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG – Was muss? Was geht? Was geht nicht? 322

Haack/Stöckler, Aktuelle Praxisprobleme der Direktzusage aus zwei Perspektiven 329

Wilhelm/Brixner, Die Ausgestaltung der Rente im Airbus Pensions Plan (APP) – Risikoarme Direktzusage – das Beispiel Airbus (Teil 2) 337

Schu, Handlungsbedarf bei Unterstützungskassen – Leistungshöchstgrenzen 342

Budinger, Nachezeitliche Entwicklungen – Ausgewählte Fragestellungen aus Sicht des Mathematikers 348

Wilde, VAG-Novellierung macht Runderneuerung der Versicherteninformation notwendig 355

Informationen

Aus der Politik

Die betriebliche Altersversorgung nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz – ein erster Zwischenstand BT-Drucksache 19/9796 vom 30.4.2019 362

Thema Altersarmut im Deutschen Bundestag BT-Drucksache 19/10033 vom 9.5.2019 366

Das Interview

Demografie ist einer der Treiber der Digitalisierung in der bAV (*Höhnerbach*) 371

Meinungen – Standpunkte – Empfehlungen

Meldung bei Zahlung des Arbeitgeberzuschusses zur berufsständischen Versorgung
Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungen zu Fragen des gemeinsamen Meldeverfahrens am 28.2.2019 in Berlin 372

Statistik

Klein, Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in 2017 373

Die Auswirkungen der Niedrigzinsphase auf das Vermögen deutscher Sparer
BT-Drucksache 19/8911 vom 18.4.2019 374

Zeitgemäße Rentenstatistik
BT-Drucksache 19/9331 vom 11.4.2019 377

Besteuerung von Rentnern
BT-Drucksache 19/8909 vom 17.4.2019 380

Europa

Sustainable Finance: key legislative milestones indicate sensible outcomes for pension funds 382

ESA Review finalised: evolution not revolution 383

EC fitness check and costs of compliance with key EU financial regulations 383

EIOPA's guidance on IORP II 383

Infringement proceedings – non-communication cases of IORP II transposition measures 384

Rechtsprechung

Eintrittspflicht des PSVaG bei Kürzung einer Pensionskassenrente und Insolvenz des Arbeitgebers
EuGH, Schlussanträge des Generalanwalts *Hogan* vom 8.5.2019 – C-168/18 385

Zur Auslegung des Anrechnungsverbots sonstiger Versorgungsbezüge im Rahmen von § 5 Abs. 2 BetrAVG BAG, Urteil vom 11.12.2018 – 3 AZR 453/17 393

Unwirksamkeit einer zehnjährigen Mindestehedauerklausel im Rahmen von Allgemeinen Geschäftsbedingungen
BAG, Urteil vom 19.2.2019 – 3 AZR 150/18 397

Externe Teilung fondsgebundener Anrechte bei Fonds ohne Veröffentlichungspflicht
OLG Hamm, Beschluss vom 14.9.2018 – 10 UF 77/17 401

Umsetzung des rechtskräftigen Versorgungsausgleichs
OLG Frankfurt, Beschluss vom 20.12.2018 – 2 UF 126/18 403

Literatur

Buchbesprechungen

Langheid/Rixecker (Hrsg.), Versicherungsvertrags-gesetz: VVG – Kommentar, 6. Auflage 407

Preis/Sagan (Hrsg.), Europäisches Arbeitsrecht, 2. Auflage 407

Literaturhinweise 408

Nachrichten

PSVaG legt Jahresabschluss 2018 vor – Schaden-volumen auf niedrigem Niveau 408

Der Kommentar

Dr. Georg Thurnes, München

Gutes schützen und noch besser machen

Aktuelle Daten belegen: Die Zahl der Betriebsrenten wächst. Von 2016 bis 2018 sind mehr als 500.000 Anwartschaften hinzugekommen. Im vergangenen Jahr stieg die Zahl der Direktversicherungen um 8% und tausende Arbeitnehmer kamen in den Genuss des Förderbetrags für Niedrigverdiener. Das erste Quartal 2019 zeigt, der Trend hält an. Der Zug wurde erfolgreich aufs Gleis gesetzt, er hat aber bei weitem noch nicht ausreichend Fahrt aufgenommen.

Was wir brauchen

Das BRSG hat auch jenseits der viel diskutierten, aber noch nicht realisierten Sozialpartnermodelle viele Verbesserungen gebracht. Diese Impulse zeigen bereits Wirkung. Aber Gutes kann man natürlich noch verbessern. Dabei denke ich zunächst an die Beseitigung der sogenannten Doppelverbeitragung. Hier hilft keine Minimallösung in Form von Freibetrag oder höherer Freigrenze, sondern nur die Wiederherstellung der Rechtslage von 2003. In der Rentenphase darf nur noch der halbe Beitrag fällig werden, und es dürfen nicht sowohl Beiträge als auch daraus resultierende Leistungen beitragspflichtig gestellt werden.

Damit wir alle Formen der betrieblichen Altersversorgung stärken, bedarf es dringend einer sinnvollen Anpassung des steuerlichen Bewertungszinses für Pensionsverpflichtungen beim Arbeitgeber. Und es gibt noch Punkte, bei denen wir mehr Rechtssicherheit bei der Anwendung des BRSG benötigen, so etwa beim Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung.

Und dann brauchen wir noch ein wenig Geduld in Sachen Sozialpartnermodell. Hinter den Kulissen tut sich eine ganze Menge, es wird überlegt, wieviel der Verteilungsmasse in die bAV fließen soll und wie die Chancen der Zielrente am besten genutzt werden können. Aber auch hier gilt nun einmal: Gut Ding braucht Weile. Die bislang vorgesehene BRSG-Evaluierungsfrist muss mit Blick auf das Sozialpartnermodell verlängert werden.

Was wir nicht brauchen

Die Regierungsfractionen wollen eine zügige „Entwicklung eines attraktiven standardisierten Riester-Produkts“. Im selben Atemzug haben sie im Koalitionsvertrag auch vereinbart, dass sie am Drei-Säulen-Modell festhalten wollen. Mit Vorsorgekonto, Deutschlandrente oder



Extrarente, die bestehende Betriebsrentenmodelle kannelisieren würden, wird das nicht gelingen.

Zum Vorschlag der Extrarente: In der Basisvariante sollen bei der Extrarente 4% des Bruttoeinkommens als monatliche Einzahlung erfolgen. Wie die Erfahrungen aus der betrieblichen Altersversorgung zeigen, ist das eine Menge. Vielen wird das zu viel sein, sie werden rausoptieren oder aber das Engagement in den Bereichen bAV oder privater Vorsorge zurückfahren. Damit wäre nichts gewonnen.

Die Extrarente soll keine Garantien enthalten. Das ist sinnvoll, aber – wie die Erfahrungen mit den Sozialpartnermodellen zeigen – Arbeitnehmern nur schwer kommunizierbar. Und das, obwohl bei der reinen Beitragszusage in der bAV ausgeklügelte Pufferkonstruktionen und der kollektive Ansatz Sicherheit schaffen. Die Extrarente setzt vor allem auf den Aktienmarkt, die Risiken tragen allein die Sparer, was sie aller Erfahrung nach gerade nicht wollen. Das macht aber nichts, als Zwangssparmodell mit der Möglichkeit des Opting-out braucht man ja keine Überzeugungsarbeit zu leisten. Der Ärger kommt aber dann beim ersten Kursabsturz.

Verbraucher sollen über ihren Arbeitgeber automatisch in die Extrarente einzahlen, so der Plan. Sie können aus dem Modell rausoptieren und den Betrag, der abgeführt wird, jederzeit ändern. Wer behauptet, dass ein solches Modell verwaltungsfreudig ist, der verkennt die Realität. Die

Arbeitgeber tragen den administrativen Aufwand, sie werden neue Dokumentationspflichten treffen, die sicher im Rahmen von Betriebsprüfungen kontrolliert werden. Hat der Arbeitnehmer Fragen zum System, wird der Arbeitgeber die erste Anlaufstelle sein. Man sollte mal überschlägig ermitteln, welche Gesamtkosten hier auf die Arbeitgeber zukommen. Nur als Indiz: Aus dem Bereich der Sozialversicherung wissen wir, dass die Deutsche Rentenversicherung jährlich einen dreistelligen Millionenbetrag an die Krankenkassen zahlt, die für sie über den Einzug des Gesamtsozialversicherungsbeitrags das Inkasso durchführen.

Die angeblich niedrigen Verwaltungskosten der Extrarente sind sicher kein Alleinstellungsmerkmal. Gerade betriebliche Versorgungseinrichtungen sind extrem kostengünstig. Was die Verwaltung der individuellen Konten, die Kapitalanlage und die spätere Auszahlungsphase bei der Extrarente kosten werden, ist noch nicht kalkuliert.

Auch rechtlich bestehen Bedenken. Kommt es zu unzulässigen Verzerrungen des Wettbewerbs? Die Organisation soll über einen öffentlich-rechtlichen Träger erfolgen, stellt das wirklich einen sicheren Zugriffsschutz und Schutz vor Einflussnahme dar? Ist durch die Konstruktion nicht Staatshaftung für den Fall vorprogrammiert, dass einmal Probleme auftauchen?

Mich überzeugt dieses Modell nicht. Die bAV sollte man davor schützen. So könnten – wenn die Extrarente kommen sollte – Arbeitgeber, die bereits eine Betriebsrente anbieten, z.B. aus dem Zwang zur Beteiligung an einer Extrarente ausgenommen werden. Wenn ein Arbeitnehmer sich dennoch beteiligen will, so könnte er das ja nach dem Modell immer noch.

Mehr als neue Modelle braucht es – insbesondere bei der jüngeren Generation – das Bewusstsein und vor allem die finanziellen Mittel für eine frühzeitige Vorsorge. Eine säulenübergreifende Altersvorsorgeinformation kann hier unterstützen, sinnvolle Verbreitungsstrategien kann sie aber nicht ersetzen.

Schützen wir die Betriebsrente und machen sie noch besser.

Dr. Georg Thurnes
Vorsitzender des Vorstandes der aba
Chefaktuar, Aon Deutschland