

Presseinformation

bAV im Fokus: Was ändert sich 2012?

Düsseldorf, 14. Dezember 2011 – Wie in den vergangenen Jahren stehen auch für das Jahr 2012 wichtige Änderungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung an. Der Düsseldorfer Pensionsberater Longial fasst die wichtigsten Änderungen und voraussichtlichen Entwicklungen für Unternehmen zusammen.

Anhebung der Regelaltersgrenze

Im Zuge der Anhebung der Regelaltersgrenze werden nun auch die Grenzen für die vorgezogene Altersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung angehoben. Dies hat Folgen für die betriebliche Altersversorgung (bAV). Bislang konnte eine bAV frühestens ab Vollendung des 60. Lebensjahres gewährt werden, wenn diese steuerlich anerkannt werden sollte. Ab dem 1. Januar 2012 gilt bei Neuzusagen die Vollendung des 62. Lebensjahres als frühestmöglicher Zeitpunkt für die Gewährung einer Altersversorgung, wenn diese steuerlich anerkannt werden soll. Betroffen davon sind auch Riester- und Rürup-Renten. Paulgerd Kolvenbach, Geschäftsführer der Longial GmbH: „Besonders aufmerksam sollten hier kollektive Versorgungsregelungen untersucht werden. Denn diese gelten für eine Gruppe von Arbeitnehmern, in deren Geltungsbereich immer wieder neue Arbeitnehmer gelangen.“

Unisex-Tarife in der Versicherungswirtschaft

Ab 2012 werden Unisex-Tarife in der Versicherungswirtschaft gesetzlich verankert. Bislang kamen hier sowohl in der privaten Vorsorge als auch in der betrieblichen Altersversorgung geschlechtsspezifische Tarife zur Anwendung. Ab dem 22. Dezember 2012 ist jedoch die Regel geschlechtsneutraler Prämien und Leistungen bei Versicherungsverträgen anzuwenden. Kolvenbach erläutert: „Das heißt, trotz der statistisch belegten unterschiedlichen Lebenserwartungen von Männern und Frauen erhalten sie gleiche Leistungen für gleiche Prämien. In erster Linie ist zwar die private Vorsorge davon betroffen. Aber auch in der bAV werden die Unisex-Tarife dann ihre Anwendung finden.“

Absenkung des Garantiezinses

Zum 1. Januar 2012 tritt noch eine weitere Änderung in Kraft: die Absenkung des Garantiezinses für Lebens- und Rentenversicherungen von 2,25 auf 1,75 Prozent. Kolvenbach: „Da der Garantiezins in die Vorsorgeverträge zur bAV eingerechnet ist, wirkt sich dies spürbar auf die vertraglich garantierten Leistungen und Renten aus. Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, ihre Mitarbeiter über die Absenkung zu informieren.“

Beitragsbemessungsgrenzen

2012 werden die Beitragsbemessungsgrenzen leicht steigen. Sie sind Bezugsgrößen und Jahresarbeitsentgeltgrenzen in der Sozialversicherung und werden immer zum Jahresbeginn an die aktuelle wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Entscheidend für die Bestimmung der Rechengrößen ist dabei die Lohnentwicklung. Für die Rechengrößen 2012 werden die Veränderungen der Löhne und Gehälter aus den Jahren 2009 und 2010 zugrunde gelegt. Aufgrund der Lohnzuwachsrate von 2010 gegenüber 2009 werden die meisten Rechengrößen für 2012 angehoben. Lediglich in den neuen Bundesländern stagnieren einige Werte. Kolvenbach: „Dies hat auch Auswirkungen auf die bAV, zum Beispiel auf den Bereich der Abfindungsgrenzen, den Übertragungsanspruch und auf die Höhe des Entgeltumwandlungsanspruchs. Außerdem sind auch die externen Teilungsmöglichkeiten beim Versorgungsausgleich davon betroffen sowie die Möglichkeit, steuerlich geförderte Beiträge an eine Pensionskasse oder Direktversicherung zu leisten.“

Beschäftigungsdatenschutzgesetz

Derzeit befindet sich das sogenannte Beschäftigungsdatenschutzgesetz im Gesetzgebungsverfahren. Ein Zeitpunkt für das Inkrafttreten des Gesetzes steht noch nicht fest. Das Beschäftigungsdatenschutzgesetz betrifft den Arbeitnehmerdatenschutz, also das Recht des Arbeitnehmers, selbst darüber zu bestimmen, ob und welche seiner persönlichen Daten er anderen anvertraut. Es wird geprüft, ob und welche Eingriffe des Arbeitgebers in das informationelle Selbstbestimmungsrecht und das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers zulässig sind. Kolvenbach dazu: „Da in der bAV erhebliche Datenmengen gespeichert werden, wird dies auch für die bAV nicht ohne Auswirkungen bleiben.“

Familienpflegezeitgesetz

Auch für berufstätige Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen gibt es ab dem 1. Januar 2012 Änderungen. Dann haben sie die Möglichkeit, für maximal zwei Jahre ihre Arbeitszeit zu reduzieren, im Beruf zu bleiben und ihre Angehörigen selbst zu pflegen. Auf Basis des Gesetzes können Arbeitnehmer und Arbeitgeber einen Vertrag zur Familienpflegezeit abschließen. Kolvenbach: „Der Arbeitgeber ist allerdings nicht verpflichtet, einen solchen Vertrag abzuschließen. Wenn doch, muss überprüft werden, ob hier auch ein Anpassungsbedarf für die betrieblichen Versorgungssysteme besteht, da während der Pflegezeit ein Teilzeitarbeitsverhältnis mit geänderten Gehaltsbestandteilen vorliegt.“

Über Longial

Die Longial GmbH mit Sitz in Düsseldorf ist ein neutrales Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen für betriebliche Altersversorgung (bAV). Von der Beratung bei Neueinrichtung oder Umstrukturierung der bAV über versicherungsmathematische oder betriebswirtschaftliche Bewertungen bis hin zur Administration, dem kompletten Informationsmanagement und der Erstellung und Umsetzung von Finanzierungskonzepten: Die derzeit 67 Mitarbeiter bieten den Firmenkunden von Longial maßgeschneiderte, integrierte bAV-Lösungen auf höchster Qualitätsstufe.

Weitere Informationen: www.longial.de

Pressekontakt

Katja Rohé / Kirsten Moriggl-Neynaber
SEA Public Relations
Bockenheimer Landstraße 31
60325 Frankfurt
T +49 69 170071-30 / -43
F +49 69 170071-37
katja.rohe@sea-pr.de
kirsten.moriggl-neynaber@sea-pr.de