

Longial GmbH

Prinzenallee 13
40549 Düsseldorf
Tel. 02 11 49 37-76 00
Fax 02 11 49 37-76 31

Überseering 35
22297 Hamburg
Tel. 0 40 63 76-21 32
Fax 0 40 63 76-44 46

info@longial.de
www.longial.de

Postanschrift:
Postfach 10 35 65
40026 Düsseldorf

Impressum

Newsletter abmelden

editorial

Betriebliche Altersversorgung im Blick

Sehr geehrte Damen und Herren,

Sie erhalten heute die neue Ausgabe des Longial Newsletters Weitblick mit vielseitigen und spannenden Themen rund um die bAV.

Die diesjährige Handelsblatt Jahrestagung hat wieder die aktuellsten Trends der bAV auf den Punkt gebracht. Longial war dabei und hat auch dieses Mal die TED- Umfrage durchgeführt. Die Ergebnisse lesen Sie [hier](#).

Die Niedrigzinsphase hält weiter an und belastet die Unternehmen. Doch auch weitere Rahmenbedingungen könnten sich verändern. Wir berichten, welche Auswirkungen diese Veränderungen nach sich ziehen könnten. Außerdem halten wir Sie in der Rubrik Recht mit aktuellen Urteilen auf dem Laufenden. Warum in China eine bAV in Cafeteria- Plänen angeboten wird, erfahren Sie in dem interessanten Beitrag von unseren Kollegen aus Beijing.

Sollten Sie zu diesen und weiteren Themen rund um die betriebliche Altersversorgung Fragen haben oder eine tiefer greifende Beratung wünschen, stehen Ihnen unsere Pensionsexperten gerne zur Verfügung.

Gefällt Ihnen unser Newsletter, freuen wir uns, wenn Sie ihn weiterempfehlen.

Ihre Longial- Geschäftsleitung



Dr. Paulgerd Kolvenbach



Mark Walddörfer

PS: Um den Newsletter als PDF anzuzeigen, klicken Sie bitte [hier](#).



aktuelles

15. Handelsblatt Jahrestagung bAV: aktuelle Entwicklungen rund um Rente, bAV und Altersvorsorge

Im Fokus der diesjährigen Handelsblatt Jahrestagung Betriebliche Altersversorgung, die vom 25. bis 27. März 2014 in Berlin stattfand, standen Themen rund um die aktuelle Rentenreform und die Zukunft der bAV in Deutschland und Europa. Longial war auch in diesem Jahr Sponsor der vor Ort durchgeführten TED- Umfragen.

In Spezialforen und Podiumsdiskussionen wurde intensiv diskutiert und in über 60 Vorträgen und Diskussionsrunden berichteten Referenten aus Politik und Wirtschaft über Themen wie:

- Volatile Kapitalmärkte und die Auswirkungen auf die bAV,
- innovative Garantieprodukte für die bAV,
- Optimierungsstrategien für Versorgungspläne sowie
- Benefits- Konzepte im demografischen Wandel.

Nach jedem Themenblock wurden die Veranstaltungsteilnehmer aufgefordert, ihre Meinung zu ausgewählten bAV- Fragestellungen abzugeben. Zum Beispiel wollte Longial wissen, "Wie lange wird die aktuelle Niedrigzinsphase noch anhalten?".

Die Antworten zu dieser Frage und weitere interessante Ergebnisse aus der TED- Umfrage erfahren Sie in einem Beitrag von Dr. Kolvenbach oder unter www.longial.de.

Ines Klinger- Nolle, Marketing | PR bei Longial

Ergebnisse der Longial TED- Umfrage

Unternehmen sehen bAV- Leistungen durch Niedrigzins gefährdet – Chance für flexiblere Produkte mit reduzierter Garantie

Es ist nicht nur die anhaltende Niedrigzinsphase, die die Unternehmen und bAV- Anbieter zurzeit umtreibt. Das Wiederaufkeimen der europäischen Staatsschuldenkrise, politische Entwicklungen im Ausland und die Krisen in den Emerging Markets sind weitere Schreckgespenster für die Branche. Das

ergab eine TED- Umfrage des Pensionsberaters Longial unter den rund 300 Teilnehmern der 15. Handelsblatt- Jahrestagung Betriebliche Altersversorgung. Sie waren aufgefordert, ihre Einschätzung zur bAV, zu aktuellen Risiken für die Kapitalmärkte und möglichen Optimierungsstrategien abzugeben.

Aufgrund der niedrigen Zinsen liegt für 54 Prozent der befragten Arbeitgeber die größte Bedrohung für die betriebliche Altersversorgung darin, dass die erwarteten Leistungen nicht aufrecht erhalten werden können. 33 Prozent der Unternehmen fürchten darüber hinaus eine noch stärkere Belastung der Unternehmensbilanzen durch die steigenden Pensionsrückstellungen.

Gefragt, wie lange die aktuelle Niedrigzinsphase noch anhalten werde, war sich die Mehrheit einig: 78 Prozent der Arbeitgeber gehen davon aus, dass diese auf jeden Fall noch vier bis acht Jahre dauern wird.

Weitere Fragestellungen waren, mit welchen anderen Mitteln und Produkten die bAV- Branche diesen aktuellen Herausforderungen begegnet und ob Garantieprodukte hier eine Lösung darstellen. Auch diese sind – das jedenfalls meinen mehr als zwei Drittel der Befragten – stark belastet durch die widrigen Umstände des dauerhaften Niedrigzinses.

Sinkende Garantien müssen demnach durch innovativere und attraktivere Leistungszusagen kompensiert werden. Rund die Hälfte der Arbeitgeber und Pensionsmanager meint, dass dazu mehr Flexibilität in Bezug auf die Einzahlungshöhe, die Laufzeit und die Entnahme der eingezahlten Gelder nötig sei. Weitere Kompensationsmöglichkeit sehen 32 Prozent der Arbeitgeber in der Erweiterung des Leistungskatalogs (Erwerbsunfähigkeit, Pflege und Gesundheitsvorsorge), beziehungsweise 20 Prozent nennen eine neue, bedarfsgerechte Risikodeckung (Invalidität und Tod).

Was ein modernes bAV- Konzept noch umfassen sollte, beantworteten die Arbeitgeber in Bezug auf jüngere und ältere Mitarbeiter. Für die Zielgruppe der jüngeren bAV- Anwärtler sieht etwa die Hälfte der Befragten als wichtigstes Kriterium die verlustfreie Mitnahmemöglichkeit der bAV bei Arbeitgeberwechsel. Für die älteren Arbeitnehmer spielen hingegen die Flexibilität in der Auszahlungsphase die wichtigste Rolle, meinen 37 Prozent der Arbeitgeber.

In Zukunft, daran lässt das Umfrageergebnis keinen Zweifel, werden Arbeitszeitflexibilität sowie moderne Benefits- Pakete mit Gesundheitsmanagement, Krankenversicherung etc. eine bedeutende Rolle spielen, wenn es darum geht, dem demografischen Wandel effektiv zu begegnen. 70 Prozent der Anbieter und Arbeitgeber sind hier der gleichen Meinung.

➤ Fazit:

Ein Großteil der Unternehmen fürchtet, aufgrund der Niedrigzinsphase die erwarteten bAV- Leistungen nicht aufrechterhalten zu können. Da auch bisherige Garantieprodukte durch niedrige Zinsen betroffen sind, zeigen moderne und flexible Versorgungskonzepte für Arbeitgeber und Pensionsmanager neue Wege auf. Diese erwarten intelligente Lösungen mit einem breit gefächerten Leistungskatalog, der die klassischen Leistungsfelder Absicherung im Alter, Schutz der Hinterbliebenen und Leistungen bei Invalidität genauso bedient wie die Absicherung von weiteren Lebensrisiken wie schwere Krankheit oder Pflegebedürftigkeit.

Dr. Paulgerd Kolvenbach, Geschäftsführer der Longial

RV- Leistungsverbesserungsgesetz und die Auswirkungen für die bAV

Durch das RV- Altersgrenzenanpassungsgesetz wurde die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung schrittweise von der Vollendung des 65. Lebensjahres auf die Vollendung des 67. Lebensjahres angehoben. Vor dem Hintergrund einer steigenden Lebenserwartung und sinkender Geburtenzahlen war diese Maßnahme als erforderlich angesehen worden.

Das RV- Leistungsverbesserungsgesetz soll nunmehr den in der Deutschen Rentenversicherung Bund versicherten Arbeitnehmern ermöglichen, bereits mit der Vollendung des 63. Lebensjahres eine gesetzliche Rente ohne Abschläge in Anspruch zu nehmen. Voraussetzung ist, dass sie vor dem 01.01.1953 geboren sind. Für Geburtsjahrgänge von 1953 bis 1964 verschiebt sich die Möglichkeit der vorzeitigen, abschlagsfreien Inanspruchnahme pro Geburtsjahrgang jeweils um 2 Monate. Weitere Voraussetzung für die Inanspruchnahme dieser ungekürzten Altersrente ist – wie bislang schon bei besonders langjährig Versicherten –, dass sie eine Wartezeit von 45 Jahren erfüllen.

Der abschlagsfreie Bezug einer Altersrente gilt aber nach der Gesetzesbegründung nur für die gesetzliche Rentenversicherung und ausdrücklich nicht für die betriebliche Altersversorgung.

Lediglich dann, wenn ein Mitarbeiter mit unverfallbaren Anwartschaften ausscheidet und aufgrund seiner langjährigen Wartezeit in der gesetzlichen Rentenversicherung eine Versicherung für besonders langjährig Versicherte in Anspruch nehmen kann, sind Auswirkungen möglich.

Um den maximal erreichbaren Anspruch zu ermitteln, darf der Arbeitgeber in diesem Fall im Rahmen der zeiträterlichen Kürzung - wie schon heute bei besonders langjährig Versicherten - höchstens auf die Vollendung des 65. Lebensjahres abstellen. Es gilt nicht die Regelaltersgrenze oder ein sonstiger in der Versorgungszusage geregelter späterer Zeitpunkt. Diese Regelung ist schon aus heutiger Sicht problematisch, weil man bei Mitarbeitern, die vorzeitig ausscheiden und nicht unmittelbar in den Ruhestand gehen, nicht weiß, ob die Ausnahmeregelung bei der Ermittlung der Höhe der unverfallbaren Anwartschaft zutrifft.

Bernd Wilhelm, LL.M, Rechtsanwalt, Leiter Fachbereich Recht | Steuern bei Longial

Rahmenbedingungen werden härter: Zinsschmelze, Rechnungszinssenkung, Mobilitätsrichtlinie

Unternehmen mit Bilanzstichtag 31.12. haben die Folgen des 2009, bei Einführung des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes, nicht berücksichtigten Phänomens der Auswirkungen einer lang anhaltenden Niedrigzinsphase auf die Handelsbilanz der Unternehmen, nun erstmals zu spüren bekommen: Die zinsbedingten außerordentlichen und damit ergebniswirksamen Rückstellungserhöhungen für an Mitarbeiter zugesagte Pensionsleistungen reduzierten die Ausschüttungserwartungen von Gesellschaftern und Aktionären zum Teil signifikant. Diese unvorhergesehene Entwicklung wird alle Unternehmen, die ihre betriebliche Altersversorgung im Wege des Durchführungsweges "Direktzusage" durchführen, auch in den nächsten Jahren zwangsläufig systembedingt weiter begleiten. Werden betroffene Unternehmen nicht aktiv, können diese je nach eingesetzten realistischen Prognoseannahmen und gegebener Leistungsplanstruktur mit einem außerordentlichen Anstieg der Pensionsrückstellungen von bis zu 35 Prozent rechnen (s.a. [Weitblick 04/2013](#)).

Wollen Unternehmen dagegen Maßnahmen ergreifen, tun sie im eigenen Interesse gut daran, diese noch für 2014 einzuleiten, denn es zeichnen sich für die Zukunft bereits heute weitere Hürden ab, die die Rahmenbedingungen für ein Gegensteuern weiter erschweren werden.

Schon heute sprechen sich die deutschen Versicherer dafür aus, den Garantiezins bei Lebensversicherungen spätestens zu Jahresbeginn 2016 von 1,75 auf 1,25 Prozent zu senken. Die Bundesregierung plant dagegen die Änderung als Reaktion auf das niedrige Zinsniveau bereits im Januar 2015. Eine solche Absenkung des Garantiezinses führt in jedem Falle zu erhöhten Kosten, sollten sich Unternehmen für einen Wechsel in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg oder für eine Auslagerung bzw. Ausfinanzierung der Pensionsverpflichtungen entscheiden.

Darüber hinaus steht eine Ratifizierung der Ende 2013 beschlossenen sog. EU- Mobilitätsrichtlinie an, die das Bundesarbeitsministerium (BMAS) nach eigener Aussage weitestgehend und relativ zeitnah in nationales Recht umsetzen möchte. Kernpunkte der Richtlinie sind unter anderem:

- Eine Verkürzung der Unverfallbarkeitsfrist, welche bei einem Mindestalter der Beschäftigten von 21 Jahren zusammen mit einer eventuellen Wartefrist einen Zeitraum von drei Jahren nicht mehr übersteigen darf.
- Eine faire Behandlung bzw. Dynamisierung ruhender Ansprüche ausgeschiedener Arbeitnehmer, wobei verschiedene Varianten als geeignet angesehen werden. So wird z.B. als ausreichend erachtet, wenn die Wertentwicklung mit der vom Versorgungsträger erzielten Kapitalrendite korrespondiert.
- Eine Abfindung auch von Kleinstantwarschaften nur noch im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer.

Der Anwendungsbereich der EU- Richtlinie ist auf "Beschäftigungszeiten" ab Inkrafttreten der Richtlinie beschränkt. Dabei sind Zusatzversorgungssysteme, die für den Neuzugang geschlossen sind, vom Anwendungsbereich ausgeschlossen. Es bleibt abzuwarten, in welchem Umfang eine Umsetzung erfolgen wird. In jedem Fall werden die Gesetzesänderungen zu weiteren Einschränkungen der Handlungsspielräume und einem Kostenanstieg auf Arbeitgeberseite führen.

► Fazit:

Ab 2015 werden sich die Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung weiter so verändern, dass eine spätere Änderung der betrieblichen Versorgungsstrategie je nach Lösungsansatz neben der sukzessiv steigenden Pensionsbelastung in fast jedem Fall vergleichsweise höhere Kosten bzw. weitere Einschränkungen in den gesetzlichen Möglichkeiten nach sich ziehen werden. Aus diesem Grund wird eine Prüfung von Handlungs- und Lösungsstrategien dringend angeraten.

Oliver Möbs, Prokurist, Consultant bei Longial

BAV und Stromdeputate

Im Fall einer Scheidung unterliegen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) grundsätzlich dem Versorgungsausgleich. Umstritten war, ob dies auch für sogenannte Sachleistungsdeputate gilt. Der Bundesgerichtshof (BGH) hat mit Beschluss vom 04.09.2013 festgestellt, dass Sachleistungen (hier ein Stromdeputat) nicht dem Versorgungsausgleich unterliegen.

Zum Hintergrund: Vereinzelt gewähren Arbeitgeber ihren Betriebsrentnern nicht nur eine klassische bAV in Form einer Rente oder einer Kapitalzahlung, sondern auch sogenannte Sach-, Nutzungs-, oder zweckgebundene Geldleistungen. Zu den Sachleistungen zählen z.B. sogenannte Kohle-, Bier- oder Stromdeputate.

Nach der herrschenden Meinung in Rechtsprechung und Literatur handelt es sich auch bei diesen Deputaten um Leistungen der bAV. Wichtig ist dabei, dass die Deputate Versorgungszwecken dienen. Denn nach der Legaldefinition des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) liegen Leistungen der bAV vor, wenn der Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung erhält. Der Betriebsrentner muss die Leistung also erhalten, weil er ein bestimmtes Lebensalter erreicht hat oder invalide wird. Verstirbt er, so muss das Deputat der Versorgung seiner Hinterbliebenen dienen. Der Versorgung dienen grundsätzlich alle Leistungen, die den Lebensstandard des ehemaligen Arbeitnehmers oder seiner Hinterbliebenen verbessern sollen. Dies müssen nicht alleine Geldleistungen sein.

Der BGH wägt in seiner Entscheidung das Pro und Contra für einen Einbezug der Sachleistungsdeputate in den Versorgungsausgleich ab.

Für einen Einbezug spricht grundsätzlich, dass das Versorgungsausgleichsgesetz im Bereich der bAV alle Anrechte - unabhängig von der Leistungsform - einbezieht. Der BGH verweist aber darauf, dass diese Formulierung im Zuge der Reform des Versorgungsausgleichs aufgenommen wurde, um lediglich auch Kapitaleleistungen, die früher dem Zugewinnausgleich unterlagen, in den Versorgungsausgleich einzubeziehen.

Gegen einen Einbezug spricht nach Auffassung des BGH, dass die Ausgleichsmechanismen des Gesetzes auf einen Ausgleich in Form einer Rente oder eines Kapitals abstellen. Nach Auffassung des BGH würden Deputate nämlich regelmäßig dem sogenannten schuldrechtlichen Versorgungsausgleich unterfallen und somit erst im Leistungsfall geteilt werden können. Denn Rentnerdeputate wären oft an besondere Leistungsvoraussetzungen gebunden. Z.B. sei oft Voraussetzung ein eigener Hausstand im Inland. Im Fall der Scheidung eines Leistungsanwärters wäre aber unklar, ob dies im Leistungsfall vorliege, so dass es regelmäßig an der sogenannten Ausgleichsreife fehle.

Der sogenannte schuldrechtliche Versorgungsausgleich zielt aber auf einen Ausgleichswert als Rente ab. Dieser muss bei Bedarf auch abgetreten werden. Dies hätte zur Folge, dass der Versorgungsträger somit an den ausgleichsberechtigten Ehegatten eine Geldrente leisten müsste, obwohl er nur eine Sachleistung gewähren wollte.

Im Ergebnis sieht der BGH aufgrund der gesetzlichen Regelungstechnik keinen Grund für einen Einbezug der Sachleistungen in den Versorgungsausgleich. Im Ergebnis ist dies auch zu begrüßen, da ansonsten die Deputate bewertet werden müssten und hiermit neue Zweifelsfragen verbunden wären.

Nicht Gegenstand der Entscheidung war, ob diese Argumentation auch bei zweckgebundenen Geldleistungen gilt. Hier bleibt die weitere Entwicklung der Rechtsprechung abzuwarten.

Bernd Wilhelm, LL.M., Rechtsanwalt, Leiter Fachbereich Recht | Steuern bei Longial

Übergangsregelungen – Ungleichbehandlung Einzelner ist hinzunehmen

In dem zugrunde liegenden Fall hat sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Übergangsregelungen zur Umstellung eines betrieblichen Versorgungssystems auf ein neues Modell beschäftigt. Die dort vorgenommene Differenzierung zwischen rentennahen und rentenfernen Jahrgängen bei der Ermittlung der maßgeblichen Anwartschaft führte zu einer Schlechterstellung des rentennahen Klägers im Vergleich zu einem rentenfernen Beschäftigten. Diese Ungleichbehandlung hielt das BAG allerdings für sachlich gerechtfertigt (vgl. BAG v. 20.08.2013 – 3 AZR 959/11).

Der betrieblichen Altersversorgung des Klägers lag die Satzung der Kirchlichen Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands zugrunde. Diese hatte die tariflichen Versorgungsregelungen des öffentlichen Dienstes inhaltsgleich umgesetzt. Das dortige Gesamtversorgungssystem war durch ein Punktemodell ersetzt worden.

Das BAG führt nun aus, dass bei einem derartigen Systemwechsel die Besitzstandsinteressen der betroffenen Beschäftigten einerseits und das Interesse des Normgesetzgebers andererseits zu berücksichtigen sind. Im Interesse des Normgesetzgebers liegt es, den Systemwechsel zeitnah und möglichst wenig komplex, insbesondere möglichst ohne aufwendige Parallelführung zweier unterschiedlicher Versorgungssysteme und ohne

aufwendige Vergleichsberechnungen zu vollziehen.

Allerdings muss bei der Ordnung von Massenerscheinungen nicht für die Gleichbehandlung aller erdenklichen Einzelfälle Sorge getragen werden. Es können auch generalisierende, typisierende und pauschalierende Regelungen getroffen werden.

Grundsätzlich begünstigte die Übergangsregelung auch die rentennahen Jahrgänge, weil diesen weitestgehend ihre alte Versorgung erhalten blieb. Ferner wurde eine Stichtagsregelung zugrunde gelegt und eine pauschalierende Methode für die Berechnung der Anwartschaften des Startbausteins für alle Beschäftigten gewählt. Die Regelung sollte den Aufwand bei der Umstellung des Zusatzversorgungssystems von einer Gesamtversorgung auf ein Punktemodell reduzieren und dadurch eine zügige Umstellung des Systems ermöglichen.

Die damit für den Kläger verbundene Schlechterstellung war hinzunehmen, da sie lediglich eine verhältnismäßig kleine Zahl von Personen betraf, der Verstoß gegen den Gleichheitssatz nicht sehr intensiv war und die Ungleichbehandlung nur unter Schwierigkeiten vermeidbar gewesen wäre.

➤ Fazit:

Differenzierungen bedürfen stets der Rechtfertigung durch Sachgründe. Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes, auf deren inhaltsgleichen Vereinbarungen die zugrunde liegende Satzung beruhte, durften im Interesse der Praktikabilität, der Verständlichkeit und der Übersichtlichkeit auch typisierende Regelungen treffen. Eine dadurch entstehende Ungleichbehandlung Einzelner ist dann aber hinzunehmen, wenn die Verhältnismäßigkeit gewahrt wird.

Anja Sprick, Rechtsanwältin, Fachbereich Recht | Steuern bei Longial

Kürzung bei vorgezogener Inanspruchnahme einer Kapitaleistung

Wenn eine Altersrentenzahlung aus einer betrieblichen Altersversorgung vorzeitig vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen wird, kann diese vom Arbeitgeber gekürzt werden. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in jüngerer Zeit erneut bestätigt (Urteil vom 19.06.2012, 3 AZR 289/10).

Das BAG hatte jetzt darüber hinaus über einen Fall zu entscheiden (BAG Urteil vom 25.06.2013, 3 AZR 219/11), in dem eine Arbeitnehmerin eine Kapitalzahlung als Ruhestandszuwendung kurz vor ihrem 63. Geburtstag nach 25 Dienstjahren in Anspruch genommen hatte. Die Versorgungsordnung sah eine feste Altersgrenze von 65 Jahren vor. Zwischen den Parteien war streitig, ob die Kapitalzahlung wegen des vorzeitigen Bezuges gekürzt werden durfte.

In der Richtlinie für die Ruhestandszuwendungen gab es keine Regelung, wie bei einem vorzeitigen Bezug der Kapitalzahlung eine Kürzung vorzunehmen war. Die Zulässigkeit einer Kürzung leitete das BAG aus den allgemeinen Grundsätzen des Betriebsrentenrechts ab. Daher war die fiktive, für den Fall des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis bei Erreichen der Regelaltersgrenze zugesagte Ruhestandszuwendung nach § 2 Abs. 1 und Abs. 5 BetrAVG zeitratierlich zu kürzen. Die Kürzung erfolgt hierbei entsprechend dem Verhältnis der tatsächlichen zu der bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze möglichen Betriebszugehörigkeit. Begründet wird die Zulässigkeit der Kürzung damit, dass die Arbeitnehmerin die nach der Versorgungszusage vorausgesetzte Betriebstreue nicht erbracht hat. Dabei käme es eben nicht darauf an, welche Art von Leistung im Versorgungsfall zugesagt sei.

Das BAG hält zudem eine weitere Kürzung für möglich. Es verschiebe sich das der Versorgungszusage zugrunde liegende Verhältnis von Leistung und Gegenleistung auch durch die frühere Auszahlung der Kapitalzahlung. Die Wahrscheinlichkeit, dass der Arbeitnehmer die Leistung erhält, ist höher und der Arbeitgeber müsse diese früher als mit der Versorgungszusage versprochen erbringen. Dass der "Störfaktor" der längeren Bezugsdauer bei einmaligen Leistungen - anders als bei laufenden Betriebsrenten - keine Rolle spielt, steht einer Anwendung der vom Senat entwickelten Grundsätze für die Kürzung bei Rentenzahlungen nicht entgegen. Denn die Störung des Äquivalenzverhältnisses unter dem Aspekt der früheren Inanspruchnahme wirkte sich bei einer Kapitaleistung stärker aus als bei dem Bezug einer monatlichen Rente. Der Arbeitgeber müsse das geschuldete Versorgungskapital im Zeitpunkt des vorgezogenen Rentenbeginns (§ 6 BetrAVG) insgesamt früher als vereinbart zur Verfügung stellen. Bis zur Regelaltersgrenze könne er mit diesem Betrag keinerlei Zinserträge mehr erzielen. Der für ihn nachteilige Zinseffekt sei damit höher als bei laufenden Betriebsrenten, bei denen das versprochene Versorgungsvolumen ratierlich gezahlt wird.

Daher sei eine weitere Kürzung der Kapitaleistung um den sogenannten untechnischen versicherungsmathematischen Abschlag aufgrund der vorgezogenen Inanspruchnahme möglich. Dies gilt jedenfalls dann, wenn, wie im vorliegenden Fall, die Versorgungsordnung zum vorzeitigen Ausscheiden keine Regelung trifft. Ein untechnischer versicherungsmathematischer Abschlag berechnet sich nach der oben erwähnten zeitratlichen Methode (vgl. § 2 Abs. 1 BetrAVG).

➤ Fazit:

Das Bundesarbeitsgericht bestätigt seine Rechtsprechung, dass Kürzungen bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Rente möglich sind. Es stellt dies jetzt ebenfalls für Kapitalzahlungen klar. Es erlaubt hierbei eine zusätzliche Kürzung für den vorzeitigen Bezug des Alterskapitals. Diese Kürzung ist möglich, auch wenn er in der Versorgungsordnung nicht ausdrücklich erwähnt ist. Dies kommt den Arbeitgebern entgegen. Es ist aber im Einzelfall zu prüfen, ob die jeweilige Versorgungsordnung nicht doch andere Regelungen zu einer Kürzung bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Leistung vorsieht.

Susanne Kayser-Dobiey, Rechtsanwältin, Fachbereich Recht | Steuern bei Longial

DAV empfiehlt weitere Absenkung des Garantiezinses– Ist auch die bAV betroffen?

Der Rechnungszins der Lebensversicherer hat eine bewegte Vergangenheit (siehe Tabelle).

Nach einer Empfehlung der Deutschen Aktuarvereinigung (DAV) soll der Rechnungszins nun zum 01.01.2015 weiter auf 1,25 Prozent abgesenkt werden.

Zur Jahresmitte wird dazu die Entscheidung des Bundesfinanzministeriums erwartet.

Vertragsabschluss	Garantiezins in Prozent
bis Juli 1986	3,00 %
ab Juli 1986	3,50 %
ab Juli 1994	4,00 %
ab Juli 2000	3,25 %
ab Januar 2004	2,75 %
ab Januar 2007	2,25 %
ab Januar 2012	1,75 %

Welche Auswirkungen ergeben sich daraus für die betriebliche Altersversorgung (bAV)?

Hierbei ist zum einen zwischen bereits bestehenden und ab 01.01.2015 neu erteilten Versorgungszusagen zu unterscheiden. Zum anderen ist zu berücksichtigen, in welchem Durchführungsweg die bAV vorgenommen wird. Darüber hinaus kann es einen Unterschied machen, ob sich der Arbeitgeber (ArbG) oder der Arbeitnehmer (ArbN) mit dieser Frage beschäftigt. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Absenkung des Garantiezinses nichts über die Gesamtverzinsung des Versicherers aussagt. Mit anderen Worten reduziert sich also "nur" die Garantieleistung des Vertrages, nicht notwendigerweise die gesamte Leistung inkl. ggfs. erwirtschafteter Überschussbeteiligung.

Für bereits bestehende bzw. bis 31.12.2014 begonnene Versorgungszusagen in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse, versicherungsförmiger Pensionsfonds und rückgedeckte Unterstützungskasse ergeben sich durch die Absenkung des Rechnungszinses weder aus ArbG- noch aus ArbN- Sicht Veränderungen für die Versorgungszusage und die zugesagten Versorgungsleistungen. Bestehende Versicherungsverträge behalten den zum Vertragsabschluss vereinbarten Garantiezins, also auch zum Beispiel die 3,25 Prozent, die für eine Versorgungszusage im Januar 2002 vereinbart wurden. Nur für Versorgungszusagen, die in diesen Durchführungswegen ab dem 01.01.2015 neu erteilt werden, müssen neue Versicherungsverträge abgeschlossen werden, denen dann der neue, niedrigere Rechnungszins zu Grunde liegt.

Im Durchführungsweg der Direktzusage gibt es für den ArbN in aller Regel keine Auswirkungen. Hier erteilt der ArbG eine Versorgungszusage und muss unmittelbar für die Versorgungsleistung einstehen. Lediglich dann, wenn sich die Versorgungsleistung z. B. am Wert einer Rückdeckungsversicherung orientiert, können sich bei Neuzusagen ab 01.01.2015 Nachteile ergeben. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn neben dem Garantiezins auch die Gesamtverzinsung des Lebensversicherungsunternehmens sinkt.

Beschäftigt sich ein ArbG mit der Übertragung von unmittelbaren Versorgungsverpflichtungen auf einen externen, versicherungsförmigen Versorgungsträger, dann werden diese Übertragungen ab Januar 2015 teurer. Denn bei einer vorgegebenen Versorgungsleistung steigt die für die Übernahme der Verpflichtung an den externen Versorgungsträger zu zahlende Prämie bei sinkendem Garantiezins an.

➤ Fazit:

Die Absenkung des Garantiezinses hat auf die meisten bereits bestehenden Versorgungszusagen, egal in welchem Durchführungsweg sie erteilt wurden, keine direkten Auswirkungen. Steht man im Unternehmen vor der Entscheidung, in 2014 oder in 2015 neue Versicherungsverträge abzuschließen, kann es sinnvoll sein, dies ins Jahr 2014 vorzuziehen, um von den höheren Garantieleistungen des Versicherungsvertrages profitieren zu können. Das gilt auch für die Übertragung von Versorgungsverpflichtungen auf externe Versorgungsträger.

Michael Hoppstädter, Leiter Consulting bei Longial

Informationen von unseren Partnern aus dem International Benefits Network (IBN)

Neue Trends in der betrieblichen Alters- und Krankenversorgung in China

Die Reform der sozialen Sicherungssysteme in China hat einen langen Weg hinter sich, seitdem sich das Land von der Planwirtschaft abgewandt hat. Bis dato waren sie, wie vieles andere auch, an die Betriebseinheit gekoppelt. Erst 2012 wurde mit der Etablierung eines landesweiten Systems begonnen und im Dezember letzten Jahres beendet.

Wegen der Ein-Kind-Politik und der steigenden Lebenserwartung hat China mit einer Überalterung der Bevölkerung zu kämpfen, deren Ausmaß und Geschwindigkeit weitaus größer ist als in Europa. Trotzdem liegt das offizielle Renten-Eintrittsalter für Angestellte noch bei 60 für Männer und 55 für Frauen, für Arbeiter gar bei 55 bzw. 50 Jahren. Zudem führt die rasante Entwicklung bei Löhnen und Gehältern dazu, dass die Sozialversicherung nur eine minimale Grundsicherung leisten kann, die bei weitem nicht ausreicht. Andererseits ist der Wettbewerb um gute Mitarbeiter sehr stark entbrannt; Unternehmen müssen sich kreative Lösungen schaffen, mit denen gute Mitarbeiter gehalten und neue gefunden werden und das Unternehmen als dynamisch dargestellt wird.

China hat daher im letzten Jahr steuerliche Anreize geschaffen, um die betriebliche Alters- und Krankenversorgung (bAV und bKV) zu fördern. Vorsorgeaufwendungen des Arbeitgebers sind bis zu 5 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme als Betriebsausgabe abzugsfähig. Arbeitnehmer können bis zu 4 Prozent des Gehaltes im Wege der Entgeltumwandlung für Vorsorgemaßnahmen aufwenden. Sämtliche Leistungen werden nachgelagert besteuert. In der bAV kann man zwischen 12 verschiedenen Auszahlungsarten wählen – von der einmaligen Kapitalauszahlung bis hin zur lebenslangen Altersrente.

Wichtigste Elemente betrieblicher Versorgungsmaßnahmen sind Altersvorsorgeleistungen und Krankenzusatzversicherungen. Dabei geht der Trend zu den sogenannten Cafeteria-Plänen, bei denen sich der Mitarbeiter innerhalb eines vom Arbeitgeber vorgegebenen Budgets ein Bündel von Leistungen zusammenstellen kann. Bestandteile sind typischerweise Altersvorsorge-, Kranken- sowie Reise- und Unfallabsicherungen. Hinzu kommen aber auch typisch chinesische Elemente wie Einkaufskarten, Theater- oder Kinokarten, Heizkostenzuschüsse, aber auch die Versorgung der Eltern.

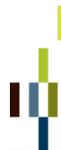
Jährliche Umfragen bei Unternehmen bestätigen diesen Trend. Etwa 75 Prozent der befragten Unternehmen wollen in den nächsten 3-5 Jahren bestehende Versorgungspläne verbessern und auch flexibler gestalten, um hierdurch eine höhere Identifikation der Mitarbeiter mit ihrem Versorgungspaket zu schaffen.

Üblicherweise wird die Verwaltung solcher flexiblen Absicherungsprogramme an Beratungsunternehmen outgesourct und über Online-Portale gemanagt.

► Fazit:

Das Sozialversicherungssystem in China leidet unter den Folgen der demographischen Entwicklung – weit mehr als in anderen Staaten. Zum ersten Mal wurde im vergangenen Jahr für die 2. Säule ein steuerlicher Rahmen zur Förderung der betrieblichen Alters- und Krankenvorsorge mit nachgelagerter Besteuerung geschaffen. Nach ersten Beobachtungen ist die Akzeptanz Zusatzversicherungen einzurichten bei den Arbeitgebern hoch. Der Trend geht zu breit angelegten Cafeteria-Plänen.

Carl-Ludwig Dörwald, Insupro, Beijing, China



[Zurück zur Übersicht](#)