



Versorgungsordnungen im Wandel der Rechtsprechung

Warum es wichtig und sinnvoll ist Versorgungsordnungen dauerhaft betreuen zu lassen

Versorgungsordnungen sind die Bedienungsanleitung für die betriebliche Altersversorgung in Unternehmen. Sie regeln die Eckpunkte und Vorgehensweisen bei der Einrichtung und Steuerung von Betriebsrenten.

Es empfiehlt sich daher, Versorgungsordnungen nach einiger Zeit überprüfen und gegebenenfalls anpassen zu lassen. Viele Unternehmen nutzen dabei unseren Service einer dauerhaften Betreuung des Versorgungswerkes. Im Rahmen dieser Betreuung werden die Unternehmen über notwendige Änderungen zeitnah informiert und erhalten bei Bedarf unaufgefordert eine angepasste Versorgungsordnung, die dem neuesten Stand der Rechtsprechung entspricht.

Aus gegebenem Anlass wollen wir Sie über wesentliche Änderungen informieren, die auch Ihr betriebliches Versorgungswerk betreffen können:

1) Betriebsrentenstärkungsgesetz

Am 17.08.2017 wurde das Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz) beschlossen. Eines der wesentlichen Anpassungserfordernisse bestehender betrieblicher Versorgungswerke folgt aus der damit verbundenen **Einführung der Pflicht des Arbeitgebers zur Weitergabe der Sozialabgabensparnis**. Hierdurch wird der Arbeitgeber verpflichtet, mindestens 15 % des vom Mitarbeiter zugunsten eines Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder einer Direktversicherung geleisteten Entgeltumwandlungsbetrags als Arbeitgeberzuschuss zu gewähren. Diese Verpflichtung gilt für alle neuen Entgeltumwandlungszusagen ab dem 01.01.2019 und für alle bestehenden Zusagen ab dem 01.01.2022. Der Zuschuss ist sofort gesetzlich unverfallbar.

Praxistipp: *Im Sinne einer Gleichbehandlung aller Mitarbeiter und in Ansehung der Effizienz und Einheitlichkeit von Arbeitsprozessen ist zu empfehlen, das „alte“ Versorgungswerk“ zu schließen und, um jede Entgeltumwandlung gleich zu fördern, das Versorgungswerk neu zu regeln.*

Eine weitere sich aus dem Betriebsrentenstärkungsgesetz ergebende Neuerung ist die **Erhöhung der steuerfreien Einzahlungen auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West)**, wobei weiterhin nur Beiträge in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze sozialabgabenfrei bleiben. Im Gegenzug entfällt der bisherige statische steuerfreie Zusatzbeitrag von jährlich 1.800 EUR.

Praxistipp: *Unternehmen sollten sich überlegen, ob das „alte“ Versorgungswerk vorsichtshalber geschlossen wird und die Wirkungen der Gesetzesänderung in einer Neuregelung des Versorgungswerkes berücksichtigt werden sollten.*

Geringverdiener-Förderung in der bAV: Sofern der Arbeitgeber für Geringverdiener (monatliches Brutto-Arbeitseinkommen von bis zu 2.200 EUR) eine betriebliche Altersversorgung finanziert, erhält er über eine Lohnsteuererstattung eine staatliche Förderung. Diese beträgt 30 % des aufgewendeten Beitrags und ist begrenzt auf 144 EUR im Jahr. Die Arbeitgeberförderung muss dabei mindestens 240 EUR und kann maximal 480 EUR im Jahr betragen und es muss sich dabei um eine neue betriebliche Altersversorgung bzw. eine Erhöhung einer bestehenden

Arbeitgeberförderung ab 2018 handeln. Der Förderbetrag vermindert nicht die generelle Steuerfreistellung nach § 3 Nr. 63 EStG.

2) Entscheidung des LAG München zu geringfügig Beschäftigten im Sinne des Sozialrechts

Am 13.01.2016 hat das Landesarbeitsgericht München eine wegweisende Entscheidung zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) von geringfügig Beschäftigten getroffen (Az.: 10 Sa 544/15). Geringfügig Beschäftigte dürfen nicht aus dem Kreis der Versorgungsberechtigten ausgeschlossen werden, da das Gericht darin einen Verstoß gegen § 4 Abs. 1 TzBfG sieht.

Praxistipp: *Sollte in Ihrer Versorgungsordnung eine solche Regelung vorhanden sein, sollten Sie eine Quotenregelung aufnehmen, um die geringfügig Beschäftigten nur anteilig im Rahmen der Arbeitszeit an der bAV partizipieren zu lassen.*

3) Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie

Am 15.12.2015 wurde das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie beschlossen. Dies bedeutet insbesondere, dass sich die Unverfallbarkeitsfristen geändert haben. Die Wirkungen sind zum 01.01.2018 in Kraft getreten.

Praxistipp: *Unternehmen sollten sich überlegen, ob das „alte“ Versorgungswerk vorsichtshalber geschlossen wird und die Wirkungen der Gesetzesänderung in einer Neuregelung des Versorgungswerkes berücksichtigt werden sollten.*

4) Gerichtsstandvereinbarungen

Immer mehr Deutsche nutzen die Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Union. Dies bedeutet, dass gerichtliche Auseinandersetzungen bei Umsiedlung in das EU-Ausland möglicherweise am Wohnsitz des Arbeitnehmers durchgeführt werden müssen. Dabei können oft jahrelange Gerichtsverfahren entstehen. § 38 Abs. 3 Nr.2 ZPO bietet die Möglichkeit, dem entgegenzuwirken.

Praxistipp: *Regeln Sie in Ihrer Versorgungsordnung, dass im Falle des Wohnsitzwechsels eines Versorgungsberechtigten ins Ausland, der Sitz ihres Unternehmens das örtlich zuständige Gericht bestimmt.*

5) Beachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes

Leistungen im Todesfall eines Versorgungsberechtigten an dessen Hinterbliebenen müssen aufgrund des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes auch an Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes ausgezahlt werden können, da diese nicht diskriminiert werden dürfen.

Praxistipp: *Ergänzen Sie Ihre Versorgungsordnung um diesen Personenkreis.*

Gerne übernehmen wir für Sie die Anpassung Ihrer Versorgungsordnung und bringen diese damit auf den neuesten Stand der Gesetzgebung und Rechtsprechung.

Wir empfehlen aus den oben beschriebenen Gründen eine nachhaltige Betreuung der Versorgungsordnungen im Rahmen eines preisgünstigen Dauermandates.

Bei Fragen hierzu, stehen wir Ihnen unter 08031/841 50 81 zur Verfügung. Oder kontaktieren Sie uns per email: info@admaximum.de

Martin Czajor
Geschäftsführer