

In dieser Ausgabe:

PSV-Schutz nun auch für regulierte Firmen-Pensionskassen – Umstellung der PSV- Beitragsbemessung bei Pensionsfonds.....	2
Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Versorgungsungen im Pensionsfonds	3
Verbeitragung einer Hinterbliebenenversorgung in Form einer Kapitaleistung aus einer Direktversicherung BSG - Urteil vom 12.05.2020 (B 12 KR 22/18 R)	4
Neuerungen bei § 100 EStG und Aufstockungsbeiträgen bzw. Matching-Modellen	5
Digitale Rentenübersicht beschlossen	6
Honorardienstleistungen der SLPM: Fokus 2020/2021.....	6



Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, Ihnen die aktuelle Ausgabe des SLPM-Quartalsletters zur Verfügung zu stellen, in der wir Sie in gewohnter Weise über aktuelle Entwicklungen und Trends auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung informieren. Zum letzten Quartal dieses Jahres möchten wir Sie diesmal unter anderem über die Neuerungen beim gesetzlichen Insolvenzschutz im Hinblick auf den Umfang der Sicherung und bei der Beitragserhebung informieren. Außerdem gibt es die erfreuliche Klarstellung des BMF zur Förderfähigkeit des Arbeitgeberbeitrags im Rahmen des § 100 EStG bei den so genannten "Matching-Modellen". Zudem möchten wir in dieser Ausgabe die fünf Kerndienstleistungen der SLPM vorstellen, bei der wir die vertriebliche Aktivität gezielt weiter unterstützen und ausbauen werden.

Wir hoffen, mit der getroffenen Themenauswahl auf Ihr Interesse zu stoßen und verbleiben mit den besten Wünschen

Ihr Hubertus Harenberg



PSV-Schutz nun auch für regulierte Firmen-Pensionskassen – Umstellung der PSV-Beitragsbemessung bei Pensionsfonds

Mit Wirkung ab 01.07.2020 wurden durch das „Siebte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“ (Bundesgesetzblatt 2020 Teil I Nr. 28 23.06.2020 S. 1248) auch Änderungen im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) wirksam. Insbesondere wurde die Durchführung von betrieblicher Altersversorgung über bestimmte Pensionskassen gesetzlich gegen die Insolvenz des Trägerunternehmens, also des (ehemaligen) Arbeitgebers abgesichert (gem. § 7 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 BetrAVG n.F. bzw. § 7 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG n.F., jeweils i.V.m. § 30 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG n.F.). Dies vor dem Hintergrund der zunehmenden Aufmerksamkeit der Finanzaufsicht gegenüber Pensionskassen, die durch die anhaltende Niedrigzinsphase zunehmend in Schieflage geraten sind und teilweise bereits Leistungen senken mussten. Denn anders als bei den anderen Durchführungswegen blieben die Versorgungsberechtigten in der Regel bei Ausfall von Pensionskassenversicherungen bisher auf ihrem Schaden sitzen, sofern der Arbeitgeber der gesetzlich verankerten Subsidiärhaftung gem. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG - zum Beispiel aufgrund einer Insolvenz - nicht (vollständig) nachkommen konnte.

Die gesetzlich verankerte Absicherung erfolgt - wie bei allen anderen Durchführungswegen bisher bereits auch - über den Pensionssicherungsverein (PSV). Im Gegenzug werden die betroffenen Pensionskassenversicherungen gegenüber dem PSV melde- und beitragspflichtig:

Arbeitgeber mit PSV-sicherungspflichtigen Pensionskassenversicherungen müssen sich bis spätestens 31. März 2021 beim PSV anmelden. Die ersten PSV-Beiträge werden für das Jahr 2021 fällig. Die jährlichen Beiträge bemessen sich in Anlehnung an das Verfahren für Unterstützungskassenversicherungen, allerdings wird wie bei Pensionsfonds nur ein reduzierter Beitragssatz erhoben. In den kommenden Jahren wird dieser jedoch zunächst angehoben, um wie bei den anderen Durchführungswegen einen passenden Grundpuffer innerhalb des PSV anzusparen. Die Beiträge können von den Trägerunternehmen selbst, aber auch von den Pensionskassen direkt an den PSV abgeführt werden.

Der neue Insolvenzschutz von Pensionskassenversicherungen gilt vollumfassend nur bei ab dem 01.01.2022 eintreten Insolvenzen von Trägerunternehmen bzw. in ähnlich gelagerten Situationen wie z. B. bei Ablehnung eines Insolvenzverfahrens mangels Masse oder mitunter auch bei außgerichtlichen Vergleichen zur Abwendung eines Insolvenzverfahrens. Der PSV-Schutz sichert dabei auch Pensionskassenversicherungen ab, die bereits vor dem 01.01.2022 arbeitsrechtlich vereinbart

waren. Für bereits vor dem 01.01.2022 eingetretene Insolvenzen besteht dem Grunde und der Höhe nach nur eine eingeschränkte PSV-Absicherung (gem. § 30 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG n.F.): Für ausfallende Pensionskassenversicherungen tritt der PSV dann nur ein, wenn die jeweilige Pensionskasse die Leistungen um mindestens 50 % kürzt oder aber ein Versorgungsberechtigter durch die Kürzung unter die von dem Statistischen Amt der Europäischen Union (Eurostaat) für Deutschland ermittelte Armutsgefährdungsschwelle fallen würde.

Die PSV-Absicherung und die damit verbundene Melde- und Beitragspflicht gilt nicht für alle Pensionskassenversicherungen, sondern nur für solche, die gegen Leistungskürzungen nicht bereits über andere Instrumente abgesichert sind. In Deutschland zählen konkret Versicherungen, die über Pensionskassen laufen, welche Mitglied im von den deutschen Lebensversicherern betriebenen Sicherungsfonds Protektor sind, als ausreichend abgesichert und damit als nicht PSV-pflichtig (gem. § 7 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3, 2. Halbsatz BetrAVG n.F.).

Derzeit sind die meisten deutschen Versicherer-Pensionskassen Mitglied bei Protektor, so auch die Swiss Life Pensionskasse AG. Hingegen sind die regulierten Firmen-Pensionskassen aufgrund ihrer, in der Regel nicht ausreichend vorsichtigen Kalkulationsgrundlagen, in der Regel kein Mitglied bei Protektor oder einer vergleichbaren Sicherungseinrichtung und unterliegen damit der neuen gesetzlichen Insolvenzversicherung. Grundsätzlich ebenfalls nicht PSV-gesichert sind Versicherungen über Pensionskassen in Form einer gemeinsamen Einrichtung nach § 4 des Tarifvertragsgesetzes (ebenfalls gem. § 7 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3, 2. Halbsatz BetrAVG n.F.), und solche über öffentlich-rechtliche Zusatzversorgungskassen (ZVK und VBL; gem. § 18 Abs. 7 Satz 1, 2. Halbsatz BetrAVG). Der Gesetzgeber begründet dies mit den hier ausreichend gestaltbaren bzw. vorhandenen Sicherungsmechanismen.

Etwas überraschend wurde im Rahmen der Gesetzesnovelle die bisherige Beitragsbemessungsgröße für die PSV-Beitragsermittlung für Pensionsfondsversicherungen an diejenige für die neu abgesicherten Pensionskassenversicherungen angeglichen (gem. § 10 Abs. 3 Nr. 4 BetrAVG n.F.). Allerdings wird sich die Größenordnung der künftig für Pensionsfondsversicherungen fällig werdenden PSV-Beiträge nicht wesentlich vom bisherigen Beitragsniveau unterscheiden.

Für die Beitragsjahre 2020 bis 2022 kann die PSV-Beitragsbemessungsgröße für Pensionsfondsversicherungen optional noch nach der alten Methode

bestimmt werden, danach nur noch nach der neuen (§ 30 Abs. 4, 2. Halbsatz BetrAVG n.F.). (Peter Bergmann)



Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Versicherungen im Pensionsfonds

Im Zuge der Corona-Pandemie hat die BaFin Erleichterungen in Bezug auf Nachschussforderungen bei Pensionsfondsversicherungen erlassen. Doch in welchen Fällen sind Pensionsfondsversicherungen von der Corona-Pandemie betroffen? Zunächst sollte man beim Pensionsfonds grundsätzlich zwischen versicherungsförmigen und nicht-versicherungsförmigen Produkten unterscheiden. Im Nachfolgenden betrachten wir nur nach § 3 Nr. 66 EStG erfolgte Auslagerungen von Arbeitgeberzusagen auf Pensionsfonds.

Bei nicht-versicherungsförmigen Produkten „auf Rechnung und Risiko von Arbeitgebern und Arbeitnehmern“ sind Pensionsfondsleistungen und Auslagerungsbeitrag nicht fest vereinbart. Bei vorgegebener Leistung wurde der Auslagerungsbeitrag in der Regel mit Best-Estimate-Rechnungsgrundlagen berechnet, um größenordnungsmäßig nahe an die zuvor beim Arbeitgeber nach HGB gebildeten Pensionsrückstellungen kommen zu können. Wegen der fehlenden Sicherheitszuschläge in der Kalkulation des Auslagerungsbeitrags kann der Pensionsfonds zu einem späteren Zeitpunkt Nachschussforderungen an den Arbeitgeber stellen, wenn das vorhandene Versorgungsvermögen voraussichtlich nicht mehr ausreicht, die vereinbarten Leistungen dauerhaft zu erfüllen. Neben Schwankungen im Leistungsverlauf der ausgelagerten Versicherungen (z. B. durch gehäufte vorzeitige Leistungsfälle) sind es vor allem Schwankungen am Kapitalmarkt, die zu solchen Unterdeckungen und damit zu Nachschussforderungen führen. Diese muss der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Rahmenbedingungen kurzfristig erfüllen. Eine längere Nachschussfrist ist aufsichtsrechtlich nur mit Zustimmung der BaFin unter Einhaltung strenger Rahmenbedingungen über einen sogenannten Bedeckungsplan möglich.

Ohne Bedeckungsplan sieht die Situation wie folgt aus: Kann der Arbeitgeber eine erforderliche Nachschusszahlung kurzfristig nicht aufbringen, müsste der Pensionsfonds aufgrund aufsichtsrechtlicher Vorgaben die übernommene Versorgung auf Basis des vorhandenen Versorgungsvermögens auf versicherungsförmige Produkte umstellen. Da bei solchen Produkten Leistung und Beitrag fest vereinbart werden, muss entsprechend vorsichtig kalkuliert werden - sowohl was Rechnungszins, als auch was biometrische Risiken betrifft. Aus dem vorhandenen Versorgungsver-

mögen wäre nur eine signifikant niedrigere Leistung im Pensionsfonds finanzierbar als über die bisherige nicht-versicherungsförmige Auslagerung. Der Arbeitgeber muss für die vom Pensionsfonds dann nicht mehr zu erbringenden Leistungen einstehen.

Da nun konkret auch durch die Corona-Pandemie Kapitalmarktschwankungen mit den entsprechenden negativen Folgen für die Arbeitgeber hervorgerufen wurden, hat die Finanzaufsicht vorübergehend Lockerungen bei den strengen Nachschussfristen eingeräumt, um die Arbeitgeber in der wirtschaftlich schwierigen Corona-Situation von kurzfristigen Liquiditätsabflüssen bzw. den bilanziellen Folgen einer Umstellung auf die versicherungsförmige Durchführung von Pensionsfondsversicherungen zu entlasten.

Die Finanzaufsicht hatte bei den Lockerungsmaßnahmen aber auch einen gesamtwirtschaftlichen Effekt im Fokus: Die marktweite Umstellung auf versicherungsförmige Produkte würde eine spürbare Verschiebung am Kapitalmarkt nach sich ziehen, da die Pensionsfonds von risikoreicheren Kapitalanlagen der nicht-versicherungsförmigen Produkte hin zu sichereren Anlageformen für versicherungsförmige Produkte umschichten müssten. Dies hätte zusätzliche Unruhe im durch Corona stark belasteten (Aktien-) Markt zur Folge. Durch die Erleichterungen bezüglich Nachschussforderungen durch die BaFin sollten diese Effekte vermieden werden.

Wie sahen / sehen die Erleichterungen durch die BaFin konkret aus? Die BaFin hat dazu die Pensionsfonds angeschrieben, um die Erleichterungen und die Hintergründe zu erläutern. Auf ihrer Homepage sind die Hinweise zu den Erleichterungen wie folgt aufgeführt:

„Nach § 239 VAG dürfen Arbeitgeber eine Unterdeckung des Sicherungsvermögens bei Pensionsfonds von bis zu 10 % über zehn Jahre ausgleichen; Unterdeckungen über 10 Prozent müssten sofort vom Arbeitgeber ausgeglichen werden. Die bisherige Verwaltungspraxis der BaFin sieht vor, dass für Unterdeckungen bis 10 % spätestens drei Monate nach Eintritt einer Unterdeckung ein Plan zur Wiederherstellung der Bedeckung des Sicherungsvermögens (Bedeckungsplan) einzureichen ist. Aufgrund der aktuellen Lage ist es aus Sicht der BaFin jedoch akzeptabel, wenn diese Frist längstens bis zum 01.10.2020 verlängert

wird und wenn erste Zahlungen von Arbeitgebern zur Wiederherstellung der Bedeckung des Sicherungsvermögens nicht mehr im Jahr 2020 erfolgen müssen, sondern erst 2021. Auch sonst notwendige Zahlungen des Arbeitgebers zur Begrenzung einer Unterdeckung auf 10 % der versicherungstechnischen Rückstellungen müssen derzeit nicht eingefordert bzw. geleistet werden, können also in das Jahr 2021 verschoben werden, unter der Voraussetzung, dass der Arbeitgeber gegenüber dem Pensionsfonds erklärt, keine substanzmindernden Maßnahmen in Form von Gewinnausschüttungen und Aktienrückkäufen vorzunehmen. Eine Unterdeckung von mehr als 10 % ist bis zur Zahlung der ersten Rate eines Bedeckungsplanes auf 10 % zurückzuführen.“

Die Erleichterungen betreffen somit sowohl die Frist zur Einreichung des Bedeckungsplans, als auch die Frist zur ersten Rate.

Im Regelfall nicht von einer Nachschusspflicht betroffen sind (vollständig) versicherungsförmige Produkte, bei denen der Pensionsfonds die Leistungen garantiert. Hier trägt der Arbeitgeber

keine Kapitalanlagerisiken und ist somit von Schwankungen am Kapitalmarkt nicht betroffen. Die weiteren wirtschaftlichen Folgen und die künftigen Entwicklungen an den Kapitalmärkten sind jedoch weiterhin nicht absehbar. Es bleibt abzuwarten, ob und wie die enormen staatlichen Hilfsprogramme entgegenwirken können. Weitere Auswirkungen könnten sich auch durch die derzeit ausgesetzte Insolvenzantragspflicht von Unternehmen ergeben. Experten befürchten eine Rezession. Dies könnte damit langfristig auch die Finanzierung bzw. Sicherstellung der versicherungsförmigen Produkte betreffen.

Die Unterdeckungen die aufgrund der Corona-Pandemie vor allem im März und April aufgetreten sind, sind mittlerweile - je nach Kapitalanlagemanagement des Pensionsfonds - wieder ausgeglichen. Somit haben die Erleichterungen durch die BaFin Nachschusszahlungen bzw. Umstellungen auf versicherungsförmige Produkte vermieden. Für die anderen Fälle sind die Maßnahmen der BaFin ebenfalls wirkliche Erleichterungen. (Roman Bauer)



Verbeitragung einer Hinterbliebenenversorgung in Form einer Kapitalleistung aus einer Direktversicherung BSG - Urteil vom 12.05.2020 (B 12 KR 22/18 R)

Im vorliegenden Fall handelt es sich bei der Klägerin um die Witwe eines Arbeitnehmers, für den seine Arbeitgeberin im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung eine Direktversicherung abgeschlossen hatte. Die nach dem Tode des Arbeitnehmers an die Witwe ausgezahlte Kapitalleistung wurde von der zuständigen Krankenkasse als Versorgungsbezug gewertet und folglich wurden für höchstens zehn Jahre monatliche Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung auf 1/120 des Betrages festgesetzt.

Klage und Berufung in den beiden Vorinstanzen (SG Osnabrück - S 3 KR 398/15 vom 17.03.2017 und LSG Niedersachsen Bremen - L 4 KR 216/17 vom 26.11.2018) waren erfolglos. Es sei rechtlich unerheblich, dass die Kapitalleistung aus der Direktversicherung nicht an den Arbeitnehmer selbst, sondern an die Witwe ausgezahlt wurde. Eine verfassungswidrige Ungleichbehandlung gegenüber der Riester-Förderung liege ebenfalls nicht vor. In der Revision rügt die Klägerin nun die Verletzung der § 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3, § 229 Abs. 1 SGB V sowie der Artikel 14 und 3 Abs. 1 GG. Sie ist der Meinung, dass kein Zusammenhang zwischen der Erwerbstätigkeit des Ehemannes und der Auszahlung der Versicherung bestehe, da diese ihr als Erbin zugeflossen sei. Weiter sei die Erhebung von Beiträgen auf Direktversicherungsleistungen auch unverhältnismäßig und verstoße gegen Artikel 3 Abs. GG, weil betriebliche Riester-Renten

auch nicht mehr zu Beiträgen herangezogen würden.

Coronabedingt hat sich die Veröffentlichung der Entscheidung nun etwas hingezogen. Zuerst wurde die mündliche Verhandlung von März auf Mai verschoben und vor ein paar Tagen wurde das Urteil veröffentlicht. Der Senat hat das Urteil des LSG Niedersachsen Bremen nun allerdings aufgehoben und den Vorgang zur erneuten Verhandlung und Entscheidung an das Landessozialgericht zurückverwiesen, da er nicht abschließend entscheiden kann, ob zu Recht Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung erhoben wurden.

Der Senat führt jedoch aus, dass zu klären ist, ob die Leistungen an die Witwe als Hinterbliebene oder als Erbin geflossen sind. Eine Leistung aus einer Direktversicherung an Hinterbliebene unterliegt nur dann der Beitragspflicht, wenn sie aufgrund eines eigenen Bezugsrechts erbracht werden. Dazu müssten allerdings eine versicherungsvertragliche Vereinbarung und etwaige Richtlinien des Arbeitgebers existieren, die eine betriebsrentenrechtliche Einbeziehung Hinterbliebener in das Versorgungsversprechen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer aufzeigen. Eine solche Leistung fällt dann von vorneherein schon nicht in den Nachlass, sondern unmittelbar dem Bezugsberechtigten zu. Im Gegensatz dazu stellt eine Zahlung im Zuge der Erbfolge keine Leistung der Hinterbliebenenversorgung nach §229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V dar,

sondern der Versicherer zahlt an die Erben als Gesamtrechtsnachfolger des Versicherten ohne Einbeziehung des Arbeitgebers. Der Senat vermag nicht zu beurteilen, ob der Klägerin nach dem Lebensversicherungsvertrag ein eigenes Bezugsrecht zusteht, da das LSG keine Feststellungen zum Vertragsinhalt im Hinblick auf ein Bezugsrecht Dritter

getroffen hat. Nur die Bezeichnung „Todesfallleistung“ reicht nicht aus, um festzustellen, ob die Klägerin die Kapitalzahlung wegen eines versicherungsvertraglichen Bezugsrechts erhalten hat. Es bleibt also die Entscheidung des Landessozialgerichts abzuwarten. (Manuela Greska)



Neuerungen bei § 100 EStG und Aufstockungsbeiträgen bzw. Matching-Modellen

Im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSVG) wurde zum 01.01.2018 der neue § 100 EStG eingeführt, um die Durchdringung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) bei Arbeitnehmern mit geringem Einkommen zu erhöhen und deren Altersversorgungsniveau zu verbessern. Hierzu wurden im Rahmen des Gesetzespakets zur Grundrente weitere Verbesserungen vorgenommen. Arbeitgeber, die eine arbeitgeberfinanzierte bAV in einem versicherungsförmigen Durchführungsweg für Arbeitnehmer mit einem monatlichen Bruttoarbeitslohn von bis zu 2.575 EUR (bisher: max. 2.200 EUR) einrichten und einen jährlichen Beitrag zwischen 240 EUR und 960 EUR (bisher: max. 480 EUR) in einen ungezillmerten Tarif leisten, erhalten 30 % ihrer aufgewendeten Beiträge im Rahmen ihrer jährlichen Lohnsteuerveranlagung zurück. Der neue Höchstbeitrag wird durch eine Erhöhung des beim Arbeitnehmer steuerfreien Beitrags auf maximal 960 EUR (§ 100 Abs. 6 Satz 1 EStG) flankiert.

Gemäß § 100 Abs. 3 Nr. 2 EStG muss es sich um eine *zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn* erbrachte Leistung des Arbeitgebers handeln. Mit Schreiben vom 08.08.2019 (BMF IV C 5 – S 2333/19/10001) legte das Bundesministerium der Finanzen (BMF) u.a. generell fest, dass für „...gewährte Erhöhungsbeträge des Arbeitgebers (z. B. erhöhter Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung i. H. v. 26 EUR statt vermögenswirksamer Leistungen i. H. v. 6,65 EUR), und für Erhöhungsbeträge des Arbeitgebers, die von einer zusätzlichen Entgeltumwandlung abhängen...“, zwar die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG, aber keine Arbeitgeberförderung nach § 100 EStG möglich sei, da die Voraussetzung „*zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn*“ nicht erfüllt sei. Gegen diese offenbar pauschale Nichtanwendbarerklärung des § 100 EStG auf die sog. „Aufstockungs-“ und „Matching-Modelle“ gab es Widerstände in der Fachwelt, sowie Eingaben des Gesamtverbands der deutschen Versicherungswirtschaft (GDV). Mit Mail vom 13. Juli 2020 an den GDV stellte das BMF nun zur Anwendung des § 100 EStG klar: „Soweit Sie das BMF[-

Schreiben] vom 8. August 2019 ... ansprechen, verrete ich die Auffassung, dass dies für die im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung von Ihnen beschriebenen sog. („freiwilligen“) Matching-Modelle nicht einschlägig ist. Bei den sog. „freiwilligen“ Matching-Modellen bemisst sich die Höhe der Arbeitgeberbeiträge (Erhöhungsbeträge) typischerweise nach der Höhe der Arbeitnehmerbeiträge durch originäre Entgeltumwandlung, losgelöst von bereits gewährten vermögenswirksamen Leistungen bzw. zusätzlich gewährten Lohnbestandteilen. Zu beachten ist allerdings auch bei diesen Matching-Beiträgen die Rz. 112 des BMF-Schreibens vom 06.12.2017...“ [in der es heißt: „...Nicht begünstigt sind auch die Leistungen des Arbeitgebers im Sinne des § 1a Abs. 1a...BetrAVG, die er als Ausgleich für die ersparten Sozialversicherungsbeiträge infolge einer Entgeltumwandlung erbringt.“] Dies bedeutet u.E. im Klartext: Auf eine Entgeltumwandlung zwingend zu leistende Arbeitgeberzuschüsse i.S.v. § 1a Abs. 1a BetrAVG sind nicht förderfähig i.S.v. § 100 EStG, i.R.v. Matching-Modellen freiwillig vom Arbeitgeber *darüber hinaus* geleistete Zuschüsse hingegen grundsätzlich schon. BEISPIEL: Für 100 EUR Entgeltumwandlung zahlt der Arbeitgeber 50 EUR Matching-Beitrag in die Direktversicherung dazu. Davon hätte er nach § 1a Abs. 1a BetrAVG nur 15 EUR zahlen müssen. Die überschießenden, freiwillig gezahlten weiteren 35 EUR sind also für ihn förderfähig nach § 100 EStG, sofern die dort genannten weiteren Voraussetzungen erfüllt sind. Zudem sieht der Referentenentwurf des JStG (Jahressteuergesetz) 2020 vom 17.07.2020 vor, den für die Förderung nach § 100 EStG entscheidenden Rechtsbegriff „*zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn*“ in einem neuen Absatz 4 zu § 8 EStG gesetzlich zu definieren.

Dadurch haben jetzt die zahlreichen Firmen, die die Entgeltumwandlung ihrer Mitarbeiter durch teils erhebliche Arbeitgeberbeiträge fördern, wieder mehr Rechtssicherheit. (Thomas Rappolder)

Digitale Rentenübersicht beschlossen

Mit dem „Gesetz zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung und der Rehabilitation sowie zur Modernisierung der Sozialversicherungswahlen“, das noch 2020 verabschiedet werden soll, wird die digitale und säulenübergreifende Rentenübersicht zur Realität. Die Bundesregierung setzt damit ein bereits im Koalitionsvertrag verankertes Vorhaben in die Tat um.

Das primäre Ziel ist die Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung aller Bundesbürger, denn nur wer über seine Vorsorgesituation Bescheid weiß, kann auch entsprechende Vorsorge zur Schließung der Rentenlücken betreiben, so Arbeitsminister Hubertus Heil. Genau dabei soll die „Digitale Rentenübersicht“ helfen. Geplant ist eine digitale Plattform – bzw. ein Portal, das bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) angesiedelt wird – hierzu wird eine neue „Zentrale Stelle für die digitale Rentenübersicht (ZfDR)“ geschaffen.

Im neuen Portal sollen Standmitteilungen der eigenen bestehenden Versorgung möglichst vollständig zusammengeführt werden und somit ein Gesamtüberblick über die eigene Vorsorgesituation ermöglicht werden. Neben der Renteninformation der gesetzlichen Rentenversicherung sollen u.a. Standmitteilungen privater Altersvorsorgeprodukte und der bAV-Verträge einbezogen werden. Die Identifikation und der Log-In im Portal soll mithilfe der persönlichen Steuer-ID erfolgen. Nach aktuellem Stand sollen die Beamtenversorgung, berufsständische Versorgungen und Direktzusagen in der bAV zunächst außen vor bleiben, da es dort zum Teil keine Standmitteilungen gibt.

Nach einer 18-monatigen Konzeptionsphase soll der Start voraussichtlich Ende 2022 erfolgen. Ende 2023 bzw. Anfang 2024 soll die Teilnahme für Versorgungsträger anschließend verpflichtend werden, was voraussichtlich für viel Abstimmungs-

bedarf im Rahmen der erforderlichen Prozessimplementierung sorgen wird. Im entsprechenden Steuerungsgremium soll der DRV die zentrale Rolle zukommen. Zur Finanzierung des Projekts wurde bislang nichts bekannt. Nur so viel, dass die DRV davon ausgeht, dass ihr „die Kosten erstattet werden, die im Zusammenhang mit dem Aufbau und dem Betrieb der bei der Deutschen Rentenversicherung Bund angesiedelten Zentralen Stelle für die Digitalen Rentenübersicht entstehen“.

Fazit

Die geplante digitale Rentenübersicht ist vor dem Hintergrund der Einheitlichkeit, Übersichtlichkeit und Verständlichkeit der eigenen Vorsorgesituation und der vielen verschiedenen Standmitteilungen, die unterschiedlich gestaltet und oft schwer zu entschlüsseln sind, ausdrücklich zu begrüßen. So setzt sich die DRV bereits seit Jahren für einen Gesamtüberblick über die individuellen Anwartschaften in allen Säulen der Alterssicherung ein und wirkt aktiv an ihrer Entwicklung mit.

Es bleibt abzuwarten, wie der Gesamt-Meldeprozess in der Praxis gestaltet wird – hier besteht v.a. die Chance, aus den zum Teil sehr umständlichen und fehleranfälligen Meldeprozessen zwischen Versorgungsträgern und der ZfA bei Riesler-Versorgungen zu lernen. Die Tatsache, dass die Beamtenversorgung, berufsständische Versorgungen und Direktzusagen bereits im Vorfeld ausgeschlossen wurden, trübt leider die Aussicht auf eine vollständige, lückenlose Gesamtübersicht für alle Bürger. Aufgrund dieser absehbaren Lücken wird beim Anblick der Renteninformation (bzw. der digitalen Rentenübersicht) vermutlich auch in Zukunft in vielen Fällen die Frage im Raum stehen, wo und welche Versorgungen und Anwartschaften möglicherweise noch anderweitig bestehen. (Dimitri Kitzmann)

Honorardienstleistungen der SLPM: Fokus 2020/2021

Die SLPM Schweizer Leben Pensionsmanagement GmbH bietet in allen Belangen der betrieblichen Altersversorgung umfassende Beratungs- und aktuarielle Dienstleistungen an. Für fünf Honorardienstleistungen konnte in den vergangenen Jahren am Markt eine stetig steigende Nachfrage bei Unternehmen jeglicher Größe festgestellt werden.

Wir möchten weiter gezielt auf die Wünsche und Bedürfnisse unserer Geschäftspartner eingehen

und werden uns daher auf diese fünf Kerndienstleistungen weiter fokussieren und die vertriebliche Aktivität unterstützen.

Für die folgenden Dienstleistungen startete bereits die Verkaufsoffensive und läuft auf Hochtouren.

1. Versicherungsmathematische Gutachten nach nationalen und internationalen Rechnungslegungsvorschriften
2. Erstellung von Versorgungsordnungen

3. Überprüfungen von Versorgungsordnungen („VO-Check“)
4. Überprüfung von Pensionszusagen von Gesellschafter-Geschäftsführern („PZ-Check“)
5. Rentenverwaltung

Die Geschäftspartner können die SLPM Honorardienstleistungen als versicherungsproduktunabhängige Themen neben der individuellen und bedarfsgerechten Versicherungsvermittlung anbieten oder natürlich ergänzend. Als integraler Bestandteil von Vorsorgekonzepten oder als Stand-Alone-Lösung haben wir für unsere Geschäftspartner beratungsunterstützende Unterlagen erstellt, um sie bei der Vermittlung best möglich voran zu bringen. Die neuen Verkaufsunterlagen sind allesamt gleich konzipiert und bestehen aus:

- einer Checkliste, aus der die für die Beauftragung nötigen Unterlagen und Angaben zu entnehmen sind
- einem Ablaufplan, der die einzelnen Schritte von Ansprache des Kunden bis zur Erstellung der Dienstleistung aufzeigt
- einer Darstellung über die Vorteile der Dienstleistung für den Makler und den Kunden
- einer Honorarübersicht

Alle Dokumente gibt es im Printformat und können bei uns angefordert werden sowie natürlich in digitaler Form, zu finden auf unserer neuen Webseite www.slp.m.de . (Sina Wanetschek)

IMPRESSUM

Herausgeber:
 SLPM
 Schweizer Leben PensionsManagement GmbH
 Zeppelinstraße 1
 85748 Garching b. München
 Tel. +49 89 38109-2000
 Fax +49 89 38109-4696
 E-Mail: kontakt@slpm.de

Die SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH mit Sitz in Garching b. München ist ein Unternehmen der Swiss Life Gruppe und stellt alle für die betriebliche Altersversorgung (bAV) notwendigen Service- und Beratungsdienstleistungen zur Verfügung. Große internationale Konzerne sowie ca. 14.000 kleinere und mittlere Unternehmen greifen auf das Know-how und die Erfahrung von SLPM zurück.