



# Quartalsletter

I/2012

## In dieser Ausgabe:

Versorgungszusage – Betriebsübergang – Beendigung BAG-Urteil vom 15.02.2011 (3 AZR 54/09)	Seite 2
Betriebsrente – Eingriff in Anpassungsregelung BAG-Urteil vom 28.06.2011 (3 AZR 282/09)	Seite 3
Pensionszusage und Überversorgung - Urteil des Finanzgerichts Berlin-Brandenburg vom 22.06.2011 (12 K 12274/09)	Seite 4
Bewertung von Pensionsverpflichtungen nach § 6a EStG, Anerkennung unter- nehmensspezifischer und modifizierter biometrischer Rechnungsgrundlagen - BMF-Schreiben vom 09.12.2011 (IV C 6 – S 2176/07/10004 :001)	Seite 6
Positiver Trend in der Insolvenzentwicklung	Seite 6
Das Familienpflegezeitgesetz	Seite 7

## EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns, die Reihe der Quartalsletter im Jahr 2012 fortzusetzen und Ihnen gleich zu Beginn des neuen Jahres die erste Ausgabe zukommen zu lassen. Auch im Jahr 2012 wird die Entgeltumwandlung weiterhin an Bedeutung gewinnen. Zusätzlich dürfte sich auch der Trend der betrieblichen Altersversorgung als Vergütungsfaktor bei der Gewinnung von hochqualifizierten Arbeitskräften weiter verstärken.

In dieser Ausgabe finden Sie unter anderem die Vorschau auf den Beitragssatz für die gesetzliche Insolvenzversicherung für das Jahr 2011 sowie eine kurze Zusammenstellung des Familienpflegezeitgesetzes. Wir hoffen, mit dieser Auswahl wieder auf Ihr Interesse zu stoßen und verbleiben

mit freundlichen Grüßen

Ihr Thomas Zimmermann

## **Versorgungszusage – Betriebsübergang – Beendigung BAG-Urteil vom 15.02.2011 – 3 AZR 54/09**

Am 15.02.2011 hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit einem Fall zu befassen, in dem es um die betriebliche Altersversorgung (bAV) im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang ging.

### **Der Fall**

Ein Arbeitnehmer eines Krankenhauses hatte eine betriebliche Versorgungsanwartschaft, die ihm im Rahmen seines Arbeitsvertrages zugesagt wurde. So wurde hier vereinbart, dass für die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung die Bestimmungen des Tarifvertrages über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltungen und Betriebe (Versorgungs-TV) vom 04.11.1996 in seiner jeweiligen Fassung sowie die an die Stelle dieses Tarifvertrages tretenden Bestimmungen maßgebend sind.

Im Wege eines Betriebsteilübergangs wurde den betroffenen Arbeitnehmern zugesichert, dass der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) und die ihn ergänzenden Tarifverträge Anwendung finden.

Da der Betriebserwerber nicht zum öffentlichen Dienst gehörte, war eine Weiterversicherung in der VBL nicht möglich. Aus diesem Grund wählte er die Durchführung der bAV über eine Unterstützungskasse.

Später wurde im Wege einer Änderung der Betriebsvereinbarung eine Eigenbeteiligung der Mitarbeiter an der bAV eingeführt (analog dem Tarifabschluss im öffentlichen Dienst); hierdurch wurde der Inhalt der Zusage dahingehend geändert, dass nicht mehr die zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestehende Fassung der Versorgungstarifverträge maßgeblich sein sollte, sondern die jeweils geltende Fassung (dynamische Verweisung).

Schließlich kündigte der Arbeitgeber die Betriebsvereinbarung aus wirtschaftlichen Gründen und stellte die Zahlungen an die Unterstützungskasse ein. Der Arbeitnehmer vertritt nun die Auffassung, dass er Anspruch auf eine der VBL-

Versorgung zumindest gleichwertige Versorgung habe.

### **Das Urteil**

Das BAG gab dem Arbeitnehmer Recht. Er hat einen Anspruch auf Leistungen, wie sie sich aus der VBL-Versorgung ergeben. Denn auch wenn der neue Betriebsinhaber die konkrete Form der bAV nicht weiterführen kann, steht er für die Erfüllung des Versorgungsversprechens zunächst selbst ein. Wenn er sich dann für den Durchführungsweg Unterstützungskasse entscheidet, ändert das nichts an dem grundsätzlichen Verschaffungsanspruch der ursprünglich zugesagten bAV.

Nach der Kündigung der Betriebsvereinbarung richtet sich der Anspruch des Arbeitnehmers wieder nach der individualvertraglichen Vereinbarung. Die Betriebsvereinbarung hat diese nicht abgelöst oder ersetzt. Eine günstigere Betriebsvereinbarung verdrängt einen individualvertraglichen Anspruch nur für die Dauer ihrer Geltung. Denn wenn zwei verschiedene Rechtsquellen wie Arbeitsvertrag und Betriebsvereinbarung aufeinander treffen, gilt das Günstigkeitsprinzip, d.h. es kommt die für den Arbeitnehmer günstigere Regelung zur Anwendung. Wenn nun die Betriebsvereinbarung aufgrund Kündigung nicht mehr besteht, lebt der individualrechtliche Anspruch wieder auf.

Im Ergebnis hat damit der Arbeitnehmer mit dem Übergang des Arbeitsverhältnisses gegen den neuen Betriebsinhaber einen Anspruch auf Verschaffung einer Versorgung erworben, die derjenigen entspricht, die den beim Land Berlin im Westteil der Stadt beschäftigten Arbeitnehmern aufgrund des Versorgungs-TV in der zum Zeitpunkt des Betriebsteilübergangs geltenden Fassung zustand. Zwar hat die individualrechtliche Zusage ebenfalls eine dynamische Verweisung auf den Versorgungs-TV beinhaltet, doch die Auslegung einer solchen Klausel seitens des BAG im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang ergibt, dass die vertraglich vereinbarte Dynamik nur so weit reicht wie bei einem tarifgebundenen Arbeit-

nehmer. Ab dem Zeitpunkt, ab dem das Arbeitsverhältnis auf einen nicht an den Tarifvertrag gebundenen Betriebserwerber über-

geht, sind die in Bezug genommenen Tarifverträge nur noch statisch anzuwenden. (Dr. Claudia Veh)

## **Betriebsrente – Eingriff in Anpassungsregelung BAG-Urteil vom 28.06.2011 – 3 AZR 282/09**

Im Urteil vom 28.06.2011 (3 AZR 282/09) hatte sich das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit einem Fall zu befassen, in dem es um die Anpassungsprüfungspflicht des § 16 BetrAVG und eine diesbezügliche Änderung einer Versorgungsordnung ging.

### **Der Fall**

Ein ehemaliger Arbeitnehmer einer Firma bezog seit dem Jahr 2005 eine betriebliche Altersrente. In seinem Arbeitsvertrag wurde ihm eine betriebliche Altersversorgung (bAV) mit Bezug auf die Ruhegeldrichtlinien vom 09.02.1989 bzw. die Richtlinien in der jeweils geltenden Fassung zugesagt.

In der Richtlinie aus dem Jahr 1989 ist geregelt, dass die Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung für Pensionsfälle ab 1992 höchstens um die Inflationsrate angepasst werden, soweit diese zum Zeitpunkt einer Rentenerhöhung unterhalb der Erhöhungen der Nettovergütungen der aktiven Mitarbeiter liegt. Übersteigt die Inflationsrate die Erhöhung der Nettovergütungen, verbleibt es bei der Anhebung der Ruhegeld- und Hinterbliebenenversorgung um den Prozentsatz der Erhöhung dieser Nettovergütungen.

Im Jahr 2006 wurde eine Betriebsvereinbarung geschlossen, nach der aufgrund einer Harmonisierung der 113(!) unterschiedlichen Anpassungsregelungen im Konzern sowie der Einrichtung einer Pensionsfonds-Lösung künftig laufende Versorgungsleistungen grundsätzlich um 1% jährlich anzupassen sind.

Infolge dessen hat die Firma die Altersrente des Klägers um 1% p.a. angepasst. Hiergegen klagte der Rentner. Er ist der Meinung, durch die Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 2006 sei die in den Ruhegeldrichtlinien 1989 enthaltene Anpassungsregelung nicht wirksam abgelöst worden.

### **Die Entscheidung**

Der Arbeitnehmer hat nach Auffassung des BAG Recht. Sein ehemaliger Arbeitgeber ist verpflichtet, die Betriebsrente weiterhin nach der entsprechenden Regelung der Ruhegeldrichtlinien 1989 anzupassen.

Die in der Betriebsvereinbarung aus dem Jahr 2006 getroffene Regelung zur Anpassung laufender Renten um 1% jährlich verstößt gegen § 30c Abs. 1 BetrAVG, der lautet: „§ 16 Abs. 3 Nr. 1 gilt nur für laufende Leistungen, die auf Zusagen beruhen, die nach dem 31. Dezember 1998 erteilt werden.“

In § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG ist geregelt, dass die Anpassungsprüfungspflicht des § 16 Abs. 1 entfällt, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, laufende Leistungen um wenigstens 1% jährlich anzupassen.

Die Betriebsvereinbarung stammt aus 2006. Die Regelung, laufende Renten vom Grundsatz her um 1% jährlich anzupassen, kann folglich nur für Zusagen auf bAV gelten, die ab dem 01.01.1999 erteilt wurden. Die Zusage des Klägers allerdings stammt aus dem Jahr 1990. Folglich kann für ihn die Regelung aus § 16 Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG nicht angewandt werden. D.h. die Betriebsvereinbarung 2006 verstößt gegen § 30c Abs. 1 BetrAVG, da nach ihr die Betriebsrenten künftig um 1% jährlich angepasst werden sollen, obwohl die von ihr erfassten Versorgungszusagen vor dem 01.01.1999 erteilt wurden. Rechtsfolge dieses Verstoßes ist, dass weiterhin die entsprechenden Bestimmungen der Ruhegeldrichtlinien 1989 anzuwenden sind.

Zudem sind Eingriffe in Versorgungsregelungen nicht ohne Weiteres möglich. Es gelten hier die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit.

Für Personen, die bereits aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, können die

Betriebspartner grundsätzlich keine Rechte und Pflichten mehr begründen oder einschränken. Denn der Betriebsrat vertritt die aktiven Arbeitnehmer, nicht jedoch die Rentner oder mit unverfallbaren Anwartschaften ausgeschiedenen Arbeitnehmer. Das gilt dann nicht, wenn eine sog. Jeweiligkeitsklausel („es gelten die Richtlinien in der jeweils geltenden Fassung“) vereinbart wurde, was hier der Fall war. Für einen Wechsel von der Anpassungsregelung in den Ruhegeldrichtlinien 1989 zur gesetzlichen Regelung in § 16 Abs. 1 und Abs. 2 BetrAVG bedarf es nach Eintritt des Versorgungsfalls trotzdem in je-

dem Fall tragfähiger Gründe. Es gilt die sog. Drei-Stufen-Theorie, die das BAG in ständiger Rechtsprechung entwickelt hat.

Unter Anwendung dieser Theorie ergibt sich in diesem Fall, dass die vorliegenden sachlich nachvollziehbaren Gründe für den Eingriff in die Anpassungsregelung (Harmonisierung der Anpassungsregelungen im Konzern; klare Kalkulierbarkeit des Finanzierungsbedarfs für die bAV im Zusammenhang mit der Auslagerung auf einen Pensionsfonds) nicht ausreichen. Die Eingriffe sind mehr als geringfügig. (Dr. Claudia Veh)

### **Pensionszusage und Überversorgung - Urteil des Finanzgerichts Berlin-Brandenburg vom 22.06.2011 – 12 K 12274/09**

Im Urteil vom 22.06.2011 hatte sich das Finanzgericht (FG) Berlin-Brandenburg mit einem Fall zu befassen, in dem es um eine etwaige Überversorgung durch Pensionszusagen und die Frage der notwendigen Kürzung der steuerbilanziellen Pensionsrückstellungen ging.

#### **Der Fall**

In einer Firma bestanden für die 8 dort tätigen Gesellschafter, von denen einer der Geschäftsführer war, Pensionszusagen in Höhe von 4.000 DM Altersrente, die im Jahr 1994 erteilt worden waren. Die zugesagte Altersrente machte bei allen 8 Gesellschaftern weniger als 75% der steuerlich anerkannten Aktivbezüge aus.

Etwa ab dem Jahr 2000 verschlechterte sich die wirtschaftliche Situation der Firma zunehmend. Aus diesem Grund wurden im Jahr 2000 die Gehälter der 8 beteiligten Arbeitnehmer um 20% gesenkt. Die Pensionszusagen blieben unangetastet. Bei 6 der 8 pensionsberechtigten Personen führte die Gehaltsabsenkung dazu, dass die zugesagte Altersrente mehr als 75% der Aktivbezüge ausmachte.

Bei einer Betriebsprüfung wurde die Höhe der Pensionsrückstellungen für die 6 Arbeitnehmer bemängelt: Die Minderung der Aktivbezüge der Zusageempfänger im Jahr 2000 ohne gleichzeitige Minderung der Pen-

sionszusagen führe zu einer unzulässigen Überversorgung, da die zugesagte Pension nunmehr die Grenze von 75% der Aktivbezüge der Zusageempfänger übersteige. Der Prüfer kürzte die Pensionsrückstellungen in den geprüften Jahren 2002 bis 2004 um jeweils mehr als 400.000 EUR, im Jahr 2004 sogar um mehr als 500.000 EUR.

Im Jahr 2010 wurde über das Vermögen der GmbH das Insolvenzverfahren eröffnet. Der Insolvenzverwalter klagte gegen die Festlegungen der Betriebsprüfung.

Er argumentierte, mit der Gehaltssenkung war versucht worden, die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft zu verbessern, sie war nur als temporäre Maßnahme gedacht gewesen. Als jedoch klar geworden war, dass die Firma mit günstigeren Konkurrenten auf Dauer nicht mehr mithalten kann, kam eine Erhöhung der Gehälter auf das ursprüngliche Niveau nicht mehr in Betracht. Mit der bisher ergangenen Rechtsprechung zur Überversorgung wollte man regelmäßig solche Fälle sanktionieren, in denen unter Vorwegnahme künftiger Gehaltssteigerungen von vornherein überhöhte Pensionen zugesagt worden waren, was hier jedoch nicht der Fall war.

Der Betriebsprüfer allerdings vertrat die Ansicht, dass die 75%-Grenze bei jedem Bilanztermin eingehalten sein muss.

## Zum Hintergrund

Gemäß § 6a Abs. 3 S. 2 Nr. 1 S. 4 EStG dürfen bei der steuerbilanziellen Bewertung von Pensionszusagen Werterhöhungen der Pensionsleistungen nach dem Schluss des betreffenden Wirtschaftsjahres, die hinsichtlich des Zeitpunkts ihres Wirksamwerdens oder ihres Umfangs ungewiss sind, erst dann berücksichtigt werden, wenn sie eingetreten sind. Diese Regelung darf nicht dadurch umgangen werden, dass die Pensionsleistungen von vornherein in einer Höhe zugesagt werden, die künftige, noch ungewisse Gehaltssteigerungen vorwegnimmt.

Gemäß BMF-Schreiben vom 03.11.2004 (IV B 2 - S 2176 - 13/04) ist von einer unzulässigen Vorwegnahme künftiger Einkommensentwicklungen regelmäßig dann auszugehen, wenn die zugesagte Altersrente höher als 75% der steuerlich anerkannten Aktivbezüge ist. In diesem Fall kann die Verpflichtung bei der Ermittlung der Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG nur insoweit berücksichtigt werden, wie sie die 75%-Grenze nicht überschreitet.

## Die Entscheidung

Das FG Berlin-Brandenburg gab dem Insolvenzverwalter Recht. Die vom Betriebsprüfer vorgenommenen Kürzungen bei den Pensionsrückstellungen sind rückgängig zu machen. Die von der GmbH ausgewiesenen Pensionsrückstellungen entsprechen den Bewertungsvorschriften des § 6a Abs. 3 EStG und die Nichtanpassung der Versorgungszusagen durch die GmbH stellt keine verdeckte Gewinnausschüttung (vGA) dar.

Zwar ist die Überschreitung der 75%-Grenze regelmäßig ein Indiz für eine unzulässige Vorwegnahme künftiger Gehaltssteigerungen, aber sie führt nicht in jedem Fall zu einer tatsächlichen unzulässigen Vorwegnahme künftiger Einkommensrends. Maßgebend für die Beurteilung sind stets die Umstände des Einzelfalls.

Zwar war in der Tat bei 6 Personen die 75%-Grenze überschritten, doch diesem „Missverhältnis“ lag seitens der GmbH nicht der Gedanke zugrunde, künftige noch ungewisse

Gehaltssteigerungen der Zusageberechtigten vorwegzunehmen.

Man könne zwar nicht sagen, dass eine unzulässige Vorwegnahme künftiger Einkommenserhöhungen nur dann vorliegt, wenn bei Erteilung einer Pensionszusage die 75%-Grenze überschritten ist, sie kann sich auch nachträglich daraus ergeben, dass das laufende Einkommen des Pensionsberechtigten abgesenkt wird, während die Versorgungszusage unverändert bestehen bleibt.

Im dem zu entscheidenden Fall sah das FG Berlin-Brandenburg weder die Beibehaltung der Pensionszusagen im Juli 2000 (anlässlich der Absenkung der Aktivbezüge), noch das spätere Absehen von einer Verringerung der Pensionszusagen (trotz dauerhaften Beibehaltens der geringeren Aktivbezüge) als durch das Vorwegnehmen künftiger Gehaltssteigerungen intendiert an.

Es war den Beteiligten, als sich die wirtschaftliche Lage aufgrund der Konkurrenzsituation mit günstigeren Anbietern nicht besserte, bewusst, dass es nicht zu einer Anhebung der Gehälter kommen kann. Die Beibehaltung der Pensionszusagen im ursprünglich zugesagten Niveau kann aber dann keine zukünftigen, noch ungewissen Gehaltssteigerungen vorwegnehmen, wenn eine Erhöhung der Gehälter aufgrund der wirtschaftlichen Verhältnisse der Gesellschaft nach Ansicht aller Betroffenen ausscheidet.

Auch sah das Gericht keinen Ansatzpunkt dafür, im Beibehalten der Pensionszusagen ohne Reduktion der zugesagten Leistungen eine vGA im Sinne des § 8 Abs. 3 S. 2 KStG zu sehen. Es ergab sich kein Hinweis darauf, dass die Pensionszusagen in der zugesagten Höhe und der Nichtabsenkung der zugesagten Leistungen trotz einer Reduktion der Gehälter im Gesellschaftsverhältnis veranlasst war. So hielten die ursprünglich erteilten Pensionszusagen einem Drittvergleich stand. Und von einer Kürzung aufgrund der Gehaltsreduktion hätte die GmbH auch gegenüber einem gesellschaftsfremden Dritten absehen müssen, weil eine solche einseitige Kürzung einen arbeitsrechtlich unzulässigen Teilwiderruf dargestellt hätte. (Dr. Claudia Veh)

---

**Bewertung von Pensionsverpflichtungen nach § 6a EStG, Anerkennung unternehmensspezifischer und modifizierter biometrischer Rechnungsgrundlagen - BMF-Schreiben vom 09.12.2011 (IV C 6 – S 2176/07/10004 :001)**

Bei der Bewertung von Pensionsverpflichtungen nach § 6a EStG sind bekanntlich die anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik anzuwenden (§ 6a Abs. 3 Satz 3 EStG). Die Finanzverwaltung erkennt hierfür die allgemein anerkannten biometrischen Rechnungsgrundlagen (Heubeck-Richttafeln 2005G) ohne besonderen Nachweis der Angemessenheit an. Es ist jedoch grundsätzlich möglich, auch andere Rechnungsgrundlagen anzuwenden, wenn diese durch unternehmensspezifische Verhältnisse erforderlich sind. Allerdings sind die Anforderungen der Finanzverwaltung für die Anerkennung alternativer Rechnungsgrundlagen relativ hoch. So ist zum Beispiel ein sehr umfangreiches Datenmaterial erforderlich, das über die Daten des betreffenden Unternehmens deutlich hinausgeht. Abweichungen von den allgemein anerkannten biometrischen Rechnungsgrundlagen müssen anhand mathematisch-statistischer Tests auf einem Signifikanzniveau von mindestens 95% bestätigt werden. Die im untersuchten Datenbestand beobachteten Häufigkeiten müssen im Hinblick auf mindestens eine Ausscheideursache über einen Zeitraum von mindestens fünf

Jahren von den allgemein anerkannten biometrischen Rechnungsgrundlagen abweichen.

Das Sicherheitsniveau muss demjenigen der allgemein anerkannten biometrischen Rechnungsgrundlagen entsprechen.

Die modifizierten biometrischen Rechnungsgrundlagen sind regelmäßig, spätestens jedoch nach fünf Jahren, zu überprüfen. Eine Überprüfung muss immer dann stattfinden, wenn sich der Personenbestand z.B. aufgrund von Umstrukturierungen ändert, wie auch dann, wenn sich die allgemein anerkannten Rechnungsgrundlagen ändern.

Damit besteht grundsätzlich die Möglichkeit, für die Ermittlung der Pensionsrückstellungen von den Heubeck-Richttafeln abweichende Rechnungsgrundlagen zu verwenden. In der Praxis dürfte dies aber – wenn überhaupt - nur für Großunternehmen in Betracht kommen, bei denen die bilanziellen und steuerlichen Vorteile solcher unternehmensspezifischer Rechnungsgrundlagen die nötigen Aufwände für die Ermittlung und steuerliche Anerkennung dieser Rechnungsgrundlagen überwiegen. (Dr. Claudia Veh)

**Positiver Trend in der Insolvenzentwicklung**

Der Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) gab jüngst seinen Beitragssatz für das Jahr 2011 bekannt. Aufgrund der sich stabilisierenden wirtschaftlichen Situation wurde der Beitragssatz wie im Vorjahr auf 1,9 Promille festgesetzt.

Der PSVaG ist der gesetzliche Träger der Insolvenzsicherung. Melde- und Beitragspflicht sowie Insolvenzschutz sind im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) geregelt. Das BetrAVG ist ein Arbeitnehmerschutzgesetz und ausschließlich für diesen Personenkreis relevant. Daher sind Zusagen für weitere Personenkreise wie z. B. beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer grundsätzlich nicht meldepflichtig und auch nicht über den PSVaG im Falle einer Insolvenz gesichert;

ein dennoch geleisteter Beitrag begründet keine Leistungspflicht des PSVaG. Unverfallbare Versorgungsanwartschaften und laufende Leistungen erteilt über die Durchführungswege der Direktzusage, der Unterstützungskasse und des Pensionsfonds sind generell über den PSVaG geschützt; Direktversicherungen wenn sie mit einem widerruflichen Bezugsrecht ausgestaltet sind oder im Falle einer Beleihung oder Abtretung.

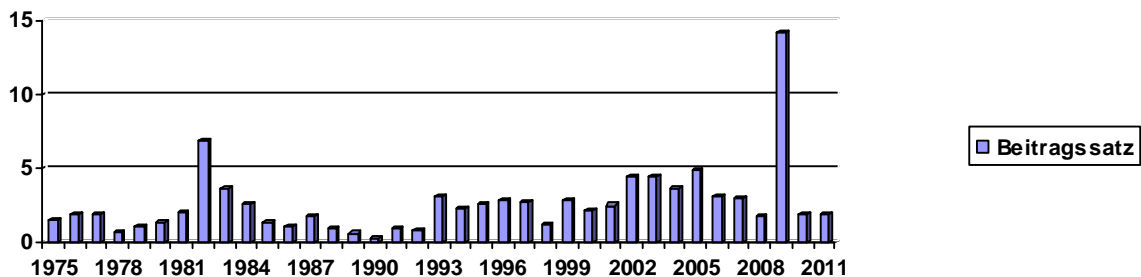
Der jährlich ermittelte Beitragssatz ergibt sich aus den Vorgaben des BetrAVG und gewährleistet, dass die Beiträge den Schadenaufwand des PSVaG decken. Der Schadenaufwand errechnet sich aus den versicherungsmathematischen Barwerten der im laufenden Kalenderjahr entstehenden Ansprüche, sowie der Differenz der entsprechenden

Barwerte der zu sichernden unverfallbaren Anwartschaften am Ende des Jahres im Vergleich zu dem des Vorjahres. Somit ist der niedrig ermittelte Beitragssatz ein aussagekräftiger Indikator für die positive Schadenentwicklung in dem jeweiligen Jahr. Weitere Faktoren wie z. B. Verwaltungskosten, Zuführungen zum oder Inanspruchnahme des Ausgleichsfonds oder Kapitalerträge werden selbstverständlich ebenfalls in der Kalkulation der erforderlichen Beiträge berücksichtigt. Dieser Wert dividiert durch die von den Arbeitgebern gemeldeten Beitragsbemessungsgrundlagen, die zu einem überwiegenden Teil aus den gemeldeten Rückstellungen der Trägerunternehmen resultieren, ergeben den jeweiligen Beitragssatz für das entsprechende Jahr.

Somit darf die deutsche Wirtschaft in diesem Jahr einen ähnlichen Betrag für die Insolvenzversicherung der sicherungspflichtigen Durchführungswege aufbringen wie im Vorjahr.

Dieser Satz liegt deutlich unter dem durchschnittlichen PSVaG Beitragssatz von aktuell 3,1 Promille und ist ein deutliches Signal für die sich stabilisierende Situation der Insolvenzentwicklung.

Noch im Jahr 2009 musste der PSVaG seinen Beitragssatz auf den bisherigen Höchstsatz von 14,2 Promille festlegen. Dies basierte auf der Vielzahl der eingetretenen Sicherungsfälle und außerordentlichen Großschäden wie besonders den der Arcandor AG und weiterer Unternehmen der Arcandor-Gruppe. Ein vergleichbarer Großschaden wurde für das Jahr 2011 nicht festgestellt. (Stefanie Sawusch)



## Das Familienpflegezeitgesetz

Zum 01.01.2012 tritt das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) in Kraft. Hierdurch soll eine bessere Vereinbarung von Pflege und Beruf ermöglicht werden.

Hiernach dürfen Arbeitnehmer ab 2012 ihre Arbeitszeit reduzieren, um einen Familienangehörigen zu pflegen. Das monatliche Gehalt wird jedoch nur halb so stark gekürzt wie die Arbeitszeit. Ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit besteht allerdings nicht.

### Die Eckdaten

- Arbeitnehmer können mit ihrem Arbeitgeber vereinbaren, dass sie Familienangehörige für einen Zeitraum von maximal 24 Monaten pflegen.

- Die wöchentliche Arbeitszeit wird in dieser Zeit auf bis zu 15 Stunden reduziert.

- Es kann auch vereinbart werden, dass die wöchentliche Arbeitszeit im Zeitraum von einem Jahr im Durchschnitt wöchentlich 15 Stunden nicht unterschreitet. Dies ist von Interesse für Personen mit unregelmäßigen Arbeitszeiten oder Arbeitnehmer, deren pflegebedürftiger Angehöriger nicht am Arbeitsort lebt.

- Während der bis zu 24 Monate betragenden Pflegephase erhält der Arbeitnehmer ein um einen Aufstockungsbetrag erhöhtes Gehalt. Dieser Aufstockungsbetrag beläuft sich auf die Hälfte zwischen Teilzeit- und vollem Gehalt.

Beispiel: Wenn der Arbeitnehmer seine Arbeitszeit um 50 % reduziert, wird sein Ge-

halt während der Pflegephase nur um 25 % gekürzt. Den damit gewährten Gehaltsvorschuss von hier 25 % muss der Arbeitnehmer später in der Nachpflegephase wieder ausgleichen.

### **Finanzierung**

- Der Aufstockungsbetrag in der Pflegephase wird durch ein bereits bestehendes Wertguthaben des Arbeitnehmers finanziert. Sollte ein solches Guthaben noch nicht vorhanden sein, entsteht ein negatives Guthaben, welches der Arbeitnehmer in der Nachpflegephase wieder ausgleicht, da er dann wieder seine volle Arbeitszeit leistet, jedoch nur ein reduziertes Gehalt erhält.
- Bei einem negativen Wertguthaben kann der Arbeitgeber zur Finanzierung des Aufstockungsbetrages ein Darlehen beim

„Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben“ beantragen. Dieses Darlehen muss in der Nachpflegephase zurückgezahlt werden.

- Das Risiko des Ausfalles des durch den Arbeitnehmer zurückzuzahlenden Aufstockungsbetrages kann durch eine „Famili-enpflegezeitversicherung“ ausgeschlossen werden. Diese tritt in Kraft, wenn der Arbeitnehmer stirbt oder berufsunfähig wird.

Anzumerken ist noch, dass Arbeitnehmer während der Dauer der Pflege- und Nachpflegephase einen Sonderkündigungsschutz genießen.

Das Swiss Life Zeitwertkonto bietet für die oben angesprochene Bildung von Wertguthaben eine adäquate Möglichkeit. (Susanne Pfeiffer)

## **IMPRESSUM**

Herausgeber:

**SLPM**  
**Schweizer Leben PensionsManagement GmbH**  
**Berliner Str. 85**  
**80805 München**  
**Telefon (0 89) 3 81 09 – 2000**  
**Fax (0 89) 3 81 09 – 46 96**  
**Email: [kontakt@slpm.de](mailto:kontakt@slpm.de)**  
**[www.slpm.de](http://www.slpm.de)**

Die SLPM Schweizer Leben PensionsManagement GmbH mit Sitz in München ist ein Tochterunternehmen von Swiss Life in Deutschland. SLPM 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.