



Anspruch auf Entgeltumwandlung

§1a BetrAVG (Betriebsrentengesetz):

Jeder Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf eine Betriebsrente.

Die Betriebsrente kann vom Arbeitnehmer wirtschaftlich selbst finanziert werden – und zwar durch Entgeltumwandlung.

Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung endet der Höhe nach bei 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der Gesetzlichen Rentenversicherung (BBG – immer West). Das sind im Jahr 2021 monatlich 284 EUR.

Der Arbeitgeber kann freiwillig einen höheren Betrag für die Entgeltumwandlung genehmigen. Jedoch erhöht sich dadurch auch die Erfüllungshaftung des Arbeitgebers (s. nächster Punkt).

Anspruchsbegrenzung in der Versorgungsordnung auf 4% der BBG.



Haftung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt (§1 Satz 3 BetrAVG).

Der Arbeitgeber kann seine Haftung nur dadurch minimieren, dass er den gesetzlichen Höchstbetrag für die Entgeltumwandlung nicht überschreitet.

Interessenkonflikt: Entgeltumwandlungsbeträge bleiben für den Arbeitnehmer bis zu 8% der BBG steuerfrei. Gewährt der Arbeitgeber Entgeltumwandlungen bis zu dieser Höhe, haftet er uneingeschränkt für die spätere Leistungserfüllung. Beschränkt der Arbeitgeber jedoch die Entgeltumwandlung auf den gesetzlichen Höchstbetrag von 4% der BBG, gehen dem Arbeitnehmer möglicherweise Fördermittel verloren.

Hinweis: Die Beitragsbefreiung in der Sozialversicherung endet bei 4% der BBG.

Darüberhinausgehende Entgeltumwandlungsbeträge bleiben SV-pflichtig.

Anspruchsbegrenzung in der Versorgungsordnung auf 4% der BBG.





Tarifvertrag

Sofern Tarifgebundenheit gegeben ist und der Tarifvertrag keine Öffnungsklausel enthält, darf durch die Entgeltumwandlung der Tariflohn nicht unterschritten werden. Etwaige Vereinbarungen führen dazu, dass der Arbeitgeber Lohnanteile unterhalb des Tariflohns schuldig bleibt.

Relevante Tarifvertragsbestimmungen wurden berücksichtigt.



Biometrische Risiken

Lässt der Arbeitgeber biometrische Risiken wie Todesfall- oder Berufsunfähigkeitsabsicherungen zu und verweigert der Versorgungsträger die Leistung, kann den Arbeitgeber eine Einstandsverpflichtung treffen, die möglicherweise als Pensionsrückstellung bilanziert werden muss. Dem Arbeitgeber steht es frei, biometrische Risiken in seinem Versorgungswerk auszuschließen.

Ausschluss biometrischer Risiken in der Versorgungsordnung.



Produktgeber

Vor dem Hintergrund fallender Erträge im Finanzmarkt stehen Lebensversicherungsunternehmen unter besonderem Druck. Sie verpflichten sich, einen bestimmten Zins oder Beitragsgarantien zu gewähren. Sollte ein Produktgeber dieses Leistungsversprechen nicht erfüllen können, trifft den Arbeitgeber die Einstandsverpflichtung. Die Leistungsstärke des Versorgungspartners sollte deshalb besonders gut sein.

Auswahl eines geeigneten Produktgebers und Benennung in der Vers.-Ordnung.





Neue Arbeitnehmer mit Versorgungsverträgen

Bestehende Versorgungsverträge neuer Arbeitnehmer sollten nicht übernommen werden. Der alte Arbeitgeber wird dadurch enthaftet (z.B. bei Beitragsrückständen), biometrische Risiken finden möglicherweise Zugang in das Unternehmen und Abweichungen zu bestehenden Versorgungsordnungen führen zu Gleichbehandlungsproblemen.

Der Gesetzgeber sieht für diese Fälle vor, dass das Deckungskapital aus dem alten Versorgungsvertrag in das Versorgungswerk des neuen Arbeitgebers übertragen werden kann.

Die Portabilität führt oft zu Leistungseinbußen, über die der neue Arbeitnehmer besonders informiert werden muss (z.B. geringerer Zinssatz oder Wegfall der Absicherung biometrischer Risiken)!

Hinweis: Eine Vielzahl von verschiedenen Produktgebern innerhalb eines Unternehmens führt zu einem besonderen Aufwand in der Verwaltung (Human Resources - HR).

Keine Übernahme bestehender Vorsorgeverträge (ausnahmslos).



Ausscheidende Arbeitnehmer mit Versorgungsverträgen

Die besonders charmante Möglichkeit, einem ausscheidenden Arbeitnehmer den Versorgungsvertrag mitzugeben, muss innerhalb von 3 Monaten nach Ausscheiden vollzogen werden.

Wird diese Frist verpasst, muss die Personalakte bis zum Tod des ehemaligen Arbeitnehmers (Wegfall der Versorgung) weitergeführt werden.

Vorkehrungen zur Einhaltung der 3-Monats-Frist wurden getroffen.





Neue Arbeitnehmer mit 450-Euro-Job im 2. Beschäftigungsverhältnis

Die steuerliche Förderung des § 3 Abs. 63 EStG gilt nur für erste Beschäftigungsverhältnisse.

Arbeitnehmer im 2. Beschäftigungsverhältnis (Lohnsteuerklasse 6) haben ebenfalls Anspruch auf eine Betriebsrente. Entweder muss diesen Arbeitnehmer-Kreisen eine Unterstützungskassenversorgung oder eine Pensionszusage angeboten werden oder es muss eine wirksame Abwehr von Entgeltumwandlungswünschen erfolgen.

Detaillierte Informationen für 450-Euro-Jobber sind vorhanden.



Versorgungsordnung / Versorgungsbestimmungen

Alle zuvor genannten Umstände machen eine einheitliche Regelung u. E. unumgänglich.

Wir empfehlen alle gewollten Regelungen in sogenannte Versorgungsbestimmungen aufzunehmen und der Belegschaft transparent zu machen.

Eine Versorgungsordnung bedarf einer juristischen Verifizierung, was regelmäßig mit Kosten verbunden ist.

Jedoch stellen viele Produktgeber (Versicherungen, Versorgungseinrichtungen) entsprechende Versorgungsordnungen zur Verfügung.

Versorgungsordnung ist vorhanden und bekannt gemacht.





Informationsverpflichtung des Arbeitgebers

Auf Anfrage muss der Arbeitgeber vollumfänglich informieren. Das bedeutet, alle Auswirkungen für den betroffenen Arbeitnehmer zu verdeutlichen und anhand von konkreten Zahlen vorzustellen.

Unterlassene Informationen können den Arbeitgeber stark benachteiligen, so dass grundsätzlich offensiv informiert werden muss.

- Gehaltsbeileger
- Internet- oder Intranet-Portale
- Betriebsversammlungen
- u.a.

Alle Arbeitnehmer sind informiert und haben das mit Unterschrift bestätigt.



Verwaltung

Die Verwaltung erfolgt durch An- und Abmeldung zum Versorgungswerk. Alle relevanten Vorgänge werden in der Regel von den Produktgebern als Versorgungsträger erledigt.

Die Verwaltung ist organisiert bzw. die Abläufe sind strukturiert.



Durchführungsweg

Der Durchführungsweg Direktversicherung als Beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ) ist grundsätzlich empfehlenswert.

Versorgungsleistungen sind ab dem 63. Lebensjahr möglich. Ebenso die Mitgabe des Versorgungsvertrags bei Ausscheiden. Lediglich die Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG bleibt bestehen. Diese wird jedoch in der Regel durch den Wertzuwachs des Produktgebers ausgeglichen.

Die Versorgungsordnung sieht die BOLZ als Zusageart vor.





Gruppenverträge

Besondere Gruppenverträge mit leistungsstarken Produktgebern (je nach Gewerbe) bringen dem Arbeitnehmer herausragende Leistungen und Vorteile.

Im Vergleich zu privaten Lebensversicherungsverträgen wird in der Regel eine deutlich bessere Leistung erzielbar sein.

Ein Gruppenvertrag wurde eingerichtet.



Berater

Spezialisierte Berater helfen bei der Einrichtung und Verwaltung betrieblicher Versorgungswerke. Sie achten darauf, dass keine Fehler gemacht werden und halten das Risikopotenzial für den Unternehmer und sein Unternehmen so gering wie möglich.

Kompetenz der BAV-Berater wurde nachgewiesen.

Vermögensschadenhaftpflichtversicherung mit ausreichender Deckung ist gegeben.





Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSKG) – Teil 1

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist am 01.01.2018 in Kraft getreten. Danach muss der Arbeitgeber ersparte Beiträge in der Sozialversicherung (Arbeitgeber-Anteil) in den Versorgungsvertrag des Arbeitnehmers einzahlen. Zur Vereinfachung kann sich der Arbeitgeber pauschal mit 15% des Entgeltumwandlungsbetrags beteiligen. Diese obligatorische Arbeitgeber-Beteiligung gilt für neue Versorgungsverträge, die ab dem 01.01.2019 abgeschlossen werden. Für Altverträge ist die Arbeitgeber-Beteiligung erst ab dem 01.01.2022 vorgesehen. Es ist empfehlenswert, diese Fristen nicht auseinander fallen zu lassen und eine Arbeitgeber-Beteiligung bereits ab dem 01.01.2019 für alle zu gewährleisten (Gleichbehandlungsgrundsätze). Ohne Liquiditätsabfluss können sogar Arbeitgeberzuschüsse bis zu 25% gewährt werden. Das kann im Recruiting oder in der Personalpolitik entscheidende Vorteile bringen.

Zeitpunkt der ArbG-Beteiligung ist für alle Arbeitnehmer gleich.



Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSKG) – Teil 2

Die steuerliche Förderung nach § 3 Abs. 63 EstG (4% der BBG bleiben steuerfrei) und die Förderung für Geringverdiener mit bis zu 2.575 Euro Bruttoeinkommen (Aufwendungen des Arbeitgebers zwischen 240 bis 960 Euro werden mit 30% bezuschusst) existieren nebeneinander.

Förderung für Geringverdiener und Gleichbehandlung sind geregelt.





Besondere Rechtsauffassung, den Vorstand einer AG oder den Geschäftsführer einer GmbH betreffend

§ 91 Abs. 2 AktG – Zitat:

Der Vorstand hat geeignete Maßnahmen zu treffen, insbesondere ein Überwachungssystem einzurichten, damit den Fortbestand der Gesellschaft gefährdende Entwicklungen früh erkannt werden. Dieser grundlegende Paragraf zur Organisation und Buchführung einer AG verpflichtet den Vorstand, für ein angemessenes Risikomanagement und für eine angemessene interne Revision im Unternehmen zu sorgen. Risikomanagement wird damit Bestandteil der Sorgfaltspflichten nicht nur des Vorstands einer AG (§ 93 AktG), sondern genauso eines jeden GmbH-Geschäftsführers (§ 43 Abs. 1 GmbHG).

Die Versorgungsordnung und die Durchführung der BAV sind so geregelt, dass für das zusagende Unternehmen alle erkennbaren Risiken minimiert oder ausgeschlossen wurden. Eine D&O-Deckung ist gegeben (besondere Haftpflichtversicherung für Geschäftsführer).

