



Betriebliche Altersversorgung

Die 10 größten Haftungsrisiken für Arbeitgeber

einschließlich kurzer Checkliste



Das Grundproblem

Grundlegend falsches Verständnis

Die **betriebliche Altersversorgung** ist die Idee von der Zusatzrente "per Chef".

Und sobald "der Chef" ins Spiel kommt, kommen diverse rechtliche Facetten ins Spiel, die ihm im täglichen Umgang mit seinen Entscheidungen das Leben schwer machen können.

Dem Chef stehen die **Versicherungsgesellschaften** gegenüber, die die nimmermüden Aufrufe des Staates "Ihr müsst vorsorgen!" in vermeintlich einfache Produkt-Story's verpacken und geschickt mit Anreizen zu deren Vermittlung spicken. Reichen Problem-Argumente rund um die Demographie und den Fachkräftemangel nicht aus für den Abschluss betrieblicher Vorsorgeverträge, so wird mit dem Lock-Argument der **Steuer- und Sozialversicherungsersparnis** entsprechender Druck erzeugt.



Das Grundproblem

Grundlegend falsches Verständnis

"Kosten sparen" war schon immer die Devise von Chefs. Und wenn man dann noch dem guten Rat des Vermittlers folgt, die **betriebliche Altersversorgung** als Versorgungslohn **anstelle einer Lohn- oder Gehaltserhöhung** einzusetzen, wird es ganz **schlimm**. Jene Arbeitgeber, die bereits einmal dem Vorwurf der **Steuer- und Sozialversicherungs- Beitragshinterziehung** ausgesetzt waren, wissen, wovon die Rede ist.

Wenn Ihnen, liebe Arbeitgeberin und lieber Arbeitgeber, beim Besuch eines Versicherungsvermittlers plötzlich nur Vorteile aufgezeigt werden, dann ist **Vorsicht** geboten.

Als Unternehmerin und Unternehmer wissen Sie, dass jede Entscheidung mit **Kompromissen** verbunden ist ...

Überprüfen Sie Ihre **Kompromissbereitschaft** anhand der folgenden **Risiken**.



Risiko Nr. 1 - Die betriebliche Altersversorgung als eine Versicherung zu betrachten

Bei der betrieblichen Altersversorgung handelt es sich gerade nicht um ein Versicherungsthema.

Vielmehr geht es **primär** um ein **arbeitsrechtliches Versprechen des Arbeitgebers** an seine Mitarbeiter zur Erfüllung bestimmter Leistungen im Sinne ergänzender Altersvorsorge-Maßnahmen.

Das bereits im Dezember 1972 ins Leben gerufene Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung - auch **Betriebsrentengesetz** (BetrAVG) genannt - sowie die Vorschriften des **Arbeitsrechts** sind die verzwickten Stellschrauben für Sie als Chefin oder Chef.

Im Kern geht es um ein Leistungsversprechen, welches Sie Ihren Mitarbeitern mit einer betrieblichen Altersversorgung geben und dann erst um deren Rückdeckung. Dass letzteres durch **Versicherungsverträge** erfolgt, ist logisch, da insbesondere Versicherungsgesellschaften in der Lage sind, das biometrische Risiko der Langlebigkeit abzudecken.

Merke: Nie zuerst den Sattel kaufen und dann das Pferd.



Beispiel:

Pensionskasse, Hess. LAG, Urteil vom 03.03.2010,
8 Sa 187/09:

Der **Arbeitgeber muss** gegenüber ehemaligen Arbeitnehmern **für die Leistung einstehen**, die er gemäß dem Tarif einer Pensionskasse zugesagt hat. Dies gilt auch dann, wenn die Pensionskasse satzungsgemäß ihre Leistungen reduziert.

Hintergrund der gerichtlichen Auseinandersetzung war, dass ein Arbeitgeber seinen Mitarbeitern arbeitsvertraglich zugesagt hatte, sie bei einer Pensionskasse anzumelden und die Beiträge dafür zu zahlen.

Die Pensionskasse zahlte den ausgeschiedenen Mitarbeitern die Pensionen entsprechend den Versicherungsbedingungen. Im Jahre 2003 beschloss die **Pensionskasse** durch ihre **Mitgliederversammlung**, die Pensionen dauerhaft jährlich um 1,4% zu kürzen. Denn bei der Pensionskasse war ein Fehlbetrag in dreistelliger Millionenhöhe aufgetreten, der auch nicht aus der Verlustrücklage und der Auflösung von Gewinnrücklagen gedeckt werden konnte. Die Pensionskasse berief sich dafür auf eine Satzungsbestimmung, wonach bei Fehlbeträgen eine Leistungsherabsetzung möglich sei.



Eine **Klage der Rentenbezieher** gegen die Pensionskasse blieb erfolglos. Darauf klagten die Pensionäre **gegen ihren früheren Arbeitgeber** und verlangten von ihm den Ausgleich der Rentenlücke.

Die **Klage hatte Erfolg**. Argumentiert wurde mit der Einstandspflicht des Arbeitgebers gem. § 1 Abs. 1 S. 3 BetrVG.

Merke: Der Teufel liegt immer im Detail!

Risiko Nr. 2 - Die Zusageart

Es ist Ihre Entscheidung: Sie sagen eine Leistung zu, z.B. eine Rente oder einen Beitrag, aus dem sich eine spätere Leistung ergibt.

Im ersten Fall haften Sie unmittelbar für die zugesagte Leistung, selbst wenn Sie dafür zugunsten Ihrer MitarbeiterInnen eine Versicherung abschließen.

Im zweiten Fall steht das Beitragsprimat als Zusage im Vordergrund, was für Sie das **Risiko** - gekoppelt mit dem "richtigen" Durchführungsweg **erheblich abmildert**.

Merke: Falsche Versprechen können teuer werden!



Risiko Nr. 3 - Der vorzeitige Dienstaustritt

Je nachdem, welcher **Durchführungsweg** von Ihnen gewählt wurde, entscheidet darüber, ob Ihre Mitarbeiter im Falle eines Arbeitgeberwechsels vor dem regulären Rentenbeginn ihre Versorgungsverträge unkompliziert „mitnehmen“ können oder „auf immer“ mit Ihrem Unternehmen verbunden bleiben.

Gewähren Sie z.B. sog. Direktzusagen- oder Unterstützungskassen-Zusagen, „kleben“ die Verträge samt aller daraus resultierender Arbeitnehmer-Rechte auf immer an Ihrem Unternehmen.

Bei diesen Durchführungswegen handelt es sich um sogenannte **unmittelbare Zusagen**. Das bedeutet, dass das Unternehmen resp. der Arbeitgeber die Leistungen erhält und diese an den begünstigten Arbeitnehmer ab dem Rentenbeginns auszahlt.

Die **Besteuerungsgrundlage** der Leistungen ist hier nicht - wie bei allen fast anderen Durchführungswegen - der § 22 EStG, sondern § 19 EStG. Dieser besagt, dass es sich bei den Auszahlungen nicht um Rentenleistungen handelt, sondern um "nachträglich gezahlten Arbeitslohn".

Ihre Leistungsempfänger haben insofern bis zu ihrem Tod eine Lohnsteuerkarte bei Ihrem Unternehmen zu führen.



Nur am Rande sei erwähnt, dass sich solche unmittelbare Versorgungszusagen geradezu zerstörerisch auf einen späteren Unternehmensverkauf auswirken können.

Merke: Nie in einer Liga spielen, für die Deine Kondition nicht ausreicht. Ein Versicherungsvertreter ist garantiert kein guter Sparringspartner für Arbeitgeber.

Risiko Nr. 4 - Entgeltfreie Zeiten

Neben den Vorzügen, die Sie als Arbeitgeber Ihren Mitarbeitern ggf. selbst gewähren, z.B. „bezahlten“ oder „unbezahlten Urlaub“ in bestimmten Sonderfällen, regelt der Gesetzgeber immer mehr Pflichten zu Gunsten von Arbeitnehmern, wie z.B. **Erziehungszeiten**, **Familienpflegezeiten** oder **Elternzeit**.

Was aber geschieht mit den Beiträgen zu betrieblichen Altersversorgungsverträgen während solcher Abwesenheiten?



Stellen Sie sich folgende Situation vor:

Eine Mitarbeiterin Ihres Unternehmens verfügt über eine Direktversicherung, in die Sie bereits seit 3 Jahren monatlich 100,00 € freiwillig als Arbeitgeber einzahlen. Da die Mitarbeiterin zu den wichtigsten Fachkräften Ihres Unternehmens gehört, die Sie besonders an Ihr Unternehmen binden möchten, gewähren Sie ihr zudem freiwillig ein sofortiges, **unverfallbares Bezugsrecht** an diesem Vertrag. Die Mitarbeiterin, die dieses „Geschenk“ sehr zu schätzen wusste, entschied daraufhin, selbst zusätzlich 100,00 € aus ihrem eigenen Einkommen im Wege der Entgeltumwandlung in denselben Vertrag einzuzahlen. Nach der Geburt ihres ersten Kindes verabschiedet sie sich für die kommenden 6 Monate in die Elternzeit.

Was meinen Sie?:

Haben Sie als Arbeitgeber das Recht, diese Direktversicherung innerhalb dieser entgeltfreien Zeit **„beitragsfrei“** zu stellen oder gar zu **kündigen**?

Weder noch! sagen die Gerichte



Es sei denn, Sie haben von **vorn herein** für einen solchen Fall vorgesorgt und verbindlich **geregelt**, dass in solchen Zeiten **keine Pflicht zur Fortsetzung** von Beitragszahlungen durch Ihr Unternehmen besteht.

Wie in jedem ordentlichen Haus üblich, erstellen Sie dafür eine Hausordnung - in Ihrem Fall eine **Versorgungsordnung** - und eliminieren damit ganz elegant derartige Probleme von vorn herein.

Merke: Ordnung ist das halbe Leben!

Risiko Nr. 5 - Versicherungstarife mit Rabatten

Gut meinende Versicherungsvermittler werden Ihnen **Vorzugskonditionen** anbieten, sobald i.d.R mindestens 5 Arbeitnehmer zum Kreis von begünstigten Personen für die betriebliche Altersversorgung gehören. Dies bezieht sich auch auf Entgeltumwandlungen, für die sich Ihre Mitarbeiter ggf. selbst entscheiden.

Was geschieht aber, wenn einer dieser begünstigten Personen vorzeitig aus Ihrem Unternehmen ausscheidet und den Vertrag privat fortführt oder durch einen neuen Arbeitgeber fortführen lässt? Ganz einfach: Wird das **„Gruppen-Kriterium“** nicht mehr erfüllt, entfällt der Rabatt.



D.h., dass die **zugesagte Rentenleistung sinkt** bzw. der Beitrag zu erhöhen ist.

Maßgeblich für den Versorgungsberechtigten ist jedoch **Ihre** zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses erteilte **Zusage**.

Ausgeschiedene Mitarbeiter können deshalb von Ihnen verlangen, diesen finanziellen **Nachteil** im Nachhinein auszugleichen.

Das Privileg der Rabattgewährung kann zudem auch für die noch in Ihrem Unternehmen **verbleibenden Mitarbeiter** entfallen, wenn durch das vorzeitige Ausscheiden von Mitarbeitern auch bei ihnen das Kriterium der Gruppe - als Voraussetzung der Rabattgewährung - entfällt.

Auch hier gilt wieder die **Einstandspflicht** des Arbeitgebers für zugesagte Leistungen, es sei denn, man identifiziert dieses Risiko und trifft im Vorhinein Regelungen.

Im übrigen kann es sogar sein, dass bestimmte rabattierte Tarife in den Versicherungsverträgen für begünstigte MitarbeiterInnen obendrein als „**geldwerter Vorteil**“ zu versteuern sind. Hierfür hat der Gesetzgeber klare Unterscheidungen zu Kategorien von Rabatten getroffen.

Merke: Rabatte sind nicht immer sinnvoll!



Risiko Nr. 6 - Haftung für Vertreteraussagen

Fallbeispiel -
Direktversicherung mit Berufsunfähigkeits-
zusatzversicherung:

Stellen Sie sich Folgendes vor: Einer Ihrer **Mitarbeiter** legt Ihnen einen Antrag zum Abschluss einer Direktversicherung zur Unterschrift vor und begründet damit zugleich seinen **Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung**. Als Arbeitgeber möchten Sie gern diesem Wunsch entsprechen.

Für Sie ergeben sich daraus schließlich keine Kosten, im Gegenteil: Sie sparen sogar anteilig Lohnsteuern und Sozialversicherungsausgaben. Sie stimmen deshalb (vor) schnell zu.

Beraten wurde Ihr Mitarbeiter durch einen Versicherungsvertreter, der auch sonst alle privaten Versicherungsangelegenheiten seit Jahren für ihn erledigt.

Den Vermittler werden Sie nie kennenlernen.

Sie glauben - wie so viele Arbeitgeber - dass es sich lediglich um einen **Buchungsvorgang** handelt und wollen Ihrem kompetenten Mitarbeiter ohnehin keinen Stein in den Weg legen.



Was Sie ganz sicher nicht bedenken:

Sie - als Arbeitgeber! - haften für den gesamten Beratungsinhalt, der an Ihnen „vorbei“ erfolgte. Das betrifft auch etwaige Beratungsfehler bzw. -irrtümer.

Aber nicht nur das:

Stellen Sie sich weiter vor, die Direktversicherung, der Sie zugestimmt haben, beinhaltet zusätzlich die Absicherung des Risikos der Berufsunfähigkeit, weil in diesem Fall z.B. keine Gesundheitsfragen zu beantworten waren und dies vielleicht sogar die einzige Möglichkeit für Ihren Mitarbeiter war, das Risiko überhaupt abzusichern.

Ihre Zustimmung könnte sich für Sie als Arbeitgeber geradezu als Bumerang erweisen.

Nehmen wir an, der Berufsunfähigkeitsfall tritt ein. Ihr Mitarbeiter wird infolge eines Ski-Unfalls in eine Klinik eingewiesen und liegt im Koma. Plötzlich sind Sie es - als Versicherungsnehmer und Vertragsinhaber - der sich sämtlichen Formalitäten der Kommunikation mit der Versicherungsgesellschaft und Ärzten annehmen muss.



Dabei kann viel Zeit vergehen. Medizinische Gutachten werden vom Versicherer angefordert, ggf. in Zweifel gestellt, erneut beauftragt usw.. Während der Zeit der Lohnfortzahlung zahlen Sie die Beiträge zur Direktversicherung einschl. für diese unsägliche Berufsunfähigkeitszusatzversicherung weiter.

Und was geschieht nach dem Ende der Lohnfortzahlung?

Der Versicherer hat nach wie vor den beantragten Leistungsanspruch nicht anerkannt. Was tun Sie jetzt mit dem Vertrag?

Das **Ende der Lohnzahlung** setzen Sie nun vielleicht mit dem Ende der Beitragszahlung gleich.

Wäre die **Kündigung** der Direktversicherung eine Lösung?

Was aber geschieht, wenn sich später herausstellte, dass **Berufsunfähigkeit** im Sinne der Versicherungsbedingungen tatsächlich **vorgelegen hatte**? Was, wenn es zur Anerkennung von Leistungen hätte kommen können, nun aber doch nicht mehr kommen kann, weil der Vertrag von Ihnen als Versicherungsnehmer längst gekündigt wurde?



Wer steht dem Mitarbeiter gegenüber in der Pflicht?
Wer muss die zugesagte Berufsunfähigkeitsrente zahlen?

Sie ahnen es:

Die **Einstandspflicht** liegt beim **Arbeitgeber, bei Ihnen!**
Und das kann sehr, sehr teuer werden

FaziT für Sie als Arbeitgeber:

Als Arbeitgeber sollten Sie nie Absprachen von Mitarbeitern mit deren Vermittlern akzeptieren und sich damit das Ruder einfach aus der Hand nehmen lassen. Richten Sie Ihr Augenmerk auf Ihre Haftungssituation und erst davon ableitend auf die Rechtsansprüche Ihrer Mitarbeiter.

Eine Berufsunfähigkeitsversicherung müssen Sie nicht gewähren.

Ein Versicherungsvermittler kann nie für beide Seiten - Arbeitnehmer und Arbeitgeber - zugleich Interessenvertreter sein. Zu unterschiedlich sind beide Positionen.

Merke: Keine Geschäfte mit "Dealern" und Mittelsleuten!



Und nun erhalten Sie noch einen **Insider-Tipp** von mir:

Man fragt sich gelegentlich, warum Versicherungsvermittler das Thema Berufsunfähigkeitsabsicherung im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung überhaupt so stark bewerben.

Versicherer fordern hierfür oft nur wenige, ja bisweilen gar keine Gesundheitserklärungen von den zu begünstigenden Arbeitnehmern.

Das könnte man doch als "Goodie" werten!

Die Antwort ist woanders zu finden:

Jeder Vertrag, der ein Berufsunfähigkeits-Risiko enthält, ist durch einen ggf. neu "einfallenden" Vermittler so schnell nicht zu "kippen", um für dessen eigene, neue Abschlüsse zu werben.

Eine bestehende Berufsunfähigkeitsversicherung zu kündigen, um dann einen neuen Vertrag abzuschließen, wäre in diesem Fall hoch brisant!

Deshalb festigen Berufsunfähigkeitsversicherungen die Vertragsbestände beim Versicherer und halten dem Ur-Vermittler eine ggf. hohe Provisions-Rückzahlung "vom Hals".

Merke: Sich nie zum Spielball anderer (Interessen) machen lassen!



Risiko Nr. 7 - Missachtung des Gleichbehandlungsgrundsatzes

Weil die Chefsekretärin so nett ist und zudem oft für Überstunden und zu anderweitigen Tätigkeiten bereit ist, möchten Sie sie als Chef besonders belohnen. Eine Gehaltserhöhung, die sich "Netto" in ihrem Geldbeutel als eine wirkliche Belohnung erweisen könnte, würde jedoch "Brutto" zu hoch ausfallen. Deshalb zahlen Sie für sie einen freiwilligen Beitrag in eine betriebliche Altersversorgung.

Das kommt an. In dem Moment jedoch, wo das individuelle **Beziehungsfeld** maßgeblich für eine solche Versorgung ist und nicht eine - von anderen Mitarbeitergruppen - objektiv abgrenzbare Umschreibung, kommt das **Betriebsrentengesetz** ins Spiel.

Entweder alle Sekretärinnen oder keine.

Sogar Gleichheit in der Beitragshöhe!

Es sei denn, Sie können besonders bevorzugte

Mitarbeiter einem eigenständigen "Raster" zuordnen.



Beachten Sie deshalb immer den Grundsatz der Gleichbehandlung.

Z.B.: "alle Sekretärinnen" oder "alle Gruppenleiter".

Sie können auch Personen nach ihrem Alter gruppieren oder nach Dienstzugehörigkeiten u.v.m..

Tun Sie`s nicht, laufen Sie Gefahr, dass nicht berücksichtigte Mitarbeiter irgendwann einmal Benachteiligungen beklagen und ebensolche Vorsorgebeiträge oder später einmal einen Ausgleich von Ihnen verlangen. Vielleicht sogar als Rat eines Anwalts im Zusammenhang mit einer Kündigungsklage.

Merke: Auch wenn die Sekretärin noch so gut ist, hier entscheidet der Gesetzgeber mit!

Risiko Nr. 8 - Anpassungen von Renten ab Rentenbeginn

Anpassungsverpflichtungen laufender Renten durch den Arbeitgeber sind im § 16 BetrVG geregelt.

Als Arbeitgeber obliegt es Ihnen, später für den Ausgleich von Nachteilen aufgrund von Inflation zu sorgen. zumindest in einem gewissen Rahmen.



Folglich wird Ihnen als Arbeitgeber, der die Rentenleistung zugesagt hat, ein zusätzliches finanzielles Risiko aufgebürdet.

Sie müssen **alle drei Jahre** eine **Angemessenheitsprüfung** durchführen und dann ggf. eine Anpassung laufender Renten vornehmen, deren Höhe sich nach dem gestiegenen **Verbraucherpreisindex** oder nach der **Lohnentwicklung** der noch beschäftigten Arbeitnehmer richtet.

Ist diese Rentenerhöhung bedienbar, so haben Sie als Arbeitgeber kein Problem.

Aber **mal ehrlich**: Welcher Arbeitgeber möchte sich mit bereits ausgeschiedenen Mitarbeitern noch befassen müssen? Und dann auch noch zusätzliche Kosten tragen?

Alternativ - und viel **eleganter** - können Sie als Arbeitgeber aber auch ganz einfach die laufenden Leistungen des Versicherungsvertrages jährlich um **1% anpassen** lassen.

Spätestens hier geht es aber auch um die **Auswahl** des richtigen, d.h., finanzstarken und in der betrieblichen



Altersversorgung kompetenten, **Versicherers** und ggf. um Regelungen in zugrunde liegenden Satzungen Das Privileg der Auswahl besitzt nur ein Makler ...

Merke: Erst informieren, dann nicht unnötig zahlen!

Risiko Nr. 9 - Mangelnde Mitarbeiterberatung

Die betriebliche Altersversorgung (BAV) bietet nicht nur Vorteile. Der staatlichen Förderung stehen gleichermaßen **Reglementierungen** gegenüber, die den Arbeitnehmern bekannt sein müssen und deren Kenntnis Sie sich im besten Fall sogar schriftlich bestätigen lassen.

Hier eine beispielhafte Aufzählung wichtiger

Beratungsinhalte:

- Die Entgeltumwandlung lohnt sich nur für jene Mitarbeiter, bei denen aufgrund ihrer Einkommenshöhe ein deutlicher steuerlicher Vorteil in der Phase der Beitragszahlung gegeben ist;
- Betriebliche Altersversorgungsverträge sind nicht kündbar, auch nicht beim vorzeitigen Dienstaustritt.
- Eine Beitragsfreistellung - etwa infolge vorzeitigen Dienstaustritts - kann ggf. ins Leere laufen, nämlich dann, wenn sich aus dem vorhandenen Rückkaufs-



wert noch keine beitragsfreie Rente darstellen lässt.

- Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung stellen zumeist zu 100 % zu versteuerndes Einkommen dar.
- Entgeltumwandlungen wirken sich negativ auf die gesetzliche Rente aus, weil auf sie keine Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt werden.
- Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind beitragspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung (voller, nicht nur halber Beitragssatz! Aktuell rund 17 %).

Lassen Sie es als **Arbeitgeber** nicht auf derartige, spätere Anschuldigungen gegen Sie ankommen:

"Ich bekommen weniger gesetzliche Rente, bloß weil ich Teile meines Einkommens in die betriebliche Altersversorgung eingezahlt hatte. Das habe ich nicht gewusst ..."

"Über 40 € zieht mir plötzlich meine Krankenkasse von meiner Betriebsrente ab. Hätte ich das gewusst, hätte ich mich nie für die Entgeltumwandlung entschieden ..."



"Wenn ich gewusst hätte, dass meine komplette Betriebsrente zu meinem zu versteuernden Einkommen gezählt wird, hätte ich mich damals für eine private Altersvorsorge entschieden, die steuerlich so gut, wie nicht ins Gewicht fällt"...

Derartige Anschuldigungen können Sie vermeiden und Ihre gesamte Arbeitgeber-Haftungssituation bedeutend reduzieren, wenn Sie in Ihrem Unternehmen, in Ihrer Firma, in Ihrer Kanzlei, in Ihrer Praxis von vorn herein eine **Versorgungsordnung** vorgeben, welche die **Rechte**, **Pflichten** und **Auswirkungen** im gesamten Prozess der betrieblichen Altersversorgung regelt und Konsequenzen aufzeigt. Geizen Sie dabei nicht mit Details und ziehen Sie dafür v.a. einen richtig guten Anwalt hinzu!

Merke: Was gut ist, ist immer Sache des Betrachters!

Risiko Nr. 10 - Die Arbeitgeber-Aufzeichnungs- und Informationspflichten

Mit dem **Steueränderungsgesetz** des Jahres 2007 hat der Gesetzgeber allen Arbeitgebern in Bezug auf betriebliche Altersversorgungsverträge eine im wahrsten Sinne des Wortes merkwürdige Auflage aufgebürdet.



Worum geht es?

Gem. § 6 Altersvorsorgedurchführungsverordnung (AltvDV) und § 5 LohnsteuerDV hat jeder Arbeitgeber,

- der betriebliche Altersvorsorgeverträge (BAV) mit Mitarbeitern abschließt,
- der Mitarbeiter einstellt und für diese ggf. vorhandene BAV-Verträge vom Vor-Arbeitgeber übernimmt und
- bei dem Mitarbeiter mit vorhandenen BAV-Verträgen aus der Firma ausscheiden

besondere **Aufzeichnungs- und Informationspflichten** gegenüber der Vertrags führenden Versicherungsgesellschaft zu den jeweiligen steuerlichen Grundlagen von betrieblichen Altersversorgungsverträgen.

Diese Pflicht hat jährlich zu erfolgen, kann aber unterbleiben, wenn der Versicherer schriftlich bestätigt, dass er über die jeweilige steuerliche Behandlung in Kenntnis ist.

In diesem Fall ist die Aufzeichnungs- und Informationspflicht nur dann erneut zu erbringen, wenn **Änderungen** auftreten, z.B. ein Dienstaustritt.



Dies betrifft zumindest alle Direktversicherungen, Pensionskassen und ggf. auch Pensionsfonds. **Unterbleibt diese Mitteilungspflicht**, werden die gesamten Versorgungsverträge der begünstigte Arbeitnehmer hinsichtlich der Leistungen ab dem Rentenbeginn voll **steuerpflichtig** gestellt, also auch solche Leistungen, die eigentlich steuerlich privilegiert wären.

Wichtig:

Diese **Aufzeichnungs- und Informationspflichten** sind innerhalb bestimmter, vorgegebener Fristen zu erfüllen. Eine einfache Nachmeldung greift nicht.

Warum wurde diese "merkwürdige" Regelung eingeführt?

Die Arbeitsbiographien verlaufen heute bei den meisten Menschen nicht mehr konstant. Brüche sind "an der Tagesordnung". Nach der fortlaufenden Tätigkeit über einige Jahre beim selben Arbeitgeber folgen z.B. Zeiten der Arbeitslosigkeit oder Elternzeit und dann wieder ein Dienstbeginn bei einem neuen Arbeitgeber. Innerhalb dieser Phasen können Beitragszahlungen von einmal angeschlossenen betrieblichen Altersvorsorgeverträgen weiterhin erfolgen. Eine Zeit lang werden diese Beiträge



steuerbegünstigt durch den Arbeitgeber gezahlt, dann wieder einige Zeit aus dem Nettoeinkommen durch die begünstigte Person selbst, bevor wieder ein anderer Arbeitgeber den Vertrag fortführt.

Der **Wechsel** von "Firma" zu "Privat" und dann wieder zu einer "Firma" zieht **unterschiedliche steuerliche Effekte** nach sich.

Der Teil der Leistung, der auf der Zahlung von Beiträgen aus dem Nettoeinkommen entfällt, ist steuerlich privilegiert. Der Teil der Beiträge hingegen, auf den keine Lohnsteuern anfielen, ist es für Leistungen in der Rentenbezugszeit hingegen nicht.

Seit dem Jahr 2005 - dem Jahr der Einführung des **Alterseinkünftegesetzes** (AltEinkG) - gehören Betriebsrenten in voller Höhe zum zu versteuernden Einkommen. Kein Arbeitnehmer würde es jedoch hinnehmen, auch für jene Zeit später die Steuerpflicht auferlegt zu bekommen, in denen er die Beiträge aus seinem Nettoeinkommen gezahlt hatte. Je länger diese Zeit andauert hat, desto größer der **Unmut** darüber. Eine **Versicherungsgesellschaft**, die über alle Phasen bis zum Rentenbeginn die Verträge einschl. deren steuerliche Regelungen dokumentiert und kennt, wäre



der **ideale Nachweisführer**. Dennoch wird diese Pflicht dem **Arbeitgeber aufgebürdet** und zwar lückenlos gegenüber der Versicherungsgesellschaft bzw. den Versicherungsgesellschaften.

Ist das nicht **merkwürdig**?

Nicht aus der Sicht des Gesetzgebers!

Die Gesetzgebung zur vollen **Besteuerung von Betriebsrenten ist noch jung**. Die meisten Verträge aus den 90er Jahren genießen hingegen das volle Steuerprivileg, nach dem Kapitalleistungen komplett steuerfrei sind bzw. die adäquate Rentenbesteuerung steuerlich nur marginal ins Gewicht fällt.

Um Steuereinnahmen zu generieren, muss der Gesetzgeber **nicht immer neue Steuern** erlassen. Er braucht mitunter **nur Regelungen** zu treffen, bei denen er davon ausgehen kann, dass das Gros der Adressaten - hier v.a. die kleinen und mittelständischen Unternehmen - diese **nicht bemerken** und damit nicht beachten. Diese Missachtung führt jedoch dazu, dass all diese Verträge in die "**Steuerfalle**" geraten.

Gleichzeitig gibt es einen Adressaten für Forderungen zur Ausgleichspflicht: Den **Arbeitgeber**!



Als Arbeitgeber sollten Sie deshalb einen kompetenten **Versicherungsmakler** an Ihrer Seite haben, der sich auskennt und diese bürokratische **Pflichterfüllung** auf der Grundlage einer Maklervollmacht ggf. für Sie ausführt.

Ähnlich, wie im Fall von Abmahnungen, die früher nur partiell betrieben wurden und sich aktuell als wahre Honorar-Generatoren findiger **Anwälten** entpuppen, werden sich Anwälte auch dieses Themas zuwenden und sich zu "Rächern" unerfahrener Arbeitnehmer machen, wenn diese als **geburtenstarke Jahrgänge** massenhaft ins **Rentenalter** eintreten.

Jedem Arbeitgeber, der von sich sagen kann "**Das habe ich im Griff!**" kann man nur gratulieren.

Aber hatten Sie auch die zu treffenden steuerlichen **Wahlrechte** im Griff, die Ihnen im Jahr 2005 für steuerbegünstigte Altverträge auferlegt wurden? Dies war bereits der erste Schritt des Gesetzgebers, mit dem er zur Verwirrung und deshalb zur vielfachen Nichtbeachtung beitrug. Hier waren bis zum **Stichtag 30.06.2005 Verzichtserklärungen** seitens begünstigter Mitarbeiter gegenüber ihren Arbeitgebern abzugeben, sofern sie eine **Umstellung ihrer alten Verträge** auf die neue - ungünstigere - Steuerregelung vermeiden wollten.



Auch hier hilft **keine Rückdatierung**, da diese Erklärungen den Versicherungsgesellschaften auch für Verträge zu übermitteln waren, die schon seit zig Jahren in deren Bestand sind.

Überlegen Sie:

Haben Sie betriebliche Altersvorsorge-Verträge mit Mitarbeitern schon vor dem Jahr 2005 abgeschlossen? Das könnte sich als böser "Infekt" herausstellen ...

Abschließend eine **kurze Geschichte**, die Ihnen beispielhaft verdeutlichen soll, was es mit diesen **10 Haftungsfallen** im Bereich der betrieblichen Altersversorgung Aufsicht hat und dass es keinen Grund gibt, misstrauisch zu sein:

Der Chef einer größeren Steuerberater-Kanzlei rief mich eines Tages an und aviserte die Übersendung der Versicherungspolice einer neuen Mitarbeiterin, die an ihn den Wunsch heran trug, diesen Vertrag von ihrem Vor-Arbeitgeber in seinem Unternehmen fortzuführen. Es ging um eine Entgeltumwandlungs-Vereinbarung, die er dazu mit ihr schließen sollte.

Die Versicherungsgesellschaft hatte bereits alle Formalitäten dafür zugesandt. Der Steuerberater bat mich, mir diesen Vertrag einmal anzusehen und zu



beurteilen, ob er ihn bedenkenlos übernehmen könne.

Mich selbst verbindet mit diesem Steuerberater eine langjährige Zusammenarbeit. Ich weis sehr genau, dass ihm der Gedanke an betriebliche Altersversorgungsverträge an seine Mitarbeiter ein Graus waren. Eigentlich wollte er sich nie damit beschäftigen und hatte Angebote von Versicherungsvermittlern, die sich hierfür andienten, immer erfolgreich ignoriert.

Nun aber war diese neue Mitarbeiterin da, die er unbedingt brauchte.

Ich erwiderte auf seine Bitte, dass ich mich dieser Aufgabe sehr gern widme, aber nicht wisse, nach welchem Maßstab ich meine Überprüfung vornehmen solle. Nach längerem Schweigen entgegnete er, dass ich mich doch ausreichend auskennen würde.

Ich riet ihm daraufhin, erst einmal eine **Versorgungsordnung** zu erstellen, die sich an der Vermeidung von **10 Haftungsrisiken** für ihn als Arbeitgeber orientiert.

Dies wäre der **Maßstab**, anhand dessen ich mir dann ein Bild vom Vertrag seiner Mitarbeiterin machen könne.

Merke: Auch Arbeitgeber, die beruflich nur mit Paragraphen zu tun haben, sind keine klügeren Menschen, wenn es nicht um ihr Geschäftsfeld geht!



Fazit:

Die betriebliche Altersversorgung ist ein **hoch komplexes Thema** und nicht einfach nur ein Buchungsvorgang, wie so viele glauben. Gerade kleine und mittelständische Unternehmen sind äußerst gut beraten, anwaltliche Hilfe hinzuzuziehen, bevor sie sich in ein Gespräch mit einem Versicherungsvermittler begeben und über Produkte sprechen.

Die Kosten für eine solide Rechtsberatung stellen eine wirklich lohnenswerte Investition in den präventiven Schutz für Arbeitgeber dar. Sie könnten sich sonst später einmal enorm vervielfachen.

Ein **Anwalt**, der sich in der betrieblichen Altersversorgung auskennt, d.h., die starken Berührungspunkte, insbesondere zum Arbeits-, aber zum Versicherungsrecht genau kennt, ist selbst die **beste Versicherung** für jeden Arbeitgeber.

"Gute Beratung hat ihren Preis - Schlechte oder fehlende hingegen ist unbezahlbar"!

Und hier gehts weiter zur **Checkliste**.



CHECKLISTE BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG zur Minimierung der Arbeitgeber-Haftung

Hiermit sind Sie nah auf der sicheren Seite (keine abschließende Aufzählung)

ggf. vorhandenen Tarifvorbehalt beachtet.	✓
Durchführungsweg weitgehend haftungsminimierend vorgegeben.	✓
zusageart auf „beitragsorientierte Leistungszusage“ beschränkt.	✓
Gleichbehandlungsgrundsatz für Arbeitgeberbeiträge eingehalten.	✓
Auf Unabhängigkeit von Satzungen externer Versorgungsträger geachtet.	✓
Anpassungsprüfungspflicht durch 1 %-Regelung berücksichtigt.	✓
<i>Wichtige Punkte für die Mitarbeiter-Beratung:</i>	
Regelungen bei vorzeitigem Dienstaustritt (ggf. Problem Rückkaufswert; keine Vertragskündigung möglich)	✓
Keine Beitragszahlung durch Arbeitgeber in entgeltfreien Zeiten.	✓
Wegfall von ggf. gewährten Beitragsrabatten bei Fortfall des begründenden Gruppenmerkmals.	✓
Auswirkungen der Entgeltumwandlung auf Beitragszahlungen zur gesetzlichen Rentenversicherung.	✓
Steuerpflicht auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung.	✓
Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung auf Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung.	✓
Keine freie Vererbbarkeit von Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung.	✓

Jetzt einfach, sicher und richtig handeln.

Schreiben Sie mir eine E-Mail
mit Ihren Fragen ...



... oder rufen Sie mich an. Wir besprechen das.

Gern auch gemeinsam mit Ihrem Steuerberater.

Ich berate ausschließlich die Arbeitgeberseite.



Susanne Richter

030/ 20 96 26 90
