

gesundes
unternehmen



Betriebliche Altersversorgung

Fachinformationen für Arbeitgeber 2023

AOK. Die Gesundheitskasse.

Impressum

gesundes unternehmen

Broschüre Betriebliche Altersversorgung

Herausgeber:

AOK-Bundesverband,
Rosenthaler Straße 31,
10178 Berlin

Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH,
Stadtdeich 2-4,
20097 Hamburg
Internet: ministrygroup.de

Momentum Data Driven Stories GmbH,
Am Sandtorkai 27,
20457 Hamburg

Autor:

Stefan Gieringer, Betriebswirt bAV (FH),
Finanzfachwirt (IHK) Nürnberg

Mit der kostenfreien Aussendung der Broschüren der Reihe „gesundes unternehmen“ kommt die AOK ihren sich aus §104 SGB IV und §13 SGB I ergebenden Beratungs- und Informationspflichten nach. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie elektronische Vervielfältigung von Artikeln und Fotos nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos keine Gewähr.

©AOK 07/2023

Gestaltung:

Ministry Group GmbH

Druck:

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien,
Marktweg 42-50,
47608 Geldern

Erscheinungsweise:

jährlich

Rechtsstand:

1.7.2023

Titelbild:

vgajic via Getty Images



www.blauer-engel.de/uz195

- ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
- emissionsarm gedruckt
- aus 100 % Altpapier

LF8

Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

die betriebliche Altersversorgung – oder auch kurz: bAV – geht alle an. Während Beschäftigte auf ein gesichertes Alterseinkommen hinarbeiten, nutzen Unternehmen die bAV, um sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Obwohl bereits 60 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine Form der bAV aktiv nutzen, stehen Unternehmen oftmals immer noch vor einer Vielzahl offener Fragen.

Die Neuauflage 2023 der Broschüre gibt auch Hinweise auf die Informationspflichten des Arbeitgebers infolge des geänderten Nachweisgesetzes bei der bAV ab 1. August 2022.

Wir freuen uns, Ihnen mit diesem Ratgeber zur bAV eine hilfreiche Unterstützung für Ihren Unternehmensalltag zu geben. In der Reihe „gesundes unternehmen“ sind weitere Fachbroschüren zu Schwerpunktthemen der Sozialversicherung erschienen. Sprechen Sie Ihre AOK-Firmenkundenberater an oder besuchen Sie uns in einer AOK-Geschäftsstelle.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre AOK
Die Gesundheitskasse.

Mehr News & Infos

aok.de/arbeitgeber
Das Arbeitgeberportal
Ihrer AOK

Das Online-Training
„Betriebliche Altersversorgung (bAV)“ vermittelt
interaktiv weiteres Wissen
zum Thema: [aok.de/fk/
online-trainings](https://aok.de/fk/online-trainings)

Für die wichtigsten Abkürzungen finden Sie auf der Seite 67 ein Verzeichnis.



Warum bAV?



Welche Durchführungswege gibt es?



Wie werden die bAV-Personalprozesse organisiert?

Alle Themen im Überblick

1	Warum bAV?	6	6	Was bringt das Betriebsrentenstärkungsgesetz?	44
1.1	Die aktuelle Situation	6	6.1	Reine Beitragszusage im Sozialpartnermodell	44
1.2	Struktur der Altersvorsorge	8	6.2	Gesetzliche Förderung	46
2	Was ist bAV?	10	6.3	Arbeitgeber-Förderbetrag für Geringverdiener	46
2.1	Das Betriebsrentengesetz	10	6.4	Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRStG) 2022 – verpflichtender Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung	47
2.2	Nachweisgesetz seit 26. Juli 2022	12	6.5	Neue Vervielfältigungsregelung für Abfindungen	48
2.3	Rechtsstellung des Arbeitgebers in der bAV	14	6.6	Nachzahlung von Beiträgen für eine bAV	49
2.4	Die bAV im Unternehmen	16	6.7	Freibetrag Grundsicherung	49
2.5	Rolle von Versicherern	18	6.8	Übertragung einer bAV (Portabilität)	49
2.6	Rolle von Beratern	20	6.9	Handlungsbedarf für Arbeitgeber	50
3	Welche Zusagen kann der Arbeitgeber treffen?	22	7	Wie werden die bAV-Personalprozesse organisiert?	51
3.1	Beitragsorientierte Leistungszusage	22	7.1	Übernahme von bAV-Verträgen	53
3.2	Beitragszusage mit Mindestleistung	23	7.2	Workflow für die Übernahme einer Zusage	53
3.3	Anspruch auf Entgeltumwandlung (§1a BetrAVG)	23	7.3	Ausscheiden/Kündigung des Arbeitnehmers	54
3.4	Ganzheitliche bAV-Konzeption	25	7.4	Elternzeit	57
3.5	Rolle der Arbeitgeberbeteiligung	30	7.5	Vorzeitige Kündigung der bAV	58
3.6	Versorgungsordnung	30	7.6	Beiträge aus Versorgungsbezügen der bAV	61
4	Welche Durchführungswege gibt es?	32	8	Weitere Tipps aus der Praxis	64
4.1	Versicherungsförmige Durchführungswege	32	8.1	Kommunikationsstrategie	64
4.2	Nicht versicherungsförmige Durchführungswege	36	8.2	Vermeidbare Fehler	65
4.3	Wahl des optimalen Durchführungswegs	38	Anhang	Abkürzungen	67
5	Beitragsrechtlicher Freibetrag seit 2020	41			
5.1	Beitragspflichtiger Versorgungsbezug für Leistungen der bAV	42			
5.2	Begrenzung des beitragsrechtlichen Freibetrags auf versicherungspflichtige Mitglieder	43			



1 Warum bAV?

1.1 Die aktuelle Situation

Die Sicherheit staatlicher Renten wird heute deutlich niedriger eingeschätzt als die der Eigenvorsorge oder der betrieblichen Rentenzusagen. Gleichzeitig erwartet mehr als die Hälfte der Beschäftigten, dass sich ihr Arbeitgeber an der Finanzierung ihrer Rente beteiligt. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Studie der Beratung Aon Hewitt und

des Statistikportals Statista. Drei Viertel der Arbeitnehmer und zwei Drittel der Arbeitgeber in kleinen und mittleren Unternehmen seien bereit, auf Konsum beziehungsweise Gewinne zu verzichten, um in die Altersversorgung zu investieren, fanden die Berater weiter heraus.

Befeuert wird diese Entwicklung auch vom demografischen Wandel: Bereits heute herrscht in vielen Branchen Fachkräfte-

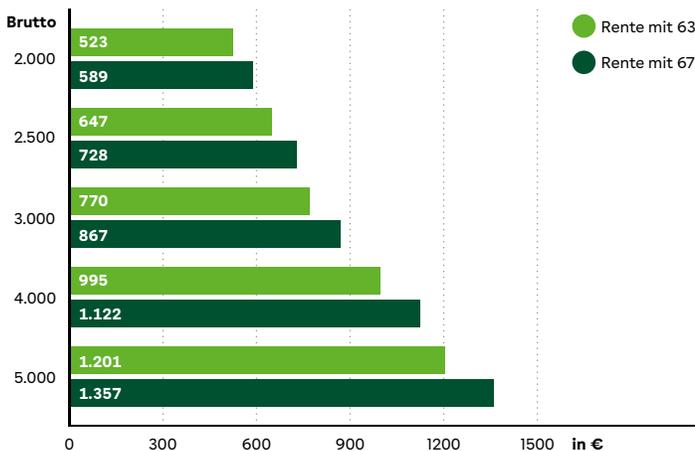
mangel. Um qualifizierte Mitarbeiter auch künftig finden und an das eigene Unternehmen binden zu können, muss ihnen mehr geboten werden als ein gutes Gehalt. Pluspunkte sammeln Arbeitgeber im Wettbewerb um die besten Köpfe beispielsweise mit flexiblen Arbeitszeitmodellen, gesundheitsfördernden Maßnahmen oder anderen Zusatzleistungen mit echtem Mehrwert für die Beschäftigten.

Gleichzeitig bedeutet das steigende Durchschnittsalter der deutschen Bevölkerung, dass das staatliche Rentensystem allein künftig immer weniger dazu beitragen kann, dass Beschäftigte ihren Lebensstandard auch im Alter halten können, wenn sie nicht auch auf andere Weise vorsorgen. Hier bietet sich insbesondere im Mittelstand ein großes

Potenzial für die bAV. Umso verwunderlicher ist es, dass der Informationsstand sowohl bei Arbeitgebern als auch bei Arbeitnehmern in verschiedenen Umfragen immer wieder als erschreckend niedrig bezeichnet wurde.

Im Rentenversicherungsbericht der deutschen Bundesregierung heißt es: „Der Rückgang des Sicherungsniveaus vor Steuern macht deutlich, dass die gesetzliche Rente zukünftig allein nicht ausreichen wird, um den Lebensstandard des Erwerbslebens im Alter fortzuführen. In Zukunft wird der erworbene Lebensstandard nur erhalten bleiben, wenn die finanziellen Spielräume des Alterseinkünftegesetzes und die staatliche Förderung genutzt werden, um eine zusätzliche Vorsorge aufzubauen.“

Für das aktuelle Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung heißt das konkret Folgendes:



Krankenversicherung der Rentner ist dabei jeweils bereits abgezogen

1 Warum bAV?

Die zu erwartenden Altersrenten sind für einen heute 40-Jährigen berechnet. Unterstellt wurde eine jährliche Erhöhung der Renten um 1 Prozent bei einer allgemeinen Erhöhung der Durchschnittsentgelte der Arbeitnehmer sowie des individuellen Gehalts um 1,6 Prozent. Die Altersrenten sind in heutiger Kaufkraft angegeben, wobei bis zum Rentenbeginn eine jährliche Inflation von 1,6 Prozent modellhaft einbezogen wurde. Angegeben sind die Renten nach Abzug eines Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrags von 10,8 Prozent, jedoch vor Steuern.

Die durchschnittliche Rentensteigerung der letzten zehn Jahre in der Bundesrepublik (West) liegt bei 2,01 Prozent pro Jahr. Rentner haben bereits heute reale

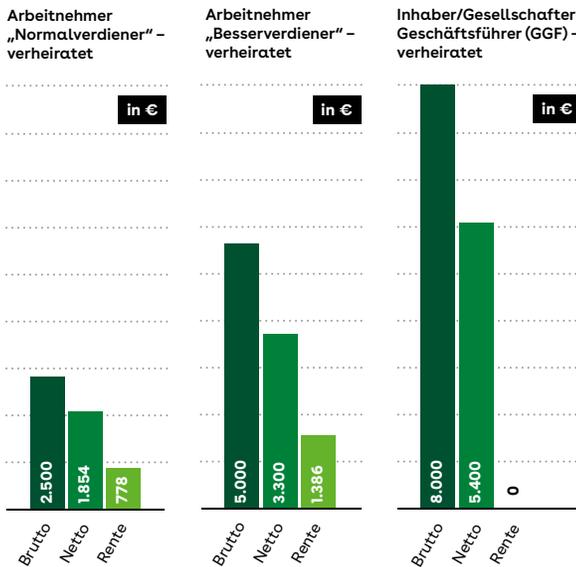
Kaufkraftverluste ihrer Altersrente nach Berücksichtigung von Abgaben und Inflation hinzunehmen.

Das Ziel aller Einkommensgruppen ist die Aufrechterhaltung des über Jahrzehnte aufgebauten und gewohnten Lebensstandards.

1.2 Struktur der Altersvorsorge

Arbeitnehmer haben meist keine Vorstellung davon, was es heißt, 20 bis 30 Jahre Ruhestand finanzieren zu müssen – und dies bei einem Rentenniveau von weniger als 50 Prozent. Dass eine zusätzliche Altersvorsorge aufgebaut werden sollte, steht außer

Für die laufende Einkommensfinanzierung im Rentenalter sind enorm hohe Beträge erforderlich:



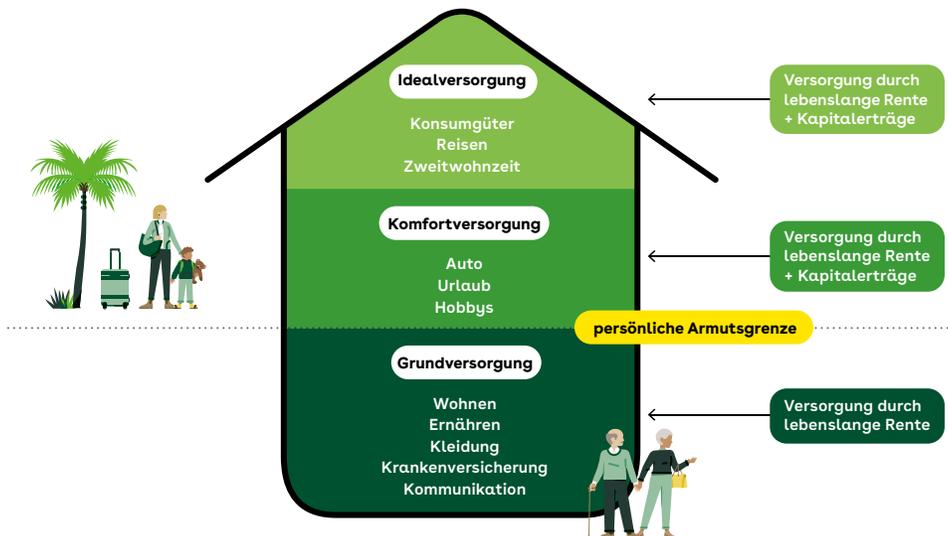
Zweifel. Wie diese Form der Altersversorgung aussehen sollte, ist vielen allerdings unklar. Für die unverzichtbaren Dinge des täglichen Lebens und für die Sicherung des persönlichen Lebensstandards kann es nur eine Form der Versorgung geben: die Rentenversicherung mit einer lebenslangen Altersrente. Sie allein gewährleistet eine (garantierte) Versorgung bis zum letzten Tag. Das ist besonders hervorzuheben, weil die eigene Langlebigkeit – an sich eine positive Entwicklung – das am meisten unterschätzte Risiko ist.

Eine darüber hinausgehende Versorgung kann auch in Form von Kapitalerträgen erwirtschaftet werden, da bei geringeren

beziehungsweise fehlenden Erträgen die Grund- und Komfortversorgung durch lebenslange Rentenzahlungen gesichert ist.

Jährlich aktualisiert erscheinen die Fachbroschüren der Reihe „gesundes unternehmen“. Zu Schwerpunktthemen der Sozialversicherung wie Mutterschutz und Ausgleichsverfahren oder die Beschäftigung im Studium und im Praktikum bieten sie einen ausführlichen Überblick über die gesetzlichen Regelungen mit vielen praktischen Tipps. Sprechen Sie Ihren AOK-Firmenkundenberater an.

Versorgungsniveau und Versorgungsform



2 Was ist bAV?

Rechtsbereiche in der bAV



Die bAV ist eine arbeitsrechtliche Zusage des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer. Die Finanzierung dieser Zusage, zum Beispiel durch Entgeltumwandlung, bringt Berührungen mit weiteren Rechtsbereichen mit sich. Für die Lohnabrechnung beispielsweise das Steuer- und Sozialversicherungsrecht, für den Versicherungsvertrag das Versicherungsrecht. Sowohl für die Einrichtung und Beratung der bAV als auch für ihre Verwaltung sind deshalb umfassende Kenntnisse dieser juristischen Disziplinen erforderlich. Das Betriebsrentengesetz nimmt den Arbeitgeber in § 1 Satz 3 grundsätzlich in die Erfüllungshaftung der zugesagten Leistung gegenüber seinen Arbeitnehmern – auch wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.

Deshalb kommt sowohl der Zusageart als auch der Finanzierung eine überragende Bedeutung zu.

2.1 Das Betriebsrentengesetz

Eine genaue Kenntnis des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) ist die unabdingbare Voraussetzung für eine im arbeitsrechtlichen Sinn korrekte bAV. Nur dadurch kann eine zukünftige Inanspruchnahme des Arbeitgebers wegen fehlerhafter Gestaltung und Durchführung auf ein absolutes Minimum reduziert werden. Eine grundsätzliche Haftungsfreistellung des Arbeitgebers ist nicht möglich.

Auszüge aus dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG):

§ 1 Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersvorsorge

Abs. (1) Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (bAV), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes. Die Durchführung der bAV kann unmittelbar über den Arbeitgeber oder über einen der in § 1b Abs. 2 bis 4 genannten Versorgungsträger erfolgen. Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.

Abs. (2) Eine bAV liegt auch vor, wenn

1. der Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (beitragsorientierte Leistungszusage),
2. der Arbeitgeber sich verpflichtet, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der bAV an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zu zahlen und für Leistungen zur Altersversorgung das planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge (Beiträge und die daraus erzielten Erträge), mindestens die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, hierfür zur Verfügung zu stellen (Beitragszusage mit Mindestleistung).

§ 1a Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt.

§ 1b Unverfallbarkeit und Durchführung der betrieblichen Altersversorgung

Der Verpflichtung aus einer Versorgungszusage stehen Versorgungsverpflichtungen gleich, die auf betrieblicher Übung oder dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen.

§ 2 Höhe der unverfallbaren Anwartschaft

1. Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers muss spätestens nach 3 Monaten ein unwiderrufliches Bezugsrecht dem Arbeitnehmer zustehen.
2. Alle Überschussanteile erhöhen die Versicherungsleistung.
3. Der Arbeitnehmer hat das Recht auf Fortführung des Vertrages mit eigenen Beiträgen.

§ 4 Übertragung

- (2) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann im Einvernehmen des ehemaligen mit dem neuen Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer
 1. die Zusage vom neuen Arbeitgeber übernommen werden oder
 2. der Wert der vom Arbeitnehmer erworbenen unverfallbaren Anwartschaft auf bAV (Übertragungswert) auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden, wenn dieser eine wertgleiche Zusage erteilt; für die neue Anwartschaft gelten die Regelungen über Entgeltumwandlung entsprechend.

2 Was ist bAV?

Aus dem Betriebsrentengesetz ergibt sich für den Arbeitgeber eine Vielzahl an Pflichten in der Durchführung der bAV und ihrer Verwaltung. Die wichtigsten sind:

- **Dokumentationspflicht**
Die Beratung und Information der Arbeitnehmer sowie der Prozess der Implementierung im Unternehmen müssen dokumentiert sein. Insbesondere die gesetzlichen Einschränkungen der bAV (beispielsweise Kündigungsverbot vor Ablauf) und die zukünftigen Aufwendungen im Rentenbezug (Steuer und Krankenkassenbeitragspflicht) müssen dokumentiert sein, um den Arbeitgeber von seiner Haftung zu befreien.
- **Informationspflicht**
Der Arbeitgeber hat auf Nachfrage des Arbeitnehmers zur bAV zu informieren. Nach Abschluss hat der Arbeitgeber jährlich über den erreichten Stand der Rentenanwartschaft zu informieren (§4a BetrAVG).
- **Archivierungspflicht**
Der Anspruch in der bAV verfällt nach 30 Jahren ab Leistungsbeginn. Die Archivierung der bAV-Unterlagen mit den Personalunterlagen für die Dauer von zehn Jahren greift hier eindeutig zu kurz.
- **Beratungspflicht**
Da der Arbeitgeber das Recht hat, die Durchführung der bAV zu bestimmen, schuldet der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer eine klare, wahre und vollständige Beratung. Versicherungsvermittler oder Versicherungsmakler sind immer nur Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber kann sich grundsätzlich nicht von seiner Haftung gegenüber seinen Arbeitnehmern befreien.

- **Erfüllungspflicht**

Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt (§1 Abs. 1 BetrAVG). Das gilt somit auch, wenn ein Versicherungsunternehmen die Durchführung der bAV übernimmt (Subsidiärhaftung).

- **Informationspflicht bei Tarifbindung/ Anlehnung an Tarifvertrag**

In §8 des Tarifvertragsgesetzes wird der Arbeitgeber verpflichtet, den Tarifvertrag an geeigneter Stelle im Unternehmen bekannt zu geben beziehungsweise auszulegen. Dies gilt auch für bAV-Regelungen im Tarifvertrag.

2.2 Nachweisgesetz seit 26. Juli 2022

Seit dem 1. August 2022 gilt das Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie 1152 aus 2019 in deutsches Recht, welches unter anderem Änderungen des Nachweisgesetzes (NachwG) vorsieht, zum Beispiel in Form erweiterter Pflichten des Arbeitgebers zur Unterrichtung über wesentliche Aspekte des Arbeitsverhältnisses – sowohl bei Abschluss des Arbeitsvertrages als auch nach erfolgten Änderungen. Zu diesen wesentlichen Aspekten zählt auch die bAV.

Sagt ein Arbeitgeber eine bAV über einen externen Versorgungsträger zu, muss er Name und Anschrift des Versorgungsträgers nennen. Diese Nachweispflicht entfällt nur, wenn der Versorgungsträger selbst zu dieser Information verpflichtet ist, wie das bei Pensionskassen, Pensionsfonds und Lebensversicherungsunternehmen für die Direktversicherung nach den §§ 234k ff. des Versiche-

rungsvertragsgesetzes (VVG) in Verbindung mit der VAG-Informationspflichtenverordnung (VAG-InfoV) der Fall ist. Bei der Direktzusage steht der Versorgungsträger von vornherein fest, da das Unternehmen diese selbst erteilt. Insofern bleibt noch die Unterstützungskasse als Durchführungsweg, bei dem der Arbeitgeber die Nachweispflicht zu beachten hat.

Wie informieren Sie richtig?

- Wenn die bAV in Tarifverträgen, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen geregelt ist, können die erweiterten Informationspflichten nach § 2 Abs. 4 des neuen NachwG durch einen Hinweis auf diese Regelungen ersetzt werden.
- Bei Vereinbarung einer Versorgungsordnung in Form einer Gesamtzusage genügt die Veröffentlichung dieser dem Gesetz nicht, es bedarf einer schriftlichen Mitteilung an alle Beschäftigten mit Verweis auf die bestehende Versorgungsordnung.
- Bei einer arbeitnehmerfinanzierten Versorgung dürfte die Dokumentation im Rahmen der Entgeltumwandlungsvereinbarung ausreichen.
- Trotz der Klarstellung des BMAS vom 7. Juli 2022 ist aber auch bei der Entgeltumwandlung anzuraten, die Vorgaben und Fristen des NachwG einzuhalten, denn ein Schreiben des BMAS hat keine Gesetzeskraft.
- Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am 1. August 2022 bereits bestand, können ab diesem Zeitpunkt vom Arbeitgeber verlangen, dass die neuen Angaben nachgeliefert werden. Die Frist dazu beträgt hierfür je nach Information sieben Tage bis spätestens einen Monat nach Zugang der Anfrage des Beschäftigten.

2.3 Rechtsstellung des Arbeitgebers in der bAV

Der Arbeitgeber hat nur Pflichten – der Arbeitnehmer nur Rechte.

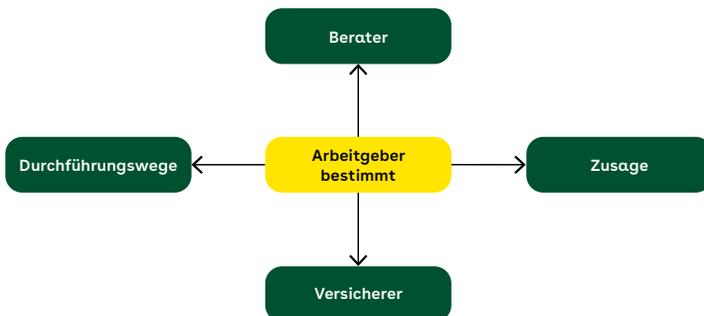
Die Grundlage für diese Aussage findet man an vielen Stellen im aktuellen Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Nicht ohne Grund wird das BetrAVG auch von vielen Arbeitsrechtlern als Arbeitnehmerschutzgesetz bezeichnet. Dem Arbeitgeber obliegen aber die Wahl der Zusage, die Auswahl des bAV-Beratungsunternehmens, die Auswahl des Durchführungswegs und die Entscheidung für den richtigen Versorgungsträger/Versicherer.

Das Recht, dass der Arbeitnehmer gemäß §1a Abs. 1 BetrAVG eine Direktversicherung vom Unternehmen verlangen kann, schließt nicht die Pflicht ein, dass der Arbeitgeber eine vom Arbeitnehmer vorgeschlagene (mitgebrachte) Direktversicherung akzeptieren

muss. Der Arbeitgeber tut gut daran, diese Verträge vor Unterschrift oder Übernahme zumindest hinsichtlich der arbeitsrechtlichen Zusage und des Kapitalanlagekonzepts beziehungsweise des Garantiemodells prüfen zu lassen. Es ist davon auszugehen, dass bei weiter andauerndem Nullzins-Szenario so mancher Versicherer die garantierten Leistungen nicht mehr erwirtschaften kann und in der Folge der Arbeitgeber nach §1 Satz 3 BetrAVG auffüllungspflichtig wird.

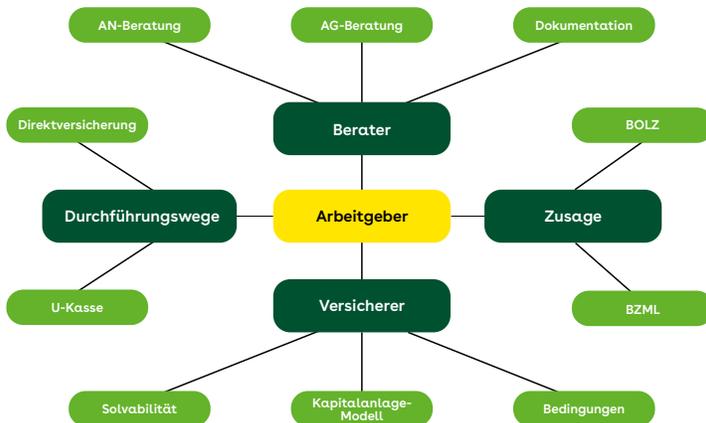
Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats verändern sich je nach Finanzierungsform beziehungsweise Mittelherkunft für die bAV. So hat er bei vollständig arbeitgeberfinanzierter bAV keinerlei Mitbestimmungsrechte, bei mischfinanzierter bAV bereits deutliche Mitbestimmungsrechte und bei vollständig arbeitnehmerfinanzierter bAV sehr umfangreiche Mitbestimmungsrechte.

Arbeitgeber kann bei bAV bestimmen:



Arbeitgeber sollten sich in eigenem Interesse an dieser Matrix zur bAV-Beratung orientieren.

Matrix zur bAV-Beratung:



© Stefan Gieringer, Betriebswirt bAV (FH)

Legende zur Matrix zur bAV-Beratung:

Berater:

Professionelle Berater unterscheiden deutlich zwischen Arbeitgeberberatung und Arbeitnehmerinformation in der bAV. Die haftungsbefreiende Dokumentation der jeweiligen Arbeitnehmersgespräche sollte man als Arbeitgeber vor Beginn der Arbeitnehmerinformation kennen und auf Vollständigkeit und Klarheit geprüft haben.

Zusage:

Die richtige Wahl der Zusage befreit von vielen zukünftigen Rechtsunsicherheiten und wirtschaftlichen Risiken der bAV. Die beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ) stellt rechtlich das Maß aller Dinge für den Arbeitgeber dar. Sowohl die gesetzliche Definition nach §1 Satz 2 als auch die betriebsrentenrechtliche Nennung dieser Zusage für die „versicherungsförmige Lösung“ nach §2 BetrAVG sprechen eindeutig für diese Zusageform.

BOLZ:

Beitragsorientierte Leistungszusage

BZML:

Beitragszusage mit Mindestleistung

Durchführungswege:

Im Rahmen der „versicherungsformigen“ Durchführungswege kommt faktisch nur noch die Direktversicherung infrage. Der Durchführungsweg Pensionskasse wird aufgrund der bereits vorhandenen Niedrigzinsprobleme für Neuverträge ab 2022 überhaupt nicht mehr angeboten und der Durchführungsweg Pensionsfonds bringt neben Einschränkungen bei Auszahlung auch Zusatzkosten durch Sicherungsbeiträge des Pensions-Sicherungsvereins (PSV) mit sich.

Der Durchführungsweg „Unterstützungskasse“ beinhaltet das Recht, bei Entgeltumwandlung weitere 4 Prozent der BBG RV West sozialversicherungsfrei und unbegrenzt steuerfrei einzahlen zu können. Arbeitgeberleistungen in die Unterstützungskasse sind unbegrenzt steuer- und sozialversicherungsfrei. Ideal für Führungskräfte und Gesellschafter-Geschäftsführer.

U-Kasse:

Unterstützungskasse

Versicherer:

Lang laufende Verträge brauchen als Grundlage einen zukünftig finanzstarken Versicherer. Folgende Fragen muss sich der Arbeitgeber vor seiner Entscheidung stellen. Wie solvent ist der Versicherer? Wie wird der Versicherer von Ratingagenturen bewertet? Wie stark belasten den Versicherer die in der Vergangenheit zugesagten Garantieverzinsungen der bestehenden Altverträge? Doch ebenso wichtig ist eine über die gesamte Vertragsdauer plausible und damit rentable

Kapitalanlage bei fortdauernder Niedrigzinsphase. Je zinsabhängiger die Kapitalanlage des Versicherers ist, desto unplausibler sind beziehungsweise werden die Versicherungsverträge. Heutige und zukünftige Bedürfnisse der Arbeitnehmer müssen durch die vom Arbeitgeber gewählten Vertragsbedingungen bestmöglich erfüllt werden. Arbeitgeber haften hierfür gemäß höchstrichterlicher Rechtsprechung durch das BAG gegenüber ihren Arbeitnehmern.

2.4 Die bAV im Unternehmen

Im Hinblick auf die gesetzlichen Pflichten des Arbeitgebers in der bAV lohnt es sich, einen prüfenden Blick auf eine bereits bestehende bAV im Unternehmen zu werfen. In der Regel findet sich eine historisch gewachsene, meist unstrukturierte Situation mit ungeklärten Zusagen. Folgende Vorgänge sind in der Praxis am häufigsten anzutreffen:

Viele Versicherungsverträge verschiedener Versicherungsgesellschaften

Das macht die Verwaltung schwierig und teuer. Viele Versicherer – viele Formulare – viele Ansprechpartner – viele Probleme!

Alte Direktversicherungen nach §40b EStG

Klärung der Frage der Pauschalsteuerfinanzierung, Klärung der Beitragszahlungsweise (jährlich aus Sonderzahlung ist sozialversicherungsfrei – monatlich als Entgeltumwandlung ist sozialversicherungspflichtig!).

Neue Direktversicherungen nach § 3 Nr. 63 EStG

Oftmals existieren nur die Versicherungsverträge, jedoch keine Entgeltumwandlungsvereinbarungen. Wer zahlt zum Beispiel in entgeltfreien Zeiten wie bei einer Krankheit oder in einer Elternzeit?

Direktversicherung mit BZML-Zusage (Beitragszusage mit Mindestleistung)

In der Regel betrifft dies die fondsgebundenen Produkte in der bAV. Der Arbeitgeber hat in diesen Fällen ein Auffüllungsrisiko zum Rentenbeginn, wenn das zugesagte Kapital nicht erreicht wird. Aber auch das vorzeitige Ausscheiden führt bei diesen Zusagen zu Problemen.

Neu- und Bestandsverträge mit unterschiedlichen Arbeitgeberzuschüssen

Hierbei wird oft der Gleichbehandlungsgrundsatz verletzt (AGG). Der verpflichtende Zuschuss für Neuzusagen seit 1. Januar 2019 in Höhe von 15 Prozent sorgt für neuen Regelungsbedarf.

Altes geschlossenes Versorgungswerk

Kommt der Arbeitgeber seinen Informationspflichten gegenüber den Anwärtern im geschlossenen Versorgungswerk nach?

Unterlagen der bAV werden nur zehn Jahre archiviert.

Archiviert wird meist bei den Personalunterlagen und damit werden sie nach zehn Jahren vernichtet. Kommt es später zu Anspruchsstellungen, sind keine Unterlagen mehr vorhanden.

Die gesetzliche Verjährungsfrist von 30 Jahren ab Rentenbeginn macht eine entsprechende Archivierung über die gleiche Zeit erforderlich. Im Streitfall bedeutet dies ansonsten, dass den Arbeitgeber ohne Unterlagen die Umkehr der Beweislast trifft.

U-Kassen-Versorgung für Entgeltumwandlung

Keine Portabilität in diesem Durchführungsweg bei Ausscheiden des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber muss die Versorgungsanwartschaft mindestens bis zum Renteneintritt kostenpflichtig verwalten, wenn der neue Arbeitgeber die Zusage nicht übernimmt. Darüber hinaus fallen noch gesetzliche Insolvenzschutzkosten in Form von Beiträgen zum Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) an.

Keine Dokumentation

Generelle Umkehr der Beweislast gegen den Arbeitgeber ohne Unterlagen.

Fehlerhafte und unvollständige Dokumentation

Was wurde von wem dokumentiert? Hat der Arbeitgeber die Beratung seiner Arbeitnehmer in den Akten dokumentiert? Wenn ja, ist die Dokumentation vollständig und richtig?

2.5 Rolle von Versicherern

Die Wahl des richtigen Versicherers zählt zu den wichtigsten Entscheidungen vor und während der Einrichtung einer bAV. Die langfristige Verpflichtung des Arbeitgebers macht eine Prüfung der Versicherer hinsichtlich ihrer Bonität und Eigenmittelausstattung sowie des Kapitalanlagemodells unabdingbar. Bei zukünftig fortdauerndem Niedrigzins kommt der Prüfung des Kapitalanlagemodells hinsichtlich seiner wirtschaftlichen Plausibilität heute und in der Zukunft eine überragende Bedeutung zu.

Arbeitnehmer erwarten zu Recht eine professionelle und auf ihre Bedürfnisse ausgerichtete Versorgung. Allein die Tatsache, dass ein junger Arbeitnehmer im Alter von 30 Jahren und mit einer Anspardauer von mehr als 35 Jahren ein ganz anderes Produkt oder Kapitalanlagemodell benötigt als ein älterer Arbeitnehmer mit nur noch wenigen Arbeitsjahren, zeigt die besondere Verantwortung des Arbeitgebers. Insbesondere dann, wenn der Arbeitnehmer sein eigenes Geld (Bruttolohn) umwandelt. Deshalb fordern Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber immer häufiger die Bereitstellung einer zeitgemäßen und erfolgreichen Kapitalanlage für ihre umzuwandelnden oder bereits umgewandelten Beiträge.

Es geht um nichts Geringeres als die Sicherung eines entsprechenden Mindestlebensstandards im Alter. Die bAV-Rente wird für viele Arbeitnehmer die einzige nennenswerte zusätzliche Altersvorsorge neben der gesetzlichen Rente sein.

Mindestanforderungen an Versorgungsträger:

- Vertragsbedingungen mit Mindeststandards hinsichtlich Todesfallschutz in der Anwartschafts- und Rentenphase, Mindestvertragsguthaben, Leistungsvoraussetzungen, Kostenquoten etc.
- Langjährige Investmentkompetenz in der Anlage von Altersvorsorgevermögen
- Plausibles, weitestgehend zinsunabhängiges Kapitalanlagemodell für langfristige Anlage
- Erstklassige Eigenmittelausstattung im Marktvergleich
- Prozesse und Know-how sind definiert und strukturiert
- Ausgebildetes Personal mit Erfahrung in der bAV

Die jeweiligen Kapitalanlagemodelle in bAV-Verträgen unterscheiden sich signifikant in der Beantwortung folgender Fragen:

- Wie wird die Garantie erzeugt?
- Wie hoch sind die Kosten/Opportunitätskosten der Verträge?
- Wie plausibel sind die Ertragserwartungen in der Zukunft?
- Welche Bedingungen gelten in diesen Verträgen?

Arbeitnehmer können in der Regel mangels Fachwissen keine qualifizierten Mindestanforderungen an die bAV stellen. Erst eine professionelle Beratung versetzt sie in die Lage, bestehende oder die vom Unternehmen angebotene bAV zu hinterfragen und zu beurteilen.

Die fachkundige Prüfung und Analyse von unterschiedlichen bAV-Versicherungsverträgen ist unverzichtbar im Hinblick auf die Erfüllungshaftung des Arbeitgebers gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG.

Die sinkende Garantieverzinsung und die Erosion der Überschussbeteiligungen erfordern eine fachmännische Auseinandersetzung nicht nur mit diesem Thema.

Auch beim „Kleingedruckten“, den detaillierten Vertragsbedingungen, gibt es gewaltige Unterschiede zwischen den Anbietern von bAV-Produkten. Handelt es sich etwa um

- Rückzahlung der Beiträge oder des Gesamtkapitals an Hinterbliebene?
- eine Rentengarantiezeit oder Kapitalchutz im Rentenbezug?
- Garantieleistungen über die Laufzeit oder eine endfällige Garantie?

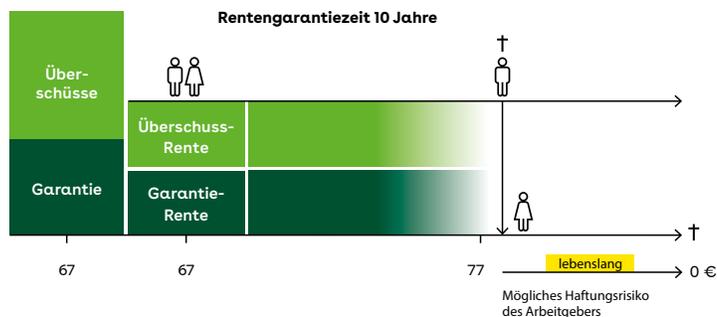
Die Beantwortung dieser Fragen durch eine professionelle Beratung und die Bereitstellung von arbeitnehmergerechten bAV-Verträgen tragen entscheidend zu Akzeptanz und Inanspruchnahme von bAV-Angeboten bei.

Die Entwicklung der Kapitalmarktzinsen mit den entsprechenden Folgen für viele Verträge verlangt ebenfalls nach zeitgemäßen und zukunftsorientierten Lösungen.

Ein wichtiger Bestandteil der meisten bAV-Verträge ist die Vereinbarung einer Rentengarantiezeit. Dieser Begriff beschreibt die Todesfallregelung im Rentenbezug: Das angesparte Altersversorgungskapital zu Rentenbeginn wird als lebenslange Rente mit einer Laufzeit von durchschnittlich 25 Jahren kalkuliert.

Welche Auswirkungen die Regelung haben kann, verdeutlicht dieses Beispiel: Angenommen, es wird eine Rentengarantiezeit von zehn Jahren vereinbart. Stirbt der Rentenbezieher nach neun Jahren, erhält der oder die berechnete Hinterbliebene die bisherige Rente noch für ein weiteres Jahr – danach nicht mehr. Das gesamte noch vorhandene Kapital (mehr als 50 Prozent des ursprünglichen Kapitals) fällt dem Versichertenkollektiv zu.

Das Problem: Rentengarantiezeit



2 Was ist bAV?

Die unterbrochenen Erwerbsbiografien von Frauen zeigen ihre Auswirkungen auch bei den eigenen, oft sehr geringen Rentenhöhen. Der Todesfall des Mannes bedeutet dann einen Witwenrentenbezug von 60 Prozent der bisherigen Altersrente des Mannes (abzüglich einer Kürzung bei entsprechend hoher eigener Rente) und den völligen Wegfall der so dringend benötigten bAV-Rente nach der Renten-garantiezeit. Arbeitgeber können in diesem Fall unter Umständen von Hinterbliebenen in Anspruch genommen werden, da diese Vertragsbedingung absehbar benachteiligend ist und eine entsprechende Aufklärung durch den Arbeitgeber erfordert.

2.6 Rolle von Beratern

In der bAV steht der Arbeitgeber gegenüber seinen Arbeitnehmern in der Pflicht. Dieser kann er sich nicht entziehen, auch nicht durch die Beauftragung von Versicherungsvermittlern oder -maklern. Berater sind lediglich Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers gegenüber den Arbeitnehmern. Da der Arbeitgeber für eine vollständige Beratung haftet, sollte er ein hohes Eigeninteresse an der Beauftragung von qualifizierten und spezialisierten bAV-Beratern haben. Am falschen Ende zu sparen – das kann später teure Folgen nach sich ziehen. Einen ersten Anhaltspunkt liefert das Vermittlerregister unter [vermittlerregister.info](https://www.vermittlerregister.info), in dem jeder Versicherungsvermittler erfasst sein muss.

Es wird unterschieden zwischen „Versicherungsvertreter“ und „Versicherungsmakler“:

Versicherungsvertreter

Definition §59 Abs. 2 VVG

„Versicherungsvertreter im Sinne dieses Gesetzes ist, wer von einem Versicherer oder einem Versicherungsvertreter beauftragt ist, gewerbsmäßig Versicherungsverträge zu vermitteln oder abzuschließen.“

Der Versicherungsvertreter erbringt seine Leistungen auf der Grundlage eines Vertretervertrags im Interesse des Versicherungsunternehmens. Die IHK führt keine Statusprüfung durch.

Versicherungsmakler

Definition §59 Abs. 3 VVG

„Versicherungsmakler ist, wer gewerbsmäßig für seinen Auftraggeber (Versicherungsnehmer) die Vermittlung oder den Abschluss von Versicherungsverträgen übernimmt, ohne von einem Versicherungsunternehmen oder von einem Versicherungsvertreter damit betraut zu sein. Als Versicherungsmakler gilt, wer gegenüber dem Versicherungsnehmer den Anschein erweckt, er erbringe seine Leistungen als Versicherungsmakler nach Satz 1.“

Der Versicherungsmakler steht somit im Verhältnis zum Versicherungsunternehmen auf der Seite des Kunden als dessen Sachwalter und Interessenwahrer. Im Gegensatz zu Versicherungsvertretern sind Versicherungsmakler mit erteilter Erlaubnis nach §34d Abs. 1 Gewerbeordnung befugt, Dritte, die nicht Verbraucher sind, bei der Vereinbarung, Änderung oder Prüfung von Versicherungsverträgen gegen gesondertes Entgelt rechtlich zu beraten.

Nur der Versicherungsmakler schuldet aufgrund seiner Unabhängigkeit und seiner Mandatierung eine klare, wahre und vollständige Beratung. Darüber hinaus gibt es eine gesetzliche Verpflichtung zur Vorhaltung einer Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung.

Sollte es aufgrund einer fehlerhaften Beratung in der bAV zu einer gerichtlichen Klage kommen, ist nicht der Versicherungsvermittler der Beklagte, sondern der Arbeitgeber. Zahlreiche Urteile in der Vergangenheit haben gezeigt, dass Gerichte die Vermittler und Berater in der bAV als Erfüllungsgehilfen des Arbeitgebers einstufen. Demzufolge werden Fehler in der Beratung direkt dem Arbeitgeber angelastet.

In der Versicherungsberatung gelten außerdem kürzere Verjährungsfristen als im Betriebsrentenrecht. Fehler in der Beratung zeigen sich aber oftmals erst zum Renteneintritt.

Die Verjährungsfrist in der bAV nach §18a BetrAVG: „Der Anspruch auf Leistungen aus der bAV verjährt in 30 Jahren.“

Daraus ergeben sich folgende Mindestanforderungen an ein bAV-Beratungsunternehmen:

- Umfassende Kenntnisse der Rechtsbereiche Einkommensteuergesetz, Sozialgesetzbuch, Körperschaftsteuergesetz, Betriebsrentengesetz und anderer
- Spezialisierung auf Beratung zu Altersvorsorge und bAV
- Ausbildungsnachweise, z.B. Betriebswirt bAV (FH), Finanzfachwirt (IHK/FH)
- Definierter Workflow zu Beratung und Implementierung von bAV
- Lückenlose Dokumentation
- Sicherstellung der zukünftigen Betreuung des Mandats durch nachweislich vorhandene Prozesse

 **Zum Thema Betriebliche Altersversorgung bietet die AOK ein kostenfreies Online-Training an: [aok.de/fk/online-trainings](https://www.aok.de/fk/online-trainings)**



3 Welche Zusagen kann der Arbeitgeber treffen?

Das Betriebsrentengesetz definiert in § 1 BetrAVG, was im gesetzlichen (arbeitsrechtlichen) Sinn eine bAV darstellt. Sie ist zunächst einmal ein Leistungsversprechen des Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer. Dieses Leistungsversprechen kann individual- oder kollektivrechtlich begründet werden.

Hierzu zählen folgende Formen:

- Gesamtzusage durch Versorgungsordnung
- Betriebsvereinbarung
- Betriebliche Übung
- Einzelzusage durch Entgeltumwandlungsvereinbarung

Vor allem für nicht tarifgebundene Unternehmen gilt, dass der Gesetzgeber neben der Einzel- und Gesamtzusage auch die betriebliche Übung und den Grundsatz der Gleichbehandlung als Rechtsbegründung anerkennt.

Das Gesetz unterscheidet zwischen:

- Beitragsorientierter Leistungszusage
- Beitragszusage mit Mindestleistung

3.1 Beitragsorientierte Leistungszusage

Die beitragsorientierte Leistungszusage ist eine Variante der klassischen Leistungszusage. Intention der beitragsorientierten Leistungszusagen ist es, den Schwerpunkt auf den Aufwand und nicht auf die zu erbringenden Leistungen zu legen.

Der Arbeitgeber verpflichtet sich nur, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf eine zukünftige Versorgungsleistung umzuwandeln und sie in einem Anwartschaftskonto anzusammeln.

Die Beiträge werden entweder verzinslich angesammelt oder bereits mit der Einbringung in das Anwartschaftskonto nach versicherungsmathematischen Grundsätzen in Rentenbausteine umgewandelt. Die Höhe der Leistung ist also abhängig von den gezahlten Beiträgen.

Zum Renteneintritt (Versorgungsfall) dient der Stand des Anwartschaftskontos zur Ermittlung der Höhe der Leistungen an den Versorgungsberechtigten. Ausgezahlt wird entweder ein einmaliges Kapital in Höhe des Kontostands oder alternativ eine lebenslange Altersrente.

3.2 Beitragszusage mit Mindestleistung

Bei der Beitragszusage mit Mindestleistung verpflichtet sich der Arbeitgeber zur Zahlung eines bestimmten Beitrags an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Lebensversicherungsgesellschaft, der/die die Gelder anlegt.

Die Höhe der Versorgungsleistungen ist folglich von den Kapitalerträgen abhängig. Deshalb muss der Arbeitgeber eine zusätzliche Garantie dafür übernehmen, dass zum Rentenbeginn mindestens die Summe der eingezahlten Beiträge zur Verfügung steht. Von dieser Summe sind eventuell gezahlte Beiträge zur Finanzierung biometrischer Risiken wie Tod oder Erwerbsunfähigkeit abzugsfähig.

Seit Absenkung des Garantiezinses auf 0,25 Prozent in 2022 wird eine Beitragszusage mit Mindestleistung nicht mehr möglich und damit auch nicht mehr im Neugeschäft angeboten.

Achtung: Erbringt der gewählte Versicherer/ Versicherungstarif die Beitragsgarantie nicht und erhält der Arbeitnehmer bei Vertragsablauf eine geringere als die vorgeschriebene Mindestleistung, so kann er seine Schadenersatzforderung gegen seinen Arbeitgeber geltend machen.

3.3 Anspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG)

Eine bAV liegt unter anderem vor, wenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung). Dies sollte im Rahmen einer Änderungsvereinbarung zum Arbeitsvertrag dokumentiert werden, in der vereinbart wird, dass künftig anstelle eines Teils des Entgeltanspruchs eine Versorgungszusage des Arbeitgebers tritt. Dadurch wird der Arbeitsentgeltanspruch entsprechend gemindert. Die Vereinbarung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen (siehe § 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 10 und 11 Beitragsverfahrensverordnung – BVV).

Anspruch auf Entgeltumwandlung

Einen Anspruch auf Entgeltumwandlung haben Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Beschäftigung bei einem Arbeitgeber in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind (§ 17 Abs. 1 BetrAVG). Nicht pflichtversicherte Beschäftigte haben demzufolge grundsätzlich keinen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Allerdings wird eine laufende Entgeltumwandlung auch dann als zulässig erachtet, wenn dadurch das Bruttoarbeitsentgelt unter die Geringfügigkeitsgrenze sinkt und die Beschäftigung somit versicherungsfrei wird. Deshalb ist eine Entgeltumwandlung auch in einer von vornherein

3 Welche Zusagen kann der Arbeitgeber treffen?

versicherungsfrei ausgeübten geringfügig entlohnten Beschäftigung möglich.

Entgeltumwandlung und Tarifvorrang

Nach §17 Abs. 5 BetrAVG kann ein Entgeltumwandlungsanspruch in Bezug auf Entgeltansprüche, die auf einem Tarifvertrag beruhen, nur geltend gemacht werden, wenn dies durch den Tarifvertrag vorgesehen oder zugelassen ist (Tarifvorrang). „Vorgesehen“ bedeutet, dass der Tarifvertrag selbst die Entgeltumwandlung zulassen muss. „Zugelassen“ heißt, dass der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel enthalten muss, die die Entgeltumwandlung über Einzelverträge oder Betriebsvereinbarungen zulässt.

Entgeltumwandlung und regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt

Die Entgeltumwandlung vermindert das steuer- und beitragspflichtige Arbeitsentgelt im Rahmen der zulässigen Grenzen des §3 Nr. 63 EstG. Das entspricht bis zu 4 Prozent

der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West).

Die Minderung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts durch Entgeltumwandlung wirkt sich gleichermaßen bei der Ermittlung des für die Beurteilung der Krankenversicherungspflicht maßgebenden regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts aus. Die umgewandelten Entgeltbestandteile bleiben, soweit sie nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt gehören, auch bei der Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts außen vor.

Achtung: Arbeitnehmer, die wegen des Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei sind und deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt aufgrund einer Entgeltumwandlung die maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht mehr übersteigt, werden krankenversicherungspflichtig.

Versorgungsordnung – die Lösung



© Stefan Gieringer, Betriebswirt bAV (FH)

Die Krankenversicherungspflicht beginnt bei der Umwandlung von Einmalzahlungen mit dem Tag, an dem der Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung gegenüber seinem Arbeitgeber wirksam erklärt.

Aufgrund der notwendigen vorausschauenden Betrachtungsweise für die Feststellung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts gilt dies auch dann, wenn die Erklärung bereits erhebliche Zeit vor dem erstmaligen Beginn der Entgeltumwandlung abgegeben wird. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn bereits zu Beginn eines Kalenderjahrs die Umwandlung des im November oder Dezember zustehenden Weihnachtsgelds erklärt wird. Bei der Umwandlung von laufendem Arbeitsentgelt tritt die Krankenversicherungspflicht gegebenenfalls mit dem Monat ein, in dem erstmals laufendes Arbeitsentgelt umgewandelt wird.

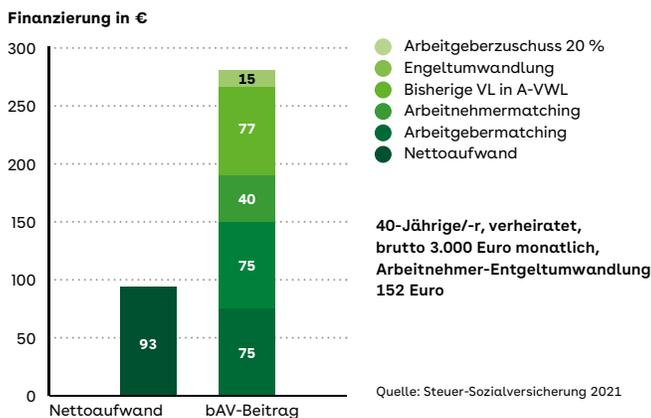
3.4 Ganzheitliche bAV-Konzeption

Entwicklung und Implementierung einer ganzheitlichen bAV-Konzeption in Form eines unternehmensindividuellen Versorgungswerks sind die wirtschaftlichste aller Lösungen.

Hierbei werden die typischen Fehler und Risiken der bAV vermieden und der Fokus wird auf die wirtschaftlichen Vorteile für die Arbeitnehmer gerichtet. Dies bewirkt eine hohe Akzeptanz des Versorgungswerks in der Belegschaft. Viele Mitarbeiter werden diese Möglichkeiten zu ihrem Vorteil nutzen und im Lauf der Jahre ein stattliches Versorgungskapital aufbauen.

Alte Zusagen werden nach einer Prüfung und nach eventuellen Änderungen in das neue Versorgungswerk integriert. Ein möglicher

Beispiel einer gemeinsamen Finanzierung/Direktversicherung – für alle Arbeitnehmer



3 Welche Zusagen kann der Arbeitgeber treffen?

Arbeitgeberzuschuss kann völlig unabhängig voneinander in die jeweiligen Bausteine integriert werden. Normalverdiener können ihre bAV mit der Direktversicherung durchführen. Besserverdiener im Unternehmen, in der Regel Führungskräfte, Meister und leitende Angestellte, können zusätzlich über eine Unterstützungskasse weitere steuer- und sozialversicherungsfreie Einzahlungen leisten. Eine mögliche Arbeitgeberfinanzierung kann zu unterschiedlichen Bedingungen in beiden Durchführungswegen stattfinden.

Durch Nutzung des Matchingmodells, Einbringung der bisher steuer- und sozialversicherungspflichtigen VL und weitere Entgeltumwandlung mit 20-prozentigem Arbeitgeberzuschuss entstehen dem Arbeitnehmer monatlich lediglich 106 Euro Nettoverzicht. In einem Jahr erhält er somit für 1.272 Euro Nettoverzicht einen Sparbeitrag in Höhe von

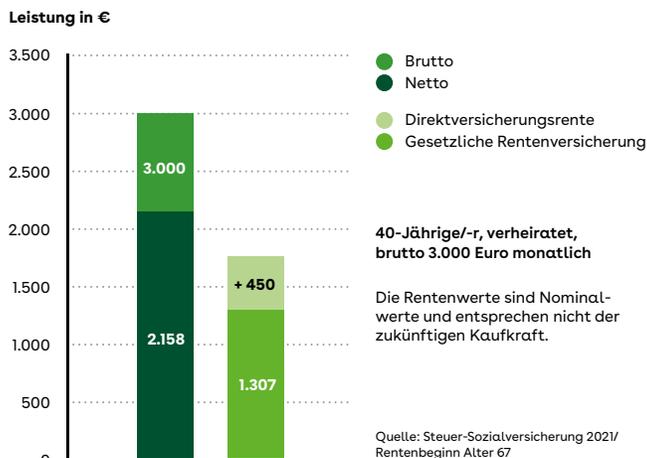
3.504 Euro. Dies entspricht einem Wirkungsgrad von fast 300 Prozent.

Durch ein solches Modell kann der Lebensstandard im Alter gesichert werden. Mit einem monatlichen Nettobeitrag von 106 Euro wird eine zukünftige Altersrente aus der bAV in Höhe von circa 450 Euro möglich: eine klassische Win-win-Situation für alle Beteiligten.

Seit 1. Januar 2019 besteht ein gesetzlicher Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von mindestens 15 Prozent. Dies gilt bei Neuzusagen bis zu einem Gesamtbeitrag von 3.504 Euro in 2023 in den versicherungsförderigen Durchführungswegen.

Die Höhe des Vorsorgebeitrags ist auch eine Frage der individuellen Einkommensverhältnisse.

Modell Alterssicherung



Nettoaufwand – Beitrag 100 Euro + 15 Prozent Arbeitgeberzuschuss

Arbeitnehmer	Familienstand Steuerklasse Verdienst pro Monat in Euro	Ihre Eigen- beteiligung pro Monat in Euro	Förde- rung pro Monat* in Euro	Ihr Vorsor- gebeitrag pro Monat in Euro	Ihr Arbeitge- berzuschuss pro Monat in Euro 15 %	Gesamt- beitrag pro Monat in Euro	Wirkungs- grad
	Alleinstehend Vollzeitkraft Steuerklasse I 2.500 brutto	57,26	⊕ 42,74	⊖ 100	⊕ 15	⊖ 115	200,84 %
	Geschieden 1 Kind, Vollzeit- kraft Steuerklasse II 2.100 brutto	60,19	⊕ 39,81	⊖ 100	⊕ 15	⊖ 115	191,06 %
	Verheiratet 2 Kinder, Voll- zeitkraft Steuerklasse III 2.500 brutto	65,18	⊕ 34,82	⊖ 100	⊕ 15	⊖ 115	176,43 %
	Verheiratet Doppelverdiener Vollzeitkraft Steuerklasse IV 2.500 brutto	57,26	⊕ 42,74	⊖ 100	⊕ 15	⊖ 115	200,84 %
	Verheiratet 1 Kind Teilzeitkraft Steuerklasse V 1.200 brutto	63,58	⊕ 36,42	⊖ 100	⊕ 15	⊖ 115	180,87 %

100 Euro Entgeltumwandlung im Monat, Arbeitnehmer, kirchensteuerpflichtig, Krankenversicherungsbeitrag 15,7 %, Steuertabelle 2022

* Einsparungen bei Lohnsteuer und Sozialabgaben

Diese Beispiele zeigen die Attraktivität der Entgeltumwandlung in bAV. Die nicht genutzte Förderung (Steuer- und Sozialabgabener-sparnis plus Arbeitgeberzuschuss) bedeutet einen Totalverlust in der jeweiligen Höhe.

Beispiel: Leistet ein verheirateter Arbeit-nehmer (Steuerklasse III) mit zwei Kindern und einem Bruttoeinkommen von 2.500 Euro einen

monatlichen Beitrag von 200 Euro, entspricht die Förderung plus Arbeitgeberzuschuss 98,63 Euro monatlich, 1.183,56 Euro jährlich und 35.507 Euro bei 30 Jahren Beitrags-zahlung. Nutzt er die bAV nicht, ginge ihm dieser Betrag für seine zukünftige Altersrente verloren.

3 Welche Zusagen kann der Arbeitgeber treffen?

Nettoaufwand – Beitrag 200 Euro + 15 Prozent Arbeitgeberzuschuss

Arbeitnehmer	Familienstand Steuerklasse Verdienst pro Monat in Euro	Ihre Eigen- beteiligung pro Monat in Euro	Förde- rung pro Monat* in Euro	Ihr Vorsor- gebeitrag pro Monat in Euro	Ihr Arbeitge- berzuschuss pro Monat in Euro 15 %	Gesamt- beitrag pro Monat in Euro	Wirkungs- grad
	Alleinstehend Vollzeitkraft Steuerklasse I 2.500 brutto	114,76	⊕ 85,24 ⊖ 200		⊕ 30 ⊖ 230	230	200,42 %
	Geschieden 1 Kind, Vollzeit- kraft, Steuerklasse II 2.100 brutto	121,96	⊕ 78,04 ⊖ 200		⊕ 30 ⊖ 230	230	188,59 %
	Verheiratet 2 Kinder, Voll- zeitkraft Steuerklasse III 2.500 brutto	131,37	⊕ 68,63 ⊖ 200		⊕ 30 ⊖ 230	230	175,08 %
	Verheiratet Doppelverdiener Vollzeitkraft Steuerklasse IV 2.500 brutto	114,76	⊕ 85,24 ⊖ 200		⊕ 30 ⊖ 230	230	200,42 %
	Verheiratet 1 Kind Teilzeitkraft Steuerklasse V 1.200 brutto	127,20	⊕ 72,80 ⊖ 200		⊕ 30 ⊖ 230	230	180,82 %

200 Euro Entgeltumwandlung im Monat, Arbeitnehmer, kirchensteuerpflichtig, Krankenversicherungsbeitrag 15,7 %, Steuertabelle 2022

* Einsparungen bei Lohnsteuer und Sozialabgaben

Übrigens: Bei Führungskräften mit einem monatlichen Bruttoeinkommen von 6.000 Euro in Steuerklasse I und einem monatlichen Beitrag von 500 Euro beziffert sich der Totalverlust in 30 Jahren auf 120.355 Euro.

Der Gehaltsrechner der AOK verschafft Ihnen blitzschnell Orientierung über die aktuelle Höhe der Abzüge. Darüber hinaus können Sie die Netto- und Bruttoberechnungen als PDF oder Excel-Tabelle exportieren. Nutzen Sie den Gehaltsrechner unter: aok.de/fk/tools

Nettoaufwand – Beitrag 500 Euro ohne Arbeitgeberzuschuss

Arbeitnehmer	Familienstand Steuerklasse Verdienst pro Monat in Euro	Ihre Eigen- beteiligung pro Monat in Euro	Förderung pro Monat* in Euro	Ihr Vorsorgebei- trag pro Monat in Euro	Wirkungsgrad
	Alleinstehend Vollzeitkraft Steuerklasse I 4.000 brutto	308,59	⊕ 191,41	⊖ 500	162,03%
	Alleinstehend Vollzeitkraft Steuerklasse I 6.000 brutto	281,48	⊕ 218,52	⊖ 500	177,63%
	Verheiratet Vollzeitkraft Steuerklasse III 4.000 brutto	339,01	⊕ 160,99	⊖ 500	147,49%
	Verheiratet Vollzeitkraft Steuerklasse III 6.000 brutto	335,06	⊕ 164,94	⊖ 500	149,23%

500 Euro Entgeltumwandlung im Monat, Arbeitnehmer, kirchensteuerpflichtig, Krankenversicherungsbeitrag 15,7%, Steuertabelle 2022

* Einsparungen bei Lohnsteuer und Sozialabgaben

3.5 Rolle der Arbeitgeberbeteiligung

Die europäischen Nachbarn, wie zum Beispiel die Niederlande oder Dänemark, zeigen eindrucksvoll, zu welchen Leistungen eine gemeinsam finanzierte bAV führen kann. Eine signifikante Arbeitgeberfinanzierung wird sich für Unternehmen in jedem Fall lohnen: Die Belegschaft wird von Jahr zu Jahr älter und deshalb immer mehr Wert auf eine zusätzliche Altersversorgung legen. Für viele Branchen mit Fachkräftemangel stellen bAV-Leistungen bereits heute ein wirksames Mittel zur Mitarbeiterbindung und zur Werbung um Neueinstellungen dar. Sie können des Weiteren auch dazu dienen, Abwerbungen zu verhindern und Fluktuationsquoten zu minimieren.

Hinzu kommt, dass Versorgungslohn anstatt Bruttolohn aufgrund der massiven Rentenprobleme zukünftig eine viel stärkere Akzeptanz erfahren muss als heute. Insbesondere besser verdienende Arbeitnehmer werden bAV-Leistungen deutlich stärker nachfragen.

Für die Arbeitgeberbeteiligung bieten sich einige Möglichkeiten an. Jeder Arbeitgeber kann die richtigen Instrumente für seine Ziele und Bedürfnisse finden, zum Beispiel

- die Weitergabe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge durch Zuschuss,
- einen Arbeitgeberzuschuss in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeit,
- einen Arbeitgeberzuschuss nach Gruppen gestaffelt, etwa für Meister oder leitende Angestellte,
- eine vollständig durch den Arbeitgeber finanzierte bAV mit oder ohne vertragliche Unverfallbarkeitsregelung.

Matching-Modelle

Für die meisten Betriebe mit qualifizierten Arbeitnehmern bieten sich Matching-Modelle in der bAV an. Diese bestehen aus einem Arbeitgeberzuschuss, der in der Höhe abhängig von der Eigenbeteiligung des Arbeitnehmers ist. Wandelt der Arbeitnehmer beispielsweise 100 Euro pro Monat vom Entgelt um, beteiligt sich der Arbeitgeber mit weiteren 50 Euro pro Monat. Wandelt der Arbeitnehmer 150 Euro pro Monat um, erhält er eine Arbeitgeberbeteiligung von 75 Euro pro Monat. Dies führt in der Regel zu hohen Teilnahmequoten in der bAV und vor allem zu auskömmlichen Versorgungsleistungen im Alter.

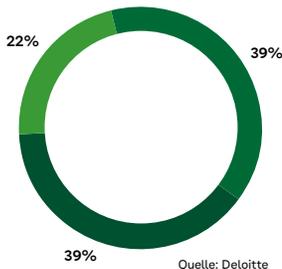
Achtung: In vielen Betrieben wird das wertvolle Potenzial der bAV nicht genutzt. Ein konstruktives Gespräch über die Gestaltungsmöglichkeiten sowie über das jeweilige Für und Wider ist eine wichtige Voraussetzung, um das „lästige Übel“ bAV in ein Vergütungsinstrument mit positiven Folgen für das Unternehmen und sein Betriebsklima zu verwandeln. Die Arbeitnehmer erhalten zudem jedes Jahr Kontoauszüge über ihre „Betriebsrente“. Mit zunehmendem Alter und der damit näher rückenden „Betriebsrente“ werden die Arbeitnehmer diese Leistungen immer mehr zu würdigen wissen.

3.6 Versorgungsordnung

In einer Versorgungsordnung werden alle arbeitsrechtlich relevanten Belange zur bAV in einem Unternehmen geregelt. Sie wird individuell gestaltet und legt die entsprechenden Regeln für den Arbeitgeber und die Arbeitnehmer fest. Das schafft Vertrauen auf der einen und Sicherheit auf der anderen Seite.

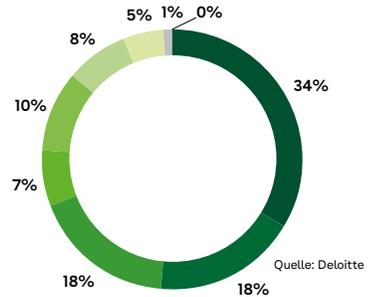
Arbeitgeber tragen mit ihrem Engagement maßgeblich zum Gelingen einer bAV bei

Würden Sie bei einem etwaigen Jobwechsel auf eine vom Arbeitgeber finanzierte bAV achten?



Die aktuelle Studie von Deloitte untermauert die Erkenntnis, dass eine attraktive betriebliche Altersversorgung zukünftig immer wichtiger wird, um neue Mitarbeiter zu finden. Bereits heute sagen knapp 80 Prozent der Arbeitnehmer, dass sie darauf achten würden. Insbesondere das Engagement des Arbeitgebers überzeugt Arbeitnehmer am meisten, dicht gefolgt von steuerlichen Vorteilen und dem Vorsorgegedanken.

Welches Argument hat Sie letztendlich von der Entgeltumwandlung am meisten überzeugt?



- Ja, sehr wichtig
- Ja, aber nicht so wichtig
- Nein

- Zuschuss des Arbeitgebers
- Steuervorteil
- Vorsorgegedanke
- Geringe Kosten
- Hohe Sicherheit
- Gute Renditen
- Einfache Nutzung
- Hohe Garantien
- Sonstige

Inhalt und Regelungen einer Versorgungsordnung:

- Die richtige Zusage
- Die richtigen Durchführungswege
- Die richtigen Versorgungsträger
- Die richtigen Kapitalanlagemodelle
- Berechtigter Personenkreis
- Arbeitgeberbeteiligung
- Unverfallbarkeitsregelungen
- Regelungen für entgeltfreie Zeiten der Arbeitnehmer
- Und vieles mehr

Achtung: Die meisten Fehler in der bAV passieren, weil keine klaren Regelungen bestehen. Ein großer Teil dieser Fehler kann mit einer Versorgungsordnung vermieden werden. In den meisten Fällen kostet die Erstellung einer solchen Versorgungsordnung etwa 1.000 bis 2.000 Euro. Selbst der kleinste

Haftungsfall in der bAV schlägt in der Regel mit einem Vielfachen zu Buche.

Die Erstellung einer Versorgungsordnung ist allerdings unstrittig Rechtsberatung. Die zu treffenden Regelungen im arbeitsrechtlichen Sinn sollten Juristen mit bAV-Spezialisierung überlassen werden. Sie haften im Übrigen auch für die Richtigkeit dieses Regelwerks und sind durch eine berufsständische Haftpflichtversicherung abgesichert. Zugegeben: Eine bAV ist mitunter kompliziert und mit Risiken verbunden. Doch mit dem Willen, den/die richtigen Versorgungsträger, den richtigen Berater und das im Rahmen der finanziellen Möglichkeiten bestmögliche Zuschussmodell für die eigenen Mitarbeiter auszuwählen, kann jeder Arbeitgeber von bAV profitieren.

4 Welche Durchführungswege gibt es?

In der bAV gibt es mittelbare und unmittelbare Durchführungswege.

Im unmittelbaren Durchführungswege wird die bAV einschließlich ihrer Finanzierung innerhalb des Unternehmens und damit auch mit Bilanzberührung durchgeführt. Bei den mittelbaren Durchführungswegen bedient sich der Arbeitgeber eines Dritten, der die zugesagte Versorgung erbringen soll. Hierbei wird nochmals zwischen versicherungsförmigen und nicht versicherungsförmigen Durchführungswegen unterschieden.

4.1 Versicherungsförmige Durchführungswege

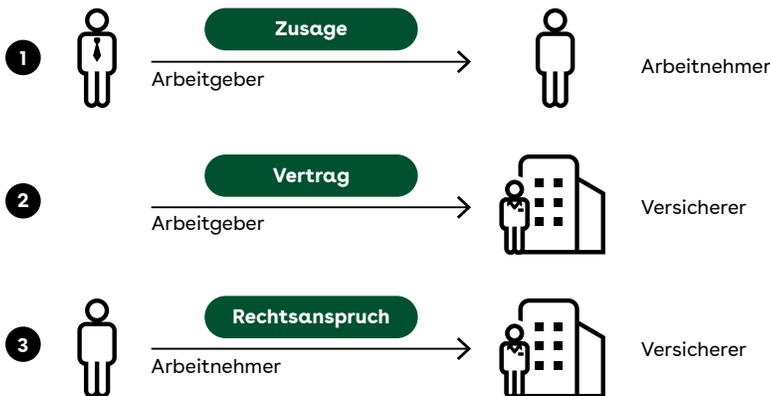
Die versicherungsförmigen Durchführungswege definieren sich durch folgende Merkmale:

- Die maximale Einzahlung ist begrenzt auf 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG RV West). Aktuell in 2023 sind das 584 Euro pro Monat beziehungsweise 7.008 Euro jährlich.
- Alle drei Durchführungswege sind im Rahmen der seit 2005 gesetzlich festgelegten Portabilität auf einen Nachfolgearbeitgeber übertragbar.
- Seit 2018 gilt: Eine bisherige Nutzung des §40b EStG („alte“ Direktversicherung) mindert die maximale Einzahlung von 8 Prozent der BBG RV West.

Durchführungsweg	Zusage	Finanzierungsform	Zusageform
Direktversicherung	mittelbar	versicherungsförmig	Beitragsorientierte Leistungszusage/Beitragszusage mit Mindestleistung
Pensionskasse	mittelbar	versicherungsförmig	Beitragsorientierte Leistungszusage/Beitragszusage mit Mindestleistung
Pensionsfonds	mittelbar	versicherungsförmig	Beitragsorientierte Leistungszusage/Beitragszusage mit Mindestleistung
Pensionszusage	unmittelbar	nicht versicherungsförmig	(Beitragsorientierte) Leistungszusage
U-Kasse	mittelbar	nicht versicherungsförmig	(Beitragsorientierte) Leistungszusage

	Direktversicherung	Pensionskasse	Pensionsfonds
Rentenleistung lebenslang	Ja	Ja	Ja
Kapitalleistung max.	100%	100%	30%
PSV-Beitragspflicht	Nein	Nein	Ja/20%
Portabilität	Ja	Ja	Ja
Private Übernahme	Ja	Ja	Ja

Rechtsbeziehungen im Durchführungswege Direktversicherung



Der Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer die arbeitsrechtliche Zusage. Für die Finanzierung schließt der Arbeitgeber eine Versicherung ab. Der Arbeitnehmer stellt im Versicherungsvertrag das versicherte Risiko dar und wird bei Entgeltumwandlung gesetzlich sofort unwiderruflich bezugsberechtigt. Der Anspruch auf Leistung steht dem Arbeitnehmer gemäß §1b BetrAVG direkt gegen den Versicherer zu.

Vergleich der versicherungsförmigen Durchführungswege

Die Direktversicherung empfiehlt sich aus folgenden Gründen:

- Etablierter Durchführungswege in der Entgeltumwandlung
- Kein Auffüllungsrisiko des Arbeitgebers bei beitragsorientierter Leistungszusage
- Private Weiterführung ohne negative Merkmale möglich

4 Welche Durchführungswege gibt es?

- Rückübertragung vom Privatvertrag in eine Direktversicherung möglich, zum Beispiel nach Arbeitslosigkeit
- Wahlrecht zwischen lebenslanger Rente und bis zu 100 Prozent Kapitalabfindung
- Keine Zusatzkosten für den Arbeitgeber

Achtung, Beratungsfehler:

Seit Januar 2018 ermöglicht das Betriebsrentenstärkungsgesetz die Aufstockung der Beiträge um weitere 4 Prozent der BBG RV West auf insgesamt 8 Prozent der BBG RV West. Diese weiteren Einzahlungen von 4 Prozent im Rahmen der Erweiterung des § 3 Nr. 63 EStG (maximal 3.504 in 2023) sind steuerfrei, aber sozialversicherungspflichtig. Bei Rentenbeginn wird deshalb die Auszahlung (Kapital oder Rente) mit gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen belastet. Das heißt, dass für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer eine doppelte Belastung entsteht. Die Nutzung dieser neuen erhöhten Einzahlungsmöglichkeit ist deshalb nur privat krankenversicherten Arbeitnehmern zu empfehlen.

Die Pensionskasse scheidet aus folgenden Gründen aus:

- Pensionskasse leistet erst bei Wegfall des Erwerbseinkommens (§ 232 (1) Nr. 2 Versicherungsaufsichtsgesetz, VAG)
- Auffüllungsrisiko des Arbeitgebers bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung
- Problematische Kapitalanlagesituation (aktuelle Geschäftsberichte lesen!)
- Auffüllungsrisiko des Arbeitgebers bei Bestehen einer Sanierungsklausel

Der Pensionsfonds scheidet ebenfalls aus, weil

- zusätzliche Kosten für den Arbeitgeber entstehen (Beitragspflicht zum Pensionsversicherungsverein, PSV),
- nur eine maximale 30-Prozent-Kapitalauszahlung zum Rentenbeginn möglich ist,

- die Kapitalanlage in den meisten Fällen ein Versicherungstarif ist.

Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG

Für Beiträge des Arbeitgebers in den versicherungsförmigen Durchführungsweisen (Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) zum Aufbau einer kapitalgedeckten bAV besteht Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG, soweit sie im Kalenderjahr 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (2023: 7.008 Euro jährlich beziehungsweise 584 monatlich) nicht übersteigen. Dies gilt auch in Fällen der Entgeltumwandlung.

Die Steuerfreiheit von Beiträgen des Arbeitgebers an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung setzt ein bestehendes erstes Dienstverhältnis voraus. Hat ein Arbeitnehmer nebeneinander mehrere Dienstverhältnisse, kommt die Steuerfreistellung nur für Beitragszahlungen des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis in Betracht. Unter einem ersten Dienstverhältnis sind alle Beschäftigungen zu verstehen, für die die Lohnsteuer nicht nach der Steuerklasse VI zu erheben ist. Ein erstes Dienstverhältnis kann auch vorliegen, wenn eine geringfügige oder kurzfristige Beschäftigung ausgeübt wird und der Arbeitslohn hierfür pauschal mit 2, 5, 20 oder 25 Prozent besteuert wird.

Was sonst noch zu beachten ist:

Der Steuerfreibetrag von 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung gilt bundesweit einheitlich – unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz beziehungsweise seinen Beschäftigungsort in den alten oder in den neuen Bundesländern hat.

Die Steuerbefreiung gilt nicht nur für Beiträge zugunsten von rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmern, sondern grundsätzlich für alle Arbeitnehmer im steuerlichen Sinn. Sie kann also auch bei Beiträgen zugunsten von geringfügig Beschäftigten, des beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführers einer GmbH oder eines im Betrieb mitarbeitenden Ehegatten in Anspruch genommen werden.

Die Steuerfreiheit von Beiträgen des Arbeitgebers zugunsten von bAV ist in allen drei Durchführungsweisen (Pensionsfonds, Pensionskasse, Direktversicherung) auf Versorgungszusagen beschränkt, die eine Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung in Form einer lebenslangen Rente oder eines Auszahlungsplans mit anschließender lebenslanger Teilkapitalverrentung vorsehen.

Bei dem steuerfreien Höchstbetrag des § 3 Nr. 63 EStG handelt es sich um einen Jahresbetrag. Eine Kürzung des Höchstbetrags ist daher nicht vorzunehmen, wenn das Arbeitsverhältnis nicht während des ganzen Jahres bestanden hat oder nicht für das ganze Jahr Beiträge gezahlt werden.

Zu beachten ist ferner, dass der steuerfreie Höchstbetrag je Arbeitgeber gilt. Bei einem Arbeitgeberwechsel im Lauf des Kalenderjahrs kann der steuerfreie Höchstbetrag – bei entsprechenden Beitragsleistungen beider Arbeitgeber – erneut in Anspruch genommen werden. Diese vorteilhafte Regelung gilt auch in der Sozialversicherung: Eine mögliche Mehrfachgewährung der Steuerfreiheit bei einem Arbeitgeberwechsel wird auch für die Frage der Beitragsfreiheit sozialversicherungsrechtlich übernommen.

Wurde der Jahressteuerfreibetrag nach § 3 Nr. 63 EStG monatlich nur mit 1/12 berücksichtigt und bestand die Beschäftigung nicht im ganzen Jahr, muss der Freibetrag dennoch in voller Höhe in Anspruch genommen werden. Stellt der Arbeitgeber vor der Übermittlung oder Erteilung der Lohnsteuerbescheinigung fest, dass die Steuerfreiheit durch die monatlichen Teilbeträge nicht in vollem Umfang ausgeschöpft worden ist, muss eine gegebenenfalls vorgenommene Besteuerung der Beiträge rückgängig gemacht werden. Für den Bereich der Sozialversicherung ist eine Übertragung nicht ausgeschöpfter steuerfreier Beträge auf abgelaufene Entgeltabrechnungszeiträume nicht zulässig, da in abgewickelte Versicherungsverhältnisse nicht mehr rückwirkend eingegriffen werden darf.

4 Welche Durchführungswege gibt es?

	U-Kasse	Pensionszusage
Rentenleistung lebenslang	Ja	Ja
Kapitalleistung max.	100 %	100 %
PSV-Beitragspflicht	Ja	Ja
Portabilität	Nein	Nein
Private Übernahme	Nein	Nein
Bilanz	Bilanzneutral	Bilanzberührend
Zusage	Mittelbar	Unmittelbar
Finanzierung	Extern	Intern

4.2 Nicht versicherungsförmige Durchführungswege

Die Unterstützungskasse empfiehlt sich als bilanzneutraler Durchführungsweg mit weitreichenden Gestaltungsmöglichkeiten. Eine Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, meist in der Rechtsform eines eingetragenen Vereins mit Befreiung von der Körperschaftsteuerpflicht. Diese Steuerfreiheit stellt jedoch einige Anforderungen an eine Unterstützungskassenversorgung. Die Finanzverwaltung stellt von der richtigen Zusage über die richtige Gewinnverwendungsform bis hin zum zulässigen Kassenvermögen hohe Anforderungen an die sorgfältige Durchführung.

Unterstützungskassen sind privatwirtschaftliche Einrichtungen und unterliegen keiner staatlichen Aufsicht. Deshalb ergibt sich im Gegensatz zur Direktversicherung kein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers an die Unterstützungskasse. Die arbeitsrechtliche Zusage des Arbeitgebers schützt den Arbeitnehmer bezie-

ungsweise den Versorgungsberechtigten. Es ist daher dringend zu empfehlen, eine etablierte und seriöse Unterstützungskasse für die Durchführung zu wählen.

Bei der Finanzierung von Unterstützungskassenversorgungen unterscheidet man zwischen

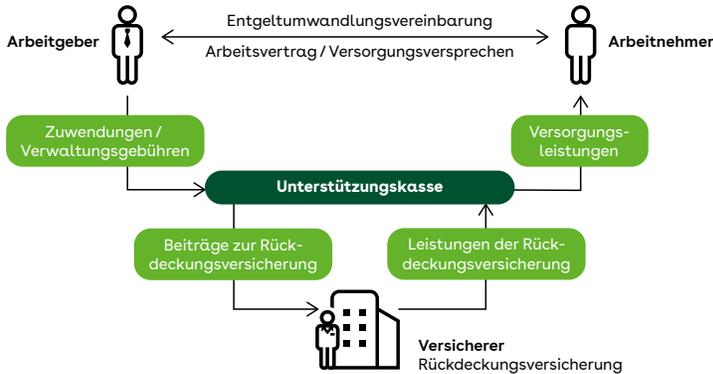
- pauschal dotierter U-Kasse und
- kongruent rückgedeckter U-Kasse.

Die kongruent rückgedeckte Unterstützungskassenversorgung wird gleichlaufend zur Zusage rückgedeckt. Die Unterstützungskasse schließt hierfür zur Finanzierung der Zusage eine Rentenversicherung für den Arbeitnehmer ab und entrichtet die Beiträge. Die Unterstützungskasse ist Versicherungsnehmer.

Wichtig!

In einer U-Kassen-Versorgung können in der Satzung und im Leistungsplan alle (zukünftigen) Bedürfnisse des Arbeitgebers und der Arbeitnehmer abgebildet werden. Insbesondere die Trennung der Leistungsphase von der Anwartschaftsphase ermöglicht einen freien Handlungsspielraum, der in anderen Durchführungswegen unmöglich ist.

Funktionsweise der kongruent rückgedeckten Unterstützungskasse



Pauschal dotierte Unterstützungskasse

Pauschal dotierte Unterstützungskassen kommen aufgrund der Langfristigkeit von bAV nur für die wenigsten mittelständischen Unternehmen in Betracht. Bei genauer Prüfung aller Umstände und Gefahrenpotenziale für den Arbeitgeber relativiert sich der positive Innenfinanzierungseffekt sehr schnell. Die Einschränkung von steuerlich begünstigten Zuwendungen durch die Begrenzung des Dotierungsrahmens auf die zweifache Jahresaltersrente innerhalb von acht Jahren zeigt die Grenzen dieser Versorgung schnell auf. Auch die Begrenzung der steuerlich abzugsfähigen Zuwendung (auf den Rückstellungswert der Steuerbilanz) in der Leistungsphase sollte bedacht und kalkuliert werden.

Vergleich der nicht versicherungsförmigen Durchführungswege

Die Pensionszusage

Bei den nicht versicherungsförmigen Durchführungsweisen scheidet die Pensionszusage/ Direktzusage in der Regel wegen ihrer Bilanzberührung aus.

Die notwendigen Rückstellungen zur Finanzierung der Versorgungszusage erhöhen die bilanziellen Verbindlichkeiten. Trotz Saldierungsmöglichkeit in der Handelsbilanz mit den Aktivwerten der Versorgung entstehen unerwünschte Auswirkungen wie zum Beispiel ein schlechteres Rating beziehungsweise Scoring.

Ebenso sind weitere Kosten zu kalkulieren, etwa Beiträge zum Pensions-Sicherungs-Verein (auch in der Rentenphase) und jährliche versicherungsmathematische Gutachten (jährliche Rückstellung) sowohl für die Handelsbilanz als auch für die Steuerbilanz.

Die Unterstützungskasse

Die Unterstützungskasse empfiehlt sich vor allem für die Versorgung von:

- Vorständen und Führungskräften
- Leitenden Angestellten und Meistern
- Geschäftsführern
- Gesellschafter-Geschäftsführern

Die Kostenbelastung des Arbeitgebers mit Verwaltungskosten und Beiträgen für den

4 Welche Durchführungswege gibt es?

Pensions-Sicherungs-Verein bleibt überschaubar, muss jedoch klar angesprochen und kalkuliert werden.

Ganz besonders eignet sie sich für die Versorgung von Gesellschafter-Geschäftsführern. Sie stehen nicht unter dem Schutz des Betriebsrentengesetzes, daher sind auch keine PSV-Beiträge zu entrichten.

Achtung: Für Gesellschafter-Geschäftsführer gelten auch bei der Entgeltumwandlung die strengen Regelungen der Finanzverwaltung hinsichtlich des Fremdvergleichs zum Beispiel Wartezeit, Probezeit, der Erdienbarkeit und der zivilrechtlichen Wirksamkeit.

4.3 Wahl des optimalen Durchführungswegs

Die Entscheidung für den optimalen Durchführungsweg bedingt einen genauen Blick auf die Belegschaft des Unternehmens. Insbesondere das Alter, das Lohnniveau, der Qualifizierungsgrad und die Höhe der Fluktuation sind dabei entscheidend.

Zur Umsetzung des Entgeltumwandlungsanspruchs empfiehlt sich der Durchführungsweg Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG. Besonders hervorzuheben ist die Tatsache, dass sich der Arbeitgeber vollumfänglich entschulden kann, wenn der Arbeitnehmer das Unternehmen verlässt. Dies ist durch die richtige Anwendung der versicherungsförmigen Lösung nach § 2 BetrAVG möglich.

Folgende Eigenschaften qualifizieren die Direktversicherung als erste Wahl:

- Beitragshöhe von steuer- und sozialversicherungsfreien 4 Prozent der BBG RV West ist meist ausreichend für Normalverdiener

- Minimale Kosten und Verwaltungsaufwendungen
- Sozialversicherungsersparnis für Arbeitnehmer
- Aufwandsneutraler gesetzlicher Mindestzuschuss von 15 Prozent – Arbeitgeber spart Sozialversicherung der Entgeltumwandlung
- Schuldbefreiung des Arbeitgebers bei Ausscheiden des Arbeitnehmers (versicherungsförmige Lösung nach § 2 BetrAVG)
- Gesetzlicher Direktanspruch des Arbeitnehmers an den Versicherer

Für die weitere Versorgung von Arbeitnehmern, insbesondere die Versorgung von leitenden Angestellten und Führungskräften, empfiehlt sich die rückgedeckte Unterstützungskasse.

Folgende Merkmale machen eine Unterstützungskassen-Versorgung attraktiv:

- Bilanzneutraler Durchführungsweg
- Zusätzliche steuer- und sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung von weiteren 4 Prozent der BBG der gesetzlichen Rentenversicherung möglich
- Arbeitgeberfinanzierte Beiträge sind unbegrenzt steuerfrei und sozialversicherungsfrei
- Unbegrenzte Entgeltumwandlung möglich (wichtig für Vorstands- und Führungskräfteversorgungen; gilt auch für Gesellschafter-Geschäftsführer)

Ein offenes Wort an dieser Stelle

Unterstützungskassen-Versorgungen eignen sich nicht für die gesamte Belegschaft, weil diverse gesetzliche Vorgaben und weitere Kosten dagegensprechen können. Die beiden wichtigsten Aspekte sind dabei die fehlende Portabilität (kein versicherungsförmiger Durchführungsweg) und die gesetzlich vorgeschriebenen Insolvenzschutzkosten des

Arbeitgebers (Beiträge zum Pensions-Sicherungs-Verein [PSV]).

Daraus folgt die Verpflichtung des Arbeitgebers, eine solche Versorgung eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers mindestens bis zu seinem Renteneintritt zu verwalten und darüber hinaus jedes Jahr die fälligen PSV-Beiträge zu entrichten.

Parallele Nutzung mehrerer Durchführungswege

Werden mehrere Durchführungswege nebeneinander praktiziert, gelten für jeden Durchführungsweg die in den Gesetzen oder Verordnungen genannten Grenzen.

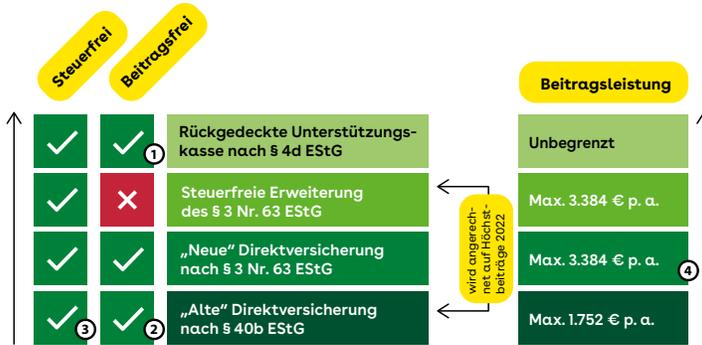
Durchführungswege im Überblick

Durchführungsweg	Max. Einzahlung pro Jahr	Finanzierungsdauer	Beitragshöhe	Zusatzkosten	Zielgruppe
Pensionszusage nach §6a EStG	Teilwerte nach vers.-math. Gutachten	Jährlich, bis Ausfinanzierung erreicht ist	Gemäß vers.-math. Gutachten	PSV-Beiträge + Gutachterkosten	Geschäftsführer (GF), Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF)
U-Kasse pauschal dotiert nach §4d EStG	Max. 2,5% der zugesagten Leistungen	Max. 8 Jahre, abhängig von der Ertragslage	Gleichbleibend	PSV-Beiträge + Gutachterkosten	Spezieller Bedarf bei kapitalstarken Mittelstandsbetrieben
U-Kasse rückgedeckt nach §4d EStG	Unbegrenzte Beiträge möglich	Jährlich bis Renteneintritt	Gleichbleibend oder steigend	PSV-Beiträge	Leitende Angestellte, Führungskräfte, GF/GGF
„Alte“ Direktversicherung nach §4b EStG	Max. 1.752 € pro Jahr	Jährlich bis Renteneintritt	Flexibel		Altverträge vor 2005
Direktversicherung nach §4b EStG	Max. 8% der BBG RV West gemäß §3 Nr. 63 EStG	Jährlich bis Renteneintritt	Flexibel		Alle Arbeitnehmer
Pensionsfonds nach §4e EStG	Max. 8% der BBG RV West gemäß §3 Nr. 63 EStG	Jährlich bis Renteneintritt	Flexibel	PSV-Beiträge	Arbeitnehmer
Pensionskasse nach §4c EStG	Max. 8% der BBG RV West gemäß §3 Nr. 63 EStG	Jährlich bis Renteneintritt	Flexibel		Arbeitnehmer

Legende: BBG – Beitragsbemessungsgrenze/RV West – allg. gesetzliche Rentenversicherung/EStG – Einkommensteuergesetz/PSV – Pensions-Sicherungs-Verein/U-Kasse – Unterstützungskasse

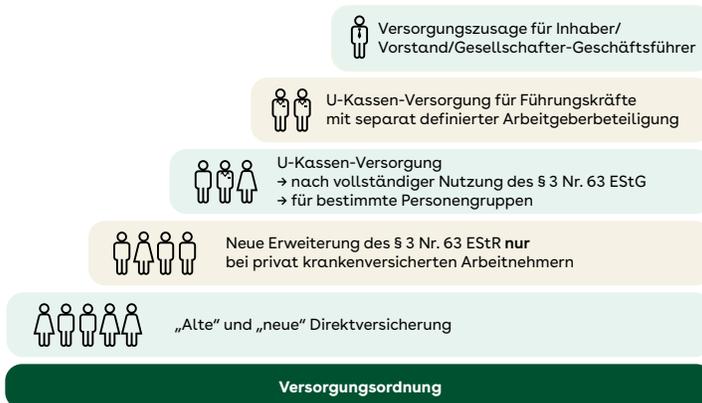
4 Welche Durchführungswege gibt es?

Durchführungswege – richtig umgesetzt



- ① Zusätzlich bis 4 % der BBG RV West bei Entgeltumwandlung/bei Arbeitgeberfinanzierung immer beitragsfrei zur Sozialversicherung
- ② Bei Finanzierung aus Sonderzahlung, z. B. Weihnachtsgeld/bei Arbeitgeberfinanzierung, immer beitragsfrei zur Sozialversicherung
- ③ Pauschalsteuerpflicht von 20 %; evtl. zzgl. Solzuschlag und Kirchensteuer
- ④ Höchstwert für 2022

Durchführungswege und Personengruppen





5 Beitragsrechtlicher Freibetrag seit 2020

Mit dem sogenannten GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz kommt der Gesetzgeber der in den letzten Jahren von den Versicherten verstärkt erhobenen Forderung nach, die Beitragslast aus Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) zu vermindern. Seit 2004 werden die Beiträge zur Krankenversicherung aus Versorgungsbezügen nach dem vollen allgemeinen Beitragssatz und seit 2015 zusätzlich nach dem vollen kassenindividuellen Zusatzbeitragssatz erhoben. Die damit verbundene Beitragslast verringert nach Auffassung des Gesetzgebers die Attraktivität von Betriebsrenten und stellt ein Hemmnis für den weiteren Auf- und Ausbau der bAV dar.

Um dieser Entwicklung entgegenzusteuern, wurde am 1. Januar 2020 für Leistungen der bAV an Versicherungspflichtige in der gesetzlichen Krankenversicherung zusätz-

lich zu der bereits bestehenden Freigrenze ein Freibetrag eingeführt, durch den ein Teil der Leistung oder die gesamte Leistung von der Beitragspflicht zur Krankenversicherung freigestellt wird.

Die neue Regelung wird nicht auf die Pflegeversicherung übertragen. Eine Entlastung bei den Betriebsrenten in der Pflegeversicherung, in der die Beitragsbelastung aus Betriebsrenten seit Einführung der Pflegeversicherung unverändert ist, wäre nach Auffassung des Gesetzgebers nicht sachgemäß. Damit sind bei Betriebsrenten abweichend von dem sonst üblicherweise geltenden Grundsatz „Pflegeversicherung folgt Krankenversicherung“ regelmäßig unterschiedlich hohe beitragspflichtige Einnahmen in der Kranken- und Pflegeversicherung zu berücksichtigen.

Beispiel: Ermittlung des beitragspflichtigen Versorgungsbezugs

Versorgungsbezug der bAV	400 €
Die Freigrenze (169,75 €) wird überschritten.	
Beitragspflichtige Einnahmen:	
Versorgungsbezug	400 €
Abzug des Freibetrags	- 169,75 €
Beitragspflichtiger Versorgungsbezug (Krankenversicherung)	= 230,25 €

5.1 Beitragspflichtiger Versorgungsbezug für Leistungen der bAV

Der Freibetrag ist der Höhe nach ausdrücklich begrenzt auf Renten der bAV („Betriebsrenten“), zu denen ebenso die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (einschließlich der kirchlichen Altersversorgung) sowie die hüttenknappschaftliche Zusatzversorgung gehören. Er ist nicht übertragbar auf andere Versorgungsbezugsarten wie zum Beispiel Versorgungsbezüge aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis oder aus einem Arbeitsverhältnis mit Anspruch auf Versorgung nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen oder andere Einnahmearten wie zum Beispiel Arbeitseinkommen.

Überschreiten die Versorgungsbezüge und das Arbeitseinkommen insgesamt im Monat die Mindesteinnahmegrenze (Freigrenze) von 1/20 der monatlichen Bezugsgröße (2023: 169,75 Euro), kann nur von Renten der bAV

(„Betriebsrenten“) seit 1. Januar 2020 ein Freibetrag in Höhe von 1/20 der monatlichen Bezugsgröße abgezogen werden.

Für die anderen Versorgungsbezugsarten oder Arbeitseinkommen bleibt die Rechtslage auch über den 31. Dezember 2019 hinaus unverändert, das heißt, es gilt weiterhin die Freigrenze, während der neue Freibetrag außer Ansatz bleibt. Diese anderen Versorgungsbezüge sind deshalb ab dem ersten Cent in voller Höhe beitragspflichtig, sobald die Freigrenze von 169,75 Euro (2023) überschritten wird.

Damit sind aus Versorgungsbezügen und Arbeitseinkommen auch dann Beiträge zu zahlen, wenn nach Abzug des Freibetrags von Betriebsrenten die Summe der Versorgungsbezüge und des Arbeitseinkommens die Freigrenze nicht übersteigt (vergleiche Beispiel Seite 43).

5.2 Begrenzung des beitragsrechtlichen Freibetrags auf versicherungspflichtige Mitglieder

Der neue Freibetrag wird in der freiwilligen Krankenversicherung – wie die bisherige Freigrenze auch – nicht für anwendbar erklärt. Anders als in der Pflichtversicherung gilt in der freiwilligen Krankenversicherung die Maxime, dass die Beitragsbelastung beziehungsweise Beitragsbemessung die gesamte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Mitglieds zu berücksichtigen hat. Die neue Regelung findet damit ausschließlich für krankenversicherungspflichtige Personen, ausgenommen die Personen in der Auffang-Versicherungspflicht nach §5 Abs. 1 Nr. 13 SGB V, Anwendung.

Bei Rentenantragstellern, die als Pflichtmitglieder gelten, werden die Beiträge wie bei freiwillig versicherten Mitgliedern bemessen. Rentenantragsteller, die unter bestimmten Voraussetzungen beitragsfrei sein können, haben jedoch Beiträge aus Versorgungsbezügen und Arbeitseinkommen zu zahlen. Für sie ist allerdings der Freibetrag bei Leistungen der bAV zu berücksichtigen.

Beispiel: Ermittlung des beitragspflichtigen Versorgungsbezugs

Versorgungsbezug der bAV	120 €	
sonstiger Versorgungsbezug	140 €	
	= 260 €	
Die Freigrenze (169,75 €) wird überschritten.		
Beitragspflichtige Einnahmen:	KV	PV
bAV	120 €	120 €
Abzug des Freibetrags	- 120 €	entfällt
	= 0	= 120 €
sonstiger Versorgungsbezug	140 €	140 €
gesamt	= 140 €	= 260 €

KV – gesetzliche Krankenversicherung

PV – gesetzliche Pflegeversicherung

6 Was bringt das Betriebsrentenstärkungsgesetz?

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) trat zum 1. Januar 2018 in Kraft. Es soll die weitere Verbreitung der bAV fördern. Die enthaltenen Maßnahmen und Veränderungen sind sowohl zur Förderung von bereits bestehender bAV als auch für das neue „Sozialpartner-Modell“ konzipiert. Die gesetzlichen Neuregelungen betreffen insbesondere das Arbeits- und Steuerrecht.

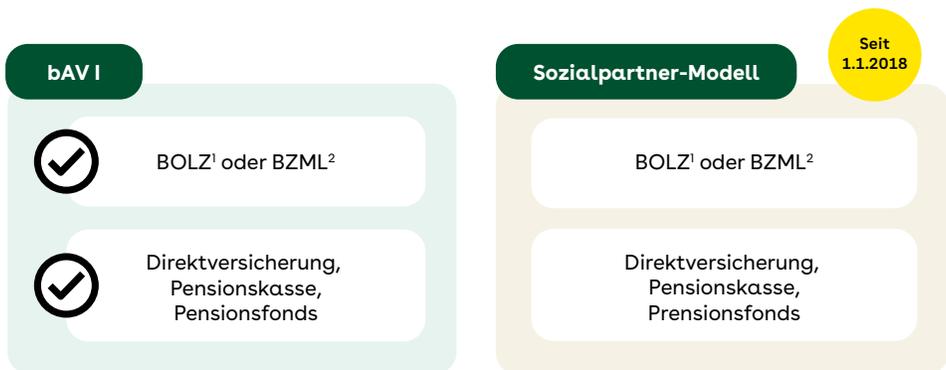
Die Neueinführung einer reinen Beitragszusage ohne Garantie und demzufolge auch ohne Subsidiärhaftung des Arbeitgebers im „Sozialpartner-Modell“ soll bei zukünftigem Niedrigzins-Szenario die weitere Verbreitung der bAV vorantreiben. Arbeitgeber und Gewerkschaften können es auf der Grundlage geänderter Tarifverträge beziehungs-

weise von Tariföffnungsklauseln durchführen. Hierfür sind jedoch neue Versorgungsträger zu gründen und eine Vielzahl von regulatorischen Voraussetzungen zu erfüllen.

6.1 Reine Beitragszusage im Sozialpartnermodell

Bei der reinen Beitragszusage handelt es sich um eine neue Zusageform in den bekannten versicherungsförmigen Durchführungswegen **Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung**. Damit wird es den Sozialpartnern ermöglicht, reine Beitragszusagen auf der Grundlage von Tarifverträgen einzuführen. Arbeitgeber werden so von bisherigen Haftungsrisiken für Betriebsrenten entlastet.

Zusage und Durchführungswege



¹ Beitragsorientierte Leistungszusage

² Beitragszusage mit Mindestleistung

Im Unterschied zu den klassischen Modellen der bAV sind bei der reinen Beitragszusage auch keine Mindest- beziehungsweise Garantieleistungen der durchführenden Versorgungseinrichtungen vorgesehen. Vielmehr wird eine Zielrente zugesagt, deren Höhe jedoch nicht gesichert ist. Das Sozialpartnermodell sieht im Leistungsfall nur noch Rentenleistungen, jedoch keine Kapitalleistungen vor.

Eine Absicherung des biometrischen Risikos der Berufsunfähigkeit ist hier nicht möglich. Die erworbenen Ansprüche sind von Beginn an unverfallbar. Das Sozialpartnermodell mit reiner Beitragszusage beinhaltet **keine** gesetzliche Verpflichtung zur Anpassung der Rente. Für die klassischen Modelle der bAV gibt es jedoch weiterhin Rentenanpassungen nach dem Betriebsrentengesetz. So sind beitragsorientierte Leistungszusagen nach dem 1. Januar 2018 unverändert mit einer garantierten Rentendynamik von 1 Prozent pro Jahr belegt und durch den Versicherer garantiert.

Durch das Garantieverbot ermöglicht das neue Sozialpartner-Modell eine freiere Kapitalanlage. Es können sowohl kollektive als auch individuelle Sparmodelle für die Ansparphase konzipiert werden. Für die Rentenphase wird ein kollektives Rentenzahlmodell benötigt. Das heißt, dass die Rentenzahlungen des Einzelnen bei Kapitalmarktschwankungen durch das Gesamtkollektiv gesichert werden sollen.

Voraussetzung zur Einführung des Sozialpartnermodells ist eine wirksame Vereinbarung der Tarifvertragsparteien bei Tarifbindung. Tarifungebundene Unternehmen können das Modell gemäß §19 BetrAVG (Allgemeine Tariföffnungsklausel) vereinbaren.

Die Durchführung erfolgt über eine Versorgungseinrichtung nach §22 BetrAVG. Es können die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds gewählt werden.

Reine Beitragszusage



Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds



Garantieverbot



Keine Subsidiärhaftung des Arbeitgebers



Zielrente

6.2 Gesetzliche Förderung

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz sieht verschiedene Maßnahmen zur Erweiterung der Förderung von bAV vor.

So wurde die steuerfreie Einzahlung von Beiträgen in eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung auf 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West erhöht (2023: 7.008 Euro). Der steuerfreie Höchstbetrag von 1.800 Euro für Beiträge aufgrund einer Neuzusage nach dem 31. Dezember 2004 wurde ersatzlos gestrichen.

Achtung: Die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung besteht weiterhin nur bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung West (2023: 3.504 Euro).

Nach §40b EStG (alte Fassung) pauschal versteuerte Beiträge auf Grundlage einer Versorgungszusage, die vor dem 1. Januar 2005 erteilt wurde (Altzusage), können allerdings weiterhin pauschal versteuert werden. In der Praxis führt diese Abgrenzung häufig zu Problemen. Daher hat der Gesetzgeber mit dem BRSg eine Vereinfachung zur Pauschalierung eingeführt. Die Regelung sieht vor, dass auf eine Beitragsleistung abgestellt wird, die vor dem 1. Januar 2018 einmal nach §40b EStG alte Fassung pauschal besteuert wurde. Ist diese Voraussetzung erfüllt, liegen anschließend für diesen Vertrag die Voraussetzungen der Pauschalierung der Lohnsteuer bis zum Leistungszeitpunkt vor.

Im Fall eines Arbeitgeberwechsels genügt es, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber gegenüber nachweist, dass mindestens ein Beitrag nach §40b EStG alter Fassung pauschal versteuert wurde. Dies kann

beispielsweise durch eine Gehaltsabrechnung oder eine Bescheinigung des bisherigen Arbeitgebers oder des Versorgungsträgers geschehen.

Riesterförderung in der bAV seit 2018

Früher wurden Riester-Verträge, die über den Arbeitgeber abgerechnet wurden, in der Zuflussphase als beitragspflichtiger Versorgungsbezug mit Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung belegt. Nun werden Leistungen aus solchen Riester-Verträgen der privaten und nicht mehr der bAV zugerechnet. Damit entfällt seit 2018 die Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung. Die Regelung gilt auch für bereits vor dem 1. Januar 2018 bestehende Altverträge. Darüber hinaus wurde die Grundzulage bei Riester-Verträgen seit 2018 auf 175 Euro erhöht.

6.3 Arbeitgeber-Förderbetrag für Geringverdiener

Mit dem BRSg wird erstmals ein Förderbetrag zur kapitalgedeckten bAV für Geringverdiener eingeführt. Von dem Betrag sollen Arbeitnehmer profitieren, die keine ausreichenden eigenen Finanzmittel zur Verfügung haben oder für die sich eine Gehaltsumwandlung zugunsten einer bAV steuerlich nicht rechnet. Der Förderbetrag ist ein freiwilliger Arbeitgeberbeitrag. Die gesetzlich vorgegebene Höhe beträgt seit 1. Januar 2020 mindestens 240 und maximal 960 Euro pro Jahr.

Geringverdiener sind Arbeitnehmer im ersten Dienstverhältnis, deren laufender Arbeitslohn zum Zeitpunkt der Beitragsleistung monatlich nicht mehr als 2.575 Euro brutto beträgt.

Bei der Prüfung der Geringverdienergrenze bleiben folgende Zahlungen unberücksichtigt:

- Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt (zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld)
- Steuerfreier Arbeitslohn wie beispielsweise Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge
- Sachbezüge, die unter die 44-Euro-Freigrenze fallen

Die Förderung erfolgt über eine 30-prozentige Verrechnung auf die Lohnsteuerzahllast des Arbeitgebers. Fällt bei der Höhe des Arbeitslohns beim Arbeitnehmer keine Lohnsteuer an oder ist die Höhe der Lohnsteuer niedriger als der Förderbetrag, erstattet das Finanzamt dem Arbeitgeber den Minusbetrag.

Arbeitgeber können die zusätzlichen Beiträge tarifvertraglich, durch Betriebsvereinbarung oder auch im Arbeitsvertrag festlegen. Bei Gehaltsumwandlungen ist eine Förderung ausgeschlossen.

Voraussetzung für den Förderbetrag ist die Einzahlung auf Tarife mit Verrechnung der Kosten auf die gesamte Laufzeit. Dies gilt nicht für bereits bestehende Versicherungsverträge!

Achtung: Bisher schon vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlte Arbeitgeberbeiträge sind nicht förderfähig!

Die zusätzlich vom Arbeitgeber gezahlten Beiträge sind in der Sozialversicherung bis zum Betrag von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung West beitragsfrei (2023: 3.504 Euro).

Der bisherige maximale Förderbetrag des Arbeitgebers wurde zum 1. Januar 2020 von 480 Euro auf 960 Euro erhöht. Für den

Förderbetrag besteht bis zu dieser Höhe Steuerfreiheit neben der Steuerfreiheit nach §3 Nr. 63 EStG (§ 100 Abs. 6 EStG).

6.4 Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) 2022 – verpflichtender Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

Der Arbeitgeber muss bei einer Entgeltumwandlung im Rahmen der §§ 3,63 und 40b EStG zusätzlich einen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss von pauschal 15 Prozent des umgewandelten Entgelts bereitstellen, sofern er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Diese Regelung in §1a Abs. 1a BetrAVG gilt jedoch nur für die versicherungsförmigen Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung.

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss gilt seit 2019 für **alle Neuzusagen** und ab dem 1. Januar 2022 für **alle Altzusagen**, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen wurden. Er ist steuer- und sozialversicherungsfrei im Rahmen des §3 Nr. 63 EStG sowie sozialversicherungsfrei im Rahmen des §40b EStG für Beiträge aus Sonderzahlungen (beispielsweise Weihnachtsgeld/Urlaubsgeld).

Diese nunmehr gesetzlich normierte Regelung der Weitergabe der Beitragsersparnis wurde bereits bisher von vielen Arbeitgebern freiwillig praktiziert. Allerdings besteht nun bürokratischer Regelungsbedarf für sie. Zudem werden die Versicherer die Aufstockung dieser bereits bestehenden bAV-Verträge vielfach wegen des in der

6 Was bringt das Betriebsrentenstärkungsgesetz?

Vergangenheit höheren Garantiezinses bedingungsgemäß ablehnen.

Die einzig sinnvolle Zuschussregelung unter den gegebenen Umständen stellt die sogenannte „Inklusiv-Methode“ dar. Hierbei bleibt der bisherige Beitrag in der Höhe unverändert. Die Beitragsverteilung ändert sich nach folgendem Maßstab:

Beitrag:

Bisheriger Entgeltumwandlungsbetrag / 1,15 = Entgeltumwandlungsbetrag neu

Entgeltumwandlungsbetrag neu × 15 Prozent = Arbeitgeberzuschuss

Inklusiv-Methode

Der bisherige Entgeltumwandlungsbetrag vermindert sich um den gesetzlichen Zuschuss in Höhe von 15 Prozent.

Workflow, wenn bisher **kein Zuschuss** gezahlt wurde:

1. Änderung der Entgeltumwandlungsvereinbarung (EUV)
2. Neuaufteilung des bisherigen Beitrags (Inklusiv-Methode)
3. Änderung der Lohnabrechnung

Da diese Veränderung der Beitragsaufteilung eine Änderung der bisherigen EUV darstellt,

ist eine neue EUV mit Beginn zum 1. Januar 2022 erforderlich geworden.

Bei bisher **freiwillig** gezahlten Zuschüssen muss eine **Anrechnungsklausel** mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden, da ansonsten der neue **gesetzliche** Zuschuss **zusätzlich** zum bisher **freiwillig** gezahlten Zuschuss geleistet werden muss.

Workflow bei bisher **freiwillig gezahltem** Zuschuss:

1. Änderung der EUV
2. Neuaufteilung des bisherigen Beitrags (Inklusiv-Methode)
3. Vereinbarung einer Anrechnungsklausel
4. Änderung der Lohnabrechnung

6.5 Neue Vervielfältigungsregelung für Abfindungen

Einige Arbeitnehmer verwenden ihre Abfindung, um ihre bestehende bAV weiter aufzubauen. Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses gezahlte Beiträge in einen Pensionsfonds, an eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung sind bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung West steuerfrei, vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das jeweilige Arbeitsverhältnis bestanden hat. Die Regelung ist

Beispiel: Inklusivmethode

Der bisherige Entgeltumwandlungsbetrag von zum Beispiel monatlich 100 € wird durch 115 € (Entgeltumwandlung plus 15 %) dividiert.

Das Ergebnis stellt den neuen Entgeltumwandlungsbetrag von 86,96 € dar. Multipliziert mit 15 % ergibt das den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss von 13,04 €.

In der Summe verbleibt es beim bisherigen Gesamtbeitrag von 100 €.
Vorteil: keine Änderung im Zahlungsverkehr.

auf maximal zehn Kalenderjahre begrenzt (§3 Nr. 63 Satz 3 EStG neue Fassung).

Sozialversicherungsrechtlich sind Abfindungsleistungen in Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses grundsätzlich kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt (Urteil des Bundessozialgerichts vom 21. Februar 1990 – Az 12 RK 20/88).

6.6 Nachzahlung von Beiträgen für eine bAV

Ausfallzeiten ohne Zahlung von Arbeitsentgelt wie etwa längere Krankheitszeiten, Elternzeit, unbezahlter Urlaub oder Auslandsaufenthalt können zu einer lückenhaften Beitragszahlung führen. Seit dem 1. Januar 2018 sind Nachzahlungen von Beiträgen an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung möglich. Eine solche Nachzahlung kann für maximal zehn Kalenderjahre erfolgen, in denen das erste Dienstverhältnis ruhte und in Deutschland für ein komplettes Kalenderjahr kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde. Für die Berechnung des steuerfreien Betrags werden 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West pro Kalenderjahr berücksichtigt, maximal jedoch für zehn Kalenderjahre

(§ 3 Nr. 63 Satz 4 EStG). Maßgeblich ist die Beitragsbemessungsgrenze des Jahres, in dem die Nachzahlung erfolgt. Damit ergibt sich auf Grundlage der Beitragsbemessungsgrenze für 2023 maximal 70.080 Euro (8 Prozent von 87.600 Euro × 10 Kalenderjahre).

6.7 Freibetrag Grundsicherung

In der Grundsicherung gibt es durch das BRSG erstmals einen Freibetrag von maximal 50 Prozent der Regelbedarfsstufe 1 nach dem SGB XII. In dieser Höhe werden Leistungen aus der bAV nicht mehr auf die Grundsicherung angerechnet. Durch aktuelle Fortschreibung beläuft sich dieser Freibetrag ab dem 1. Januar 2023 auf 251,00 Euro, der auch für Leistungen aus Altzusagen gilt.

6.8 Übertragung einer bAV (Portabilität)

Die Möglichkeit der Mitnahme von unverfallbaren Anwartschaften der bAV bei einem Arbeitgeberwechsel (Portabilität) wird durch eine Steuerfreistellung flankiert (§3 Nr. 55 EStG). Allerdings wurden früher nur gesetzlich unverfallbare Anwartschaften von der Steuerfreiheit erfasst. Seit Januar 2018

Beispiel: Neuer Vervielfältiger im Jahr 2023

Arbeitnehmer mit 15 Dienstjahren scheidet aus mit Abfindungsbetrag 50.000 €

Maximal 10 Dienstjahre à 3.504 € (4% BBG RV West 2023) = 35.040 €

35.040 € sind komplett steuerbefreit bei Einzahlung in bAV

14.960 € sind lohnsteuerpflichtig

50.000 € sind beitragsfrei zur Sozialversicherung (Abfindungsleistung)

6 Was bringt das Betriebsrentenstärkungsgesetz?

wird auch die Übertragung von Anwartschaften einer bAV aufgrund vertraglicher, ohne Fristerfordernis unverfallbarer Anwartschaften steuerfrei gestellt. In der Praxis kommt es zudem immer wieder vor, dass Anwartschaften aus einer bAV auch ohne den Wechsel des Arbeitgebers von einem externen Versorgungsträger (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung) auf einen anderen externen Versorgungsträger übertragen werden. Seit dem 1. Januar 2018 sind auch Übertragungen zwischen externen Versorgungsträgern bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis steuerfrei. Allerdings darf in Zusammenhang mit der Übertragung keine unmittelbare Zahlung an den Arbeitnehmer erfolgen. Erst eine spätere Auszahlung an den Arbeitnehmer wird im Rahmen der sonstigen Einkünfte erfasst – als ob die Übertragung nicht stattgefunden hätte (§22 Nr. 5 EStG). Bei der Übertragung von Anwartschaften aus einer bAV zwischen externen Versorgungsträgern besteht aufgrund der Steuerfreiheit gleichfalls Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

6.9 Handlungsbedarf für Arbeitgeber

Für die klassischen Modelle der bAV hat das BRSRG einige sinnvolle Neuerungen gebracht. Die Freistellung von bAV-Renten bei zukünftiger Grundsicherung im Alter, die neuen Vervielfältigungsregelungen sowie die Einführung eines Nachholbeitrags tragen zur Stärkung und besseren Ein- und Umsetzbarkeit der bAV bei.

Die Erhöhung der steuerfreien Dotierung in §3 Nr. 63 EStG von 4 auf 8 Prozent der BBG RV West wird aufgrund der bleibenden Beitragspflicht zur Sozialversicherung dagegen nur wenig Wirkung entfalten. Sie

ist nur für privat krankenversicherte Arbeitnehmer oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen zu empfehlen.

Die Einführung der Arbeitgeberbeteiligung für alle Altverträge ab Januar 2022 erzeugt deutlich erhöhten Regelungsbedarf durch den Abschluss einer neuen Entgeltumwandlungsvereinbarung. Dies geschieht in größeren Betrieben am sinnvollsten durch Einführung einer Versorgungsordnung, um Rechtssicherheit zu gewährleisten.

Die Gründung neuer Versorgungsträger durch Arbeitgeber und Gewerkschaften wird Jahre in Anspruch nehmen. Inwieweit die neue „Zielrente“ ohne verbindliche Leistung erfolgreich kommuniziert und damit von Arbeitnehmern akzeptiert werden wird, bleibt abzuwarten. Hinzu kommt, dass der Erfolg der reinen Beitragszusage von der erfolgreichen Bewirtschaftung von Altersvorsorgevermögen im Niedrigstzinsumfeld abhängt. Man darf gespannt sein, welche Versorgungsträger das werden leisten können.

Zum Jahresende 2022 wurde das erste Sozialpartner-Modell bestehend aus der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), der Industriegewerkschaft IGBCE, dem Energieunternehmen Uniper SE und dem Arbeitgeberverband energie- und wasserwirtschaftlicher Unternehmungen e.V. (AVEW) und der Arbeitgebervereinigung Bayerischer Energieversorgungsunternehmen e.V. (AGV Bayern) gegründet. Die Parteien haben sich auf einen gemeinsamen Tarifvertrag zur Umsetzung der reinen Beitragszusage in der bAV geeinigt.



7 Wie werden die bAV-Personalprozesse organisiert?

Die laufende Verwaltung von bAV-Verträgen in mittelständischen Unternehmen ist in den meisten Fällen weder organisiert noch standardisiert. Dabei könnten arbeitsrechtliche Risiken und die damit verbundene Haftung des Arbeitgebers gerade dadurch auf ein Minimum reduziert werden. Der Personalaufwand für bAV-Vorgänge wird durch Standardisierung deutlich verringert und die Bearbeitungszeiten reduzieren sich erheblich.

Die Ziele sind klar: keine Haftung und keine vermeidbaren Kosten für den Arbeitgeber, eine schnelle und verständliche Bearbeitung für die Arbeitnehmer.

Wie sieht also ein professionelles Prozessmanagement in der Verwaltung von bAV-Verträgen aus? Zunächst einmal müssen alle Personalereignisse definiert und ihre Auswirkungen auf die bAV bekannt sein. Danach sollte mit einem professionellen bAV-Berater für jedes Personalereignis ein klarer Workflow für die Bearbeitung definiert werden: Was muss wann an wen gemeldet, gemailt, zur Unterschrift vorgelegt werden? Was muss von wem dokumentiert – und wo muss es wie archiviert werden? Welche Wiedervorgänge müssen von wem angelegt werden? Wie erfolgt eine prozessbezogene Kontrolle beziehungsweise Plausibilitätsprüfung?

7 Wie werden die bAV-Personalprozesse organisiert?

Antworten auf diese Fragen bilden das Grundgerüst von verbindlich definierten Standards für die Verwaltung von bAV-Verträgen.

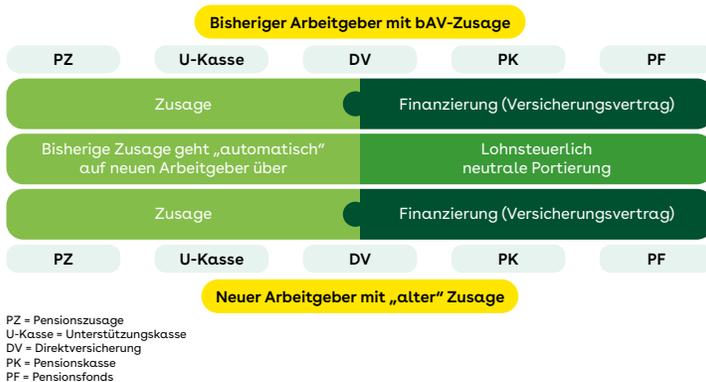
Im Folgenden einige Beispiele für häufig wiederkehrende Personalereignisse*

* Die **grün** markierten Personalereignisse finden Sie nachfolgend beschrieben.

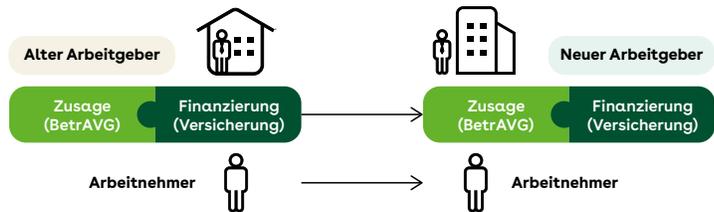
- Fehlerhafte Policierung/Mitteilung
- Einschluss von Zusatzversicherungen
- **Übernahme von bAV-Verträgen**
- Reduzierung Arbeitszeit/Teilzeit
- Unterschreitung Beitragsbemessungsgrenze in der GKV

- **Ausscheiden/Kündigung eines Arbeitnehmers**
- Auskunftspflicht zur bAV
- Nachweisgesetz
- Beitragsänderung
- **Elternzeit**
- Krankheit
- Unbezahlter Urlaub/Sabbatical
- **Vorzeitige Kündigung der bAV**
- Deckungskapitalübertragung
- Scheidung
- Vertragsänderungen
- Bezugsrechtsänderungen
- Lastschriftänderung

Übernahme einer bestehenden Zusage



Übernahmevorgang



Ergebnis



7.1 Übernahme von bAV-Verträgen

Bei der Übernahme von Verträgen wird arbeitsrechtlich die alte Zusage vollumfänglich übernommen. Voraussetzung hierfür ist die Einigkeit zwischen altem Arbeitgeber, neuem Arbeitgeber und Arbeitnehmer (§4 Abs. 2 BetrAVG).

Aus Sicht des Arbeitnehmers wird die bisherige Zusage vom neuen Arbeitgeber unverändert weitergeführt. Der Versicherungsvertrag läuft mit allen Rechten und Pflichten weiter. Das bisher im Vertrag gebildete Guthaben wird lohnsteuerlich neutral behandelt und portiert.

Hinweis: Vor jeder Übernahme sollten die alte Zusage (Entgeltumwandlungsvereinbarung) und der Versicherungsvertrag mit seinen Versicherungsbedingungen geprüft werden.

Der alte Arbeitgeber wird durch die Vertragsübernahme des neuen Arbeitgebers vollständig von seiner Zusage und dem dazugehörigen Versicherungsvertrag entbunden. Der neue Arbeitgeber steigt mit allen Rechten und Pflichten sowohl in die Zusage als auch in den Versicherungsvertrag ein.

7.2 Workflow für die Übernahme einer Zusage

- Prüfung der Zusageart (Beitragszusage mit Mindestleistung oder beitragsorientierte Leistungszusage?)
- Prüfung Durchführungsweg: Pensionskasse oder Direktversicherung?
- Prüfung Versicherungsvertrag: Kapitalanlagemodell (Deckungsstock – Hybridmodelle – With-Profit – Select-Produkte – Variable Annuities)

7 Wie werden die bAV-Personalprozesse organisiert?

- Prüfung Versicherungsvertrag: Zusatzversicherungen (Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung – Berufsunfähigkeits-Rente)
- Prüfung Versicherungsvertrag: Versicherungsbedingungen (zum Beispiel Todesfallregelungen)
- Prüfung Versicherer: Kapitalausstattung – Bonität – Ratings – Entwicklung der letzten Jahre
- Prüfung der Garantieleistung: Wer garantiert? Versicherer? Oder Fondsgesellschaft?
- Prüfung, ob Portabilitätsanspruch gegeben (bei Neuabschluss seit Januar 2005)
- Prüfung der Garantiezinshöhe
- Prüfung, ob alte Bisex-Kalkulation oder neue Unisex-Kalkulation (ab 2012)
- Arbeitnehmeraufklärung hinsichtlich vorgenannter Vertragseigenschaften/ Besonderheiten
- Arbeitnehmeraufklärung hinsichtlich Nachteilen im Leistungsfall (Steuerbelastung und KV-Belastung der BU-Renten im Leistungsfall)
- Arbeitnehmeraufklärung hinsichtlich Leistungsbezug bei Pensionskassen (§212 VVG – Leistung erst bei vollständigem Altersrentenbezug)
- Vollständige schriftliche Dokumentation und Archivierung
- Korrespondenz und Kommunikation mit einem weiteren Versicherer

7.3 Ausscheiden/Kündigung des Arbeitnehmers

Verlässt ein Arbeitnehmer mit bAV-Zusage das Unternehmen, hat er Anspruch auf die entsprechende Übertragung seiner bisher gebildeten Versorgungsansprüche. Die Übertragung kann direkt auf den neuen Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer erfolgen. Beides wird in §4 Abs. 2 und 3 BetrAVG geregelt. Seit

2005 besteht für die Entgeltumwandlung gemäß §1a BetrAVG (maximal 4 Prozent der BBG RV West) ein Rechtsanspruch auf Portierung der gebildeten Versorgungsansprüche.

Dieser Rechtsanspruch kann nur innerhalb der versicherungsförmigen Durchführungswege umgesetzt werden. Dadurch scheidet die Durchführungswege Unterstützungskasse und Pensionszusage für die Umsetzung des gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruchs mit Portabilität aus.

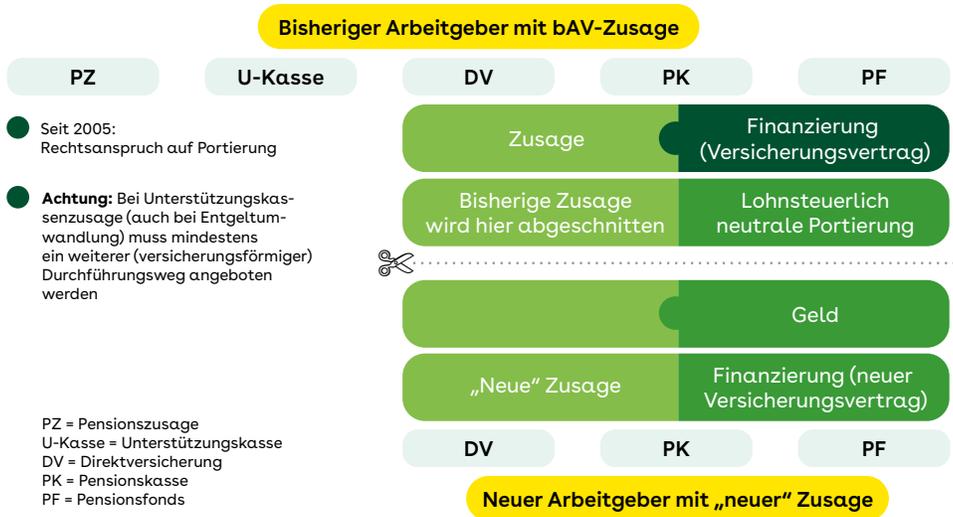
Der ausscheidende/ausgeschiedene Arbeitnehmer kann innerhalb eines Jahres die Übertragung des Übertragungswerts (Vertrags Guthaben des Versicherungsvertrags) vom alten Arbeitgeber verlangen.

Nach der Übertragung ist der alte Arbeitgeber vollständig enthaftet. Der neue Arbeitgeber erteilt eine neue, wertgleiche Zusage (durch seine firmeneigene Versorgung und ihre Versorgungsträger) und führt diesen neuen Versicherungsvertrag **provisionsfrei** mit dem **kostenfrei** eingezahlten Übertragungswert bei sich weiter.

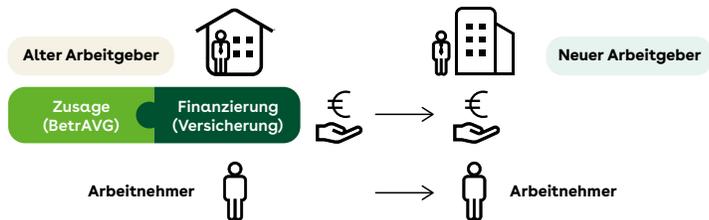
Der Arbeitgeber muss sein Wahlrecht nach §2 Abs. 2 Satz 2 und 3 BetrAVG nicht mehr ausüben. Die versicherungsförmige Lösung ist an bestimmte Voraussetzungen (soziale Auflagen) geknüpft:

1. Spätestens drei Monate nach Ausscheiden hat der Arbeitnehmer ein unwiderrufliches Bezugsrecht.
2. Alle Überschussanteile dienen der Verbesserung der Versicherungsleistung.
3. Der ausgeschiedene Arbeitnehmer hat das Recht auf Fortsetzung mit eigenen Beiträgen.

Portabilität des Vertragsguthabens bei Arbeitgeberwechsel



Übertragung auf den neuen Arbeitgeber



Ergebnis



7 Wie werden die bAV-Personalprozesse organisiert?

Schriftliche Arbeitnehmerinformation des Arbeitgebers (Beispiel)

Sehr geehrte/-r Frau/Herr Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer,

wir informieren Sie heute über die gesetzlichen Regelungen bezüglich der Weiterführung Ihrer Direktversicherung/ Pensionskasse mit Vers. Nr. _____ bei der _____ Lebensversicherung.

Wir teilen Ihnen gemäß §2 Abs. 2 Satz 2 beziehungsweise 3 Betriebsrentengesetz mit, dass Ihr Anspruch auf betriebliche Altersversorgung aus Ihrer Direktversicherung auf die Versicherungsleistung, die der

Versicherer im Versorgungsfall erbringt, begrenzt wird. Sie können selbst Versicherungsnehmer der Direktversicherung werden und die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortsetzen. Dazu wird sich der Versicherer mit Ihnen in Verbindung setzen.

Falls Sie einen neuen Arbeitgeber haben, besteht im Rahmen der gesetzlichen Regelung des Betriebsrentengesetzes auch die Möglichkeit, Ihre Versorgung wie bisher weiterzuführen. Bitte informieren Sie Ihren neuen Arbeitgeber zeitnah über Ihre betriebliche Altersversorgung.

Mit freundlichen Grüßen

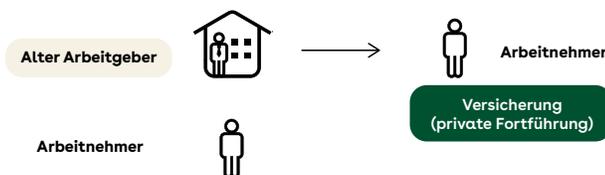
Arbeitgeber

Anmerkung: Eine richtige, das heißt haftungsbefreiende Arbeitnehmerinformation kann nur auf der Grundlage der vorliegenden Zusage und des vorliegenden Versicherungsvertrags erstellt werden.

Die rechtzeitige Übertragung der Versicherungsnehmereigenschaft auf den ausscheidenden Arbeitnehmer ist für den bisherigen Arbeitgeber neben der Haftungsfreistellung noch aus einem weiteren Grund wichtig:

Führt der ausgeschiedene Arbeitnehmer den Direktversicherungsvertrag als Versicherungsnehmer mit eigener Beitragsleistung fort, so gilt der ab diesem Zeitpunkt hierauf beruhende Teil der späteren Versorgungsleistung nach neuerer Rechtsprechung des Bundessozialgerichts nicht als beitragspflichtiger Versorgungsbezug.

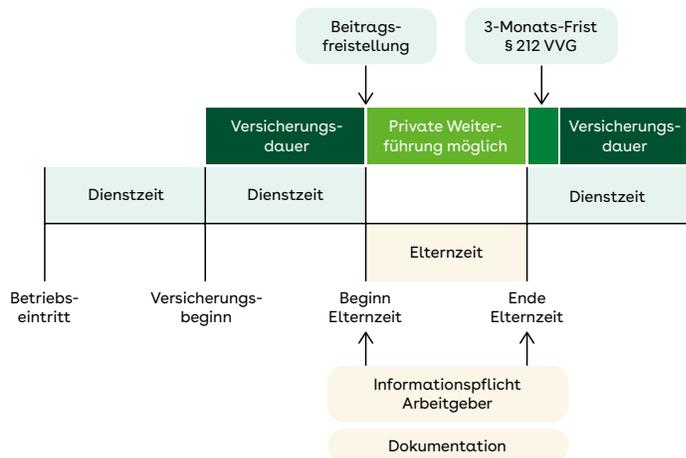
Übertragung auf Arbeitnehmer (Versicherung – private Fortführung)



7.4 Elternzeit

Die Elternzeit stellt eine inaktive Dienstzeit ohne entsprechende Vergütung dar. Sie unterbricht somit weder das Beschäftigungsverhältnis, noch endet dieses bei Beginn derselben. Es treffen mehrere Anforderungen aufeinander, die gleichzeitig berücksichtigt werden müssen:

Elternzeit: Fristen und Pflichten des Arbeitgebers



Elternzeit – Beginn

Zum Eintrittszeitpunkt der Elternzeit hat der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer von bAV-Verträgen weitreichende Informationspflichten.

In der betrieblichen Praxis wird in der Regel der Versicherungsvertrag beitragsfrei gestellt. Eine vorausgehende Änderung der Zusage und die Informierung des Arbeitnehmers über die Veränderung und Reduzierung des Versicherungsschutzes finden in der Regel nicht statt. Dadurch entstehen signifikante Haftungs- beziehungsweise Auffüllungsrisiken für den Arbeitgeber:

Reduziert er den Versicherungsschutz des Arbeitnehmers (durch Stilllegung des Vertrags), nicht aber gleichzeitig auch seine arbeitsrechtliche Zusage, so haftet er zum Beispiel bei Eintritt einer Berufsunfähigkeit während der Elternzeit für den ursprünglich zugesagten Versicherungsschutz.

Schriftliche Arbeitnehmerinformation des Arbeitgebers (Beispiel)

Sehr geehrte/-r Frau/Herr Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer,

sicher freuen Sie sich schon auf Ihr Kind und die gemeinsame Zeit.

Wir möchten Sie bezüglich Ihrer anstehenden Elternzeit zu Ihrer bestehenden Altersvorsorge (Direktversicherung) mit Nr. _____ bei der _____ (Lebensversicherung) über die gesetzlichen Regelungen informieren.

Sie können Ihren Versicherungsschutz aufrechterhalten, indem Sie die Beiträge privat fortführen. Dafür müsste dem Versorgungsträger (Lebensversicherung) eine entsprechende Einzugsermächtigung von Ihrem privaten Konto erteilt werden. Dies gilt ab dem Monat, in dem Sie keinerlei Gehaltszahlungen mehr von uns als Arbeitgeber erhalten.

Wenn Sie von der Weiterzahlung der Beiträge keinen Gebrauch machen möchten, wird Ihre oben angegebene betriebliche Altersvorsorge, wenn möglich, beitragsfrei mit reduzierten Leistungen weitergeführt. Bitte beachten Sie hierbei, dass Sie bei einer Beitragsfreistellung keinen Versicherungsschutz im Bereich Berufsunfähigkeit und Hinterbliebenenversorgung erhalten. Die reduzierten Leistungen bei einer eventuellen Beitragsfreistellung werden Ihnen in einem schriftlichen Nachtrag des Versorgungsträgers zur Verfügung gestellt.

Bitte teilen Sie uns Ihren Wunsch für die weitere Vorgehensweise innerhalb der nächsten zwei Wochen schriftlich (per E-Mail) mit.

Mit freundlichen Grüßen

Elternzeit – Ende

Zum Ende der Elternzeit zahlt sich eine gut organisierte Wiedervorlage aus. Der Arbeitgeber hat ab Beschäftigungsbeginn nur **drei Monate Zeit**, den stillgelegten Vertrag gemäß §212 VVG zu den ursprünglichen Rechnungsgrundlagen wieder in Kraft zu setzen.

Wird diese Frist versäumt, hat der Versicherer das Recht, den alten (höheren) Garantiezins auf den neuen (niedrigeren) Garantiezins abzusenken. Für die Differenz wird der Arbeitgeber auffüllungspflichtig!

Für die Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung verlangen die Versicherer meistens nach einer mehr als sechsmonatigen Beitragsfreistellung eine erneute Gesundheitsprüfung. Arbeitnehmer sollten in diesen Fällen bei Beginn der Elternzeit vom Arbeitgeber schriftlich darüber informiert werden. Ansonsten könnte sich der Arbeitgeber dem Vorwurf der ungenügenden Information ausgesetzt sehen.

Daher sind eine funktionierende Wiedervorlage sowie eine vollständige und vertragskonforme Arbeitnehmerinformation wichtig. Nur dadurch wird der Arbeitgeber vollständig enthaftet.

7.5 Vorzeitige Kündigung der bAV

Mitunter können sich Arbeitnehmer gezwungen sehen, ihre bAV zu kündigen. Das BetrAVG regelt jedoch nur die Abfindung vor Eintritt des Versorgungsfalls bei Ausscheiden von Arbeitnehmern. §3 BetrAVG sieht grundsätzlich ein Abfindungsverbot vor, es sei denn, die abzufindende Anwartschaft liegt unterhalb der dort definierten Mindestrenten (2023: 33,95 Euro Rentenbetrag oder 4.074 Euro Kapitalleistung alte Bundesländer beziehungsweise 32,90 Euro Rentenbetrag oder 3.948 Euro Kapitalleistung

neue Bundesländer). Ansonsten ist eine Abfindung, selbst mit Zustimmung des Arbeitnehmers, nicht erlaubt.

Anders sieht es bei einer Abfindung im laufenden Arbeitsverhältnis aus, sofern sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einig sind. Sie birgt jedoch einige Risiken. Der Arbeitgeber sollte daher Folgendes beachten:

- Kündigung der ursprünglich erteilten Zusage
- Abfindung ist als Einmalbezug steuerpflichtig nach §22 EStG (sonstige Einkünfte)
- Abfindung ist als Versorgungsbezug grundsätzlich beitragspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung
- Vollständige Arbeitnehmerinformation über die tatsächlichen Auswirkungen
- Dokumentation der Arbeitnehmerinformation
- Archivierung (insbesondere der unterschriebenen Arbeitnehmererklärung)

Für Arbeitgeber ist es in jedem Fall ratsam, einer Kündigung nicht zuzustimmen. Die wirtschaftlichen Nachteile (sofortige Versteuerung im Rahmen der jährlichen Einkommensteuererklärung und Verbeitragung als Versorgungsbezug in der Kranken- und Pflegeversicherung) sind inakzeptabel.

In den meisten Fällen entstehen Auszahlungsbeträge in Höhe von circa 20 bis 30 Prozent der eingezahlten Beiträge. Das bedeutet 70 bis 80 Prozent Verlust! Hinzu kommt, dass der Arbeitnehmer damit keine weitere zusätzliche Altersversorgung aufbaut.

Sozialversicherung bei vorzeitiger Kündigung einer bAV

Falls sich ein Arbeitnehmer dennoch für die vorzeitige Kündigung einer bAV entscheidet, stellt sich die Frage der beitragsrechtlichen

Schriftliche Arbeitnehmerinformation des Arbeitgebers (Beispiel zu 7.4):

Herzlich willkommen,

nach Ablauf Ihrer Elternzeit und Wiedereintritt in das aktive Erwerbsleben möchten wir Sie bezüglich Ihrer bestehenden Direktversicherung nach §3 Nr. 63 EStG mit Nr. _____ bei der _____ (Lebensversicherung) über die gesetzlichen Regelungen informieren.

Sie können Ihren früheren Versicherungsschutz, den Sie gegebenenfalls während der Erziehungszeit reduziert oder beitragsfrei gestellt haben, gemäß **§212 VVG** innerhalb von **drei Monaten** nach Beendigung der Elternzeit zu den **ursprünglichen Bedingungen** wiederaufleben lassen.

Sollten Sie diese Frist verstreichen lassen, verschlechtern sich unter Umständen die Garantiezinskonditionen und damit Ihre mögliche Altersrente.

Eine bereits eingeschlossene Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung können Sie dann nur nach erneuter Gesundheitsprüfung weiterführen. Dies kann zu einem Beitragszuschlag wegen Erkrankungen oder Beschwerden führen – oder gar zu einem zukünftigen Ausschluss Ihrer Berufsunfähigkeits-Versicherung.

Bitte teilen Sie uns Ihren Wunsch für die weitere Vorgehensweise innerhalb der nächsten 14 Tage schriftlich (per E-Mail) mit.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass eine nicht erfolgte Rückmeldung Ihrerseits zu schlechteren Konditionen Ihrer betrieblichen Altersvorsorge führt und demzufolge kein Arbeitgeberschulden darstellt.

Mit freundlichen Grüßen

7 Wie werden die bAV-Personalprozesse organisiert?

Auswirkungen in der Sozialversicherung. Werden Versorgungsanwartschaften der bAV vor Eintritt des Versicherungsfalls abgefunden, wird der Abfindungsbetrag (beziehungsweise Rückkaufswert) als Versorgungsbezug behandelt – unabhängig davon, ob das Beschäftigungsverhältnis noch besteht oder bereits beendet ist. Unerheblich ist hierbei auch, ob die Anwartschaft auf die bAV zum Zeitpunkt der vorzeitigen Kündigung gesetzlich oder vertraglich unverfallbar oder

verfallbar war. Der Ausschluss der Arbeitsentgelteigenschaft gilt auch für die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung. Entsprechende Abfindungszahlungen an privat krankenversicherte Arbeitnehmer zählen ebenfalls nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt.

Bei gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern ist der Abfindungsbetrag beziehungsweise der Rückkaufswert grundsätzlich

Schriftliche Arbeitnehmerinformation des Arbeitgebers (Beispiel):

Widerruf/Abfindung Ihrer betrieblichen Altersversorgung

Sehr geehrte/-r Frau/Herr Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer,

Sie teilten uns mit, dass Sie Ihre Direktversicherung Vers. Nr. ____ bei der ____ Lebensversicherung im laufenden Arbeitsverhältnis kündigen wollen.

Wir möchten Sie heute über die Folgen einer solchen Kündigung informieren.

Wir widerrufen unsere beitragsorientierte Leistungszusage für Ihre betriebliche Altersversorgung zum Kündigungszeitpunkt. Damit erlöschen sämtliche Ansprüche aus der Zusage und dem dafür abgeschlossenen Versicherungsvertrag.

Der ausgezahlte Rückkaufswert entspricht nicht Ihren tatsächlich eingezahlten Beiträgen.

Der Rückkaufswert in Höhe von ____ Euro unterliegt nach §22 Nr. 5 EStG der Einkommensteuerpflicht im Jahr der Auszahlung und ist als Versorgungsbezug beitragspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung.

Bei Auszahlung des Rückkaufswerts einer alten Direktversicherung nach §40b EStG weisen wir Sie vorsorglich darauf hin, dass Sie diesen Betrag im Rahmen Ihrer Einkommensteuererklärung gemäß §20 EStG dem Finanzamt mitteilen müssen. Sie verlieren durch diese Kündigung sämtliche Altersrentenansprüche aus dieser Direktversicherung und erhöhen damit Ihr Risiko auf eine zu geringe Altersversorgung.

Mit Ihrer nachstehenden Unterschrift bestätigen Sie die Auflösung der Zusage auf betriebliche Altersversorgung und des oben angegebenen Versicherungsvertrags sowie die Kenntnisnahme der oben genannten Nachteile für Sie.

Firma Mustermann Arbeitnehmer

Unterschrift

Unterschrift

beitragspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung. Die Beiträge muss der Versicherte allein tragen. Durch die Zuordnung als Versorgungsbezug entsteht eine Meldepflicht der Zahlstelle, die der zuständigen Kasse die Höhe der ausbezahlten Abfindung mitzuteilen hat. Soweit von entsprechenden Abfindungszahlungen vor dem 1. Juli 2016 Beiträge zur Sozialversicherung gezahlt wurden, kann eine Erstattung im Rahmen der üblichen vierjährigen Verjährungsfrist in Betracht kommen. Bitte beachten Sie in diesen Fällen die grundsätzliche Melde- und Beitragsabführungspflicht als Versorgungsbezug. Bei Fragen hierzu wenden Sie sich an die jeweilige Kasse Ihres Arbeitnehmers.

Für die Sozialversicherung ergeben sich für die in der Vergangenheit gegebenenfalls in Anspruch genommene Beitragsfreiheit keine

Auswirkungen. Dies gilt, obwohl bei einer nicht dem Gesetzeszweck folgenden Verwendung erworbener Anwartschaften im Nachhinein die Grundlage entzogen wurde. Da jedoch in bereits abgewickelte Versicherungsverhältnisse nicht mehr eingegriffen werden kann, verbleibt es für die Vergangenheit bei der Beitragsfreiheit der Aufwendungen zur bAV.

7.6 Beiträge aus Versorgungsbezügen der bAV

Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) als sogenannte Versorgungsbezüge beitragspflichtig. Die Krankenversicherungsbeiträge werden nach dem allgemeinen Beitrags-

Fallkonstellationen bei gekündigtem und ungekündigtem Arbeitsverhältnis

Beschäftigungsverhältnis	Unverfallbarkeit *	Leistung nach dem BetrAVG	Sozialversicherungsrechtliche Beurteilung
Beendet	Ja	Ja (§ 3 BetrAVG)	Versorgungsbezug
Beendet	Ja	Nein	Versorgungsbezug
Beendet	Nein	Nein	Versorgungsbezug
Andauernd	Ja	Nein	Versorgungsbezug
Andauernd	Nein	Nein	Versorgungsbezug

*) Anwartschaften auf bAV sind bei Neuzusagen ab 1.1.2009 unverfallbar, wenn der Arbeitnehmer beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis bereits das 25. Lebensjahr vollendet hat und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens fünf Jahre bestand. Bei Entgeltumwandlung besteht für die seit 1.1.2001 erteilten Zusagen von Beginn an Unverfallbarkeit. Durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie vom 21.12.2015 (BGBl. I, S. 2553) wurde die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist von Betriebsrentenansprüchen ab 1.1.2018 von bisher fünf auf drei Jahre verkürzt. Damit werden Ansprüche aus einer vom Arbeitgeber finanzierten bAV, die ab 1.1.2018 zugesagt werden, bereits nach drei Jahren unverfallbar, soweit der Arbeitnehmer bei Austritt das 21. Lebensjahr vollendet hat. Diese Neuregelung gilt auch für ab dem 1.1.2018 bereits drei Jahre bestehende Zusagen, sofern der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Ausscheidens das 21. Lebensjahr vollendet hat, wenn die Zusage nach dem 31.12.2008 und vor dem 1.1.2018 erteilt wurde.

7 Wie werden die bAV-Personalprozesse organisiert?

satz zuzüglich des kassenindividuellen Zusatzbeitragsatzes erhoben. Die Betriebsrentner müssen diese Beiträge allein aufbringen. Das Bundeskabinett hat zur Entlastung der gesetzlich krankenversicherten Betriebsrentner am 18. November 2019 den Entwurf eines „Gesetzes zur Einführung eines Freibetrags in der gesetzlichen Krankenversicherung zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge“ beschlossen. Damit soll die Attraktivität von Betriebsrenten gesteigert werden. Das Gesetz ist zum 1. Januar 2020 in Kraft getreten.

Kernpunkt dieses Gesetzes ist die zusätzliche Einführung eines **dynamischen Freibetrags**, der jährlich an den Wert von einem Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße in der Krankenversicherung gekoppelt ist (in 2023: 169,75 Euro). Die bisherige Freigrenze besteht unverändert fort. Im Endergebnis soll damit nur noch der Betrag der Betriebsrente mit Beiträgen zur Krankenversicherung belegt werden, der den aktuellen Freibetrag übersteigt. Versicherungspflichtige GKV-Mitglieder

sollen dadurch ganz oder teilweise von Beiträgen aus Betriebsrenten befreit werden. In der sozialen Pflegeversicherung findet allerdings weiterhin ausschließlich die bisherige Freigrenze (2023: 169,75) Anwendung. Mehrere Versorgungsbezüge werden im Hinblick auf eine eventuelle Beitragspflicht addiert; der Freibetrag beziehungsweise die Freigrenze kann **insgesamt** nur einmal angewendet werden.

Bei der Kapitalauszahlung wird der Versorgungsbezug fiktiv auf zehn Jahre verteilt (Teilung durch 120 Monate) und anschließend mit der Freigrenze verglichen. Bei Überschreitung der Freigrenze ist der ab 2020 neu eingeführte Freibetrag (2023: 169,75 Euro) in der Krankenversicherung entsprechend anzuwenden. Wird neben dem Versorgungsbezug noch Arbeitsentgelt bezogen, wird dieses vorrangig mit Beiträgen bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken-/Pflegeversicherung (2023: monatlich 4.987,50 Euro) belegt.

Beispiel

Ein in der GKV pflichtversicherter Rentner (mit zwei erwachsenen Kindern) bezieht aus einer Direktversicherung eine monatliche Betriebsrente von 400 €. Seine Krankenkasse erhebt seit 2019 einen Zusatzbeitrag in Höhe von 1,1 und ab 1.1.2023 von 1,4 Prozent.

Bis zum 31. Dezember 2019 fallen aus dem gesamten Versorgungsbezug von 400 € monatlich Beiträge zur Krankenversicherung in Höhe von 62,80 € und Pflegeversicherungsbeiträge in Höhe von 12,20 € an, also insgesamt 75 €.

Durch Anwendung des Freibetrags werden die Krankenversicherungsbeiträge in 2023 nur noch von 230,25 € (= 400 € – 169,75 €) berechnet. Daraus resultiert in 2023 ein monatlicher Krankenversicherungsbeitrag in Höhe von 36,84 € (= 230,25 € × [14,6 % + 1,4 %]).

Zusammen mit dem Pflegeversicherungsbeitrag ergibt sich ein monatlicher Gesamtbetrag in Höhe von 49,04 € (= 36,84 € + 12,20 €) bis zum 30.6.2023. Ab dem 1.7.2023 beträgt der monatliche Gesamtbetrag 50,44 € (= 36,84 € + 13,60 €). Die monatliche Beitragsentlastung in 2023 beträgt also 27,16 € und damit 325,92 € in der Krankenversicherung im Jahr.

Übersicht Steuern und Beiträge in der Versorgungsphase der bAV:

Kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung (Zuflussphase)

Steuer		Sozialversicherung	
		ifd. Rente ¹	Kapitalzahlung ²
PZ	Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit (§19 Abs. 1 EStG)	Ja	Ja
UK	Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit (§19 Abs. 1 EStG)	Ja	Ja
DV (§3 Nr. 63 EStG)	Sonstige Einkünfte (§22 Nr. 5 EStG)	Ja	Ja
PK	Sonstige Einkünfte (§22 Nr. 5 EStG)	Ja	Ja
PF	Sonstige Einkünfte (§22 Nr. 5 EStG)	Ja	Ja

DV §40b EStG ³	Steuer	Sozialversicherung
Bei vorzeitiger Kündigung/ Abfindung	Einkünfte aus Kapitalvermögen (§20 EStG), wenn Vertragslaufzeit bis zur Kündigung < 12 Jahre oder Beitragszahlungszeit < 5 Jahre	Ja ²
Bei vorzeitiger Kündigung/ Abfindung	Steuerfrei, wenn Vertragslaufzeit > 12 Jahre und Beitragszahlungszeit > 5 Jahre	Ja ²
Reguläre Auszahlung Kapital	Steuerfrei, wenn Vertragslaufzeit > 12 Jahre und Beitragszahlungszeit > 5 Jahre	Ja ²
Reguläre Auszahlung Rente	Ertragsanteilsbesteuerung der Rente nach §22 Nr. 5 Satz 2 EStG	Ja ¹

PZ = Pensionszusage
 UK = Unterstützungskasse
 DV = Direktversicherung
 PK = Pensionskasse
 PF = Pensionsfonds

¹ Freigrenze bzw. Freibetrag von 169,75 Euro (2023) ist zu beachten

² Verteilung auf 10 Jahre (120 Monate), Freigrenze bzw. Freibetrag (2023: 169,75 Euro) gilt

³ Altzusagen bis 31.12.2004 – Pauschalbesteuerung der Beiträge



8 Weitere Tipps aus der Praxis

8.1 Kommunikationsstrategie

Die Akzeptanz der bAV kann nur durch eine professionelle Kommunikation erreicht werden. Mitarbeiter können eine Leistung ihres Arbeitgebers nur dann wertschätzen, wenn sie diese kennen, verstehen und zum eigenen Vorteil nachvollziehen können. Eine entsprechende Kommunikationsstrategie sollte deshalb mit dem Arbeitgeber auf die unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen (Gewerbliche, Angestellte, leitende Angestellte) abgestimmt werden. Dieses Vorgehen sollte sich an den Leitbegriffen „Einfach – verständlich – richtig“ orientieren.

Einfach

Das Versorgungskonzept muss von den Mitarbeitern ohne fachliches Hintergrundwissen verstanden werden können. Komplizierte Fachbegriffe, juristische Formulierungen oder gar mathematische Berechnungen sollten möglichst vermieden werden.

Verständlich

Die Bedingungen des Versorgungskonzepts müssen allgemein verständlich sein. Es wirkt immer positiv, wenn einzelne Sachverhalte bildhaft dargestellt werden und die Inhalte didaktisch einwandfrei nachzuvollziehen sind.

Richtig

Alle Informationen und Aussagen müssen richtig sein und der Wahrheit entsprechen. Insbesondere die gesetzlichen Einschränkungen von geförderter bAV müssen angesprochen, erläutert und dokumentiert werden.

Zu einer Kommunikationsstrategie gehört heutzutage neben schriftlichen Unterlagen auch die Bereitstellung von webbasierten Portallösungen, auf Wunsch im Corporate Design des Unternehmens.

Die mündliche Kommunikation kann in Form von Beratungsmeetings mit mehreren Arbeitnehmern durchgeführt werden. Im Idealfall nimmt der Arbeitgeber ebenfalls mit einer Führungskraft teil. Dadurch signalisiert er den Beschäftigten sein Interesse am Erfolg des Versorgungswerks.

Der Erfolg einer bAV hängt im Wesentlichen von der umfangreichen Kommunikation des Arbeitgebers mit seinen Beschäftigten ab. Der bAV-Berater ist nur Dienstleister und zudem meist betriebsfremd. Das Vertrauen der Belegschaft in eine leistungsstarke bAV begründet nach wie vor der Arbeitgeber mit seiner Art, diese zu fördern und zu kommunizieren.

8.2 Vermeidbare Fehler

Die Archivierung der bAV-Unterlagen

Der Anspruch auf Leistungen aus der bAV verjährt in 30 Jahren. Eine eventuell notwendige Beweisführung kann aber nur dann erfolgen, wenn die nötigen Unterlagen dafür noch existieren. Wir empfehlen eine eigene Archivierung der bAV-Unterlagen getrennt von den Personalunterlagen. Der Grund: Die 30-Jahres-Frist beginnt ab Eintritt des Versorgungsfalls, also vielleicht erst in 40 Jahren.

Übernahme von alten Versorgungszusagen neu eingestellter Arbeitnehmer ohne Prüfung

Der neue Arbeitgeber übernimmt mit einer bestehenden Zusage vom alten Arbeitgeber auch die volle Haftung für sie. Trotzdem werden oftmals weder die Zusage noch der Vertragswert, die Beratungsdokumentation oder die Bonität des Versicherers geprüft. Bei einem negativen Ergebnis der Prüfung kann anstelle einer Übernahme der Zusage eine Übertragung des bereits gebildeten Deckungskapitals auf den Versorgungsträger des Arbeitgebers vereinbart werden. Dies ist für den neuen Arbeitgeber risikofrei und zum Wohl des neuen Arbeitnehmers.

Ungeprüfte Annahme von bAV-Anträgen

Auch heute noch unterschreibt manch ein Arbeitgeber ungeprüft die Anträge, die ihm von den privaten Versicherungsvermittlern ihrer Arbeitnehmer vorgelegt werden. Es erfolgt keinerlei Prüfung des Vertrags, des Versicherers, der Zusage, der Beratungsdokumentation oder des Tarifs.

Sorglosigkeit mit dem Versicherungsvertrag

Bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers sieht der Gesetzgeber im Fall einer leistungsorientierten Leistungszusage die Möglichkeit vor, die „versicherungsförmige Lösung“ nach §2 Abs. 2 und 3 BetrAVG zu wählen: „Anstelle der Ansprüche tritt auf Verlangen des Arbeitgebers die von dem Versicherer auf Grund des Versicherungsvertrages zu erbringende Versicherungsleistung ...“

Diese Wahl muss der Arbeitgeber innerhalb einer Frist von drei Monaten anzeigen, und zwar gegenüber dem Versicherer und dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer. Es reicht nicht, dem Arbeitnehmer nur den Versicherungsvertrag mitzugeben.

Kein Hinweis an den Arbeitnehmer über Bezugsrechtsverfügung

Lebenspartner sind versorgungsberechtigte Hinterbliebene und haben Anspruch auf die Hinterbliebenenversorgung, falls sie die gleiche Wohnadresse haben und im Versicherungsschein benannt sind. Was würde passieren, wenn ein Arbeitnehmer stirbt, ohne den Lebenspartner gegenüber der Versicherung benannt zu haben? Anstelle der Hinterbliebenenleistung von beispielsweise 100.000 Euro ginge der Hinterbliebene leer aus. Dieser wird versuchen, den Arbeitgeber in die Verantwortung zu nehmen. Dieses Szenario ist leicht auszuschließen, indem klar und deutlich vereinbart und dokumentiert wird, dass die Nennung gegenüber dem Arbeitgeber immer schriftlich durch den Arbeitnehmer erfolgen muss. In einer guten Versorgungsordnung ist dieser Punkt allgemeingültig geklärt.

Unterzeichnung einer BU-Versicherung

Sollte eine betriebliche Berufsunfähigkeitsversicherung nicht zahlen, weil der Arbeitnehmer beispielsweise gegen die vorvertragliche Anzeigepflicht verstoßen hat, kann der Arbeitgeber unter Umständen bei einer fehlerhaften Zusage selbst in Zahlungspflicht kommen. Der Grund dafür ist, dass die Zusage der bAV Vorrang hat. Wenn die Zusage nicht darauf abstellt, dass die Bedingungen des Versicherers auch für die Zusage gelten, kann sich hier eine Leistungspflicht des Arbeitgebers ergeben. Der Arbeitgeber zahlt dann die Berufsunfähigkeitsrente aus eigener Tasche.

Fehlen von Zusagen und Vereinbarungen

In mittelständischen Betrieben existieren bei der Entgeltumwandlung oftmals nur Versicherungsverträge. Es fehlen die arbeitsrechtlichen Zusagen und Entgeltumwandlungsvereinbarungen.

Mittelständler gehen oft davon aus, dass im Fall einer Entgeltumwandlung generell keine Verpflichtung des Arbeitgebers besteht. Genau das Gegenteil ist der Fall: Die Erfüllungspflicht des Arbeitgebers in §1 (1) BetrAVG spricht eine deutliche Sprache! Sie trifft den Arbeitgeber in jedem Fall, auch bei der Finanzierung durch den Arbeitnehmer (Entgeltumwandlung).

Deshalb ist die Begriffsvermischung von Versorgungszusage und Versicherungsvertrag zu vermeiden. An erster Stelle steht die Rechtsbegründung der Versorgungsverpflichtung durch Erteilung der Zusage. Erst im Nachgang werden der Durchführungsweg und die Finanzierungsart festgelegt.

Anhang

Abkürzungen

AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Az	Aktenzeichen
bAV	betriebliche Altersversorgung
BBG RV West	Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West
BetrAVG	Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung – Betriebsrentengesetz
BRSG	Betriebsrentenstärkungsgesetz
BSG	Bundessozialgericht
BU-Versicherung	Berufsunfähigkeitsversicherung
BZML-Zusage	Beitragszusage mit Mindestleistung
BVV	Beitragsverfahrensverordnung
EstG	Einkommensteuergesetz
EUV	Entgeltumwandlungsvereinbarung
PSV	Pensions-Sicherungs-Verein
U-Kassen	Unterstützungskassen (als Durchführungsweg der bAV)
VAG	Gesetz über die Beaufsichtigung der Versicherungsunternehmen – Versicherungsaufsichtsgesetz
VL	Vermögenswirksame Leistungen
VVG	Gesetz über den Versicherungsvertrag – Versicherungsvertragsgesetz

Kennen Sie die Online-Seminare der AOK?

Jetzt
informieren:

[aok.de/fk/
online-seminare](https://aok.de/fk/online-seminare)



Termine im Herbst 2023

September

Aktuelles Personalwissen
in der Praxis

Engagement:
Stärken Beschäftigter
fordern und fördern

November

Trends & Tipps 2024

Zusammenarbeit im
Unternehmen stärken



Sie wollen regelmäßig über aktuelle
Themen der Sozialversicherung oder
der Betrieblichen Gesundheitsförde-
rung informiert werden?

Dann abonnieren Sie unseren
kostenlosen Newsletter unter
aok.de/fk/newsletter



Sie haben ein ganz konkretes
sozialversicherungsrechtliches
Anliegen oder eine spezielle Frage
und suchen individuellen Rat?

Dann fragen Sie unsere
Experten unter
aok.de/fk/expertenforum



Sie brauchen schnell und umfassend
Informationen zu Fragen der Sozial-
versicherung oder zur Betrieblichen
Gesundheitsförderung?

Dann recherchieren Sie auf
unserer Website
aok.de/arbeitgeber

AOK. Die Gesundheitskasse.