

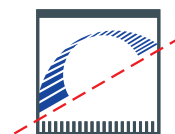
M·A·S CONSULT
Finanz & Capitalmanagement



Warum Arbeitgeber bei der bAV klare Informationsprozesse benötigen – um Haftungsrisiken wirksam zu vermeiden



bpa servicegesellschaft



M·A·S CONSULT
Finanz & Capitalmanagement

Warum Arbeitgeber bei der bAV klare Informationsprozesse benötigen – um Haftungsrisiken wirksam zu vermeiden

Eine betriebliche Altersversorgung (bAV) ist heute weit mehr als ein gesetzlicher Anspruch. Für Arbeitgeber entsteht daraus eine Informations- und Organisationspflicht, die ohne klare Prozesse schnell zu arbeitsrechtlichen Risiken führen kann. Gleichzeitig bietet eine professionell umgesetzte bAV Ihrem Unternehmen einen echten Wettbewerbsvorteil im Fachkräftemarkt.

Was Sie als Arbeitgeber wissen müssen

Als Arbeitgeber sind Sie gesetzlich verpflichtet, Ihren Mitarbeitenden eine betriebliche Altersversorgung (bAV) in Form der Entgeltumwandlung zu ermöglichen. Grundlage hierfür sind das Betriebsrentengesetz (BetrAVG), das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) sowie das Nachweisgesetz (NachwG).

- ⇒ § 1a BetrAVG – Anspruch auf Entgeltumwandlung
- ⇒ § 4a BetrAVG – Informations- und Aufklärungspflichten des Arbeitgebers
- ⇒ BRSg - Pflicht-Arbeitgeberzuschuss auf die Entgeltumwandlung
- ⇒ NachwG - Pflicht zur schriftlichen Dokumentation von Arbeitsbedingungen

Sobald ein Mitarbeitender Interesse an einer Entgeltumwandlung bekundet, entstehen nach aktueller Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) konkrete **Hinweis-, Informations- und Schutzpflichten** Ihrerseits. Werden diese Pflichten nicht erfüllt, kann dies **arbeitsrechtliche Haftung, Nachforderungen und unnötige Kosten** für Ihr Unternehmen auslösen.

Das größte Risiko entsteht durch Abwarten

Ein nicht geäußertes Interesse der Mitarbeitenden lässt sich rechtlich kaum belegen. Daher ist eine **proaktive bAV-Kommunikation**, kombiniert mit klar dokumentierten Prozessen, unerlässlich – und zwar bevor Mitarbeitende aktiv auf Sie zukommen. Nur so sichern Sie Ihr Unternehmen wirksam ab und erfüllen Ihre Informationspflichten in strukturierter und nachvollziehbarer Form.

„bAV – ja gerne. Aber bitte richtig!“

Die gesetzlichen Vorgaben bilden nur den Rahmen – wie die bAV in Ihrem Unternehmen tatsächlich umgesetzt wird, liegt vollständig bei Ihnen. Ohne klare interne Regelung, beispielsweise über eine Versorgungsordnung oder Betriebsvereinbarung entstehen:

- ⇒ rechtliche Unklarheiten
- ⇒ erhöhte Haftungsrisiken
- ⇒ vermeidbare Kosten
- ⇒ leistungs- und abrechnungstechnische Fehler

Schaffen Sie deshalb von **Anfang an Transparenz** und zeigen Sie Ihren Mitarbeitenden, dass Ihr Unternehmen das Thema bAV strukturiert, transparent und zukunftsorientiert umsetzt.

Starten Sie jetzt proaktiv und prüfen Sie den aktuellen **bAV-Status Ihres Unternehmens** mit unserer beigefügten **Checkliste**.

Warum eine professionell gestaltete bAV ein echter Mehrwert ist

Die bAV über Entgeltumwandlung ist heute weit mehr als eine gesetzliche Verpflichtung. Sie ist ein strategisches Instrument zur Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeitender – und damit ein wichtiger Baustein moderner Personalstrategie.

Sie bietet Mitarbeitenden eine geförderte Möglichkeit, Vermögen aufzubauen. Die Vorteile ergeben sich aus:

- ⇒ der attraktiven Produktrendite der gewählten Anlageform
- ⇒ Steuer- und Sozialversicherungsersparnisse in der Ansparphase
- ⇒ gesetzlichem Arbeitgeberzuschuss auf die Entgeltumwandlung*
- ⇒ teilweiser Sozialversicherungsfreiheit in der Rentenphase
- ⇒ Kollektivkonditionen und somit Kostenvorteile über Ihr Unternehmen

Ergebnis: optimale Beitragsnutzung, höhere Gesamtrentabilität und langfristig mehr Netto-Rente für Ihre Mitarbeitenden.

* **Gut zu wissen:** Der Arbeitgeberzuschuss ist für Unternehmen häufig kein echter zusätzlicher Kostenfaktor. In vielen Fällen kann er ganz oder teilweise durch eingesparte Lohnnebenkosten (SV-Beiträge) refinanziert werden.

Fazit für Unternehmer:

Eine moderne bAV gehört heute zur Grundausstattung eines attraktiven Arbeitgeberangebots

Eine klar geregelte und professionell kommunizierte bAV zeigt, dass Ihr Unternehmen Verantwortung übernimmt und das Thema Altersvorsorge langfristig und strukturiert angeht. Sie senden ein deutliches Signal:

- ⇒ Wir handeln vorausschauend.
- ⇒ Wir bieten zeitgemäße Benefits.
- ⇒ Wir unterstützen unsere Mitarbeitenden nachhaltig.

Gerade im Wettbewerb um qualifizierte Fach- und Führungskräfte wirkt eine sauber strukturierte bAV doppelt: **Sie stärkt Ihr Arbeitgeberimage und bietet dem Team Orientierung, Sicherheit und Wertschätzung.**

Wie wir Ihr Unternehmen entlasten – klarer Prozess, minimale interne Aufwände

Die Umsetzung einer strukturierten und transparenten bAV muss für Sie nicht mit zusätzlichem Aufwand verbunden sein. Als unabhängiger Finanz- und Versicherungsmakler begleiten wir Sie dabei mit einem klaren, erprobten Prozess – von der Analyse bis zur laufenden Betreuung.

Unser Leistungsumfang für Ihr Unternehmen

- ⇒ Erstellung aller relevanten Unternehmensunterlagen, inkl. Versorgungsordnung
- ⇒ verständliche Informations- und Beratungsprozesse für Ihre Mitarbeitenden
- ⇒ digitales bAV-Mitarbeiterportal (kostenfrei)
- ⇒ individuelle Versorgungskonzepte für Führungskräfte, Geschäftsführer und Gesellschafter-Geschäftsführer
- ⇒ enge Begleitung der Personalabteilung, Steuerberatung und Lohnbüro für reibungslose Abläufe

Unser Ziel:

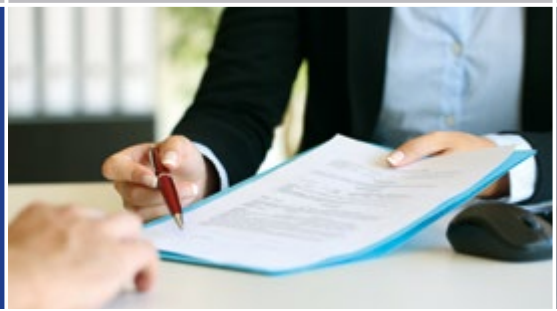
Maximale Entlastung für Ihr Unternehmen – und ein nachhaltiger Mehrwert für Ihre Mitarbeitenden.

Ihr nächster Schritt – einfach und unverbindlich

Gerne prüfe wir mit Ihnen gemeinsam, wie gut Ihre bAV heute aufgestellt ist und welche Optimierungspotenziale bestehen. Vereinbaren Sie direkt einen unverbindlichen, kostenfreien Beratungstermin über den QR-Code.

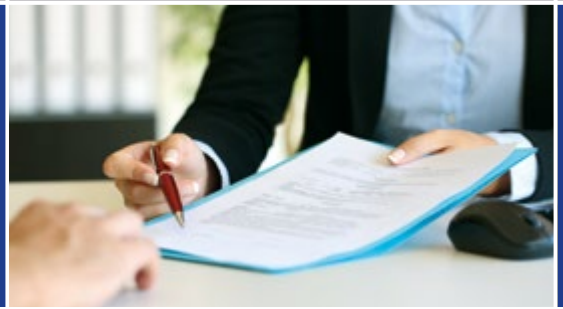


bAV Checkliste



Überprüfen Sie anhand unserer bAV Checkliste Ihren aktuellen bAV Status im Unternehmen

1. Gibt es ein einheitliches Regelwerk zur betrieblichen Versorgung (Betriebsvereinbarung / Versorgungsordnung o. ä.?)	Ja
Einheitliches Regelwerk: Das Betriebsrentengesetz stellt im Wesentlichen nur eine Mindestanforderung an die Rahmenbedingungen bei der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung dar. Es lässt jedoch gerade im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung einen relativ großen Gestaltungsspielraum zu, den Arbeitgeber nutzen sollten.	Nein
Eine Betriebsvereinbarung/Versorgungsordnung übernimmt, sofern sie inhaltlich umfassend mit allen wichtigen Details und vor allem richtig gestaltet ist, diese regulative und gestaltende Aufgabe. Sie definiert den genauen Rahmen, in dem die betriebliche Altersversorgung (bAV) durchgeführt wird und sorgt für eine Vereinheitlichung der Mitarbeiterversorgung, jedoch individuell auf die Bedürfnisse des Unternehmens und seiner Arbeitnehmer abgestellt. Damit wird betriebliche Altersversorgung im Unternehmen haftungssicherer und leichter verwaltbar.	nicht bekannt
2. Werden die Informationspflichten gem. BAG-Urteil vom 21.01.2014 (3 AZR 807/11) bei Interesse des Arbeitnehmers umgesetzt und dokumentiert?	Ja
Informationspflichten gem. Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 21.01.2014: Das BAG hat grundsätzlich klargestellt, dass der Arbeitgeber keine aktive Informationspflicht zum Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung hat. Vielmehr hat es dies als ausdrückliche Holschuld des Arbeitnehmers definiert.	Nein
Zugleich hat das BAG jedoch darauf hingewiesen, dass Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers immer dann entstehen, wenn der Arbeitnehmer sein <u>Interesse</u> äußert an einer Entgeltumwandlung. Denn dann entstehen Schutz- und Rücksichtnahmepflichten des Arbeitgebers und somit Informationsbedarf. Lassen Sie sich von Ihrem Arbeitnehmer im Vorfeld schriftlich bestätigen, dass Sie ihn über die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen zur bAV und deren Umsetzung im Unternehmen informiert haben? Denn im Umkehrschluss ist es schwer nachweisbar dem Arbeitnehmer sein <u>NICHT INTERESSE</u> zu beweisen!	nicht bekannt
3. Haben Sie zu allen Versorgungsvereinbarungen eine Entgeltumwandlungsvereinbarung und arbeitsrechtliche Beratungsprotokolle?	Ja
Beratungsprotokolle und Entgeltumwandlungsvereinbarung: Bei Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung gibt es diverse Informationspflichten des Arbeitgebers. So hat das BAG schon vor dem Urteil aus 2014 bereits in seinem Urteil vom 15.9.2009 (3 AZR 17/09) festgestellt, dass ein Arbeitgeber seine Arbeitnehmer hinsichtlich der Verwendung sog. gezipfelter Tarife und deren Auswirkung zu informieren hat. Auch ist auf die Auswirkungen der Entgeltumwandlung auf Leistungen der Sozialversicherung hinzuweisen. Diese Punkte sollten zum Nachweis zusammen mit weiterführenden Informationen in Form eines Beratungsprotokolls dokumentiert werden.	Nein
Zwingend erforderlich ist in Fällen der Entgeltumwandlung als Zusatz zum Arbeitsvertrag eine entsprechende Vereinbarung. Sie ist arbeitsrechtliche Grundlage und somit für die Wirksamkeit der Gehaltsreduzierung unerlässlich, nicht zuletzt aufgrund § 2 Abs. 1 NachwG .	nicht bekannt
4. Wird bei Änderungen des Arbeitsverhältnisses (z. B. Elternzeit, längere Krankheit, Vorruhestand, Ausscheiden etc.) der Mitarbeiter über die Möglichkeiten der Fortführung informiert?	Ja
Dokumentation im laufenden Arbeitsverhältnis: Das BAG hat u.a. in seinem Urteil vom 19. Mai 2016 (3 AZR 794/14) zum Ausdruck gebracht, dass der Arbeitgeber eine Informationspflicht gegenüber seinen Arbeitnehmern immer dann hat, wenn sich etwas dergestalt am Arbeitsverhältnis verändert, dass es Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung hat. In diesen Fällen (z.B. bei Ausscheiden des Arbeitnehmers) hat der Arbeitgeber in zeitlichem Zusammenhang entsprechende Hinweise und Informationen aktiv zu geben. Diese sollte er auch über entsprechende Dokumentation nachweisen können.	Nein
	nicht bekannt



5. Werden bei der Einstellung neuer Mitarbeiter die bestehenden Direktversicherungen / Pensionskassen übernommen?

Ja

Übernahme bestehender Direktversicherungen / Pensionskassen: Grundsätzlich ist der Arbeitgeber nach § 4 Abs. 3 BetrAVG nur bei bestimmten Zusagen, die neu eintretenden Mitarbeiter mitbringen, zur Übernahme verpflichtet und dann auch nur zur Übernahme des sog. Übertragungswertes. Daneben kann im Einvernehmen aber jegliche Zusage übernommen werden. Dies beinhaltet jedoch für den übernehmenden Arbeitgeber eventuell Haftungsrisiken.

Nein

nicht bekannt

Daher ist es erforderlich, hier entsprechende Regelungen zu treffen, die einerseits das Haftungspotenzial des Arbeitgebers minimieren und zugleich für den neu eintretenden Mitarbeiter die Möglichkeit zur Fortführung ohne zusätzliche Kosten beinhalten sollten.

6. Ist sichergestellt, dass bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers die gesetzlichen Anforderungen zur Mitgabe oder Übertragung von Direktversicherungen / Pensionskassen eingehalten werden?

Ja

Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen zur Mitgabe oder Übertragung von Direktversicherungen / Pensionskassen: Je nach Durchführungsweg und Zusageart ergeben sich bei Ausscheiden des Arbeitnehmers mit unverfallbaren Anwartschaften unterschiedliche Erfordernisse und Rechtsfolgen. Eine generelle und vorbehaltlose Form einer schuldbefreienden Mitgabe einer betrieblichen Altersversorgung sieht das BetrAVG nicht vor.

Nein

nicht bekannt

Zwar ist die sog. versicherungsvertragliche Lösung nunmehr gesetzlicher Standardfall bei der Zusageart der beitragsorientierten Leistungszusage über Direktversicherungen und Pensionskassen, ohne dass der Arbeitgeber eine explizite Erklärung hierfür abgeben muss binnen einer Frist. Jedoch bestehen nach wie vor Voraussetzung für die Umsetzung (sog. sozialen Komponenten).

Bei Pensionskassen (vor allem bei regulierten) ist zudem zu prüfen, ob der Geschäftsplan oder die übrigen Geschäftsunterlagen die Voraussetzungen der versicherungsvertraglichen Lösung überhaupt erfüllen. Bei Beitragszusagen mit Mindestleistung sind zudem ganz andere Verfahrensweisen erforderlich.

7. Gibt es standardisierte Verfahren bzgl. der Auskunftspflichten nach § 4a BetrAVG ?

Ja

Auskunftspflichten nach § 4a BetrAVG: Der Arbeitgeber ist sowohl im laufenden Arbeitsverhältnis als auch bei dessen Beendigung verpflichtet, dem Arbeitnehmer bei einem berechtigten Interesse auf dessen Verlangen hin schriftliche Informationen über seine betriebliche Altersversorgung zu erteilen. Die Auskunft muss bestimmte Informationen beinhalten und verständlich sein, in Textform und in angemessener Frist erfolgen.

Nein

nicht bekannt

8. Haben Sie die Zuschusspflichten ... auch für sog. Altzusagen entsprechend den gesetzlichen Vorgaben umgesetzt??

Ja

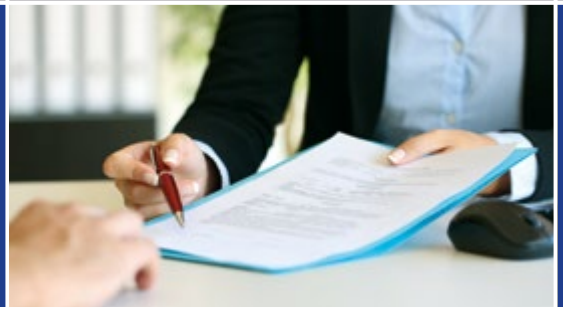
Zuschusspflicht für Altzusagen nach § 1a Abs. 1a i.V.m. § 26a BetrAVG: Auch für Direktversicherungen, Pensionskassenzusagen und Pensionsfondszusagen, die auf Entgeltumwandlungen beruhen und die bereits vor 01.01.2019 eingerichtet wurden, besteht ab Stichtag 01.01.2022 eine Zuschusspflicht des Arbeitgebers, soweit dieser selbst eine Sozialversicherungsbeitragsersparnis durch die Entgeltumwandlung hat.

Nein

nicht bekannt

In diesem Zusammenhang bestehen oftmals Fragen zur richtigen Umsetzung: sind freiwillige Zuschüsse der Vergangenheit anrechenbar, sind Arbeitgeberanteile zu VL mit Zuschüssen verrechenbar oder ihrerseits selbst zuschusspflichtige Entgeltumwandlung, wann sind alte Direktversicherungen (Zusage vor 01.01.2005) oder Pensionskassenzusagen (vor 01.01.2002) zuschusspflichtig? Gibt es Alternativen zur Erhöhung und wenn ja, welche? Und welche Dokumentationsbedürfnisse gehen damit einher?

Die Klärung ggfs. noch offener Fragen und die korrekte Umsetzung ist zur Vermeidung späterer Probleme zwingend geboten.



9. Werden die Unterlagen zu den jeweiligen Versorgungszusagen generell bis zum Eintritt des Leistungsfalles und darüber hinaus bis zum Ablauf gesetzlicher Verjährungsfristen aufbewahrt?

Ja

Nein

nicht bekannt

Aufbewahrungsfristen: Grundsätzlich müssen alle Unterlagen, die wesentlich sind für die Zusageerteilung, deren Rahmenbedingungen und Bewertung, durch den Arbeitgeber aufbewahrt werden. Dabei gibt es je nach Betrachtungsweise bzw. betroffenes Rechtsgebiet (z. B. EstG, SGB, BGB etc.) unterschiedlich lange Aufbewahrungsvorschriften. So gilt für Lohnunterlagen üblicherweise eine Frist von 6 Jahren, es können aber bezogen auf den Versorgungsberechtigten und dessen ggfs. vorhandenen Hinterbliebenen tatsächlich lebenslange Aufbewahrungsfristen entstehen.

Generell sind Unterlagen, die die Zusage selbst betreffen (also Kopien der Zusagen/Policen/ Unverfallbarkeitsbescheinigungen etc.) unter Würdigung des Wortlauts des BetrAVG aber definitiv mindestens 30 Jahre aufzubewahren, da auch die Verjährung von Versorgungsansprüchen 30 Jahre beträgt. Diese Verjährungsfrist steht in § 18a BetrAVG.

10. Haben Sie auch bei „Altzusagen“ die Ansprüche der Arbeitnehmer nach neuem Recht zur Entgeltumwandlung geregelt?

Ja

Nein

nicht bekannt

Anpassung von arbeitnehmerfinanzierten Altzusagen an aktuelles Recht: Für Zusagen, die vor dem 01.01.2001 erteilt wurden, gilt generell bei vorzeitigem Ausscheiden das sog. m/n-tel-Verfahren. Jedoch sieht die Übergangsvorschrift des § 30g BetrAVG vor, dass auch für Entgeltumwandlungen mit Beginn vor dem 01.01.2001 bei Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Rechtsvorschriften des § 2 Abs. 5 BetrAVG Anwendung finden.

11. Haben Sie sichergestellt, dass bei den Versorgungszusagen lediger Mitarbeiter der „enge Hinterbliebenenbegriff“ eingehalten ist?

Ja

Nein

nicht bekannt

Sicherstellung der Einhaltung des „engen Hinterbliebenenbegriffs“: Gem. BMF-Schreiben vom 06.12.2017, Rz. 4 ff. darf eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung Hinterbliebenenleistungen nur an eng begrenzte Personenkreise vorsehen. Der Arbeitgeber hat bei Erteilung oder Änderung der Versorgungszusage zu prüfen, ob die Versorgungsvereinbarung insoweit generell diese Voraussetzungen erfüllt. Die Möglichkeit, andere als die im BMF-Schreiben genannten Personen als Begünstigte für den Fall des Todes des Arbeitnehmers zu benennen, führt zu einer steuerrechtlichen Nichtanerkennung der Zusage als betriebliche Altersversorgung.

12. Haben Sie einen zentralen Ansprechpartner in Fragen der betrieblichen Altersversorgung?

Ja

Nein

nicht bekannt

Zentraler Ansprechpartner: Mit betrieblicher Altersversorgung sind eine Reihe von Informations- und Dokumentationspflichten verbunden, die generell und unabdingbar dem Arbeitgeber obliegt. Er kann sich jedoch im Innenverhältnis jederzeit Hilfestellung holen durch z. B. einen Versicherungsvermittler i.S. § 59 VVG. Dieser ist, sofern er denn vom Arbeitgeber beauftragt wurde, jedoch nur Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers. Insofern sollte der Arbeitgeber bei der Auswahl des Erfüllungsgehilfen ebenso wie bei der Wahl des Versorgungsträgers sehr sorgfältig sein.

Da betrieblicher Altersversorgung nur sehr bedingt etwas mit Versicherung zu tun und vor allem Berührungspunkte zum Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht hat, sollte beim Erfüllungsgehilfen ein entsprechender Erfahrungshorizont und eine entsprechende Fachkompetenz gegeben sein. Um zu vermeiden, dass unterschiedliche Informationen und Unterlagen mit abweichenden Inhalten gegenüber den Arbeitnehmern verwendet werden, sollte die Beratung und Abwicklung über einen zentralen Erfüllungsgehilfen erfolgen.



Kontaktformular



bitte an uns per E-Mail senden: info@mas-consult.de oder Terminvereinbarung
mit Ihrem persönlichen Ansprechpartner über den QR-Code buchen

Name / Unternehmen _____
 Ambulanter Pflegedienst Stationäre Pflegeeinrichtung Tagespflegeeinrichtung

Straße _____ Nr. _____

PLZ / Ort _____

E-Mail/Tel. _____

Ansprechpartner _____

Beratung gewünscht
bitte ankreuzen

Notwendige Versicherungen für eine Neugründung

Versicherungs- und Finanz-Check bestehender Verträge

Biometrische Risiken (Absicherung des Lebens bzw. des Lebensunterhaltes)

Betriebliche Gesundheitskonzepte für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Betriebliche Altersversorgung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Vorsorgekonzepte Geschäftsführer/Führungskräfte Vermögensaufbau

Sonstiges

MAS Consult AG

Finanz & Capitalmanagement
Rudolf-Wild-Str.102
69214 Eppelheim
Tel.: 0 62 21 / 53 97 – 0
Fax: 0 62 21 / 53 97 – 27
info@mas-consult.de

bpa Versicherungsdienst:

Berater vor Ort

Lars Jansen 0 62 21 / 53 97 – 82
lars.jansen@mas-consult.de
Schleswig-Holstein, Niedersachsen,
Bremen, Hamburg, Nordrhein-Westfalen

Daniel Bürger 0 62 21 / 53 97 – 53
daniel.buerger@mas-consult.de
Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg,
Berlin, Sachsen-Anhalt, Nordrhein-Westfalen

Janis Allmann 0 62 21 / 53 97 – 61
janis.allmann@mas-consult.de
Sachsen, Thüringen, Hessen

Marvin Bern 0 62 21 / 53 97 – 33
marvin.bern@mas-consult.de
Rheinland-Pfalz, Saarland,
Baden-Württemberg

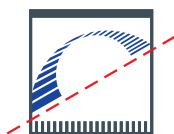
Patrick Weber 0 62 21 / 53 97 – 66
patrick.weber@mas-consult.de
Baden-Württemberg, Bayern

MAS Zentrale

Jochen Philipp 0 62 21 / 53 97 - 18
jochen.philipp@mas-consult.de

Hans-Jürgen Erhard 0 62 21 / 53 97 – 15
hansjuergen.erhard@mas-consult.de

Bitte beachten Sie, dass die Ausführungen in dieser Broschüre ausschließlich der vorläufigen Information dienen und eine unverbindliche Orientierungshilfe darstellen. Die MAS Consult AG übernimmt keine Gewähr für die Vollständigkeit, Richtigkeit und Aktualität der bereitgestellten Informationen. Eine steuerliche oder rechtliche Beratung findet nicht statt. Bei individuellen Fragestellungen wenden Sie sich bitte an Ihren Steuer- oder Rechtsberater.



M·A·S CONSULT
Finanz & Capitalmanagement