

Stolperfalle Betriebliche Altersversorgung: Worauf Führungskräfte und Unternehmenslenker bei bAV-Bestandsverträgen achten müssen !

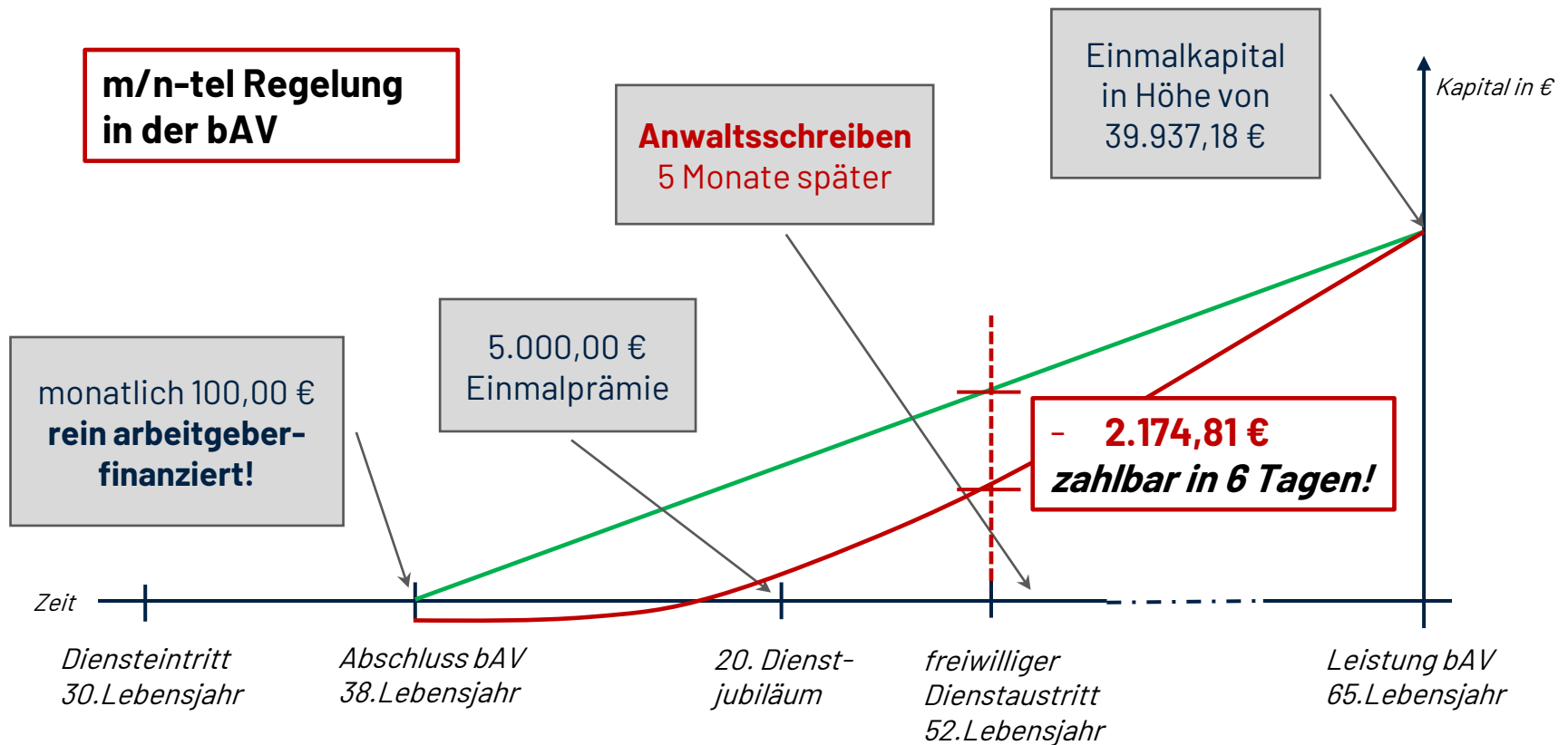
Umsetzung Zuschusspflicht für bAV-Bestandsverträge zum 01.01.2022

Meine sichere Wahl

www.vb-select.de

Sichere Personalprozesse im Rahmen der bAV absolut notwendig!

Was für ein cooler Arbeitgeber!



Was ist mein Spezialgebiet?

- Analyse und Bewertung oder Ersteinrichtung und Umsetzung von firmeneigenen Versorgungswerken/ Konzepten
 - gern in Verbindung mit den eigenen Rechtsanwälten und Steuerberatern des Mandanten

Welche Mehrwerte biete ich?

- Neueinrichtung und Neuordnung von Versorgungswerken unter Berücksichtigung aktueller Rechtsprechung in Arbeits- und Steuerrecht
- **Arbeitgeber als Marke entwickeln**, ua. bAV, bKV, Lohnkostenoptimierung...
- Risikoanalyse von Versorgungsverpflichtungen, vor allem für GGF-Pensionszusagen
- **Einrichtung haftungssicherer Personalprozesse**, ua. für entgeltlose Beschäftigungszeiten
- **digitale Verwaltung und Betreuung** von Verträgen
- **überregionale** Beratung und Betreuung
- professionelles Netzwerk von Experten aus den Bereichen Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht
- unabhängige Bewertung von Angeboten und Produkten



Frank Merkel

- Certified Financial Planner®
- geprüfter privater Finanzplaner nach DIN ISO 22222
- European Financial Advisor
- Finanzfachwirt (FH)
- Betriebswirt für betriebliche Altersversorgung (FH)

Arbeitgeberzuschusspflicht bei Entgeltumwandlung

- gilt für bestehende bAV-Verträge **ab 01.01.2022**, wenn:
 - Vertrag eine Direktversicherung (DV), ein Pensionsfonds (PF) oder eine Pensionskasse (PK)
 - Vertrag durch Entgeltumwandlung finanziert wird
 - Entgeltumwandlung vor dem 01.01.2019 abgeschlossen wurde
 - Arbeitgeber SV-Ersparnis durch Entgeltumwandlung hat

dann:

- Zuschusspflicht 15% auf Entgeltumwandlungsbetrag und
- Einzahlung **NUR in diesen KONKRETEN Vertrag möglich!**

Exkurs: Persönliche Haftung des Geschäftsführers bei nicht abgeführten Beiträgen (an eine Pensionskasse)

LAG Düsseldorf vom 02.09.2015 – 12 Sa 175/15
Revision BAG 3 AZR 669/15

Führt ein Arbeitgeber Beiträge an eine Pensionskasse nicht ab und informiert der Geschäftsführer die Arbeitnehmer nicht spätestens bei Fälligkeit des Beitrages oder unverzüglich danach, so kommt nach Auffassung des LAG eine deliktische Haftung des Geschäftsführers aus § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. § 266a Abs. 3 StGB (Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt) in Betracht.

Entscheidend, ob eine deliktische Haftung in Betracht komme, sei, ob die Beiträge aus Entgeltbestandteilen der Arbeitnehmer bezahlt würden. Um solche handele es sich sowohl bei der einbehaltenen Entgeltumwandlung, bei einem Zuschuss zur Entgeltumwandlung und bei einem Altersversorgungsbeitrag. Es genüge, wenn der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer Beiträge zu Gunsten des Arbeitnehmers als versicherte Person aus dessen Entgelt abzuführen habe. Die Entscheidung verdeutlicht die Bedeutung der fristgerechten Abführung von Arbeitsentgelt und die **Risiken für die Geschäftsführung**.

Arbeitgeberzuschusspflicht bei Entgeltumwandlung

Problemstellungen nur allein durch Wortlaut des Gesetzes

- Zuzahlung in DV/PK nach §40b EStG a.F. = steuerschädlich bei Kapital-LV!
- DV/PK nach §3 Nr.63 EStG mit hohen Garantiezinsen = Erhöhung des Vertrages durch Versicherer fragwürdig

*Idee am Markt: Entgeltumwandlungsbetrag um 15% reduzieren, damit plus Zuschusspflicht
Gesamtbeitrag gleich bleibt – Streitfall! Gesetzgeber will Altersversorgung stärken und nicht das
monatliche Netto der Arbeitnehmer (m/w/d) erhöhen*

- Versicherung nimmt kein Neugeschäft mehr an = wohin mit Einzahlung?
- DV/PK/PF mit BU oder WR = erneute Gesundheitsprüfung notwendig?
- DV/PK/PF mit BiSex-Tarif = Ungleichbehandlung?

Arbeitgeberzuschusspflicht bei Entgeltumwandlung

Empfehlung: für bestehende bAV-Verträge sofortige Zuschusspflicht

- Betriebsfrieden – „alte“ und neue Kollegen
- **Vor dem 01.01.2022 neuer, anderer Versorgungsträger möglich!**
- damit automatisch: Zuschuss in Unisex-Tarif

denn: Einzahlung der Zuschüsse in Bi-Sex-Tarif (bis 21.12.2012) führt zu einer Ungleichbehandlung und läuft damit der Rechtsprechung des EuGH zuwider

Arbeitgeberzuschuss^{kür}~~pflicht~~ bei Entgeltumwandlung

Frage: Kann ein bereits vorhandener, freiwilliger Arbeitgeberbeitrag an die Zuschusspflicht angerechnet werden?

Antwort eines Anwaltes? Es kommt drauf an...

- Grundvoraussetzung für eine Anrechnung: Arbeitgeberbeitrag wird in denselben Versorgungsvertrag gezahlt, über den auch die Entgeltumwandlung durchgeführt wird
Beispiel: Entgeltumwandlung in Direktversicherung, aber freiwilliger Arbeitgeberbeitrag bisher in Unterstützungskasse = keine Anrechnung möglich
- Anrechnungsvorbehalt in **Versorgungsordnung (VO)** unproblematisch

Arbeitgeberzuschuss^{kür}pflicht bei Entgeltumwandlung

Frage: Kann ein bereits vorhandener, freiwilliger Arbeitgeberbeitrag an die Zuschusspflicht angerechnet werden?

ab Verkündung Betriebsrentenstärkungsgesetz 23.08.2017 (Bundesgesetzblatt)

- kein Anrechnungsvorbehalt in VO, aber Anreiz für Förderung der bAV durch Arbeitgeber erkennbar **Anrechnung möglich**

Beispiel: Arbeitgeberbeitrag bisher (schon) 15%, dann ja
Arbeitgeberbeitrag fester Euro-Betrag, dann eher nicht

- kein Anrechnungsvorbehalt in VO nach Verkündigung **nicht möglich**

Arbeitgeberzuschusspflicht bei Entgeltumwandlung

Empfehlung zur Umsetzung

- Prüfung aktuelle arbeitsrechtliche Regelung zur bAV im Unternehmen
- Bestandsaufnahme vorhandener bAV-Verträge
 - aktuelle **Entgeltumwandlungsvereinbarungen**
 - Anfrage Versorgungsträger -> Tarif -> Erhöhung möglich?
- Aktualisierung bzw. Neuordnung der bAV incl. Anpassung Bestandsverträge
 - Betriebsvereinbarung bzw. Versorgungsordnung mit Beginn vor 31.12.2021
 - Anpassung Entgeltumwandlungsvereinbarungen
- Information Arbeitnehmer (m/w/d) über Umsetzung

Informationspflichten des Arbeitgebers

aktuelle Rechtsprechung zur bAV

BAG vom 21.01.2014 (3 AZR 807/11) und 18.2.2020 (3 AZR 206/18)

- Arbeitnehmer muss nicht über seinen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung informiert werden

aber

- Anforderungen an Informationspflicht bei Wunsch auf Entgeltumwandlung über:
 - Zusageart
 - Durchführungsweg
 - Versorgungsträger
 - Versorgungs- und Versicherungsbedingungen des externen Versorgungsträgers
 - ...
- Informationen müssen richtig, eindeutig und vollständig sein

Übertragung von gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften

Praxisfall Arbeitnehmerwechsel

Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) – §4 Übertragung

- grundsätzliches Übertragungsverbot §4 Abs.1 BetrAVG

Ausnahmen sind:

- einvernehmliche Übernahme §4 Abs.2 S.1 BetrAVG
– der **arbeitsrechtlichen Zusage** des alten Arbeitgebers (ArbG)
- wertgleiche Übertragung §4 Abs.2 S.2 BetrAVG
- Rechtsanspruch auf Übertragung §4 Abs.3 BetrAVG

Fragen? Gerne!



Frank Merkel

Certified Financial Planner®
Betriebswirt bAV (FH)

Ammonstraße 70,
01067 Dresden

Tel 0351 / 4188 7997

Fax 0351 / 4188 7910

Mobil 0151 / 1515 1971

Mail frank.merkel@bAV-aruna.de

Schön, dass Sie dabei waren.

Und wenn Sie wissen wollen, ob und wie Sie die betriebliche Altersversorgung in Ihrem Unternehmen regeln können, dann rufen Sie mich gerne an. Ich freue mich auf Sie.



Meine sichere Wahl

www.vb-select.de

Rechtliche Hinweise

Dieses Dokument enthält Aussagen über zukünftige Ereignisse und Entwicklungen. Aussagen über zukünftige Ereignisse und Entwicklungen sind alle Aussagen, die sich nicht auf historische Tatsachen und Ereignisse beziehen, und sind insbesondere Angaben, Prognosen und Erwartungen die in die Zukunft gerichtet sind. Diese Aussagen basieren auf gegenwärtigen, nach bestem Wissen getroffenen Einschätzungen und Annahmen, deren Nichteintritt oder Eintritt dazu führen kann, dass tatsächliche Ergebnisse, wesentlich Einfluss auf den Eintritt oder Nichteintritt der in die Zukunft gerichteten Aussagen haben können, gehören unter anderem die Entwicklung der Finanzmärkte, Veränderungen von gesetzlichen oder regulatorischen Vorschriften.

Weder die Vermögensberatung Select AG noch dessen Kooperationspartner können daher für die zukünftige Richtigkeit der in diesem Dokument dargestellten Meinungen oder den tatsächlichen Eintritt der prognostizierten Entwicklungen eintreten. Die Vermögensberatung Select AG und dessen Kooperationspartner übernehmen keine Verpflichtung, in die Zukunft gerichtete Aussagen fortzuschreiben und an zukünftige Ereignisse oder Entwicklungen anzupassen.

