

auf die Höhe der Versorgungslücke, sondern auch auf den Steuersatz, da sie einkommensteuerpflichtig gem. § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchst. a Doppelbuchst. aa EStG ist und der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung gem. § 226 Abs. 1 Nr. 2 SGB V unterliegt, deren Beiträge wiederum einkommensteuerlich unbeschränkt als Sonderausgaben absetzbar sind.

Der Nachweis, dass eine als bAV-Variante geförderte BU-Versicherung gegenüber einer privaten Beiträge spart, lässt sich aufgrund der vielfältigen Einflussfaktoren nur rechnergestützt belegen. Hier sei auf den Online-Rechner unter [http://www.bav-infotek.de/beratung/BU-Rente\\_Direkt](http://www.bav-infotek.de/beratung/BU-Rente_Direkt) hingewiesen, der nicht nur die Versorgungslücke ermittelt, sondern auch private und betriebliche Absicherung vergleicht.

<sup>1</sup> Aus sprachlichen Gründen wird vorliegend die Bezeichnung „Arbeitnehmer“ geschlechtsneutral verwandt.

<sup>2</sup> Auf Anfrage hatte das BMF nach Einführung des § 3 Nr. 63 EStG mit Schreiben vom 01.08.2006 (BMF IV C 5-S 2333-87/06) dem GDV aufgrund der entstandenen Rechtsunsicherheit zunächst in einem eigenen Schreiben mitgeteilt, dass selbständige BU-Versicherungen als Direktversicherungen nach § 3 Nr. 63 EStG zulässig sind. Dies wurde modifiziert in Textziffer 312 des Schreibens vom 24.07.2013 (BMF IV C 3 – S 2015/11/10002) übernommen.

<sup>3</sup> Textziffer 312 des BMF-Schreibens vom 24.07.2013

<sup>4</sup> BAG Ur t. v. 19.01.2011 – 3 AZR 83/09; zu den alten Begriffen der Berufs- und Erwerbsunfähigkeit BAG Ur t. v. 14.12.1999 – 3 AZR 742/98

<sup>5</sup> BAG Ur t. v. 21.01.2014 – 3 AZR 807/11

<sup>6</sup> vgl. BAG Ur t. v. 17.12.1991 – 3 AZR 44/91 und Ur t. v. 14.01.2009 – 3 AZR 71/07

<sup>7</sup> Sebastian Uckermann, Informations- und Beratungspflichten in der betrieblichen Altersversorgung, NZA 2011, 552

<sup>8</sup> vgl. BAG Ur t. v. 15.09.2009 – 3 AZR 17/09

<sup>9</sup> BAG a. a. O.

<sup>10</sup> So auch: Westermann/von Löffbecke, Leitfadens bAV: Die Absicherung der Arbeitskraft, Versicherungspraxis 24, 2015, S. 63 f.

<sup>11</sup> weiterführend zur DOE in der Praxis sowie zur Alternative einer Dienstfähigkeitsklärung (DFE) der zu versichernden Person s. Westermann/von Löffbecke, Leitfadens bAV: Die Absicherung der Arbeitskraft, Versicherungspraxis 24, 2015, S. 52 ff.

<sup>12</sup> zu den Einzelheiten s. Kister-Kölkers, in Kemper/Kisters-Kölkers/Berenz/Huber, BetrAVG, 5. Aufl., § 2 Rn 120 ff.

<sup>13</sup> EuGH Ur t. v. 01.03.2011 – Rs. C-236/09

Stefan Gieringer

## bAV – Das wahre Leben!

Vom richtigen Umgang mit Personalereignissen in der Verwaltung von bAV (I.)

Die bAV im Mittelstand sollte nach Meinung aller Experten weiter verbreitet sein und ungenutzte Potenziale sollten zukünftig genutzt werden. Doch was sind die Gründe für diese Zurückhaltung? Nach Erfahrung des Autors haben mittelständische Betriebe zunehmend Aufwand mit der Verwaltung von bAV. Die historisch gewachsene Situation der letzten 12 Jahre seit Einführung der Entgeltumwandlung sieht in vielen Betrieben gleich aus. Die beiden Durchführungswege Pensionskasse und Direktversicherung werden durch eine Vielzahl von Versicherungsgesellschaften abgebildet und finanziert. Ein Betrieb mit 300 Arbeitnehmern und über 20 verschiedenen Versicherern für die Entgeltumwandlungsverträge ist keine Seltenheit – eher der Normalfall.

Fachwissen zur bAV – jenseits der wenigen Spezifikationen zum Steuerrecht und Versicherungsrecht – Fehlanzeige! Insbesondere die Wirkungen des Arbeitsrechtes und des BetrAVG sind in den meisten Betrieben überhaupt nicht bekannt. Bei der zukünftigen Verwaltung von bAV-Verträgen treten diese Wechselwirkungen oftmals erstmalig zutage. Mit erheblichem Überraschungspotenzial! Woher soll ein Arbeitgeber wissen, dass er vor jeder Änderung des Versicherungsvertrages die vorliegende Zusage bzw. Entgeltumwandlungsvereinbarung ändern muss? Woher sollen ein Arbeitgeber bzw. dessen Fachkräfte in der Personalverwaltung wissen, welche Anforderungen das BetrAVG an eine Übernahme bzw. Übertragung einer Zusage stellt? Fragen über Fragen....

Die Beantwortung dieser Fragen liegt in einem umfassenden bAV-Prozess-Management. Die unumgängliche Verwaltung der bAV, verursacht durch den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung, macht eine standardisierte auf den Betrieb zugeschnittene bAV-Verwaltung notwendig. Selbst bei „einfachen“ Lösungen wie einer Direktversicherung nach § 3,63 EStG bringen die arbeits- und betriebsrentenrechtlichen Vorschriften die beteiligten Personen im Mittelstandsbetrieb schnell an ihre Grenzen.

Zunächst einmal wollen wir die möglichen Personal-Ereignisse identifizieren, welche im Rahmen einer bAV-Zusage vom Arbeitgeber vor allem arbeitsrechtlich sauber verwaltet werden sollten.

- Beitragsänderung
- Vertragsänderung
- Bezugsrecht-Änderung
- Lastschrift-Änderung
- Fehlerhafte Policierung
- Einschluss von Zusatzversicherungen
- Reduzierung Arbeitszeit / Teilzeit
- Unterschreitung der Beitragsbemessungsgrenze in der GKV
- Elternzeit
- Krankheit
- Unbezahlter Urlaub / Sabbatical
- Übernahme von Zusagen bei Neu-Einstellung
- Übertragung von Zusagen bei Kündigung
- Kündigung einer bestehenden bAV-Zusage
- Deckungskapital-Übertragung.

### Zusage und Finanzierung

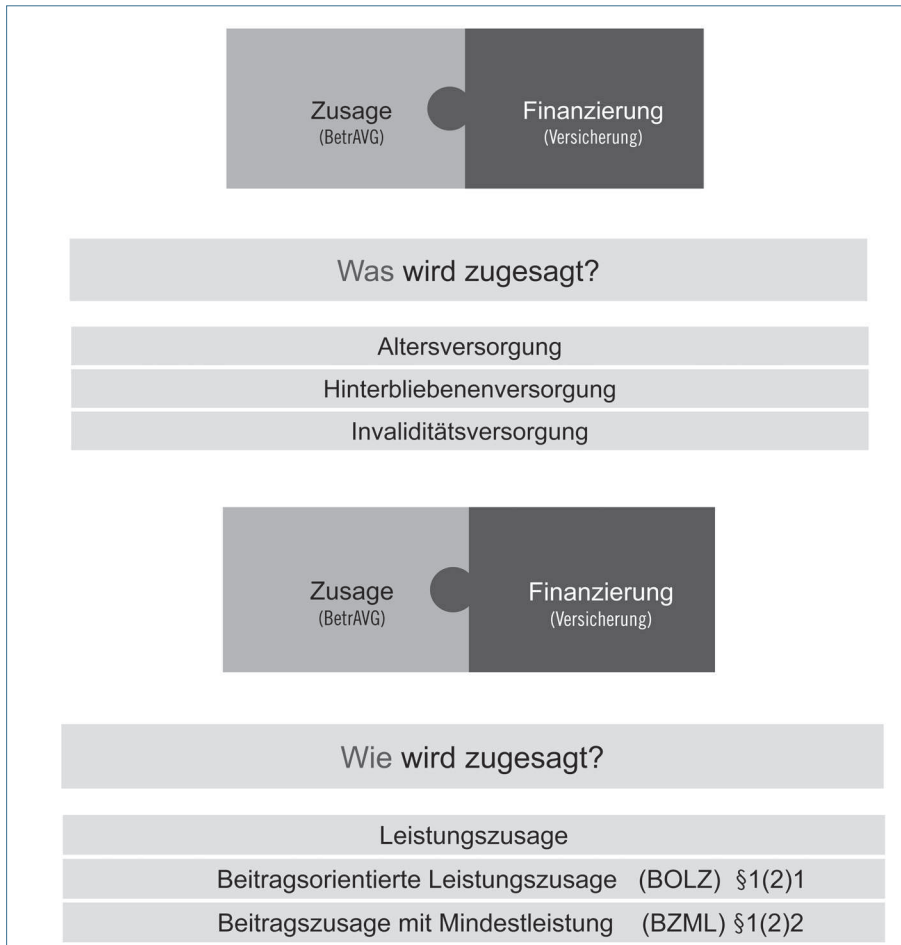
Das BetrAVG definiert in § 1 die Formen und Arten der zugesagten Leistungen. Ob Leistungen in Form von reinen Leistungen zur Altersversorgung, zur Hinterbliebenenversorgung oder zur Berufsunfähigkeitsabsicherung (Invaliditätsversorgung) zugesagt werden, entscheiden der Arbeitgeber bzw. die Tarifparteien. Welche Art der Zusage hierfür zur Anwendung kommen darf, hängt natürlich vom jeweiligen Durchführungsweg ab und findet sich ebenfalls in § 1 des BetrAVG.

Da der Arbeitgeber bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen stets die Versicherungsnehmer-Stellung einnimmt, ist er alleiniger Vertragspartner des Versicherers und deshalb vollumfänglich für den Vertrag verantwortlich.

Stefan Gieringer

Der Autor ist Finanzfachwirt (IHK) / Betriebswirt (FH) für betriebliche Altersversorgung und als Makler in Nürnberg tätig

Abbildung 1: Was wird zugesagt? – Wie wird zugesagt?



Darüber hinaus trifft den Arbeitgeber die Einstandsverpflichtung gemäß § 1(1) Satz 3 BetrAVG.

bAV stellt arbeitsrechtlich zunächst einmal eine Zusage des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer dar. Die Finanzierung dieser Zusage kann bzw. muss dann durch einen Versicherungsvertrag erfolgen. Hierbei wird unterschieden zwischen versicherungsförmigen Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) und nicht versicherungsförmigen Durchführungswegen (Unterstützungskasse und Direktzusage).

In allen Durchführungswegen ist immer die Zusage des Arbeitgebers bindend. Doch wie sieht es in der betrieblichen Praxis aus? In vielen Fällen existieren in den Betrieben nur die Versicherungsverträge (Finanzierung). Eine arbeitsrechtlich richtige Zusage in Form einer korrekten und vollständigen Entgeltumwandlungsvereinbarung sucht man in vielen Fällen vergeblich. Von einer vorhandenen Versorgungsordnung für das Unternehmen ganz zu schweigen.

### Ein Fall aus der bAV-Praxis

Doch gerade auf dem Feld der Zusagen entstehen insbesondere die arbeitsrechtlichen Risiken für den Arbeitgeber. Dies kann anhand eines einfachen Beispiels (aus der Praxis des Autors) dargestellt werden.

Ein Arbeitgeber (Arbeitnehmeranzahl 156) hat bei einer Neu-Einstellung mit einem Arbeitnehmer ohne besondere Qualifikation oder Tätigkeitsbereich folgende Vereinbarung getroffen: Bruttolohn: 2800 Euro und die Übernahme des Beitrags von Euro 200 der mitgebrachten Direktversicherung / Pensionskasse als Arbeitgeber-Leistung. So weit – so gut? Mitnichten!

Zunächst einmal die gesetzliche Grundlage aus dem BetrAVG § 1b (1) Satz 4: *Der Verpflichtung aus einer Versorgungszusage stehen Versorgungsverpflichtungen gleich, die auf betrieblicher Übung oder dem Grundsatz der Gleichbehandlung beruhen.*

Mit dieser Zusage an den neu eingestellten Arbeitnehmer (*arbeitgeberfinanzierte*

bAV in Höhe von 2400 Euro p.a.) hat der Arbeitgeber die arbeitsrechtliche Verpflichtung übernommen, im Rahmen des Gleichbehandlungsgrundsatzes diese Leistung allen anderen Arbeitnehmern ebenfalls zu gewähren. Dies entspricht einer möglichen zusätzlichen Verpflichtung von Euro 374.400 p.a. (156 x 200 x 12).

Darüber hinaus schützt das BetrAVG die Arbeitnehmer bzgl. der Anspruchsstellung sehr wirksam in Form einer 30-jährigen Verjährungsfrist nach § 18a BetrAVG. Will heißen, dass die Arbeitnehmer erst nach Verlassen des Betriebs ihre Ansprüche geltend machen können und zukünftig auch werden. Die Prüfung der bestehenden Zusagen und ihrer Versicherungsverträge sollten im ureigenen Interesse eines jeden Arbeitgebers stehen. Denn auch hier gilt: Kleine Ursache – große Wirkung.

Bei der Übernahme eines Versicherungsvertrages wird arbeitsrechtlich immer die Zusage übernommen. Doch was gilt, wenn keine Zusage oder Entgeltumwandlungsvereinbarung vorhanden sind bzw. neu erteilt werden? Der Inhalt der Zusage kann (teilweise) aus den Versicherungsbedingungen abgeleitet werden (Zusageform BOLZ oder BZML?) und darüber hinaus muss der Arbeitgeber mindestens das Gesetz gegen sich gelten lassen. Fehlt bspw. eine schriftliche Regelung für alle entgeltlosen Zeiten dergestalt, dass der Arbeitgeber von der Beitragszahlung in diesen Zeiten befreit ist, hat der Arbeitgeber die Verpflichtung zur Beitragszahlung auch in entgeltfreien Zeiten übernommen. Auch bei Entgeltumwandlung!

Was alles zu prüfen ist vor Übernahme eines Versicherungsvertrages zeigt das nachfolgende Prüfschema:

#### Übernahme von § 3,63 EStG Verträgen/versicherungsförmige Durchführungswegen

##### Prüfung von

- Zusage-Art: (BZML oder BOLZ?)
- Durchführungsweg: Direktversicherung oder Pensionskasse?
- Versicherungsvertrag: Kapitalanlagemodell? (Sicherungsvermögen – Hybridmodell - With Profit – Select Produkte usw.) Zusatzversicherungen (BUZ – BU-Rente)(Hinterbliebenenschutz), Vertragsbedingungen (z.B. Todesfallregelungen)
- Versicherer: Kapitalausstattung – Bonität - Solvabilität- Ratings-Entwicklung der letzten Jahre

- Garantieleistungen: Garantiegeber Versicherer oder Fondsgesellschaft?
- Portabilitätsanspruch gegeben? Bei Neuausschluss seit 01.2005
- Garantiezinshöhe ( 3,25 % in 2002 – 1,25% seit 01.2015)
- Bisex- oder Unisexkalkulation (ab 2012),

#### Arbeitnehmeraufklärung hinsichtlich

- vorgenannter Vertragseigenschaften
- Nachteilen im Leistungsfall (BU-Rentenbezug aus der bAV)
- Leistungsbezug bei Pensionskassen gemäß § 212 VVG,

#### Vollständige Dokumentation und Archivierung,

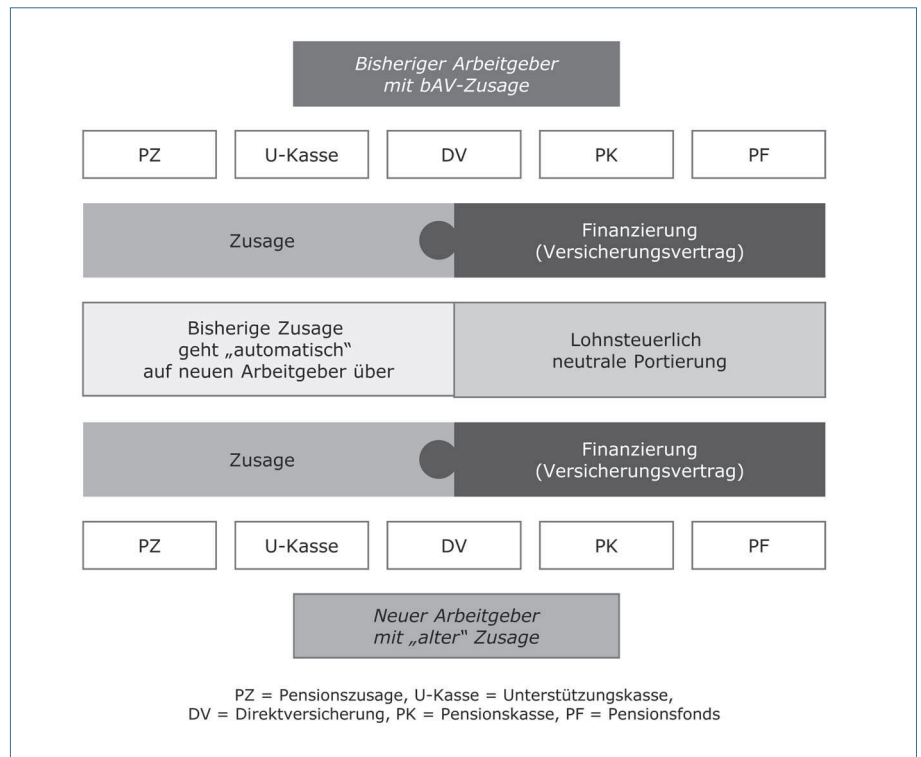
#### Korrespondenz und Kommunikation mit einem weiteren Versicherer.

Dass eine ungeprüfte Übernahme zukünftig zu Problemen führen kann, zeigen bereits die ersten Geschäftsberichte von einzelnen Pensionskassen. Hier werden ganz offen die Probleme und Schwierigkeiten der Kassen dargestellt. Man muss diese Geschäftsberichte nur lesen! Die vorliegenden Informationen, dass sich bspw. eine Pensionskasse seit 4 Jahren im „aktiven Run-Off“ ( Abwicklung) befindet oder über die Risikoerhöhung beim Kauf von Wertpapieren und die Ankündigungen, die Stresstests der BaFin im zukünftigen Niedrigzinsumfeld nicht mehr bestehen zu können, lesen sich alles andere als vertrauensweckend. Bei einer Übernahme übernimmt der Arbeitgeber immer die alte Versorgungszusage mit allen Inhalten (Versicherungsvertrag) und hat damit auch die Einstandsverpflichtung gemäß § 1 Satz 3 BetrAVG für die bisher gebildeten Versorgungsansprüche.

### Exkurs Unterstützungskasse (U-Kasse)

Bei der Übernahme einer Unterstützungskassenzusage wird der neue Arbeitgeber Mitglied in der bisherigen U-Kasse des alten Arbeitgebers. Da U-Kassen-Versorgungsansprüche (bei Unverfallbarkeit) insolvenzversicherungspflichtig sind, hat der neue Arbeitgeber auch die bereits gebildeten Ansprüche des neu-eingestellten Arbeitnehmers mittels PSV-Beiträgen abzuschern. Die alte Zusage, dargestellt durch Leistungsplan und Satzung der U-Kasse, wird vom neuen Arbeitgeber vollumfänglich übernommen. Scheidet dieser neu-eingestellte Arbeitnehmer jedoch wieder aus dem Unternehmen aus und der dann folgende Arbeitgeber übernimmt *nicht* diese

Abbildung 2: Übernahme einer bAV (§4 BetrAVG)



U-Kassen-Zusage, verbleibt diese bis zum Rentenbeginn beim Arbeitgeber. Auch die Verwaltungskosten der U-Kasse sowie die PSV-Beiträge hat dieser Arbeitgeber mindestens bis zum Rentenbeginn zu zahlen. Erfolgt dann die Verrentung des Kapitals in Form einer lebenslangen Altersrente, sind

auch in dieser Zeit PSV-Beiträge zu zahlen. Deshalb sollten vor der Übernahme von U-Kassen-Zusagen die Zusatz-Kosten und Einschränkungen nicht nur bekannt sein, sondern diese sollten auch entsprechend kalkuliert werden.

(Fortsetzung folgt in ZfV 24/2015)

Abbildung 3: Übertragung und Ergebnis

