



BAV BASICS

Einführung in die betriebliche Altersvorsorge

Der Plan

- Gebrüder Grimme OHG
- Funktionsweise DV/PK/PF
- Rechtsanspruch
- Verjährungsfrist
- Haftungsfallen



Fallbeispiel – Gebrüder Grimme OHG

Arbeitgeberfinanzierte bAV

Versorgungsordnung und Kollektiv-Rahmenvertrag

Von Beginn an unverfallbar

750 Euro Altersrente mit 67

500 Euro Invaliditätsrente

Rückdeckung über BU-Versicherung



Fallbeispiel – Gebrüder Grimme OHG

Problem schon erkannt?? 😊

Behalten Sie die Lösung erstmal für sich ;-)



Fallbeispiel – Gebrüder Grimme OHG

Mitarbeiter Hans Gretels, 36 Jahre alt

Seit 7 Jahren im Unternehmen

Freizeitunfall beim Waldspaziergang

Verlust von 2 Zehen

Dauerhafter Invaliditätsgrad

Mitarbeiter fordert 500 Euro Rente



Fallbeispiel – Gebrüder Grimme OHG

Ist dieser Freizeitunfall beim Wandern ein Leistungsauslöser für die betriebliche Altersvorsorge?

Schreiben Sie Ihre Antwort ins Fragenpanel. Ja oder Nein.



Fallbeispiel – Gebrüder Grimme OHG

Gebrüder Grimme OHG muss zahlen

Hans Gretels erhält die Rente

Warum?

Zusage: bei Invalidität

Rückdeckung völlig egal

Gut gedacht – falsch gemacht!

Sinnvolle Formulierung der Zusage:

Der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin erhält eine monatliche Leistung in Höhe von 500 Euro bei Berufsunfähigkeit. Die Berufsunfähigkeit wird durch die WWK Versicherung als Träger der Berufsunfähigkeitsversicherung festgestellt.



Kennen Sie das...? – Wie soll ich bAV erklären...

Tarifrecht? Betriebsrat?

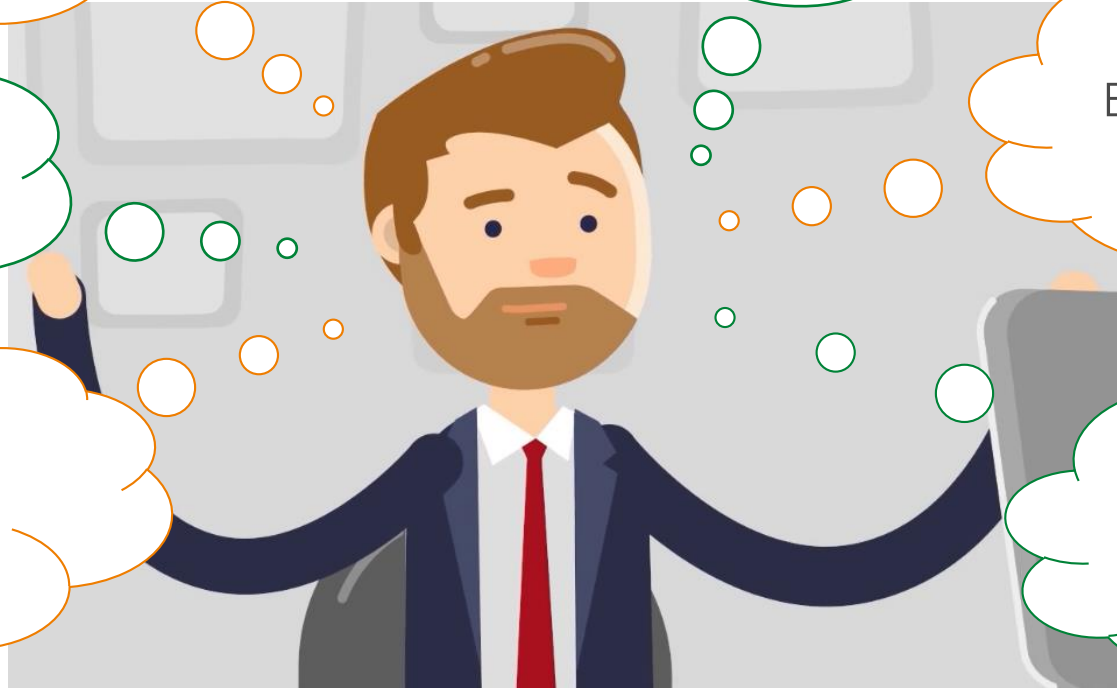
Sozialversicherung?

Förderung?

EStG? VVG? AVB? AGG?

Zusageart?

Durchführungsweg?



Kernsatz

bAV

...ist keine Versicherung...

...sondern das Versprechen einer Leistung zum Zweck der Versorgung durch den AG



Was ist bAV?

Drum prüfe, wer sich (fast) ewig bindet

Damit niemand den Wolf im Schafspelz kauft

Und es wie im Märchen für alle ein Happy End gibt

Deshalb unser nächstes Kapitel:

Das Betriebsrentengesetz und die Zusagearten



Der Plan

- ~~Gebrüder Grimme OHG~~
- Funktionsweise DV/PK/PF
- Rechtsanspruch
- Verjährungsfrist
- Haftungsfallen



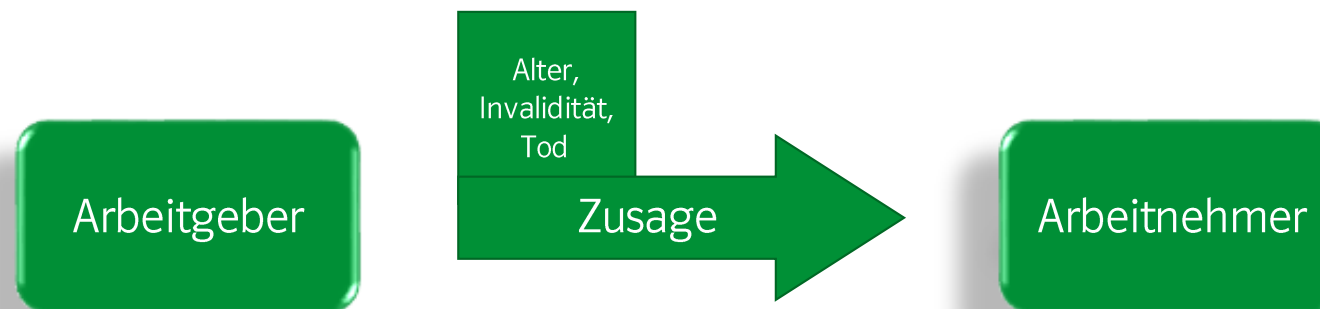
Definition bAV



Bundesministerium
der Justiz und
für Verbraucherschutz

§ 1 Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersversorgung

(1) Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (betriebliche Altersversorgung), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes. Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung 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.



Einstandspflicht bAV



Bundesministerium
der Justiz und
für Verbraucherschutz

§ 1 Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersversorgung

(1) Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (betriebliche Altersversorgung), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes. Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung 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.**



Einstandspflicht des Arbeitgebers für die erteilte Zusage

Zusagearten



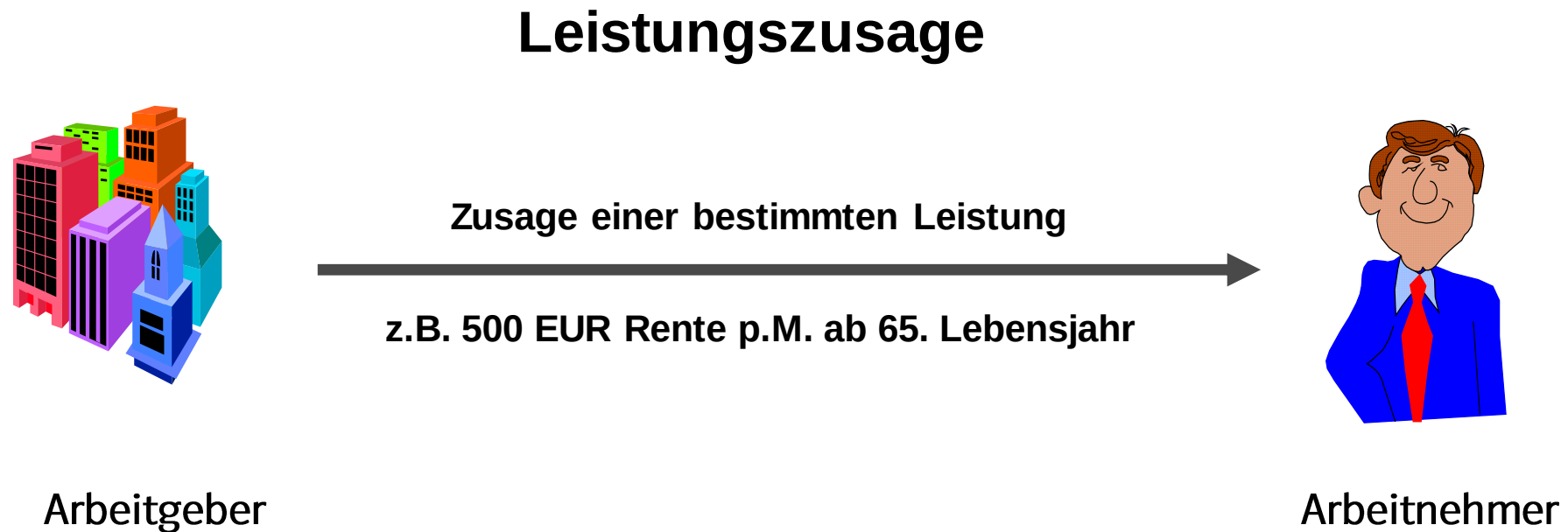
Bundesministerium
der Justiz und
für Verbraucherschutz

§ 1 Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersversorgung

(1) Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (betriebliche Altersversorgung), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes. Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung 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.

 Leistungszusage

Zusagearten der betrieblichen Altersversorgung



alle Durchführungswege

Zusagearten



Bundesministerium
der Justiz und
für Verbraucherschutz

§ 1 Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersversorgung [...]

(2) Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn

1. der Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (beitragsorientierte Leistungszusage),

 beitragsorientierte Leistungszusage

Zusagearten der betrieblichen Altersversorgung

Beitragsorientierte Leistungszusage

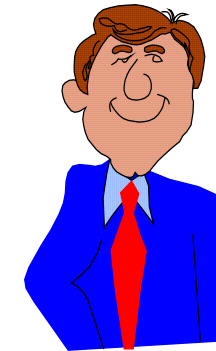


Arbeitgeber

Zusage einer bestimmten Leistung



durch Orientierung am Beitrag,
der in der Zusage dokumentiert ist



Arbeitnehmer

alle Durchführungswege

Zusagearten



Bundesministerium
der Justiz und
für Verbraucherschutz

§ 1 Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersversorgung

[...]

(2) Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn

[...]

2. der Arbeitgeber sich verpflichtet, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung 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),



Beitragszusage mit Mindestleistung

Zusagearten der betrieblichen Altersversorgung

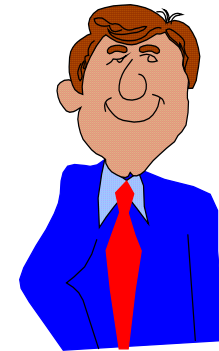
Beitragszusage mit Mindestleistung



Arbeitgeber

Zusage eines bestimmten Beitrags

und der daraus resultierenden Leistung; zusätzliche Übernahme der Garantie (Mindestleistung), d.h. dass mind. die Summe der zugesagten Beiträge (abzüglich Risikobeiträge) zur Verfügung steht

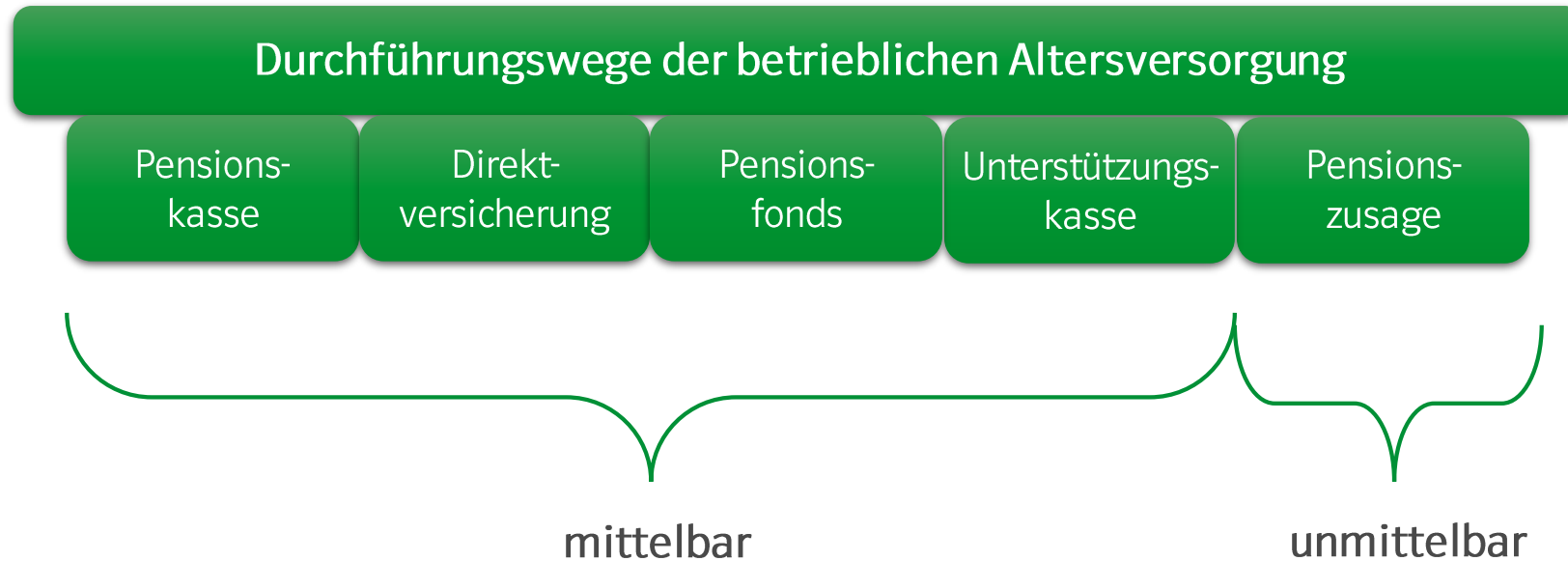


Arbeitnehmer

Durchführungswege:

- Pensionsfonds
- Pensionskasse
- Direktversicherung

Durchführungswege

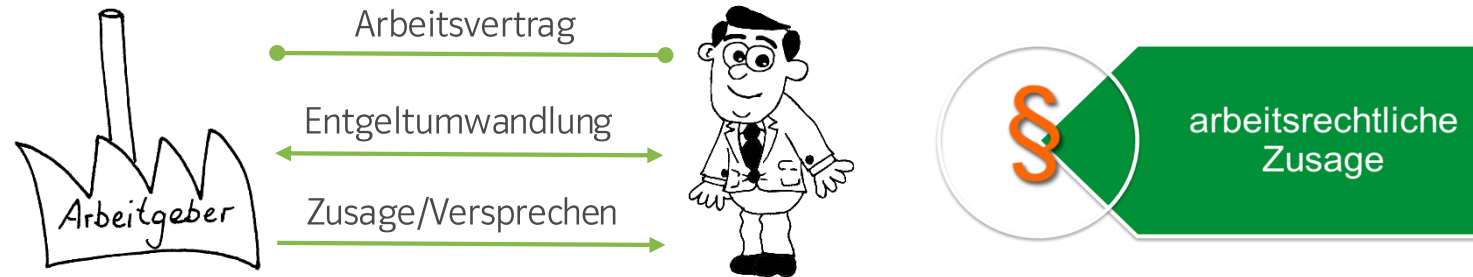


Die 5 Durchführungswege sind „Werkzeuge“, mit denen eine betriebliche Altersversorgung gestaltet werden kann.

Jedes Instrument hat seine eigenen Vorzüge und Einschränkungen, die zu Versorgungssystemen kombiniert werden können.

Rechtsverhältnisse in der bAV • 2 Ebenen

1. Ebene



2. Ebene



Was ist eine Pensionskasse?

§ 1b Abs. 3 BetrAVG

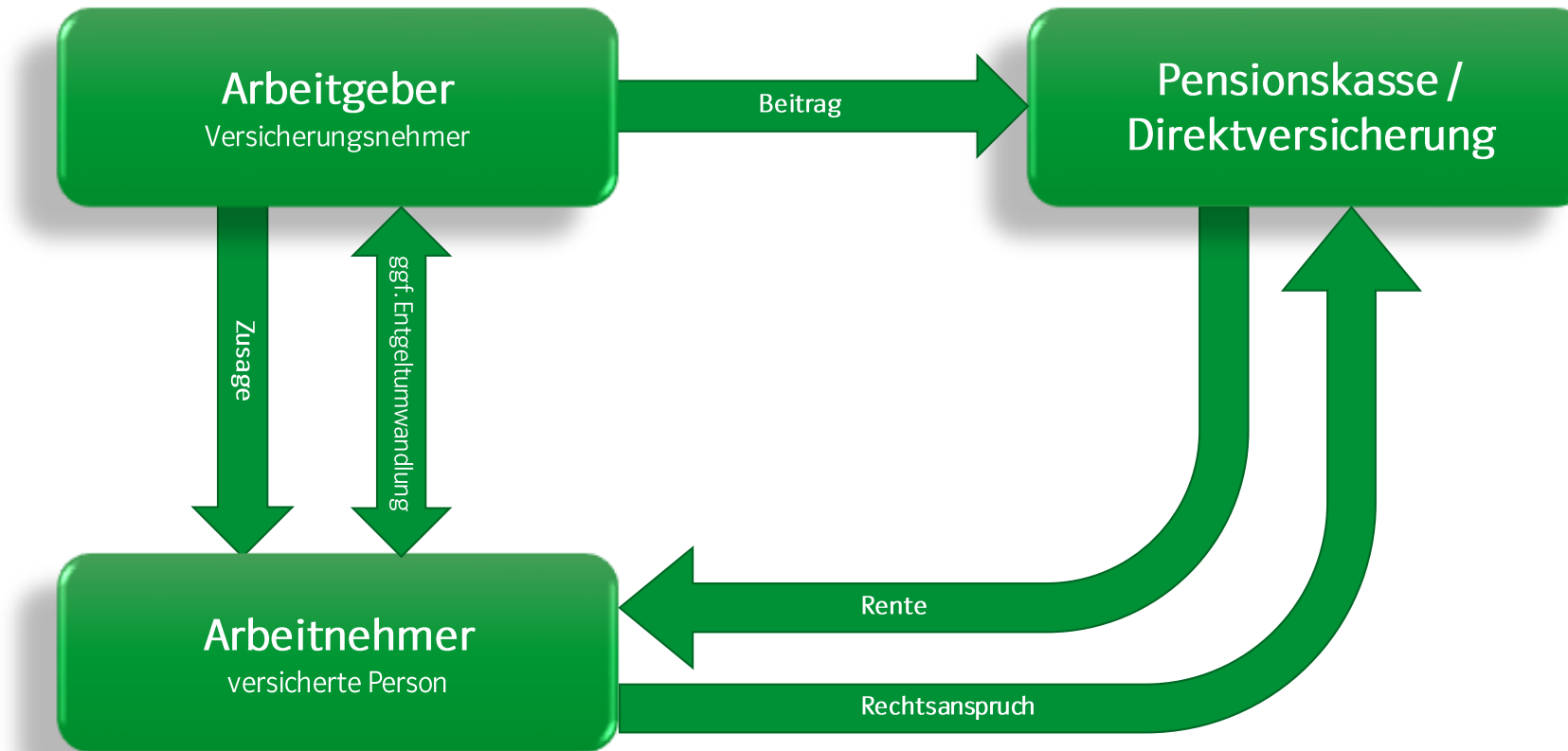
Wird die betriebliche Altersversorgung von einer rechtsfähigen Versorgungseinrichtung durchgeführt, die dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen auf ihre Leistungen einen Rechtsanspruch gewährt (**Pensionskasse** und Pensionsfonds), so gilt Absatz 1 entsprechend. Als Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage im Sinne des Absatzes 1 gilt der Versicherungsbeginn, frühestens jedoch der Beginn der Betriebszugehörigkeit.

Was ist eine Direktversicherung?

§ 1b Abs. 2 BetrAVG

Wird für die betriebliche Altersversorgung eine Lebensversicherung auf das Leben des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber abgeschlossen und sind der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen hinsichtlich der Leistungen des Versicherers ganz oder teilweise bezugsberechtigt (**Direktversicherung**), so ist der Arbeitgeber verpflichtet, wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erfüllung der in Absatz 1 Satz 1 und 2 genannten Voraussetzungen das Bezugsrecht nicht mehr zu widerrufen. [...]

Funktionsweise Pensionskasse / Direktversicherung

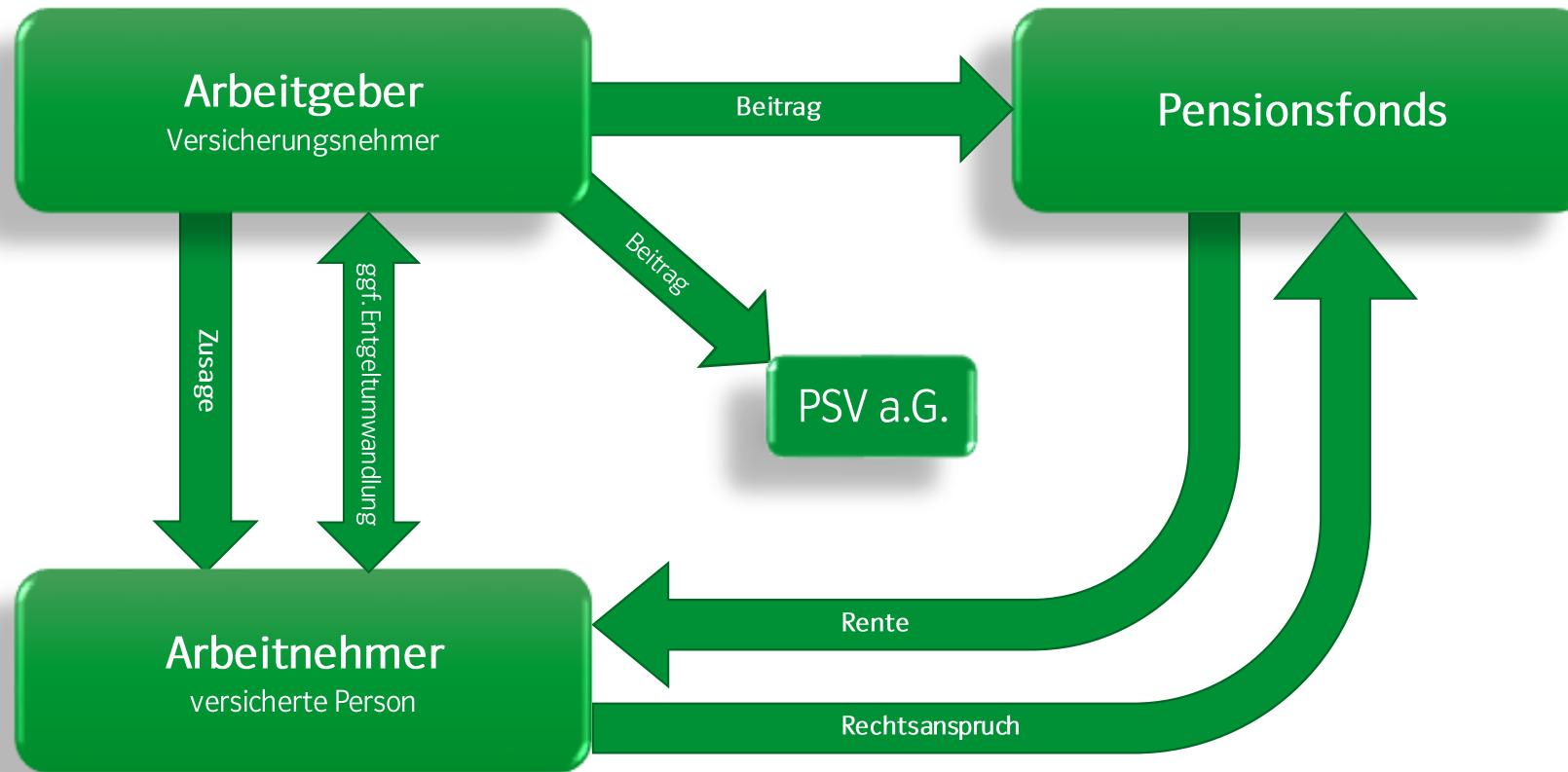


Was ist ein Pensionsfonds?

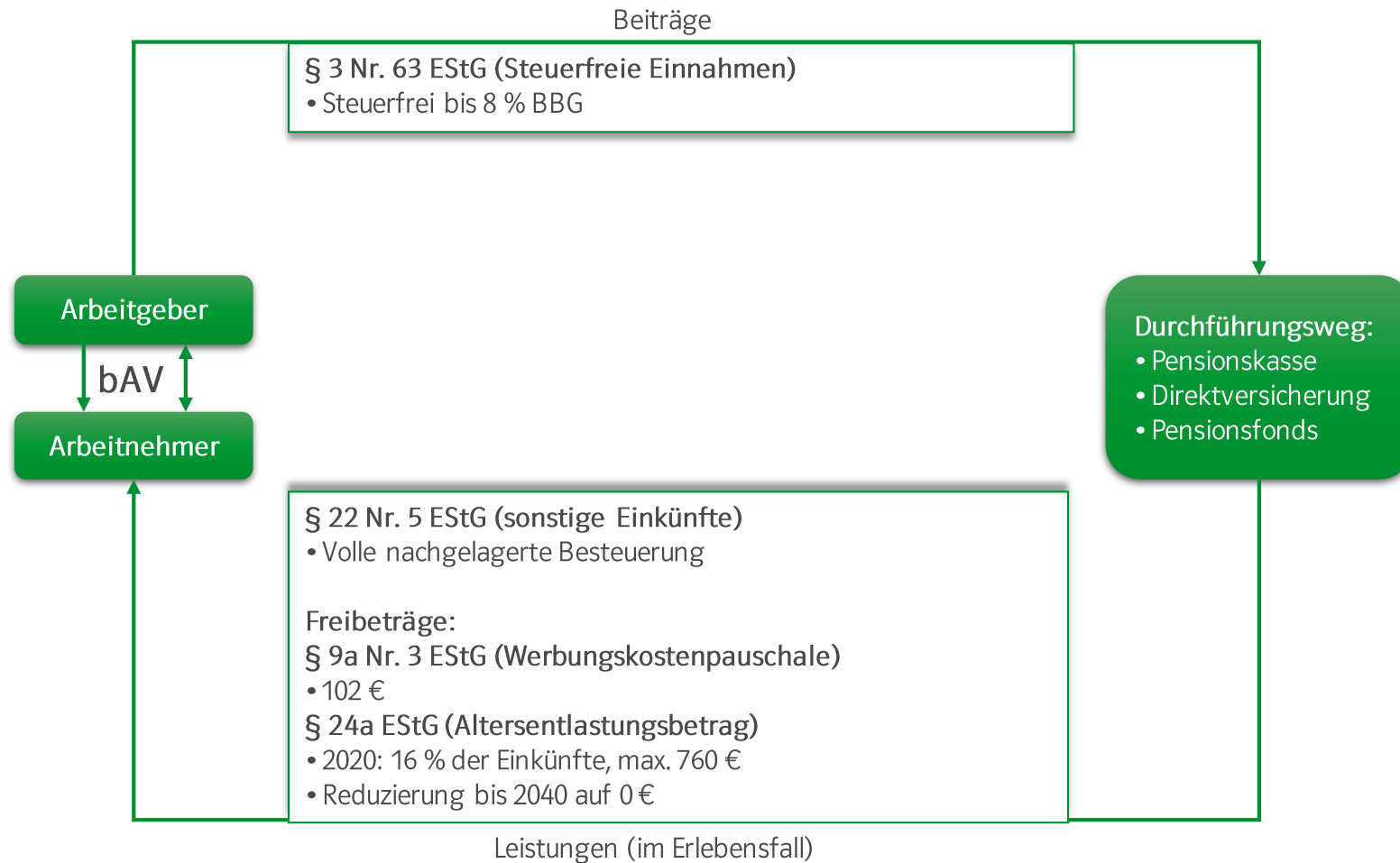
§ 1b Abs. 3 BetrAVG

Wird die betriebliche Altersversorgung von einer rechtsfähigen Versorgungseinrichtung durchgeführt, die dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen auf ihre Leistungen einen Rechtsanspruch gewährt (Pensionskasse und **Pensionsfonds**), so gilt Absatz 1 entsprechend. Als Zeitpunkt der Erteilung der Versorgungszusage im Sinne des Absatzes 1 gilt der Versicherungsbeginn, frühestens jedoch der Beginn der Betriebszugehörigkeit.

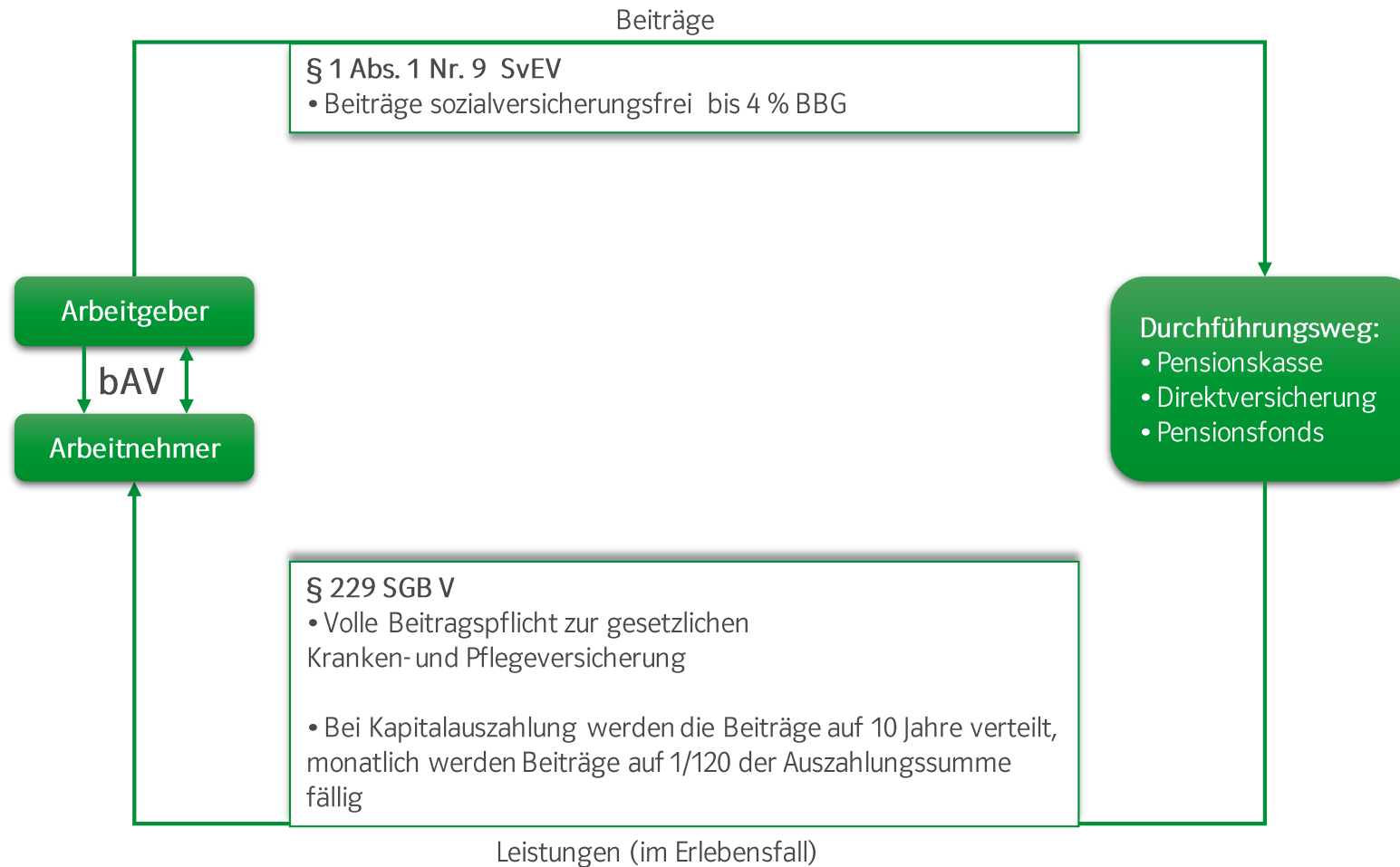
Funktionsweise Pensionsfonds



Steuerliche Behandlung



Sozialversicherungsrechtliche Behandlung



Was ist bAV?

Betriebliche Altersversorgung ist NICHT der Verkauf eines Versicherungsvertrages

Betriebliche Altersversorgung ist eine arbeitsrechtliche Zusage auf Leistung

Diese Leistung ist unabhängig vom Finanzierungsinstrument

Diese Leistung ist Bestandteil des Arbeitsvertrages!

Zusatzvereinbarung zur Entgeltumwandlung

Fallbeispiel – Gebrüder Grimme OHG

Gebrüder Grimme OHG muss zahlen

Hans Gretels erhält die Rente

Warum?

Zusage: bei Invalidität

Rückdeckung völlig egal

Durchführungsweg:
Direktversicherung

Arbeitgeberfinanzierung

Zusageart: Leistungszusage

Immer, wenn nicht ausdrücklich und
eindeutig eine andere Zusageart
vereinbart ist

Gut gedacht – falsch gemacht!

Sinnvolle Formulierung der Zusage:

Der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin erhält eine monatliche Leistung in Höhe von 500 Euro bei Berufsunfähigkeit. Die Berufsunfähigkeit wird durch die WWK Versicherung als Träger der Berufsunfähigkeitsversicherung festgestellt.

Einstandspflicht bAV



Bundesministerium
der Justiz und
für Verbraucherschutz

§ 1 Zusage des Arbeitgebers auf betriebliche Altersversorgung

(1) Werden einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt (betriebliche Altersversorgung), gelten die Vorschriften dieses Gesetzes. Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung 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.**



Einstandspflicht des Arbeitgebers für die erteilte Zusage

Fallbeispiel – Gebrüder Grimme OHG

Gebrüder Grimme OHG muss zahlen

Hans Gretels erhält die Rente

Warum?

Zusage: bei Invalidität

Rückdeckung völlig egal

Durchführungsweg:
Direktversicherung

Arbeitgeberfinanzierung

Zusageart: Leistungszusage

Immer, wenn nicht ausdrücklich und
eindeutig eine andere Zusageart
vereinbart ist

Gut gedacht – falsch gemacht!

Sinnvolle Formulierung der Zusage:

Der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin erhält eine monatliche Leistung in Höhe von 500 Euro bei Berufsunfähigkeit. Die Berufsunfähigkeit wird durch die WWK Versicherung als Träger der Berufsunfähigkeitsversicherung festgestellt.

bAV ist keine Versicherung!

Arbeitsrechtlich sicher aufgestellt

KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltskanzlei mbH	
Übersicht zu § 4a BetrAVG Erweiterte Auskunfts- und Informationspflichten	
Rechtliche Grundlage der Auskunfts- und Informationspflichten	§ 4a BetrAVG Auskunfts- und Informationspflicht Vorschrift zuletzt geändert durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie vom 21.12.2015, in Kraft getreten am 01.01.2018. Auf das Verlangen des Arbeitnehmers ist er zu informieren, 1. ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung (bAV) erworben wird, 2. wie hoch der Anspruch aus der bAV ist und bei Erreichen der Altersgrenze der Versorgungsregelung sein wird, 3. wie sich eine Beseitigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt, 4. und wie sich die Anwartschaft entwickelt, 5. verständliche Auskunft, in Textform und in angemessener Frist. In den Absätzen 2 und 3 finden sich weitere Informationspflichten. Die Informationen müssen zudem verständlich und in Textform erfolgen (zur Frist siehe unten). Hier sind noch viele Rechtsfragen ungeklärt. Klar ist, dass es jederzeit auch formlos, auch durch sog. konkludentes Handeln (z.B. die Anwesenheit bei einer Info-Veranstaltung) geklärt werden kann. Gelegentlich wird dies auch nur gegenüber dem Dienstvorgesetzten geklärt, der dieses Verlangen manchmal gar nicht klar erkennen kann, weil ihm die Rechtslage nicht bekannt ist. Weil dies so schwer nachzuvollziehen ist, kann kaum
Was sagt der neue § 4a Betriebsrentengesetz (BetrAVG)?	
Was ist „Verlangen“ des Arbeitnehmers	

KLEFFNER Rechtsanwälte – WICHTIGE INFORMATION	
Alle reden vom Betriebsrentenstärkungsgesetz, aber wer kümmert sich um die Vergangenheit? Zusagequalifizierung	
Der Arbeitgeber hat in der betrieblichen Altersversorgung eine ganze Reihe von Verpflichtungen, die jüngst auch durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz noch erweitert wurden. Arbeitgeber sehen dies zwar gelegentlich als Problem, erkennen aber oftmals auch die positiven Aspekte eines betrieblichen Versorgungssystems. Durch eine Zusagequalifizierung lassen sich Vorteile nutzen und die Risiken vermeiden. Die Zusagequalifizierung beinhaltet im Wesentlichen drei aktuelle Teilaspekte: - Erfüllung der Informationspflichten - Haftungsreduzierung durch Verlangen der versicherungsvertraglichen Lösung - Regelung der Verpflichtung zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung Alle genannten Aspekte und alle weiteren Notwendigkeiten in der betrieblichen Altersversorgung werden erfüllt, wenn eine Versorgungsordnung eingeführt wird. Dies erläutern wir nachfolgend.	Um dies zu erreichen, ist eine qualifizierte Zusage zu erteilen, man kann daher auch von einer Zusagequalifizierung sprechen. Teil 1: Informationsverpflichtungen Seit dem 16.05.2014 liegt das Urteil des Bundesarbeitsgerichts zu den Informationspflichten des Arbeitgebers in der betrieblichen Altersversorgung (Urteil vom 21.01.2014 - 3 AZR 807/13) vor. Gegenstand des Urteils Es handelte sich um einen Fall, in dem lediglich die Frage zu entscheiden war, ob der klagende Mitarbeiter über die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung durch den Arbeitgeber informiert werden musste. Über das Bestehen oder Nichtbestehen weiterer Informationspflichten des Arbeitgebers war nicht zu entscheiden. Bundesarbeitsgericht: Ein klares Nein, aber ...

KLEFFNER Rechtsanwälte INFO 1/2020	
Versorgungsordnung ist gesetzlich verpflichtend!	
Aktuell ist der Gesetzgeber hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung und angrenzender Rechtsgebiete wieder sehr aktiv: Neue gesetzliche Regelungen gibt es i.B. zur Einführung eines Freibetrags in der gesetzlichen Krankenversicherung (Gesetz vom 21.12.2019 - BGBl. I vom 10.12.2019, S. 2913) und im Jahressteuergesetz zur Änderung der Regelungen zum Sachbezug (Gesetz vom 12.12.2019 - BGBl. I vom 17.12.2019, S. 2451). Die Änderung zur versicherungsförmigen Lösung bei betriebsorientierten Leistungsansprüchen – Einführung als Standardlösung in Gesetz, die im Referentenentwurf vom 12.11.2019 enthalten war, findet sich im aktualisierten Referentenentwurf vom 13.12.2019 hingegen nicht mehr wieder. Eine der größten Änderungen der letzten Zeit war jedoch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (vom 17.06.2017 - BGBl. I S. 3214), dessen Folgen uns bereits seit mehr als zwei Jahren beschäftigen und auch noch dauerhaft beschäftigen werden. Dabei wurde vielfach übersehen, dass der Gesetzgeber zum 01.01.2018 auch eine weitere erhebliche Änderung des bAV-Rechts vornahm, nämlich durch die Einführung	Entgeltumwandlung zu informieren (so auch Höfler, BetrAVG, Band 1, Stand August 2019, § 4a, Rn. 69). Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21.01.2014 (3 AZR 807/13) ist damit insoweit hinfällig. Jeder Arbeitgeber muss eine Versorgungsordnung erlassen Dabei ist unerheblich, wie ein solches Dokument, in dem alle notwendigen Informationen enthalten sind, genannt wird. Üblicherweise wird das Dokument aber als Versorgungsordnung bezeichnet. Zwar sieht das Gesetz auch vor, dass die Informationen dem Arbeitnehmer nur dann zu erteilen sind, wenn dieser die Informationen verlangt. Allerdings wird in nahezu jedem Unternehmen in Deutschland ein Arbeitnehmer Auskunft zur betrieblichen Altersversorgung direkt oder indirekt, explizit oder konkludent verlangt. Der Rückzug eines Arbeitgebers darauf, dass kein Arbeitnehmer eine Auskunft verlangt hat, dürfte daher nicht weiten. Informationen Sie sich über Details zu weiteren

Machen Sie Ihre bAV Haftungssicher!

Der Plan

- ~~Gebrüder Grimme OHG~~
- ~~Funktionsweise DV/PK/PF~~
- Rechtsanspruch
- Verjährungsfrist
- Haftungsfallen



Rechtsanspruch auf bAV

Arbeitgeber-Aussagen:

bAV? Sowas machen wir hier nicht.

Entgelt...was?? Nein, das machen wir hier nicht.

Betriebsrente. Ja, schonmal gehört, gibt's aber hier nicht.

Kennen Sie das?

Rechtsanspruch auf bAV

§ 1a Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

(1) Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt.

Der Arbeitnehmer hat das Recht auf Entgeltumwandlung.

Folgt der Arbeitgeber diesem Rechtsanspruch nicht, kann der Arbeitnehmer Rückforderungen stellen.

Anspruch eines Arbeitnehmers in Höhe der entgangenen SV- und Steuer-Ersparnisse plus Zins bis zu 4 % BBG → ca. 1500 Euro / Jahr

BAG-Urteil 3 AZR 14/06 vom
12.06.2007

Was bedeutet das für eine Firma mit 20
Mitarbeitern??

Rechtsanspruch auf bAV

BAG-Urteile 3 AZR 807/11 vom 21.01.2014 und 3 AZR 794/14 vom 19.05.2016

Keine generelle Informationspflicht des Arbeitgebers

Hinweis- und Aufklärungspflichten des Arbeitgebers

Gilt auch bei laufenden Zusagen!!

Nichtbeachtung führt zu Haftung

Rechtsanspruch auf bAV

§ 1 a Satz 3

des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt. Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse (§ 1b Abs. 3) oder über eine Versorgungseinrichtung nach § 22 bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2) abschließt. Soweit der Anspruch geltend gemacht

Arbeitgeber hat die volle Gestaltungshoheit über die bAV

Er muss sie nur nutzen!!

→ Versorgungsordnung

Rechtsanspruch auf bAV

Wir informieren den Arbeitgeber

Wir informieren die Arbeitnehmer

Wir unterstützen bei der Dokumentation

Arbeitnehmerdokumentation

Muster-Versorgungsordnung

Wir unterstützen bei der Durchführung

Wir betreuen bestehende Zusagen

xbAV

Einmaliger Aufwand für den Arbeitgeber

Geringer zukünftiger Aufwand für den Arbeitgeber

Haftungssicherheit für den Arbeitgeber



Der Plan

- ~~Gebrüder Grimme OHG~~
- ~~Funktionsweise DV/PK/PF~~
- ~~Rechtsanspruch~~
- Verjährungsfrist
- Haftungsfallen



Drum prüfe was sich ewig...

Arbeitnehmer bei Zusageerteilung 23 Jahre alt

Arbeitnehmer verlässt das Unternehmen mit 51 Jahren

Unverfallbare Anwartschaften

Rentenbeginn laut Zusage mit 67 Jahren



Bis wann hat der Arbeitnehmer Zeit seine Rentenansprüche geltend zu machen?

Schreiben Sie das Alter des Arbeitnehmers/Rentners, das Sie für richtig halten ins Fragenpanel

Drum prüfe was sich ewig...

Arbeitnehmer bei Zusageerteilung 23 Jahre alt

Arbeitnehmer verlässt das Unternehmen mit 51 Jahren

Unverfallbare Anwartschaften

Rentenbeginn laut Zusage mit 67 Jahren



Bis wann hat der Arbeitnehmer Zeit seine Rentenansprüche geltend zu machen?

Bis er 96,5 Jahre alt ist!

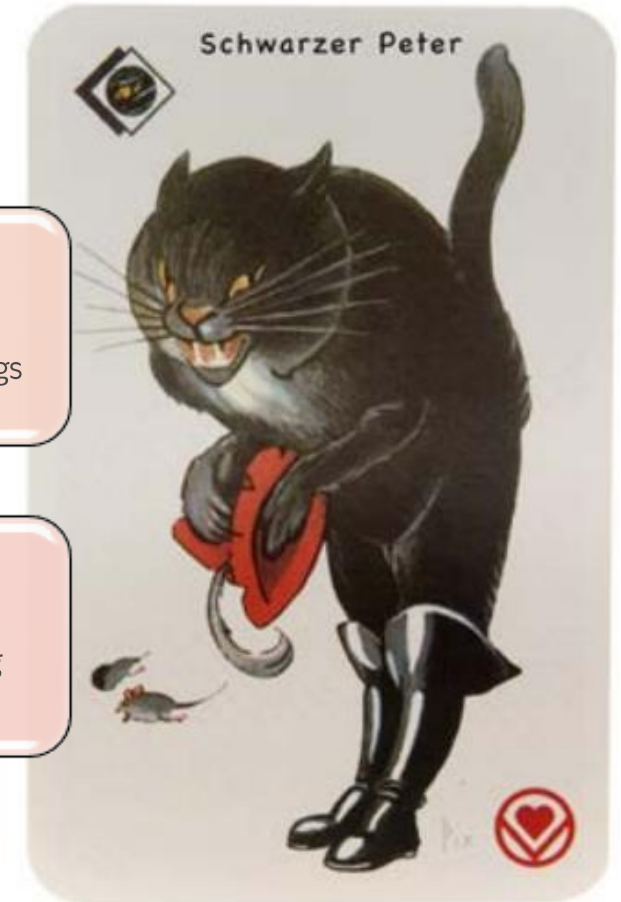
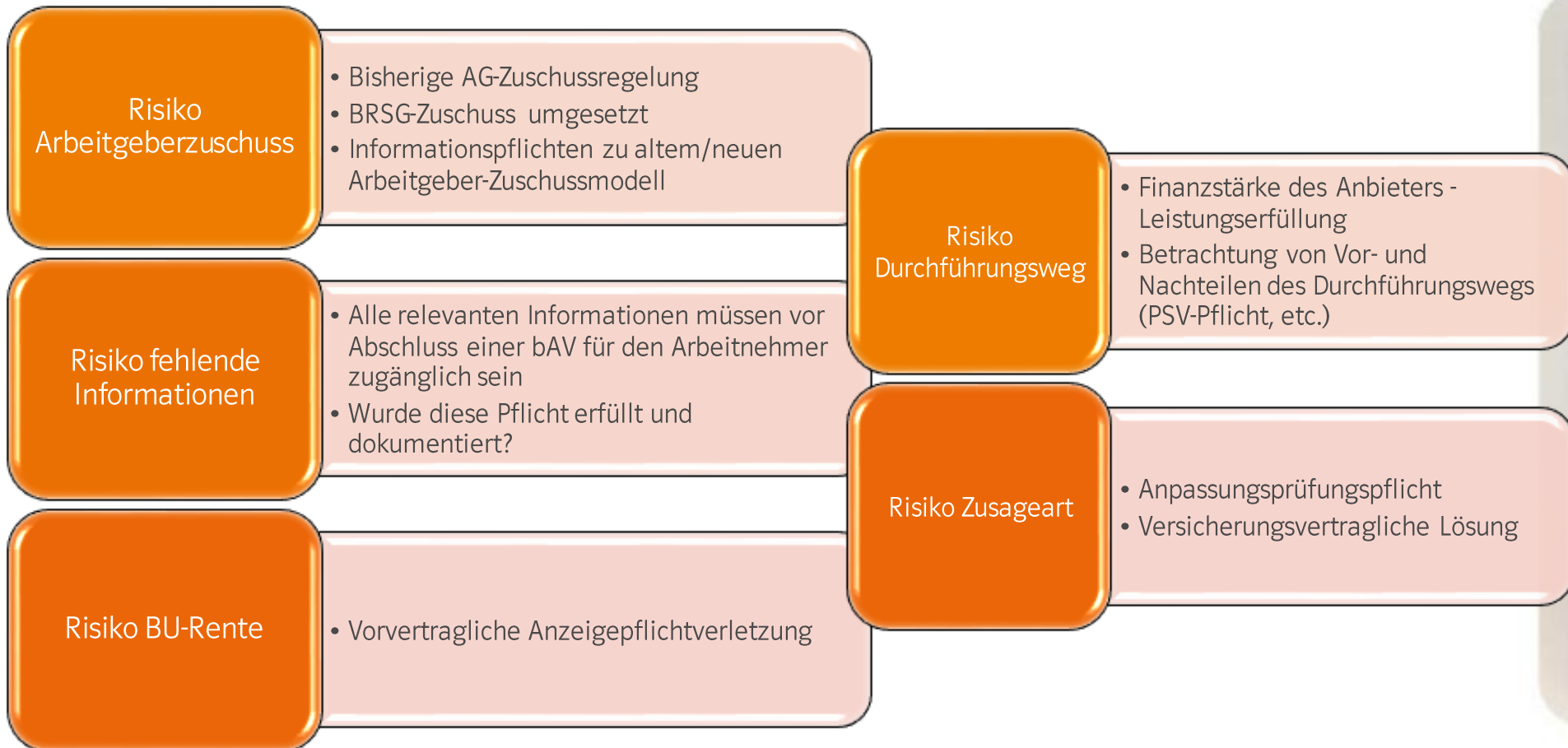
§ 18a BetrAVG: 30 Jahre

Rentenstammrecht, beginnt mit 67

BAG-Urteil vom 17.06.2014 (3 AZR 412/13), RZ 63 und 64

Drum prüfe wer sich ewig bindet...

- Wenn Arbeitsrecht und Finanzierungsinstrument nicht zusammen passen, könnten Sie am Ende den schwarzen Peter haben



Haftungsfallen für den Arbeitgeber

Vom neuen Arbeitnehmer mitgebrachte
und übernommene bAV

Keine
Versorgungsordnung

Buchungen auf der
Gehaltsabrechnung
nicht korrekt

Fehlende Dokumente:
z. B. Police, Nachträge



Fehlende Formulare:
z. B. Entgeltumwand-
lungsvereinbarung

„Geschlossene“
Versorgungsträger

Zu viele
Versorgungsträger

Arbeitgeberzuschuss
nicht gesetz-
konform

Und weitere ...

bAV ist keine Versicherung!

Arbeitsrechtlich sicher aufgestellt

KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltskanzlei mbH

Übersicht zu § 4a BetrAVG
Erweiterte Auskunfts- und Informationspflichten

Rechtliche Grundlage der Auskunfts- und Informationspflichten	§ 4a BetrAVG Auskunftspflicht Vorschrift zuletzt geändert durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitäts-Richtlinie vom 21.12.2015, in Kraft getreten am 01.01.2018. Auf das Verlangen des Arbeitnehmers ist er zu informieren, 1. ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung (bAV) erworben wird, 2. wie hoch der Anspruch aus dem bAV ist und bei Erreichen der Altersgrenze der Versorgungsregelung sein wird, 3. wie sich eine Beseitigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt, 4. und wie sich die Anwartschaft entwickelt, 5. verständliche Auskunft, in Textform und in angemessener Frist. In den Absätzen 2 und 3 finden sich weitere Informationspflichten. Die Informationen müssen zudem verständlich und in Textform erfolgen (zur Frist siehe unten). Hier sind noch viele Rechtsfragen ungeklärt. Klar ist, dass es jederzeit auch formlos, auch durch sog. konkludentes Handeln (z.B. die Anwesenheit bei einer Info-Veranstaltung) geklärt werden kann. Gelegentlich wird dies auch nur gegenüber dem Dienstvorsorgemitarbeiter geklärt, der dieses Verlangen manchmal gar nicht klar erkennen kann, weil ihm die Rechtslage nicht bekannt ist. Weil dies so schwer nachzuvollziehen ist, kann kaum
Was sagt der neue § 4a Betriebsrentengesetz (BetrAVG)?	
Was ist „Verlangen“ des Arbeitnehmers	

KLEFFNER Rechtsanwälte – WICHTIGE INFORMATION

Alle reden vom Betriebsrentenstärkungsgesetz, aber wer kümmert sich um die Vergangenheit?

Zusagequalifizierung

Der Arbeitgeber hat in der betrieblichen Altersversorgung eine ganze Reihe von Verpflichtungen, die jüngst auch durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz noch erweitert wurden. Arbeitgeber sehen dies zwar gelegentlich als Problem, erkennen aber oftmals auch die positiven Aspekte eines betrieblichen Versorgungssystems. Durch eine Zusagequalifizierung lassen sich Vorteile nutzen und die Risiken vermeiden. Die Zusagequalifizierung beinhaltet im Wesentlichen drei aktuelle Teilaspekte:

- Erfüllung der Informationspflichten
- Haftungsreduzierung durch Verlangen der versicherungsvertraglichen Lösung
- Regelung der Verpflichtung zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung

Alle genannten Aspekte und alle weiteren Notwendigkeiten in der betrieblichen Altersversorgung werden erfüllt, wenn eine Versorgungsordnung eingeführt wird.

Dies erläutern wir nachfolgend.

KLEFFNER Rechtsanwälte INFO 1/2020

Versorgungsordnung ist gesetzlich verpflichtend!

Aktuell ist der Gesetzgeber hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung und angrenzender Rechtsgebiete wieder sehr aktiv.

Neue gesetzliche Regelungen gibt es i.B. zur Einführung eines Freibetrags in der gesetzlichen Krankenversicherung (Gesetz vom 21.12.2019 – BGBl. I vom 10.12.2019, S. 29113) und im Jahressteuergesetz zur Änderung der Regelungen zum Sachbezug (Gesetz vom 12.12.2019 – BGBl. I vom 17.12.2019, S. 2451).

Die Änderung zur versicherungsförmigen Lösung bei betriebsorientierten Leistungsversagen – Einführung als Standardlösung im Gesetz, die im Referentenentwurf vom 12.11.2019 enthalten war, findet sich im aktualisierten Referentenentwurf vom 13.12.2019 hingegen nicht mehr wieder.

Eine der größten Änderungen der letzten Zeit war jedoch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (vom 17.06.2017 – BGBl. I S. 3214), dessen Folgen uns bereits seit mehr als zwei Jahren beschäftigen und auch noch dauerhaft beschäftigen werden.

Dabei wurde vielfach übersehen, dass der Gesetzgeber zum 01.01.2018 auch eine weitere erhebliche Änderung des bAV-Rechts vornahm, nämlich durch die Einführung einer

Entgeltumwandlung zu informieren (so auch Höfler, BetrAVG, Band 1, Stand August 2019, § 4a, Rn. 69).

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21.01.2014 (3 AZR 807/13) ist damit insoweit hinfällig.

Jeder Arbeitgeber muss eine Versorgungsordnung erlassen

Dabei ist unerheblich, wie ein solches Dokument, in dem alle notwendigen Informationen enthalten sind, genannt wird. Üblicherweise wird das Dokument aber als Versorgungsordnung bezeichnet.

Zwar sieht das Gesetz auch vor, dass die Informationen dem Arbeitnehmer nur dann zu entnehmen sind, wenn dieser die Informationen verlangt. Allerdings wird in nahezu jedem Unternehmen in Deutschland ein Arbeitnehmer Auskunft zur betrieblichen Altersversorgung direkt oder indirekt, schriftlich oder konkludent verlangt.

Der Rückzug eines Arbeitgebers darauf, dass kein Arbeitnehmer eine Auskunft verlangt, führt daher nicht weiter.

Machen Sie Ihre bAV Haftungssicher!

Klare Dokumentation im Versicherungsschein

Ihr arbeitsrechtliches Versprechen – unsere Garantie!

WWK Premium FondsRente protect als Direktversicherung

GARANTIERT SICHER UND RENDITESTARK

Beitragszusage mit Mindestleistung



Die WWK Lebensversicherung a. G. bietet Ihnen mit der WWK Premium FondsRente protect eine moderne und renditestarke Direktversicherung im fondsgebundenen Bereich an. Gerade in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) steht neben einer hohen Rendite vor allem der Faktor Sicherheit stark im Fokus. Die WWK Premium FondsRente protect bietet Ihnen beides.



Renditechancen

Bei dem von der WWK entwickelten Garantiemechanismus WWK IntelliProtect® wird die Investmentfondsquote für jeden einzelnen Vertrag bankarbeits täglich ermittelt – mit folgenden Vorteilen:



Sicherheit

Bei Produkten der bAV sind neben steuerrechtlichen Anforderungen auch arbeitsrechtliche Besonderheiten zu beachten. Dabei steht die vom Arbeitgeber an seine Arbeitnehmer erteilte Zusage auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung stets im Vordergrund, denn der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen ein (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG). Zum Schutz der Arbeitnehmer sieht die Gesetzgebung die Möglichkeit der Zusageart „Beitragszusage mit Mindestleistung“ vor. Möchte der Arbeitgeber hinsichtlich dieser gesetzlichen Mindestleistung kein Nachfinanzierungsrisiko tragen, muss er besonders darauf achten, dass die zugesagten Leistungen auch deckungsgleich mit den Leistungen der hierfür abgeschlossenen Direktversicherung sind.

Entscheiden Sie sich deshalb für das passende Produkt – die WWK Premium FondsRente protect – mit folgenden Vorteilen:

WWK Premium FondsRente protect als Direktversicherung

GARANTIERT SICHER UND RENDITESTARK

Beitragsorientierte Leistungszusage



Die WWK Lebensversicherung a. G. bietet Ihnen mit der WWK Premium FondsRente protect eine moderne und renditestarke Direktversicherung im fondsgebundenen Bereich an. Gerade in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) steht neben einer hohen Rendite vor allem der Faktor Sicherheit stark im Fokus. Die WWK Premium FondsRente protect bietet Ihnen beides.



Renditechancen

Bei dem von der WWK entwickelten Garantiemechanismus WWK IntelliProtect® wird die Investmentfondsquote für jeden einzelnen Vertrag bankarbeits täglich ermittelt – mit folgenden Vorteilen:

- automatische Anpassung an die aktuellen Finanzmarktbedingungen
- Optimierung der Investmentfondsquote unter Berücksichtigung der bestehenden Garantiezusage
- keine Verwendung von Garantie- bzw. Wersicherungsfonds bei WWK IntelliProtect® – dadurch sehr hohe freie Fondsanlage möglich



Sicherheit

Bei Produkten der bAV sind neben steuerrechtlichen Anforderungen auch arbeitsrechtliche Besonderheiten zu beachten. Dabei steht die vom Arbeitgeber an seine Arbeitnehmer erteilte Zusage auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung stets im Vordergrund, denn der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen ein (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG). Zum Schutz der Arbeitnehmer sieht die Gesetzgebung die Möglichkeit der Zusageart „beitragsorientierte Leistungszusage“ vor. Möchte der Arbeitgeber kein Nachfinanzierungsrisiko tragen, muss er besonders darauf achten, dass die zugesagten Leistungen auch deckungsgleich mit den Leistungen der hierfür abgeschlossenen Direktversicherung sind. Scheidet der Arbeitnehmer vorzeitig vor Rentenbeginn aus dem Unternehmen aus, so muss der Arbeitgeber zusätzlich von der versicherungsvertraglichen Lösung (§ 2 Abs. 2 BetrAVG) Gebrauch machen.

Entscheiden Sie sich deshalb für das passende Produkt – die

- Garantiegeber für die Erfüllung der garantierten Versicherungsleistung ist die WWK Lebensversicherung a. G. – einer der finanzstärksten Lebensversicherer in Deutschland
- garantierter Rentenfaktor für das gesamte Rentenkapital
- 100 % Beitragsgarantie bei vorzeitiger Beitragsfreistellung
- garantierter Rückkaufswert und garantierte Todesfallleistung über den gesamten Vertragsverlauf
- kein Nachfinanzierungsrisiko für den Arbeitgeber nach heutigem Rechtsstand¹
- zur Auswahl steht ein attraktives Fondsspektrum einer Vielzahl renommierter Kapitalanlage- bzw. Investmentgesellschaften

¹ Scheidet der Arbeitnehmer vorzeitig vor Rentenbeginn aus dem Unternehm.

WWK Premium FondsRente protect

GARANTIE-ZERTIFIKAT

Mit dem Abschluss der WWK Premium FondsRente protect¹

Tarif FVG

spricht Ihnen die WWK Lebensversicherung a. G. die Garantie dafür aus, dass Ihnen zum vereinbarten Rentenbeginn zum Ende der Grundphase und innerhalb der Garantieerhaltungsphase – längstens bis zum rechnungsmäßigen Alter 85 – mindestens die Summe der entrichteten Beiträge zur Hauptversicherung (ggf. anteilig, falls gewählt) zur Verfügung stehen wird.

Über diese Zusage hinaus haben Sie die Chance auf eine Wertsteigerung der von Ihnen gewählten Investmentfonds.

Jürgen Schrameier
Vorstandsvorsitzender

Rainer Gebhart
abw. Vorstandsvorsitzender

Dirk Fassott
Vorstand

¹ Bitte für die 5. Schritt, Schritt 1 und 2 analog – bitte beachten Sie hierzu die Besonderheiten zum Garantiekonzept, die sich aus den Bedingungen ergeben. Zusatzinformationsblätter und weitere Informationen nach der PRÜFUNGSTUNG finden Sie im Internet unter www.wwk.de/PR.

**Die Sicherheit Ihres arbeitsrechtlichen Versprechens
ist die Sicherheit Ihres Versorgungsträgers**



➤ Rentenfaktor

- 100 % Garantierter Rentenfaktor
- Keine Treuhänderklausel
- Besserstellungsoption

➤ Kapitalverlust ausgeschlossen

- Bruttobeitragsgarantie
- Lock-In Funktion

➤ Attraktive Kapitalanlage

- Börsentägliches Management
- Institutionelle Fonds
- Indexfonds
- Nachhaltigkeitsfonds

➤ Zusagearten ohne Risiko

- BZML
- BoLZ

WWK IntelliProtect® 2.0

**HÄRTETEST
BESTANDEN.
WERTE GESICHERT.**





**versicherungs
magazin**

WWK Lebensversicherung a. G.
Produkt des Monats 09|20

WWK IntelliProtect 2.0



EXZELLENT

★★★★★ Beratung
★★★★★ Service
★★★★★ Haftung
★★★★★ Verwaltung

WWK Lebensversicherung a. G.
bAV-Kompetenz

ZUKUNFTSWEISENDE
betriebliche Altersversorgung

WWK bAV.digital

DIGITAL
BERATEN
ABSCHLIESSEN
VERWALTEN



WWK IntelliProtect® 2.0

**HÄRTETEST
BESTANDEN.
WERTE GESICHERT.**



Der Bonus-Plan 😊

- Vergleich der Durchführungswege



Die 3 Durchführungswege im Vergleich

	Direktversicherung §3.63	Pensionskasse §3.63	Pensionsfonds §3.63 / §3.66
Definition	Der ArbG schließt einen Lebensversicherungsvertrag auf den ArbN als versicherte Person und Bezugsberechtigten ab.	Der ArbG lässt seinem ArbN durch die Pensionskasse Versorgungsleistungen erbringen.	Der ArbG lässt seinen ArbN durch den Pensionsfonds Versorgungsleistungen erbringen.
Träger der Versorgung	Versicherungsunternehmen als AG oder VVaG	Pensionskasse als VVaG oder AG	Pensionsfonds als PfVaG oder AG
Mittelbare bzw. unmittelbare Zusage	mittelbar	mittelbar	mittelbar
Zusagearten	LZ, BZML, BOLZ, EU, reine Beitragszusage	LZ, BZML, BOLZ, EU, reine Beitragszusage	LZ, BZML, (BOLZ §3.63 nicht sinnvoll), EU, reine Beitragszusage
§10a EStG Förderrente möglich	ja	ja	ja
Mögliche Hinterbliebene	Witwe/-r, eingetragene/r Lebenspartner/in, kindergeldberechtigte Kinder bis 25 Jahre, Lebensgefährten in häuslicher Gemeinschaft + Sterbegeld	Witwe/-r, eingetragene/r Lebenspartner/in, kindergeldberechtigte Kinder bis 25 Jahre, Lebensgefährten in häuslicher Gemeinschaft + Sterbegeld	Witwe/-r, eingetragene/r Lebenspartner/in, kindergeldberechtigte Kinder bis 25 Jahre, Lebensgefährten in häuslicher Gemeinschaft + Sterbegeld
Pflicht zum Bilanzausweis	nein	nein	nein
Steuerrechtliche Behandlung Entgeltumwandlung (Anwartschaftsphase)	steuerfrei bis 8% der BBG abzüglich der Beiträge zu §40b a.F.	steuerfrei bis 8% der BBG abzüglich der Beiträge zu §40b a.F.	steuerfrei bis 8% der BBG abzüglich der Beiträge zu §40b a.F.



Die 3 Durchführungswege im Vergleich

	Direktversicherung §3.63	Pensionskasse §3.63	Pensionsfonds §3.63 / §3.66
Steuerrechtliche Behandlung Arbeitgeberfinanziert (Anwartschaftsphase)	steuerfrei bis 8% der BBG abzüglich der Beiträge zu §40b a.F.	steuerfrei bis 8% der BBG abzüglich der Beiträge zu §40b a.F.	steuerfrei bis 8% der BBG abzüglich der Beiträge zu §40b a.F.
Steuerrechtliche Behandlung (Leistungsphase)	§22.5 EStG sonstige Einkünfte (Altersentlastungsbetrag)	§22.5 EStG sonstige Einkünfte (Altersentlastungsbetrag)	§22.5 EStG sonstige Einkünfte (Altersentlastungsbetrag) Laufende Renten aus §6a sind mit §19 EStG zu versteuern.
Sozialversicherungs- rechtliche Behandlung Entgeltumwandlung (Anwartschaftsphase)	beitragsfrei bis 4% der BBG GRV (West)	beitragsfrei bis 4% der BBG GRV (West)	beitragsfrei bis 4% der BBG GRV (West)
Sozialversicherungs- rechtliche Behandlung Arbeitgeberfinanziert (Anwartschaftsphase)	beitragsfrei bis 4% der BBG GRV (West)	beitragsfrei bis 4% der BBG GRV (West)	beitragsfrei bis 4% der BBG GRV (West)
Sozialversicherungs- rechtliche Behandlung EU oder AG- finanziert (Leistungsphase)	bei Kapital: 1/120-Regelung KV: Freibetrag 1/20 Bezugsgröße Pflege: Freigrenze 1/20 Bezugsgröße	bei Kapital: 1/120-Regelung KV: Freibetrag 1/20 Bezugsgröße Pflege: Freigrenze 1/20 Bezugsgröße	bei Kapital: 1/120-Regelung KV: Freibetrag 1/20 Bezugsgröße Pflege: Freigrenze 1/20 Bezugsgröße
PSV-pflichtig	Nein Ja, nur bei AG-finanziert, wenn gesetzl. unverfallbar und dem ArbN kein unwiderrufliches Bezugsrecht zu-steht, deren DV Ansprüche beliehen, abgetreten oder verpfändet sind.	Beleihung/Abtretung satzungsgemäß ausgeschlossen Deregulierte PK: wenn Protektor: keine PSV-Pflicht Unternehmenspensionskassen: kein Protektor: PSV-Pflicht	Ja, in Höhe von 20%, also 1/5 des Normalbeitrages der Sollrückstellungen



Die 3 Durchführungswege im Vergleich

	Direktversicherung §3.63	Pensionskasse §3.63	Pensionsfonds §3.63 / §3.66
Steuerlich begrenzt in der Leistungshöhe	Nein	Nein	Nein
Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung	Ja, maximal 4% der BBG GRV West	Ja, maximal 4% der BBG GRV West	Ja, maximal 4% der BBG GRV West
Versorgung junger Mitarbeiter möglich	Ja	Ja	Ja
Form der Leistung	Rente oder Kapital, bis 30% oder 100%	Rente oder Kapital, bis 30% oder 100%	Rente oder Kapital bis 30% oder 100%
Versicherungsvertragliches Verfahren (VVV) bei Ausscheiden möglich	Ja	Ja	Nein
Private Weiterführung bei Ausscheiden möglich	Ja	Ja	Ja
Berechnungsverfahren für die Höhe der unverfallbaren Ansprüche	LZ/BOLZ/BZML Ratierliches Verfahren oder VVV oder BOLZ = erreichte Anwartschaft BZML = gezahlte Beiträge + Erträge - Kosten	LZ/BOLZ/BZML Ratierliches Verfahren oder VVV oder BOLZ = erreichte Anwartschaft BZML = gezahlte Beiträge + Erträge - Kosten	LZ = ratierliches Verfahren BOLZ (EU) = erreichte Anwartschaft BOLZ (AG-fin)= ratierliches Verfahren BZML = gezahlte Beiträge + Erträge - Kosten



Die 3 Durchführungswege im Vergleich

Neuerungen BRSg	Direktversicherung §3.63	Pensionskasse §3.63	Pensionsfonds §3.63
AG-Zuschuss	15% des Entgeltumwandlungsbetrages, sofern der AG eine SV-Ersparnis hat ab 01.01.2019: bei Neuzusagen obligatorisch enthalten ab 01.01.2022: Bestandszusagen müssen mit AG-Zuschuss bedacht werden		
Sozialpartnermodell	Ja, reine Beitragszusage	Ja, reine Beitragszusage	Ja, reine Beitragszusage
Sozialpartnermodell als Entgeltumwandlung	Ja, reine Beitragszusage plus 15% AG-Zuschuss	Ja, reine Beitragszusage plus 15% AG-Zuschuss	Ja, reine Beitragszusage plus 15% AG-Zuschuss
Förderbetrag bei Geringverdienern AG-finanziert §100 EStG n.F. (Einkommen bis 2.200 Euro)	Ja, ungezillmerter Tarif. 30%tiger Förderbetrag des AG-finanzierten Jahresbetrages (Der Förderbetrag wird dem AG im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens erstattet)	Ja, ungezillmerter Tarif. 30%tiger Förderbetrag des AG-finanzierten Jahresbetrages (Der Förderbetrag wird dem AG im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens erstattet)	Ja, ungezillmerter Tarif. 30%tiger Förderbetrag des AG-finanzierten Jahresbetrages (Der Förderbetrag wird dem AG im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens erstattet)





NOCH FRAGEN?

The logo consists of the letters 'WWK' in a bold, green, sans-serif font. A thin orange horizontal line is positioned directly beneath the letters.

Eine starke Gemeinschaft

A close-up photograph of several pairs of hands clapping. The hands are in motion, creating a sense of applause. The person in the foreground is wearing a dark blue pinstriped suit jacket over a light blue shirt. The background is softly blurred, showing other hands and a warm, golden light.

WWK Versicherungen

**VIELEN DANK FÜR
IHRE AUFMERKSAMKEIT.**

Rechtshinweis

Diese Präsentation wurde von der WWK Versicherungsgruppe erstellt und wir behalten uns sämtliche Rechte daran vor.

Die im Rahmen dieser Präsentation verwendeten Folien geben unsere aktuelle Einschätzung auf der Basis der derzeit geltenden Gesetze und ihrer Auslegung wieder (in Abhängigkeit des Zeitpunktes der Erstellung). Die Präsentation erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie ist damit weder geeignet, eine Beurteilung im konkreten Einzelfall abzuleiten, noch kann sie als Basis für vertragliche Vereinbarungen herangezogen werden. Durch die Überlassung der Präsentation wird eine Haftung unseres Unternehmens gegenüber dritten Personen in keiner Weise begründet. Das Geltendmachen von Ansprüchen jeglicher Art ist ausgeschlossen.

WWK Lebensversicherung a.G.
Vorstand: Jürgen Schrameier (V.),
Rainer Gebhart (stv. V.),
Dirk Fassott
Vorsitzender des Aufsichtsrats:
Dr. Frank Schindelhauer
Registergericht
München HR B 211
St. Nr. 143/108/40018
Gl. Id. DE81WWK00000069127

WWK Allgemeine Versicherung AG
Vorstand: Jürgen Schrameier (V.),
Rainer Gebhart (stv. V.),
Dirk Fassott
Vorsitzender des Aufsichtsrats:
Prof. Dr. Peter Reiff
Registergericht
München HR B 5553
St. Nr. 143/108/40026
Vst. Nr. 802/V908 0200 4423
Gl. Id. DE11WWK00000069126

WWK Vermögensverwaltungs
und Dienstleistungs GmbH
Geschäftsführer: Karl Ruffing,
Stefan Sedlmeir
Registergericht
München HR B 76323
St. Nr. 143/108/40050
Gl. Id. DE38WWK00000069125

WWK Pensionsfonds AG
Vorstand: Karl Ruffing,
Heinrich Schüppert
Vorsitzender des Aufsichtsrats:
Dirk Fassott
Registergericht
München HR B 146295
St. Nr. 143/108/40034
Gl. Id. DE65WWK00000069124

Bankverbindung: Bayern LB München (BLZ 700 500 00), Kontonummer: 35 540, IBAN: DE96 7005 0000 0000 0355 40, BIC: BYLADEMMXXX

Hausanschrift: Marsstraße 37, 80335 München (Briefanschrift 80292), Telefon +49 (89) 51 14-0, Fax +49 (89) 51 14-23 37, E-Mail: info@wwk.de, www.wwk.de, info@wwk.at, www.wwk.at