

Einfach auch im Mittelstand

TRICKKISTE. Auch mittelständische Unternehmen wollen die betriebliche Altersversorgung nutzen. Doch sie müssen besonders auf Aufwand und Risiken achten.

Von **Henriette Meissner**

Soziale Fürsorge in Form einer Betriebsrente passt sehr gut zum Mittelstand. Denn dort sind häufig die Mitarbeiter mit dem Unternehmen eng verbunden. Und gleichzeitig weiß der Chef, wie wichtig es ist, gute Fachkräfte zu halten. Häufig kommt dabei die Kombination einer Entgeltumwandlung, bei dem der Mitarbeiter eigenen Lohn in eine Be-

triebsrente umwandelt, mit einer arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente, bei der der Arbeitgeber zum Beispiel seine Sozialversicherungsersparnis als Arbeitgeberzuschuss weitergibt, zum Zuge. Diese Kombination bietet sich deshalb an, weil zum einen der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eine sehr gute Versorgung bietet und der Arbeitgeber zum anderen einen guten Teil des Zuschusses über die Lohnnebenkostensparnis von rund 20 Prozent refinanziert.

Doch wie steht es mit der Komplexität und Rechtssicherheit der Betriebsrente? Anders als größere Unternehmen können viele Mittelständler nicht auf Rechtsabteilung oder Personalabteilung mit eigenem Juristen zurückgreifen. Hier hat nun das Bundesarbeitsgericht (21.1.2014, 3 AZR 870/11) für weitere Rechtssicherheit gesorgt. Dadurch wird die Betriebsrente für den Mittelstand noch attraktiver. Zusätzlich kann auch das Unternehmen selbst einiges dafür tun, dass die Betriebsrente „einfach“ zu handhaben ist. Denn hierfür ist der richtige Prozess das A und O.

Die Arbeitnehmer müssen sich selbst über Bestimmungen informieren

Das Bundesarbeitsgericht hat klipp und klar festgestellt, dass sich über das „Recht auf Entgeltumwandlung“ jeder Arbeitnehmer aufgrund der jedermann zugänglichen und insoweit ohne Weiteres verständlichen gesetzlichen Bestimmung des § 1a Betriebsrentenge-



Der Aufwand darf den Nutzen nicht übersteigen. Besonders der Mittelstand muss darauf achten, dass die BAV ihre Kräfte nicht übersteigt.

PROZESSABLAUF

1. Einfaches, aber attraktives Konzept mit Arbeitgeberzuschuss

2. Weniger ist mehr: Direktversicherung, ein Versicherer, ein einfach verständlicher Tarif, nur Altersrente, nur bis vier Prozent der BBG

setz (BetrAVG) selbst informieren kann. Jeder Arbeitgeber, der seinen Arbeitnehmern eine Entgeltumwandlung mit einem Arbeitgeberzuschuss anbietet, zeigt also schon, dass er seinen Mitarbeitern ein „Mehr“ bietet. In Zeiten des demografischen Wandels, in denen sich die Mitarbeiter ihren Arbeitgeber immer öfter aussuchen können, ist es ein wichtiger Pluspunkt, wenn der Arbeitgeber von sich aus tätig wird.

Bundesarbeitsgericht hat die Messlatte sehr niedrig angelegt

Das Bundesarbeitsgericht legt die Messlatte für die Informationspflichten des Arbeitgebers sehr niedrig an. Damit sich der Arbeitnehmer für oder gegen eine Entgeltumwandlung entscheiden kann, nennen die obersten Arbeitsrichter beispielhaft als wichtige Informationspunkte:

- Nennung des vom Unternehmen gewählten Durchführungswegs
- Nennung der Identität des konkreten Versorgungsträgers
- Nennung der konkret angebotenen Zusageart
- Information zu den Versorgungs- und Versicherungsbedingungen des externen Versorgungsträgers

Nicht umsonst ist die Direktversicherung im Mittelstand sehr weit verbreitet. Denn sie ist in der Praxis sehr einfach zu handhaben. Regelmäßig enthalten die Unterlagen des Versicherers die ge-

rade genannten Mindestinformationen. Es sollte die Aushändigung der Versorgungs- und Versicherungsbedingungen, die den Richtern ein wichtiges Anliegen ist, dokumentiert werden. Dies gilt auch für die jährlichen Nachträge oder bei Veränderungen: auch dem Arbeitnehmer immer alles aushändigen.

Betriebliche Altersversorgung, das kann nicht oft genug gesagt werden, muss dem Arbeitnehmer gut kommuniziert werden. Wichtig ist das richtige Konzept.

Zur einfachen Handhabung gehört auch, dass es auch bei der Tarifauswahl „einfach“ zugeht. Denn jede Vielfalt löst weiteren Informationsbedarf bei den Arbeitnehmern aus. Das gilt auch für das Nebeneinander von verschiedenen Zusagenformen, wie der beitragsorientierten Leistungszusage oder der Beitragszusage mit Mindestleistung. Meistens gilt hier: weniger ist mehr und leichter verständlich ist es auch. Bewährt hat sich eine klassische Kapitalanlage und

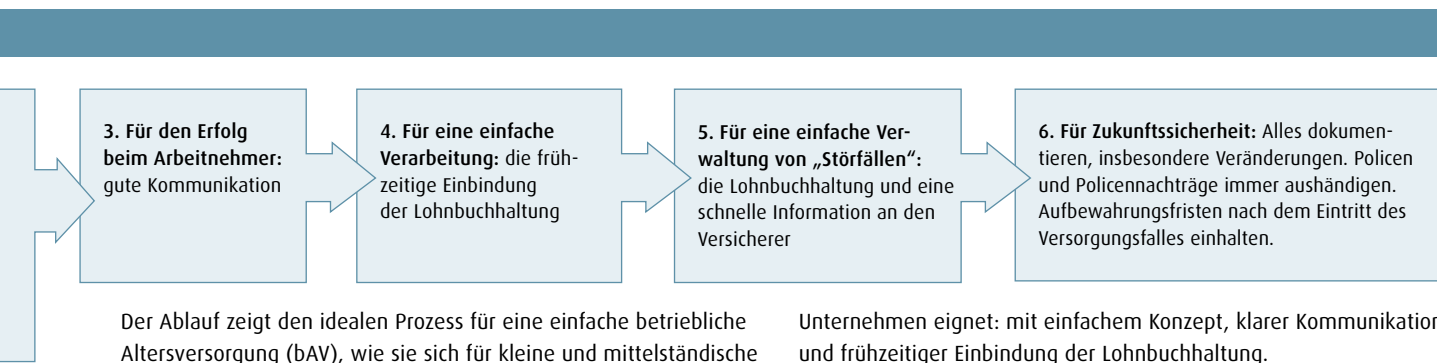
die Zusageform „beitragsorientierte Leistungszusage“. Damit entfallen Erklärungen zu Garantiekonzepten, Besonderheiten von Fondsanlagen oder regelmäßigen Wahlmöglichkeiten.

Betriebliche Altersversorgung, das kann nicht oft genug gesagt werden, muss dem Arbeitnehmer richtig kommuniziert werden.

Der erste Schritt zum Erfolg ist das richtige bAV-Konzept

Der erste Schritt ist das richtige Konzept: Der Arbeitgeber gibt seine Lohnnebenkostensparnis pauschaliert weiter, wenn der Arbeitnehmer einen Mindestbetrag selbst einbringt. Das ist moderne bAV und einfach umzusetzen. Gerne darf das auch fachmännisch von einem Rechtsdienstleister in einer Versorgungsordnung dokumentiert werden.

Der zweite Schritt besteht in der persönlichen Beratung des Arbeitnehmers durch den vom Arbeitgeber beauftragten (Versicherungs-)experten. Frei nach dem Motto „Tue Gutes und rede darüber“ sollte dem Arbeitnehmer anhand einer Gehaltssimulation gezeigt werden, was genau die bAV für ihn „bringt“. Dazu gehört auch ein VVG-konformes Angebot des Versicherers mit den Informationen zur Steuer und Sozialversicherung und zu den möglichen Hinterbliebenen. Die Entscheidung des Arbeitnehmers sollte dokumentiert und der Personalakte hinzugefügt werden. Bei einer positiven



Entscheidung zu einer betrieblichen Altersversorgung ist der Antrag des Versicherers und die unterschriebene Entgeltumwandlungsvereinbarung, die den Arbeitsvertrag wirksam abändert, zu den Akten zu nehmen und der Lohnbuchhaltung zeitnah mitzuteilen.

Die gute Einbeziehung der Lohnbuchhaltung ist nach der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung der Schlüssel für Nachhaltigkeit und Einfachheit. Denn dort laufen die meisten Veränderung zeitnah auf. Ein besonderes Augenmerk muss auf folgende Veränderungen gelegt werden:

- Ausscheiden von Mitarbeitern,
- Neueintritt von Mitarbeitern,
- Herausfallen von Mitarbeitern aus der Lohnfortzahlung,
- Wiederaufnahme der Lohnzahlung,
- Wünsche nach Veränderung der Entgeltumwandlung, zum Beispiel beim Übergang von Voll- auf Teilzeit.

Eine reibungslose Verwaltung der bAV hängt davon ab, dass der Arbeitgeber, am besten die Lohnbuchhaltung, jede Veränderung, die die bAV betrifft, sofort an den Versicherer/bAV-Betreuer weiterkommuniziert. Je schneller, umso besser. Dann können zum Beispiel beim Ausscheiden noch die nötigen Unterschriften eingeholt werden, während der Arbeitnehmer noch im Betrieb ist. Erfahrungsgemäß ist diese Kommunikation die Schwachstelle, die immer wieder zu unnötigem Aufwand führt.

Veränderungen müssen regelmäßig dokumentiert werden

Jede Veränderung wird vom Versicherer regelmäßig durch einen Nachtrag dokumentiert. Dieser sollte zeitnah dem Arbeitnehmer weitergereicht werden, damit eventuelle Missverständnisse sofort aufgeklärt werden können. Veränderungen in der Höhe der Entgeltumwandlung sollten in einer neuerlichen Entgeltumwandlungsvereinbarung schriftlich dokumentiert werden.

Bei ausscheidenden Arbeitnehmern, die eine beitragsorientierte Leistungs-

zusage haben, ist es wichtig für den Arbeitgeber, dass die versicherungsvertragliche Lösung, die die Höhe der Anwartschaft auf den Wert des Versicherungsvertrags begrenzt, rechtssicher in Gang kommt und gleichzeitig der Arbeitnehmer für den weiteren Fortgang sensibilisiert wird. Das ist im Interesse des Arbeitgebers, der sich dadurch weitestgehend entlasten kann.

Bewährt hat sich eine Formel in dem Standard-Kündigungsbestätigungsschreiben des Arbeitgebers, das ohnehin an den Arbeitnehmer versandt wird: „Soweit Sie eine betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung von der Firma zugesagt bekommen haben, wird das Unternehmen die versicherungsvertragliche Lösung gemäß § 2 Abs. 2 Sätze 2 ff. BetrAVG nutzen. Sie haben das Recht, die Versicherung als Versicherungsnehmer nach dem Ausscheiden mit eigenen Beiträgen fortzuführen. Damit Sie selbst Versicherungsnehmer werden können, weisen wir Sie darauf hin, dass die Unterlagen des Versicherers zeitnah zu unterschreiben sind.“

Wenn die entsprechenden Unterlagen des Versicherers eintreffen, kann dann baldmöglichst noch die nötige Unterschrift des Arbeitnehmers eingeholt werden, ohne dass Sonderaufwände entstehen. Bei neu eintretenden Mitarbeitern sollte auch gleich der Umgang mit bereits vorhandenen Versicherungen geklärt und über das im Unternehmen installierte Konzept der betrieblichen Altersversorgung informiert werden.

TIPP

Verjährungsfristen in der bAV

Die Verjährungsfristen in der bAV betragen 30 Jahre nach Eintritt des Versorgungsfalls. Dem sollte durch eine entsprechende Archivierung Rechnung getragen werden.

Die Verjährungsfrist ist klar geregelt in § 18a Satz 1 BetrAVG. Doch nichts ist ärgerlicher, als im Nachhinein zahlen zu müssen, weil entsprechende Dokumente nicht mehr vorhanden sind. Tragen Sie deshalb dafür Sorge, dass alle mit dem Angebot und der Vereinbarung einer bAV im Zusammenhang stehenden Dokumente auch bereits ausgeschiedener Mitarbeiter bis zum Eintritt der Verjährung sicher aufbewahrt werden.

Für den Arbeitgeber ist bei schon bestehenden Direktversicherungs-, Pensionskassen- und Pensionsfondsverträgen die Weitergabe des Übertragungswerts die arbeitsrechtlich „einfachste“ Variante. Damit das gut funktioniert, müssen der abgebende und der aufnehmende Versicherer baldmöglichst informiert werden. Soll die Zusage mit dem Altvertrag übernommen werden, ist die Altzusage zu prüfen. Bei pauschal versteuerten Direktversicherungen nach § 40b EStG a.F. ist immer auch eine Bescheinigung des alten Arbeitgebers, dass es sich um eine Altzusage handelt, die pauschal versteuert wurde, ins Lohnkonto zu nehmen.

Fazit: Der anfängliche Aufwand für die Arbeitgeber zahlt sich aus

Arbeitgeber haben es – begleitet durch einen guten Berater – im Wesentlichen selbst in der Hand, ihre betriebliche Altersversorgung attraktiv und gleichzeitig in der Verwaltung einfach zu gestalten. Der anfängliche Aufwand, die Prozesse einmal gut mit der Lohnbuchhaltung und dem Versicherer abzusprechen, zahlt sich in kurzer Zeit aus und sorgt für eine für alle Seiten gute und einfach handhabbare Lösung zur betrieblichen Altersversorgung. ■



DR. HENRIETTE MEISSNER
ist Geschäftsführerin der
Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH.