

Erläuterungen zum Risiko – Check der bbvs GmbH

Frage	Antwort JA	Antwort NEIN
1	Wenn das Unternehmen eine betriebliche Altersversorgung aktiv anbietet, sollte es arbeitsrechtliche Vereinbarungen (Zusagen) geben, dies können Einzelzusagen, eine Versorgungsordnung (Gesamtzusage) oder auch eine Betriebsvereinbarung sein.	Sofern das Unternehmen keine betriebliche Altersversorgung aktiv anbietet, sollte ein Versorgungssystem eingerichtet werden. Die Gründe dafür können sein: Mitarbeiterbindung Rechtssicherer Umgang mit mitgebrachten Verträgen Unterstützung der Arbeitnehmer bei der Gestaltung Ihrer Altersversorgung.
2	Eine bestehende Versorgungsordnung sollte regelmäßig hinsichtlich der Anpassung an neue Gesetzgebung und Rechtsprechung geprüft werden.	Spätestens seit der Änderung des Nachweisgesetzes (01.09.2022) sollte der Arbeitgeber eine entsprechende arbeitsrechtliche Vereinbarung (siehe Punkt) 1 in Schriftform vorzuliegen haben.
3	Auch Betriebsvereinbarungen sollten regelmäßig überprüft werden.	Kein Handlungsbedarf
4	Kein Handlungsbedarf	Eine Prüfung ist hinsichtlich der Umsetzung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss gem. § 1a Abs. 1a zwingend erforderlich.
5	Kein Handlungsbedarf	Seit dem 01.08.2022 ist das geänderte Nachweisgesetz in Kraft. Danach sind alle Gehaltsbestandteile (so auch die bAV) schriftlich durch den Arbeitgeber nachzuweisen. Bei Verstoß droht ein Ordnungswidrigkeitenverfahren und ein Bußgeld von bis zu 2.000 € pro Fall.
6	Diese Verträge unterliegen besonderen rechtlichen Rahmenbedingungen und sollten deshalb geprüft werden, insbesondere, wenn diese durch Mitarbeiter mitgebracht wurden.	Kein Handlungsbedarf
7	Kein Handlungsbedarf	Die Verträge sollten geprüft werden (siehe Punkt 6)

8	Bei der Übernahme bestehender Versicherungsverträge vom Vorarbeitgeber haben Sie auch die arbeitsrechtliche Zusage übernommen, stehen also für die Vergangenheit in der Haftung. Diese Verträge müssen geprüft werden.	Kein Handlungsbedarf
9	Kein Handlungsbedarf	Der Gesetzgeber und die Rechtsprechung haben dem Arbeitgeber in der Vergangenheit insbesondere im Falle der Entgeltumwandlung umfangreiche Informations- und Aufklärungspflichten auferlegt. Die Erfüllung dieser Pflichten sollte schriftlich dokumentiert sein. Dies kann u.a. durch eine Versorgungsordnung geschehen.
10	Kein Handlungsbedarf	Die Zusageart bestimmt das Haftungsvolumen und den Umgang mit der Versorgungszusage bei Ausscheiden des Arbeitnehmers, insofern sollte die Zusageart bei jeder Zusage bekannt sein.
11	Kein Handlungsbedarf	Die Entgeltumwandlungsvereinbarung ist die arbeitsrechtliche Vereinbarung des wirksamen Verzichts des Arbeitnehmers auf Gehalt gegen eine Versorgungszusage zur betrieblichen Entgeltumwandlung. Das Nachweisgesetz verlangt die Schriftform, also von Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterschrieben. Darüber hinaus unterliegt die bAV steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten – auch hier ist zur rechtswirksamen Dokumentation den Entgeltumwandlungsvereinbarung unentbehrlich.
12	Kein Handlungsbedarf	Seit dem 01.01.2022 müssen Arbeitgeber zu jeder Entgeltumwandlung in den versicherungsförmigen Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) einen Zuschuss in Höhe von mindestens 15% des Umwandlungsbetrages dazu zahlen, sofern durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge

		eingespart werden. Eine Unterlassung oder falsche Umsetzung des Zuschusses führt zu Schadenersatzansprüchen des Arbeitnehmers.
13	Kein Handlungsbedarf	Seit der Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) zum 01.01.2018 gibt es den § 100 EStG (Geringverdienerförderung). Für eine reine arbeitgeberfinanzierte bAV kann sich der Arbeitgeber 30% des gezahlten Beitrages im Rahmen des Lohnsteuerverfahrens erstatten lassen. Bedingung hierfür ist, dass das Gehalt des Arbeitnehmers unter 2.575 € monatlich liegt. Dies kann zu einer erheblichen Ersparnis beim Arbeitgeber führen.
14	Kein Handlungsbedarf	Der Versicherungsschein dokumentiert bei der versicherungsförmigen Durchführung die dem Arbeitnehmer zugesagten Leistungen. Im Regelfall wird in der Versorgungszusage auf den Versicherungsschein Bezug genommen. Insofern ist der Versicherungsschein ein wichtiger Bestandteil zur Erfüllung der Nachweispflichten des Arbeitgebers im Rahmen des Nachweisgesetzes.
15	Im Falle der Zusage biometrischer Risiken (Tod oder Berufsunfähigkeit) gibt es erhöhte Haftungsrisiken für den Arbeitgeber. Die Zusage sollte hier auf jeden Fall auf die Leistungen aus dem Versicherungsvertrag beschränkt sein und in insbesondere in entgeltlosen Dienstzeiten gibt es weiterführende Informationspflichten des Arbeitgebers.	Kein Handlungsbedarf
16	Im Falle von Direktzusagen und Unterstützungskassen kann die Versorgung bei Ausscheiden des Arbeitnehmers im Regelfall nicht auf den Arbeitnehmer oder den neuen Arbeitgeber übertragen werden. Hier	Kein Handlungsbedarf

	ist immer der Finanzierungsstand der Zusage und der Rückdeckungsmittel zu prüfen. Ungenügend ausfinanzierte Direktzusagen können zu einer Schieflage des Unternehmens bis hin zur Überschuldung in der Bilanz führen. Darüber hinaus sind die Zusagen i.d.R. im PSVaG insolvenzsicherungspflichtig.	
17	Kein Handlungsbedarf	Siehe Punkt 16
18	Kein Handlungsbedarf	Hier sollte regelmäßig eine Überprüfung stattfinden. Bei Leistungszusagen und Beitragsorientierten Leistungszusagen greift der § 16 BetrAVG, der den Arbeitgeber zur Anpassungsprüfung verpflichtet. Bei versicherungsförmigen Durchführungswegen kann bei der richtigen Wahl des Tarifes die Haftung erheblich reduziert werden.
19	Kein Handlungsbedarf	Die Verwaltung betrieblicher Versorgungssystemen stellt die Personalabteilungen auf Grund der zunehmenden Komplexität und sich ständig ändernder Gesetze vor erhöhte Herausforderungen. Eine digitale Verwaltung entlastet und enthaftet die Personalabteilung.
20	Kein Handlungsbedarf	Alle betrieblichen Versorgungsverträge sollten durch einen externen (unabhängigen) Berater verwaltet werden. Dies ermöglicht im Bedarfsfall den unkomplizierten Wechsel des Versorgungsträgers und ermöglicht eine schlanke Verwaltung.