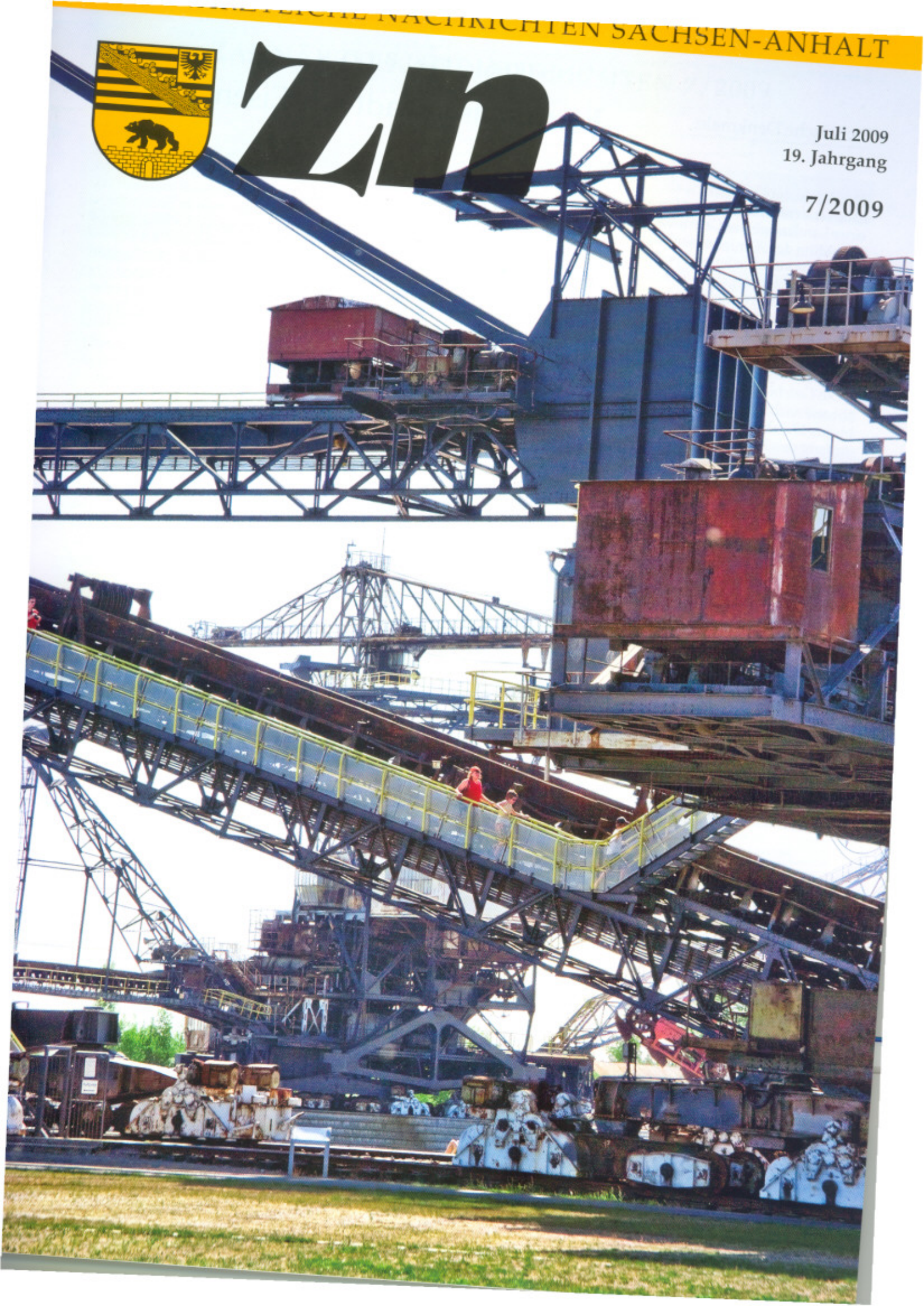




ZN

Juli 2009
19. Jahrgang

7/2009



Die betriebliche Altersvorsorge

So begrenzen Sie Ihre Risiken als Arbeitgeber

Die Aussage des früheren Bundesarbeitsministers Norbert Blüm „Die Rente ist sicher!“ gilt weiterhin; denn sicher ist, dass Rente ausbezahlt wird. In welcher Höhe die Zahlungen jedoch erfolgen werden, das vermag niemand vorherzusagen. Nachdem diese Erkenntnis in die Köpfe der Politiker Einzug gehalten hatte, machten sie sich an die Arbeit und reformierten das System der Rente.

Die Veränderungen bei der betrieblichen Altersvorsorge sind ein Teil der Reform der Vorsorge für das Alter. Sie bildet die zweite Schicht der Altersvorsorge. Die erste Schicht wird durch die gesetzliche Rente gebildet. Zu ihr zählt auch die „Rürup-Rente“. Die zweite Schicht setzt sich aus der „Riester-Rente“ und der betrieblichen Altersversorgung (BAV) zusammen. Die private Vorsorge ist als dritte Schicht zur Altersvorsorge vorgesehen.

Aufklärungspflicht

Der Gesetzgeber – und auch die Rechtsprechung – übertragen bei der Umsetzung der betrieblichen Altersvorsorge immer mehr Verantwortung auf die Arbeitgeber. Einige Urteile der Landesarbeitsgerichte und des Bundesarbeitsgerichts weisen auch in diesem Bereich auf die Fürsorgepflicht der Arbeitgeber für ihre Angestellten hin. Mit den Urteilen wurden Arbeitgeber verpflichtet, Schadenersatzleistungen an ihre Arbeitnehmer zu erbringen, weil sie ihre Arbeitnehmer nicht über die Möglichkeiten der Altersvorsorge aufgeklärt hatten.

Es ist auch für die Zukunft damit zu rechnen, dass Arbeitgeber zur Zahlung von Schadenersatz verurteilt werden, wenn sie ihre Mitarbeiter nicht ausreichend über die Möglichkeiten der Steuerersparnis durch Vorsorgeaufwendungen und die Erzielung höherer Renteneinnahmen durch eine betriebliche Altersvorsorge informieren.

Viele Arbeitgeber sind sich dieser Risiken allerdings noch nicht bewusst, denn nach wie vor wird

die Altersvorsorge als eine Angelegenheit der Arbeitnehmer angesehen.

Basisinformationen zur betrieblichen Altersvorsorge

Durch die Einführung des § 1a in das Gesetz über die betriebliche Altersversorgung (BetrAVG) am 01.01.2002 haben Arbeitnehmer über arbeits- oder tarifvertragliche betriebliche Altersvorsorge hinaus einen Anspruch auf eine betriebliche Altersvorsorge (BAV) durch **Entgeltumwandlung**. Der Arbeitgeber ist seit der Einführung verpflichtet, seine Mitarbeiter auf die Möglichkeit einer BAV hinzuweisen und den Arbeitnehmern eine BAV anzubieten.

Die Auswahl des Anbieters der BAV obliegt dem Arbeitgeber, gleichzeitig ist er jedoch auch unabhängig von dem Anbieter der BAV für die Erfüllung der zugesagten Leistungen verantwortlich.

Das birgt für den Unternehmer Risiken in sich, denn er muss für ein heutiges Versprechen einstehen, das er sozialversicherungsrechtlich, steuerrechtlich und versicherungsrechtlich gar nicht überschauen kann. Wenn man sich die Dynamik des Steuer- und Sozialversicherungsrechts vor Augen führt, dann weiß man nicht, mit welchen Gesetzen man es in zwei Jahren zu tun haben wird – geschweige denn in 30 Jahren.

Zunächst einmal haftet der Arbeitgeber nach § 1 BetrAVG für die finanziellen Auswirkungen seiner Zusage. Dadurch trägt er unter Umständen auch die Risiken der Entwicklungen der Finanzmärkte (Zinsen, Währungs-, Wertentwicklungen von Kapitalanlagen, Inflationsraten), auf die er selbst keinen Einfluss nehmen kann.

Der Arbeitgeber hat keine rechtlichen Möglichkeiten, die mit der BAV verbundenen Risiken auf den Arbeitnehmer zu übertragen und sich so vor Schadenersatzansprüchen zu schützen. Selbst wenn der Arbeitnehmer seine betriebliche Altersvorsorge selbst gewählt hat,

haftet der Arbeitgeber aufgrund seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht für die Versorgungszusage.

Die BAV wird grundsätzlich Bestandteil des Arbeitsvertrages. Eine Änderung der Vereinbarung ist deshalb nur im Einverständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer möglich. Sollen beispielsweise Beiträge reduziert oder gestoppt werden, dann bedarf es hierfür besonderer Gründe und immer einer schriftlichen Verständigung, die von dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer zu unterschreiben ist.

Die betriebliche Altersvorsorge kann in verschiedenen Formen erbracht werden, zwischen denen der Arbeitgeber die Wahl hat. Zur Verfügung stehen Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfond (seit 01.01.2002), Unterstützungskasse und Pensionszusage. Die Wahl von Ärzten, Zahnärzten, kleinen und mittelständischen Unternehmen sollte auf die Direktversicherung fallen. Sie steht auch im Mittelpunkt der weiteren Ausführungen.

Verpflichtungen von Arbeitgeber und des Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Mitarbeiter über die Möglichkeit einer betrieblichen Altersvorsorge zu informieren und ihnen eine betriebliche Altersvorsorge anzubieten. Er übernimmt mit dem Abschluss eines Vertrages zur BAV die Haftung bezüglich des Bestandes und des aus der Versicherung resultierenden Ergebnisses. Allerdings lässt sich die Haftung begrenzen. Sie kann in die Bereiche der Beitragshaftung und der Leistungshaftung aufgeteilt werden. Die Beitragshaftung beinhaltet das Versprechen, ausschließlich für die in die Versicherung eingezahlten Beiträge die Verantwortung zu übernehmen, nicht für eine eventuelle Verzinsung. Bei einem Leistungsversprechen steht hingegen die Leistung selbst im Mittelpunkt der Haftung, das heißt: Der Arbeit-

Fortsetzung auf Seite 32

geber übernimmt nicht nur die Haftung für den Kapitalbestand in Form der addierten Beitragszahlungen, sondern auch für die von dem Anbieter der BAV versprochene Kapitalverzinsung. Hat sich der Anbieter verkalkuliert und erwirtschaftet negative Margen, dann hat der Arbeitgeber diese auszugleichen.

Die Haftung des Arbeitgebers kann auf die Beitragshaftung beschränkt werden. Als Arbeitgeber sollten Sie also darauf achten, was Sie mit Ihren Arbeitnehmern vereinbaren.

Allerdings hat auch die Beitragshaftung ihre Tücken. Gerade in der Anfangsphase einer Versicherung, wenn die Abschlusskosten und Vermittlungsprovisionen dem Beitragskonto belastet werden, ist das eingezahlte Kapital noch gering oder das Beitragskonto sogar negativ. Zudem führt die Belastung des Beitragskontos mit Abschlussprovisionen und -kosten zu einem 20 bis 40 Prozent geringeren Ablaufergebnis. Aufgrund der gesetzlichen Regelung tragen Sie die Abschluss- und Vermittlungskosten. Ihr Mitarbeiter könnte die Kosten von Ihnen einklagen und Schadensersatz verlangen, wenn sein Beitragsvolumen geringer ist als die eingezahlten Beiträge.

An dieser Stelle wird deutlich, welche Brisanz in der Auswahl des Versicherungspartners liegt und welches Risiko dem Arbeitgeber vom Gesetzgeber aufgebürdet wird. Sie sollten deshalb sorgfältig einen Anbieter für die BAV auswählen und Ihren Arbeitnehmern nur diese Wahl anbieten. Das Risiko, irgendwann doch auf dem falschen Fuß erwischt zu werden, reduziert sich dadurch deutlich.

Wechselt der Mitarbeiter den Arbeitgeber, was laut Angaben des Statistischen Bundesamtes alle 4,9 Jahre der Fall ist, kann das Beitragsvolumen zum neuen Arbeitgeber transferiert werden. Der neue Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, in den bestehenden Vertrag einzusteigen. Tut er es, dann übernimmt er die Zusageverpflichtung des alten Arbeitgebers mit allen damit ver-

bundenen Risiken. Die Versorgungszusage des alten Arbeitgebers erlischt.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet die Beiträge für die betriebliche Altersvorsorge zusätzlich zum Gehalt zu zahlen, es sei denn, es existierten Tarifverträge, in denen zusätzlich eine BAV vereinbart ist. Die Beiträge zur BAV gehen über die Entgeltumwandlung zu Lasten des Mitarbeiters. Die Beiträge fließen jedoch zum Zeitpunkt der Beitragserbringung nicht in die Bemessungsgrundlage für die Lohnsteuer und die Sozialabgaben ein. Erst zum Zeitpunkt des Rentenbezugs in Form von monatlichen Zahlungen oder als Einmalbetrag ist der Arbeitnehmer verpflichtet, gegebenenfalls Steuern und Sozialabgaben zu zahlen.

Der Arbeitnehmer ist nicht verpflichtet, einen Vertrag zur BAV abzuschließen. Er ist jedoch unter den gesetzlichen Voraussetzungen berechtigt, mindestens den Abschluss einer Direktversicherung zu verlangen (§ 1a BetrAVG).

Rechte des Arbeitgebers

Die Auswahl des Anbieters der BAV trifft der Arbeitgeber. Dieses Recht ist der einzige Hebel, den der Arbeitgeber in der Hand hat, um sich vor Risiken zu schützen. Dieses Pfund sollte selbstbewusst gegenüber verschiedenen Anbietern und den Mitarbeitern eingesetzt werden.

Das Angebot einer betrieblichen Altersvorsorge sollte auf eine Direktversicherung beschränkt werden. Wählen Sie nur einen Anbieter für eine Direktversicherung aus. Lassen Sie die Auswahl nicht vom Arbeitnehmer treffen. Auf diese Weise reduzieren Sie den Verwaltungsaufwand, und ein bunter Teller voller verschiedener Direktversicherungen mit unterschiedlichen Risiken wird vermieden. Entscheiden Sie sich für nur einen Anbieter, haben Sie unter Umständen die Möglichkeit, einen Gruppentarif zu erhalten, der den Mitarbeitern zugute kommt.

Vermeiden Sie es, in bestehende Verträge eines neuen Mitarbeiters

einzutreten, es sei denn, es besteht für den neuen Mitarbeiter ein Vertrag bei dem Anbieter Ihres Vertrauens.

Auch bei Direktversicherungen haftet der Arbeitgeber für die Bonität des Anbieters. Die Sicherheit des angelegten Geldes sollte deshalb an erster Stelle stehen.

Risikoschutz

Das Rundumsorglos-Paket der betrieblichen Altersvorsorge gibt es nicht. Allein schon aufgrund der Kreativität des Gesetzgebers kann heute nicht gesagt werden, was in 10, 20 oder 30 Jahren, wenn die Versorgung einsetzt, zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses wichtig gewesen wäre. Deshalb im Folgenden einige Hinweise, die auf den Erfahrungen und dem Kenntnisstand von Juni 2009 beruhen:

Der vermutlich wichtigste Schutz ist die Auswahl Ihres Vertragspartners der BAV. Sie sollten nur einen Partner haben, um die Transparenz zu behalten. Diesen wählen Sie – und nur Sie – sorgfältig aus. Lassen Sie sich dieses Recht weder von den vielen Versicherungsvertretern noch von Ihren Mitarbeitern aus der Hand nehmen. Es ist allein Ihre Entscheidung, mit wem Sie als Partner für die betriebliche Altersvorsorge Ihrer Mitarbeiter zusammenarbeiten wollen.

Bei der Auswahl des Anbieters ist ein besonderes Augenmerk auf dessen Seriosität und Bonität zu legen. Das investierte Geld sollte sicher angelegt sein, denn Sie garantieren den Bestand der eingezahlten Beiträge. In der heutigen Zeit ist eine solche Entscheidung nicht so leicht zu treffen, denn selbst die Großen der Liga haben im Rahmen der Finanzkrise einige Leichen aus dem Keller geholt. Und nicht alle Versicherungen müssen in den Jahren der Auszahlung noch am Markt sein, wie das Insolvenzbeispiel Mannheimer Versicherungen gezeigt hat.

Zwar gibt es inzwischen eine Aufgangsgesellschaft für insolvente Versicherungen, jedoch nur für die,

Fortsetzung auf Seite 33

Fortsetzung von Seite 32

die auch Mitglied der Auffanggesellschaft „Protector“ sind. Und dies sind nicht alle in Deutschland zugelassenen Anbieter. Erkundigen Sie sich deshalb zu Ihrem Schutz, ob Ihr zukünftiges Partnerunternehmen Mitglied bei „Protector“ ist.

Richtige Beratung nützt – richtige Beratung schützt

Als Arbeitgeber verfügen Sie weder über die notwendige Sachkenntnis noch über die Marktnähe oder die Erfahrungen eines Spezialisten. Nehmen Sie deshalb bei der Auswahl Ihres zukünftigen Partners der

betrieblichen Altersversorgung die Beratung eines unabhängigen Versicherungsmaklers Ihres Vertrauens in Anspruch. „Herr Kaiser“ vertritt nur seine eigene Versicherung und sieht seine Empfehlung nur durch die eigene Brille!

Vorsorge für das Alter zu treffen ist sicherlich eine gute Empfehlung. Je früher damit begonnen wird, desto ausgeprägter ist der Zinseszins-Effekt. Wie die Entscheidung zu treffen ist, hängt von der Lebensplanung jedes Einzelnen ab. Als Arbeitgeber tragen Sie aufgrund des Willens des Gesetzgebers nicht nur die Verantwortung für Ihre

eigene Altersversorgung, sondern im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge auch für die Ihrer Arbeitnehmer.

Auch wenn der Gesetzgeber den Arbeitgebern damit weitere Verwaltungsaufgaben übertragen hat, sollten Sie im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge sorgfältig agieren. Schon der Arzt Albert Schweitzer hat es treffend formuliert: „Keine Zukunft vermag gutzumachen, was du in der Gegenwart versäumst.“

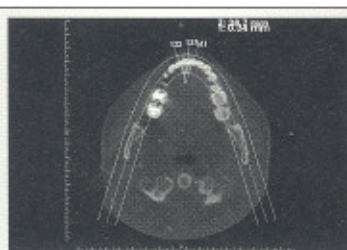
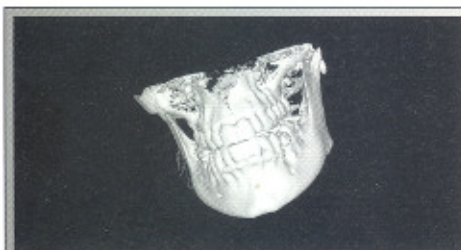
Dirk Peters

Diplom Ökonom/Steuerberater

Hannover

www.strategisch-steuern.de

ANZEIGE



DREIDIMENSIONALES RÖNTGEN IN DER ZAHNHEILKUNDE:

strahlungsreduziert, effektiv, immer mehr unverzichtbar

für Implantologie, zahnärztliche Chirurgie, Parodontologie, CMD-Diagnostik

Die neue „3 Dimensionale Röntgenpraxis Zahn“ öffnet Ihnen den Weg, die zukunftsweisende Diagnostik kostengünstig und effektiv in Ihren Praxisalltag zu integrieren:

Sie überweisen Ihre Patienten – die „3 Dimensionale Röntgenpraxis Zahn“ stellt Ihnen die Aufnahmen zur Verfügung und hilft auf Wunsch bei der Auswertung.

Wir arbeiten mit dem auf der IDS 2009 in Köln vorgestellten DVT-Gerät SkyView von cefla, Imola. Volumenaufnahmen wahlweise in den Größen 4", 6" bzw. 9". Auf Wunsch auch Software-Leasing.

3 Dimensionales Röntgen Zahn Magdeburg
Gesellschaft für dreidimensionales
Röntgen Zahn GbR
Dr. Frank Dreihaupt
Liebknechtstraße 66, 39110 Magdeburg
Telefon 03 91 - 7 27 36 27
Telefax 03 91 - 7 27 36 25



Sprechstunden:
Montag, Dienstag, Donnerstag,
Freitag: 16 bis 19 Uhr
Mittwoch: 7 bis 10 Uhr
www.ddrzahn.de
info@ddrzahn.de