

Robert Schwarz

Praxisleitfaden betriebliche Altersvorsorge

Alles Wichtige für den täglichen Einsatz

2. Auflage



Springer Gabler

Praxisleitfaden betriebliche Altersvorsorge

Robert Schwarz

Praxisleitfaden betriebliche Altersvorsorge

Alles Wichtige für den täglichen
Einsatz

2., durchgesehene und aktualisierte Auflage



Springer Gabler

Robert Schwarz
Berlin, Deutschland

ISBN 978-3-658-07467-8

ISBN 978-3-658-07468-5 (eBook)

DOI 10.1007/978-3-658-07468-5

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer Gabler

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2013, 2017

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen.

Lektorat: Irene Buttkus

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer Gabler ist Teil von Springer Nature

Die eingetragene Gesellschaft ist Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH
Abraham-Lincoln-Strasse 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Vorwort

„Die Rente ist sicher.“ Dieser Satz von Norbert Blüm klingt wohl jedem, der sich mit dem Thema Rente beschäftigt hat, noch in den Ohren. Ob sie es damals tatsächlich war, kann an dieser Stelle wohl offen bleiben.

Heute zumindest scheint sicher, dass die gesetzliche Rente nicht reichen wird, um auch im Alter den gewohnten Lebensstandard halten zu können. Die Absenkung des Rentenniveaus und stetig steigende Lebenshaltungskosten, bei Mieten und Energiekosten sogar deutlich über die Inflationsrate hinaus, machen eine zusätzliche private Vorsorge unabdingbar.

Rechnet man vorsichtig, haben heutige Nettoeinkommen inflationsbedingt in dreißig Jahren nur noch die Hälfte ihrer Kaufkraft. Dies bedeutet, ein heute fünf- unddreißigjähriger muss zu Rentenbeginn in etwa das zweifache seines aktuellen Nettoeinkommens zur Verfügung haben, um ohne Einbußen weiter leben zu können. Die gesetzliche Rente wird davon vermutlich die Hälfte abdecken können. Der Rest muss privat finanziert werden. Wer also im Alter leben will, anstatt nur zu überleben und seinen Lebensabend genießen möchte, ist gut beraten, die Freiwilligkeit der zusätzlichen Versorgung nicht über zu bewerten und diese als Pflicht zu verstehen.

Eine der zahlreichen Möglichkeiten privat vorzusorgen ist die betriebliche Altersvorsorge. Sie ist eine der ältesten Formen privater Altersvorsorge in Deutschland und gehört heute zur geförderten Zusatzvorsorge der zweiten Schicht im so genannten Drei-Schichten-Modell. Durch die Finanzierung aus dem Bruttoeinkommen und die damit verbundene steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Förderung stellt sie eine der attraktivsten Formen für die private Altersvorsorge überhaupt dar. Wegen der Vielzahl gültiger Rechtsnormen und die sich ständig ändernde Rechtsprechung, ist sie allerdings in der Praxis auch recht komplex.

Drei-Schichten-Modell

Erste Schicht (Basisversorgung)	Gesetzliche Rentenversicherung, Landwirtschaftliche Alterskassen, Berufsständische Versorgungswerke, Basisrente (Rürup-Rente)
Zweite Schicht (Zusatzversorgung)	Riester-Rente, Betriebliche Altersvorsorge
Dritte Schicht (Kapitalanlageprodukte)	Private Renten-/Lebensversicherungen, Sparpläne, etc.

Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung ermöglicht jedem Arbeitnehmer unabhängig davon wo oder bei wem er beschäftigt ist, diese Form der Altersvorsorge für sich zu nutzen. Im Umkehrschluss bedeutet dies für Arbeitgeber aber, dass sie, um dem Rechtsanspruch gerecht zu werden, eine entsprechende Versorgungsordnung in ihrem Unternehmen bereit halten müssen. Und sei es nur in der kleinsten denkbaren Form – durch die Beauftragung eines Vermittlers mit der Beratung und dem Abschluss von Direktversicherungen für seine Belegschaft. Aber selbst hier lauert die ein oder andere rechtliche Falle, in die ein Unternehmen tappen kann, wenn die einzelnen Schritte nicht sorgfältig geplant und durchdacht wurden.

Das vorliegende Handbuch beschäftigt sich mit den praxisrelevanten Bereichen der betrieblichen Altersvorsorge und richtet sich an Praktiker, die in ihrer täglichen Arbeit mit dem Thema befasst sind – Vermittler, Steuerberater, Personalverantwortliche und Geschäftsführer kleinerer Unternehmen. Es soll gleichermaßen als Einführung in die komplexe Materie und als Nachschlagewerk beim täglichen Umgang mit den Regelungen dienen.

Dabei wurde bewusst auf eine bis ins Detail reichende, umfassende Darstellung verzichtet. Nur die für die Praxis wichtigsten Regelungsbereiche von Betriebsrentengesetz, Arbeits-, Steuer-, und Sozialrecht werden übersichtlich und verständlich dargestellt. Dabei wurde der aktuelle Rechtsstand 2016 berücksichtigt.

Am Schluss wird exemplarisch der Aufbau einer Versorgungsordnung mit den jeweils zu treffenden Entscheidungen beschrieben und ermöglicht so auch Nicht-Spezialisten eine relativ einfache und rechtssichere Handhabung des Themas.

Wegen der besseren Lesbarkeit wurde auf die Verwendung der jeweils männlichen und weiblichen Form verzichtet. Soweit zutreffend sind aber stets beide Geschlechter gemeint.

Berlin, im April 2016

Robert Schwarz

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
AG	Aktiengesellschaft
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
a. F.	alte Fassung
ArbG	Arbeitsgericht
Az	Aktenzeichen
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
bAV	betriebliche Altersvorsorge
BBG	Beitragsbemessungsgrenze
BetrAVG	Betriebsrentengesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BFH	Bundesfinanzhof
BGH	Bundesgerichtshof
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMF	Bundesministerium der Finanzen
Buchst.	Buchstabe
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
d. h.	das heißt
Doppelbuchst.	Doppelbuchstabe
EntgeltfortzahlungsgG	Entgeltfortzahlungsgesetz
ESTDV	Einkommensteuerdurchführungsverordnung
ESTG	Einkommensteuergesetz
ESTR	Einkommensteuerrichtlinien
e. V.	eingetragener Verein
ggf.	gegebenenfalls
GKV	Gesetzliche Krankenversicherung
GmbH	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
GmbHG	GmbH-Gesetz

GRV	Gesetzliche Rentenversicherung
HGB	Handelsgesetzbuch
i. S. d.	im Sinne des
i. V. m.	in Verbindung mit
KStR	Körperschaftsteuerrichtlinien
KVdR	Krankenversicherung der Rentner
LAG	Landesarbeitsgericht
LStDV	Lohnsteuerdurchführungsverordnung
LStR	Lohnsteuerrichtlinien
n. F.	neue Fassung
Nr.	Nummer
p. a.	pro Jahr
OHG	Offene Handelsgesellschaft
PSV a.G.	Pensionssicherungsverein auf Gegenseitigkeit
R	Richtlinie
SGB	Sozialgesetzbuch
TzBefG	Teilzeit- und Befristungsgesetz
UG	Unternehmergesellschaft
vgl.	vergleiche
VV a.G.	Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit
z. B.	zum Beispiel
zzgl.	zuzüglich

Inhaltsverzeichnis

1	Rechtsgrundlagen	1
1.1	Definition	1
1.1.1	Leistungsbegriff	2
1.1.2	Versorgungsbegriff	2
1.1.3	Arbeitsverhältnis und Arbeitnehmerbegriff	4
1.2	Anspruch auf Entgeltumwandlung	5
1.2.1	Grundsatz	5
1.2.2	Durchführung	6
1.2.3	Fortführung mit eigenen Beiträgen	6
1.2.4	Tarifvorbehalt	6
1.2.5	Arbeitgeberpflichten	7
1.3	Wichtige Vorschriften des Betriebsrentengesetzes	8
1.3.1	Einstandspflicht (§§ 1 und 2 BetrAVG)	8
1.3.2	Unverfallbarkeit (§§ 1 b, 2 BetrAVG)	8
1.3.2.1	Vertragliche Unverfallbarkeit	9
1.3.2.2	Gesetzliche Unverfallbarkeit dem Grunde nach	9
1.3.2.3	Gesetzliche Unverfallbarkeit der Höhe nach	10
1.3.3	Abfindung (§ 3 BetrAVG)	15
1.3.4	Übertragung (§ 4 BetrAVG)	17
1.3.5	Gesetzlicher Insolvenzschutz (§§ 7–15 BetrAVG)	18
1.3.6	Anpassungsprüfungspflicht (§ 16 BetrAVG)	20
1.3.7	Auskunftsanspruch (§ 4 a BetrAVG)	21
1.4	Wichtige arbeitsrechtliche Vorschriften	21
1.4.1	Tarifbindung	22
1.4.2	Berücksichtigung entgeltfreier Zeiten	22
1.4.3	Gleichbehandlung	22
1.4.4	Teilzeitbeschäftigung	24

1.4.5	Befristete Beschäftigungsverhältnisse	24
1.4.6	Mitbestimmung	25
2	Zusagearten	27
2.1	Leistungszusage	28
2.2	Beitragsorientierte Leistungszusage	29
2.3	Beitragszusage mit Mindestleistung	30
3	Durchführungswege	33
3.1	Versicherungsförmige Durchführungswege	34
3.1.1	Rechtsbeziehung	34
3.1.2	Verwendung gezippter Tarife	37
3.1.3	Direktversicherung	37
3.1.4	Pensionskasse	38
3.1.5	Pensionsfonds	40
3.1.6	Steuerliche Behandlung von Beiträgen und Leistungen	41
3.1.6.1	Zusagen nach § 40 b EStG a. F.	42
3.1.6.2	Zusagen nach § 3 Nr. 63 EStG	43
3.1.6.3	Zusagen nach § 10 a EStG (Riester)	44
3.1.6.4	Steuerliche Behandlung bei Übernahme/Übertragung	45
3.1.6.5	Steuerliche Behandlung beim Arbeitgeber	46
3.1.7	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Beiträgen und Leistungen	47
3.1.7.1	Zusagen nach § 40 b EStG a. F.	47
3.1.7.2	Zusagen nach § 3 Nr. 63 EStG	48
3.1.7.3	Zusagen nach § 10 a EStG (Riester)	49
3.1.7.4	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung beim Arbeitgeber	49
3.2	Nicht-versicherungsförmige Durchführungswege	53
3.2.1	Unterstützungskasse	53
3.2.1.1	Pauschal dotierte Unterstützungskasse	54
3.2.1.2	Rückgedeckte Unterstützungskasse	55
3.2.2	Direktzusage	57
3.2.3	Steuerliche Behandlung beim Arbeitnehmer	59
3.2.4	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung beim Arbeitnehmer	60

4	Zeitwertkonten	63
4.1	Begriff und Definition	63
4.2	Führung und Verwaltung der Guthaben	64
4.3	Verwendung der Guthaben	67
4.4	Steuerrechtliche Behandlung	68
4.5	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung	70
5	Besonderheiten bei bestimmten Personengruppen	73
5.1	Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH	73
5.1.1	Funktionsweise der GmbH	74
5.1.2	Beherrschungsbegriff	74
5.1.3	Konsequenzen für die Einrichtung einer betrieblichen Altersvorsorge	77
5.1.3.1	Statusprüfung	77
5.1.3.2	Insolvenzschutz	77
5.1.3.3	Anforderungen an eine Zusage auf betriebliche Altersvorsorge	78
5.1.4	Versorgungsmodell für einen Gesellschafter-Geschäfts- führer	82
5.2	Familienangehörige	83
6	Einrichtung einer Versorgungsordnung	85
6.1	Tarifbindung	85
6.2	Beteiligung des Betriebsrates	86
6.3	Dotierungsrahmen	86
6.4	Zusageart und Durchführungsweg	86
6.5	Begünstigter Personenkreis	87
6.6	Mitarbeiterinformation	88
	Anhang	89
	Sachverzeichnis	111

1.1 Definition

Unter betrieblicher Altersvorsorge (bAV) versteht man Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung, die einem Arbeitnehmer **von** seinem Arbeitgeber aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses zugesagt werden (§ 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG).

Die Zusage wird vertraglich zwischen den Parteien vereinbart, entweder im Arbeitsvertrag selbst oder durch eine entsprechende Vertragsergänzung. Eine einmal erteilte Zusage kann damit nicht ohne weiteres widerrufen oder reduziert werden. Der Arbeitgeber ist grundsätzlich an sein Versorgungsversprechen gebunden und spätere Änderungen zu Ungunsten des Arbeitnehmers sind nicht ohne Weiteres möglich. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um eine arbeitgeber- oder eine arbeitnehmerfinanzierte Zusage handelt.

Arbeitgeberfinanziert

Von arbeitgeberfinanziert spricht man, wenn die Versorgung zusätzlich zum bereits vereinbarten Entgelt geleistet wird (Arbeitgeberbeitrag) und der Arbeitgeber die Beiträge wirtschaftlich allein trägt.

Arbeitnehmerfinanziert

Von arbeitnehmerfinanziert spricht man, wenn der Arbeitnehmer auf einen Teil seines Gehaltes verzichtet (Arbeitnehmerbeitrag) und hieraus eine Versorgungszusage finanziert wird. Bei der so genannten Entgeltumwandlung trägt der Arbeitnehmer die Beiträge wirtschaftlich allein.

Mischfinanzierung

In der Praxis ist häufig eine Mischform aus beiden Finanzierungsformen anzutreffen. Dabei gibt der Arbeitgeber beispielsweise seine Sozialversicherungsersparnis

an den Arbeitnehmer weiter und gewährt in dieser Höhe einen zusätzlichen Beitrag, wenn dieser sich zu einer Entgeltumwandlung entschließt. Liegt eine solche Mischfinanzierung vor, ist die Rechtslage für die einzelnen Teile jeweils getrennt zu beurteilen. In der Folge kann es dazu kommen, dass für ein und denselben Vertrag unterschiedliches Recht anzuwenden ist.

1.1.1 Leistungsbegriff

Der Begriff der Leistung wird im Betriebsrentengesetz nicht näher bestimmt. Somit ist zunächst unerheblich um welche Art Leistung es sich handelt. Neben Geldleistungen in Form einer einmaligen Kapitalzahlung oder in Form laufender (lebenslanger) Rentenzahlungen sind auch Zusagen von Sachleistungen im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge denkbar. Wird dem Arbeitnehmer beispielsweise für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis ein unentgeltliches Wohnrecht in einer Dienstwohnung zugesagt, so handelt es sich um eine Leistung im Sinne des § 1 Abs. 1 S. 1 BetrAVG (siehe zum Beispiel: BAG vom 16.3.2010 – 3 AZR 594/09; In dem dort verhandelten Fall ging es um so genannte Hausbrandleistungen, die als betriebliche Altersvorsorge zugesagt wurden).

Für steuerliche Zwecke ist aber eine Beschränkung auf bestimmte Leistungen zwingend notwendig und daher in der Praxis üblich. Am häufigsten zu finden sind regelmäßige Rentenzahlungen mit einem (teilweisen) Kapitalwahlrecht.

- Einmalige Kapitaleistungen.
- Laufende Rentenleistungen (mit/ ohne Kapitalwahlrecht).
- Sachleistungen.

1.1.2 Versorgungsbegriff

Eine betriebliche Altersvorsorge liegt nach dem Wortlaut des Gesetzes nur dann vor, wenn Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zugesagt wurden. Voraussetzung ist somit die unmittelbare Zweckbindung der Leistungen. Dabei erstreckt sich die Zweckbindung sowohl auf den Anlass der Zahlung (unter welchen Bedingungen die Leistung beansprucht werden kann), als auch auf die Leistung selbst (was geleistet wird). Im letzten Schritt kommt es auf den begünstigten Personenkreis an (wer die Leistung beanspruchen kann).