



Betriebliche Altersvorsorge

Überprüfung von Versorgungsordnungen

In vielen Unternehmen wurde vor Jahren eine betriebliche Altersvorsorge eingerichtet, für die eine damals gültige und nach den geltenden Rechtsbestimmungen entworfene Versorgungsordnung hinterlegt wurde. In den meisten Unternehmen wird nach wie vor nach dieser Versorgungsordnung gehandelt, obwohl sich in den vergangenen Jahren einige rechtliche Änderungen ergeben haben. Auch die aktuelle Tiefzinsphase macht es notwendig, die für die betriebliche Altersvorsorge verwendeten Tarife zu hinterfragen. Eine Überprüfung ist sinnvoll!

Regelrentenbeginnalter

Das Regelrentenbeginnalter liegt im Moment bei 67 Jahren, Tendenz steigend. In vielen Versorgungsordnungen gelten noch Endalter 65, 62 oder sogar 60. Geht ein Mitarbeiter, dessen Vertrag bis zum Endalter 65 läuft, erst mit 67 in Rente, so ist i.d.R. eine Verlängerung des Vertrages um zwei Jahre möglich, ohne dass dies eine Vertragsänderung nach sich zieht. Diese Änderung kann allerdings nur einmal durchgeführt werden. Deshalb sollten die Versorgungsordnungen dahingehend geprüft und ggf. mit einem Nachtrag auf das Regelrentenbeginnalter angehoben werden.

Kapitalwahlrecht bei Pensionskassen

Bei manchen Pensionskassen muss das Kapitalwahlrecht bereits vor Erreichen des Rentenalters ausgeübt werden. So kann bei der HPK (Hamburger Pensionskasse) ein Kapitalwahlrecht nur unter der Voraussetzung ausgeübt werden, dass der Mitarbeiter bei Beginn der Einzahlungen in die Pensionskasse jünger als 44,5 Jahre alt war. Dann kann in den sechs Monaten vor Vollendung des 57. Lebensjahres das Wahlrecht auf einen einmaligen Kapitalbetrag ausgeübt werden. Die Folge daraus ist allerdings, dass die Beiträge in die Pensionskasse mit dem Augenblick, in dem der Mitarbeiter sich für die Kapitalauszahlung entschieden hat, zu steuerpflichtigem Arbeitslohn werden. Der Arbeitgeber muss die Beiträge zur Pensionskasse versteuern, dementsprechend sind diese Beiträge auch sozialversicherungspflichtig. Bei der PKDW (Pensionskasse der deutschen Wirtschaft) muss das Kapitalwahlrecht drei Jahre vor Rentenbeginn durchgeführt werden. Auch hier wird unmittelbar danach der Beitrag zur Pensionskasse steuer- und sozialversicherungspflichtig.

In vielen Betrieben ist diese Tatsache nicht bekannt. So werden zum einen die Mitarbeiter nicht auf den Zeitpunkt des Kapitalwahlrechts aufmerksam gemacht, was die Frage der Arbeitgeberhaftung nach sich ziehen kann, zum anderen werden auch nach Ausübung des Kapitalwahlrechts durch den Mitarbeiter weiterhin die Beiträge steuer- und sozialversicherungsfrei an die Pensionskasse abgeführt, was bei einer Betriebsprüfung zu einer Rückforderung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen führen kann, für die der Arbeitgeber haftet.

Neue Auflagen für die Anwendung der versicherungsförmigen Lösung

Bei Direktversicherungs- oder Pensionskassenzusagen kann der Arbeitgeber beim vorzeitigen Ausscheiden eines Arbeitnehmers seine Verpflichtung auf die Versicherungsleistung begrenzen. Dazu muss der Versicherungsvertrag bestimmte inhaltliche Anforderungen erfüllen (unwiderrufliches Bezugsrecht, keine Abtretung oder Beleihung, keine Beitragsrückstände sowie Verwendung der Überschussanteile nur zur Verbesserung der Versicherungsleistung). Zudem muss die Anspruchsbegrenzung gegenüber Arbeitnehmer und Versicherer innerhalb von drei Monaten nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers erklärt werden; § 2 Abs. 2 bzw. Abs. 3 BetrAVG.

Die herrschende Ansicht ist bisher davon ausgegangen, dass diese Erklärung bereits bei Erteilung der Zusage abgegeben werden kann. Das BAG hat nun entschieden, die Erklärung zur Anspruchsbegrenzung könne wirksam erst im sachlichen und zeitlichen Zusammenhang zum Ausscheiden abgegeben werden (BAG, Urteil v. 19.05.2016, Az. 794/14, veröffentlicht am 17.08.2016).

Wird die Anspruchsbegrenzung nicht wirksam erklärt, so berechnet sich die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft des Arbeitnehmers nach dem sog. ratierlichen Verfahren.

Handlungsempfehlung für Arbeitgeber

Der Arbeitgeber muss rechtzeitig – im Zeitraum ab Kenntnis vom Ausscheiden bis zu drei Monate nach dem Ausscheiden – die Erklärung zur Anwendung der versicherungsförmigen Lösung gegenüber dem Arbeitnehmer und dem Versicherer abgeben. Für Nachweiszwecke sollte der Arbeitgeber die Erklärung in der Personalakte dokumentieren. Im betrieblichen Prozess sollte diese Erklärung (nebst Angaben zur Versicherung) in das Bestätigungsschreiben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgenommen werden.

Haben Sie Rückfragen? Gerne helfen wir weiter.

Ihr Ansprechpartner



Nehmen Sie gerne Kontakt auf.
Ich freue mich auf den Dialog mit Ihnen.

Horst Schmidt

fon: 09 11 / 5 86 75-83

fax: 09 11 / 5 86 75-6683

horst.schmidt@ufb-umu.de