„Neue Regeln – Chancen jetzt nutzen: Aktion BRSG"

Professionelle Bestandspflege mit der „Aktion BRSG"

Durch die o. g. Marketing-Info (Nr. 19 vom 26. April 2018) sind Sie bereits über die *„Aktion BRSG"* informiert. Dabei geht es mitunter darum, den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss („AG-Z") gemäß §§ 1a Abs. 1a i. V. m. 26a BetrAVG von bis zu 15 %, der für neue Entgeltumwandlungen („EU") ab 2019 und für Bestandszusagen ab 2022 durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz („BRSG") eingeführt wird, bereits jetzt umzusetzen. Ergänzend zu den Inhalten dieser Marketing-Info möchten wir Ihnen ein paar weitere Praxistipps für die Arbeitgeberansprache mit auf den Weg geben.

„Aktion BRSG" ermöglicht einfache Weiterleitung des AG-Z bei EU

Der Arbeitgeber wird häufig von Ihnen wissen wollen, welche konkreten Schritte er im Hinblick auf das BRSG unternehmen sollte. Die Marketing-Info hat Ihnen beispielsweise gezeigt, wie Sie den Arbeitgeberzuschuss für bestehende (reine) Entgeltumwandlungen bereits heute - über Erhöhungen des jeweiligen Bestandsvertrages oder durch Einbindung in einen Neuvertrag - umsetzen können.

Besonderes Augenmerk bei komplexer Fallgestaltung

In der Praxis werden Sie neben diesen Standard-Fallgestaltungen wohl auf sehr viele weitere Varianten treffen, die den jeweiligen Vorgang komplex machen können. Beispielhaft hierfür seien genannt:
Unterschiedliche Zusagearten und -komponenten, verschiedene Durchführungswege parallel, mehrere Versorgungsträger gleichzeitig, bestehende Regelungen zu Arbeitgeberbeteiligungen und Arbeitgeberfinanzierungen, unterschiedliche steuerliche Förderungen (§ 40b EStG i.d.F. vom 31.12.2004/§ 3 Nr. 63 EStG), bestehende Versorgungsordnungen und Betriebsvereinbarungen statt Einzelzusagen, bestehende Gruppenvertragsbestimmungen, tarifvertragliche Bestimmungen (bestehende und noch zu erwartende) etc.

Rechtsberatung: Wer darf was?

Rechtsberatung?!

Offenkundig ist, dass individuelle Rechtsberatung laut Rechtsdienstleistungsgesetz den rechtsberatenden Kammerberufen, sprich den Rechtsanwälten, vorbehalten ist.

Ihr Rahmen

Ihnen als Vermittler ist erlaubt, in einem engen Rahmen ergänzende rechtliche Hinweise zu geben, soweit dies zur Gestaltung der Versicherungsverträge zwingend erforderlich ist. Außerdem können Sie allgemein zugängliche Rechtsquellen (wie z. B. Gesetzestexte, Urteile und BMF-Schreiben) ohne Bezugnahme auf den konkreten Fall inhaltlich zitieren.

Das Analysieren von bestehenden Regelungen und daraus resultierend das Formulieren von fallspezifischen ergänzenden Regelungen (z. B. in Form von Nachträgen zu Versorgungsordnungen und Betriebsvereinbarungen) ist hingegen nicht statthaft, da dies in den Bereich der Arbeitsrechtsberatung fällt. Diese Einschränkungen gelten auch für sämtliche Einheiten der WWK Organisation. Deshalb können etwaigen - an z. B. das bAV-Kompetenz-Center gerichteten - Wünschen nicht entsprochen werden. An dieser Stelle sei ausdrücklich auf die Beratungshaftung hingewiesen.

Unser Service

Trotz alledem geben wir Ihnen gerne auf Anfrage zu bestimmten Punkten entsprechende unverbindliche Hinweise als Hilfestellung. Wenden Sie sich hierfür bitte an das bAV-Kompetenz-Center, Sammelruf **(0 89) 51 14-34 56**.

Service-Leistungen des bAV-Kompetenz-Centers

Muster-Formulierung Versorgungsordnung

Das bAV-Kompetenz-Center stellt Ihnen gerne kostenlos eine Musterformulierung (pdf-Format) für eine neu zu erlassende Versorgungsordnung zur Verfü[illegible]rechend den Gestaltungswünschen d[illegible] bitte den „Anford[illegible]gungsordnung" aus, der sich im Downlo[illegible]rtals in der Infothek unter Zusatzerklärungen bAV befindet und senden uns diesen an bav@wwk.de zu.

Dieser Service kann Ihnen aktuell leider **nicht** angeboten werden.

Arbeitgeberbeteiligung bereits jetzt (richtig) einrichten

Wir empfehlen Ihnen bereits heute, eine entsprechende Arbeitgeberbeteiligung zur Weiterleitung der Sozialversicherungsersparnis einzurichten. Unsere Musterformulierungen enthalten bereits die Regelung, dass diese Arbeitgeberbeteiligung auf die zukünftige Verpflichtung zum Arbeitgeberzuschuss angerechnet wird.

Wie können Sie jedoch vorgehen, wenn der Arbeitgeber bereits eine Arbeitgeberbeteiligung zusätzlich zur Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers leistet?

Achtung bei bestehenden Versorgungen

Sprechen Sie den AG an!

Bitte nehmen Sie in diesen Fällen Kontakt mit dem Arbeitgeber auf, um mit ihm zu klären, wie er seine zukünftige Verpflichtung auf Arbeitgeberzuschuss umsetzen möchte. In der Praxis gibt es Arbeitgeber, die unabhängig von bereits bestehenden Versorgungen den neuen Arbeitgeberzuschuss zusätzlich einrichten möchten. Auf der anderen Seite wird es Arbeitgeber geben, welche bereits eingerichtete arbeitgeberfinanzierte Versorgungen/Arbeitgeberbeteiligungen zur Erfüllung oder Anrechung auf die Verpflichtung des zukünftigen gesetzlichen Arbeitgeberzuschusses nutzen möchten.

Fachliche Stellungnahmen

Beide Wege sind denkbar und können über entsprechende Vereinbarungen gegangen werden. Seit Entwurf des Gesetzes gibt es einige fachliche Stellungnahmen, die sich mit der Anrechenbarkeit von bereits bestehenden Arbeitgeberbeteiligungen beschäftigen. So schätzt z. B. der GDV in seinen FAQ BRSG „Arbeitsrechtliche Fragestellungen" (Stand: 19.12.2017, Frage 15) ein, dass es zum einen auf die „Ausgestaltung des Einzelfalls" ankommt und sich keine Anrechnungsprobleme ergeben dürften, sofern der Arbeitgeberbeitrag „erkennbar eine Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis darstellt". Weiterhin wird zumeist davon ausgegangen, dass eine Anrechnung wohl zu bejahen ist, sofern der Arbeitgeberbeitrag vom Bestehen einer Entgeltumwandlung und ggf. noch zusätzlich (und damit noch eindeutiger), von der Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitbers abhängig gemacht wird.

Sachlage klar stellen

Möchte der Arbeitgeber klarstellen, dass ein bisher gewährter Arbeitgeberbeitrag - wie bspw. eine Arbeitgeberbeteiligung, die vom Bestehen einer Entgeltumwandlung und ggf. noch zusätzliche von der Sozialversicherungsersparnis abhängig ist - auf die zukünftige Verpflichtung zum Arbeitgeberzuschuss gemäß BRSG angerechnet wird, so wäre dies bspw. eine mögliche Vorgehensweise (per Anschreiben an Arbeitnehmer):

Formulierung auf Arbeitgeber-Briefkopf, vom Arbeitgeber an Arbeitnehmer gerichtet, unter Bezug auf Versicherungsschein mit Gegenzeichnung Arbeitnehmer (= Kenntnisnahme):

„Klarstellung im Hinblick auf das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG):

Der Arbeitgeber leistet gemäß bestehender Versorgungszusage eine Arbeitgeberbeteiligung zur Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers. Sie beinhaltet die ggf. ganz oder teilweise erzielte Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers i. S. d. § 1a Abs. 1a BetrAVG (sog. „Arbeitgeberzuschuss")."

Rechtsberatung durch KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Kirschallee 1
04416 Markkleeberg

Tel. 0341 580 622 36
Fax 0341 580 622 37

info@kleffner-rechtsanwaelte.de
www.kleffner-rechtsanwälte.de

Die WWK pflegt mit KLEFFNER Rechtsanwälte eine langjährige vertrauensvolle Geschäftsbeziehung. Sie sind auf bAV und SV-Befreiungen spezialisiert. Auf Grund des Geschäftsvolumens und der Standardisierung bestimmter Prozesse erhalten WWK-Kunden stark vergünstigte Konditionen. Es werden an die WWK bzw. die Vermittler daraus keine Provisionen gezahlt. Dadurch erlangt ihr Arbeitgeberkunde zu sehr vorteilhaften Bedingungen Zugang zu verbindlicher Rechtsberatung.

Für bestimmte Standardleistungen gibt es eine Gebührenordnung, die mitunter vom gewählten Leistungsumfang und der Anzahl der Mitarbeiter des Betriebes abhängt. Für darüber hinausgehende Leistungen sind individuelle Vereinbarungen erforderlich. KLEFFNER Rechtsanwälte schließen die Vereinbarungen ohne Beteiligung der WWK direkt mit den Mandanten. Gegenstand der Beauftragung wird meist die Einrichtung einer Versorgungsordnung unter Berücksichtigung bestehender Versorgungszusagen sein.

KLEFFNER Rechtsanwälte haften für ihre Beratung. Die Kontaktaufnahme zu KLEFFNER Rechtsanwälte kann unabhängig von der WWK erfolgen.