

bAV JOURNAL

AKTUELLE INFORMATIONEN ZUR BETRIEBLICHEN ALTERSVORSORGE



v.l.: Sabine Klausmann, Daniel Strohbach, Marion Schaible

Liebe Leserinnen und Leser,

immer wieder diskutiert die Fachwelt über das Thema BU in der bAV. Wir zeigen Ihnen auf, warum das so ist und welche Lösungen es für haftungsrelevante Fragestellungen gibt.

Im letzten Jahr hat der Gesetzgeber neue Regeln zu Mindestlohn, Gleitzone und Mini-Jobs verabschiedet. Dies wirkt sich auch auf die bAV aus. Gleiches gilt für das Nachweisgesetz, das neue Regeln für Arbeitgeber geschaffen hat, die in der bAV zu beachten sind.

Genießt die Entgeltumwandlung Pfändungsschutz? Ein neues BAG-Urteil, das wir vorstellen, sorgt für mehr Klarheit. Wie gewohnt, haben wir Ihnen weitere wichtige Urteile zusammengefasst.

Viel Vergnügen beim Lesen!

S. Klausmann *M. Schaible*
Sabine Klausmann Marion Schaible

D. Strohbach
Daniel Strohbach

Mindestlohn und Mini-Job:

Änderungen in der bAV » Seite 6

Nachweis-Gesetz:

Nachweispflichten für Arbeitgeber verschärft » Seite 8

BAG-Urteil

Entgeltumwandlung und Pfändungsschutz » Seite 11

BU in der bAV

Was müssen Arbeitgeber aus Arbeitnehmersicht beachten?

Berufsunfähigkeitsabsicherung in der betrieblichen Altersvorsorge klingt und ist sinnvoll. Es sind aber nur wenige Unternehmen, die dieses Thema umgesetzt haben. Doch die Notwendigkeit nimmt zu, so dass überlegt werden muss, wie die Umsetzung gestaltet werden kann.



Im Bereich der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) treffen eine Vielzahl von Rechtsvorschriften zusammen – Arbeitsrecht, Steuerrecht, Sozialversicherungsrecht und Versicherungsvertragsgesetz u. a. Diese Vielzahl an Vorschriften führt

dazu, dass immer wieder in der Fachwelt diskutiert wird, welche Risiken dahinterstehen – aus Arbeitgeber- und aus Arbeitnehmersicht. Gerade bei der Einbindung einer Berufsunfähigkeitsversicherung (BU) wird kontrovers argumentiert.



Doch welche Argumente werden angebracht? Treffen den Arbeitgeber besondere Haftungsrisiken, wenn in der bAV eine BU enthalten ist?

Das Hauptargument gegen die Implementierung einer Invaliditätsabsicherung in der betrieblichen Altersvorsorge ist, dass es sich bei einer Berufsunfähigkeitsabsicherung in der bAV um einen Baustein handelt, der grundsätzlich im Arbeitsrecht beheimatet ist – und damit einhergehend die Auseinandersetzung mit verschiedenen arbeitsrechtlichen Spielregeln erfordert. Hierbei wird in der Diskussion als Risiko immer wieder das Auseinanderfallen von Verpflichtungen des Arbeitgebers (die Zusage auf Leistungen) und den Ansprüchen gegenüber dem Versicherungsunternehmen angeführt.

Zum Beispiel könnte das Versicherungsunternehmen von der Leistung befreit sein, weil keine Beiträge mehr gezahlt werden – z. B. wegen Ausscheiden des Mitarbeiters – oder weil der Mitarbeiter falsche Angaben über seinen Gesund-

heitszustand gemacht hat oder weil andere wichtige Informationen vergessen wurden.

Doch auch aus Arbeitnehmersicht haben sich viele Unternehmen entschieden, keine BU in der bAV anzubieten. Hier werden immer wieder eine Vielzahl von Nachteilen angeführt:

- Die Vorgaben des Arbeitgebers, der für alle Arbeitnehmer den Rahmen vorgibt, passen nicht zu einer individuellen Arbeitnehmerabsicherung.
- Fragen über den Gesundheitszustand werden ungern in der Sphäre des Arbeitgebers beantwortet.
- Die späteren Leistungen unterliegen der kompletten Steuerpflicht und der Verbeitragung in der Kranken- und Pflegeversicherung.
- Bei Arbeitgeberwechsel sind Probleme vorprogrammiert.

Doch wie sind diese Argumente einzuordnen? Was steht dahinter und wie kann man eine BU sinnvoll gestalten?

Einordnung aus Arbeitgebersicht

Wie oben kurz skizziert, liegt die Grundlage im Arbeitsrecht – hier im sogenannten Betriebsrentenrecht (BetrAVG). Der Arbeitgeber erteilt seinem Arbeitnehmer eine Zusage auf betriebliche Altersvorsorge. Diese umfasst Leistungen der Alters-, Invaliditäts- und/oder Hinterbliebenenversorgung.

Dabei sind Berufsunfähigkeitsleistungen dem betriebsrentenrechtlichen Begriff der Invalidität zuzuordnen. In der Regel wird zwischen Berufsunfähigkeitsrenten und Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit unterschieden.

Während bei Berufsunfähigkeitsrenten mit Eintritt der Berufsunfähigkeit im Sinne der Versicherungsbedingungen eine monatliche Rente fällig wird und – sofern miteingeschlossen – die Beitragszahlung eines Alters- bzw.

„In der Praxis sollte eine deckungsgleiche Definition bestehen, um das Auseinanderfallen zwischen Zusage und Leistung des Versicherungsunternehmens zu vermeiden.“

Hinterbliebenentarifs (Beitragsbefreiung) übernommen. Eine weitere Beitragszahlung durch den Arbeitgeber bzw. des (berufsunfähigen) Arbeitnehmers ist in der Regel nicht mehr erforderlich.

Die reine Beitragsbefreiung erfolgt sinngemäß, eine Rentenzahlung erfolgt hier jedoch nicht.

Wichtig ist, dass keine Leistungen enthalten sind, die nicht dem arbeitsrechtlichen Invaliditätsbegriff entsprechen. Dies sind z. B. Leistungen, die bereits bei längerer Krankheit fällig werden (z. B. sog. AU-Klauseln, Arbeitsunfähigkeitsklauseln, „Gelbe-Schein-Regelungen“; Wiedereingliederungshilfen, etc.). Diese dienen nicht der Invaliditätsversorgung.

Sofern Leistungen beinhaltet sind, die nicht dem arbeitsrechtlichen Invaliditätsbegriff zuzuordnen sind, drohen im Fall einer Betriebsprüfung die Aberkennung der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Vorteile.

Sofern in der Zusage (z. B. Entgeltumwandlungsvereinbarung, Versorgungsordnung, Betriebsvereinbarung oder andere Rechtsbegründungsakte) nicht einfach auf die Bedingungen des Versicherungsvertrags verwiesen wird, sondern eine eigenständige Formulierung der Berufsunfähigkeit gewählt wird, sollte diese der versicherungsvertraglichen Definition entsprechen.

Da der Leistungsanspruch des Arbeitnehmers sich auf Grundlage der getroffenen Vereinbarung gegen den Arbeitgeber richtet, besteht ansonsten die Gefahr, dass der Arbeitgeber trotzdem eine Leistung erbringen muss, obwohl eine Berufsunfähigkeit im Sinne der Versicherungsbedingungen nicht vorliegt.

→ Durch eine Deckungsgleichheit der Definition wird das Auseinanderfallen zwischen Zusage und Leistung des Versicherungsunternehmens vermieden. In der arbeitsrechtlichen Grundlage

sollte eine Bezugnahme auf die Versicherungsbedingungen des unterlegten Versicherungsvertrages erfolgen.

Auch Falschangaben des Arbeitnehmers zum Gesundheitszustand, die dem Arbeitgeber offensichtlich bekannt sein müssten (z. B. Anzahl der Fehltage wegen Krankheit oder kurzfristiger Krankengeldbezug), könnten auf den Arbeitgeber zurückfallen und zu einer Leistungsverweigerung des Versicherers (zu Lasten des Arbeitgebers) führen.

Beispiel: Der Arbeitnehmer gibt gegenüber dem Versicherungsunternehmen in den Gesundheitsfragen an, während der letzten zwei Jahre immer arbeitsfähig gewesen zu sein. Tatsächlich war er in diesem Zeitraum aber zehn Wochen krank.

Wird aufgrund der Falschangabe, die der Arbeitgeber entweder getätigt oder bestätigt hat, eine Leistung abgewiesen,

kann die Frage im Raum stehen, ob das Zusammenwirken des Arbeitgebers und Arbeitnehmers nicht doch eine Leistungspflicht des Arbeitgebers auslöst, ohne dass die Versicherung die Leistung anerkennt. Rechtsprechung hierzu existiert u. W. n. jedoch zu dieser Thematik noch nicht.

→ Sofern ein Produkt gewählt wird, das Gesundheits- und/oder Einkommensangaben zur Risikoprüfung erfordert, empfiehlt es sich, diese durch den Arbeitnehmer auf gesondertem Formular ohne Mitwirken des Arbeitgebers einzuholen. Neben datenschutzrechtlichen Aspekten wird damit auch vermieden, dass offenkundige Falschangaben, die dem Arbeitgeber eigentlich bekannt sein müssten (z.B. Anzahl der Fehltage o.ä.) sich auch gegen den Arbeitgeber richten können.

Ein oft angeführtes Argument für eine höhere Arbeitgeberhaftung im Zusammenhang mit BU in der bAV ist, dass bei Beitragsfreistellungen (z. B. nach Ende einer Lohnfortzahlung und Krankengeldbezug des Arbeitnehmers) der Versicherungsschutz entfällt.

Dieses Argument stimmt nicht. Oft führt eben eine längere Krankheit zu einer Berufsunfähigkeit. Die Berufsunfähigkeit tritt in diesem Fall oft mit dem Eintritt der Erkrankung ein (z. B. Unfall, Krebserkrankung o.ä.). Damit liegt der Eintritt der Krankheit im beitrags- und damit leistungspflichtigen Zeitraum. Die Leistung wird trotz einer späteren Beitragsfreistellung fällig.

→ Maßgeblich für den Leistungsumfang ist der Vertragszustand zum Eintritt der Berufsunfähigkeit und nicht der zum Beantragungszeitpunkt.

Einordnung aus Arbeitnehmersicht

Eines vorweg: Die Notwendigkeit einer Absicherung der Berufsunfähigkeit über den möglichen Rahmen einer gesetzlichen Absicherung hinaus, ist unerlässlich – für jeden Arbeitnehmer. Das Risiko, durch Krankheit oder Unfall berufsunfähig zu werden, wird völlig unterschätzt. Nach Auswertungen der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Bund ist jeder vierte Arbeitnehmer hiervon betroffen. Mittlerweile überwiegen mit über einem Viertel psychische Erkrankungen, gefolgt von Krebserkrankungen. Selbst wenn eine Erwerbsminderungsrente der DRV gezahlt wird (im Schnitt 700 Euro im Monat), wird diese nicht ausreichen, um den Lebensunterhalt zu bestreiten. Um finanzielle Engpässe zu vermeiden, bleibt es unausweichlich, etwas zu tun. Es stellt sich die Frage, ob eine betriebliche oder private BU sinnvoll ist.

Bei der betrieblichen Altersvorsorge gibt der Arbeitgeber den Rahmen vor. Dieser Rahmen wird von den Kritikern als nicht ausreichend bzw. nicht individuell genug angesehen. Diese Kritik ist grundsätzlich nicht von der Hand zu weisen. Lösungen müssen immer individuell auf jeden Einzelnen zugeschnitten sein. Dennoch ist eine BU in der bAV ein erster Baustein in Richtung umfassende Versorgung – auch bei Berufsunfähigkeit.

Oft zitiert wird, dass durch die notwendigen Gesundheitsfragen, Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber zu viele Daten offenlegen und dadurch Nachteile haben (könnten). Da der Arbeitgeber jedoch, aus haftungsrechtlichen Gründen, kein Interesse an der Erfassung oder Erhebung

von Gesundheitsdaten hat und haben sollte, ist dieses Argument nicht haltbar. Zudem bekommt der Arbeitgeber von der SV Sparkassenversicherung auch keine Gesundheitsdaten ausgehändigt.

Ein weiteres Kriterium ist die Behandlung der späteren Leistungen, was als Vorbehalt gegen eine betriebliche Berufsunfähigkeit gewertet wird. Aufwendungen für die BU in der bAV sind im Sinne des § 3 Nr. 63 EStG bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze zur allgemeinen Rentenversicherung (BBG) steuerfrei und im Sinne des § 1 SVEV ggf. sozialabgabenbefreit bis zu 4 % der BBG. Im Leistungsfall sind dagegen die Auszahlungen in voller Höhe, vgl. § 22 Nr. 5 EStG steuerpflichtig und als Versorgungsbezug im Sinne des § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V beitragspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung. Bei gesetzlich Pflichtversicherten greift in diesem Zusammenhang bei der Pflegeversicherung eine Freigrenze, bei der Krankenversicherung ein Freibetrag. Dieser beträgt bei beiden monatlich 169,75 Euro im Jahr 2023 (§ 226 Abs. 2 SGB V i. V. m. § 18 SGB IV).

Spart ein Arbeitnehmer dagegen in eine private BU, so scheitert die Absetzbarkeit der Beiträge oftmals an den engen Grenzen des Sonderausgabenabzugs. Die Leistungen sind mit einem fiktiven Ertragsanteil einkommenssteuerpflichtig. Während die Leistungen bei gesetzlich in der Krankenkasse pflichtversicherten Arbeitnehmern beitragsfrei sind, gilt bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenkasse Versicherten, dass die Leistungen i. d. R. (je nach Höhe der Gesamteinkünfte) zu verbeitragen sind. Bei Privat-Krankenversicherten ist die Verbeitragung durch den Beitrag an die private Krankenkasse erledigt.

Hier könnte ein individueller Vergleich sinnvoll sein, um die Vorteilhaftigkeit zu erkennen.

Bedenken zeigen sich auch, was das Ausscheiden bei einem Arbeitgeber anbelangt. Diese Bedenken sind grundsätzlich berechtigt, zeigen aber auch, dass es auf die Flexibilität der Vertragsgestaltung des Versicherers ankommt.

Bei Ausscheiden könnten sich folgende Lösungen ergeben:

Der neue Arbeitgeber übernimmt den alten Vertrag mit allen Rechten und Pflichten.	Der Vertrag wird 1:1 auf den neuen Arbeitgeber übertragen und fortgeführt.
Der Arbeitnehmer stellt seinen Vertrag beitragsfrei.	BU-Schutz erlischt; ggf. wird in besonderen Situationen eine begrenzte Stundung vereinbart, während der der Vertrag grundsätzlich erhalten bleibt.
Der neue Arbeitgeber übernimmt den Vertrag nicht. Er bietet eine alternative BU über einen anderen Versicherer an.	Der Vertrag wird aufgelöst und das Deckungskapital auf den neuen Anbieter übertragen. Der Arbeitnehmer muss erneut eine Gesundheitsprüfung vornehmen (lassen).
Der neue Arbeitgeber übernimmt den Vertrag nicht. Ggf. gibt es eine sogenannte Wechseloption.	Sollte der Versicherer eine Wechseloption zulassen, so kann aus dem alten BU-bAV-Vertrag ein privater BU-Vertrag werden – ohne erneute Gesundheitsprüfung.

Bietet der Versicherer, der den BU-Vertrag in der bAV umsetzt, flexible Tarife an, so können allein durch die Gestaltung viele Nachteile ausgeschlossen werden.

Fazit

Aus Arbeitnehmersicht ist eine BU in der bAV ein erster Schritt zur Absicherung von finanziellen Engpässen bei Berufsunfähigkeit. In der Praxis werden die Gesundheitsfragen vertraulich behandelt oder sind je nach Ausgestaltung ggf. nicht erforderlich. Dabei kann bei identischem Nettoaufwand im Vergleich zu einer privaten BU mehr herauskommen – und – je Anbieter – mit höchstmöglicher Flexibilität bei Arbeitgeberwechsel.

Aus Arbeitgebersicht lässt sich kein gesondertes Haftungsrisiko aus der Berufsunfähigkeitsversicherung in der

Beispiel: BU in der Leistungsphase bei gleichem Nettoaufwand

Annahme: 30 jähriger Mann, ledig, Angestellter, mtl. Bruttoeinkommen 3.500 Euro, GKV pflichtversichert (15 % Arbeitgeberzuschuss berücksichtigt).

	mit pAV	mit bAV inkl. 15% AG-Zuschuss
Beitrag Brutto	69,17 EUR	149,67 EUR
Beitrag netto ¹⁾	69,17 EUR	69,17 EUR
Volle (GRV) Erwerbsminderungsrente	1.207,43 EUR	1.156,94 EUR
BU-Rente brutto ²⁾	800,00 EUR	1.827,61 EUR
Steuer und Sozialabgaben ¹⁾	- 182,87 EUR	-837,34 EUR
Gesamtleistung netto	1.824,56 EUR	2.147,21 EUR
Bei gleichem Nettoaufwand ca. 18 % mehr Rente		

¹⁾ Steuertarif 2023 und Sozialabgabe 2023 unterstellt.

²⁾ Die Berechnung erfolgt auf Basis des Tarifwerks 2022. Tarif Top-SBV, Berufsklasse 2, Rente inkl. aBÜML, Endalter 67

betrieblichen Altersvorsorge erkennen, wenn der Arbeitgeber folgende Hinweise beherzigt:

- ➔ Beinhaltet der gewählte Versicherungstarif nur Leistungsbestandteile, die dem arbeitsrechtlichen Invaliditätsbegriff entsprechen, besteht kein Risiko der steuerlichen Nichtanerkennung der Zusage. Damit sind die Beiträge im bekannten Umfang auch sozialversicherungsfrei.
- ➔ Sofern in der Zusage keine eigenständige Definition des Berufsunfähigkeitsbegriffs vorgenommen wird (Verweis auf die Versicherungsbedingungen), besteht nicht das Risiko, dass Arbeitgeber aus der eigenen

Definition leisten müssen.
 ➔ Wirken Arbeitgeber bei der Erfassung/Erhebung von Gesundheitsangaben etc. nicht mit, besteht auch hier kein Risiko.
 ➔ Maßgeblich für den Leistungsumfang ist der Vertragszustand zum Eintritt der Berufsunfähigkeit und nicht der zum Beantragungszeitpunkt.

Unerlässlich ist eine individuelle Beratung – sowohl des Arbeitgebers – also auch der Arbeitnehmer. Falls Sie bei Ihren Mandanten Beratungsbedarf erkennen, können diese gerne Kontakt mit den Beratern der SV bAV Consulting GmbH aufnehmen.



Mindestlohn und Mini-Job Änderungen des vergangenen Jahres wirken in die bAV hinein

Im letzten Quartal des vergangenen Jahres trat das sogenannte Mindestlohngesetz der Bundesregierung in Kraft. Während das Mindestlohngesetz in die Mini-Job-Grenze hineinwirkt, können beide Änderungen Auswirkungen auf die betriebliche Altersvorsorge haben. Gegebenenfalls sind hier Anpassungen notwendig – oder es können neue Chancen genutzt werden.

Zum 01. Oktober 2022 trat das sogenannte Mindestlohngesetz der Bundesregierung in Kraft. Der Mindestlohn beträgt seither 12 Euro die Stunde. Von dieser Mindestlohnerhöhung sind nach dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung rund 22 % aller Beschäftigungsverhältnisse betroffen.

Zum selben Zeitpunkt wurde die sogenannte Minijob-Grenze auf 520 Euro monatlich angehoben. Diese lag seit 2013 unverändert bei 450 Euro im Monat.

Zukünftig wird die Minijob-Grenze dynamisch an den Mindestlohn orientiert angepasst. Das hat zur Folge,

dass bei der Erhöhung des Mindestlohns die Geringfügigkeitsgrenze (Minijob-Grenze) ansteigt.

Überschreitet der durchschnittliche Monatsverdienst die Minijob-Grenze, liegt kein Minijob mehr vor. Doch wie immer gelten auch hier Ausnahmen. Der Gesetzgeber spricht von einer gelegentlichen und nicht vorhersehbaren Überschreitung dieser Grenze. Gelegentlich bedeutet ein Zeitraum von bis zu zwei Monaten innerhalb eines Zeitjahres. Es darf maximal (in diesen zwei Monaten) zu einer Überschreitung in Höhe von 2 x 520 Euro kommen. Das sind 1.040 Euro. Auf Jahres-sicht bedeutet das maximal 6.240 Euro im Jahr und in begründeten Ausnahmefällen 14 x 540 Euro = 7.560 Euro.

Von dem neuen Gesetz sind auch die Verdienstgrenzen im Übergangsbereich (ehemalige Gleitzone) betroffen. Bisher galt ein Übergangsbereich von 450,01 bis 1.300 Euro kalenderjährlich. Künftig liegt ein Midijob vor, wenn Arbeitnehmer regelmäßig mehr als 520 und maximal 1.600 Euro erhalten.

Der Gesetzgeber hat eine deutliche Milderung im Bereich der Sozialabgaben der Arbeitnehmer vorgesehen – sie erhalten zukünftig mehr Netto vom Brutto. Dabei beginnt die Abgabenlast der Arbeitnehmer an der Geringfügigkeitsgrenze mit 0 % und steigt linear auf den regulären Beitragssatz in Höhe von rund 20 % bei einem Einkommen von 1.600 Euro. Im Gegenzug wird der Arbeitgeber im Übergangsbereich stärker belastet. Ab 520,01 Euro beträgt der Arbeitgeberanteil, wie bei Minijobs ca. 28 % bis 30 % und wird gleitend bis 1.600 Euro auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen. Hintergrund ist, dass Arbeitnehmer bei einem Übergang von Mini- zum Midijob nicht übermäßig belastet werden sollen. Auf der anderen Seite sind Midijobs sukzessive günstiger als Minijobs für den Arbeitgeber. Während die durchschnittliche Belastung des Arbeitgebers bei einem Minijob bei 30 % liegt, werden mit Midijobs im Schnitt nur rund 22 % Belastungen fällig.

Kurzum: Die höheren Abgaben für Arbeitnehmer hatten in der Praxis dazu geführt, dass ein Überschreiten der Minijob-Grenze wirtschaftlich nicht attraktiv war. Dieser Nachteil wird durch die neue Gesetzgebung ausgeglichen; es ist nun interessanter, in den Übergangsbereich zu kommen.

Auch aus Arbeitnehmersicht gilt zu beachten, dass dann ab einer Verdiensthöhe von 520,01 Euro in jedem Fall eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt. Damit können ggf. Leistungen der Sozialversicherung in Anspruch genommen werden: Arbeitslosengeld, Krankengeld, Reha-Maßnahmen, Mutterchaftsgeld der Krankenkasse. Auf diese Leistungen haben Minijobber keinen Anspruch.

Doch welche Auswirkungen hat das auf die betriebliche Altersvorsorge?

Mehrarbeit in bAV und Beibehaltung des Minijobs

Ein Arbeitnehmer mit einem Minijob (erstes Dienstverhältnis) erhöht die Arbeitszeit. Statt sich die zusätzlichen Stunden auszahlen zu lassen (was zu einem Midijob geführt hätte, der zu dem Zeitpunkt wirtschaftlich uninteressant gewesen wäre), wird der Minijob beibehalten. Die Lohnerhöhung fließt in eine Entgeltumwandlung. Dieses Vorgehen ist unter dem Begriff Minijob-Rente bekannt. Verschiedene Anbieter sind insbesondere Ende der 2000er Jahre mit diesem Vertriebsansatz an den Niedriglohnsektor herangetreten.

Bei diesen Konstrukten kann – bei unveränderter Entgeltumwandlung – ein Wechsel von Mini- in Midijob eintreten. Hinsichtlich der Sozialabgaben (bei Versicherungspflicht) könnte ab dem 01.10.2022 trotz Entgelterhöhung eine Verbesserung eintreten, da der Übergang in den Midijob-Rahmen nicht mehr so stark für Arbeitnehmer belastet wird.

Es könnte aber auch im Sinne des Arbeitnehmers sein, die Entgeltumwandlung so weit zu erhöhen, dass ein Mini-Job erhalten bleibt. Diesen Anspruch, also den Erhalt des Mini-Jobs, findet man oft in der gesetzlichen Krankenversicherung bei Familienversicherten. Hier dürfen Familienversicherte nur bis zur Geringfügigkeitsgrenze hinzuverdienen. Liegen sie über dieser Grenze, müssen sie eine eigene Krankenversicherung abschließen.

Mitarbeitende Ehegatten: oft noch per Gesetz oder auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit

Im Grunde gilt auch hier das oben Dargestellte. Da hier oftmals die Intention war, ggf. eine Familienversicherung zu erhalten und eine möglichst hohe betriebliche Altersvorsorge zu erreichen, kann es sinnvoll sein, den Minijob zu erhalten. Hierzu wäre die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung gleichfalls zu erhöhen.

Grundsätzlich dürften i. d. R. Arbeitnehmern durch einen etwaigen Wechsel von einem Mini- in einen Midijob keine Nachteile entstehen. Es gibt ggf. sogar eher Vorteile durch die Versicherungspflicht – wirtschaftlich ist es attraktiver.

In einigen Konstellationen könnte der Erhalt eines Minijobs vom Vorteil sein. In diesem Fall könnte die Entgeltumwandlung so weit erhöht werden, dass wieder ein Minijob vorliegt.

Insgesamt ist es vorteilhaft, dass der Gesetzgeber das einkommensschwache Lohnsegment entlastet hat. Aber – die Komplexität der Beratung nimmt dadurch zu. Es gilt genau hinzuschauen, wann und unter welchen Bedingungen sich Entgeltumwandlung lohnt. Ihre Mandanten erhalten hier vor Ort Unterstützung der Mitarbeiter der SV bAV Consulting GmbH.

Nachweis-Gesetz und betriebliche Altersvorsorge

Am 01.08.2022 traten die Veränderungen des Nachweisgesetzes (NachwG) in Kraft. Diese umfangreiche Novellierung war erforderlich, um nach über 25 Jahren einige Änderungen der Richtlinie der EU über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen umzusetzen.

Ziele der Richtlinie sind zum einen eine größere Rechtssicherheit für Arbeitnehmer und zum anderen eine höhere Transparenz über geltende Arbeitsbedingungen zu schaffen. Neben verschiedenen Fristen werden Informationspflichten des Arbeitgebers im Zusammenhang mit dem Abschluss oder der Veränderung von Arbeitsverhältnissen teilweise neu geregelt.

Das Nachweisgesetz und die damit einhergehenden Änderungen haben auch Auswirkungen auf die betriebliche Altersvorsorge (bAV). Sie gehört zu den Arbeitsbedingungen, die dem Arbeitnehmer nachgewiesen werden müssen. Bei arbeitgeberfinanzierter bAV sind die Beiträge zwar kein Arbeitsentgelt, die Dotierungen haben aber Entgeltcharakter. Die Höhe der Beiträge und deren Fälligkeit sind schriftlich niederzulegen. Bei Entgeltumwandlungen ändert sich die Zusammensetzung des Entgelts. Dazu kommt, dass der Versorgungsträger mitgeteilt werden muss.

Während bestimmte Vorschriften bestätigt wurden, kamen einige Neuerungen hinzu:

- Bestätigung der strengen Schriftformerfordernis (Vorliegen einer Urkunde in Papierform, eigenhändig durch Unterschrift unterzeichnet) = Dokumentation des Nachweises durch den Arbeitgeber;
- weiterhin expliziter Ausschluss der elektronischen Form;
- ob bei Verstoß die Gerichte den Arbeitnehmern Beweiserleichterungen bis hin zur Beweislastumkehr gewähren, ist offen;
- neu: Bußgeld;
- neu: verkürzte Fristen;
- neu: mehr Nachweispflichten des Arbeitgebers.



Schriftform

Das Nachweisgesetz verlangt im § 2 Abs. 1 S. 1, dass der Arbeitgeber die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses schriftlich niederlegt, die Niederschrift unterzeichnet und an den Arbeitnehmer aushändigt.

Es wird weiter ausgeführt, dass ein Nachweis in elektronischer Form ausgeschlossen ist.

Bußgeld

Bei Nichteinhaltung der Vorschriften wurde eine neue Bußgeldvorschrift eingeführt. Bei Verstößen gegen das Nachweis-Gesetz handelt es sich um eine Ordnungswidrigkeit. Diese kann vorliegen, wenn wesentliche Vertragsbedingungen „nicht, nicht richtig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig“, ausgehändigt wurden. Es kann ein Bußgeld bis zu 2.000 Euro pro



Verstoß verhängt werden. Das Bußgeld ergeht gegen eine natürliche Person, z. B. den Gesellschafter-Geschäftsführer, Inhaber, u. ä.

Fristen

Die Fristen wurden teilweise verkürzt:

- „Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts einschließlich... andere Bestandteile des Arbeitsentgelts, die jeweils getrennt anzugeben sind, und deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung“. Dies bedeutet, dass diese Informationen spätestens am 1. Arbeitstag des Arbeitnehmers auszuhändigen sind.
- „...betriebliche Altersvorsorge über einen Versorgungsträger zusagt...“ heißt: spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses sind Informationen über den Versorgungsträger auszuhändigen, wenn dieser nicht selbst gesetzlich zu dieser Information verpflichtet ist.

- Kommt es zu einer wesentlichen Änderung des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses = Aushändigung am Tag, an dem die Änderung wirksam wird.
- Bei Beschäftigungsverhältnissen, die am 01.08.2022 bereits bestanden haben, kann der Arbeitnehmer die Informationen verlangen = Informationen sind in der verlangten Form innerhalb von 7 Kalendertagen an den Arbeitnehmer auszuhändigen.

Was heißt das für die betriebliche Altersvorsorge und für die Praxis?

Das Nachweisgesetz fordert im § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 13, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, den Namen und die Anschrift des Versorgungsträgers mitzuteilen, wenn er eine betriebliche Altersvorsorge anbietet. Die dazugehörige Frist ergibt sich aus dem § 2 Abs. 1 S. 4 – spätestens einen Monat nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses.

Direktzusage bzw. Pensionszusage bzw. unmittelbare Versorgungszusage:

Bei diesem Durchführungsweg ist der Arbeitgeber der Versorgungsträger – somit müsste der Arbeitgeber automatisch durch die Aufnahme seines Namens und seiner Anschrift die notwendigen Informationen im Arbeitsvertrag mit aufgenommen haben und dadurch die Pflichten erfüllt haben. U. E. gilt, dass Rückdeckungsinstrumente für Direktzusagen, wie z. B. Versicherungen, nicht nachgewiesen werden müssen.

Unterstützungskasse

Hier müssen der Name und die Anschrift des Versorgungsträgers, also der Unterstützungskasse mitgeteilt werden. Es besteht eine Nachweispflicht. Da die Unterstützungskassen i. d. R. ohnehin eine unterschriebene Zusage (Arbeitgeberfinanzierung oder Entgeltumwandlung) verlangten und in diesen der Name des

Versorgungsträgers (Name der Unterstützungskasse) und die Anschrift bereits aufgeführt sind, ist der Nachweispflicht in der Regel durch die laufenden Prozesse der Unterstützungskassen Rechnung getragen. Bei Unsicherheit sollte Kontakt mit der jeweiligen Unterstützungskasse aufgenommen werden.

Direktversicherung

Da die Versicherungen, die Direktversicherungen anbieten, als Versicherungsunternehmen bereits nach VAG und VAG-InfoV verpflichtet sind, u. a. die geforderten Informationen weiterzugeben, sind die Auflagen des NachwG bereits erfüllt.

Wie oben bereits ausgeführt, hat die bAV grundsätzlich Entgeltcharakter. Von daher kommt bei der bAV der § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 NachwG zur Anwendung. Der Arbeitgeber muss über die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts sowie aller seiner Bestandteile und deren Fälligkeit und Art der Auszahlung informieren.

Hieraus ergibt sich für die Praxis folgende Abgrenzung:

Arbeitgeberfinanzierte bAV

Der Arbeitgeber muss die Arbeitnehmer über die Beiträge, deren Höhe und Fälligkeit informieren. Diese Informationen sind i. d. R. in der (arbeitgeberfinanzierten) Zusage enthalten.

Entgeltumwandlung

Bei der Entgeltumwandlung wird die Zusammensetzung und die Höhe des Entgelts verändert. Es werden wesentliche Vertragsbedingungen verändert. Auch wenn das BMAS die Anwendung des Nachweisgesetzes nicht sieht, da das Gehalt durch den Arbeitnehmer in einem weiteren Schritt für eine Entgeltumwandlung verwendet wird (Gehaltsverwendungsabrede des zuvor dokumentierten Gehalts), sehen das Gesetz und die Gesetzesbegründung keine Abweichung vor; die Problematik war auch schon im Gesetzgebungsverfahren bekannt. Vor diesem Hintergrund gilt u. E., dass die schriftliche Niederlegung in einer

Entgeltumwandlungsvereinbarung, der sichere Weg ist und bleibt. Die Entgeltumwandlungsvereinbarungen sehen alle gesetzlichen Informationen vor.

Die dazugehörige Frist ergibt sich aus dem § 2 Abs. 1 S. 4 – spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung.

Besonderheit: „Inbezugnahme Klausel“

Der § 2 Abs. 4 des Nachweisgesetzes vereinfacht für Arbeitgeber die Informationspflichten, wenn auf einen Tarifvertrag, eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung bzw. eine Regelung nach kirchlichem Recht verwiesen wird. Es muss dann nicht im Einzelnen informiert werden; es reicht ein Hinweis im Arbeitsvertrag.

Mit der Novellierung ist allerdings der Verweis auf „ähnliche Vereinbarungen“ entfallen. Somit sind Versorgungsordnungen nicht mehr von dieser Vereinfachung erfasst.

Versorgungsordnungen wurden üblicherweise mit einem „Aushang am schwarzen Brett“ oder im Intranet den Arbeitnehmern zur Kenntnis gegeben.

In Zukunft muss die Versorgungsordnung an jeden Mitarbeiter ausgehändigt werden – z. B. bei Arbeitsbeginn bei einer arbeitgeberfinanzierten bAV oder mit der Vereinbarung zur Entgeltumwandlung bei Abschluss einer arbeitnehmerfinanzierten bAV. Oder bei Änderung sofort oder auf Verlangen des Arbeitnehmers (bei bestehenden Arbeitsverhältnissen) innerhalb von sieben Tagen. Bei der Versorgungsordnung (Gesamtzusage) unterschreibt der Arbeitgeber allein. Wir können nicht abschließend festhalten, ob die Versorgungsordnung an jeden Arbeitnehmer mit eigenhändiger Unterschrift des Arbeitgebers auszuhändigen ist, oder ob eine Kopie ausreicht.

Durch die bestehenden Prozesse und die gesetzlichen Auflagen wurden bereits die meisten Auflagen des Nachweisgesetzes für den Arbeitgeber erfüllt. Dies betrifft in der Regel auch die jeweiligen Beratungsprozesse durch Versicherer. In der Beratung von Arbeitnehmern werden die

notwendigen Unterlagen für gewöhnlich automatisch generiert. Je Berater werden diese Unterlagen entweder ausgedruckt und durch den Arbeitnehmer (vorab) unterschrieben oder nicht ausgedruckt und vom Arbeitnehmer (vorab) digital (Sig-noSign u. ä.) unterschrieben. Im weiteren Verlauf des Vertriebsprozesses erhält der Arbeitgeber alle Unterlagen – entweder als Papier oder in elektronischer Form.

Sicherheitshalber könnte der Arbeitgeber mit seinem Versicherer abgleichen, ob die Prozesse zu den Anforderungen des Nachweisgesetzes passen.

Der Arbeitgeber sollte die Vereinbarung (Zusage/Entgeltumwandlungsvereinbarung) ausdrucken, unterschreiben und an den Arbeitnehmer aushändigen, um Bußgelder zu vermeiden.

Gleiches gilt für Versorgungsordnungen. Auch wenn ggf. eine Kopie ausreichen könnte, ist es im Moment noch nicht eindeutig, ob nicht hier auch eine durch den Arbeitgeber im Original gegengezeichnete Versorgungsordnung notwendig ist.

Aus Vereinfachungsgründen könnte ein Arbeitgeber eine Versorgungsordnung zum Arbeitsbeginn mit aushändigen und dies dokumentieren. Auf dem Wege ist sichergestellt, dass der Arbeitnehmer auch bei Entgeltumwandlung und Zuschussregelungen, sofort informiert ist.

Werden Vereinbarungen verändert (Beiträge erhöht oder reduziert), so gilt gleichfalls die Schriftformerfordernis (Vereinbarung, Zusage). Sind Tatbestände im Vorhinein vereinbart, z. B. Beitragsfreistellung nach Ende der Lohnfortzahlung, so bedarf es u. E. keiner gesonderten Anpassung.

Gerne unterstützen Sie die Kolleginnen und Kollegen der SV bAV Consulting GmbH bei Ihren Kunden vor Ort. Bitte wenden Sie sich bei Bedarf oder bei vertrieblischen Fragen an Ihren zuständigen Regionalleiter der SV bAV Consulting GmbH.

Entgeltumwandlung und Pfändungsschutz

Mit Urteil vom 14.10.2021
(BAG Urteil vom 14.10.2021,
8 AZR 96/20) hat das Bundes-
arbeitsgericht (BAG) die Recht-
sprechung zum Pfändungsschutz
von Entgeltbestandteilen
aus einem Arbeitsverhältnis
fortentwickelt.



Ein Arbeitnehmer hatte nach einem Pfändungs- und Überweisungsbeschluss über sein gegenwärtiges und zukünftiges Arbeitseinkommen aus seinem Arbeitsverhältnis, aus dem der Arbeitgeber monatliche Zahlungen leistete, eine Entgeltumwandlung über damals 248 Euro monatlich abgeschlossen. Der Arbeitgeber führte diesen Betrag dann an das Versicherungsunternehmen ab.

Die monatliche Zahlung aus dem Pfändungs- und Überweisungsbeschluss wurde um die Entgeltumwandlung verringert.

Hiergegen wurde Klage erhoben. Das pfändbare Einkommen dürfe nicht reduziert werden. Es gelte der Rechtsgedanke der den Gläubigerschutz bezweckenden Regelung des § 850 ZPO in analoger Anwendung – es müsse verhindert werden, dass das Schuldnerincome dem Gläubigerzugriff durch unlautere Manipulationen entzogen werde. Außerdem sei die Entgeltumwandlung sittenwidrig,

da vor Pfändung des Arbeitseinkommens keine Entgeltumwandlung betrieben worden sei und diese offensichtlich nur abgeschlossen worden sei, um den Umwandlungsbetrag nicht an den Kläger zu überweisen.

Das BAG wies die Klage ab. In der Begründung führte es aus, dass der entgeltumgewandelte Vergütungsbestandteil kein pfändbares Einkommen gemäß § 850 ZPO beinhalte. Die Entgeltumwandlungsvereinbarung sei im Umfang der Entgeltumwandlung an die Stelle der vorherigen arbeitsvertraglichen Vergütungsabrede getreten und der Anspruch auf Barvergütung würde im Umfang der Entgeltumwandlung nicht mehr bestehen. Im Übrigen sei der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung und die Sicherung der Altersvorsorge von Arbeitnehmern in einem bestimmten Umfang (4 % der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung) höher zu bewerten als die übrigen Argumente der Klage.

Das BAG dehnt mit dieser Entscheidung seine bisherige Rechtsprechung, wonach eine Entgeltumwandlung nach Maßgabe des § 1a Abs. 1 BetrAVG das pfändbare Arbeitseinkommen reduziert (s. bereits Ur. v. 30.07.2008, 10 AZR 459/07), auch auf nach der Pfändung des Arbeitseinkommens abgeschlossene und vollzogene Entgeltumwandlungsvereinbarungen aus.

Offengelassen wurde, ob dies auch für Entgeltumwandlungsvereinbarungen gilt, die eine bestimmte Obergrenze überschreiten. Da das BAG auf dem Rechtsanspruch und dessen arbeitsrechtliche Begrenzung abgestellt hat, könnte sein, dass einem Pfandgläubiger Zugriff auf Entgeltumwandlungsbeträge oberhalb dieser Grenze zugestanden werden. Vor diesem Hintergrund sollten Arbeitgeber die Obergrenze des § 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG bei der Durchführung von Entgeltumwandlungsvereinbarungen mit Arbeitnehmern beachten, deren Arbeitseinkommen ein Drittgläubiger wirksam gepfändet hat.

Aktuelle Urteile zum Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht in der bAV und bei Zeitwertkonten

Gericht	Quelle	Inhalt
BMF	BMF-Schreiben vom 18.03.2022 (IV C 5 - S 2333/19/100008:026)	Nach Kritik hat das BMF das Schreiben zur bAV vom 12.08.2021 u. a. nachgebessert: Altersleistungen können auch bei einer Unterstützungskasse und einer Pensionszusage steuerlich anerkannt ausgezahlt werden, wenn der Versorgungsberechtigte noch weiter im Unternehmen arbeitet. Es genügt, wenn der Arbeitnehmer das 60. Lebensjahr (bei Zusagen ab 2012: das 62. Lebensjahr) vollendet hat.
FG Düsseldorf	16.11.2021 - 6 K 2196/17	Bei Entgeltumwandlung eines GGF sind i. d. R. die Kriterien der Erdienbarkeit und Probezeit nicht zu prüfen Das FG Düsseldorf hat mit Verweis auf den BFH (07.03.2018 - I R 89/15) keine Verletzung von Erdienbarkeitsfristen gesehen. Die GmbH hatte unmittelbar nach Gründung dem über 60-jährigen GGF eine beitragsorientierte Leistungszusage im Rahmen einer Entgeltumwandlung erteilt. Die wirtschaftlichen Folgen belasten nicht die GmbH, es bestehe kein Raum für eine verdeckte Gewinnausschüttung. Ebenso könne das Kriterium der Probezeit nicht relevant sein. Auch wenn dieses Urteil in der Praxis hilft, wehrt sich das Finanzamt mit einer Nichtzulassungsbeschwerde, deren Ausgang offen ist.
BAG	02.12.2021, 3 AZR 212/21	Ausschluss der Hinterbliebenenversorgung nach Wiederheirat nur bei ausdrücklicher Regelung Die Witwe eines Mitarbeiters heiratete zwei Jahre nach Tod des Arbeitnehmers erneut. Sie begehrte trotzdem die Witwenleistungen aus ihrer Ehe mit dem verstorbenen Arbeitnehmer, der bereits fast 20 Jahre vor seinem Tod das Unternehmen verlassen hatte. Die Ehe wurde nach Austritt des Arbeitnehmers geschlossen. Der Arbeitgeber weigerte sich die Leistung zu erbringen. Das BAG gab der Witwe recht. Der Ausschluss von Hinterbliebenenleistungen für Witwen muss eindeutig geregelt sein. Ausschlussgründe sind ausdrücklich und transparent in dem entsprechenden Rechtsbegründungsakt zu formulieren.

Impressum

HERAUSGEBER: SV bAV Consulting GmbH
Ein Unternehmen im Verbund der Sparkassen-Finanzgruppe.
Löwentorstraße 65, 70376 Stuttgart
Tel. 0711/898-46781, Fax 0711/898-402541
kontakt@sv-bav.de, www.sv-bav.de

VERLAG: Printich Verlag GmbH & Co. KG,
Davertstr. 131, 48163 Münster,
www.printich.de

REDAKTION: Thomas Deneke, Martina Jacobowsky, Alexandra Zimmermann (Marketing)

REDAKTIONSSCHLUSS: 5. April 2023

BILDNACHWEIS: SV bAV Consulting GmbH,
iStock: erhui1979/1346186294, YinYang/
501960047, Santje09/1384785249, Wasan Tita/
1359838986, St_Aurora72/682961712

Alle Artikel dieser Ausgabe dienen ausschließlich der Information und wurden nach bestem Wissen und Gewissen verfasst. Sie beruhen auf Quellen, die wir für seriös halten. Eine Gewähr oder Haftung für die Richtigkeit der Informationen kann jedoch nicht übernommen werden.