



bAV – für Unternehmer oft ein Buch mit sieben Siegeln

Handlungsempfehlungen für den Mittelstand

Typische Versorgungssituation bei KMU

In mittelständischen Unternehmen stellt sich die betriebliche Versorgungssituation in der Regel ähnlich dar. Je mehr Arbeitnehmer in einem Unternehmen beschäftigt sind, desto ungeordneter erscheint der Umgang mit betrieblicher Altersversorgung. Sehr häufig finden sich jedoch alle fünf Durchführungswege in den Unternehmen und eine unübersichtliche Anzahl von Versicherern ist etabliert. Seltener, aber durchaus auch anzutreffen sind Unternehmen, die sich auf einen Durchführungsweg beschränken und auch nur einen Versicherer durch den „Haus und Hof“-Makler erlauben.

Durch Altlasten bedingt, bestehen oftmals auch unerkannte Verstöße gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Letzterer ordnet jedoch an, dass Gleiches gleich, Ungleiches aber nicht notwendigerweise ungleich behandelt werden darf. Vereinfacht ausgedrückt: Sofern nicht echte sachliche Unterscheidungsmerkmale erkennbar sind, muss die Mehrheit der Arbeitnehmer gleich behandelt werden. Geschieht dies nicht, steht dem schlechter gestellten Arbeitnehmer letztlich ein Ausgleichsanspruch zu, der im Zweifel sogar arbeitsgerichtlich geltend gemacht werden kann.

Unternehmen ist daher zu raten, die Versorgungssituation im Unternehmen in regelmäßigen Abständen überprüfen zu lassen. Dabei ist ein besonderes Augenmerk auf mögliche Ungleichbehandlungen der Arbeitnehmer zu legen. Jeder Unternehmer, der sich hinsichtlich der betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen unsicher ist, sollte spezialisierte Berater beauftragen das unternehmenseigene „Versorgungswerk“ auf Herz und Nieren zu überprüfen. Ein vernünftiger handelnder Kaufmann, wie ihn die Rechtsprechung fordert, sollte hierbei nichts dem Zufall überlassen.

Welche Haftungsrisiken ergeben sich?

Das Feld der betrieblichen Altersversorgung ist einem steten Wandel unterworfen. Zu viele Parteien haben ein starkes Eigeninteresse, sich an der Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung zu beteiligen. Der Arbeitgeber sucht in der betrieblichen Altersversorgung ein Instrument um sein Unternehmen attraktiv zu machen, und sich von Wettbewerbern abzugrenzen. Die Arbeitnehmerseite weiß oft um die Notwendigkeit, zusätzlich zur Eigenvorsorge weitere Rücklagen für den Ruhestand anzulegen. Die Versicherungswirtschaft hat mit der betrieblichen Altersversorgung einen gigantischen Absatzmarkt erschlossen. Über Allem steht die Politik, die angesichts defizitärer Rentenkassen händeringend nach höheren Beteiligungsquoten in den Unternehmen sucht. Am Ende steht der Fiskus, der versucht, die Unternehmen nicht zu viel Steuern sparen zu lassen.

Da liegt es auf der Hand, dass zahlreiche Gesetzesänderungen die Folge sind, aber auch das BMF (Bundesministerium der Finanzen) ein ums andere Mal in den bekannten BMF-Schreiben die Auffassung der Finanzverwaltung vehement durchsetzt. Aber auch die höchstrichterliche Rechtsprechung verändert durch Ihre Entscheidungen die Regeln zur betrieblichen Altersversorgung immer wieder aufs Neue.

Bestes Beispiel hierfür ist eine kürzlich veröffentlichte Entscheidung des Landesarbeitsgerichts München hierzu:

Nach Auffassung der 10. Kammer des Landesarbeitsgerichts München dürfen Teilzeitbeschäftigte nicht von der Gewährung einer Betriebsrente ausgeschlossen werden. Sieht das Versorgungswerk eines Unternehmens solch eine Ausgrenzung vor, ist nach der Entscheidung eine „sachgrundlose

Schlechterstellung gegeben. Das bedeutet, dass selbst Minijobber nicht von einer Betriebsrente ausgeschlossen werden dürfen (LAG München, Urteil vom 13.01.2016, 10 Sa 544/15).

Wie organisiert der Unternehmer sein Versorgungswerk richtig?

Grundsätzlich sollte ein Unternehmen zunächst zwischen der Versorgungssituation der Arbeitnehmer und der Versorgung der Geschäftsleitung unterscheiden.

Letztere ist meist über Pensionszusagen abgesichert, wobei der steuerliche Berater auf die damit einhergehenden Probleme idealerweise bereits hingewiesen hat. Viele Unternehmen scheuen sich jedoch diese Problematik anzugehen. Zu mühsam ist es ihnen sich mit dieser hochkomplexen Materie auseinanderzusetzen. Allerdings ist das Ignorieren der Sachlage kontraproduktiv. Im Gegenteil: Je frühzeitiger man sich der Problematik annimmt, desto einfacher und vielfältiger sind die Lösungsmöglichkeiten. Weiteres Zuwarten führt nur zu einer Verschärfung der Situation. Spezialisierte Berater können neutral und interessengerecht helfen.

Wie oben bereits dargestellt, sollten solche Spezialisten jedoch auch beauftragt werden eine „Check Up“ der Arbeitnehmersversorgung durchzuführen. Profis erkennen im Handumdrehen Fallstricke und Haftungsrisiken und können das Unternehmen beraten, wie diese gelöst und entschärft werden können.

Wenn ein Unternehmen eine Versorgungsordnung implementiert hat – diese ist wie eine Betriebsanleitung zur betrieblichen Altersversorgung zu verstehen – sollte diese in regelmäßigen Abständen ebenfalls auf dem neuesten Stand gehalten werden. Einige Beratungsunternehmen bieten auch eine preiswerte Dauerbetreuung an und machen die Unternehmen erforderlichenfalls auf eine notwendige Anpassung aufmerksam.

Ideal-Lösung

Aus Sicht des Verfassers sollten Unternehmen eine möglichst einfache Struktur im Bereich der betrieblichen Altersversorgung wählen. In den seltensten Fällen müssen alle fünf Durchführungswege Verwendung finden. Am besten beschränkt man sich auf einen oder zwei Durchführungswege, um die Regelungen verständlich und praktikabel zu halten. Je mehr Mitarbeiter das Versorgungswerk nachvollziehen können, desto höher ist die Beteiligungsquote und damit die Zufriedenheit im Unternehmen.

Auch sollte eine überschaubare und nachvollziehbare Anzahl von Versicherungsprodukten angeboten werden. Allerdings wird darauf hingewiesen, dass das Anbieten lediglich eines Versicherers im Unternehmen ebenfalls nicht ausreichend sein kann, außer es handelt sich um Kleinstunternehmen. Die Arbeitnehmerschaft hat meist keine einheitliche Altersstruktur und dies sollte sich auch bei der Auswahl des Versicherers widerspiegeln.

Ein weiterer Rat: Sorgen Sie für kompetente Beratung. Nicht jeder Versicherungsmakler ist ein Spezialist im Bereich der betrieblichen Altersversorgung. Lassen Sie sich die Expertise des Vermittlers nachweisen. Denn nur wer sich intensiv mit der Thematik auseinandersetzt, kann fehlerfrei beraten.

Fazit

Organisieren und Strukturieren sie die Regelungen zur Betriebsrente im Unternehmen. Nur so macht betriebliche Altersversorgung beiden Seiten Spaß und Arbeitnehmer werden an das Unternehmen dauerhaft gebunden. Positiver Nebeneffekt ist das Minimieren bestehender Haftungspotentiale und Vermeidung selbiger für die Zukunft.

Bei Fragen hierzu, stehen wir Ihnen unter 08031/941 50 81 zur Verfügung. Oder kontaktieren Sie uns per email: info@admaximum.de.

Martin Czajor
Geschäftsführer