

Sehr geehrte Mandantin,
sehr geehrter Mandant,

es ist eine wenig bekannte Tatsache, dass ein Unternehmensinhaber bereits seit 2001 dazu verpflichtet ist, seine Mitarbeiter über die gesetzlichen Möglichkeiten einer betrieblichen Altersvorsorge beweiskräftig aufzuklären. Wird diese Aufklärung jedoch unterlassen, können empfindliche Regressansprüche drohen.

Um die Problematik der betrieblichen Altersversorgung und die Aufklärungspflicht des Arbeitgebers wieder frühzeitig in den Blickpunkt des Geschehens zu ziehen bevor die Presse dies tut, habe ich mich entschlossen, Sie ausführlich zu informieren.



Damit Sie nicht unnötig in Haftungsprobleme hineingeraten, möchte ich Sie auf die rasch kommenden Unisexmodelle ab dem 21.12.2012 hinweisen.

Was ändert sich zum 21.12.2012?

Nach einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) können ab 21.12.2012 innerhalb der EU nur noch solche Versicherungsverträge geschlossen werden, bei denen sich die Beiträge und Leistungen für Männer und Frauen nicht unterscheiden („Unisex-Tarife“).

Grob übersetzt heißt „Unisex“ „ein Geschlecht“ und bedeutet in der Versicherungswirtschaft, gleicher Beitrag für gleiche versicherte Leistung, unabhängig vom Geschlecht.

Zukünftig dürfen damit geschlechtsspezifische Merkmale – insbesondere eine höhere Lebenserwartung bei Frauen – nicht mehr berücksichtigt werden.

Wichtig ist: Diese Regelung gilt nur für das Neugeschäft. Verträge, die bereits bestehen oder noch vor dem 21.12.2012 poliziert werden, werden nicht auf eine Unisex-Kalkulation umgestellt.

Postanschrift.
Postfach 11 04 02
50404 Frechen

Hausanschrift.
Hermann-Seger-Str. 33-35
50226 Frechen

Telefon.
+49 (0) 22 34.18 82-0

Telefax.
+49 (0) 22 34.18 82-19

E-Mail.
Kanzlei@StB-Bosbach.net

Internet.
www.StB-Bosbach.net

Bankverbindung.
Volksbank Wipperfürth -
Lindlar e.G.
BLZ 370 698 40
Kto.: 5 118 279 010

IBAN.
DE11 3706 9840 5118 2790 10

BIC.
GENODE33WPF

USt-ID.
DE815057104

Tendenziell ergeben sich folgende Veränderungen:

Frauen:

- Erhöhung der privaten Rentenleistung
- Absenkung der Hinterbliebenenabsicherung
- Erhöhung der Leistungsabsicherung Erwerbs- und Berufsunfähigkeit
- Erhöhung der Pflegefallleistung

Männer:

- Absenkung der privaten Rentenleistung
- Erhöhung der Hinterbliebenenabsicherung
- Absenkung der Leistungsabsicherung Erwerbs- und Berufsunfähigkeit
- Absenkung der Pflegefallleistung

Daraus folgt:

Mit Einführung der Unisex-Kalkulation werden für Männer Altersvorsorge (Rente), im Allgemeinen die Arbeitskraftabsicherung (BU/EU) und Pflegefallabsicherung teurer, für Frauen die Hinterbliebenenabsicherung. Das heißt, dass es sich für diese Zielgruppen lohnt, einen vielleicht geplanten Abschluss noch vor dem 21.12.2012 zu tätigen. Außerdem gilt auch hier: Je früher, desto besser.



Dies bedeutet konkret für Männer:

bis zu 2,5% mehr Rente
Beitragsersparnis von 19%-30% in der Risikoabsicherung

und für Frauen:

bis zu 1% mehr Rente
Beitragsersparnis von bis zu 5% in der Risikoabsicherung

Die Änderungen zum 21.12.2012 im Hinblick auf die betriebliche Altersvorsorge und die Arbeitgeberhaftung

Ziel der betrieblichen Altersversorgung ist es, als private Säule der Altersvorsorge den im Beruf erreichten Lebensstandard im Rentenalter zu sichern. Aus diesem Grund hat der Gesetzgeber in den letzten Jahren immer neue Pflichten für den Arbeitgeber eingeführt. Hier zeigt sich, dass die Politik des Sozialabbaus und der Kostendämpfung bei den Lohnnebenkosten auch eine hässliche Kehrseite hat:

Was der Staat nicht mehr tut, soll nun der Arbeitgeber leisten – und das schafft Probleme ohne Ende!

Höhepunkt war die Änderung des § 1 BetrAVG¹: Neuerdings ist der Arbeitgeber immer der Verantwortliche, weil er immer der Zusagende ist. Folge ist, dass der Arbeitgeber für entgangene Ansprüche haften muss!

Und noch etwas geht nicht mehr: abtauchen und nichts tun.

Was bis vor kurzem noch eine erfolgreiche Strategie war, mausert sich jetzt zum Bumerang: Schon in den 90-er Jahren wurden öffentliche Arbeitgeber zur Rentenzahlung verurteilt, weil sie ihren Mitarbeitern kein Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge gemacht hatten. Davor waren privatwirtschaftliche Unternehmen bis vor kurzem sicher. Seitdem aber der Rechtsanspruch auf betriebliche Altersvorsorge für alle Arbeitnehmer gilt, gilt auch die Haftung für alle Arbeitgeber.



¹ Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG)

Um das Risiko ganz deutlich zu machen:

Bietet der Arbeitgeber keine betriebliche Altersvorsorge an, läuft er Gefahr eine Rentenleistung aus eigenen Mitteln finanzieren zu müssen – wenn der Mitarbeiter nicht informiert worden ist!

Die Aufklärungspflicht liegt nach aktueller Rechtslage ganz eindeutig auf Seiten des Arbeitgebers!



Sie können Ihr Haftungsrisiko nur dann ausschließen, wenn Ihre Mitarbeiter Sie begründet von der Haftung freistellen.

Bei der erwähnten Aufklärungspflicht kommt es darauf an, dass u.a. die Vorzüge einer Betriebsrente fachkundig erläutert werden. Es ist daher empfehlenswert, diese Informationspflicht von sachkundigen Personen wahrnehmen und - was noch wichtiger ist - auch rechtsverbindlich protokollieren zu lassen.

Um dieses auch reibungslos gewährleisten zu können, biete ich Ihnen einen qualifizierten Dienstleister, aus meinem persönlichen Netzwerk an.

So wird sichergestellt, dass eine äußerst effiziente Vorgehensweise ohne Störung Ihres betrieblichen Alltags vorgenommen wird sowie Ihre Mitarbeiter qualifiziert beraten werden.

Sollte diese Vorgehensweise nicht gewünscht werden, so ist zumindest ein Beratungsprotokoll in den Personalunterlagen vom Arbeitnehmer ausgefüllt aufzubewahren.

Mit freundlichen Grüßen

Daniel Bosbach
Steuerberater
Frechen, 2012-10-04

Anlage

Beratungsprotokoll zum Einzelgespräch
Flyer betriebliche Altersversorgung

Beratungsprotokoll zum Einzelgespräch
zur Betrieblichen Altersvorsorge der

Firma _____
Straße _____
PLZ, Ort _____

Thema: Rechtsanspruch zur Entgeltumwandlung

Name: _____ Vorname: _____

Abteilung/
Pers.-Nr.: _____ Tel.-Nr.: _____

Ich wurde über meinen Rechtsanspruch auf eine Betriebsrente durch Entgeltumwandlung über die Firma _____ informiert. Auf Grund meiner persönlichen Vorteils- und Leistungsberechnung nehme ich die Betriebsrente gemäß den beigefügten Anträgen in Anspruch.

Ich wurde über meinen Rechtsanspruch auf meine Betriebsrente durch Entgeltumwandlung über die Firma _____ informiert und erkläre mit meiner Unterschrift, dass ich bis auf weiteres dieses Angebot nicht wahrnehme. Auf die Vorteile der Betriebsrente durch Einsparung von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen verzichte ich. Mir ist bekannt, dass eine Teilnahme zu einem späteren Zeitpunkt nicht rückwirkend erfolgen kann. Insofern ist eine rückwirkende Inanspruchnahme der Vorteile ebenfalls nicht möglich.

Ort, Datum

Unterschrift Arbeitnehmer