

Mitarbeiterwechsel im Unternehmen

# Die Fallstricke für die betriebliche Altersversorgung erkennen

Alexander Schrehardt

**Kurzlebige Märkte und Jo-Jo-Effekte bei den Auftragseingängen zwingen viele Unternehmen zu schnellen Personalentscheidungen. Vor allem in Zeiten des wirtschaftlichen Aufschwungs sind versierte Arbeitnehmer mit Berufserfahrung oftmals Mangelware und arbeitsvertragliche Zugeständnisse seitens der Arbeitgeber unumgänglich. Bei der Einstellung neuer, qualifizierter Mitarbeiter steht dabei auch regelmäßig das Thema „betriebliche Altersversorgung“ auf der Agenda der Einstellungsgespräche. Eine sorgfältige Prüfung etwaiger Folgen – wirtschaftlich und rechtlich – zahlt sich aus. (Red.)**

Emotional erteilte und einer dünnen Personaldecke geschuldete betriebliche Versorgungszusagen können vor allem kleine und mittelständische Unternehmen noch nach Jahren als Haftungsbummerl treffen. Auch Versäumnisse beim Ausscheiden eines Mitarbeiters infolge einer arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitigen Kündigung des Arbeitsverhältnisses können das Unternehmen einholen und zu dauerhaften wirtschaftlichen Belastungen führen.

## Rechtsbegründung der bAV im Unternehmen

Die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) im Unternehmen kann individualrechtlich, zum Beispiel als Einzelzusage, oder kollektivrechtlich, basierend auf einer tarifvertraglichen Bindung des Unternehmens oder einer Betriebsvereinbarung mit der Arbeitnehmervertretung, erfolgen.

Die kollektivrechtliche Begründung einer bAV im Unternehmen sichert der Geschäftsleitung nicht in allen Fällen die

Rückzugsmöglichkeit auf zum Beispiel eine tarifvertragliche Bindung, da für bestimmte, vor allem in Führungspositionen tätige, Mitarbeiter tarifvertragliche Regelungen oftmals keine Anwendung finden. In diesen Fällen, wie auch in Unternehmen ohne tarifvertragliche Bindung beziehungsweise ohne Arbeitnehmervertretung, erfolgt die Einrichtung betrieblicher Versorgungszusagen individualrechtlich auf der Grundlage einer Einzel- oder, bei Umschreibung von Personengruppen beziehungsweise der ganzen Arbeitnehmerbelegschaft, einer ausdrücklichen vertraglichen Einheitsregelung beziehungsweise einer Gesamtzusage. Ein Rechtsanspruch von Mitarbeitern auf eine bAV kann sich jedoch auch aus betrieblicher Übung oder einem Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz herleiten lassen. Vor allem fahrlässige Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind in vielen Unternehmen zu beobachten.

## Haftung des Arbeitgebers für die Leistungserfüllung

Vor allem in kleinen und mittelständischen Unternehmen erfolgt der Umgang mit beziehungsweise die Zusage von betrieblichen Versorgungsleistungen oftmals in einer Laissez-faire-Manier. Vor der Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen von dem vorherigen Arbeitgeber des neuen Mitarbeiters oder der schnellen Einrichtung einer Direktversicherung zugunsten des Arbeitnehmers sollte die Geschäftsleitung bedenken, dass das Unternehmen für die Erfüllung der zugesagten Leistungen einsteht (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG). Die schlichte Zusage von Versicherungsvermittlern, dass mit dem Abschluss oder der Übernahme von zum Beispiel einer Direktversicherung oder einer Pensionskassenversorgung alle Versorgungsleistungen versicherungsförmig abgesi-



Alexander Schrehardt, Betriebswirt Betriebliche Altersversorgung (FH), Geschäftsführer Consilium Beratungsgesellschaft für bAV mbH, Höchststadt/Aisch

E-Mail: [info@consilium-gmbh.de](mailto:info@consilium-gmbh.de)

chert sind, bewahrheitet sich leider nicht in allen Fällen. An dieser Stelle sollte der Arbeitgeber beachten, dass sich eine Leistungsforderung seines Arbeitnehmers gegen sein Unternehmen und nicht gegen den Versicherer oder den Versorgungsträger richtet. Die Einrichtung einer neuen Versorgungszusage steht dabei der von einem anderen Arbeitgeber übernommenen Versorgungszusage gleich, da die Übernahme von zum Beispiel einer Direktversicherung durch den neuen Arbeitgeber haftungsbefreiend für den bisherigen Arbeitgeber erfolgt (§ 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG; siehe auch Kempers et al., BetrAVG, 4. Aufl. 2010, § 4 Rz. 16). Am Beispiel der in kleinen und mittelständischen Unternehmen sehr häufig anzutreffenden Direktversicherung sollen mögliche Störfälle verdeutlicht werden.

## Direktversicherung nach § 40b a. F. EStG

Nachdem die Anwartschaftslaufzeiten von Direktversicherungen durchaus mehrere Jahrzehnte betragen können,

wird die Unternehmensführung oder Personalleitung bei der Einstellung neuer Mitarbeiter regelmäßig mit „alten“ Direktversicherungen nach § 40b a. F. EStG konfrontiert. Dieser bei Arbeitnehmern sehr beliebte Durchführungsweg der bAV sichert den versorgungsberechtigten Mitarbeitern nicht nur in der Leistungsphase die vorteilhafte Anteilsbesteuerung der Altersrenten (§ 22 Nr. 1 Satz 3 a) bb) EStG). Wurde der Versicherungsvertrag vor dem 1. Januar 2005 eingerichtet, kann der versorgungsberechtigte Mitarbeiter unter der Maßgabe einer Mindestvertragsdauer von zwölf Jahren beziehungsweise einer Mindestbeitragszahlungsdauer von fünf Jahren in der Regel auch auf eine steuerfreie Kapitalleistung optieren. Eine Einrichtung von Direktversicherungen nach altem Recht (§ 40b a. F. EStG) ist auch nach dem 31. Dezember 2004 noch möglich, wenn eine Versorgungszusage für diesen Durchführungsweg vor dem 1. Januar 2005 erteilt wurde.

Hierbei ist jedoch zu beachten, dass auch bei nach dem 31. Dezember 2004 nach § 40b a. F. EStG eingerichteten Direktversicherungen die Pauschalbesteuerung der Anwartschaftsbeiträge sowie eine sozialabgabenfreie Umwandlung beziehungsweise Abführung von Entgeltanteilen aus Sonderzahlungen (§ 1 Abs. 1 Nr. 4 SVEV) rechtlich flankiert werden. Bei Auszahlung der Versorgungsleistungen als einmalige Kapitalleistung unterliegt diese jedoch der ab 1. Januar 2005 gültigen steuerrechtlichen Regelung für Einkünfte aus Kapitalvermögen im Sinne von § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG.

Sofern das Unternehmen eine Direktversicherung nach § 40b a. F. EStG vom bisherigen Arbeitgeber des neuen Mitarbeiters schuldbefreiend zur Fortführung übernimmt, sind die besonderen Aufzeichnungs- und Mitteilungspflichten im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung im Sinne von § 5 Abs. 1 Nr. 2 LStDV zwingend zu beachten. In diesem Zusammenhang muss der neue Arbeitgeber vom bisherigen Arbeitgeber des Mitarbeiters eine Bestätigung einholen, dass die Versorgungszusage vor dem 1. Januar 2005 erteilt und bis zur Übernahme nicht als Versorgungszusage im Sinne von § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG behandelt wurde. Gleichzeitig sollte von

dem neuen Mitarbeiter eine Verzichtserklärung auf die Anwendung der steuerlichen Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG eingeholt werden, sofern die zur Fortführung übernommene Direktversicherung dieser steuerlichen Förderung zugeführt werden könnte. Auch beim Ausscheiden eines Mitarbeiters obliegen der zuständigen Personalabteilung verpflichtende Meldungen an das Versicherungsunternehmen beziehungsweise – im Fall anderer Durchführungsweg – an den Versorgungsträger. Eine unzureichende Umsetzung dieser Aufzeichnungs- und Mitteilungspflichten kann bei einer Lohnsteuerprüfung zur Aberkennung der Pauschalbesteuerung der Anwartschaftsbeiträge durch das zuständige Betriebsstättenfinanzamt führen.

### Schutz bei Berufsunfähigkeit per Direktversicherung

In den letzten Jahren wurde von einigen Versicherungsunternehmen die Absicherung von Berufsunfähigkeitsrisiken über eine Direktversicherung gegen Entgeltumwandlung beworben. Die Einrichtung oder die Übernahme einer derartigen Versorgungsverpflichtung kann für den Arbeitgeber im Berufsunfähigkeits-Leistungsfall sehr schnell zu einer Haftungsfalle mutieren. Sofern das Unternehmen seinem Arbeitnehmer ein Leistungsversprechen für den Fall einer möglichen Berufsunfähigkeit

erteilt, muss die Versorgungszusage nicht nur auf die tariflichen Inhalte der korrespondierenden Direktversicherung, sondern unter Umständen auch auf individuelle vertragliche Vereinbarungen mit dem Versicherungsunternehmen abgestellt werden.

Im Betriebsrentengesetz hat der Gesetzgeber die Möglichkeit einer Zusage von Versorgungsleistungen für den Fall der Invalidität des Arbeitnehmers ausdrücklich erwähnt (§ 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG). Eine inhaltliche Definition des Begriffs der Invalidität findet sich im Gesetzestext dagegen nicht, sodass die Invalidität im Sinne des Betriebsrentengesetzes in der Versorgungszusage definiert und die Voraussetzungen für den Leistungsbezug festgelegt werden sollten. Bei der versicherungsförmigen Abbildung oder Rückdeckung der betrieblichen Versorgungszusage an den Mitarbeiter sollte daher die Definition der Berufs- oder – bei der Zusage von Leistungen für den Erwerbsunfähigkeitsfall – der Erwerbsunfähigkeit auf die Versicherungsbedingungen des unterlegten Versicherungsvertrages abgestellt werden.

Erfordert die medizinische Risikoprüfung seitens des Versicherers bei der Einrichtung der Direktversicherung, zum Beispiel aufgrund bestehender Vorerkrankungen, die Vereinbarung von Leistungsausschlüssen, sind diese auch in

#### Leistungspflichten absichern

Bestehende Vorerkrankungen des Arbeitnehmers, beispielsweise ein Bandscheibenvorfall, müssen dem Versicherungsunternehmen auf Anfrage mitgeteilt werden. Wird ein nachfolgend mit dem Versicherer vereinbarter Leistungsausschluss für Erkrankungen und Veränderungen der Wirbelsäule nicht in der Versorgungszusage berücksichtigt, so kann dies bei einem weiteren Bandscheibenvorfall und einer daraus resultierenden Anerkennung der Berufsunfähigkeit des Arbeitnehmers durch die Deutsche Rentenversicherung zur Leistungspflicht des Arbeitgebers bei gleichzeitiger Ablehnung der Leistungszahlung durch den Versicherer führen. Der „schwarze Peter“ verbleibt in diesem Fall beim Arbeitgeber, da sich der Versorgungsanspruch des Arbeitnehmers nicht gegen den Versicherer, sondern gegen seinen Arbeitgeber richtet.

Während bei der Einrichtung einer betrieblichen Versorgungszusage mit Invaliditätsleistungen im eigenen Unternehmen ein inhaltlicher Abgleich von Versorgungszusage und versicherungsförmiger Abbildung beziehungsweise Rückdeckung erfolgen kann, werden Versorgungszusagen von anderen Unternehmen oftmals ungeprüft, aber gleichzeitig schuldbefreiend für den bisherigen Arbeitgeber übernommen. Hierbei ist zu beachten, dass der neue Arbeitgeber nicht nur die Erfüllungsverpflichtung für die während der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers in seinem Unternehmen erworbenen Anwartschaften, sondern für die Gesamtzusage übernimmt.

der Versorgungszusage an den Mitarbeiter zu berücksichtigen. Versäumnisse bei der korrekten Definition der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit und der Voraussetzungen für den Bezug von Versorgungsleistungen können im Leistungsfall zulasten des Arbeitgebers gehen.

Wurde zum Beispiel in der Versorgungszusage die Berufsunfähigkeit nicht definiert, so ist nach herrschender Meinung für vor dem 2. Januar 1961 geborene Arbeitnehmer die sozialrechtliche Definition der Berufsunfähigkeit im Sinne von § 240 Abs. 2 SGB VI beziehungsweise für nach dem 1. Januar 1961 geborene Mitarbeiter die sozialrechtliche Definition der Erwerbsminderung im Sinne von § 43 Abs. 1 und 2 SGB VI zu berücksichtigen.

### Haftungsfälle Arbeitsunfähigkeit

Auch die korrekte Einrichtung einer Versorgungszusage mit einem Leistungsanspruch des Arbeitnehmers im Invaliditätsfall und die nachfolgende kongruente Abbildung der bAV über den Durchführungsweg Direktversicherung

als selbstständige oder Invest-Berufsunfähigkeitsversicherung, beziehungsweise als Invest- oder Kapitalversicherung mit einer Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung, sind keine Garanten für den Ausschluss möglicher Störfälle. So kann eine längere, über die Dauer der Lohnfortzahlung zeitlich hinausreichende, Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers, zum Beispiel bei einer aus Entgeltumwandlung finanzierten Direktversicherung, zu haftungsrechtlichen Konsequenzen für das Unternehmen führen. Nachdem eine fortlaufende Entgeltumwandlung nach Ablauf der tarif- oder arbeitsvertraglich vereinbarten Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nicht mehr erfolgen kann, ist in der Alltagspraxis regelmäßig eine Beitragsfreistellung der Direktversicherung zu beobachten; eine Reduzierung der versicherten Leistungen ist dabei die Folge.

Wird lediglich der Versicherungsvertrag beitragsfrei gestellt, die Versorgungszusage aber nicht an die neuen Rahmenbedingungen angepasst, kann eine Überleitung der Arbeits- in eine Berufsunfähigkeit, vor allem bei jungen, dauerhaft berufsunfähigen Arbeitnehmern, eine nicht unerhebliche Zahlungsver-

pflichtung für das Unternehmen auslösen.

### Auslagerung der Berufsunfähigkeitsabsicherung

Bei der Einrichtung neuer Versorgungszusagen besteht für den Arbeitgeber – ausgenommen bei kollektivrechtlicher Verpflichtung per Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag – keine Notwendigkeit, die Absicherung von Invaliditätsrisiken in die Versorgungszusage aufzunehmen. Dem zumeist kostenmotivierten Wunsch des Arbeitnehmers, sein Berufsunfähigkeitsrisiko im Rahmen seiner bAV, zum Beispiel als selbstständige oder Invest-Berufsunfähigkeitsversicherung über den Durchführungsweg einer aus Entgeltumwandlung finanzierten Direktversicherung, abzubilden, kann argumentativ begegnet werden.

Derartige Vertragskonstellationen basieren zumeist auf einer Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG. Dadurch können dem aus der steuer- und sozialabgabenfreien Beitragszuführung generierten wirtschaftlichen Vorteil die nachgelagerte Besteuerung der Berufsunfähigkeitsrentenleistungen im Sinne von § 22 Nr. 5 EStG und eine den Beitragshöchstgrenzen im Sinne von § 3 Nr. 63 Satz 1 und 3 EStG geschuldete, eingeschränkte Anpassung des Versicherungsschutzes für den Fall der Berufsunfähigkeit gegenübergestellt werden. Das Angebot einer vom Unternehmen eingerichteten Versicherungsplattform mit rabattierten Kollektiv- oder Gruppentarifen für die Absicherung von Berufsunfähigkeits- und/oder auch Todesfallrisiken wird vor allem von Arbeitnehmern in Führungspositionen mit einem überdurchschnittlichen Einkommen regelmäßig genutzt. Während der Arbeitnehmer seinen Berufsunfähigkeits-Versicherungsschutz zu rabattierten Konditionen bei gleichzeitiger vertraglicher Gestaltungsfreiheit einkaufen kann, entfällt für das Unternehmen ein nicht unerhebliches Risiko der betrieblichen Erfüllungshaftung in Verbindung mit betrieblicher Altersversorgung.

### Investmentbasierte Direktversicherungen

Mit den ab 1970 in den Versicherungsmarkt eingeführten Fonds-Lebens- und -Rentenversicherungstarifen haben

### Hinterbliebenenbezugsrechte kritisch prüfen

Auch bei der Vereinbarung der Bezugsrechte von Hinterbliebenen im Todesfall des versicherten Arbeitnehmers finden sich in der Alltagspraxis oftmals sehr phantasievolle und steuerrechtlich nicht flankierte Individualvereinbarungen. Während für Direktversicherungen nach § 40b a. F. EStG hinsichtlich der Vereinbarung von Bezugsrechten im Todesfall der versicherten Person Gestaltungsfreiheit besteht, hat der Gesetzgeber die Bezugsrechte für Direktversicherungen nach § 3 Nr. 63 EStG gleichermaßen für Pensionszusagen, Pensionskassen-, Pensionsfonds- und Unterstützungskassenversicherungen im Steuerrecht einschränkend reglementiert. Bei diesen Durchführungswegen können Bezugsrechte für den Todesfall der versicherten Person zugunsten von Ehepartnern, Lebenspartnern (im Sinne von § 1 Abs. 1 Satz 1 LPartG) und von versorgungsberechtigten Kindern (im Sinne von § 32 EStG) eingerichtet werden. Ein Bezugsrecht kann auch zugunsten eines Lebensgefährten geregelt werden; hierbei ist eine eheähnliche, häusliche Gemeinschaft regelmäßig zu unterstellen. Sofern Hinterbliebenenbezugsrechte für andere als die vorgenannten Personen, zum Beispiel für Eltern oder Geschwister, vereinbart werden, ist die Todesfallleistung im Interesse einer steuerrechtlichen Anerkennung der bAV auf ein angemessenes Sterbegeld zu begrenzen.

Bei der Erteilung oder der Veränderung einer Versorgungszusage kommt dem Arbeitgeber die Verpflichtung zur Prüfung der korrekten Erfüllung der vorgenannten Voraussetzungen beziehungsweise des versorgungsberechtigten Personenkreises zu (BMF-Schreiben vom 31. März 2010 Rz. 250-251). Bei der Übernahme der Versorgungszusage eines neuen Mitarbeiters von dessen früherem Arbeitgeber sollten daher auch die eingetragenen Hinterbliebenenbezugsrechte angesprochen und gegebenenfalls in Abstimmung mit dem Mitarbeiter neu geordnet werden.

auch zunehmend investmentbasierte Versicherungslösungen Eingang in die bAV gefunden. Vor allem in Niedrigzinsphasen richtet sich der Blick sowohl in der privaten wie auch in der betrieblichen Altersversorgung in Richtung fonds- oder indexgebundener Versicherungstarife. Auch eine Vielzahl der „alten“ Direktversicherungen nach § 40b a. F. EStG wurde bereits auf der Grundlage fondsgebundener Kapital- oder Rentenversicherungen abgebildet. Bei der Übernahme fonds- oder indexgebundener Direktversicherungen sollte der Arbeitgeber den Versicherungsvertrag immer auf die Vereinbarung von Mindestgarantien zum Vertragsende in Höhe der eingezahlten Beiträge (gegebenenfalls gemindert um die Beitragsanteile für den biometrischen Risikoausgleich) prüfen. Nachdem der Gesetzgeber diese Mindestgarantie im Rahmen einer Beitragszusage mit Mindestleistung fordert (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG), können Direktversicherungen nach fondsgebundenen Altтарifen ohne Beitragsgarantie bei Vertragsabläufen in Baissezeiten zu einer Auffüllungsverpflichtung des Arbeitgebers führen.

### Direktversicherung als Leistungszusage

In alten Versorgungsordnungen vieler Unternehmen finden sich betriebliche Leistungszusagen an die Arbeitnehmer, die über den Durchführungsweg der Direktversicherung abgebildet wurden. Während betriebliche Versorgungsvereinbarungen über den Durchführungsweg Direktversicherung heute regelmäßig als beitragsorientierte Leistungszusage oder als Beitragszusage mit Mindestleistung, das heißt basierend auf einer vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer im Rahmen einer Entgeltumwandlung festgelegten Beitragszahlung, abgebildet werden, dominierte in alten Versorgungswerken das Leistungsprimat.

In vielen Unternehmen wurden den Arbeitnehmern zu festen Stichtagen, zum Beispiel anlässlich eines „runden“ Jubiläums der Betriebszugehörigkeit, definierte Altersrentenleistungen zugesagt beziehungsweise bestehende Versorgungszusagen nach weiteren Jahren der Betriebszugehörigkeit erhöht. Übernimmt ein Unternehmen bei der Neueinstellung eines Mitarbei-

### Übertragungswert portieren

Nachdem die Übernahme bestehender Versorgungszusagen vom bisherigen Arbeitgeber des neuen Mitarbeiters für das Unternehmen nicht unerhebliche Risiken beinhalten kann, sollte bei den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds die Möglichkeit der Portierung des Übertragungswertes der bestehenden bAV geprüft und gegebenenfalls präferiert werden.

Die Überführung des Übertragungswertes einer Direktversicherung, einer Pensionskassen- oder Pensionsfondsversorgung ist möglich, wenn die bAV beim neuen Arbeitgeber über einen dieser drei Durchführungswegen fortgeführt wird. Die Portierung des Übertragungswertes von einem auf ein anderes Unternehmen wird steuerrechtlich flankiert (§ 3 Nr. 55 EStG) und führt nach der erfolgten Übertragung zur Aufhebung der Versorgungszusage beim ehemaligen Arbeitgeber des Mitarbeiters, ohne den neuen Arbeitgeber durch schuldrechtlichen Beitritt zu belasten.

ters eine Leistungszusage des früheren Arbeitgebers oder erteilt er eine solche auf Wunsch des Arbeitnehmers ist zu beachten, dass dem Arbeitgeber anlässlich einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein fristgebundenes Wahlrecht zukommt. Scheidet ein Arbeitnehmer mit einem unverfallbaren Versorgungsanspruch aus einer Leistungszusage aus dem Unternehmen aus, so ist die unverfallbare Versorgungsanwartschaft des Mitarbeiters nach m-/n-tel Regelung zu ermitteln, das heißt die dem Arbeitnehmer zugesagte Versorgungsleistung wird mit dem Quotienten aus der tatsächlichen und der maximal bis zum Renteneintrittsalter möglichen Betriebszugehörigkeit multipliziert.

Die Ermittlung der unverfallbaren Versorgungsanwartschaften führt vor allem bei Mitarbeitern mit einer langen Betriebszugehörigkeit und einer im fortgeschrittenen Lebensalter erteilten Leistungszusage oftmals zu einer unzureichenden Ausfinanzierung der Versorgungsanwartschaft durch den unterlegten Versicherungsvertrag und nachfolgend zu einer Auffüllungsverpflichtung durch den Arbeitgeber. Auf einseitiges Verlangen des Arbeitgebers kann der Versorgungsanspruch des ausgeschiedenen Mitarbeiters jedoch auf die angesammelten Versicherungsleistungen begrenzt werden. Dieses Wahlrecht kann vom Arbeitgeber allerdings nur innerhalb von drei Monaten, gerechnet ab der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ausgeübt werden (§ 2 Abs. 1 und 2 BetrAVG). Ein Fristenversäumnis ist nicht heilbar und führt verpflichtend zu einer Berechnung der

erdienten Anwartschaft des Arbeitnehmers nach m-/n-tel Regelung.

### bAV zur Mitarbeitergewinnung und -bindung

Vor dem Hintergrund leerer Rentenkassen, einer steigenden Lebenserwartung und einer demografischen Parallelverschiebung in der Altersstruktur kommt einer qualifizierten Altersversorgung eine immer größere Bedeutung zu. Bei der modulförmigen Absicherung von Altersrentenleistungen hat der Anteil an betrieblichen Versorgungszusagen in den letzten Jahren signifikant zugenommen, und vor allem für Arbeitnehmer in Führungs- und Spitzenpositionen, mit einer Gehaltsstruktur weit über der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung, stellt die bAV ein wichtiges Instrument zur Sicherung gehaltsnaher Altersbezüge dar.

Die zunehmende Werbung von Unternehmen mit betrieblichen Versorgungszusagen zeichnet sowohl die Bedarfssituation für eine gesicherte Altersversorgung als auch den Mangel an qualifizierten Mitarbeitern in ausgewählten Berufsgruppen nach.

Die bAV ist heute für viele Unternehmen gleichermaßen ein wichtiges Instrument zur Gewinnung und Bindung von qualifizierten Mitarbeitern. Die rechtzeitige Einrichtung einer qualifizierten Versorgungsordnung im Unternehmen schafft gesicherte Strukturen in der Umsetzung der bAV für neue wie für Bestandsmitarbeiter und vermeidet unnötige Risiken für das Unternehmen. V&S