

„Wer schreibt, der bleibt“ – die Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten des Arbeitgebers in der bAV

Hat ein Mitarbeiter einmal einen bAV-Vertrag abgeschlossen, denkt mancher Arbeitgeber, seine Arbeit wäre getan.

Doch das ist schlicht falsch. Denn er muss zusätzlich noch verschiedene Aufzeichnungs- und Mitteilungspflichten erfüllen, um den Vorgaben der Finanzbehörden und Sozialversicherungsträgern zu genügen. Hierbei geht es in erster Linie um die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Beiträgen und Leistungen.

Doch leider wird dies oft vergessen – Mit teils schlimmen Folgen für den Arbeitgeber. Denn er muss für den entstandenen finanziellen Schaden haften.

Auf diese Pflichten hinzuweisen und Stolperfallen aufzuzeigen, gehört daher zu einer qualifizierten bAV-Beratung dazu.

In unserem Praxistipp 2 fassen wir deshalb die wichtigsten Aspekte zusammen, die Sie bei der Implementierung von neuen Versorgungswerken (aber natürlich auch bei der Beurteilung bestehender Versorgungsanlagen) unbedingt berücksichtigen sollten.

Wir stellen Ihnen hierfür übrigens gerne Musterunterlagen zur Verfügung und beantworten Ihre offenen Fragen!

Ihr Team der Continentale

Praxistipp 2: Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten

Entgeltumwandlungsvereinbarung

Das Einkommen und der Vorsorgebedarf des einzelnen Arbeitnehmers ändern sich im Laufe der Erwerbsbiografie. Wenn nun der Beitrag zu einer bestehenden betrieblichen Altersversorgung erhöht werden soll, geht dies meist – versicherungstechnisch – ganz einfach, in Kollektiven teilweise mit einer formlosen Meldung durch den Arbeitgeber. Hierbei muss darauf geachtet werden, dass auch die Entgeltumwandlungsvereinbarung geändert wird.

Vorteil:

So kann es später nicht zum Streit darüber kommen, ob die Beitragserhöhung auch wirklich gewollt war. Andernfalls hätte der Arbeitnehmer ggf. einen Anspruch darauf, dass ihm der Arbeitgeber die Erhöhung rückwirkend als Lohn nachzahlen muss.

Ein Arbeitnehmer, ein eigenes Lohnkonto

Seit 2007 gilt: Arbeitgeber, die für ihre Mitarbeiter eine betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds anbieten, müssen:

- für jeden Mitarbeiter ein eigenes Lohnkonto führen, in dem die steuerfreien Bezüge gemäß § 3 Nr. 63 EStG sowie die pauschalbesteuerten Bezüge gem. § 40b EStG hinterlegt werden
- aufzeichnen, wann die Zusage auf betriebliche Altersversorgung erteilt wurde (und wann Änderungen an der Zusage durchgeführt wurden)
- dem Versorgungsträger mitteilen, wie hoch die jeweils geleisteten Beiträge je Arbeitnehmer sind und wie diese steuerlich zu behandeln sind (es sei denn, der Versorgungsträger kennt die steuerliche Behandlung der Beiträge oder kann diese aus den vorliegenden Daten zweifelsfrei feststellen)
- aufzeichnen, zu welchem Zeitpunkt eine betriebliche Altersversorgung auf einen anderen Arbeitgeber übertragen wurde (bei einem Arbeitgeberwechsel)

Vorteil:

Der Arbeitgeber kommt seiner Verpflichtung gemäß §2 Nachweisgesetz nach, dem Arbeitnehmer eine schriftliche Abfassung seiner Versorgungszusage auszuhändigen und vermeidet eventuelle Schadenersatzansprüche, die aus der Verletzung dieser vertraglichen Nebenpflichten entstehen können.

Ihr direkter Draht zur Continentale:



Kontaktieren Sie Ihren persönlichen Ansprechpartner.

oder



bAV-Vertriebsunterstützung



089/5153-400



bav-vu@continentale.de

Wir unterstützen Sie bei der Vorschlagserstellung, bei der Bereitstellung aller notwendigen Unterlagen und kümmern uns um die Beantwortung Ihrer Fachfragen und Fragen zur betrieblichen Altersversorgung von und mit der Continentale.

Für die Unterstützung vor Ort stehen Ihnen gerne entweder Ihr persönlicher Ansprechpartner oder unsere bAV-Vertriebsunterstützung zur Verfügung.

„Pauschalversteuerung“ oder „Steuerfreiheit“?

Zwischen 2002 und 2005 konnten Pensionskassen sowohl nach § 3 Nr. 63 EStG als auch pauschalversteuert nach § 40b EStG abgeschlossen werden.

Wurde in dieser Zeit eine Pensionskassenversorgung pauschal versteuert, musste der Arbeitgeber – unabhängig vom Versicherungsvertrag – dokumentieren, welchen Inhalt die am 31. Dezember 2004 bestehende Zusage hat und welche Änderungen an der Zusage seit dem 1. Januar 2005 durchgeführt worden sind. Zusätzlich musste er eine Erklärung seines Mitarbeiters einholen, dass dieser auf die Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG (Förderung durch „Steuerfreiheit“) verzichtete.

Das kann heutzutage bei einem Arbeitgeberwechsel zu Problemen führen, wenn die Pauschalversteuerung weitergeführt werden soll: Dann muss der neue Arbeitgeber vom alten Arbeitgeber eine Bestätigung einholen, dass die Zusage vor 2005 erteilt worden ist. Außerdem sollte er sich erneut eine Verzichtserklärung vom Arbeitnehmer unterschreiben lassen!

Vorteil:

Bei der nächsten Betriebsprüfung gibt es keine Beanstandungen. Die Pauschalversteuerung der Beiträge (und damit auch die Steuerfreiheit der Kapitalauszahlung bzw. die Ertragsanteilbesteuerung der Rentenleistung) bleibt dem Vertrag erhalten und wird nicht rückwirkend aberkannt.

Im Zweifel:

Dokumentieren, dokumentieren und dokumentieren ...

In der betrieblichen Altersversorgung stellt der Gesetzgeber hohe Ansprüche an die Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten des Arbeitgebers.

Einerseits aus dem Schutzgedanken des Arbeitsrechtes heraus, andererseits als „Gegenleistung“ für die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Förderung. Die flankierende Rechtsprechung sorgt ihrerseits für einen erhöhten Dokumentationsbedarf, sodass es im Betrieb nicht mehr damit getan ist, einfach nur eine betriebliche Altersversorgung anzubieten.

Die Beratung und Betreuung durch eine(n) Fachfrau/-mann gerade in diesem Themenkomplex ist unerlässlich und im Zweifel gilt für die Dokumentation: Manchmal ist mehr eben doch mehr!