



SONDERVERÖFFENTLICHUNG ZUM BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ INKL. ERSTEN HANDLUNGSHINWEISEN

der Ries Corporate Solutions GmbH

1. September 2017

Paradigmenwechsel mit Chance oder doch Luftnummer?

Liebe Leserinnen und Leser,

das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist am 23. August veröffentlicht worden und tritt zum 1. Januar 2018 in Kraft.

Über drei Jahre haben die Bundesministerien der Finanzen (BMF) und für Arbeit und Soziales (BMAS) gemeinsam (!) am Betriebsrentenstärkungsgesetz gearbeitet. Besonders hervorgehoben werden muss der enge Dialog der Ministerien mit den Experten der Arbeitsgemeinschaft betriebliche Altersversorgung (aba). Der Fachrat wurde nicht nur gehört, sondern die Empfehlungen wurden auch größtenteils umgesetzt, auch wenn kurz vor knapp doch noch durch politisches Geschachere etwas Wasser in den Wein gekippt wurde.

Beeindruckend ist, dass die Gesetzgebung die Verantwortung für die weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung wieder zurück in die Hände der ursprünglichen Protagonisten legt – die Tarifparteien werden zum zentralen Player im sogenannten „Sozialpartnermodell“. Es imponiert, dass der Arbeitgeber komplett aus der Haftung genommen wird, wenn ein Sozialpartnermodell eingeführt wird, bei dem ein konsequentes Verbot von Garantien – gegen den Widerstand der Versicherungswirtschaft – vorgeschrieben ist.

Dass eine geförderte Altersrente künftig bis zu 200 EUR mtl. nicht auf die Grundsicherung angerechnet wird, ist sehr zu begrüßen, so haben viele Geringverdiener aber auch bspw. Frauen mit sehr gebrochenen Erwerbsbiografien zurecht argumentiert, dass sich zusätzliches Sparen nicht lohnt, wenn die künftige Rente voll auf die wohl zu erwartende Grundsicherung angerechnet wird. Die neue, zusätzliche Förderung ist genau auf diese Zielgruppe ausgerichtet.

Ob das Gesetz seinen gewünschten Erfolg haben wird, werden wir frühestens in ein paar Jahren beurteilen können. Auswirkungen hat es aber schon ab 2018 auf Unternehmen, unabhängig davon ob diese tarifgebunden sind oder nicht. Daher haben wir Ihnen in dieser Ausgabe die wichtigsten Regelungen des Gesetzes zusammengefasst und erste Handlungshinweise formuliert. Gerne stehen wir Ihnen aber auch persönlich für Beratungsgespräche zur Verfügung.

Herzliche Grüße und viel Freude bei der Lektüre.



Michael Ries



Einleitung

Das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales konzipierte **Betriebsrentenstärkungsgesetz** wurde am 01.06.2017 in zweiter und dritter Lesung im Bundestag beschlossen. Nach der Zustimmung des Bundesrates am 07.07.2017 und der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt am 23.08.2017 ist damit eine wesentliche Weichenstellung für eine künftige Neuausrichtung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland vorgenommen worden. Das neue Konzept basiert im Wesentlichen auf zwei Eckpfeilern: Einerseits dem sog. **Sozialpartnermodell**, mit dem auf tarifvertraglicher Ebene die echte Beitragszusage eingeführt wird, und andererseits einem **steuerlichen Förderkonzept**, mit dem insbesondere bei Geringverdienern und in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung angeregt werden soll.



Sozialpartnermodell

Arbeitgeber sollen in Zukunft die Möglichkeit haben, eine **betriebliche Altersversorgung ohne eigene Subsidiärhaftung** und damit ohne einen entsprechenden Verschaffungsanspruch der Mitarbeiter anzubieten. Diese sog. „reine Beitragszusage“, bei der die Verpflichtung des Arbeitgebers allein in der Beitragszahlung besteht („pay and forget“), ist allerdings nur möglich, sofern ihr eine **tarifvertragliche Regelung** zugrunde liegt und diese über einen externen Versorgungsträger wie Pensionskasse, Direktversicherung oder Pensionsfonds umgesetzt wird. Die Insolvenzsicherungspflicht gemäß § 7 BetrAVG entfällt für diese reine Beitragszusage-

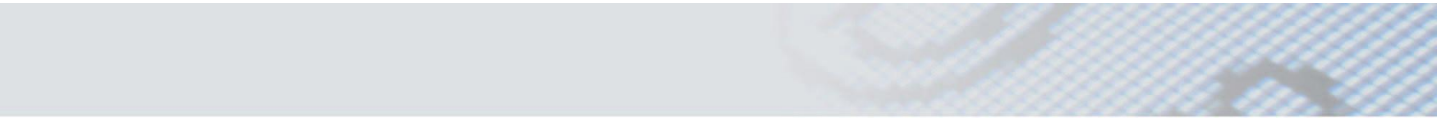
art. Unmittelbare Pensionszusagen und Unterstützungskassen profitieren von dieser Neuregelung nicht.

Bei der reinen Beitragszusage wird keine bestimmte Versorgungsleistung vom Arbeitgeber zugesagt und darf auch vom Versorgungsträger nicht zugesagt werden; spricht: **Garantien** – auch eine Mindestleistungsgarantie – sind in diesem Modell gesetzlich **verboten**. Operiert wird mit einer sog. **Zielrente**, die allerdings unverbindlich ist und damit volatil sein kann. Die tatsächlich fällig werdende Versorgungsleistung und deren spätere Entwicklung sind alleine von der Vermögens- und Ertragslage bzw. -entwicklung der Versorgungseinrichtung (Volatilität in Abhängigkeit vom Kapitalanlageerfolg) abhängig. Die aus der Kapitalanlage bedingte Volatilität betrifft somit sowohl die Anwartschafts- als auch die Rentenbezugsphase.

Faktisch wird damit eine betrieblich organisierte „private“ Altersvorsorge ohne jegliche Garantie und **ohne Arbeitgeberhaftung** auf den Weg gebracht.

Die lediglich in Aussicht gestellten Versorgungsleistungen müssen **als laufende Renten** erbracht werden (die Abfindung von sog. Bagatellanwartschaften ist weiterhin zulässig). Für die **Anwartschaften** ist eine sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit ebenso vorgesehen, wie die Fortführung mit eigenen Beiträgen bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Unternehmen und die Portierung auf das Sozialpartnermodell eines anderen Tarifvertrags.

Im Fall der **Entgeltumwandlung** für eine reine Beitragszusage muss der Tarifvertrag zwingend



vorsehen, dass der Arbeitgeber mindestens 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterleitet, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Der obligatorische Arbeitgeberzuschuss gilt zukünftig auch über das Sozialpartnermodell hinaus in der betrieblichen Altersversorgung. Für die Umsetzung sind verschiedene Fristigkeiten vorgesehen (vgl. Zuschusspflicht bei Entgeltumwandlung)

Da die **reine Beitragszusage** ohne jegliche Haftung des Arbeitgebers oder des Versorgungsträgers für Anwartschaften oder Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auskommt, soll im **Tarifvertrag** ein **zusätzlicher Beitrag des Arbeitgebers** festgelegt werden, der nicht unmittelbar dem einzelnen Arbeitnehmer direkt gutgeschrieben oder zugerechnet werden muss („Sicherungsbeitrag“), sondern als eine Art Schwankungsreserve zum Ausgleich volatiler Kapitalanlageergebnisse und damit zur Sicherung der avisierten Zielrente sowie der nach Eintritt des Versorgungsfalls aus dem dann vorhandenen Versorgungskapital zu zahlenden Rente herangezogen werden kann. Ein Absinken der gezahlten Betriebsrente ist dennoch künftig nicht mehr ausgeschlossen.

Zur **Durchführung** der reinen Beitragszusage können die Tarifparteien gemeinsame Einrichtungen (§ 4 TVG) nutzen bzw. errichten; sie können sich auch externer Versorgungsträger bedienen und mit der Durchführung beauftragen. In diesem Fall müssen sie im Aufsichtsrat der durchführenden Versorgungseinrichtung vertreten sein oder durch eine Vertretung in spezifischen Gremien

der Versorgungseinrichtung (z. B. Kapitalanlageausschuss) hinreichende Einflussmöglichkeiten auf das Betriebsrentensystem haben bzw. dieses mit steuern können.

Nichttarifgebundene Unternehmen und Arbeitnehmer können (das Einverständnis der Versorgungseinrichtung vorausgesetzt) die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelungen vereinbaren und sich somit ebenfalls den entsprechenden Versorgungswerken anschließen, jedoch nicht automatisch zu den gleichen Konditionen wie tarifgebundene Unternehmen. Das Gesetz sieht lediglich vor, dass schlechtere Vertragskonditionen eines sachlichen Rechtfertigungsgrundes bedürfen.

Zwischenfazit: Der Gesetzgeber versucht bAV-Hemmnisse wie die Haftung des Arbeitgebers zu eliminieren, aber wie die Angebote der offenen Sozialpartnermodelle für die nicht-tarifgebundenen Arbeitgeber aussehen, bleibt zunächst abzuwarten.



Opting-Out

Das Gesetz ermöglicht zudem eine obligatorische Verpflichtung zur Entgeltumwandlung (sog. Opting-Out) und zwar über das Sozialpartnermodell hinaus bei allen betrieblichen Versorgungssystemen. Voraussetzung ist allerdings, dass ein solches Opting-Out-System durch eine entsprechende tarifvertragliche Regelung ausdrücklich geregelt wird oder aber der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel für Regelungen auf betrieblicher Ebene (bspw. durch Betriebs- oder Dienstvereinbarung) enthält, und dem Arbeitnehmer ein ausdrückliches **Widerrufsrecht** eingeräumt und ihm die Widerrufsmöglichkeit drei Monate vor der ersten Entgeltumwandlung klar mitgeteilt wird. Eine Beendigung der so eingeführten Entgeltumwandlung ist mit einer Frist von einem Monat möglich. Im Rahmen einer Übergangsregelung wird zudem klargestellt, dass die künftigen tariflichen Bestimmungen für die Durchführung von Opting-Out-Systemen keine Anwendung auf bereits bestehende Entgeltumwandlungssysteme finden.



Sonstige Änderungen im Betriebsrentengesetz

1. Zuschusspflicht bei Entgeltumwandlung

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss im Rahmen des Sozialpartnermodells gilt ab dem **01.01.2018**. Über das Sozialpartnermodell hinaus wird durch eine entsprechende Ergänzung in § 1 a BetrAVG (Entgeltumwandlung) ein gesetzliches Obligatorium zur Gewährung eines Arbeitgeberzuschusses ebenfalls eingeführt. Arbeitge-

ber müssen danach für **neue, ab dem 01.01.2019 vereinbarte Entgeltumwandlungen** zusätzlich zum umgewandelten Entgelt 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages als Arbeitgeberzuschuss zahlen, wenn die betriebliche Altersversorgung über die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds erfolgt, soweit sie durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Da der Gesetzeswortlaut generell auf ersparte Sozialversicherungsbeiträge und nicht speziell auf die Beiträge zur Renten-, Kranken- und/oder Pflegeversicherung Bezug nimmt, reicht insoweit auch eine Ersparnis von Beiträgen zur Unfallversicherung aus.

Für bereits bestehende Entgeltumwandlungen gilt eine Übergangsfrist bis zum 31.12.2021, so dass ab dem **01.01.2022** auch für diese Entgeltumwandlungen der Arbeitgeberzuschuss zu zahlen ist. Insoweit sind die Arbeitgeber nicht nur gut beraten, ihre arbeitsvertraglichen Grundlagen (Entgeltumwandlungsvereinbarungen und Versorgungszusagen) entsprechend anzupassen, sondern sich auch frühzeitig mit dem Versorgungsträger in Verbindung zu setzen und abzuklären, zu welchen Konditionen (Neuvertrag mit neuen Vertragskonditionen oder Erhöhung bestehender Verträge mit alten Vertragskonditionen) dieser Zuschuss versicherungsvertraglich zur Erhöhung der bereits zugesagten Versorgungsleistungen eingezahlt werden kann.

Aufgrund der ausdrücklichen im Gesetz verankerten Beschränkung des Arbeitgeberzuschusses auf die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds ist ein Zuschuss bei den Durchführungswegen Pensions-

zusage und Unterstützungskasse nicht zu zahlen, obwohl auch bei diesen Durchführungswegen eine Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen gegeben ist. Ob diese Differenzierung einer gerichtlichen Prüfung Stand hält, bleibt abzuwarten. Ein sachlicher Grund für diese Differenzierung ist jedenfalls nicht ersichtlich.

Ergänzt wird die Neuregelung in § 1a BetrAVG durch eine entsprechende Anpassung in § 1b Abs. 5 Satz 1 BetrAVG. Danach ist die Leistung aus dem Arbeitgeberzuschuss ebenso wie die bezuschusste Entgeltumwandlung selbst sofort gesetzlich unverfallbar.

2. Anpassungsprüfungspflicht bei Pensionskassen

Im Rahmen einer Ergänzung von § 30c BetrAVG wird der erneute Versuch unternommen, klarzustellen, dass die bereits im Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie Ende 2015 vorgenommene Änderung von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG (sog. „Escape-Klausel“) auch für Anpassungsprüfungszeiträume vor dem Inkrafttreten dieser Gesetzesänderung zum 31.12.2015 Anwendung findet. Das BAG hatte diesbezüglich mit Urteil vom 13.12.2016 (3 AZR 342/15 – BetrAV 2017, 184) eine Rückwirkung ausdrücklich abgelehnt. Aus Vertrauensschutzgründen werden im Gesetz nur solche Fälle von der Rückwirkung ausgenommen, in denen bereits vor dem 01.01.2016 eine Klage gegen die unterlassene Anpassung erhoben worden ist.

Zwischenfazit: Es bleibt abzuwarten wie das BAG darauf reagieren wird. Es ist durchaus denkbar, dass auch diese gesetzliche Rückwirkung gekippt wird.

3. Insolvenzversicherung: Fortführung von Rückdeckungsversicherungen

Durch eine entsprechende Änderung von § 8 Abs. 3 BetrAVG wird den Versorgungsberechtigten künftig im Falle der Insolvenz ihres Arbeitgebers das Recht eingeräumt, anstelle des Anspruchs gegen den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) eine Übertragung der Versicherungsnehmerstellung und Fortführung der auf ihr Leben abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung mit eigenen Beiträgen zu verlangen. Dies gilt aber nur für voll ausfinanzierte sog. „kongruente“ Rückdeckungsversicherungen in den Durchführungswegen Pensionszusage und Unterstützungskasse.



Steuerliche Förderung

Das steuerliche Förderkonzept basiert im Wesentlichen auf folgenden Eckfeilern.

1. Fördermodell für Geringverdiener

Ab 2018 wird ein „**Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung**“ (bAV-Förderbetrag) für Arbeitnehmer mit unterdurchschnittlichem Entgelt eingeführt. Dieser bAV-Förderbetrag hat keine Auswirkungen auf die Riester-Förderung – insbesondere werden die Riester-Zulagen nicht gemindert oder auf den bAV-Förderbetrag angerechnet.

Zahlt der Arbeitgeber zusätzlich zum vertraglich vereinbarten Gehalt und **zusätzlich zu evtl. bisherigen Arbeitgeberbeiträgen** im Kalenderjahr mindestens 240 EUR an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung, so kann er hiervon 30 % (höchstens 144 EUR p. a.) von der Lohnsteuer des Arbeitnehmers einbehalten. Beiträge aus Entgeltumwandlung sind **nicht** begünstigt.

Der bAV-Förderbetrag kann allerdings nur für Arbeitnehmer in Anspruch genommen werden, deren absolutes Entgelt in Abhängigkeit vom Lohnzahlungszeitraum folgende **Beträge** nicht übersteigt:

- 73,34 EUR pro Tag,
- 513,34 EUR pro Woche,
- 2.200,00 EUR pro Monat bzw.
- 24.400,00 EUR jährlich.

Maßgeblich sind die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Beitragsleistung.

Voraussetzung für die steuerliche Förderung ist zudem, dass Vertriebskosten beim Abschluss des Vertrags über eine betriebliche Altersversorgung nicht zu Lasten der ersten Beiträge einbehalten werden („**Zillmerungsverbot**“). Vielmehr dürfen die Vertriebskosten nur als fester Anteil der laufenden Beiträge einbehalten werden.

2. Zusätzliche Steuerförderung

Die steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG wird neu geregelt. Zukünftig können 8 % von der jeweiligen **Beitragsbemessungsgrenze West** (BBG) steuerfrei für eine betriebliche Altersversorgung in den Durchführungswegen Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds verwendet werden. Im Gegenzug wird der zusätzliche Höchstbetrag von 1.800 EUR aufgehoben (Zusammenfassung des steuerfreien Höchstbetrags zu einem einheitlichen prozentualen Betrag).

Der neue Förderbetrag liegt damit zwar anfänglich nur geringfügig über der bisherigen Regelung (4 % plus 1.800 EUR für Zusagen ab 2004), wird sich künftig aber dadurch positiv entwickeln, dass die bislang statische Größe „1.800 EUR“ nunmehr durch eine BBG-dynamische Größe ersetzt wird.

Sozialversicherungsrechtlich bleibt es dagegen dabei, dass nur ein Beitrag bis zu 4 % der BBG abgabenfrei ist.

Beiträge, die bislang nach § 40b EStG pauschal versteuert wurden (max. 1.752 EUR p. a.), werden auch künftig (lebenslang) weiterhin pauschal besteuert. Diese Beiträge werden auf den Förderhöchstbetrag von 8 % der BBG angerechnet.

Geändert und deutlich attraktiver gestaltet wird auch die sog. **Vervielfältigungsregelung** nach § 3 Nr. 63 EStG. Soll beim Ausscheiden des Mitarbeiters eine Abfindung in die betriebliche Altersversorgung eingebracht werden, so kann für jedes – maximal für zehn – Dienstjahr(e) ein Betrag von 4 % der BBG lohnsteuerfrei gezahlt werden.

Zudem wird im Zusammenhang mit dieser Vervielfältigungsregelung zusätzlich für Zeiten eines ruhenden Arbeitsverhältnisses (z. B. Erziehungszeiten) eine **Nachzahlungsoption** eingeräumt, und zwar in Höhe von 8 % der BBG für jedes Dienstjahr (wiederum maximiert auf zehn Jahre).

3. Riesterrente

Die **Grundzulage** für die Riester-Rente wird von 154 EUR auf 175 EUR steigen. Auf Leistungen aus Riester-Verträgen ist künftig die sog. **Fünftel-Regelung** (§ 34 Abs. 1 EStG) anwendbar. (Nur) Für **betriebliche Riester-Renten** entfällt in der Auszahlungsphase die Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung; sie werden damit künftig wie private Riester-Renten behandelt.

Für nicht „geriesterete“ betriebliche Altersversorgung bleibt die Doppelverbeitragung in der bAV leider weiterhin bestehen.

4. Grundsicherung

Arbeitnehmer, die selbst Betriebs- oder Riester-Renten aufgebaut haben, sollen einen **Freibetrag** von rund 200 EUR monatlich erhalten, der **nicht** auf die Grundsicherung **angerechnet** wird, falls sie diese im Alter in Anspruch nehmen müssen. Damit soll Geringverdienern die Sorge genommen werden, aus dem ohnehin knappen Einkommen noch eine betriebliche Altersversorgung zu finanzieren, von der am Ende nichts bleibt.

Konkret setzt sich dieser Freibetrag aus einem Grundbetrag von monatlich 100 EUR zzgl. 30 % des diesen Betrag übersteigenden Einkommens aus einer zusätzlichen Altersvorsorge, höchstens jedoch 50 % der Regelbedarfsstufe 1 (2017 wären dies 204,50 EUR) zusammen.



Fazit

Das Gesetz enthält insbesondere bedingt durch die steuerliche Förderung einige neue Impulse für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung. Dies ist – auch wenn man an der einen oder anderen Stelle (Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG, genereller Wegfall der Doppelverbeitragung in der bAV) etwas mehr erwartet hat – zunächst einmal positiv zu bewerten. Allerdings bleibt abzuwarten, ob beispielsweise die steuerliche Förderung von Geringverdienern wirklich zu spürbaren Verbesserungen bei der Höhe der Altersversorgung dieses Personenkreises führen wird. Hierfür scheinen uns der Personenkreis, der erforderliche Beitrag und der steuerliche Anreiz zu restriktiv ausgelegt.

Ob die im Arbeitsrecht verankerte Möglichkeit der reinen Beitragszusage und damit eines Ver-

sorgungssysteme ohne jede Arbeitgeberhaftung und ohne jegliche Garantien für die Mitarbeiter die Tarifvertragsparteien veranlassen wird, derartige Sozialpartnermodelle ins Leben zu rufen und ob diese Modelle dann in den Unternehmen auch Akzeptanz finden und mit mehr Erfolg umgesetzt werden, als die bislang bestehenden Möglichkeiten, bleibt ebenfalls abzuwarten.

Darüber hinaus ist anzumerken, dass das Gesetz keine Regelungen enthält, die sich auf bereits bestehende Systeme positiv auswirken könnten. Vielmehr ist es sogar so, dass unmittelbare Pensionszusagen und Unterstützungskassenversicherungen, über die heute immer noch mehr als zwei Drittel aller bestehenden Versorgungsverpflichtungen abgewickelt werden, völlig ausgegrenzt werden. So wäre es z. B. wünschenswert gewesen, wenn der Gesetzgeber die schon länger geforderte Reform des § 6a EStG aufgegriffen und eine steuerliche Rückstellungsbildung analog zu den handelsbilanziellen Rahmenbedingungen ermöglicht hätte. Hier hat man eine große Chance vertan, auch in diesem Bereich eine nachhaltige Förderung vorzunehmen.

Verfasser:

RA Dr. Uwe Langohr-Plato & Michael Ries

Haben Sie Fragen?

Dann rufen Sie uns an, oder senden einfach eine E-Mail an: michael.ries@ries-solutions.com



Weitere Gesetzesänderungen die ab 2018 ebenfalls in Kraft treten

Zum 01.01.2018 treten auch die EU-Mobilitätsrichtlinien in Kraft. Dadurch ändern

sich im Wesentlichen die Unverfallbarkeitsfristen für arbeitgeberfinanzierten Versicherungen. Unverfallbar sind ab dem 01.01.2018 demnach Zusagen, wenn die Mitarbeiter beim Ausscheiden das 21. Lebensjahr vollendet haben und die Zusage mindestens drei Jahre bestand.

Die Auskunftsansprüche der Arbeitgeber werden ausgeweitet. Auf Verlangen des Mitarbeiters muss nun der Arbeitgeber mitteilen, ob eine Anwartschaft auf bAV erworben wurde, wie hoch die erworbene Anwartschaft aktuell ist, wie hoch diese bei Erreichen der in der Zusage geregelten Altersgrenze sein wird, wie sich das Ausscheiden aus den Diensten des Arbeitgebers auf die Anwartschaft auswirkt und wie sich die Anwartschaft über den Firmenaustritt hinaus entwickeln wird. Der Auskunftsanspruch gilt auch für Ausgeschiedene und hinterbliebene Angehörige.

Auch sind dynamische Anpassung der Anwartschaften von Beschäftigten, welche vor Eintritt des Versorgungsfalles aus den Diensten des Arbeitgebers ausgeschieden sind, aus Gleichbehandlungsgrundsätze durchzuführen (dies gilt für Beschäftigungszeiten ab 2018 bis zum Eintritt des Versorgungsfalles, soweit die Leistungszusage eine Anwartschaftsdynamik beinhaltet).

Künftig wird auch die Zustimmung der Beschäftigten bei Abfindung von Bagatellanwartschaften erforderlich, wenn ein Mitarbeiter ein neues Arbeitsverhältnis in einem anderen Mitgliedsstaat der EU begründet. Der Mitarbeiter muss dies seinem Vorarbeitgeber fristgerecht (drei Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses) anzeigen.



Auszug aus unseren Beratungsfeldern

für Ihre Personalabteilung

Sind Sie auch der Auffassung, dass Personalarbeit mehr als Bewerbungsgespräche, Einstellungsverträge und Abmahnungen ist?

Stellen Sie Ihre anspruchsvolle Arbeit heraus und nutzen Sie die Gelegenheit, um strategische Pensionsmanagementthemen zu platzieren

Wir geben Ihnen die richtigen personalpolitischen Instrumente an die Hand, um Fachkräfte zu gewinnen und zu binden, Krankheitskosten zu reduzieren und den Überblick über die Personalentwicklung und -planung für die nächsten Jahre zu behalten.

Wir

- analysieren die demographische Entwicklung in Ihrem Unternehmen – denn die Überalterung der Gesellschaft findet auch hier statt,
- analysieren für Sie die Krankheitskosten und die Korrelation des Altersdurchschnitts zur Krankenquote,
- erarbeiten mit Ihnen gemeinsam Lösungen für flexible Benefits, die den Mehrwert der Personalarbeit aufzeigen und Sie als Arbeitgeber attraktiv positionieren.

Auch die besten Modelle sind nicht gut genug ohne die richtige Informations-Kampagne. Wir helfen Ihnen die „Kernbotschaft“ zu transportieren und die richtigen Medien zu nutzen. Eine professionelle Kommunikation kann erfolgsentscheidend sein.

für die Finanzverantwortlichen unter Ihnen und deren Steuerberater

Wenn Pensionszusagen schon seit einigen Jahren bestehen, ist es an der Zeit,

- das Versorgungswerk auf Übereinstimmung mit der aktuellen Rechtsprechung und Gesetzeslage sowie
- auf Übereinstimmung mit den Unternehmenszielen zu prüfen,
- die Höhe der Ausfinanzierung zu ermitteln,
- die Kostenbelastungen der nächsten Jahre zu schätzen und zu planen,
- über mögliche alternative Durchführungswege und die damit realisierbaren Einsparungsmöglichkeiten nachzudenken.

Eine regelmäßige Überprüfung und ggf. Anpassung bestehender Zusagen ist sinnvoll, weil

- sich die Rechtsprechung kontinuierlich weiter entwickelt,
- sich Finanzierungslücken aufgrund der seit einigen Jahren vorherrschenden Finanzmarktlage vergrößern,
- durch Zukäufe und Fusionen das Versorgungswerk komplexer wird,
- durch Personalwechsel Know-how verloren geht.

Wir prüfen in drei Schritten

Zunächst erfolgt eine arbeits- und steuerrechtliche Analyse der Pensionszusagen. Ihr Unternehmen erhält von uns Hinweise und Empfehlungen zu den Themen mit (zwingendem) Handlungsbedarf.

Im nächsten Schritt führen wir eine Demografieanalyse des Personenbestands durch. Diese Analyse zeigt auf, ob und in welcher Höhe eine Finanzierungslücke besteht.

Auf die Ergebnisse der Demografieanalyse aufbauend entwickeln wir für Ihr Unternehmen eine Pensionsstrategie zur Schließung eventuell vorhandener Deckungslücken unter Berücksichtigung der individuellen Unternehmensziele.



Informationsbrief-Abbestellung:

Falls Sie künftig den Informationsbrief nicht mehr empfangen möchten, senden Sie uns eine E-Mail an service@ries-solutions.com

Ries Corporate Solutions GmbH

Elbchaussee 43
22765 Hamburg

Fon: +49 40 2576501 110
Fax: +49 40 2576501 199

www.ries-solutions.com

Hochstraße 1
64625 Bensheim

Fon: +49 6251 9400 400
Fax: +49 6251 9400 428

service@ries-solutions.com

Zulassungen:

- Rechtsberatung am Amtsgericht Hamburg gemäß § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 RDG
AktENZEICHEN: 371/2E/01/0600
- Honorar-Versicherungsberatung gemäß § 34e Abs. 1 GewO,
Nr. D-11BT-4PC00-36, HK Hamburg
- Honorar-Finanzanlageberatung gemäß § 34h Abs. 1 GewO,
Nr. D-H-115-H8G2-19, HK Hamburg