Als Arbeitgeber punkten!

Optimierte Lohngestaltung, Steuervorteile & betriebliche Altersvorsorge



Himmelsbach & Streif GmbH
Steuerberatungsgesellschaft, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

KARKOSSA
VERSICHERT VERTRAUEN

Anwaltskanzlei
Grußeck

Als Arbeitgeber punkten! Rechtliche Aspekte bei der Lohngestaltung

Agenda

- **Win-Win für Arbeitnehmer & Arbeitgeber: Lohn- und Gehaltsmodelle im Überblick**

  StB/WP Martin Himmelsbach | Himmelsbach & Streif GmbH

- **Steuerliche Aspekte der betrieblichen Altersversorgung**

  StB/WP Rudolf Streif| Himmelsbach & Streif GmbH

- **Betriebsrentenstärkungsgesetz 2018 (BRSG) Alles, was Arbeitgeber wissen müssen.**

  Chancen erkennen – Chancen nutzen!

  Bernd Karkossa | Inhaber & Gesellschafter der Karkossa GmbH

- **Rechtliche Aspekte bei der Lohngestaltung**

  Tim Schmidhäußler | Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht | Anwaltskanzlei Grußeck

Himmelsbach & Streif GmbH
Steuerberatungsgesellschaft, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

KARKOSSA
VERSICHERT VERTRAUEN

Anwaltskanzlei
Grußeck

Als Arbeitgeber punkten! Rechtliche Aspekte bei der Lohngestaltung



Zur Person:

Tim Schmidhäußler

Rechtsanwalt seit 2003

Fachanwalt für Arbeitsrecht seit 2011

Fachanwalt für Verkehrsrecht seit 2014

Himmelsbach & Streif GmbH
Steuerberatungsgesellschaft, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

KARKOSSA
VERSICHERT VERTRAUEN

Anwaltskanzlei
Grußeck

Als Arbeitgeber punkten! Rechtliche Aspekte bei der Lohngestaltung

Über 100 Rechtsquellen!

Himmelsbach & Streif GmbH
Steuerberatungsgesellschaft, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

KARKOSSA
VERSICHERT VERTRAUEN

Anwaltskanzlei
Grußeck

Rechtsgrundlagen, die wir **nicht** gestalten können

Rechtsgrundlagen

Europäische **Richtlinien**
Europäische **Verordnungen** (DSGVO)

Tarifverträge, zum Teil allgemeinverbindlich (av)

Nationale **Gesetze**, etwa 70:

i.d.R. Arbeitnehmerschutzgesetze, nie Arbeitgeberschutzgesetze, z.B. BGB, HGB, GewO, KSchG, MiLoG, MuSchG, BEEG, ArbZG, EFZG, BUrlG, SGB X..

Richterrecht=**Rechtsprechung**

Problem: Rechtsprechungsänderung

Rechtsgrundlagen, die wir **gestalten** können

Rechtsgrundlagen

Betriebsvereinbarungen

Gesamtzusage*/*
Einheitsregelung

Betriebliche Übung

Arbeitsvertrag

arbeitsrechtlicher
Gleichbehandlungs-
grundsatz

Arbeitsvertrag

Arbeitsvertrag

schriftlich

mündlich

zwingendes Recht beachten

Günstigkeitsprinzip

Problem der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB)

AGB

ständige Rechtsprechung:
Arbeitnehmer sind
Verbraucher, neuerdings
sogar Fremdgeschäftsführer

gelten praktisch immer für
Arbeitsverträge

Umgehungsversuche sind
unwirksam

weitreichende Rechtsfolgen!

AGB

§ 305c BGB: Überraschende Klauseln werden nicht Bestandteil des Vertrages/ Zweifel gehen zu Lasten des Arbeitgebers

§ 307 BGB: Generalklausel „unangemessene Benachteiligung“

§ 308 BGB: Klauselverbote mit Wertungsmöglichkeit

§ 309 BGB: Klauselverbote ohne Wertungsmöglichkeit

Blue-Pencil-Test

Folge: Unwirksamkeit, es gilt die gesetzliche Regelung

AGB

Unser Tipp:
Standard-Arbeitsverträge regelmäßig prüfen lassen!

Gesamtzusage/ Einheitsregelung

Gesamtzusage

einseitige Erklärung des Arbeitgebers, dass er jedem Arbeitnehmer, der die von ihm abstrakt vorgegebenen Voraussetzungen erfüllt, eine bestimmte Leistung gewährt

Mitarbeiter müssen nicht ausdrücklich annehmen und erwerben einen **vertraglichen** Anspruch

Einheitsregelung

Erklärung des Arbeitgebers, dass er jedem Arbeitnehmer, der die von ihm abstrakt vorgegebenen Voraussetzungen erfüllt, eine bestimmte Leistung anbietet

Mitarbeiter müssen ausdrücklich annehmen und erwerben einen **vertraglichen** Anspruch

betriebliche Übung

betriebliche Übung

durch wiederholte tatsächliche Gewährung einer Leistung, auf die kein Anspruch besteht

gegenüber einer Mehrzahl von Mitarbeitern

Erwartung wird begründet

Vertrauen wird geschützt

betriebliche Übung

Tatsächliches Handeln schafft einen echten **vertraglichen** Anspruch des Mitarbeiters

betriebliche Übung

Beseitigung?

BAG: nur durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag

„negative“ betriebliche Übung? BAG: Abgeschafft!

Verhinderung durch Vertragsgestaltung möglich

betriebliche Übung

Tipp: widersprüchliche Klauseln vermeiden

Beispiel „freiwillig und stets widerruflich“

Klausel zur doppelten Schriftform

arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Verbietet nicht, Arbeitnehmer ungleich zu behandeln!

Verbot der Benachteiligung

„Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ ist kein allgemeines Prinzip

Vertragsfreiheit

arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Vergleichsgruppe

tätigkeitsbezogen

Verkehrsanschauung, nicht subjektive Einschätzung des Arbeitgebers

Beweislast im Prozess trägt der Arbeitgeber

arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

Folge eines Verstoßes:

Arbeitnehmer hat einen Anspruch!

Schadensbegrenzung durch Vertragsgestaltung mit Ausschlussfristen

Himmelsbach & Streif GmbH
Steuerberatungsgesellschaft, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

KARKOSSA
VERSICHERT VERTRAUEN

Anwaltskanzlei
Grußeck

Schadensbegrenzung durch Ausschlussfristen

Verjährung: 3 Jahre ab Jahresende = bis zu 48 Monate!

Verfall: 3 Monate ab Fälligkeit

Schadensbegrenzung durch Ausschlussfristen

Bis zu 93 % weniger!

Schadensbegrenzung durch Ausschlussfristen

Tipp: Typische Klausel, nach der Ansprüche „schriftlich“ geltend gemacht werden müssen, ist seit 01.10.2016 nach AGB-Recht unwirksam!

AGB

Unser Tipp:
Standard-Arbeitsverträge regelmäßig prüfen lassen!

Einzelne Aspekte der betrieblichen Altersversorgung (bAV) nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG)

Als Arbeitgeber punkten! Rechtliche Aspekte bei der Lohngestaltung

Einzelne Aspekte der betrieblichen Altersversorgung (bAV) nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

Zusage des Arbeitgebers:

- unmittelbare Versorgungszusage
- beitragsorientierte Leistungszusage
- Beitragszusage mit Mindestleistung
- reine Beitragszusage (neu)

Einzelne Aspekte der betrieblichen Altersversorgung (bAV) nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

Durchführungsweg:

- Direktzusage
- Unterstützungskasse
- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds

Einzelne Aspekte der betrieblichen Altersversorgung (bAV) nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

Finanzierungsweg:

- rein arbeitgeberfinanziert
- arbeitnehmerfinanziert (Entgeltumwandlung)
- Mischformen (z.B. Entgeltumwandlung mit Zuschuss)
- Eigenbeiträge des Arbeitnehmers aus dem versteuerten Einkommen

Als Arbeitgeber punkten! Rechtliche Aspekte bei der Lohngestaltung

Einzelne Aspekte der betrieblichen Altersversorgung (bAV) nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

Rechtsbeziehungen bei der bAV

Leistungszusage



Himmelsbach & Streif GmbH
Steuerberatungsgesellschaft, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

KARKOSSA
VERSICHERT VERTRAUEN

Anwaltskanzlei
Grußeck

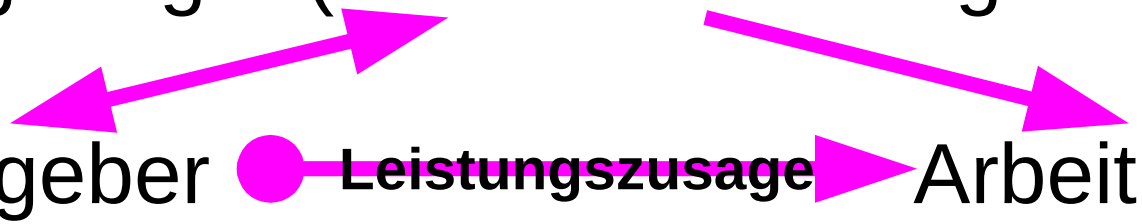
Als Arbeitgeber punkten! Rechtliche Aspekte bei der Lohngestaltung

Einzelne Aspekte der betrieblichen Altersversorgung (bAV) nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

Rechtsbeziehungen bei der bAV

Durchführung

Versorgungsträger (z.B. Versicherungsunternehmen)



Himmelsbach & Streif GmbH
Steuerberatungsgesellschaft, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

KARKOSSA
VERSICHERT VERTRAUEN

Anwaltskanzlei
Großeck

Einzelne Aspekte der betrieblichen Altersversorgung (bAV) nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

§ 1a BetrAVG: **Anspruch des Arbeitnehmers** auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

- Kein Anspruch auf konkreten Durchführungsweg
- Pensionsfonds oder Pensionskasse, sonst Anspruch auf Direktversicherung
- aber **Auswahl** durch Arbeitgeber
- Wünsche des Arbeitnehmers zur Versicherung sind nicht verbindlich

Als Arbeitgeber punkten! Rechtliche Aspekte bei der Lohngestaltung

Einzelne Aspekte der betrieblichen Altersversorgung (bAV) nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

Anpassung der laufenden Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (§16 BetrAVG)

Himmelsbach & Streif GmbH
Steuerberatungsgesellschaft, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

KARKOSSA
VERSICHERT VERTRAUEN

Anwaltskanzlei
Grußeck

Einzelne Aspekte der betrieblichen Altersversorgung (bAV) nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

Anpassung der laufenden Leistungen (§ 16 BetrAVG)

- nicht bei jährlicher Anhebung um 1 %
- nicht bei Direktversicherung oder Pensionskasse, wenn ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden
- nicht bei Beitragszusage mit Mindestleistung

Als Arbeitgeber punkten! Rechtliche Aspekte bei der Lohngestaltung

Einzelne Aspekte der betrieblichen Altersversorgung (bAV) nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

Anpassung der laufenden Leistungen:

Erheblicher Aufwand und finanzielles Risiko!

Himmelsbach & Streif GmbH
Steuerberatungsgesellschaft, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

KARKOSSA
VERSICHERT VERTRAUEN

Anwaltskanzlei
Grußeck

Als Arbeitgeber punkten! Rechtliche Aspekte bei der Lohngestaltung

Einzelne Aspekte der betrieblichen Altersversorgung (bAV) nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

Anpassung der laufenden Leistungen:

Die Wahl des Durchführungsweges ist hier entscheidend!

Beispiel: Direktversicherung mit unwiderruflicher Bezugsberechtigung und Überschussverwendung für Rentenerhöhung

Himmelsbach & Streif GmbH
Steuerberatungsgesellschaft, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

KARKOSSA
VERSICHERT VERTRAUEN

Anwaltskanzlei
Grußeck

Ihre Fragen?

Sprechen Sie mich gerne an!

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!