



BVSV- Sachverständigengesellschaft mbH
BVSV RiskCheck betriebliche Altersvorsorge Schmidhuber GmbH
Registernummer 01/0002/22000056



Gutachterliche Stellungnahme

über die Auswertung des durchgeführten
BVSV RiskCheck betriebliche Altersversorgung
des BVSV Bundesverbandes der
Sachverständigen für das Versicherungswesen
e.V. zum

08.06.2022

Auftraggeber:

Schmidhuber GmbH
vertreten durch Frank Schmidhuber

BVSV Gewerbezentrum Maxdorf

67133 Maxdorf, Stauer Str. 13
Ansprechpartner: Herrn Schwarz, Tel.: +49 4271 956138

Anschrift:
Wellingsweg 20
56072 Koblenz

Telefon: 0261 / 94297457
Fax: 0261 / 9882329
E-Mail: info@bvsv-sachverstaendige.de

Inhaltsverzeichnis

1	Auftrag und Auftragsdurchführung	4
2	Zur Verfügung gestellte Informationen	5
2.1	Allgemeine Angaben	5
3	Grundlagen der Stellungnahme	6
3.1	Rechtliche Grundlagen der Begutachtung	7
4	Grundlagen des Risikofrüherkennungssystems	7
4.1.	Eingrenzung des BVSV RiskCheck Risikofrüherkennungssystem	8
4.2.	Umsetzung des Risikomanagement- und Risikofrüherkennungssystem sowie Compliancemanagement-Systems	9
4.3.	Berücksichtigung der Unternehmensgröße durch den BVSV-RiskCheck Risikofrüherkennung	9
5	Abgleich der BVSV Empfehlungen mit dem Unternehmen Schmidhuber GmbH.....	10
5.1	Betriebliche Altersversicherung	10
5.2	Durchführungswege.....	10
5.3	Rechtsbegründungsakt.....	12
5.4	Leistungspläne	13
5.5	Überprüfung betriebliche Altersversorgung auf Rechtskonformität	16
5.6	Verschriftlichung der arbeitsrechtlichen Zusage	17
5.7	Arbeitgeberpflichtzuschuss für bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen	17
5.8	Vorhandensein betriebliche Altersversorgungsverträge alle Unterlagen.....	18
5.9	Übernahme eines betrieblichen Altersversorgungsvertrags	18
5.10	Individualrechtlichen Vereinbarungen mittels zum Beispiel Einzelversorgungszusage.....	19
5.11	Aktualisierung betrieblicher Versorgungswerke	19
5.12	Neutrales, dokumentiertes Auswahlverfahren hinsichtlich des Versorgungsträgers	20
5.13	Schriftliche Beauskunftung des Versorgungsträgers	20
5.14	Regelung für die Anpassungsprüfpflicht.....	21
5.15	Persönlicher Geltungsbereich.....	21
5.16	Erfüllung von Informationspflichten des Arbeitgebers.....	23
5.17	Betriebliche Altersversorgungslöung verschiedene Finanzierungsarten	23
5.18	Möglichkeit der Entgeltumwandlung	24
5.19	Betriebliche Altersversorgungslöung Todesfallleistungen an Hinterbliebene	24
5.20	Anspruch der richtigen, eindeutigen und vollständigen Informationsgabe	24
5.21	Betriebliche Altersversorgung über einen externen Dritten	25
6.	Wesentliche Ergebnisse des Abgleiches	26
6.1	Empfehlungen im Einzelnen für das Unternehmen: Schmidhuber GmbH	26



7. Anlage27



1 Auftrag und Auftragsdurchführung

Der Auftrag besteht in dem Abgleich die Überprüfung des Bereiches der betrieblichen Altersversorgung mit dem BVSV RiskCheck für betrieblichen Altersversorgung.

Die Eingaben wurden im BVSV-Gewerbezentrum Maxdorf durch Herrn Schwarz nach Angaben des Unternehmers am 06.06.2022 vorgenommen. Die eingegebenen Daten liegen in der Verantwortung des jeweiligen Unternehmens. Es werden weder der individuelle Versicherungsschutz noch die Beanspruchungsquoten überprüft.

Die vom Unternehmen erhaltenen Daten und Informationen wurden als richtig unterstellt und nicht überprüft.

Die eingegebenen Daten werden über ein Cloud basiertes Programm auf dem Cloud-Rechner der BVSV Sachverständigen GmbH erfasst und verarbeitet. Diese werden dann mit den entsprechenden Branchenempfehlungen des BVSV Bundesverband der Sachverständigen für das Versicherungswesen e.V. abgeglichen. Abweichungen werden entsprechend aufgezeigt und bewertet.

Das Ergebnis der gutachterlichen Stellungnahme kann bei Bedarf mit fachkundiger Hilfe im Krisenmanagement entsprechend umgesetzt werden.

Der Unternehmer/Geschäftsführer hat gegenüber der Eingabestelle und durch Freigabe der eingegebenen Daten zur Verarbeitung bei der BVSV Sachverständigen GmbH, die Richtigkeit und Vollständigkeit seiner Angaben bestätigt und der Weiterleitung zur Verarbeitung an die BVSV Sachverständigen GmbH zugestimmt.

Die eingegebenen personenbezogenen Daten sind ausschließlich im Zugriff der BVSV Sachverständigen GmbH und werden nach Ablauf von 18 Monaten gelöscht.

Die gutachterliche Stellungnahme wird zur Verfügung gestellt.

2 Zur Verfügung gestellte Informationen

2.1 Allgemeine Angaben

Die nachfolgenden Informationen wurden entsprechend eingegeben:

Unternehmen: Schmidhuber GmbH

Geschäftsführer/in: Frank Schmidhuber

Adresse: Berliner Str. 12
14480 Potsdam

Branche: Heizung / Sanitär / Klima

Rechtsform: Kapitalgesellschaft

Anzahl Mitarbeiter: 6

Umsatz: 500.000,01 EUR - 2.000.000,00 EUR

Bemerkungen:

3 Grundlagen der Stellungnahme

Aufgrund ihrer Größe können sich viele kleinere Unternehmen kein umfangreiches IRAS-Gutachten bzw. Risikomanagementsystem leisten.

Aber gerade auch diese Unternehmen brauchen ein Verfahren wie sie ihre unternehmerischen bestandsgefährdenden Risiken erkennen, analysieren, dokumentieren, sowie über sie informieren und ihnen entgegengehen können.

Zu diesem Zweck wurden die BVSV RiskChecks entwickelt.

Der BVSV RiskCheck betriebliche Altersvorsorge ermöglicht eine entsprechende Risikoanalyse im Bereich betriebliche Altersvorsorge.

Denn auch kleine und mittlere Unternehmen haben die Verpflichtung ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersvorsorge anzubieten oder zu ermöglichen. Falsche Entscheidungen oder Unterlassen der Verpflichtungen können zu erheblichen und u.U. bestandsgefährdenden Risiken führen.)

Der BVSV Standard 951 Risikofrüherkennungssystem beinhaltet die Regelungen, die im § 1 StaRUG dokumentiert wurden. Diese Verpflichtung gilt für alle Unternehmensträger aller Rechtsformen und aller Größen. Da das Gesetz auch geeignete Gegenmaßnahmen im Rahmen des Risikofrüherkennungssystems fordert, muss im Risikomanagementbereich das Verlagern von Risiken auf Dritte unter anderem auf Versicherungen (gesetzliche/ privatrechtliche) als eine geeignete Maßnahme geprüft werden, was die Kernaufgabe des Bundesverbands der Sachverständigen für das Versicherungswesen e.V. (BVSV) darstellt.

Der BVSV RiskCheck Altersversorgung ergänzt den BVSV RiskCheck Risikofrüherkennung mit dem Bereich der betrieblichen Altersvorsorge

Aufgrund der ständigen Veränderungen im Risikobereich des rechtlichen, sozialen und wirtschaftlichen Umfelds und der Anpassung entsprechend geeigneter Maßnahmen ist nach Einführung eines, dem BVSV Standard 951 entsprechenden Risikofrüherkennungssystems, dessen jährliche Überprüfung mit einem neuen Riskcheck durch die BVSV Sachverständigen GmbH vorzunehmen.

3.1 Rechtliche Grundlagen der Begutachtung

Nach den gesetzlichen Regelungen hat die Geschäftsführung geeignete Maßnahmen zu treffen, insbesondere ein Überwachungssystem einzurichten, damit, den Fortbestand der Gesellschaft gefährdende Entwicklungen, früh erkannt werden (Risikofrüherkennungssystem). Erkennen die Geschäftsführer solche Entwicklungen, ergreifen sie geeignete Gegenmaßnahmen und erstatten den zur Überwachung der Geschäftsleitung berufenen Organen (Überwachungsorganen) unverzüglich Bericht.

Wie in der Gesetzesbegründung ausgeführt wird, ist diese rechtlichen Regelung in § 1 StaRUG allgemein und rechtsformübergreifend zu Krisenfrüherkennungs- und -reaktionspflichten der Geschäftsleiter haftungsbeschränkter Rechtsträger zu schaffen. Der Pflichtenrahmen der Geschäftsführer von Gesellschaften (insbesondere GmbH) hat je nach Größe und Komplexität der Unternehmensstruktur eine Ausstrahlungswirkung auf Unternehmen anderer Rechtsformen. Die Verantwortung für die Einführung, Wirksamkeit und Anpassung der Systeme an die jeweilige unternehmerische Struktur hat der jeweilige Entscheidungsträger des Unternehmens. Die Grundlagen für die Bewertungen des spezifischen Themenkomplexes der betrieblichen Altersversorgung bilden die einschlägigen Rechtsquellen, insbesondere die gesetzlichen Bestimmungen aus dem BetrAVG, EStG, KStG, AGG, SGB IV, V und VI, BetrVG, SvEV, LStDV, KStDV sowie verbundene Gesetze, Verordnungen, Richtlinien und BMF-Schreiben, wobei die Aufzählung nicht abschließender Natur ist.

4 Grundlagen des Risikofrüherkennungssystems

Jede Tätigkeit ist aufgrund der Unsicherheit künftiger Entwicklungen mit Chancen und Risiken verbunden. Unter Risiken ist allgemein die Möglichkeit ungünstiger künftiger Entwicklungen zu verstehen. Das Gesetz legt in § 1 Absatz 1 Satz 2 StaRUG den Geschäftsleitern darüber hinaus die Pflicht zur Ergreifung von geeigneten Gegenmaßnahmen auf. Hinsichtlich der Auswahl der zu treffenden Gegenmaßnahmen und deren Durchführung steht den Geschäftsleiter der Beurteilungsspielraum zu, der ihnen nach Maßgabe der spezialgesetzlichen Regelungen für Maßnahmen der Geschäftsführung zuzubilligen ist.

Als Risikomanagement bezeichnet man die Gesamtheit aller organisatorischen Regelungen und Maßnahmen zur Risikoerkennung und zum Umgang mit den Risiken. Dieses Instrumentarium hat sicherzustellen, dass bestehende Risiken erfasst (identifiziert, analysiert und bewertet) und diese Informationen an die zuständigen Entscheidungsträger zur Entscheidung (Genehmigung) weitergeleitet werden.

Den zur Überwachung der Geschäftsleitung berufenen Organen (Überwachungsorganen) ist unverzüglich Bericht zu erstatten. Berühren die zu ergreifenden Maßnahmen die Zuständigkeiten anderer Organe wie etwa der Gesellschafterversammlung, wirken die Geschäftsleiter unverzüglich auf deren Befassung hin.

4.1. Eingrenzung des BVSV RiskCheck Risikofrüherkennungssystem

Risiken können grundsätzlich in allen Bereichen von Unternehmen auftreten. Für den Bundesverband der Sachverständigen für das Versicherungswesen e.V. (BVSV) ist daher sachgerecht, den Standard auf Bereiche (betriebliche Funktionen oder betriebliche Prozesse) abzugrenzen, aus denen solche Risiken in besonderem Maße resultieren können. Da das Gesetz auch geeignete Gegenmaßnahmen im Rahmen der Risikofrüherkennungssystem fordert, muss im Risikomanagementbereich das Verlagern von Risiken auf Dritte unter anderem auf Versicherungen (gesetzliche/privatrechtlich) als eine geeignete Maßnahme geprüft werden, was die Kernaufgabe des Bundesverband der Sachverständigen für das Versicherungswesen e.V. (BVSV) darstellt.

Im Zusammenhang mit dieser Abgrenzung ist für das Unternehmen das Risikofrüherkennungssystem eine Definition der Risiken bzw. Risikoarten vorzunehmen, die zu einer Bestandsgefährdung des Unternehmens führen können. Für jedes Unternehmen muss individuell entschieden und in der Folgezeit laufend überprüft werden, welche Risikofelder einzeln oder kumuliert oder in Wechselwirkung mit anderen bestandsgefährdend sein können. Dabei sind auch der Umfang und die Tätigkeit im Bereich des Risikofrüherkennungssystem der Größe und der Rechtsform

entsprechend anzupassen. Hierbei dient der Versicherungsbereich als eine Möglichkeit, Risiken auf einen Dritten zu verlagern und die vom Gesetz geforderten Gegenmaßnahmen entsprechend bereitzuhalten.

4.2. Umsetzung des Risikomanagement- und Risikofrüherkennungssystem sowie Compliancemanagement-Systems

Zur Prüfung und ggf. Umsetzung des Risikomanagement und Risikofrüherkennungssystem sowie - und Compliancemanagement-Systems bedient sich der Bundesverband der Sachverständigen für das Versicherungswesen e.V. dem „IRAS Insurence Risk Analytic System“, welches über die BVSV Sachverständigen GmbH entwickelt wurde, und in die Sachverständigen Ausbildung des BVSV-Sachverständigen für das Versicherungswesen für kleine Unternehmen ist dieses Verfahren durch den BVSV RiskCheck auf kleine Unternehmen angepasst worden. Dieses Verfahren zur Erfassung, Analyse, Dokumentation, Information und die Einleitung von Gegenmaßnahmen der bestandsgefährdenden Sachverhalte Prüfung und Einführung des Risikomanagement- und Compliancemanagement-ist Grundlage dieses Standards.

4.3. Berücksichtigung der Unternehmensgröße durch den BVSV-RiskCheck Risikofrüherkennung

Für kleine und mittlere Unternehmen stellt IRAS und damit verbunden der Aufbau eines Risikofrüherkennungssystem mit einer Aufbau- Ablauf- und Funktionsprüfung einen unverhältnis hohen Aufwand dar, der diese Unternehmen überfordern würde. Daher wurde der BVSV RiskCheck Risikofrüherkennungssystem für kleine und mittlere Unternehmen entwickelt.

Dieser RiskCheck kann für kleine und mittlere Unternehmen bis zu einem Umsatz von 10 Mio. € und im Einzelfall auch darüber¹, entsprechend typisiert durchgeführt werden. Dabei wird ein entsprechender Fragebogen von den autorisierten Stellen (z.B. BVSV-Gewerbezentrum) gemeinsam mit der Geschäftsleitung durchgeführt. Es werden die

¹ Es gibt Branchen bei denen kleine Unternehmen üblicherweise einen höheren Umsatz haben (Z.B. Mineralölhandel)

nachfolgend festgelegten Bereiche abgefragt und in einer gutachterlichen Stellungnahme dokumentiert. Hierbei werden die u.U. bestandsgefährdenden Sachverhalte aufgeführt und entsprechend als vorhanden oder nicht vorhanden (z.B. als Ampel) visualisiert gekennzeichnet. Ebenfalls werden ggf. mögliche Gegenmaßnahmen abgefragt und dokumentiert.

Für kleine und mittlere Unternehmen wird keine Aufbau-; Ablauf und Funktionsprüfung durchgeführt. Die Tätigkeit beschränkt sich ausschließlich auf die Durchführung des online RiskCheck's.

5 Abgleich der BVSV Empfehlungen mit dem Unternehmen Schmidhuber GmbH

Die Informationen des Unternehmens Schmidhuber GmbH werden mit den entsprechenden Branchenempfehlungen des BVSV Bundesverband der Sachverständigen für das Versicherungswesen abgeglichen, Abweichungen entsprechend aufgezeigt und bewertet.

5.1 Betriebliche Altersversicherung

Eine Versorgungszusage ist ein rechtlicher Vorgang und beinhaltet stets drei voneinander unabhängige Elemente: Durchführungsweg, Rechtsbegründungsakt und Leistungsplan. Nur wenn diese Elemente vorhanden sind, kann eine wirksame betriebliche Altersversorgung entstehen.

Einzelfeststellungen bei dem vorliegenden Unternehmen:

Besteht eine betriebliche Altersversorgungslösung in Ihrem Unternehmen?

In Ihrem Unternehmen besteht eine betriebliche Altersversorgung. Im zweiten Schritt ist die Einhaltung der gesetzlichen Rahmenkriterien zu prüfen.

5.2 Durchführungswege



Einzelfeststellungen bei dem vorliegenden Unternehmen:

Gibt es einen oder mehrere benannte Durchführungswege?

Ihr Unternehmen hat sich für einen oder mehrere Durchführungswege entschieden und Ihren Mitarbeitern ausgewiesen.

Bieten Sie den Durchführungsweg Direktzusage an?

Sie bieten den Durchführungsweg Direktzusage an. Dieser Durchführungsweg weist Besonderheiten auf und sollte bzw. muss jährlich durch Sachverständige in Zusammenarbeit mit einem Aktuar überprüft werden.

Bieten Sie den Durchführungsweg Unterstützungskasse an?

Sofern Sie keine Unterstützungskasse nach § 1b Absatz 4 Satz 1 BetrAVG anbieten, sind keine ergänzenden Handlungen vorzunehmen.

Bieten Sie den Durchführungsweg Direktversicherung an?

Sofern Sie keine Direktversicherung nach § 1b Absatz 2 Satz 1 BetrAVG anbieten, sind keine ergänzenden Handlungen vorzunehmen.

Bieten Sie den Durchführungsweg Pensionskasse an?

Sofern Sie keine Pensionskasse nach § 1b Absatz 3 Satz 1 BetrAVG anbieten, sind keine ergänzenden Handlungen vorzunehmen.

Bieten Sie den Durchführungsweg Pensionsfonds an?

Sofern Sie keinen Pensionsfonds nach § 1b Absatz 3 Satz 1 BetrAVG anbieten, sind keine ergänzenden Handlungen vorzunehmen.

5.3 Rechtsbegründungsakt

Einzelfeststellungen bei dem vorliegenden Unternehmen:

Kennen Sie Ihren Rechtsbegründungsakt?

Der Rechtsbegründungsakt ist der Verpflichtungstatbestand für die Begründung eines Versorgungsverhältnisses und ist vom Durchführungsweg und vom Leistungsplan zu unterscheiden. Sie kennen und weisen Ihren Mitarbeitern diese aus. Dies ist ein wichtiger Schritt zur korrekten Umsetzung.

Hat Ihr Unternehmen den Rechtsbegründungsakt als Kollektivvertrag gewählt?

Sie haben nicht den einen Rechtsbegründungsakt in Form vom Kollektivvertrag gewählt.

Hat Ihr Unternehmen den Rechtsbegründungsakt als individualrechtliche Vereinbarung gewählt?

Bei dieser Form des Rechtsbegründungsaktes handelt es sich in der Regel um Einzelzusagen, Gesamtzusagen und die vertragliche Einheitsregelung.



Liegt in Ihrem Unternehmen ein Rechtsbegründungsakt per Gesetz vor?

Sofern kein Rechtsbegründungsakt per Gesetz vorliegt, sollte dennoch regelmäßig durch einen Sachverständigen überprüft werden, ob sich ein solcher Grund z.B. mittels betrieblicher Übung oder dem Grundsatz der Gleichbehandlung nicht ergeben hat (§ 1b Absatz 1 Satz 4 BetrAVG).

Sofern Sie einen Rechtsbegründungsakt als Individualrechtliche Vereinbarung gewählt haben, wurde dieser zivilrechtlich wirksam, zum Beispiel mittels eines Gesellschafterbeschlusses?

Gerade bei Rechtebegründungsakten, die nicht auf gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Grundlagen basieren, ist es wichtig, die Wirksamkeit zu aktivieren.

5.4 Leistungspläne

Einzelfeststellungen bei dem vorliegenden Unternehmen:

Haben Sie Leistungspläne aufgestellt bzw. kennen Sie diese?

Die Leistungspläne beschreiben mit ihren Detailangaben das Versorgungsversprechen zwischen Ihrem Unternehmen als Arbeitgeber gegenüber Ihren Mitarbeitern als Anwärter bzw. Anspruchsberechtigte. Die Leistungspläne sollten für alle Beteiligten klar und verständlich sein, um rechtliche Dispute zu vermeiden.



Haben Sie bei den Leistungsplänen die Zusageart klar und verständlich formuliert; entspricht diese der Leistungszusage?

Sie haben für den Leistungsplan die Leistungszusage Ihren Mitarbeitern nach § 1 Absatz 1 Satz 1 BetrAVG gewählt. Hierbei haben Sie Ihren Mitarbeitern eine bestimmte Leistung zugesagt und ausgewiesen. Eine regelmäßige Überprüfung ist dennoch sinnvoll.

Haben Sie bei den Leistungsplänen die Zusageart klar und verständlich formuliert; entspricht diese der leistungsorientierten Leistungszusage?

Sie haben für den Leistungsplan die leistungsorientierte Leistungszusage nach § 1 Absatz 2 Punkt 1 BetrAVG gewählt. Hierbei haben Sie Ihren Mitarbeitern eine bestimmte Leistung unter Berücksichtigung und Nennung eines Beitrags zugesagt und ausgewiesen. Eine regelmäßige Überprüfung ist dennoch sinnvoll.

Haben Sie bei den Leistungsplänen die Zusageart klar und verständlich formuliert; entspricht diese der Beitragszusage mit Mindestleistungen?

Sie haben für den Leistungsplan die Beitragszusage mit Mindestleistungen nach § 1 Absatz 2 Punkt 2 BetrAVG gewählt. Hierbei haben Sie Ihren Mitarbeitern eine bestimmte Mindestleistung zugesagt und ausgewiesen. Eine regelmäßige Überprüfung ist dennoch sinnvoll.

Sofern es mehrere Verträge in Ihrem Unternehmen für betriebliche Altersversorgung gibt, die auf individualrechtlichen Vereinbarungen beruhen, wurden diese bei der Überprüfung der Vermeidung der betrieblichen Übung oder Gleichbehandlungsansprüche berücksichtigt?

Ihr Unternehmen hat die bestehenden betrieblichen Altersversorgungslosungen hinsichtlich möglicher Ansprüche basierend auf betrieblicher Übung oder Gleichbehandlung berücksichtigt. Eine regelmäßige Überprüfung ist zum Erhalt der Sicherheit empfehlenswert.

Wurde im Rahmen der Leistungspläne die Leistungsart Rentenleistung vereinbart?

Es wurde die Leistungsart Rentenleistung vereinbart. Das arbeitsrechtlich klar definierte Valutenverhältnis sollte im Abgleich zu dem Tarif des Versorgungsträgers durch einen Sachverständigen erbracht werden. Sofern eine Differenzierung ersichtlich ist, sollte die Lücke geschlossen oder eine entsprechende Rückstellung gebildet werden. Bei der Überprüfung sind neben der nominalen Höhe auch eine etwaige Kürzung des Rentenfaktors sowie der Begünstigte eines möglichen Wahlrechtes zwischen Einmal- und Rentenleistung zu berücksichtigen.

Wurde im Rahmen der Leistungspläne die Leistungsart Einmalleistung vereinbart?

Es wurde die Leistungsart Einmalleistung vereinbart. Das arbeitsrechtlich klar definierte Valutenverhältnis sollte in Abgleich zu dem Tarif des Versorgungsträgers durch einen Sachverständigen gebracht werden. Sofern eine Differenzierung ersichtlich ist, sollte die Lücke geschlossen oder eine entsprechende Rückstellung gebildet werden. Bei der Überprüfung sind neben der nominalen Höhe auch eine etwaige Kürzung des Rechnungs- und Uberschusszinses sowie der Begünstigte eines möglichen Wahlrechtes zwischen Einmal- und Rentenleistung zu berücksichtigen.

Wurden im Rahmen der Leistungspläne die Leistungsart Teilzahlungen vereinbart?

Sofern keine Teilzahlungsmöglichkeit vereinbart ist, erübrigt sich eine Prüfung selbiger.

Wurde die Wahl der Leistungen von der Zustimmung des Arbeitgebers in Abhängigkeit gebracht?

Die Zustimmungspflicht des Arbeitgebers zur Leistungsart beinhaltet nicht nur ein Gestaltungsrecht, sondern kann auch eine Schutzfunktion erfüllen. Die Wichtigkeit des Gestaltungsrechtes wurde bei der Kürzung der garantierten Rentenfaktoren und somit der garantierten Renten mit der gleichbleibenden Bezugsgröße der Einmalleistung ersichtlich. Obliegt das Wahlrecht dem Arbeitgeber, so kann dieser bestimmen, dass die Einmalsumme, die sich nicht geändert hat, ausgezahlt wird. Obliegt das Wahlrecht dem Mitarbeiter, so könnte er die gekürzte Rentenleistung wählen. Folglich müsste der Arbeitgeber bis zum arbeitsrechtlichen Valutenverhältnis auffüllen und hierfür ggfls. Rückstellungen nach § 253 HGB bilden, da die Minderleistungserbringung bereits heute dokumentiert und bekannt ist. Es ist empfehlenswert den Sachverhalt mit einem Sachverständigen zu besprechen und Lösungen zu suchen.

Wurden im Rahmen der Nachvollziehbarkeit der Rechenweg oder die Parameter angegeben, wie sich Ansprüche entwickeln oder berechnen?

Sofern Sie den Rechenweg oder die Parameter der Entwicklung der Anwartschaften angeben und diese für den Zieladressaten nachvollziehbar bzw. verständlich sind, können Sie Ihr Risiko begrenzen bzw. senken, denn Unklarheiten im Leistungsplan gehen zu Lasten des Arbeitgebers (Verweis Verweis § 305c Absatz 2 BGB | BAG 12.6.2007, 3 AZR 83/06; 18.11.2008 3 AZR 277/07).

5.5 Überprüfung betriebliche Altersversorgung auf Rechtskonformität

Einzelfeststellungen bei dem vorliegenden Unternehmen:**Wird Ihre betriebliche Altersversorgung jährlich auf ihre Rechtskonformität hin überprüft?**

Die jährliche Überprüfung der betrieblichen Altersversorgung und deren Anpassung an die sich verändernden rechtlichen Rahmenbedingungen ist unerlässlich. In den letzten 10 Jahren gab es wesentliche Veränderungen, die unberücksichtigt große Haftungsfragen für Ihr Unternehmen und dessen Organe nach sich ziehen können. Ihre jährliche Überprüfung erfüllt nicht nur den Anspruch eines aktiven Risikomanagements, sondern schützt Ihr Unternehmen und seine Organe vor Inanspruchnahmen.

5.6 Verschriftlichung der arbeitsrechtlichen Zusage

Einzelfeststellungen bei dem vorliegenden Unternehmen:**Gibt es eine Verschriftlichung der arbeitsrechtlichen Zusage?**

Ihr Unternehmen besitzt eine Verschriftlichung zum Beispiel mittels einer Versorgungsordnung. Sofern diese in "Verständnisdeutsch" verfasst und regelmäßig inhaltlich durch einen Sachverständigen überprüft und gegebenenfalls angepasst wird, ist dies eine solide Grundlage für Ihre betriebliche Altersversorgungslösung.

5.7 Arbeitgeberpflichtzuschuss für bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen

Einzelfeststellungen bei dem vorliegenden Unternehmen:

Haben Sie den Arbeitgeberpflichtzuschuss für bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen mit Sozialversicherungsersparniseffekten zu Gunsten Ihres Unternehmens umgesetzt?

Mit der Umsetzung erfüllen Sie die gesetzlichen Vorschriften der anteiligen Weitergabe der Sozialversicherungsersparnisse nach § 1a Absatz 1a BetrAVG. Empfehlungswert ist eine Überprüfung durch einen Sachverständigen, um festzustellen, dass nicht nur die Rückdeckungsversicherung, sondern auch das arbeitsrechtliche Valutenverhältnis bzw. die arbeitsrechtliche Grundlage angepasst wurde.

5.8 Vorhandensein betriebliche Altersversorgungsverträge alle Unterlagen

Einzelfeststellungen bei dem vorliegenden Unternehmen:

Liegen Ihnen für übernommene und bestehende betriebliche Altersversorgungsverträge alle Unterlagen, insbesondere der ursprüngliche Antrag, Vertrag, Vorschlag und Dokumentation sowie alle Nachträge und das arbeitsrechtliche Valutenverhältnis vor?

Sofern Ihnen alle Unterlagen vollständig vorliegen, können Sie den arbeitsrechtlichen Verpflichtungsbestand ermitteln, bewerten und hinsichtlich der Übernahme oder Fortführung eine Entscheidung treffen.

5.9 Übernahme eines betrieblichen Altersversorgungsvertrags



Einzelfeststellungen bei dem vorliegenden Unternehmen:

Wurde im Rahmen der Übernahme eines betrieblichen Altersversorgungsvertrags geprüft, ob dieser übernahmefähig ist?

Sofern Ihnen alle Unterlagen vollständig vorliegen und überprüft wurde, ob bei Entgeltumwandlungsverträgen alle Beitragsbestandteile gemäß § 1b Absatz 5 BetrAVG zur Leistungsverbesserung genutzt wurden, können Sie den arbeitsrechtlichen Verpflichtungsbestand ermitteln, bewerten und hinsichtlich der Übernahme oder Fortführung eine Entscheidung treffen.

5.10 Individualrechtlichen Vereinbarungen mittels zum Beispiel Einzelversorgungszusage

Einzelfeststellungen bei dem vorliegenden Unternehmen:

Wurden bei individualrechtlichen Vereinbarungen mittels zum Beispiel Einzelversorgungszusage oder mittels Versorgungsordnung die Unverfallbarkeitsregelungen nach § 1b Absatz 1 BetrAVG angepasst?

Der Unternehmer sollte mit Hilfe eines Sachverständigen überprüfen, ob die geänderten Fristen und Voraussetzungen nach § 1b Absatz 1 BetrAVG umgesetzt wurden und ob die differenzierende Behandlung zum Arbeitgeberpflichtzuschuss nach § 1a Absatz 1a BetrAVG erkennbar ist.

Empfehlungen:

5.11 Aktualisierung betrieblicher Versorgungswerke



Einzelfeststellungen bei dem vorliegenden Unternehmen:

Wurde bei der Aktualisierung betrieblicher Versorgungswerke darauf geachtet, dass vorzeitige Inanspruchnahmen von betrieblichen Leistungen in der Regel das vollendete 62. Lebensjahr vorsehen?

Die Berücksichtigung des frühestmöglichen Leistungsalters mit Vollendung des 62. Lebensjahres ist für Zusagen ab dem 31.12.2011 für die steuerliche Anerkennung der Betriebsausgabe zwingend.

5.12 Neutrales, dokumentiertes Auswahlverfahren hinsichtlich des Versorgungsträgers

Einzelfeststellungen bei dem vorliegenden Unternehmen:

Wurde ein neutrales, dokumentiertes Auswahlverfahren hinsichtlich des Versorgungsträgers durchgeführt?

Eine ermessensgerechte Auswahl des Versorgungsprodukts und -anbieters sind Obliegenheiten des Arbeitgebers. Sofern dies korrekt umgesetzt wurde, schränkt dies Haftungsfragen für die Firma und deren Organe ein. Die Auswahl und die Kriterien sollten in regelmäßigen Abständen durch den Arbeitgeber unter Einbezug unabhängiger Dritter, Sachverständige durchgeführt werden.

5.13 Schriftliche Beauskunftung des Versorgungsträgers

Einzelfeststellungen bei dem vorliegenden Unternehmen:

Wurde die Wahl der Leistungen von der Zustimmung des Arbeitgebers in Abhängigkeit gebracht?

Die Zustimmungspflicht des Arbeitgebers zur Leistungsart beinhaltet nicht nur ein Gestaltungsrecht, sondern kann auch eine Schutzfunktion erfüllen. Die Wichtigkeit des Gestaltungsrechtes wurde bei der Kürzung der garantierten Rentenfaktoren und somit der garantierten Renten mit der gleichbleibenden Bezugsgröße der Einmalleistung ersichtlich. Obliegt das Wahlrecht dem Arbeitgeber, so kann dieser bestimmen, dass die Einmalsumme, die sich nicht geändert hat, ausgezahlt wird. Obliegt das Wahlrecht dem Mitarbeiter, so könnte er die gekürzte Rentenleistung wählen. Folglich müsste der Arbeitgeber bis zum arbeitsrechtlichen Valutenverhältnis auffüllen und hierfür ggfls. Rückstellungen nach § 253 HGB bilden, da die Minderleistungserbringung bereits heute dokumentiert und bekannt ist.

5.14 Regelung für die Anpassungsprüfpflicht

Einzelfeststellungen bei dem vorliegenden Unternehmen:

Wurde eine Regelung für die Anpassungsprüfpflicht gemäß § 16 BetrAVG umgesetzt?

Es wurde eine schriftliche, nachvollziehbare Vereinbarung getroffen.

5.15 Persönlicher Geltungsbereich

Einzelfeststellungen bei dem vorliegenden Unternehmen:

Wurde der persönliche Geltungsbereich (u.a. Verweis § 17 BetrAVG) definiert?

Der persönliche Geltungsbereich wurde klar definiert, so dass alle von der betrieblichen Altersversorgungslösung umfassten Personen benannt wurden und Kenntnis haben.



Wurden bei Ihrer betrieblichen Altersversorgungslösung Arbeiter und Angestellte berücksichtigt?

Ihre Firma bietet für Ihre nicht selbstständigen Mitarbeiter wie zum Beispiel Arbeiter und Angestellte (Verweis § 17 Absatz 1 Satz 1 BetrAVG) eine betriebliche Altersversorgung an.

Wurden bei Ihrer betrieblichen Altersversorgungslösung Auszubildende, Teilzeitkräfte oder Midi-/ Minijobber berücksichtigt?

Ihre Firma bietet für Ihre nicht selbstständigen Mitarbeiter wie zum Beispiel Arbeiter und Angestellte (Verweis § 17 Absatz 1 Satz 1 BetrAVG) eine betriebliche Altersversorgung an.

Wurden bei Ihrer betrieblichen Altersversorgungslösung Mitarbeiter, die keine Arbeitnehmer sind, berücksichtigt?

Die betriebliche Altersversorgung sollte einen persönlichen Geltungsbereich nach § 17 BetrAVG definieren. Ein Sachverständiger hilft Ihnen bei der Definition des Geltungsbereichs oder der Geltungsbereiche.

Wurden bei Ihrer betrieblichen Altersversorgungslösung leitende Mitarbeiter berücksichtigt?

Ihre Firma bietet für Ihre nicht selbstständigen Mitarbeiter wie zum Beispiel Arbeiter und Angestellte (Verweis § 17 Absatz 1 Satz 2 BetrAVG) eine betriebliche Altersversorgung an.

Wurden bei Ihrer betrieblichen Altersversorgungslösung ehemalige Mitarbeiter oder Personen, die nicht Arbeitnehmer sind, berücksichtigt?

Ihre Firma bietet für Ihre nicht selbstständigen Mitarbeiter wie zum Beispiel Arbeiter und Angestellte (Verweis § 17 Absatz 1 Satz 2 BetrAVG) eine betriebliche Altersversorgung an.

5.16 Erfüllung von Informationspflichten des Arbeitgebers

Einzelfeststellungen bei dem vorliegenden Unternehmen:

Gibt es einen Informationsprozess für die Erfüllung von Informationspflichten des Arbeitgebers im Rahmen der Wahrung der Interessen des Mitarbeiters im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und betrieblicher Altersversorgungsösungen im Zusammenhang mit der Senkung eines Rechnungszinses des Versorgungsträgers?

Ihre Firma informiert den Mitarbeiter über wesentliche, unerwartete Veränderungen beim Versorgungsträger und erfüllt somit die aus dem BGB hergeleiteten arbeitsvertraglichen Nebenpflichten der Mitarbeiterinteressenswahrung.

5.17 Betriebliche Altersversorgungslösung verschiedene Finanzierungsarten

Einzelfeststellungen bei dem vorliegenden Unternehmen:

Sieht Ihre betriebliche Altersversorgungslösung verschiedene Finanzierungsarten vor?

Sofern Ihre betriebliche Altersversorgung nur einen Finanzierungsweg vorsieht, sollten Sie durch einen Sachverständigen prüfen lassen, ob die Lösung ausreicht, um den gesetzlichen Ansprüchen nach § 1a Absatz 1 BetragAVG und § 1a Absatz 1a BetrAVG zu entsprechen.

Empfehlungen:

Anschrift:	Telefon:	0261 / 94297457
Wellingsweg 20	Fax:	0261 / 9882329
56072 Koblenz	E-Mail:	info@bvsu-sachverstaendige.de

5.18 Möglichkeit der Entgeltumwandlung

Einzelfeststellungen bei dem vorliegenden Unternehmen:

Bieten Sie bei Ihrer betrieblichen Altersversorgungslösung die Möglichkeit der Entgeltumwandlung an?

Sofern Sie die Möglichkeit der Entgeltumwandlung anbieten, erfüllen Sie grundlegend die Voraussetzung § 1a Absatz 2 BetrAVG.

5.19 Betriebliche Altersversorgungslösung Todesfallleistungen an Hinterbliebene

Einzelfeststellungen bei dem vorliegenden Unternehmen:

Sieht Ihre betriebliche Altersversorgungslösung Todesfallleistungen an Hinterbliebene vor?

Sofern Sie keine Todesfallleistungen zusagen, kann in der Regel kein Risiko erwachsen.

5.20 Anspruch der richtigen, eindeutigen und vollständigen Informationsgabe



Einzelfeststellungen bei dem vorliegenden Unternehmen:

Sofern Ihr Unternehmen über die betriebliche Altersversorgung informiert, gibt es hierzu einen Arbeitsprozess, um dem Anspruch der richtigen, eindeutigen und vollständigen Informationsgabe gerecht zu werden?

Sofern Sie für die Informationsgabe einen Prozess für die richtige, vollständige und eindeutige Informationsgabe an Ihre Mitarbeiter entwickelt haben, ist dies als Schutzmaßnahme vor Ansprüchen Dritter positiv zu werten (Verweis BAG 18.02.2020, 3 AZR 206/18).

5.21 Betriebliche Altersversorgung über einen externen Dritten

Einzelfeststellungen bei dem vorliegenden Unternehmen:

Sofern Ihre betriebliche Altersversorgung über einen externen Dritten, also mittelbar durchgeführt wird, wurde geprüft, ob dieser die zugesagten Leistungen erfüllen kann und ggfls. eine Eventualverbindlichkeit im Anhang zur Bilanz berücksichtigt?

Eine Überprüfung der möglichen Leistungsfähigkeit des externen Versorgungsträgers anhand unabhängiger, valider Quellen wie zum Beispiel der zuständigen Aufsichtsbehörde in Abgleich mit den veröffentlichten Zahlen des externen Dritten ist sinnvoll, um den tatsächlichen Verpflichtungsbestand, unter Berücksichtigung der Wahrscheinlichkeit der direkten Anspruchnahme, zu ermitteln und ein aktives Risikomanagement umzusetzen.

6. Wesentliche Ergebnisse des Abgleiches

Für das Unternehmen Schmidhuber GmbH wurde im BVSV-Gewerbezentrum Maxdorf durch Herrn Schwarz ein BVSV – RiskCheck Altersversorgung nach den Empfehlungen des BVSV Bundesverband der Sachverständigen für das Versicherungswesen e.V. durch die BVSV Sachverständigengesellschaft mbH durchgeführt. Es wurden folgende wesentliche Feststellungen getroffen:













6.1 Empfehlungen im Einzelnen für das Unternehmen: Schmidhuber GmbH

1. Aufgrund der Empfehlungen des BVSV sollten die einzelnen bestandsgefährdenden Sachverhalte daraufhin überprüft werden, ob entsprechende Gegenmaßnahmen zur Risikominimierung eingeleitet werden können.
2. Der BVSV empfiehlt die Überprüfung der arbeitsrechtlichen Grundlage und der Klarheit der zugrundeliegenden Zusage in Abgleich mit dem Rückdeckungs-/ Ausfinanzierungsinstrument, da für kleine Unternehmen die möglichen Nachforderungen existenzgefährdend sind.
3. Der Sachverständige empfiehlt den Bereich des Risikomanagements für betriebliche Altersversorgungslösungen unter Verwendung des jetzt vorliegenden Daten- und Analysematerials zu überarbeiten. Insbesondere sollte eine entsprechende Organisation und Ablaufstruktur mit einzelnen Aufgaben und Verantwortlichkeiten schriftlich aufgestellt und hinterlegt werden.












Gutachten erstellt durch die BVSV Sachverständigengesellschaft mbH
Sitz: Koblenz, den 08.06.2022









7. Anlage

Empfehlung des BVSV Bundesverbandes der Sachverständigen für das Versicherungswesen e.V. für die Branche Sonstiges Handwerk.

Bereiche bAV	Antwort	Bewertung
Betriebliche Altersversicherung <i>Besteht eine betriebliche Altersversorgungslösung in Ihrem Unternehmen?</i>	X	
Durchführungswege <i>Gibt es einen oder mehrere benannte Durchführungswege?</i>	X	
Durchführungsweg Direktzusage <i>Bieten Sie den Durchführungsweg Direktzusage an?</i>	X	
Durchführungsweg Unterstützungskasse <i>Bieten Sie den Durchführungsweg Unterstützungskasse an?</i>	-	
Durchführungsweg Direktversicherung <i>Bieten Sie den Durchführungsweg Direktversicherung an?</i>	-	
Durchführungsweg Pensionskasse <i>Bieten Sie den Durchführungsweg Pensionskasse an?</i>	-	
Durchführungsweg Pensionsfonds <i>Bieten Sie den Durchführungsweg Pensionsfonds an?</i>	-	
Rechtsbegründungsakt <i>Kennen Sie Ihren Rechtsbegründungsakt?</i>	X	
Rechtsbegründungsakt als Kollektivvertrag <i>Hat Ihr Unternehmen den Rechtsbegründungsakt als Kollektivvertrag gewählt?</i>	-	
Rechtsbegründungsakt als individualrechtliche Vereinbarung <i>Hat Ihr Unternehmen den Rechtsbegründungsakt als individualrechtliche Vereinbarung gewählt?</i>	X	
Rechtsbegründungsakt per Gesetz <i>Liegt in Ihrem Unternehmen ein Rechtsbegründungsakt per Gesetz vor?</i>	-	
Rechtsbegründungsakt als individualrechtliche Vereinbarung Gesellschafterbeschluss	X	

Bereiche bAV	Antwort	Bewertung
<i>Sofern Sie einen Rechtsbegründungsakt als Individualrechtliche Vereinbarung gewählt haben, wurde dieser zivilrechtlich wirksam, zum Beispiel mittels eines Gesellschafterbeschlusses?</i>		
Leistungspläne <i>Haben Sie Leistungspläne aufgestellt bzw. kennen Sie diese?</i>	X	
Formulierung Leistungspläne Leistungszusage <i>Haben Sie bei den Leistungsplänen die Zusageart klar und verständlich formuliert; entspricht diese der Leistungszusage?</i>	X	
Formulierung Leistungsplänen beitragsorientierten Leistungszusage <i>Haben Sie bei den Leistungsplänen die Zusageart klar und verständlich formuliert; entspricht diese der beitragsorientierten Leistungszusage?</i>	X	
Formulierung Leistungsplänen Beitragszusage mit Mindestleistungen <i>Haben Sie bei den Leistungsplänen die Zusageart klar und verständlich formuliert; entspricht diese der Beitragszusage mit Mindestleistungen?</i>	X	
Mehrere Verträge <i>Sofern es mehrere Verträge in Ihrem Unternehmen für betriebliche Altersversorgung gibt, die auf individualrechtlichen Vereinbarungen beruhen, wurden diese bei der Überprüfung der Vermeidung der betrieblichen Übung oder Gleichbehandlungsansprüche berücksichtigt?</i>	X	
Leistungspläne Leistungsart Rentenleistung <i>Wurde im Rahmen der Leistungspläne die Leistungsart Rentenleistung vereinbart?</i>	X	
Leistungspläne Leistungsart Einmalleistung <i>Wurde im Rahmen der Leistungspläne die Leistungsart Einmalleistung vereinbart?</i>	X	
Leistungspläne Leistungsart Teilzahlungen <i>Wurden im Rahmen der Leistungspläne die Leistungsart Teilzahlungen vereinbart?</i>	-	
Leistungen Zustimmung des Arbeitgebers <i>Wurde die Wahl der Leistungen von der Zustimmung des Arbeitgebers in Abhängigkeit gebracht?</i>	-	
Nachvollziehbarkeit der Rechenweg <i>Wurden im Rahmen der Nachvollziehbarkeit der Rechenweg oder die Parameter angegeben, wie sich Ansprüche entwickeln oder berechnen?</i>	X	
Überprüfung betriebliche Altersversorgung auf Rechtskonformität <i>Wird Ihre betriebliche Altersversorgung jährlich auf ihre Rechtskonformität hin überprüft?</i>	X	
Verschriftlichung der arbeitsrechtlichen Zusage <i>Gibt es eine Verschriftlichung der arbeitsrechtlichen Zusage?</i>	X	

Bereiche bAV	Antwort	Bewertung
Arbeitgeberpflichtzuschuss für bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen <i>Haben Sie den Arbeitgeberpflichtzuschuss für bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen mit Sozialversicherungsersparniseffekten zu Gunsten Ihres Unternehmens umgesetzt?</i>	X	
Vorhandensein betriebliche Altersversorgungsverträge alle Unterlagen <i>Liegen Ihnen für übernommene und bestehende betriebliche Altersversorgungsverträge alle Unterlagen, insbesondere der ursprüngliche Antrag, Vertrag, Vorschlag und Dokumentation sowie alle Nachträge und das arbeitsrechtliche Valutenverhältnis vor?</i>	X	
Übernahme eines betrieblichen Altersversorgungsvertrags <i>Wurde im Rahmen der Übernahme eines betrieblichen Altersversorgungsvertrags geprüft, ob dieser übernahmefähig ist?</i>	X	
Individualrechtlichen Vereinbarungen mittels zum Beispiel Einzelversorgungszusage <i>Wurden bei individualrechtlichen Vereinbarungen mittels zum Beispiel Einzelversorgungszusage oder mittels Versorgungsordnung die Unverfallbarkeitsregelungen nach § 1b Absatz 1 BetrAVG angepasst?</i>	-	
Aktualisierung betrieblicher Versorgungswerke <i>Wurde bei der Aktualisierung betrieblicher Versorgungswerke darauf geachtet, dass vorzeitige Inanspruchnahmen von betrieblichen Leistungen in der Regel das vollendete 62. Lebensjahr vorsehen?</i>	X	
Neutrales, dokumentiertes Auswahlverfahren hinsichtlich des Versorgungsträgers <i>Wurde ein neutrales, dokumentiertes Auswahlverfahren hinsichtlich des Versorgungsträgers durchgeführt?</i>	X	
Schriftliche Beauskunftung des Versorgungsträgers <i>Wurde die Wahl der Leistungen von der Zustimmung des Arbeitgebers in Abhängigkeit gebracht?</i>	X	
Regelung für die Anpassungsprüfpflicht <i>Wurde eine Regelung für die Anpassungsprüfpflicht gemäß § 16 BetrAVG umgesetzt?</i>	X	
Persönlicher Geltungsbereich <i>Wurde der persönliche Geltungsbereich (u.a. Verweis § 17 BetrAVG) definiert?</i>	X	
Berücksichtigung betrieblichen Altersversorgungslösung Arbeiter und Angestellte <i>Wurden bei Ihrer betrieblichen Altersversorgungslösung Arbeiter und Angestellte berücksichtigt?</i>	X	
Berücksichtigung betrieblichen Altersversorgungslösung Auszubildende, Teilzeitkräfte <i>Wurden bei Ihrer betrieblichen Altersversorgungslösung Auszubildende, Teilzeitkräfte oder Midi-/ Minijobber berücksichtigt?</i>	X	

Bereiche bAV	Antwort	Bewertung
Berücksichtigung betrieblichen Altersversorgungslösung Mitarbeiter, die keine Arbeitnehmer sind <i>Wurden bei Ihrer betrieblichen Altersversorgungslösung Mitarbeiter, die keine Arbeitnehmer sind, berücksichtigt?</i>	-	
Berücksichtigung betrieblichen Altersversorgungslösung leitender Mitarbeiter <i>Wurden bei Ihrer betrieblichen Altersversorgungslösung leitende Mitarbeiter berücksichtigt?</i>	X	
Berücksichtigung betrieblichen Altersversorgungslösung ehemaliger Mitarbeiter oder Personen <i>Wurden bei Ihrer betrieblichen Altersversorgungslösung ehemalige Mitarbeiter oder Personen, die nicht Arbeitnehmer sind, berücksichtigt?</i>	X	
Erfüllung von Informationspflichten des Arbeitgebers <i>Gibt es einen Informationsprozess für die Erfüllung von Informationspflichten des Arbeitgebers im Rahmen der Wahrung der Interessen des Mitarbeiters im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis und betrieblicher Altersversorgungslösungen im Zusammenhang mit der Senkung eines Rechnungszinses des Versorgungsträgers?</i>	X	
Betriebliche Altersversorgungslösung verschiedene Finanzierungsarten <i>Sieht Ihre betriebliche Altersversorgungslösung verschiedene Finanzierungsarten vor?</i>	-	
Möglichkeit der Entgeltumwandlung <i>Bieten Sie bei Ihrer betrieblichen Altersversorgungslösung die Möglichkeit der Entgeltumwandlung an?</i>	X	
Betriebliche Altersversorgungslösung Todesfallleistungen an Hinterbliebene <i>Sieht Ihre betriebliche Altersversorgungslösung Todesfallleistungen an Hinterbliebene vor?</i>	X	
Anspruch der richtigen, eindeutigen und vollständigen Informationsgabe <i>Sofern Ihr Unternehmen über die betriebliche Altersversorgung informiert, gibt es hierzu einen Arbeitsprozess, um dem Anspruch der richtigen, eindeutigen und vollständigen Informationsgabe gerecht zu werden?</i>	X	
Betriebliche Altersversorgung über einen externen Dritten <i>Sofern Ihre betriebliche Altersversorgung über einen externen Dritten, also mittelbar durchgeführt wird, wurde geprüft, ob dieser die zugesagten Leistungen erfüllen kann und ggfls. eine Eventualverbindlichkeit im Anhang zur Bilanz berücksichtigt?</i>	X	