

## Cybergefahren begegnen

Unser neuer Newsletter entführt Sie diesmal direkt in die Welt des Cyber Crime. Wie fühlt es sich an, **Opfer einer Cyberattacke** zu werden? Das können Sie mit Hilfe eines **Online-Spiels** testen. Wenn Sie lieber im realen Leben bleiben wollen, dann lassen Sie sich von uns doch kurz und knapp zum Thema Cyberrisiko informieren. Zweites Thema unseres Newsletters ist der **Arbeitgeberzuschuss bei der Entgeltumwandlung**, der spätestens ab dem 01.01.2022 für Sie obligatorisch werden kann.

## Cyber-Risiken



Cybercrime ist längst fester Bestandteil unserer Gesellschaft geworden. Dass wissen die meisten Unternehmen. So gaben bei der Studie „Cyberrisiken im Mittelstand 2020“ des Gesamtverbandes der deutschen Versicherungswirtschaft 70 Prozent der befragten Unternehmer an, dass sie das Risiko von Cyberkriminalität für Mittelständler durchaus als „hoch“ einstufen. Interessant dabei: lediglich 28 Prozent sehen ein Risiko für das eigene Unternehmen. Fakt ist aber: schon seit längerem sind auch kleine und mittelständische Firmen beliebte Ziele für Angriffe, da Datenmaterial hier im Regelfall schlechter geschützt ist.

**Auch in unserem Kundenkreis ist es bereits zu Cyber-Attacken gekommen.** Durchschnittlich verursacht ein erfolgreicher Hacker-Angriff auf ein kleines oder mittelständisches Unternehmen einen wirtschaftlichen Schaden von 70.000 €, bei unseren Kunden belief sich der **Schaden auf einen sechsstelligen Betrag.** Genauso wie die Angriffe auf Unternehmen zunehmen, vervielfachen sich auch die Spielarten der Cyberkriminalität – von der einfachen Mailbombe über Datenmissbrauch und -sabotage bis hin zur digitalen Erpressung. Damit Sie sich in die Situation hineinversetzen können, wie es sich anfühlt, Opfer einer Cyberattacke zu werden, hat die Hiscox ein [Online-Spiel](#) entwickelt. Probieren Sie das gerne mal aus!

Fakt ist: Grundsätzlich kann jeder Betrieb geschädigt und auch schadenersatzpflichtig gemacht werden. Die Rechtsprechung vertritt hierbei nämlich einen klaren Standpunkt: Wer z. B. durch unzureichende Sicherung seines Datenbestandes eine Schädigung eines Dritten begünstigt, ist Mitschuldiger. Und hundertprozentige Sicherheit gibt es selbst mit einem hochprofessionellem Sicherheitskonzept nicht. Denn auch die Hacker entwickeln ihre Schadsoftware fortlaufend weiter. Da kann es durchaus sinnvoll sein, das **Restrisiko mit einer Cyberversicherung** zu begrenzen. Diese kann eine wirksame Firewall sicherlich nicht ersetzen. Aber sie kann helfen, die Folgen einer Attacke abzumildern.

Eine Cyber-Versicherung eignet sich für alle Gewerbetreibende, Freiberufler und Betriebsinhaber, die Daten nicht nur in Papierform verwalten. Versichert sind – je nach Umfang des Vertrages – die gerechtfertigten Haftpflichtansprüche, die aus dem Missbrauch der Daten entstanden, die in Ihrem Betrieb gespeichert waren. Neben diesen **Drittschäden** sind aber auch **Eigenschäden** sowie **Serviceleistungen** Teil des Versicherungsschutzes.

Eine Cyberdeckung übernimmt je nach Versicherer, Tarif und vereinbartem Umfang in der Regel:

- Rechtsberatung
- Informationskosten
- Kosten für IT-Forensik

- Kreditüberwachungsdienstleistungen
- Kosten für Krisenmanagement
- Kosten für PR-Beratung
- Betriebsunterbrechungsschäden
- Vertragsstrafen (PCI)
- Lösegeldzahlungen
- Wiederherstellungskosten
- Sicherheitsverbesserungen

Da sich die Tarife am Markt sehr unterscheiden, beraten wir Sie gerne.  
Denn jede Cyberversicherung muss zur individuellen Risikosituation Ihres Unternehmens passen.

## Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung



Im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) können Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch die Möglichkeit der Entgeltumwandlung Belastungen durch Steuern und Lohnnebenkosten senken. Seit Jahren unterstützen viele Unternehmen eine Entgeltumwandlung zugunsten einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder eines Pensionsfonds.

Soweit Unternehmen dabei Sozialversicherungsbeiträge sparen, müssen sie spätestens ab 2022 zusätzlich bis zu 15 Prozent des umgewandelten Entgelts als Zuschuss an den Träger weiterleiten – so fordert es das Betriebsrentenstärkungsgesetz. Schon seit 2002 haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung über Direktversicherung, Pensionsfonds oder Pensionskasse. Neu hinzugekommen sind mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) nun die obligatorischen Arbeitgeber-Zuschüsse. Diese gelten für neue Entgeltumwandlungen schon seit dem 1.1.2019. Für bestehende Entgeltumwandlungen werden die Arbeitgeberzuschüsse nun zum 01.01.2022 verpflichtend.

Zunächst hört sich die Umsetzung dieses Pflichtzuschusses einfach an:

**Der Arbeitgeber muss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Zuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten – wenn er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.** Zu den Sozialversicherungsbeiträgen zählen dabei die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenbeiträge des Arbeitgebers.

Um genau herauszufinden, wie viel er tatsächlich an Sozialversicherungsbeiträgen einspart und damit als Pflichtzuschuss leisten muss, müsste ein Arbeitgeber demnach eine spitze Abrechnung auf den Cent genau durchführen. Alternativ kann er aber auch einen pauschalen Zuschuss in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Beitrages leisten. Was ist nun der richtige Weg? Generell lässt sich festhalten, dass sich für kleinere und mittelständische Unternehmen mit Mitarbeitern, deren Gehälter sich fast ausschließlich im Rahmen der Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) bewegen, die **pauschale Abrechnungsvariante** eher anbietet. Eine **spitze Berechnung** senkt zwar eventuell Kosten, müsste aber Monat für Monat neu durchgeführt werden. Denn die Gehälter mancher Mitarbeiter schwanken, sei es durch Sonderzahlungen oder Provisionen. Auch versicherungstechnisch müssten die Beiträge gegebenenfalls monatlich angepasst werden. Dadurch entsteht ein sehr hoher Verwaltungs- und Arbeitsaufwand. Generell macht hier eine individuelle Beratung durch einen bAV-Spezialisten Sinn, da auch Mischformen wie Stufenmodelle möglich sind.

**Bestehende Versorgungszusagen**, die einen Arbeitgeberzuschuss zur bAV bereits vorsehen, erfüllen die Neuverpflichtung zum Zuschuss nach dem BRSG auch nicht automatisch. Dadurch entsteht ebenfalls Prüf- und Beratungsbedarf. Bereits seit Beginn der vereinbarten

Entgeltumwandlungen gewährte Zuschüsse, die als vertraglich unverfallbar gelten und bei denen die Motivation der Weitergabe ersparter Sozialversicherungsbeiträge möglichst in der Versorgungsordnung geregelt ist, lassen sich grundsätzlich anrechnen. Entscheidend ist jedoch immer der Einzelfall.

Sie merken schon: es macht Sinn, das Thema zeitnah anzugehen. Denn vor dem 1.1.2022 muss einiges an Vorarbeit geleistet werden. Wenn Sie Unterstützung benötigen, wenden Sie sich gerne an unseren bAV-Spezialisten Rainer Tinkloh ([Iv@evk-oberense.de](mailto:Iv@evk-oberense.de) ; 02938/9780-21).