

dhmp Personalmanagement und Beratung
Betriebsrentenstärkungsgesetz

-
1. Begrüßung
 2. Die wichtigsten Fragen und Antworten zum Betriebsrentenstärkungsgesetz
 - aus dem Bereich Arbeitsrecht
 - aus dem Bereich Lohn & Gehalt
 - aus dem Bereich der Umsetzung
 3. Fragerunde
 4. Verabschiedung



GANZHEITLICHE BERATUNG – AUCH IM PERSONALBEREICH

Als Steuerberatungs- und Wirtschaftsprüfungskanzlei möchte dhmp bestehenden Mandanten gerne möglichst ganzheitlich beraten und somit auch Lösungen in anderen Bereichen anbieten, die ebenso essentiell für den Unternehmenserfolg sind. Neben der Datenschutz plus GmbH wurde daher mit der dhmp Personalmanagement und Beratung GmbH eine weitere 100%ige Tochterfirma gegründet.

Die dhmp Personalmanagement und Beratung bietet in Zusammenarbeit mit ausgewählten Kooperationspartnern vielfältige Dienstleistungen im Bereich der Personalarbeit an, die den gesamten Employee Life Cycle abdecken.



DIE 3 SPARTEN DER DHMP PERSONALMANAGEMENT UND BERATUNG

Personalberatung

- Executive Search, Personalauswahl & Onboarding
- Potentialanalyse
- Grundsatzthemen & Prozesse
- Unterstützung bei administrativen Tätigkeiten
- Einführung Personalmanagementsoftware
- Coaching
- Trainings, Moderation & Workshops
- Weitere Dienstleistungen & Beratung

Lohn-/ Gehaltsabrechnung

- Datenpflege & Vorbereitung der Abrechnung
- Durchführung der Lohn-/ Gehaltsabrechnungen
- Bereitstellung der Lohnauswertungen & Buchungsdaten
- Erstellung verschiedener Bescheinigungen
- Kommunikation mit Behörden und Institutionen
- Weitere Dienstleistungen & Beratung

Arbeitsrecht

- Prüfung & Gestaltung von Arbeitsverträgen
- Direktionsrecht, Versetzungen, Pflichtverletzungen & Sanktionen
- Anspruch auf Teilzeit, Elternzeit & Mutterschutzrecht
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Entwurf von Kündigungsschreiben / Aufhebungsverträgen
- Prüfung von Arbeitszeugnissen
- Weitere Dienstleistungen & Beratung

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Aspekte aus dem Bereich Arbeitsrecht





Betriebliche Altersvorsorge – Änderungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz

Antje Reinicke

- Fachanwältin für Arbeitsrecht -

SchindhelmPfisterer und Kollegen Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Webinar am 15.07.2021

- Begriff der betrieblichen Altersvorsorge:
 - Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung
 - die aus Anlass des Arbeitsverhältnisses
 - dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zugesagt werden.

- Überblick zur betrieblichen Altersvorsorge:
 - **arbeitnehmerfinanzierte bAV**
 - Arbeitnehmer hat gem. § 1a Abs. 1 BetrAVG einen Anspruch auf Entgeltumwandlung; begrenzt auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Rentenversicherung
 - **arbeitgeberfinanzierte bAV**
 - grundsätzlich freiwillige Leistung des Arbeitgebers
 - Anspruch des AN auf bAV kann sich aber ergeben aus:
 - Arbeitsvertrag, betrieblicher Übung, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag (bes. im öffentlichen Dienst)
 - **Gemischte bAV**

- Beachtung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates bei arbeitgeberfinanzierter bAV
 - gem. § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG
(Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen)
und
 - gem. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG
(betriebliche Lohngestaltung)
 - AG entscheidet über den Umfang der bAV, die Versorgungsform sowie den anspruchsberechtigten Arbeitnehmerkreis (aber: Gleichbehandlungsgrundsatz); alle übrigen Entscheidungen, insb. die Aufstellung und jede Änderung des Leistungsplanes sind mitbestimmungspflichtig.
- Beachte insbes.: § 77 Abs. 4 S. 2 BetrVG – AN kann auf Rechte aus einer Betriebsvereinbarung nicht verzichten.

- Informationspflicht des AG gegenüber AN

Ergibt sich aus § 4a BetrAVG; danach hat der AG auf Verlangen des AN ihm mitzuteilen:

- ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erworben wird,
- wie hoch der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung aus der bisher erworbenen Anwartschaft ist und bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze voraussichtlich sein wird,
- wie sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt und
- wie sich die Anwartschaft nach einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses entwickeln wird.

Auskunftspflicht jedoch nur im gesetzlich festgelegten Umfang.

- Keine besondere Aufklärungspflicht des AG bei Entgeltumwandlung (BAG 18.2.2020, Az. 3 AZR 206/18)

Betriebsrentenstärkungsgesetz 2018: Stärkung der bAV

- seit dem 1. Januar 2018 in Kraft
- Die Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge ist vornehmlich in den Verantwortungsbereich der Tarifvertragsparteien abgegeben worden (sog. Sozialpartnermodell).
- Schwerpunkte des Pakets liegen daneben in der Verbesserung von steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen in Form der Erhöhung der abzugsfähigen Spielräume und der Anordnung von Arbeitgeberzuschüssen; z.B. Änderungen für Geringverdiener bei der bAV.

Überblick über wesentliche Regelungen

1. Das Sozialpartnermodell: Einführung der reinen Beitragszusage im sog. Sozialpartnermodell. Die reine Beitragszusage erhält einen eigenen Abschnitt im Betriebsrentengesetz (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a und §§21–25 BetrAVG).
2. Rechtsrahmen für ein tarifvertragliches Opting-Out (§ 19 BetrAVG).
3. **Die sog. Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis bei Entgeltumwandlung für Neuzusagen ab 1.1.2019 und alle Altzusagen ab 1.1.2022 (§ 1a Abs. 1a BetrAVG).**
4. Steuerrechtliche Neuordnung der Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG/ § 40b EStG aF.
5. Steuerrechtliche Einführung eines Förderbeitrags für Niedrigverdiener (§ 100 EStG).
6. Änderungen bei der Riesterförderung.
7. Der Freibetrag in der Grundsicherung – nicht nur für Betriebsrenten, sondern für jede freiwillige, zusätzliche Altersvorsorge (§ 82 SGB XII).

Neu durch BRSG und Auswirkung für **Altzusagen ab** **01.01.2022**

- Zuschuss des AG in Höhe von **15 % der eingezahlten bAV-Beiträge des AN bei Entgeltumwandlung**

§ 1 Abs. 1 a BetrAVG

„Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“

- Aktueller Handlungsbedarf in 2021 (Praxis)

Ab 1.1.2022 ist die Weitergabe der eingesparten SV-Beiträge auch für bestehende Verträge verpflichtend. Wichtig für Unternehmen:

- Anpassungen des Abrechnungssystems
- Umgang mit dem Zuschuss in bestehenden Verträgen
- Information über die Veränderungen weitergeben



Antje Reinicke

Fachanwältin für Arbeitsrecht

SCHINDHELM PFISTERER

RECHTSANWALTSGESELLSCHAFT mbH

Weiherstr. 2-4

75173 Pforzheim

Tel. 07231 9245-40

Fax 07231 9245-22

Feuerseeplatz 14

70176 Stuttgart

Tel. 0711 280429-0

Fax 0711 280429-22

Email: areinicke@rae-sp.de

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Aspekte aus dem Bereich Lohn & Gehalt

FRAGE

- Ab wann muss der AG-Zuschuss für eine Entgeltumwandlung gezahlt werden?

ANTWORT

- Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) ist zum 01.01.2018 in Kraft getreten. Der neue verpflichtende AG-Zuschuss gilt jedoch zwingend erst ab dem 01.01.2019 (für Neuzusagen) mit einer Übergangsregelung für bereits bestehende Vereinbarungen (Altzusagen ab 01.01.2022). Geregelt sind diese Fristen in § 26 a BetrAVG n.F. Dabei kommt es nicht darauf an, wann der Versicherungsvertrag geschlossen wurde. Maßgeblich ist das Datum, an dem die individuelle Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen wurde:
- Entgeltumwandlungsvereinbarungen bis zum 31.12.2018 oder früher → Zuschusspflicht ab 01.01.2022
- Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab dem 01.01.2019 → Zuschusspflicht ab 01.01.2019

ASPEKTE AUS DEM BEREICH LOHN & GEHALT

ANMERKUNG

- Bei Personal-Neueinstellungen ist auf mitgebrachte bAV-Verträge der gesetzliche Zuschuss bereits ab dem 01.01.2019 zu zahlen, da in diesem Fall zwangsläufig eine neue Entgeltumwandlungsvereinbarung aufgenommen wird (das bedeutet eine Ungleichbehandlung gegenüber dem etablierten Personal mit vorhandenen bAV-Verträgen, da diese erst ab 01.01.2022 einen Zuschuss erhalten...!).
- Das Gleiche gilt auch bei Wiederinkraftsetzungen von beitragsfreien Altverträgen im laufenden Arbeitsverhältnis ab 01.01.2019, da auch hier eine neue EU-Vereinbarung erforderlich ist.

FRAGE

- Was bedeutet „soweit SV-Beiträge“ gespart werden?

ANTWORT

- Der AG muss den Zuschuss von bis zu 15 % nur zahlen, soweit auch SV-Beiträge gespart werden. Das bedeutet, wenn die tatsächliche Ersparnis geringer ausfällt, weil der AN zum Beispiel mit seinem Verdienst zwischen der KV- und der RV-Beitragsbemessungsgrenze (BBG) liegt, braucht er auch nur einen entsprechend geringeren AG-Zuschuss zahlen. Wenn der AN mit seinem Verdienst über der KV-BBG liegt, spart der AG „nur“ die Beitragsanteile zur Renten- und Arbeitslosenversicherung, also 10,8 %.
- Der Zuschuss ist dem Grunde nach dann auch begrenzt auf 10,8 %. Beispiele:
 - Der AN verdient 2.500 € monatlich und wandelt 100 € im Monat um. Der AG muss einen Zuschuss i. H. v. 15 € zahlen ($100 \text{ €} \times 15 \%$).
 - Der AN verdient >5.000 € und wandelt 100 € im Monat um. Der AG-Zuschuss beträgt 10,80 € ($100 \text{ €} \times 10,8 \%$).
 - Der AN verdient über 7.100 € und wandelt 100 € im Monat um. Der AG muss keinen Zuschuss zahlen ($100 \text{ €} \times 0 \%$).

ASPEKTE AUS DEM BEREICH LOHN & GEHALT - AUSZAHLUNG

FRAGE

- Was ist, wenn ein AN bereits den sv-freien Höchstbetrag (in 2021 = 284€mtl.) umwandelt und der AG nun zusätzlich einen Zuschuss von bis zu 15% zahlen muss? Ist dieser dann sv-pflichtig?

ANTWORT

- Ja, der AG-Zuschuss ist wie ein Beitrag zu behandeln. Wird die sv-freie Höchstgrenze überschritten, dann ist der übersteigende Betrag sv-pflichtig. Für diesen Beitrag kommt es zu einer Doppelverbeitragung.
- Beispiel:
 - Der AN wandelt in 2021 den Höchstbeitrag um: 284 € monatlich → sv-frei
 - Der Arbeitsgeberzuschuss würde 15 % betragen also: 42,60 € monatlich → sv-pflichtig
- Wollen AG und AN diese Situation vermeiden, bietet sich folgende Berechnung in der Praxis an:
 - $284 \text{ €} \cdot 115 \% = 246,96 \text{ €}$ → maximale Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers
 - $246,96 \text{ €} \cdot 15 \% = 37,04 \text{ €}$ → AG-Zuschuss
 - $246,96 \text{ €} + 37,04 \text{ €} = 284 \text{ €}$ → sv-freier Höchstbetrag

ASPEKTE AUS DEM BEREICH LOHN & GEHALT - AUSZAHLUNG

FRAGE

- Ist der neue AG-Zuschuss in denselben Vertrag einzuzahlen wie der bisherige Entgeltumwandlungsbetrag?

ANTWORT

- Nein, das Gesetz regelt das so nicht. Es ist ebenfalls nicht festgelegt, dass für einen eventuell erforderlichen Neuvertrag das gleiche Produkt zu verwenden ist, wie im Altvertrag.

ASPEKTE AUS DEM BEREICH LOHN & GEHALT - AUSZAHLUNG

FRAGE

- Kann der neue AG-Zuschuss für eine bereits vorhandene Entgeltumwandlung in den bereits bestehenden Versicherungsvertrag zusätzlich eingezahlt werden?

ANTWORT

- Es kommt darauf, in welcher Produktgeneration der Entgeltumwandlungsvertrag beim Versicherer abgeschlossen wurde. Ältere Versicherungsverträge haben i.d.R. einen Garantiezins und können daher in der Praxis meist nicht erhöht werden.
- Hier bieten sich 2 Möglichkeiten an:
 - Zuschuss in einen neuen Vertrag anlegen (Achtung: Es gelten oftmals Mindestbeiträge, meist 25 €/Monat)
 - Beibehaltung des bisherigen Beitrages durch Reduzierung der Entgeltumwandlung um den neuen Zuschuss
- Formel:
 - Alter Beitrag : 115 % = Neue Entgeltumwandlung
 - Neue Entgeltumwandlung x 15 % = Neuer Zuschuss
 - Neue Entgeltumwandlung + Neuer Zuschuss = Alter Beitrag

ASPEKTE AUS DEM BEREICH LOHN & GEHALT - AUSZAHLUNG

FRAGE

- Wann ist der AG-Zuschuss zu zahlen? (monatlich/jährlich)?

ANTWORT

- Der AG-Zuschuss ist so zu zahlen, wie auch der Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung gezahlt wird.
- Bei monatlicher Beitragszahlung ist auch der AG-Zuschuss monatlich zu zahlen.
- Bei jährlicher Umwandlung aus einer Sonderzahlung ist auch der AG-Zuschuss einmalig zu zahlen.

FRAGE

- Kann eine bereits bestehende freiwillige AG-Zulage auf die gesetzlich zu zahlende Zulage angerechnet werden?

ANTWORT

- Die Frage der Anrechnung hängt entscheidend von der Dokumentation des Zwecks der bisher schon gezahlten Zuschüsse ab. Der AG muss im Zweifelsfall nachweisen, dass die bereits gezahlten AG-Zuschüsse als Weitergabe der eingesparten SV-Beiträge anzusehen sind.
- Nach herrschender Meinung kann eine solche Dokumentation noch bis zum Beginn der gesetzlichen Verpflichtung (d.h. bis 31.12.2021) nachgeholt werden. Grundsatz: Eine Anrechnung eines bisher schon gezahlten Zuschusses ist umso wahrscheinlicher, je mehr die vereinbarte Regelung der gesetzlichen Regelung entspricht:
 - Direkte Abhängigkeit zwischen AG-Zuschuss und Entgeltumwandlung
 - Mind. Zuschuss in Höhe von 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages
 - Voraussetzung für die Zahlung: SV-Ersparnis – „wenn und soweit“
 - Vertragliche Unverfallbarkeit ab Beginn
 - Vereinbarung einer Anrechnungsregelung, zum Beispiel: Die AG-Zulage wird auf einen zukünftig gesetzlich verpflichtend zu zahlenden AG-Zuschuss in Höhe von bis zu 15% des Umwandlungsbetrages angerechnet und ist nicht befristet. Dies gilt auch für einen vereinbarten Festbetragszuschuss.

ANMERKUNG

- Die Frage der Anrechnung bereits bestehender freiwilliger Zuschussregelungen kann heute nicht rechtssicher beantwortet werden und wird zukünftig im Wege der Rechtsprechung beantwortet werden müssen.
- Unter Berücksichtigung der Frage „Was wollte der Gesetzgeber“ kann man jedoch einige Indizien festhalten, die dafür sprechen, dass eine bestehende freiwillige Regelung wahrscheinlich angerechnet werden würde. Eine Garantie können wir jedoch nicht geben.
- Alle anderen möglichen Varianten zur Vereinbarung eines Arbeitgeberzuschusses, dazu gehören insbesondere auch Festbetragsregelungen, sind unserer Ansicht nach zumindest sehr kritisch zu betrachten.

ASPEKTE AUS DEM BEREICH LOHN & GEHALT - AUSZAHLUNG

FRAGE

- Ein AG zahlt bereits einen Zuschuss in Höhe eines Festbetrages z.B. von 30€ soweit der AN eine Entgeltumwandlung durchführt. In der Vereinbarung zur Entgeltumwandlung wird festgehalten, dass der AG damit die ersparten SV-Beiträge weitergeben möchte. Muss der AG zusätzlich den gesetzlichen Zuschuss in Höhe von bis zu 15% zahlen?

ANTWORT

- Da der AG dokumentiert hat, dass in dem Festbetrag die Weitergabe der SV-Ersparnis zu sehen ist, ist nach heutigem Stand wahrscheinlich, dass die bereits getroffene Regelung auf die gesetzliche Verpflichtung angerechnet werden kann.
- Auch dadurch, dass der Festbetrag mit der Bedingung der Entgeltumwandlung verknüpft ist, könnte die Regelung entsprechend ausgelegt werden.
- Um größtmögliche Rechtssicherheit für den AG zu erreichen, sollte die bestehende Vereinbarung jedoch an die gesetzlichen Vorgaben angepasst werden.

ASPEKTE AUS DEM BEREICH LOHN & GEHALT - AUSZAHLUNG

FRAGE

- Ein AG zahlt jedem AN, der eine Entgeltumwandlung von mindestens 100€ durchführt, einen festen Zuschuss von 50€. Es kommt dabei nicht darauf an, dass der AG SV-Beiträge einspart. Für den Zuschuss gilt, wie auch schon für die Entgeltumwandlung die gesetzliche Unverfallbarkeit.

ANTWORT

- Bei dieser Regelung ist davon auszugehen, dass der AG ab 01.01.2022 zusätzlich einen AG-Zuschuss in Höhe von bis zu 15 % zahlen muss.
- In dem bisher gezahlten Festbetrag würde wahrscheinlich eine verkappte Arbeitgeberleistung gesehen werden.

ASPEKTE AUS DEM BEREICH LOHN & GEHALT - AUSZAHLUNG

FRAGE

- Ein AG zahlt bereits einen Zuschuss in Höhe von 10% des jeweiligen Entgeltumwandlungsbetrages, wenn der AN eine Entgeltumwandlung vornimmt. In der Entgeltumwandlungsvereinbarung ist dokumentiert, dass der Zuschuss nur gezahlt wird, wenn SV-Beiträge gespart werden.

ANTWORT

- Es ist sehr wahrscheinlich, dass diese Zuschussregelung auf die gesetzliche Verpflichtung angerechnet wird. Damit müsste der AG-Zuschuss ab 2022 „nur“ um 5 % angehoben werden. Es ist jedoch zu empfehlen, bereits in der jetzigen Vereinbarung eine entsprechende Anrechnungsregelung zu verankern.

- Zum Beispiel:

Die AG-Zulage wird auf einen zukünftig gesetzlich verpflichtend zu zahlenden AG-Zuschuss in Höhe von 15% des Umwandlungsbetrages angerechnet und ist nicht. Dies gilt auch für einen vereinbarten Festbetragszuschuss.

ASPEKTE AUS DEM BEREICH LOHN & GEHALT - AUSZAHLUNG

FRAGE

- Können VWL auf den neuen AG-Zuschuss angerechnet werden?

ANTWORT

- Nein. Vermögenswirksame Leistungen erfüllen nicht die Voraussetzungen für einen AG-Zuschuss im Sinne des Betriebsrentenstärkungsgesetzes. Sie werden nicht in Verbindung mit einer Entgeltumwandlung gezahlt und sie stellen auch keine Weitergabe einer SV-Ersparnis, die durch Entgeltumwandlung entsteht, dar.
- Wenn der AN einen Anspruch auf VWL (z.B. Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Gesamtzusage oder Arbeitsvertrag) hat und mit dem AG vereinbart, dass diese in eine wertgleiche Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden, handelt es sich um eine Entgeltumwandlung im Sinne des Betriebsrentengesetzes. Diese kann nicht auf den neuen AG-Zuschuss angerechnet werden. Der AG muss dann auf den insgesamt umgewandelten Betrag (inkl. der VWL-AG-Zulage) zusätzlich bis zu 15 % gesetzlichen Zuschuss zahlen.

ASPEKTE AUS DEM BEREICH LOHN & GEHALT - AUSZAHLUNG

FRAGE

- Gilt der neue Zuschuss auch für nach §40b EStG pauschal versteuerte Verträge?

ANTWORT

- Im Gesetz gibt es keine Differenzierung nach der Art der Versteuerung.
- Die Zuschusspflicht gilt für alle Entgeltumwandlungen. Es ist davon auszugehen, dass der AG auch bei alten § 40b EStG-Verträgen, bei denen eine Umwandlung aus einer Sonderzahlung stattfindet, einen entsprechenden Zuschuss zahlen muss.
- Nur in diesen Fällen entsteht auch eine SV-Ersparnis.

ASPEKTE AUS DEM BEREICH LOHN & GEHALT - AUSZAHLUNG

FRAGE

- Was gilt bei der nach §40b EStG pauschal versteuerten Verträgen, bei den der AG die Pauschalsteuer übernimmt? Muss der AG zusätzlich den gesetzlichen AG-Zuschuss zahlen?

ANTWORT

- Die Übernahme der Pauschalsteuer hat nicht den Charakter eines Arbeitgeberzuschusses. Der AG-Zuschuss wird direkt in den Vorsorgevertrag des Arbeitnehmers eingebracht und erhöht dessen Versorgung.
- Der AG muss den AG-Zuschuss zusätzlich zahlen.

ASPEKTE AUS DEM BEREICH LOHN & GEHALT - AUSZAHLUNG

FRAGE

- Was gilt bei geringfügig Beschäftigten (450€Kräfte), bei denen der AG auch SV-Beiträge einspart? Was gilt bei gesetzlich Versicherten bzw. bei privat versicherten AN?

ANTWORT

- Der AG-Zuschuss wird in § 1 a BetrAVG n. F. geregelt. § 1 a BetrAVG regelt auch den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Damit gelten alle maßgeblichen Voraussetzungen für den Rechtsanspruch auch für den AG-Zuschuss.
- In der Konsequenz gilt damit die Zuschussverpflichtung nur für AN, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. Die Frage, wie der AN krankenversichert ist, ist dabei unerheblich und wirkt sich ggfs. „nur“ auf die Höhe des Zuschusses aus.
- Minijobber, die sich für die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung entschieden haben, haben damit keinen Anspruch auf einen AG-Zuschuss, wenn der AG mit diesem freiwillig eine Entgeltumwandlung vereinbart hat.

ASPEKTE AUS DEM BEREICH LOHN & GEHALT - AUSZAHLUNG

FRAGE

- Was gilt in entgeltlosen Zeiten wie Elternzeit oder Krankheit ohne Lohnfortzahlung?

ANTWORT

- Wenn die Entgeltumwandlung zum Beispiel in einer entgeltlosen Beschäftigungszeit unterbrochen wird, entfällt auch die Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses. Wenn die Entgeltumwandlung wieder aufgenommen wird, muss der AG ab diesem Zeitpunkt auch wieder den AG-Zuschuss zahlen.
- Wenn der AN in der entgeltlosen Beschäftigungszeit die betriebliche Altersversorgung mit eigenen privaten Beiträgen fortführt, handelt es sich nicht um Entgeltumwandlung.
- Der AG ist nicht verpflichtet, einen AG-Zuschuss zu zahlen.

ASPEKTE AUS DEM BEREICH LOHN & GEHALT - VEREINBARUNGEN

FRAGE

- Was gilt, wenn bisher gar keine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung getroffen wurde?

ANTWORT

- Im Rahmen der Entgeltumwandlung vereinbart der AN mit dem AG, dass ein Teil seines Entgelts nicht ausbezahlt, sondern als Beitrag in eine Direktversicherung oder in die Pensionskassenversorgung eingezahlt wird.
- Allein der Abschluss des Versicherungsvertrages ist jedoch nicht ausreichend, um die Entgeltumwandlung rechtssicher durchzuführen. Der Versicherungsvertrag regelt vor allem die Rechtsbeziehungen zwischen dem AG und dem Versicherer; nur das Bezugsrecht steht dem AN und ggf. seinen Hinterbliebenen zu.
- Arbeitsrechtliche Regelungen, die die Beziehung zwischen AG und AN betreffen, sind im Versicherungsschein nicht geregelt. Diese sind im Rahmen einer Arbeitsrechtlichen Vereinbarung (i.d.R. „Vereinbarung zur Entgeltumwandlung“) zu treffen, die dann Bestandteil des Arbeitsvertrages wird.
- Beide Verträge (Versicherungsvertrag und Arbeitsrechtliche Vereinbarung) gemeinsam bilden dann die arbeitsrechtliche Grundlage für die Durchführung der Entgeltumwandlung.

ASPEKTE AUS DEM BEREICH LOHN & GEHALT - VEREINBARUNGEN

FRAGE

- Wie kann man den AG-Zuschuss vereinbaren?

ANTWORT

- Arbeitsrechtliche Regelungen, die die Beziehung zwischen AG und AN betreffen, sind im Rahmen einer Arbeitsrechtlichen Vereinbarung zu treffen, die dann Bestandteil des Arbeitsvertrages wird.
- Beide Verträge (Versicherungsvertrag und Arbeitsrechtliche Vereinbarung) gemeinsam bilden dann die arbeitsrechtliche Grundlage für die Durchführung der Entgeltumwandlung.

ASPEKTE AUS DEM BEREICH LOHN & GEHALT - VEREINBARUNGEN

FRAGE

- Kann ein AG eine in einer Vereinbarung zur Entgeltumwandlung bereits bestehende Zuschussregelung ohne Zustimmung des AN ändern?

ANTWORT

- Änderungen der bestehenden Vereinbarungen können grundsätzlich nur einvernehmlich mit dem AN vereinbart werden. Insbesondere wenn sich die bestehenden Regelungen verschlechtern, ist eine Zustimmung des Arbeitnehmers zwingend erforderlich. Im Zweifelsfall ist zu prüfen, wie die zugrunde liegenden Vereinbarungen konkret ausgestaltet sind.
- Bei einer verbesserten Regelung ist die Zustimmung des Arbeitnehmers entbehrlich, da hier davon ausgegangen werden kann, dass der AN zustimmen würde.

FRAGE

- Ein AG bietet in seinem Unternehmen die betriebliche Altersversorgung über unterschiedliche Durchführungswege an. Für die „normalen“ Mitarbeiter lässt er die Entgeltumwandlung über die Direktversicherung zu. Für Führungskräfte ist die Entgeltumwandlung über Unterstützungskassen möglich. Verstößt es gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn nur die „normalen“ AN einen AG-Zuschuss erhalten?

ANTWORT

- Nein. Den verpflichtenden AG-Zuschuss gibt es nur in den versicherungsförmigen Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.
- Die unterschiedliche Behandlung der AN beruht ausschließlich auf dem gewählten Durchführungsweg und hat damit sachliche Gründe.

ASPEKTE AUS DEM BEREICH LOHN & GEHALT - DURCHFÜHRUNGSWEGE

FRAGE

- Kann der AG seine Zuschuss-Pflicht umgehen, indem er eine Entgeltumwandlung nur in Durchführungswegen der Pensionszusage oder Unterstützungskasse zulässt?

ANTWORT

- Nein, der AN kann im Rahmen seines Rechtsanspruchs gemäß § 1a Absatz 1 BetrAVG immer den Abschluss einer Direktversicherung verlangen.

FRAGE

- Viele Tarifverträge sehen bereits eine Zuschussregelung vor. Findet auch hier eine Anrechnung statt oder müssen die Tarifverträge zwingend angepasst werden?

ANTWORT

- Der AG-Zuschuss nach § 1a BetrAVG n.F. ist tarifdispositiv (§ 10 Absatz1 BetrAVG n.F.). Das heißt, in Tarifverträgen kann davon auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. In der Gesetzesbegründung steht ausdrücklich, dass vor dem Gesetz getroffene Regelungen, die ungünstiger sind, ihre Gültigkeit behalten. Insofern besteht innerhalb von Tarifverträgen kein Zwang, bestehende Regelungen anzupassen und eine Anrechnungsproblematik stellt sich nicht. Es ist aber davon auszugehen, dass die Tarifpartner die lange Übergangsfrist nutzen werden, um ihre Vereinbarungen entsprechend anzupassen. Wenn in der Vergangenheit keine tariflichen Vereinbarungen zu einer Zuschussregelung getroffen worden sind, gilt der Gesetzestext – also ein AG-Zuschuss in Höhe von bis zu 15 %.

FRAGE

- Muss ein AG, der nicht tarifgebunden ist, jedoch an einen einschlägigen Tarifvertrag anlehnt, den neuen verpflichtenden AG-Zuschuss bezahlen?

ANTWORT

- Gemäß § 19 Abs. 2 BetrAVG gelten auch hier die Bestimmungen des einschlägigen Tarifvertrages, dem man sich unterworfen hat. Das bedeutet, dass auch hier zu Ungunsten des Mitarbeiters abgewichen werden kann.
- Der neue AG-Zuschuss ist nur dann zu zahlen, soweit der Tarifvertrag dies vorsieht.

ASPEKTE AUS DEM BEREICH LOHN & GEHALT - BETRIEBSVEREINBARUNG

FRAGE

- Welcher Zeitpunkt ist bei einer Betriebsvereinbarung maßgebend?

ANTWORT

- Entscheidend ist immer das Datum der individuellen Vereinbarung zur Entgeltumwandlung.
- Wenn zum Beispiel eine Betriebsvereinbarung eine Entgeltumwandlung bereits seit 2012 ermöglicht, der AN aber erst in 2019 eine Entgeltumwandlung durchführt, ist der Zuschuss bereits 2019 zu zahlen. Hätte der AN bereits im Jahr 2018 eine Entgeltumwandlung durchgeführt, so wäre der Zuschuss erst ab 2022 zu zahlen. Diese Frage wird unter Experten allerdings unterschiedlich gesehen. **Es bleibt abzuwarten, wie sich die Rechtsprechung entwickelt.**

ASPEKTE AUS DEM BEREICH LOHN & GEHALT - KONSEQUENZEN

FRAGE

- Was ist die Folge, wenn der AG den AG-Zuschuss trotz gesetzlicher Verpflichtung nicht zahlt?

ANTWORT

- Dann bleibt dem AN leider nur die Möglichkeit, den AG darauf zu verklagen.
- Die Verjährungsfrist beträgt 3 Jahre (§ 195 BGB).

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Aspekte aus dem Bereich der Umsetzung

ASPEKTE AUS DEM BEREICH DER UMSETZUNG

Anbieter

Die Entscheidung ob und mit welchem Versicherungspartner zur Durchführung der bAV kooperiert wird, liegt beim Arbeitgeber.

Durchführungsweg

Der Arbeitgeber entscheidet in welcher Form (Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung) die bAV angeboten wird.

Vorsorgetarife

Sofern eine Kooperation mit einem Versicherungspartner eingegangen wird, besteht die Möglichkeit mitzuentcheiden welche Vorsorgetarife angeboten werden sollen.

Zuschusshöhe

Der Arbeitgeber entscheidet ob pauschal 15% Zuschuss gezahlt wird oder ob nur die Ersparnis weitergegeben wird bis zu 15%, die tatsächlich gemacht wird. Mitsprachemöglichkeiten bestehen auch bei der Frage auf welcher Basis der Zuschuss berechnet wird.

Kommunikation

Bei der Kommunikation des bAV Angebots sollte darauf geachtet werden, dass dokumentiert wird, dass die Mitarbeiter zu dem Angebot informiert wurden.

ANSPRECHPARTNER DER DHMP PERSONALMANAGEMENT UND BERATUNG



Christina Nobbe

Geschäftsführerin



dhmp Personalmanagement und Beratung GmbH
Zur Gießerei 16
76227 Karlsruhe

Telefon: 0721 98175-315
Telefax: 0721 98175-500
Mobil: 0175 9910508
E-Mail: christina.nobbe@dhmp-personal.de

www.dhmp-personal.de



David Gros

Geschäftsführer



dhmp Personalmanagement und Beratung GmbH
Zur Gießerei 16
76227 Karlsruhe

Telefon: 0721 98175-354
Telefax: 0721 98175-500
Mobil: 0151 54022322
E-Mail: david.gros@dhmp-personal.de

www.dhmp-personal.de