

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Verpflichtung der Arbeitgeber auf 15 % Zuschuss bei Entgeltumwandlung

Stand: Februar 2018

Wie können Arbeitgeber mit dieser neuen Verpflichtung umgehen?

Das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz ist in Kraft und setzt neue Maßstäbe für die Beteiligung von Arbeitgebern an der Betriebsrente der Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter. Erstmals wird der Arbeitgeberzuschuss zur gesetzlichen Pflicht. Ab 2019 für neue bzw. ab 2022 für bereits bestehende Entgeltumwandlungen sind 15 % des Umwandlungsbetrages durch den Arbeitgeber dazu zu zahlen, solange Sozialabgabensparnisse vorliegen. Diese Regelung ist tarifdispositiv, d.h. in Tarifverträgen kann davon abgewichen werden.

Aus Sicht der Förderung der Vorsorgesituation in Deutschland ist das Gesetz in diesem Punkt zu begrüßen, genauso wie die Erhöhung des steuerlichen Dotierungsrahmens.

Was bedeutet dies nun aber für den Arbeitgeber?

Für tarifgebundene Arbeitgeber gelten die Regeln des entsprechenden Tarifvertrages.

Nach dem Rechtsgrundsatz des Tarifvorranges gemäß § 77 Abs. 3 BetrVG können individuelle Betriebsvereinbarungen dies nicht ändern, aber ergänzen.

Jetzt kann die Entgeltumwandlung und die Zuschussregelung aktiv geregelt werden und hat so aus Sicht der betroffenen Mitarbeiter einen personalpolitischen Mehrwert und wird als Leistung des Arbeitgebers akzeptiert.

Alle Unternehmen in Deutschland haben nun die Aufgabe, das neue Gesetz auf die individuellen Verhältnisse zu übertragen und die Zuschussregelung zu konkretisieren.

Dies bietet insgesamt die Chance, das existente Konzept der Entgeltumwandlung im Unternehmen zu überprüfen und ggf. zu vereinheitlichen.

Der Unternehmer sollte im Rahmen einer Versorgungsordnung oder Betriebsvereinbarung die betriebliche Versorgung fit für die Zukunft machen. Dies ist auch für den Arbeitgeber eine Frage von mehr Rechtssicherheit, Haftungsarmut und Verwaltungsvereinfachung.

