

Neuer Trend in der bAV: „Matching“ - Modelle

Was bedeutet „Matching“?

Matching bedeutet, dass sich der Arbeitgeberbetrag anpasst an einen vom Mitarbeiter gezahlten Beitrag zur Betriebsrente. Es handelt sich also um ein klassisches Beteiligungsmodell zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter bei der Einzahlung in eine Betriebsrente. Diese Idee ist grundsätzlich nicht neu, erhält aber durch das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz neuen Auftrieb, da hier erstmals eine 15% Beteiligung des Arbeitgebers per Gesetz fixiert wurde. Dies entspricht de facto einem **„gesetzlich vorgeschriebenen Matching Modell“**. Sobald der Mitarbeiter eine Entgeltumwandlung betreibt, muss der Arbeitgeber 15% im Rahmen des § 1a Abs.1a BetrAVG zusätzlich einzahlen.

Da dies für alle Unternehmen in Deutschland gilt (Ausnahme bei Tarifverträgen), wird sich dieser 15% Zuschuss flächendeckend als Standard setzen.

Daher gilt es für Unternehmen, sich je nach Bedarfslage und Vorliegen von Fachkräftemangel davon abzugrenzen und eigene Matching Modelle zu implementieren.

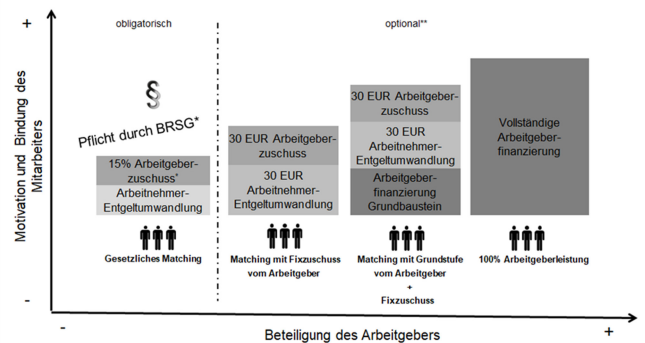
Dabei ist die Umsetzung flexibel und kann an die unternehmensspezifischen Situationen angepasst werden:

- + Matching durch Zahlung eines Fixzuschuss bei Vorliegen einer Entgeltumwandlung
- + Matching durch Zahlung eines Grundbetrages (unabhängig von einer Entgeltumwandlung) plus Zahlung eines Fixzuschuss bei Entgeltumwandlung
- + Bis hin zur reinen Arbeitgeberfinanzierung für besonders exponierte Mitarbeitergruppen

Bei der Gestaltung ist stets der Gleichbehandlungsgrundsatz zu berücksichtigen. Dies bedeutet aber eben nicht, dass alle Mitarbeiter einen gleichen Beteiligungsbetrag erhalten müssen, hier kann nach sachlichen Kriterien wie Tätigkeit, Dienstzugehörigkeit etc. entsprechend gruppiert werden.

Neuer Trend in der bAV - „Matching“ Modelle:

„Matching“ & Arbeitgeberleistung zur Betriebsrente individuell gestalten (Grundmodelle):



** Verpflichtend bei neuen Entgeltumwandlungen ab 01.01.2019, bei bestehenden Entgeltumwandlungen ab dem 01.01.2022, soweit Sozialversicherungsbeiträge gespart werden nach Betriebsrentenstärkungsgesetz („BRSg“). Ausnahme sind Tarifverträge vorgesehen.

Wie lautet die Empfehlung für den Arbeitgeber?

Alle Arbeitgeber sollten sich individuell mit der Umsetzung im Unternehmen beschäftigen. Das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz bietet hierzu den Anlass.

Es gilt der Grundsatz, dass ein neues Modell individuell zum Unternehmen passen muss.

Dabei soll es als personalpolitisches Instrument verstanden werden, das bei der Suche und Bindung von qualifizierten Mitarbeitern optimal unterstützt.

Stand 2019

