

Betriebsrentenstärkungsgesetz – Ausrichtung auf 2022

Rechtsanwalt Michael R. A. Lange

31.10.2019

GLIEDERUNG

- I. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung
 1. Worüber sprechen wir?
 2. Was ist zu beachten?
- II. Informationspflichten des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer
 1. Welche Informationspflichten gibt es?
 2. Ist der Arbeitgeber allein verpflichtet oder gibt es noch andere, die Informationspflichten gegenüber dem Arbeitnehmer haben?
 3. Was sind die Folgen einer Falschinformation des AN?
 4. Welche Informationspflichten gibt es im Einzelnen?

I. ARBEITGEBERZUSCHUSS ZUR ENTGELTUMWANDLUNG

1. Worüber sprechen wir? – gesetzliche Regelungen

- III „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.“
(§ 1a Abs. 1a BetrAVG¹)

¹ Betriebsrentengesetz

I. ARBEITGEBERZUSCHUSS ZUR ENTGELTUMWANDLUNG

1. Worüber sprechen wir? – gesetzliche Regelungen

- III „§ 1a Absatz 1a gilt für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, erst ab dem 1. Januar 2022.“ (§ 26a BetrAVG)

Das heißt:

- III Alle AN¹, deren Entgeltumwandlungsvereinbarung ab dem 01.01.2019 geschlossen wurde, müssen ab diesem Zeitpunkt den Arbeitgeberzuschuss erhalten.
- III Alle AN, deren Entgeltumwandlungsvereinbarung vor dem 01.01.2019 geschlossen wurde, müssen ab dem 01.01.2022 den Arbeitgeberzuschuss erhalten.

¹ Arbeitnehmer

I. ARBEITGEBERZUSCHUSS ZUR ENTGELTUMWANDLUNG

2. Was ist zu beachten?

III Fall 1:

Der AN betreibt Entgeltumwandlung zugunsten eines Direktversicherungsvertrags. Der AG gewährt bereits einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung (mindestens) in Höhe von 15 % des umgewandelten Betrags im Durchführungsweg Unterstützungskasse zur Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis.

¹ Arbeitgeber

I. ARBEITGEBERZUSCHUSS ZUR ENTGELTUMWANDLUNG

2. Was ist zu beachten?

III Fall 1:

Zur Erinnerung – der Gesetzestext lautet:

„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.“

(§ 1a Abs. 1a BetrAVG)

I. ARBEITGEBERZUSCHUSS ZUR ENTGELTUMWANDLUNG

2. Was ist zu beachten?

III Fall 1:

Der AN betreibt Entgeltumwandlung zugunsten eines Direktversicherungsvertrags. Der AG gewährt bereits einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung (mindestens) in Höhe von 15 % des umgewandelten Betrags im Durchführungsweg Unterstützungskasse zur Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis.

III Handlungsoptionen: Der AG kann

- III entweder die Unterstützungskassenzusage nicht weiter bedienen („beitragsfrei stellen“) und für den Arbeitgeberzuschuss etwas Neues abschließen, bspw. einen Direktversicherungsvertrag,
- III oder allen AN, die schon eine Unterstützungskassenversorgung haben, zusätzlich einen Arbeitgeberzuschuss in bspw. zugunsten eines Direktversicherungsvertrags gewähren.

I. ARBEITGEBERZUSCHUSS ZUR ENTGELTUMWANDLUNG

2. Was ist zu beachten?

III Fall 2:

Der AN betreibt Entgeltumwandlung zugunsten eines Direktversicherungsvertrags. Der AG gewährt bisher seinen AN keine durch ihn selbst finanzierte bAV¹, weder als Zuschuss noch als „reine Arbeitgeberfinanzierung“, also unabhängig von einer Entgeltumwandlung des AN.

Der AG möchte gerne den Arbeitgeberzuschuss in einen Vertrag bei dem Anbieter² einzahlen, bei dem schon ein Vertrag für die Entgeltumwandlung des AN besteht.

Der Anbieter bietet aber keinen neuen Tarif mehr an.

¹ betriebliche Altersversorgung

² Lebensversicherer für Direktversicherung, Pensionsfonds oder Pensionskasse