

Presseinfo Oktober 2018 - 1

Fristen bei Abschluss betrieblicher Altersvorsorge beachten

Die betriebliche Altersvorsorge soll weiter gestärkt werden. Zu diesem Zweck ist zum 01.01.2018 das sogenannte Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft getreten. Eine wichtige Neuerung für Arbeitnehmer greift jedoch erst, wenn die Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer über eine betriebliche Altersvorsorge im Rahmen der Entgeltumwandlung ab dem 01.01.2019 geschlossen wird. In diesem Fall ist der Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, die betriebliche Altersvorsorge zu bezuschussen. Dies gilt für betriebliche Altersvorsorge im Wege einer Direktversicherung, in eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds. „Für Verträge, die vor dem 01.01.2019 geschlossen werden, kann der Arbeitgeber zwar freiwillig einen Zuschuss leisten, dazu verpflichtet ist er dann jedoch erst ab dem 01.01.2022“, erklärt Uwe Rauhöft, Geschäftsführer beim Bundesverband Lohnsteuerhilfvereine (BVL) in Berlin. Durch den Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung spart der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge, wenn der Verdienst des Arbeitnehmers unter den Beitragsbemessungsgrenzen liegt. Diese Ersparnis muss der Arbeitgeber an den Arbeitnehmer weiterleiten – entweder pauschal in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Entgelts oder in der Höhe, in der er tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge spart. Dieser Zuschuss fließt direkt in die betriebliche Altersvorsorge ein und erhöht die Rentenleistungen in der Auszahlungsphase. „Vielen Arbeitnehmern ist gar nicht bewusst, dass sie einen Rechtsanspruch auf eine betriebliche Altersvorsorge im Wege der Entgeltumwandlung haben und dies beim Arbeitgeber einfordern können“, erklärt Rauhöft. Wenn noch im Jahr 2018 über eine betriebliche Altersvorsorge im Unternehmen gesprochen wird, sollte entweder mit dem Arbeitgeber ein freiwilliger Zuschuss vereinbart oder der Vertrag zur Entgeltumwandlung erst ab dem 01.01.2019 abgeschlossen werden. Ansonsten gehen Arbeitnehmer hinsichtlich des Zuschusses in den Jahren 2019 bis einschließlich 2021 leer aus. Zu beachten ist, dass eine Ausnahme von der Zuschusspflicht für Arbeitsverhältnisse bestehen kann, die der Tarifbindung unterliegen. Sieht der einschlägige Tarifvertrag ausdrücklich keinen Zuschuss oder einen geringeren Zuschuss auf Entgeltumwandlungen vor, ist dies maßgeblich. Wenn der Arbeitgeber bei Abschluss der Vereinbarung vor dem 01.01.2019 keinen Zuschuss leisten will und deshalb einem Abschluss nach dem

31.12.2018 der Vorzug gegeben werden soll, ist es empfehlenswert auch mit dem Versicherungsanbieter zu sprechen und zu prüfen, ob sich bei den Versicherungsbedingungen Änderungen durch den Jahreswechsel ergeben, die sich zu Ungunsten des Versicherten auswirken. Diese Änderungen sind dann in die Gesamtschau bei Abwägen der Vor- und Nachteile mit einzubeziehen.