



Bei vielen Arbeitgebern tickt eine Haftungs-bombe!



Foto: AdobeStock (Gefocret)

Michael Rentmeister, Finanz- und Anlageexperte aus Bonn, gibt im Top Magazin Köln Tipps rund um das Thema Geld.

Qualifizierte Mitarbeiter sind die Zukunft von Unternehmen. Sie gilt es zu gewinnen und zu binden.

Eine betriebliche Altersversorgung ist dabei ein entscheidendes Instrument. Der Gesetzgeber hat dazu das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) auf den Weg gebracht. Das Ziel: Die Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (bAV). Für Unternehmer bietet das BRSg große Chancen, aber auch klare Handlungsaufforderungen und sogar Risiken:

Klarstellung

Das BRSg ist zum 01.01.2018 in Kraft getreten. Die Verpflichtung für Arbeitgeber, für neu abgeschlossene Direktversicherungs-, Pensionskassen- und Pensionsfondsverträge einen Zuschuss aus den ersparten Sozialversicherungsbeiträgen in den Versicherungsvertrag mit einzuzahlen, besteht seit dem 01.01.2019. Lediglich für bereits vor dem 01.01.2019 abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen ist der Arbeitgeberzuschuss erst ab dem 01.01.2022 zu gewähren.

Praxisbericht

Seit 2018 werden Unternehmen über die Neuregelungen des BRSg vielfältig informiert. Neben dem verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss von pauschal 15 Prozent hat das BRSg noch weitere Besonderheiten und Neuregelungen mit sich gebracht. Der Schwerpunkt der Problemstellungen lag und liegt in der konkreten Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses. Die nachfolgenden Ausführungen beschränken sich daher auch auf diesen Bereich des BRSg.

Der Gesetzgeber hat es sich relativ einfach gemacht und in das Betriebsrentengesetz lediglich im Paragraph 1a den Absatz 1a eingefügt. Dort heißt es: „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.“

In der täglichen Praxis tauchten schnell Fragen auf. Zum Beispiel: Was ist, wenn der Mitarbeiter bereits den Höchstbetrag ausgeschöpft hat? Bis zu welchem Beitrag muss der Arbeitgeber die Zuschüsse gewähren (steuerliche Höchstgrenze oder Höchstgrenze der Sozialversicherung)? Wie ist es zu handhaben, wenn der Versicherer den bestehenden Vertrag wegen alten Rechnungszinses nicht aufstocken lässt. Können Zuschüsse des Arbeitgebers, die er bislang schon zur betrieblichen Altersversorgung leistet, auf diesen neuen gesetzlichen Zuschuss angerechnet werden? Was ist zu beachten, wenn es tarifvertragliche

»Eine betriebliche Altersversorgung ist ein entscheidendes Instrument zur Gewinnung und Bindung von qualifizierten Mitarbeitern.«

Regelungen dazu gibt? Welche Fristenregelungen gelten für bereits bestehende Versorgungszusagen?

Spätestens jetzt muss jedem klar sein, dass es einen Dschungel von Regelungen und Interpretationen geben wird, wenn es keine klarstellende umfassende Versorgungsordnung bzw. Betriebsvereinbarung gibt. Denn neben den arbeitsrechtlichen Regelungen (BetrAVG und BRSg) gibt es Änderungen im Einkommensteuerrecht und im Sozialversicherungsrecht. Eine Versorgungsordnung minimiert die Arbeitgeberhaftung deutlich und schafft Klarheit für alle Beteiligten. Nicht zuletzt hilft sie den Personalabteilungen, den administrativen Aufwand zu minimieren.

Standortbestimmung

Wichtig ist es, die bestehenden bAV-Regelungen mit den jeweiligen Versicherern zu prüfen. Ist zum Beispiel die Aufstockung der bestehenden Verträge möglich oder muss die Entgeltumwandlungsvereinbarung neu gestaltet werden? Gibt es im Unternehmen bereits Zuschussregelungen? Für welchen Personenkreis und unter welchen Voraussetzungen gelten diese? Wie ist mit den vermögenswirksamen Leistungen umzugehen? Diese und viele Fragen mehr stellen sich. Sie werden auch in großen Unternehmen meist unter Hinzuziehung von Spezialisten beantwortet.

Häufig herrscht in den Personalabteilungen Unwissenheit auch in Bezug auf mitgebrachte Versicherungsverträge neu eintretender Mitarbeiter. In der Regel gehen die Personalabteilungen davon aus, dass der Versicherungsvertrag vor dem 01.01.2019 abgeschlossen wurde und damit der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss erst ab dem 01.01.2022 zu gewähren ist. Doch entscheidend ist nach dem Gesetzeswortlaut (Übergangsvorschrift Paragraph 26a BetrAVG) das Datum der Entgeltumwandlungsvereinbarung. Mit dem neuen Mitarbeiter wird eine neue Entgeltumwandlungsvereinbarung getroffen, auch wenn der übernommene Versicherungsvertrag bereits seit mehreren Jahren bestand. Damit ist der Zuschuss ab Beginn der neuen Entgeltumwandlung zu gewähren.

FAZIT Wer noch glaubt, dass ihn das BRSg nichts oder noch nichts angeht, der hat sich getäuscht. Es wird höchste Zeit, im Unternehmen klarstellende Regelungen zu treffen um damit das Haftungsrisiko zu verringern. ■



Wenn Sie mehr zu diesem Thema wissen wollen, wenden Sie sich einfach an michael.rentmeister@kmuwerk.de.