

Infoblatt – zu Möglichkeiten der Anrechnung einer freiwilligen Förderung auf die neue Förderverpflichtung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG

Der Gesetzgeber hat mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz erstmals eine Verpflichtung des Arbeitgebers geschaffen, die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers zu unterstützen. Seither gilt, dass Arbeitgeber einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15% des Umwandlungsbetrags zahlen müssen, soweit sie durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen.

Aus der nunmehr eingeführten Zuschussverpflichtung ergibt sich ein massives Problem insbesondere für die Arbeitgeber, die bereits in der Vergangenheit auf freiwilliger Basis die betriebliche Altersversorgung der Arbeitnehmer gefördert haben. Diese haben sich bereits zu einem frühen Zeitpunkt entschlossen und stellen sich nun die Frage:

Ist eine Anrechnung des gesetzlichen Zuschusses auf die bereits geleistete Arbeitgeberförderung möglich?

Für diese Arbeitgeber wäre es wünschenswert gewesen, wenn der Gesetzgeber eine konkrete Anrechnungsregelung in das Gesetz aufgenommen hätte. Eine solche ausdrückliche Anrechnungsregelung fehlt jedoch.

Auch die Regelungsvielfalt und die verschiedenen Rechtsgrundlagen auf denen diese bestehenden Förderungen beruhen können (z.B. Versorgungsordnung, arbeitsvertragliche Regelung, Tarifvertrag, betriebliche Übung u.a.), erschweren die Beantwortung dieser Frage für Arbeitgeber. Eine Einzelfallprüfung ist daher unerlässlich. Pauschale Aussagen können hier nicht getroffen werden.

Kein Problem dürfte jedoch bestehen, wenn der Arbeitgeber ausdrücklich in Höhe der durch die Entgeltumwandlung entstandenen SV-Ersparnis des Arbeitgebers fördert. Denn in diesem Fall hat er seine Förderung ausdrücklich so definiert, dass damit bereits das, was der Gesetzgeber nun einführt, erfüllt wird. Eine höhere Förderverpflichtung kann daher dieser Arbeitgeber nicht haben.

Viele Arbeitgeber fördern jedoch nicht auf diese Art und Weise, weil dies in der Administration einen hohen Aufwand bedeutet. Denn ein Versorgungsvertrag müsste regelmäßig angepasst werden, wenn sich die Sozialversicherungsbeiträge ändern.

Daher haben viele Arbeitgeber die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers „in Höhe von 20 % des Entgeltumwandlungsbetrages“ gefördert. Dies war in der Administration relativ leicht zu handhaben. Allerdings enthielten die Regelungen häufig keinen ausdrücklichen Bezug zu der durch die Entgeltumwandlung entstandenen SV-Ersparnis des Arbeitgebers. Und wie ist der Fall zu beurteilen, wenn der Arbeitgeber mit 30% oder 50% bezuschusst?

Nicht wenige Arbeitgeber fördern die betriebliche Altersversorgung allerdings auch unabhängig von der Entgeltumwandlung mit einem Festbetrag, zum Beispiel EUR 50,00 monatlich.

Besonders schwierig ist der Fall zu beurteilen, wenn weitere Bedingungen für den Erhalt eines Arbeitgeberbeitrags bestehen, z.B. eine Mindesthöhe für die Entgeltumwandlung, oder der Arbeitgeberbeitrag nicht in die betriebliche Altersversorgung geleistet wird, sondern in anderer Form, z.B. als Sachbezug.

Für alle diese Arbeitgeber, die in der Vergangenheit bereits eine freiwillige Bezuschussung der betrieblichen Altersversorgung vorgenommen haben, stellt sich daher die Frage, ob die neue Zuschussverpflichtung nach dem Betriebsrentengesetz nun „on top“ zu leisten ist oder auf die bisher bereits geleistete Bezuschussung angerechnet werden kann.

KLEFFNER Rechtsanwälte bieten dazu nunmehr ein Kurzgutachten an. Mit der anliegenden Checkliste kann das Kurzgutachten in Auftrag gegeben werden.

Das Kurzgutachten gibt Handlungsempfehlungen für die Zukunft und hilft dem Arbeitgeber dabei, eine rechts- und haftungssichere Versorgung einzurichten, die spätere Schadenersatzzahlungen an einzelne Arbeitnehmer vermeidet.

Ihr Ansprechpartner:

**KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg**

Telefon: 0341 580 622 36

Fax: 0341 580 622 37

Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de

Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de