

MLP Themenservice

Der Service für Journalisten

Betriebliche Altersvorsorge 2022: Mehr Zuschüsse für Arbeitnehmer – komplexe Anforderungen an Arbeitgeber

Gute Nachrichten für Arbeitnehmer: Wer über eine betriebliche Altersvorsorge (bAV) im Rahmen einer Entgeltumwandlung verfügt, hat ab dem kommenden Jahr ein gesetzliches Anrecht auf einen Zuschuss vom Arbeitgeber – unabhängig davon, wann er den Vertrag abgeschlossen hat. Bislang galt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss nur für Neuverträge, künftig müssen auch Bestandsverträge unterstützt werden. Das sollten Arbeitnehmer und Arbeitgeber nun wissen.

Ab dem 1. Januar 2022 tritt die nächste Stufe des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) in Kraft. Demnach sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, einen Zuschuss von 15 Prozent zu jeder bAV zu zahlen – wenn diese in Form einer Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds erfolgt. Voraussetzung für den Zuschuss ist zudem, dass Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einsparen, wenn Arbeitnehmer einen Teil ihres Bruttolohns in bAV-Beiträge umwandeln. Bislang galt die Regelung nur für neue Verträge ab dem Stichtag 1. Januar 2019. Nun wird der Zuschuss auch für ältere Entgeltumwandlungsvereinbarungen verpflichtend – womit mehr Arbeitnehmer ein Anrecht auf einen Zuschuss erhalten. „Mit der neuen Regelung verfolgt der Gesetzgeber das Ziel, die bAV weiter zu stärken und die Leistung zu erhöhen. Schließlich ist die bAV ein bedeutender Baustein in der ergänzenden Vorsorge und eine der wichtigsten Lohnzusatzleistungen“, erklärt Ralf Raube, Bereichsvorstand Betriebliche Altersvorsorge beim Finanzdienstleister MLP.

Komplexe Fragestellungen für Unternehmen

Allerdings stehen viele Arbeitgeber mit der neuen Regelung vor einer komplexen Herausforderung. Gerade Unternehmen, die in der Vergangenheit mehrere Anbieter zugelassen bzw. den Mitarbeitern die Produkt- und Anbieterauswahl überlassen haben, müssen sich auf die gesonderte Prüfung jedes einzelnen Vertrags einstellen. Dabei sind zahlreiche Fragen zu klären:

- Wo wird der Arbeitgeberzuschuss eingezahlt? Nicht jeder Anbieter wird die Erhöhung eines Bestandsvertrages, der zu alten Konditionen abgeschlossen wurde, zulassen.
- Kann in diesem Fall ein zweiter Vertrag in Höhe des Zuschusses bei einem weiteren Anbieter abgeschlossen werden? Und reicht die Höhe des Zuschusses dafür überhaupt aus?
- Wäre eine alternative Lösung, dass der Arbeitgeber einen prozentualen Anteil innerhalb eines bestehenden Vertrags übernimmt und der Arbeitnehmer somit weniger zahlen muss?
- Kann der bestehende Arbeitgeberbeitrag überhaupt als „Zuschuss“ gewertet werden oder muss das Unternehmen einen zweiten Arbeitgeberbeitrag explizit als „Zuschuss zur Entgeltumwandlung“ einführen?

Berechnung pauschal oder „spitz“?

Eine weitere Frage betrifft die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses. Dieser kann pauschal 15 Prozent des umgewandelten bAV-Beitrags betragen – oder aber „spitz“ erfolgen, also in Höhe der tatsächlichen Einsparungen von Sozialversicherungsbeiträgen. Bei einer

spitzen Berechnung fällt der Verwaltungsaufwand allerdings deutlich höher aus, da der Arbeitgeber die Bezugswerte monatlich abgleichen muss: Verändern sich Gehälter, muss auch der Zuschuss angepasst werden.

Arbeitgeber sollten sich generell fragen, in welcher Höhe sie einen Zuschuss zahlen wollen. Bei einem Großteil der Gehälter – nämlich bei denen, die unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze für die Krankenversicherung liegen – spart der Arbeitgeber im Fall einer Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge von mehr als 19 Prozent ein. „Deshalb empfehlen wir, einen pauschalen Zuschuss von 20 Prozent an alle Arbeitnehmer zu zahlen. Der Arbeitgeber steigert damit die eigene Attraktivität und ebenso die Mitarbeitermotivation. Zudem erhöht er die Akzeptanz in der Belegschaft und hält gleichzeitig den Verwaltungsaufwand gering“, sagt Raube.

Was müssen Arbeitnehmer und Arbeitgeber nun tun?

Die nächste Stufe des BRSG ist für alle Arbeitgeber verpflichtend – Arbeitnehmer müssen also nicht selbst aktiv werden. Sofern sie aber noch keine Information über die neuen Regelungen von ihrem Arbeitgeber erhalten haben, sollten sie ihn bzw. die Personalabteilung auf mögliche Änderungen in ihren Bestandsverträgen ansprechen.

Arbeitgeber wiederum haben nun zahlreiche Fragestellungen zu klären, wobei tarifvertragliche Regelungen die Komplexität zusätzlich erhöhen können. Die Beschäftigung mit dem Thema sowie dessen Umsetzung erfordern Zeit und Fachwissen. Unternehmen sind deshalb gut beraten, sich professionelle Unterstützung zu sichern – und können so sicherstellen, dass die Lösungen rechtssicher sind und die Vorgaben des BRSG fristgemäß umgesetzt werden.

Eine wesentliche Hilfe bei der Organisation von betrieblichen Vorsorgeangeboten kann auch die Nutzung eines Online-Portals wie das TPC-Portal (www.tpc-vorsorge.de/digital/) sein. Das Portal vereinfacht auf digitalem Weg die Beratungs-, Beantragungs- und Verwaltungsprozesse für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Zudem bietet das Portal umfassende Informationen zu weiteren betrieblichen Vorsorgeangeboten wie Berufsunfähigkeit, Todesfall, Krankenvorsorge sowie betriebliche Wertkonten.

Kontakt:

Jana Schuppel

Tel 06222 • 308 • 2249

Fax 06222 • 308 • 1131

jana.schuppel@mlp.de

Über MLP:

Die MLP Gruppe ist der Partner in allen Finanzfragen – für private Kunden genauso wie für Firmen und institutionelle Investoren. Mit sechs Marken, die in ihren Märkten jeweils führende Positionen einnehmen, bieten wir ein breites Leistungsspektrum:

- MLP: Gesprächspartner in allen Finanzfragen
- FERl: Investmenthaus für institutionelle Investoren und große Privatvermögen
- DOMCURA: Assekuradeur mit Fokus auf privaten und gewerblichen Sachversicherungen
- TPC: Spezialist im betrieblichen Vorsorgemanagement für Unternehmen
- DEUTSCHLAND.Immobilen: Marktplatz für Anlageimmobilien
- RVM: Industrieversicherungsmakler mit Fokus auf mittelständischen Unternehmen

Ausgangspunkt in allen Bereichen sind die Vorstellungen unserer Kunden. Darauf aufbauend stellen wir ihnen ihre Optionen nachvollziehbar dar, so dass sie selbst die passenden Finanzentscheidungen treffen können. Bei der Umsetzung greifen wir auf die Angebote aller relevanten Produktanbieter zurück. Grundlage sind wissenschaftlich fundierte Markt- und Produktanalysen. Manfred Lautenschläger und Eicke Marscholke haben MLP 1971 gegründet. Bei MLP sind knapp 2.100 selbstständige Kundenberater und gut 2.000 Mitarbeiter tätig.