

## **Betriebsrentenstärkungsgesetz**

Maßgeblicher Aspekt des Betriebsrentenstärkungsgesetzes ist das sogenannte „Sozialpartnermodell Betriebsrente“. Danach wird den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit gegeben, eine „reine Beitragszusage“ einzuführen, wonach der Arbeitgeber lediglich verpflichtet ist, einen bestimmten Beitrag an einen externen Versorgungsträger (Lebensversicherer, Pensionskasse oder Pensionsfonds) zu bezahlen. Eine bestimmte Mindestleistung wird dabei nicht zugesagt. Bei der reinen Beitragszusage sichert der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nur die Zahlung eines bestimmten Beitrags zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu.

Beitragszusagen können vom Grundsatz her nur durch einen Tarifvertrag eingeführt werden. Allerdings können nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelungen vereinbaren.

Ab 01.01.2019 müssen Unternehmen die Entgeltumwandlung ihrer Beschäftigten bezuschussen. Der ab 01.01.2019 gültige § 1 a Abs. 1 a BetrAVG lautet wie folgt: „Der Arbeitgeber muss 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“

Haben Mitarbeiter schon vor dem 01.01.2019 eine Entgeltumwandlung begonnen, erhalten sie den Zuschuss gem. § 26 a BetrAVG erst ab 01.01.2022. Erreichen die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers nicht 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts, ist die Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses auf den Betrag der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge beschränkt.