

Was ändert sich zum 1.1.2019 bei der Entgeltumwandlung? Muss der Arbeitgeber etwas tun/ informieren?

Immer erst klären – tariflicher oder gesetzlicher Entgeltumwandlungsanspruch!

Wandelt ein Arbeitnehmer einen Teil seines Lohns in eine betriebliche Altersversorgung um (Entgeltumwandlung), kann dies auf zwei Wegen erfolgen:

- 1.) Aufgrund eines **tarifvertraglichen Entgeltumwandlungsanspruchs**
(innerhalb der LV Bau : **Baugewerbe**: Tarifvertrag über Zusatzrente („Baurente“) und **Tischlerhandwerk**: Tarifvertrag zur Altersversorgung)
- 2.) Aufgrund des **gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruchs** nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG).

Die Regelungen des Tarifvertraglichen Entgeltumwandlungsanspruchs haben Vorrang!

Übertarifliche Entgeltansprüche können immer nur über den gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch umgewandelt werden.

Was ist neu ?

Nur die Spielregeln für den gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch ändern sich:

Durch eine Änderung im Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) soll zukünftig bei Entgeltumwandlung über Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung verpflichtend sein, dass der Arbeitgeber die von ihm – durch die Entgeltumwandlung des Mitarbeiters- ersparten Sozialversicherungsbeiträge an den Arbeitnehmer weitergibt. Dies erfolgt aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung der Einfachheit halber durch einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung in pauschalierter Form mit 15 % des umgewandelten Entgelts. Beispiel: Der Arbeitnehmer wandelt 100,00 EUR um – der pauschalierte AG-Zuschuss beträgt dann 15,00 EUR.

Hinweis: Wandelt der Arbeitnehmer Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur Deutschen Rentenversicherung (derzeit 6.500 EUR) um, ist der Arbeitgeber zu einem Zuschuss nicht verpflichtet, weil er keine Sozialversicherungsbeiträge spart.

Ab wann müssen die ersparten Sozialabgaben an den Arbeitnehmer weitergegeben werden?

Die Verpflichtung gilt für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die **ab dem 01.01.2019** neu geschlossen wurde.

Was muss ich bei bereits bestehenden Entgeltumwandlungs-Vereinbarungen tun?

Hier haben die Arbeitgeber bis zum **01.01.2022** Zeit, diese Umstellung vorzunehmen (§§ 1a Abs. 1a, § 26 Abs. 2 BetrAVG).

Was mache ich mit Mitarbeitern, die bereits Entgelt umwandeln und bis 2022 noch keinen Zuschuss vom Arbeitgeber bekommen, während neue Mitarbeiter ab 2019 sofort bezuschusst werden müssen?

Rechtlich ist diese Ungleichbehandlung zulässig – aus Gründen des Betriebsfriedens wird oft empfohlen, in diesen Fällen den Zuschuss auch schon ab 1.1.2019 zu gewähren.

Muss ich den 15 %-Zuschuss gewähren, wenn auf das Arbeitsverhältnis der gesamte Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung (Bau, Tischler) Anwendung findet – weil vertragliche Inbezugnahme erfolgte oder weil der AN Gewerkschaftsmitglied und der AG Mitglied im tarifschließenden Verband ist?

Diese Frage ist wegen der Neuheit natürlich gerichtlich noch nicht geklärt – für den Baubereich wird diese Frage aber vom ZDB für das Tarifgebiet West verneint, da der Tarifvertrag eine Zuschusspflicht in § 10 TZR abbedinge.

Muss ich den 15 %- Zuschuss gewähren, wenn es zwar einen Tarifvertrag über Entgeltumwandlung gibt, ich diesen aber nicht mit meinem Arbeitnehmer vereinbart habe und auch keine zwingende Tarifbindung vorliegt, weil er nicht in der Gewerkschaft und/oder ich nicht in dem tarifschließenden Arbeitgeberverband bin?

Ja, es besteht hier für neue Verträge ab 1.1.2019, für bestehende Verträge ab 1.1.2022 Zuschusspflicht – in diesem Fall greift der gesetzliche Entgeltumwandlungsanspruch für übertarifliche Entgeltansprüche.

Was gilt für Arbeitgeber, die bereits jetzt einen Zuschuss zur gesetzlichen bAV leisten – müssen sie zusätzlich einen Betrag aufgrund von Sozialversicherungsersparnis leisten?

Dies ist strittig. Ziel des Gesetzgebers war vorrangig, dass der Arbeitgeber statt die Ersparnis einzubehalten, mit dem Zuschuss die Versorgung seines Arbeitnehmers erhöht. Wir vertreten daher die Meinung, dass die bereits bestehende Zuschussregelung auf die gesetzliche Zuschussregelung angerechnet werden muss. Daher hat der Arbeitgeber nur die Differenz zwischen seinem freiwillig erfolgten Arbeitgeberzuschuss und den 15% des umgewandelten Betrags zu entrichten.