



Überlegungen aus Sicht des Arbeitgebers zur bAV

Mehr Chancen bei der Findung bzw. Bindung von Fachpersonal

Die betriebliche Altersversorgung kann die Attraktivität des Unternehmens für Mitarbeitende und potenzielle Mitarbeitende steigern, da sie insbesondere wegen der steuerlichen Förderung für Arbeitnehmer lohnenswert ist. Dies wird aufgrund der Lage auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere wegen des sich verschärfenden Mangels an Fachkräften, immer wichtiger.

Zusätzlich kann der Arbeitgeber mit der Verknüpfung seiner Dotierung an den Unternehmenserfolg seinen Mitarbeitenden Anreize bieten, sich noch mehr mit dem Unternehmen zu identifizieren.

Senkung von Lohnnebenkosten durch Sozialversicherungsersparnis

Für die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung gilt ohne zeitliche und betragsmäßige Begrenzung in der Ansparphase für die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse Beitragsfreiheit. Für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds besteht Beitragsfreiheit im Rahmen der steuerlichen Obergrenzen bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG GRV).

Bei einer arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Altersversorgung (Entgeltumwandlung) werden zeitlich unbegrenzt für Beitragszahlungen in der Ansparphase in allen fünf Durchführungswegen bis zu maximal 4 % der BBG GRV keine Beiträge erhoben.

Die Beitragsersparnis des Arbeitgebers für Entgeltumwandlungsvereinbarungen muss seit dem 01.01.2019 nach § 1 a Abs. 1 a BetrAVG bis maximal 15 % des umgewandelten Betrages als Arbeitgeberzuschuss an die Mitarbeitenden weitergegeben werden. Bei BruttoBezügen der Arbeitnehmer bis zur BBG der gesetzlichen Krankenversicherung, liegen die Ersparnisse an Sozialversicherungsbeiträgen für den Arbeitgeber in 2025 bei 19,7 % (Krankenvers. 7,30 % + Arbeitslosenvers. 1,30 % + Pflegevers. 1,8 % + Rentenvers. 9,3 %).

Um Verwaltungsaufwand zu sparen, kann der Arbeitgeber an Stelle dieser „Spitzabrechnung“ auch einen pauschalen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von mindestens 15 % des umgewandelten Entgelts weitergeben, wobei ein pauschaler Arbeitgeberzuschuss in den meisten Fällen den Verwaltungsaufwand beim Arbeitgeber deutlich reduzieren dürfte. Dieser Zuschuss kann auch nach oben hin individuell angepasst werden, um die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung zu steigern.

Den BAV-Förderbeitrag nutzen

Gemäß § 100 EStG wurde zum 1. Januar 2018 durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz ein neues Fördermodell zur betrieblichen Altersversorgung mittels BAV-Förderbetrag eingeführt. Der BAV-Förderbetrag ist ein staatlicher Zuschuss zu einem vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleisteten Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung von Arbeitnehmern mit geringem Einkommen (Bruttoarbeitslohn von monatlich nicht mehr als 2.575 €). Gefördert werden Beiträge von mindestens 240 € bis höchstens 960 € im Kalenderjahr. Der staatliche Zuschuss beträgt 30 % des gesamten zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags, also mindestens 72 € bis höchstens 288 € im Kalenderjahr. Er wird dem Arbeitgeber im Wege der Verrechnung mit der von ihm abzuführenden Lohnsteuer gewährt, grundsätzlich für den Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum, dem der jeweilige Beitrag des Arbeitgebers zuzuordnen ist.

Ob die mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSBG II) zum 01.01.2025 geplante Dynamisierung der Einkommensgrenzen kommt (3 % der BBG (2025: 2.898 €, 2024 2.575 €), ist derzeit nicht absehbar.

Erfüllung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung

Gemäß § 1 a BetrAVG können Mitarbeitende vom Arbeitgeber verlangen, dass von Ihren künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der BBG GRV für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden.

Der Arbeitgeber und der Mitarbeitende können zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung einen der fünf Durchführungswege frei vereinbaren. Kommt keine Einigung zustande, kann der Arbeitgeber einseitig den Pensionsfonds oder die Pensionskasse vorgeben. Trifft der Arbeitgeber keine Wahl, kann der Mitarbeitende verlangen, dass eine Direktversicherung abgeschlossen wird.

Das heißt, wird der Arbeitgeber von sich aus nicht tätig, verliert er das Initiativrecht hinsichtlich der Wahl des Durchführungsweges und letztendlich auch der Wahl des Versorgungsträgers.

Wird er von sich aus tätig, kann er

- die Vereinheitlichung der betrieblichen Altersversorgung auf einen Anbieter und das Management durch einen Anbieter erreichen,
- das Risiko minimieren, wegen Verletzung von Hinweis- bzw. Aufklärungspflichten aufgrund besonderer Umstände des Einzelfalles auf Ersatz eines Versorgungsschadens in Anspruch genommen zu werden; allerdings hat das Bundesarbeitsgericht am 21.01.2014 – 3 AZR 807/11 – entschieden, dass der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet ist, die Arbeitnehmer auf den gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch hinzuweisen.

Betriebliche Einführung

Die betriebliche Altersversorgung kann über eine sogenannte „Gesamtzusage“, also eine entsprechende Erklärung an alle Mitarbeitenden des Betriebes oder dort, wo ein Betriebsrat besteht, über eine Betriebsvereinbarung eingeführt werden.

Dabei führt die Beteiligung des Betriebsrates regelmäßig zu einer höheren Akzeptanz der getroffenen Vereinbarung bei den Mitarbeitenden.

Eine Variante zur Einführung der betrieblichen Altersversorgung ist das „opting-out“, frei übersetzt: Automatische Entgeltumwandlung.

Danach können gemäß § 20 Abs. 2 BetrAVG entweder die Tarifvertragsparteien oder Arbeitgeber auf der Grundlage eines entsprechenden Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung regeln, dass der Arbeitgeber für Arbeitnehmer des Unternehmens eine automatische Entgeltumwandlung einführt, gegen die der Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht hat (Optionssystem).

Die vom Arbeitgeber mit der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung betrauten Versorgungseinrichtungen stehen mit ihrer Erfahrung und ihrem „Know-How“ bei der Einführung und der Verwaltung des Versorgungswerkes mit Rat und Tat zur Seite.

Das neue Nachweisgesetz (NachwG)

Zur rechtssicheren Einführung der betrieblichen Altersversorgung können die neu geschaffenen Erleichterungen des NachwG genutzt werden.

So gewährt die ab dem 01.01.2025 geltende Novellierung des NachwG unter bestimmten Voraussetzungen auch die Möglichkeit die wesentlichen Vertragsbedingungen des Arbeitsverhältnisses auch in Textform abzufassen und elektronisch zu übermitteln, d.h. die Niederschrift ist unter den Voraussetzungen des Gesetzes nicht mehr zwingend unterzeichnet dem Arbeitnehmer auszuhändigen, § 2 Abs. 1 S. 2 NachwG.

Stattdessen ermöglicht die Novellierung die elektronische Übermittlung einer unterzeichneten Niederschrift unter den folgenden Voraussetzungen:

- die Voraussetzungen zum Inhalt des Arbeitsvertrages nach § 2 NachwG sind erfüllt
- das Dokument muss für den Arbeitnehmer zugänglich sein
- der Arbeitnehmer muss das Dokument auf einem dauerhaften Datenträger speichern können
- das Dokument muss für den Arbeitnehmer ausdrückbar sein
- der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer mit der Übermittlung auffordern, einen Empfangsnachweis zu erteilen.

Ein gesicherter Versand des Dokuments per E-Mail in einem gängigen Dokumenten-Format (z.B. als PDF), sollte demnach grundsätzlich möglich sein. Eine solche E-Mail muss mit einer Empfangsbestätigungsfunktion versehen werden.

Der Arbeitnehmer kann jedoch verlangen, dass ihm die Arbeitsbedingungen in Schriftform ausgehändigt werden (§ 2 Abs. 1 S. 3 NachwG).

Ausgenommen von dieser Möglichkeit der elektronischen Übermittlung sind nach § 2 Abs. 1 S. 6 NachwG Wirtschaftsbereiche bzw. Wirtschaftszweige, die unter den Geltungsbereich des § 2a Abs. 1 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz fallen. Dies betrifft u.a. das Bau-, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe sowie das Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe.

Der Aushang einer Versorgungsordnung am „schwarzen Brett“ oder die Veröffentlichung im Intranet des Arbeitgebers dürften danach weiterhin nicht ausreichend sein, um den Anforderungen des NachwG zu entsprechen. Vielmehr bedarf es weiterhin einer Übermittlung direkt an den Versorgungsberechtigten.

Verstöße gegen Vorschriften des NachwG n.F. können als Ordnungswidrigkeit verfolgt und mit einer Geldbuße von jeweils bis zu 2.000 Euro geahndet werden, § 4 NachwG. Wenn bspw. ein Unternehmen auf Verlangen des Arbeitnehmers, die wesentlichen Arbeitsbedingungen nicht unverzüglich in Schriftform aushändigt, kann dies zu einer Geldbuße führen. Eine Geldbuße droht aber auch für nicht richtige, nicht vollständige oder aber nicht rechtzeitig ausgehändigte (schriftliche) Nachweise; zu den Fristen siehe weiter unten.

Im Falle der Erteilung einer betrieblichen Altersversorgung soll der Namen und die Anschrift des Versorgungsträgers aufgenommen werden, wobei diese Nachweispflicht entfallen soll, wenn etwa der Versorgungsträger selbst nach §§ 234 k ff. VAG (DV/PF/PK) darüber zu informieren hat.

Danach greift diese Nachweisverpflichtung in erster Linie für Direktzusagen- und Unterstützungskassenverpflichtungen, § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 13 NachwG.

(Schriftlich) nachzuweisen ist die Zusammensetzung und die Höhe des Arbeitsentgelts, § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 NachwG (Barlohn/Versorgungslohn). Damit dürften die arbeitnehmer- und arbeitgeberfinanzierten Bestandteile einer bAV nebst ihren Fälligkeiten sowie Auszahlungsformen (Wahlrechte), wie etwa Rente, Kapital oder Teilauszahlungen schriftlich bzw. wenn möglich in Textform zu dokumentieren sein.

Die Informationspflichten nach dem NachwG können durch einen in allgemeiner Form gehaltenen Hinweis auf die für die bAV anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen erfüllt werden.

Es sind folgende Fristen in der bAV zu beachten:

Die Angaben zum Entgelt gem. § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 7 NachwG sind bereits am ersten Tag der Arbeitsleistung zu machen.

Die Angaben zum Namen und der Anschrift des Versorgungsträgers sowie die Hinweise auf kollektive Versorgungsregelungen gem. § 2 Abs. 1 S. 2 Nr. 13 und 15 NachwG sind binnen einer Frist von einem Monat nach vereinbartem Beginn des Arbeitsverhältnisses zu erbringen.

Änderungen der bAV, wie etwa Anbieterwechsel, Änderung der Entgeltumwandlung, Umstrukturierungen oder Neufassungen der bAV, sind spätestens am Tag, an dem die Änderung wirksam wird, elektronisch in Textform mitzuteilen, § 3 Abs. 1 S. 1 NachwG n.F., wenn keine der oben genannten Ausnahmen vorliegt, in denen weiterhin eine Aushändigung in Schriftform erforderlich ist. Außerdem wird in § 3 Abs. 2 NachwG n.F. geregelt sein, dass die Mitteilungspflicht bei Änderung wesentlicher Vertragsbedingungen entfällt, wenn die Änderung Gegenstand eines schriftlichen oder in Textform geschlossenen Änderungsvertrags ist.

Bei Verträgen, die am 01.08.2022 bereits bestanden haben (Altfälle), kann der Arbeitnehmer nach § 5 NachwG verlangen, eine den (neuen) Anforderungen entsprechende Information zu erhalten. Dabei sind die Angaben zum Entgelt spätestens am siebten Tag und die übrigen Angaben zum Namen und der Anschrift des Versorgungsträgers als auch die Hinweise auf kollektive Versorgungsregelungen spätestens einen Monat nach Zugang der Aufforderung mitzuteilen.

Diese Verpflichtung entfällt gem. § 5 S. 2 NachwG, soweit eine frühere Information des Arbeitnehmers die nach diesem Gesetz erforderlichen Angaben enthält. Um erst gar nicht in Konflikt mit dem NachwG zu gelangen, könnte der Arbeitgeber die bAV generell schriftlich abfassen und den Erhalt der Dokumente durch den Arbeitnehmer schriftlich bestätigen lassen. Der Verweis auf kollektive Rechtsgrundlagen zur bAV (TV/BV) sollte wie auch sonst im (schriftlichen!) Arbeitsvertrag erfolgen.

Minimierung des Haftungsrisikos durch Sicherheit und Berechenbarkeit

Mit der „planvollen“ Einführung der betrieblichen Altersversorgung über eine Gesamtzusage oder Betriebsvereinbarung kann sich der Arbeitgeber vor unliebsamen Überraschungen schützen und Rechtssicherheit schaffen. Denn ein Anspruch Mitarbeitender auf betriebliche Altersversorgung kann sich - vom Arbeitgeber ungewollt - aus einer „betrieblichen Übung“ oder dem „Gleichbehandlungsgrundsatz“ ergeben.

Bei der betrieblichen Übung schafft der Arbeitgeber durch wiederholte gleichförmige Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung bei Mitarbeitenden das Vertrauen auf Aufrechterhaltung bzw. Begründung einer betrieblichen Altersversorgung.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist immer dann verletzt, wenn der Arbeitgeber willkürlich Gruppen von Mitarbeitenden bei der Gewährung von betrieblichen Versorgungsleistungen ausschließt oder schlechter stellt. Die so benachteiligten Mitarbeitenden haben in diesen Fällen einen Anspruch auf Erteilung einer betrieblichen Altersversorgung bzw. Verbesserung der bestehenden Versorgung.

Eine Versorgungsverpflichtung aus betrieblicher Übung kann aber nur dann angenommen werden, wenn die begehrte Leistung nicht bereits anderweitig individuell oder kollektiv geregelt ist.

Das Risiko des Arbeitgebers aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz in Anspruch genommen zu werden ist gering, wenn er zuvor sachliche Kriterien für die Auswahl der zu begünstigenden Mitarbeitenden entwickelt, sich also „pro aktiv“ um die Einführung der betrieblichen Altersversorgung bemüht hat.