

# Betriebliche Altersversorgung: Mehr Geld im Portmonee

## Warum Arbeitnehmer und Betriebsräte das Thema bAV beachten sollten

Mehr Geld im Portmonee im Rentenalter, und das Ganze sogar staatlich gefördert! Klingt gut, oder? Trotzdem machen viele Arbeitnehmer und Betriebsräte um das Thema betriebliche Altersversorgung einen großen Bogen. Warum es sich lohnt, genauer hinzuschauen, das erläutert der ifb-Experte Henrik Behnke.



**Henrik Behnke**

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Stand: 20.9.2021

Lesezeit: 03:30 min



© AdobeStock\_Alexander Rath



**Henrik Behnke**

Henrik Behnke ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie Fachanwalt für Versicherungsrecht. Für das ifb referiert er seit 2018 besonders zu den Themen betriebliche Altersversorgung und Datenschutz.

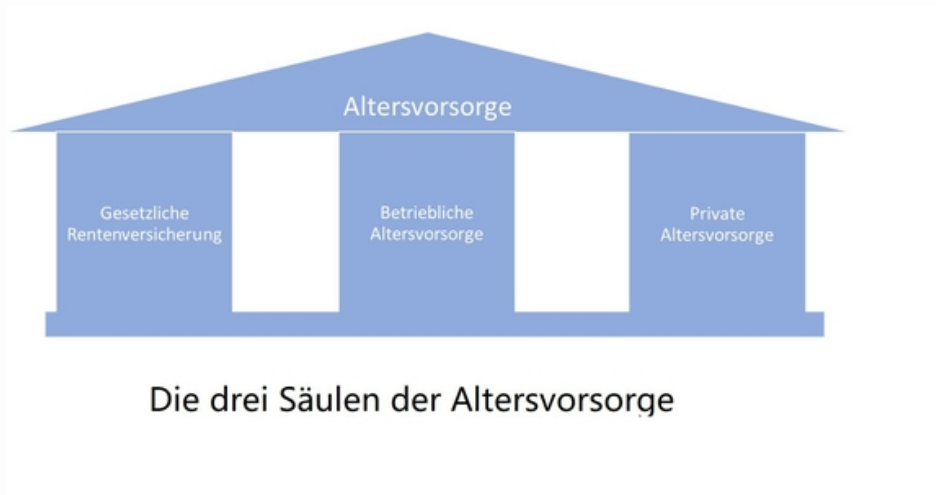
Gerne würde ich in leuchtenden Farben ein Bild malen, dass die betriebliche Altersversorgung (kurz bAV) so richtig sexy aussehen lässt. Aber als kühler Norddeutscher überlasse ich Wunder lieber anderen. Mein Ziel ist es, das unbeliebte Thema betriebliche Altersversorgung etwas verständlicher zu machen.

Wenn ich also mit diesem und den folgenden Beiträgen die bAV vorstelle, möchte ich Ihr Interesse wecken und vielleicht sogar ein bisschen für die bAV werben. Denn das Image der bAV verträgt allemal etwas Politur.

## *Fokussieren wir uns auf die bAV.*

### **Warum ist die betriebliche Altersversorgung überhaupt wichtig?**

Die Altersversorgung soll auf drei Säulen aufgebaut werden:



Diese drei Säulen sind die gesetzliche Rente, die betriebliche und die private Vorsorge. Die erste und die dritte Säule interessieren uns hier nicht, denn die gesetzliche Rente ist sicher (reicht aber nicht zum Leben). Und wie Sie privat vorsorgen, z.B. durch eine Immobilie oder durch Lottospielen (letzteres wird allerdings staatlich nicht gefördert), überlasse ich Ihrer Risikobereitschaft. **Fokussieren wir uns auf die bAV.**

## *Die gesetzliche Rente wird im Rentenalter keine ausreichende Versorgung bieten.*

### **Viele Argumente sprechen für die betriebliche Altersversorgung**

Die betriebliche Altersversorgung ist wichtig, da

- die gesetzliche Rente im Rentenalter keine ausreichende Versorgung bieten wird;
- die bAV staatlich gefördert wird, was der einzelnen Arbeitnehmerin und dem einzelnen Arbeitnehmer zugutekommt;

- es einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung gibt, der ab 2022 vom Arbeitgeber zumeist bezuschusst werden muss;
- sie langfristig angespart werden sollte, um von den Vorteilen zu profitieren;
- die bAV um einen Berufsunfähigkeitsschutz ergänzt werden kann;
- die bAV um einen Hinterbliebenenschutz ergänzt werden kann;
- Arbeitnehmer von Gruppentarifen profitieren können;
- im Falle von Arbeitslosigkeit keine Anrechnung der ersparten Beträge beim Bezug von Hartz IV erfolgt.

Das ist schon mal ein feiner Strauß an Argumenten, um sich die bAV genauer anzuschauen, oder?

## *Es gibt einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung.*

### **Warum sollte sich der Betriebsrat mit der betrieblichen Altersversorgung befassen?**

Wie oben erwähnt, gibt es einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Dieser steht in § 1a Abs. 1 Satz 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG). Von daher ist der Arbeitgeber nur bedingt frei, ob er eine betriebliche Altersversorgung anbietet oder nicht.

Spart der Arbeitgeber bei der Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge, hat er die Entgeltumwandlung auch noch mit 15 % der umgewandelten Beträge zu bezuschussen. Dies gilt zumindest für alle Verträge, die seit dem 01.01.2019 abgeschlossen wurden und für alle Altverträge ab dem 01.01.2022.

## **Mehr zum Thema**

### Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung | ifb

Wenn der Arbeitgeber für seine Beschäftigten eine Versorgung einrichten möchte, können diese von Gruppentarifen profitieren. Dies kann positive Auswirkungen auf die Abschlusskosten oder auch die Erforderlichkeit von Gesundheitsprüfungen haben.

Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ergibt sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 8 BetrVG (Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen) und § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG (Fragen der betrieblichen Lohngestaltung). Der Arbeitgeber entscheidet zunächst über das „Ob“, also ob er über den gesetzlichen Anspruch hinaus die bAV regeln möchte. Das „Wie“ unterliegt dann der Mitbestimmung, also z.B. die Aufstellung eines Leistungsplans, die Verwendung von zur Verfügung gestellten Mitteln oder die Frage, welche Arbeitnehmer begünstigt werden sollen. Der Betriebsrat hat mitzubestimmen, unter welchen Voraussetzungen Betriebsrentenansprüchen im Unternehmen entstehen oder auch erlöschen können.

Ein weiterer Aspekt könnte es sein, die bAV als **Anreiz** zu nutzen. In Zeiten von Fachkräftemangel ist eine gute Absicherung der Mitarbeiter ein starkes Argument für das Unternehmen.

---

## *Auch der Arbeitgeber profitiert.*

---

### **Fazit und Ausblick**

Die bAV ist ein wichtiger Baustein der Altersvorsorge, der aufgrund sinkender gesetzlicher Renten an Bedeutung gewinnt. Aufgrund des gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltumwandlung kann sich der Arbeitgeber diesem Thema nicht entziehen. Durch eine einheitliche kollektive Regelung können für die Beschäftigten Vorteile erzielt werden. Und auch der Arbeitgeber profitiert, z.B. durch einen geringeren Verwaltungsaufwand.

Mag die bAV-Materie auch sperrig und komplex sein, der Betriebsrat sollte die Ausgestaltung der bAV nicht dem Arbeitgeber allein überlassen.

Fortsetzung folgt – im nächsten Artikel werde ich die unterschiedlichen Zusagearten vorstellen. Bisher gab es drei verschiedene, seit dem Betriebsrentenmodernisierungsgesetz ist eine Vierte hinzugekommen.

### **Kontakt zur Redaktion**

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de