

Betriebliche Altersvorsorge

Ergreifen Sie als Arbeitgeber die Initiative



Mit der letzten Änderung des Betriebsrentengesetzes räumte der Gesetzgeber Ihrem Mitarbeiter einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung ein. Ihr Mitarbeiter hat einen gesetzlichen Anspruch 4 % seines Gehaltes – maximal bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West – in betriebliche Altersversorgung umzuwandeln.

Sie können den Umwandlungsanspruch Ihres Mitarbeiters, wie folgt, umsetzen:



1. Stufe: Sie einigen sich mit Ihren Mitarbeitern

Sie verständigen sich gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern auf einen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung. Als Durchführungswege kommen in Frage; die Direktversicherung, die Pensionskasse, der Pensionsfonds, die Unterstützungskasse oder die Direktzusage.

2. Stufe: Sie geben einen Durchführungsweg vor

Sie bieten Ihren Mitarbeitern eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds an. In diesem Fall muss Ihr Mitarbeiter, sofern er eine betriebliche Altersversorgung abschließen möchte, die Absicherung z.B. über die ausgewählte Pensionskasse durchführen.

3. Stufe: Sie ergreifen keine Initiative

Falls Sie nicht handeln, können Ihre Mitarbeiter den Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung verlangen. Wird dieser Anspruch durch Ihre Mitarbeiter geltend gemacht, so haben diese mindestens einen jährlichen Betrag in Höhe von 191,63 Euro (in 2010) umzuwandeln.

Bei den Durchführungswegen der Direktversicherung, der Pensionskasse und des Pensionsfonds haben Ihre Mitarbeiter zusätzlich die Möglichkeit, die sog. „Riesterförderung“ in Anspruch zu nehmen.

Vielfach wurde der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung auch Gegenstand von Tarifverträgen, da die Entscheidung über die Umwandlung von Tarifgehältern bei den Tarifvertragsparteien liegt.

