

AUSGABE MAI 2022

## SLPM – HILFT WEITER!

### Betriebliche Altersversorgung verstehen und leben.



- Lohnpfändung
- Entgeltumwandlung
- Ansprüche und Pflichten

Besteht für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter eine Lohnpfändung, muss dies in der Lohnabrechnung berücksichtigt werden. Der zusätzliche Aufwand für das Lohnbüro geht einher mit der Frage, welche Verfügungen über das Einkommen noch gestattet sind. Hier die wichtigsten Antworten für die arbeitnehmerfinanzierte bAV:

- ✓ Ist eine Entgeltumwandlung zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung bei Lohnpfändung möglich? – Ja, der umgewandelte Betrag zählt nicht zum pfändbaren Einkommen.
- ✓ Muss der Arbeitgeber die Entgeltumwandlung ermöglichen und gestatten? – Ja, allen Mitarbeitern mit gesetzlichem Entgeltumwandlungsanspruch muss die Entgeltumwandlung möglich sein, unabhängig von einer Lohnpfändung.
- ✓ Kann der Mitarbeiter die Entgeltumwandlung verlangen? – Ja, es besteht ein Rechtsanspruch gemäß § 1a Abs. 1 BetrAVG auf Abschluss einer Direktversicherung.
- ✗ Muss die Entgeltumwandlung bereits vor der Pfändung vereinbart sein? – Nein, für die Zulässigkeit der Entgeltumwandlung ist nicht entscheidend, ob sie vor oder nach der Lohnpfändung erstmals vereinbart oder wieder aufgenommen wurde.
- ✓ Gibt es eine Begrenzung der Höhe nach? – Ja, nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ([Urteil v. 14.10.2021, 8 AZR 96/20](#)) sollte die Entgeltumwandlung nicht über den Rechtsanspruch (4 % der BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung) hinausgehen; 2022 wäre somit eine monatliche Entgeltumwandlung in Höhe von bis zu 282 € möglich – maximal dieser Mitarbeiteraufwand für die bAV bliebe unpfändbar.
- 👉 Was ist zu beachten, wenn kein gesetzlicher Entgeltumwandlungsanspruch besteht? – Dies betrifft z. B. von der Rentenversicherungspflicht befreite Mitarbeiter, hier sollte im Einzelfall geprüft werden, ob trotz Lohnpfändung eine Entgeltumwandlung gestattet werden kann.