

## Begleitinformation

# Information zum Arbeitgeberzuschuss zu einer bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung Direktversicherung/Pensionskasse (§ 3 Nr. 63 EStG/§ 40b EStG a. F.)/Pensionsfonds (§ 3 Nr. 63 EStG)

### Umsetzung des BRSG Arbeitgeber-Zuschusses

- Allgemeine Infos zum BRSG ArbG-Zuschuss
- Hinweise bei bereits gewährten Zuschüssen
- Formular: Information zum Arbeitgeberzuschuss
- Mustertexte: BRSG ArbG-Zuschuss wird bereits gewährt

### Allgemeine Infos zum BRSG ArbG-Zuschuss

Gemäß Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) ist der Arbeitgeber (ArbG) zur Weitergabe ersparter Sozialversicherungsbeiträge (pauschal 15 % der Entgeltumwandlung) verpflichtet, soweit eine Sozialversicherungersparnis (SV-Ersparnis) aus der Entgeltumwandlung erzielt wird. Der verpflichtende ArbG-Zuschuss gilt nur im Rahmen der versicherungsförmigen Durchführungswege (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) – auch für pauschalbesteuerte Verträge. Abweichende Regelungen zum Zuschuss können sich aus einem Tarifvertrag ergeben.

Beträgt die realisierte SV-Ersparnis weniger als 15 % der Entgeltumwandlung, kann der ArbG die Weitergabe auch auf die tatsächliche Ersparnis begrenzen (sog. spitzen Abrechnen). Dieses Verfahren ist administrativ nicht zu empfehlen, da sich schwankende Beiträge sowie ein hoher Administrations- und Controlling-Aufwand für den ArbG ergeben. Vergleichbare Schwierigkeiten ergeben sich bei Umsetzung der modifizierten Pauschalösung (d. h. wenn die SV-Ersparnis mind. 1 Cent beträgt, wird ein Zuschuss von 15 % der Entgeltumwandlung gewährt).

Der ArbG-Zuschuss ist für ab dem 01.01.2019 neu abgeschlossene individuelle Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung sofort zu gewähren. Vor 2019 bereits bestehende Verträge zur Entgeltumwandlung sowie ab 2019 getroffene (individuelle) Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die auf Grundlage einer vor 2019 bestehenden Rahmenvereinbarung (= Gesamtzusage oder Betriebsvereinbarung) geschlossen werden, sind u. E. spätestens zum 01.01.2022 anzupassen.

### Hinweise bei bereits gewährten Zuschüssen

Nach derzeitiger Einschätzung und Rechtsauslegung ist von einer zulässigen Anrechenbarkeit auszugehen, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:

- Zuschuss wird in Abhängigkeit von der Entgeltumwandlung gewährt,
- Zuschuss fördert die bestehende Entgeltumwandlung (dies reicht nach überwiegender Ansicht aus; nach anderer Ansicht soll erkennbar sein, dass der Zuschuss ganz oder teilweise aus der Weitergabe einer SV-Ersparnis resultiert),
- Zuschuss wird im Rahmen einer Direktversicherung, Pensionskasse oder eines Pensionsfonds gewährt und
- Zuschuss ist sofort unverfallbar.

Gegebenenfalls kritisch ist die Anrechnung dann, wenn für den bisherigen Zuschuss die gesetzliche Unverfallbarkeit gilt. In diesem Fall kann versucht werden, den bisherigen Zuschuss ab sofort vertraglich unverfallbar zu stellen. Diese Umstellung sollte beim Versicherer angezeigt werden. Dies gilt auch, wenn der bisherige Zuschuss 15 % der Entgeltumwandlung übersteigt.

Da das Gesetz keine Regelungen zur Anrechnung bereits geleisteter Zuschüsse enthält, kann hierzu derzeit keine abschließend gesicherte Bewertung erfolgen.

### Formular: Information zum Arbeitgeberzuschuss

Setzen Sie das beigefügte Formular „Information zum Arbeitgeberzuschuss zu einer bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung Direktversicherung/Pensionskasse (§ 3 Nr. 63 EStG/§ 40b EStG a. F.)/Pensionsfonds (§ 3 Nr. 63 EStG)“ in allen Fällen ein, in denen Sie bisher noch keinen Zuschuss zur Entgeltumwandlung gewähren.

### Mustertexte: BRSG ArbG-Zuschuss wird bereits gewährt

Gewähren Sie bereits einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung, halten wir aus Gründen der Transparenz eine Dokumentation und Kommunikation der bereits umgesetzten gesetzlichen Verpflichtung für empfehlenswert. Folgende Texte dienen als Muster für die Information Ihrer Mitarbeiter/innen. Die Verteilung dieser Information kann insbesondere erfolgen durch Aushang am schwarzen Brett, E-Mail bzw. Brief an alle Mitarbeiter/innen oder Einstellung der Information im Intranet.

### Mustertext, soweit Zuschuss bereits mind. 15 %<sup>1)</sup> der Entgeltumwandlung beträgt:

Im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes wurde für Entgeltumwandlungen ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss eingeführt. Dieser ist spätestens ab 01.01.2022 für alle Entgeltumwandlungsvereinbarungen zu gewähren. Wir als Unternehmen unterstützen Sie beim Aufbau Ihrer Betriebsrente bereits seit Langem mit einem Zuschuss zur Ihrer Entgeltumwandlung. Dieser wird auch weiterhin unverändert gewährt (und ist ab sofort vertraglich unverfallbar).<sup>2)</sup>

Der bereits gewährte Arbeitgeberzuschuss wird auf den gesetzlich zu zahlenden Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG i. V. m. § 26a BetrAVG angerechnet. Sofern wir als Unternehmen in Zukunft über die gesetzliche Verpflichtung des § 1a Abs. 1a BetrAVG hinaus kraft Gesetzes oder aufgrund tariflicher Regelungen verpflichtet sein sollten, einen arbeitgeberfinanzierten Beitrag oder Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung zu gewähren, werden die Arbeitgeberleistungen entsprechend angerechnet. Die übrigen Regelungen aus Ihrer jeweiligen Entgeltumwandlungsvereinbarung bleiben unverändert bestehen.

### Mustertext, soweit Zuschuss bisher < 15 %<sup>3)</sup>:

Im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes wurde für Entgeltumwandlungen ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss eingeführt. Dieser ist spätestens ab 01.01.2022 für alle Entgeltumwandlungsvereinbarungen zu gewähren. Wir als Unternehmen unterstützen Sie beim Aufbau Ihrer Betriebsrente bereits seit Langem mit einem Zuschuss zur Ihrer Entgeltumwandlung. Künftig werden wir diesen Zuschuss erhöhen, sodass der Zuschuss dann 15 % der Entgeltumwandlung beträgt. Dies gilt für Umwandlungen bis 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung West. (Darüber hinaus ist der Zuschuss künftig ab sofort vertraglich unverfallbar).<sup>4)</sup>

Der bereits gewährte Arbeitgeberzuschuss wird auf den gesetzlich zu zahlenden Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG i. V. m. § 26a BetrAVG angerechnet. Sofern wir als Unternehmen in Zukunft über die gesetzliche Verpflichtung des § 1a Abs. 1a BetrAVG hinaus kraft Gesetzes oder aufgrund tariflicher Regelungen verpflichtet sein sollten, einen arbeitgeberfinanzierten Beitrag oder Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung zu gewähren, werden die Arbeitgeberleistungen entsprechend angerechnet. Die übrigen Regelungen aus Ihrer jeweiligen Entgeltumwandlungsvereinbarung bleiben unverändert bestehen.

1), 3) Zuschüsse, die in Euro gewährt werden, müssen mindestens 15 % der Entgeltumwandlung entsprechen.

2), 4) Der Klammereinschub ist nur dann aufzunehmen, wenn für den Zuschuss bislang die gesetzliche Unverfallbarkeit vorgesehen war.

## Information zum Arbeitgeberzuschuss zu einer bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung Direktversicherung/Pensionskasse (§ 3 Nr. 63 EStG/§ 40b EStG a.F.)/Pensionsfonds (§ 3 Nr. 63 EStG)

Wenn bei einer bestehenden Entgeltumwandlung eine steuerliche Förderung zukünftig ganz oder teilweise nach § 10a und Abschnitt XI EStG in Anspruch genommen werden soll, muss die bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeändert bzw. neu vereinbart werden. Benutzen Sie bitte in diesem Fall das Formular 07010010019.

**Wichtiger Hinweis:** Anlässlich des zwischenzeitlich in Kraft getretenen Betriebsrentenstärkungsgesetzes werden die Regelungen zu Ihrer individuellen Entgeltumwandlungsvereinbarung (Direktversicherung/Pensionskassenzusage/Pensionsfondszusage nach § 3 Nr. 63 EStG bzw. Direktversicherung/Pensionskassenzusage nach § 40b EStG in der am 31.12.2004 geltenden Fassung) dahingehend ergänzt, dass zu Ihrer Entgeltumwandlung zukünftig ein Arbeitgeberzuschuss nach folgenden Regeln gewährt wird:

### 1. Höhe des Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung<sup>1)</sup>:

- Variante 1 „Pauschallösung“ (15 % Zuschuss unabhängig von einer Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen):**  
15 % auf den Umwandlungsbetrag, der gemäß § 3 Nr. 63 EStG bzw. § 40b EStG a. F. gefördert wird, für Umwandlungen bis 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung West (BBG RV West), auch wenn der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung keine oder nur teilweise Sozialversicherungsbeiträge einspart.
- Variante 2 „Spitzabrechnung“ (Zuschuss in Höhe der tatsächlichen Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen, maximal 15 %):**  
15 % auf den Umwandlungsbetrag, der gemäß § 3 Nr. 63 EStG bzw. § 40b EStG a. F. gefördert wird, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (nicht bei EGO Top und EGO Basic).
- Variante 3 „modifizierte Pauschallösung“ (Zuschuss in Höhe von 15 %, wenn eine Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen vorliegt):**  
15 % auf den Umwandlungsbetrag, der gemäß § 3 Nr. 63 EStG bzw. § 40b EStG a. F. gefördert wird, für Umwandlungen bis 4 % der jeweiligen BBG RV West, wenn der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung mindestens 0,01 Euro Sozialversicherungsbeiträge einspart (nicht bei EGO Top und EGO Basic).
- Variante 4 (Zuschuss in Euro)**

**Euro, monatlich<sup>2)</sup>/jährlich<sup>2)</sup>, mindestens aber 15 % auf den monatlichen<sup>2)</sup>/jährlichen<sup>2)</sup> Umwandlungsbetrag, der gemäß § 3 Nr. 63 EStG bzw. § 40b EStG a. F. gefördert wird, für Umwandlungen bis 4 % der jeweiligen BBG RV West, auch wenn der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung keine oder nur teilweise Sozialversicherungsbeiträge einspart.**

**Hinweis:** Bei Variante 2 und 3 muss der Arbeitgeber einmal jährlich bzw. bei Ausscheiden des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin die tatsächliche Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen ermitteln und gesondert in den Vertrag einzahlen.

Der Arbeitgeberzuschuss nach Variante 1 wird entsprechend der für die Entgeltumwandlung gewählten Zahlungsweise gezahlt. Wählt der Arbeitgeber Variante 2 oder 3, erfolgt die Zahlung jährlich zum 01.04. des auf die Entgeltumwandlung folgenden Kalenderjahrs, spätestens jedoch bei Ausscheiden des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin aus dem Unternehmen. Die Zuschusszahlung wird jeweils gezahlt, solange die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung gilt.

**Hinweis:** Soweit möglich, fließt der Zuschuss in den bereits bestehenden Vertrag. Andernfalls fließt der Zuschuss in einen neuen Vertrag beim bestehenden Versicherer bzw. auf Antrag des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin in eine neue Direktversicherung bei der HDI Lebensversicherung AG.

### 2. Der Arbeitgeberzuschuss wird gewährt:

- ab  (Monat/Jahr; Datum muss vor dem 01.01.2022 liegen.)
- ab dem 01.01.2022 (gesetzliche Übergangsregelung nach § 26 a BetrAVG)

### 3. Sonstige Hinweise:

Der Arbeitgeberzuschuss ist sofort unverfallbar.

Der Arbeitgeberzuschuss wird auf den gesetzlich zu zahlenden Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG i. V. m. § 26 a BetrAVG angerechnet. Sofern der Arbeitgeber in Zukunft über die gesetzliche Verpflichtung des § 1a Abs. 1a BetrAVG hinaus kraft Gesetzes oder aufgrund tariflicher Regelungen verpflichtet sein sollte, einen arbeitgeberfinanzierten Beitrag oder Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung zu gewähren, werden die o. g. Arbeitgeberleistungen entsprechend angerechnet.

Die übrigen Regelungen aus Ihrer jeweiligen Entgeltumwandlungsvereinbarung sowie der diesbezüglichen Versorgungszusage (ggf. Betriebsvereinbarung/Gesamtzusage) bleiben unverändert bestehen.

- 1) Abweichende Regelungen zum Zuschuss können sich aus einem Tarifvertrag ergeben.  
2) Unzutreffendes bitte streichen.

Ort/Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift Arbeitgeber/innen \_\_\_\_\_  
ggf. Firmenstempel