

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zu einer Entgeltumwandlung

Im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) wurde für Entgeltumwandlungen ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss eingeführt. Dieser gilt gemäß § 26a BetrAVG für bestehende individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 01.01.2019 abgeschlossen wurden, ab dem 01.01.2022. Für neue, ab dem 01.01.2019 abgeschlossene individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, ist der Zuschuss ab sofort zu gewähren. Der Arbeitgeberzuschuss soll Anreize schaffen, Betriebsrenten für Arbeitnehmer attraktiver zu gestalten und die Verbreitung weiter zu fördern. Arbeitgeber sind aufgefordert ihre bestehenden Versorgungssysteme zeitnah anzupassen und alle Vorkehrungen zu treffen, um bestehende bAV-Anwartschaften ab Januar 2022 zu erhöhen. Hierbei sind folgende wichtige Hinweise zu beachten.

Voraussetzungen und Höhe des Arbeitgeberzuschusses

Die Zuschusspflicht des Arbeitgebers lehnt sich an den Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung an. Dieser besteht gemäß § 1a BetrAVG i.V.m. § 17 Abs. 1 S. 3 BetrAVG grundsätzlich für alle rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer.

Der verpflichtende Zuschuss wird zudem nur fällig, wenn die Entgeltumwandlung im Rahmen einer Direktversicherung, Pensionskasse oder eines Pensionsfonds erfolgt. Eine Entgeltumwandlung zugunsten einer Direktzusage oder Unterstützungskasse ist nicht zuschusspflichtig.

Der Arbeitgeber muss die Entgeltumwandlung seiner Arbeitnehmer mit 15 % des umgewandelten Entgelts bezuschussen, soweit durch die Entgeltumwandlung eine Sozialversicherungersparnis realisiert wird (§ 1a Abs. 1a BetrAVG). Dabei sind ausschließlich arbeitnehmerfinanzierte Beiträge bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West zu berücksichtigen.

Ausnahme: Tarifvertragliche Regelungen können – auch zu Ungunsten - des Arbeitnehmers von der gesetzlichen Vorschrift abweichen. Lehnt sich ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber an einen Tarifvertrag an, sind die Zuschuss-Regelung des Tarifvertrags zu beachten.

Der Zuschuss ist dem Grunde nach sowohl für steuerfreie Entgeltumwandlungen gemäß § 3 Nr. 63 EStG als auch für pauschalbesteuerte Entgeltumwandlungen gemäß § 40b EStG a.F. zu leisten. Beiträge aus einer Entgeltumwandlung, die nach § 10a und Abschnitt XI EStG (Riester-Förderung) gefördert werden, sind von der Zuschuss-Pflicht

nicht erfasst. Da die Riester-Förderung stets aus (versteuertem und) verbragtem Einkommen erfolgt, ergibt sich insoweit keine Sozialversicherungersparnis.

Von der Zuschusspflicht ist grundsätzlich auch die Entgeltumwandlung einer vermögenswirksamen Leistung (vL) im Rahmen eines versicherungsförmigen Durchführungswegs erfasst, da eine vermögenswirksame Leistung nach § 2 Abs. 7 5. Vermögensbildungsgesetz arbeitsrechtlich Bestandteil des Lohns oder Gehalts ist.

Tipp: Der Arbeitgeberzuschuss sollte pauschal in Höhe von 15 % des umgewandelten Entgelts gezahlt werden, unabhängig davon ob und in welcher Höhe der Arbeitgeber eine Sozialversicherungersparnis realisiert. Diese einheitliche Vorgehensweise reduziert im Unternehmen den Mehraufwand für die Lohnbuchhaltung.

Vorsicht bei Spitz-Abrechnung

Spart der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung eines Arbeitnehmers weniger als 15 % an Sozialversicherungsbeiträgen ein, kann der Zuschuss auf die tatsächliche Ersparnis begrenzt werden - sogenannte Spitz-Abrechnung.

Ob unter der Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen auch eine Ersparnis von Beiträgen an die gesetzliche Unfallversicherung zu verstehen ist, ist bislang nicht abschließend geklärt. Der Wortlaut des Gesetzes nimmt diese Ersparnis nicht explizit aus. Für die Ausnahme der gesetzlichen Unfallversicherung spricht aber, dass diese allein vom Arbeitgeber getragen und im Rahmen eines Umlageverfahrens im Nachhinein erhoben wird (vgl. Rundschreiben der Sozialversicherungsträger vom 21.11.2018 Ziffer 4.4).

Beispiel (bei einer monatlichen Berechnung der Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen): Das Einkommen eines Arbeitnehmers beträgt 6.000 EUR monatlich und liegt damit oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Krankenversicherung (KV-BBG). Bei einer Entgeltumwandlung von 200 EUR monatlich spart der Arbeitgeber lediglich die Beitragsanteile zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung - 10,8 %. Der Zuschuss kann in diesem Fall auf 21,60 EUR monatlich begrenzt werden.

Achtung: In der Praxis verursacht die Spitz-Abrechnung administrativen Mehraufwand und birgt Fehlerquellen mit nachhaltigen Haftungsrisiken.

Die Frage, wie die Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen zu ermitteln ist, ist bislang nicht abschließend geklärt.

▪ Monatsbetrachtung

Entscheidet sich der Arbeitgeber für eine Monatsbetrachtung, muss der Arbeitgeber in der Gehaltsabrech-

nung jeden Monat Cent-genau die Sozialversicherungsersparnis ermitteln, die sich aus der Entgeltumwandlung ergeben hat. Dabei können Sonderzahlungen, Gehaltszuschläge, Provisionsleistungen o.ä. zu stark schwankenden Werten führen. Zudem beeinflussen Änderungen der allgemeinen Beitragsbemessungsgrenzen oder Veränderungen des individuellen KV-Beitragssatzes die Höhe der jeweiligen Ersparnis. Jede Anpassung erfordert eine Korrektur des Arbeitgeberzuschusses, der an den Risikoträger weiterzureichen ist.

Problem: Ggf. kann der Versicherer die monatlich schwankenden Beiträge technisch nicht verarbeiten.

Wird ein konstanter bAV-Gesamtbeitrag vereinbart und die konkrete Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen abgerechnet, ergäbe sich ein monatlich variabler Entgeltumwandlungsbetrag. Auch diese Methode verursacht in der Praxis erheblichen Abrechnungsaufwand in der Lohnbuchhaltung. Zudem muss jeder Arbeitnehmer diesem Verfahren individuell zustimmen.

▪ Jahresbetrachtung

Eine andere Möglichkeit der Ermittlung einer Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen ist die Jahresbetrachtung. Nach Maßgabe der sogenannten Märzklausele (§ 23a Abs. 4 SGB IV) ist einmalig gezahltes Entgelt, das bis zum 31.03. eines Jahres gezahlt wird, noch dem Vorjahr zuzurechnen. Im Ergebnis kann die tatsächliche Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen einer Entgeltumwandlung somit erst zum 31.03. des Folgejahres korrekt ermittelt werden. Im Anschluss würde dann die Dotierung des Zuschusses an den Versorgungsträger im Wege einer Sonderzahlung erfolgen.

Achtung: Auch hier entsteht dem Arbeitgeber zusätzlicher administrativer Aufwand und es ist zu prüfen, ob der jeweilige Risikoträger die jährlich schwankenden Einmalzahlungen verbuchen kann.

Fazit: Aus Arbeitgebersicht sollte zur Vermeidung rechtlicher Risiken und administrativen Mehraufwands eine Spitzabrechnung vermieden werden.

Da die tatsächliche Lohnnebenkosten-Ersparnis i.d.R. deutlich über 15 % liegt, können bei einer pauschalen Lösung auch die Zuschüsse für Gehälter oberhalb der KV-BBG „quersubventioniert“ werden.

Verwendung des Arbeitgeberzuschusses

Nach § 1a Abs. 1a BetrAVG muss der Arbeitgeber den Zuschuss zur Entgeltumwandlung an die Direktversicherung (Pensionskasse und Pensionsfonds) weiterleiten. Hieraus ergibt sich nicht eindeutig, wohin der Zuschuss fließen muss. Da der für die Entgeltumwandlung gewählte Versorgungsträger nicht verpflichtet werden kann, für den Zuschuss eine Aufstockung der bestehenden Versicherung vorzunehmen (kein Kontrahierungszwang), ist der Zuschuss nach unserer derzeitigen arbeitsrechtlichen Einschätzung möglichst nahe den bisherigen Vereinbarungen für die Entgeltumwandlung „anzulegen“, soweit dies versicherungstechnisch umsetzbar ist.

Ist eine gleichartige Fortführung nicht möglich, da der zugrundeliegende Tarif beispielsweise nicht mehr verkaufsoffen ist, kann eine alternative Lösung gefunden werden.

Wichtig: Die Leistungen aus dem Arbeitgeberzuschuss müssen stets von Beginn an unverfallbar sein.

Wie die jeweilige Gewährung des Arbeitgeberzuschusses zu einem bestehenden Vertrag technisch erfolgt, hängt von den tarifspezifischen Möglichkeiten und Angeboten des jeweiligen Risikoträgers ab. HDI bietet für die Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses schlanke Aktionskonditionen.

Grundsätzlich muss der Arbeitgeberzuschuss nicht zwingend gesondert arbeitsrechtlich vereinbart werden. Aus Gründen der Transparenz ist eine Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung aber empfehlenswert. HDI unterstützt Arbeitgeber im gesamten Umsetzungsprozess und bei der Information der Arbeitnehmer.

Kann der Zuschuss beispielsweise aus versicherungstechnischen Gründen nicht umgesetzt werden, da Mindestlaufzeiten oder -beiträge unterschritten werden, ist eine interne Anrechnung des Arbeitgeberzuschusses auf die Entgeltumwandlung bei gleichbleibendem Beitrag möglich. Wichtig: Der Arbeitnehmer muss der Regelung zustimmen und es muss ein entsprechender Nachtrag zur Entgeltumwandlungsvereinbarung erstellt werden.

Anrechnung bestehender Zuschüsse

Da das Gesetz keine Regelungen zur Anrechnung bereits geleisteter Zuschüsse formuliert, kann hierzu derzeit keine abschließend gesicherte Bewertung erfolgen. Erfüllt der freiwillig gezahlte Arbeitgeberzuschuss jedoch alle Indizien, die dem Charakter des neuen obligatorischen Zuschusses entsprechen, ist nach aktueller Einschätzung und Rechtsauslegung von einer zulässigen Anrechenbarkeit auszugehen.

Folgende Kriterien sollten erfüllt sein: Der freiwillige Arbeitgeberzuschuss wird im Rahmen einer Direktversicherung, Pensionskasse oder eines Pensionsfonds erbracht und steht eindeutig in Verbindung zu einer bestehenden Entgeltumwandlung. Zudem sollte sich der Zuschuss ganz oder teilweise aus der Weitergabe einer Sozialversicherungsersparnis begründen, wobei nach wohl überwiegender Ansicht wohl bereits die Förderung der betrieblichen Altersversorgung ausreicht.

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 dem Versicherer angezeigt werden. Dies gilt auch für bestehende Zuschuss-Regelungen größer 15 % des umgewandelten Entgelts.

Beträgt der bereits gewährte Zuschuss weniger als 15 % des umgewandelten Entgelts, muss er spätestens ab 01.01.2022 angepasst werden.

Auch bei Anrechnung bestehender Zuschüsse empfiehlt sich aus Gründen der Transparenz und Nachweisbarkeit eine Dokumentation und Kommunikation, beispielsweise in Form einer entsprechenden Regelung in einer Versorgungsordnung bzw. Betriebsvereinbarung. HDI bietet umfassenden Support bei der Einrichtung und Gestaltung betriebsinterner Versorgungsregelungen.

Leistet der Arbeitgeber einen rein arbeitgeberfinanzierten Beitrag ohne Bezug auf eine Entgeltumwandlung, kann dieser nach derzeit überwiegender Ansicht in der Fachliteratur grundsätzlich nicht auf den neuen obligatorischen Arbeitgeberzuschuss im Sinne des BRSG angerechnet werden. Gleiches gilt, wenn die Arbeitgeberzuschüsse in der Vergangenheit in eine Unterstützungskasse oder Direktzusage investiert wurden. Betroffene Systeme sollten im Einzelfall von Experten geprüft werden.

Übernimmt der Arbeitgeber bei einer pauschalbesteuerten Direktversicherung aus Entgeltumwandlung die Pauschalsteuer, kann dies nach herrschender Meinung nicht als Arbeitgeberzuschuss im Sinne des BRSG gewertet werden.

Tipps für die Praxis

Der Arbeitgeberzuschuss ist ab 01.01.2022 Pflichtprogramm für alle Unternehmen in Deutschland. Wird der Zuschuss nicht fristgerecht oder vollständig gewährt, drohen dem Unternehmen Haftungsrisiken. Neben einer rechtssicheren Gestaltung sollte die Umsetzung praxisnah organisiert sein und keinen hohen Verwaltungsaufwand erzeugen. Folgende Punkte sind wichtig:

- **Zeitplan**
Gerade bei größeren und älteren bAV-Beständen muss die Umsetzung systematisch geplant werden. Abstimmungsprozesse mit Risikoträgern und ggf. Arbeitnehmern sind rechtzeitig anzustoßen. Planen Sie mit ausreichend Vorlaufzeit.
- **Tarifvertrag**
Prüfen Sie, ob besondere tarifvertragliche Regelungen zu beachten sind. Tarifrecht geht vor.
- **Zuschuss-Höhe**
Eine Spitzabrechnung des Arbeitgeberzuschusses ist aufwändig und fehleranfällig. Vereinbaren Sie eine pauschale Zuschuss-Regelung. Das reduziert den Aufwand, schafft Transparenz und stärkt das Firmen-Image.
- **Umsetzungsoptionen**
Die optimale Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses hängt von verschiedenen Faktoren ab, wie z.B. der Höhe des Beitrags, Restlaufzeit des Vertrages, steuerliche Förderung des Grundvertrags und tariftechnische Anpassungsmöglichkeiten des Risikoträgers. Auf dieser Basis ist zu prüfen, ob der Arbeitgeberzuschuss durch Erhöhung im bestehenden Vertrag, einen Neuabschluss oder auch im Wege einer entsprechenden Reduzierung des Entgeltumwandlungsbetrags bei gleichbleibender (Gesamt-)Beitragshöhe erfolgen sollte. Stimmen Sie sich hierzu mit dem jeweiligen Risikoträger ab.
- **Dokumentation**
Auch nach vielen Jahren sollte die Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses noch für alle Beteiligten nachvollziehbar sein. Dokumentieren Sie die Regelungen und Verwendung des Zuschusses sorgfältig – insbesondere bei Anrechnung bereits bestehender Zuschüsse. Eine Versorgungsordnung schafft klare Strukturen und erhöht die Rechtssicherheit.

▪ **Kommunikation**

Mit dem Arbeitgeberzuschuss fördern Sie die Vorsorge Ihrer Mitarbeiter. Informieren Sie aktiv, wie der Zuschuss ab 2022 gewährt wird. Das schafft Transparenz und stärkt das Vertrauen.

▪ **Support**

Die Tücke steckt oft im Detail. Binden Sie einen bAV-Berater ein, der die bAV-Bestände sichtet und bei den entsprechenden Regelungen des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses unterstützt. Das schont die eigenen Ressourcen und verkürzt die Umsetzungsprozesse.

Als erfahrener bAV-Versicherer unterstützt HDI alle Kunden mit fachlicher Expertise und vielfältigen Services bei der Gestaltung betrieblicher Versorgungssysteme. Bei der Umsetzung des BRSG konformen Arbeitgeberzuschusses geben wir auf Wunsch Handlungsempfehlungen und bieten günstige Aktionskonditionen.

Sie haben Fragen? Sprechen Sie Ihren bAV-Betreuer an.