

Hinweise Oktober 2021 (WICHTIGE) Mandanten-Information zu dem ab 1.1.2022 verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zur Betrieblichen Altersversorgung bei Entgeltumwandlung

Aktuelle Informationen und Rechtsänderungen

- 1. Ab 2022 müssen Arbeitgeber zu allen Entgeltumwandlungen in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) einen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zahlen. Bisher war die Zuschusspflicht nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz auf Neuzusagen in der bAV beschränkt. In der praktischen Umsetzung der neuen Regelung stehen Unternehmen und Versorgungsträger vor großen Herausforderungen.**

In wenigen Monaten tritt die nächste Stufe des seit 2018 geltenden Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) in Kraft. Ab Januar 2022 muss jeder Arbeitgeber, der eine Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchführt und dabei Sozialversicherungsbeiträge einspart, 15 Prozent des umgewandelten Entgelts, höchstens jedoch die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge als Zuschuss leisten. Die Regelung, die zunächst nur Neuzusagen ab dem 1. Januar 2019 betraf, wird damit auf sämtliche individual- oder kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen - unabhängig vom Datum des Abschlusses - erweitert. Eine Ausnahme gilt in dem Fall, dass ein Tarifvertrag Anwendung findet, der von dem gesetzlich vorgesehenen Zuschuss abweicht.

In der praktischen Umsetzung der Regelung stehen Unternehmen und Versorgungsträger damit vor großen Herausforderungen. Im Kern geht es um komplexe Fragestellungen: Welchen Beitrag soll der Arbeitgeber als Zuschuss leisten? Was passiert mit bereits bestehenden Arbeitgeberzuwendungen? Und last but not least: Wie lassen sich nachträgliche Beitragsanpassungen im Rahmen der bestehenden Versorgungsverträge gestalten?

Das Gesetz bestimmt, dass der Arbeitgeber den Zuschuss nur dann leisten muss, wenn er durch die Entgeltumwandlung tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge einspart. Der Zuschuss kann pauschal in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Betrages gezahlt oder bei geringerer Sozialversicherungsersparnis für jeden einzelnen Mitarbeiter beziehungsweise jede einzelne Mitarbeiterin "spitz", also auf den Cent genau, ermittelt werden.

Eine „Spitzabrechnung“ muss für jeden Arbeitnehmer individuell berechnet werden; bei jeder Gehaltsanpassung muss neu gerechnet werden. Hier sollte der Arbeitgeber abwägen, ob eine mögliche Kostenersparnis bei einer punktgenauen Ermittlung des Zuschusses für einen Teil der Belegschaft den insgesamt höheren administrativen Aufwand rechtfertigt.

Was müssen Sie bei bestehenden Arbeitgeberzuschüssen beachten?

Nicht eindeutig geklärt ist, ob Arbeitgeber, die bereits freiwillig einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung zahlen, diesen in allen Fällen auf die gesetzliche Beitragspflicht anrechnen dürfen. Arbeitgeber, die in ihrer Versorgungszusage eine vertragliche Anrechnung von späteren zusätzlichen Leistungen oder Finanzierungsbeiträgen ausdrücklich vereinbart haben, sollten an dieser Stelle prüfen, ob die Klausel die gesetzliche Zuschusspflicht einschließt oder ob es hierzu noch einer besonderen Regelung bedarf und eine Anrechnung rechtlich zulässig wäre.

Wurde keine Anrechnungsklausel mit dem Versorgungsträger vereinbart, kommt es auf die Zielsetzung des Arbeitgeberbeitrags an. Beiträge, die losgelöst von der Entgeltumwandlung geleistet werden, dürften nicht anrechenbar sein. Strittig ist der Fall, wenn beim bisherigen Arbeitgeberzuschuss unklar ist, ob er wegen der Sozialversicherungsersparnis gewährt wird. Ein Teil der Rechtsexpertinnen und -experten ist hier der Auffassung, dass es genügt, wenn der Arbeitgeber damit die Entgeltumwandlungsentscheidung seines Mitarbeiters fördern wollte. Unkritisch dürfte es dagegen sein, wenn der Arbeitgeber die Zuschüsse schon in der Vergangenheit an die Sozialversicherungsersparnis geknüpft hat. Hier ist von der Anrechenbarkeit auszugehen.

Wie erfolgt die Umsetzung auf Seiten der Versorgungsträger?

Über die versicherungstechnische Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses muss sich der Arbeitgeber mit seinem Versorgungsträger verständigen. Grundlage ist dabei zunächst der bestehende Versicherungsvertrag. Einen Anspruch auf Einzahlung des Zuschusses in denselben Tarif hat der Arbeitgeber dabei in der Regel jedoch nicht. In vielen Fällen werden die Versorgungsträger vielmehr einen neuen separaten Tarif auf Basis der aktuellen Rechnungsgrößen zum Zins und zur Lebenserwartung für die Zahlung des Zuschusses voraussetzen.

Wenn der Versorgungsträger die Erhöhungsbeträge weder im selben Tarif noch in einem anderen Tarif annimmt oder wenn er nur gleichbleibende Versicherungsbeiträge akzeptiert, bietet es sich an, den Gesamtbeitrag unverändert zu lassen und lediglich die Finanzierungsanteile zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgeber im bestehenden Vertrag neu aufzuteilen. Die Entgeltumwandlung des oder der Mitarbeitenden würde dann um den Zuschuss des Arbeitgebers reduziert und durch diesen ersetzt (sogenanntes "Reduktionsmodell"). Hierbei ist jedoch zu beachten, dass der Arbeitgeber dies nicht einseitig verfügen darf. Der oder die Mitarbeitende muss der Reduktion seiner Entgeltumwandlung ausdrücklich zustimmen.

Alternativ kommt in dem Fall, dass der Versorgungsträger keine Erhöhungsbeträge annimmt und auch keine einvernehmliche Regelung zum Reduktionsmodell zustande kommt, die Einzahlung des Arbeitgeberzuschusses bei einem anderen Versorgungsträger in Betracht. Zu klären ist dann, ob und unter welchen Voraussetzungen dieser zur Annahme von Arbeitgeberzuschüssen aus Fremdbeständen bereit ist.

Welche to do´s ergeben sich für Sie als Arbeitgeber? Was sind unsere Handlungsempfehlungen?

Bei Verträgen die vor dem 1.1.2019 abgeschlossen wurden und bei denen Sie mit dem Arbeitnehmer keinen Zuschuss für die ersparten Sozialversicherungsbeiträge schriftlich vereinbart haben, bietet sich im Regelfall der pauschale Zuschuss von 15 % an.

Sie müssen mit allen Versorgungsträgern in Kontakt treten und mit diesen klären, ob die bestehenden Verträge aufgestockt werden können.

Die Umsetzung muss bis zum 31.12.2021 abgeschlossen sein !!!

Wir danken Ihnen für die Lektüre unseres Newsletters. Bitte beachten Sie, dass unser Newsletter eine individuelle Beratung im Einzelfalle nicht ersetzen kann.

Ihre Steuerberater Sattler & Sommer