

PRAXISERFAHRUNGEN: ZWINGENDER ARBEITGEBERZUSCHUSS ZUR ENTGELTUMWANDLUNG



Markus Keller,
Gesellschafter-Geschäftsführer,
febs Consulting GmbH,
Grasbrunn

Ab 2019 müssen Arbeitgeber nach § 1a Abs. 1a BetrAVG i.V.m. § 26a BetrAVG bei neu vereinbarten Entgeltumwandlungen in den Durchführungswegen Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung einen Arbeitgeberzuschuss leisten. Dieser beträgt 15% des Umwandlungsbetrags. Allerdings nur, „soweit“ sich der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart.

Diese vermeintlich einfachen, durch das 2017 verabschiedete Betriebsrentenstärkungsgesetz geschaffenen Regelungen werfen viele praktische Fragen auf (vgl. hierzu auch die **VersicherungsPraxis** Heft 10/2017, S. 10 ff.).

Zeit für ein Update: Welche Fragen wurden geklärt und wie setzen Arbeitgeber den Zuschuss in der Praxis um?

Weitgehende Einigkeit bei vielen Praxisfragen

Wie so oft bei gesetzlichen Neuerungen kristallisiert sich über die Zeit eine herrschende Meinung heraus. Deren heutiger Stand lässt sich in Stichpunkten wie folgt zusammenfassen:

- Bei den eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen ist auf Sozialver-

sicherungsersparnisse von Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen abzustellen. Ersparnisse z. B. bei der Unfallversicherung sind unbeachtlich, da es sich nicht um Beiträge, sondern Umlagen handelt. Diese Sichtweise bestätigt auch die im BMF-Schreiben vom 6.12.2017 enthaltene Fußnote (S. 13), in der sich das BMAS zur „soweit“-Formulierung äußert.

- In eben dieser Fußnote stellt es das BMAS den Arbeitgebern auch frei, „spitz“ abzurechnen oder den Zuschuss in pauschaler Höhe auf jeden Umwandlungsbetrag zu leisten, unabhängig von einer Ersparnis. „Spitze“ Abrechnung bedeutet in diesem Fall, dass der Zuschuss auf die tatsächliche Ersparnis des Arbeitgebers begrenzt werden kann. Die Gesetzesinterpretation, wonach bei einer Ersparnis – unabhängig von deren tatsächlicher Höhe – auch ein 15%iger Zuschuss geleistet werden muss, ist damit hinfällig.
- Der Arbeitgeberzuschuss ist laut BMF-Schreiben (vgl. Rz. 31) steuerlich als Entgeltumwandlung zu sehen. Damit kann auf Basis des gesetzlichen Arbeitgeberzuschusses zu einer Entgeltumwandlung auch kein Förderbetrag für Geringverdiener nach § 100 EStG beansprucht werden. Es muss also ein „echter“ Arbeitgeberbeitrag zwischen mindestens 240 € und max. 480 € p. a. für einen Geringverdiener (max. 2.200 € monatliches Bruttogehalt) her, um als Arbeitgeber 30% dieses Betrags wieder von der Lohnsteuer erstattet zu bekommen. Eine Förderung, die sich übrigens nach Erfahrung des Autors bis dato einer äußerst überschaubaren Nachfrage erfreut ...
- Ein Arbeitgeberzuschuss muss nur für Umwandlungen bis maximal 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) p. a. geleistet werden (2018: 3.120 €), da auch ein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG bzw. eine Sozialversicherungsfreiheit

nach SvEV nur bis zu dieser Höhe greift. Damit ergibt sich ein maximaler Zuschuss in Höhe von 468 €. Die Ansicht, wonach die Summe aus Umwandlung und Zuschuss maximal 4 % der Beitragsbemessungsgrenze betragen darf, hat sich nicht durchgesetzt. Damit würde sich nur ein Zuschuss von ca. 407 € auf einen Umwandlungsbetrag von maximal ca. 2.713 € ergeben.

- Arbeitgeberfinanzierte Leistungen, die unabhängig von einer Entgeltumwandlung gewährt werden, sind nicht auf den Zuschuss anrechenbar. Ziel der Gesetzesvorgabe ist es, dass zumindest ein Teil der Sozialversicherungsersparnis weitergegeben wird. Und die hat ein Arbeitgeber unabhängig davon, ob er bereits arbeitgeberfinanzierte Beiträge in eine Direktversicherung einzahlte.
- Ob bereits bestehende Zuschüsse zur Entgeltumwandlung anrechenbar sind, hängt vom Einzelfall ab. Besteht eine Anrechnungsklausel in der Versorgungsordnung, kann auch angerechnet werden. Selbst ohne Anrechnungsklausel sollte eine Anrechnung möglich sein, wenn zumindest konkludent ersichtlich wird, dass der Arbeitgeber die Sozialversicherungsersparnis weitergeben wollte.

Obwohl wie dargestellt weitgehend Einigkeit im Markt besteht, könnte die Rechtsprechung eines Tages trotzdem zu anderen Schlüssen kommen. Es bleibt also ein „Restrisiko“, dass doch alles ganz anders ist. BMAS-Fußnotenankmerkungen in BMF-Schreiben sind prinzipiell auch nur Meinungen, wenn auch selbstverständlich gewichtige. Da es sich bei den Zuschussvorschriften um Arbeitsrecht handelt, hat das BAG in diesen Fragen das letzte Wort. Darüber ist dann nur mehr der blaue Himmel.

Sonderfall Tarifverträge

Besondere Fragestellungen ergeben sich bei Tarifbindung oder einzelvertraglichen Verweisen auf einschlägige Tarifverträge. Denn tarifvertragliche Regelungen

gen haben Vorfahrt vor dem gesetzlichen Zuschuss; vgl. § 19 BetrAVG. Es bestehen jedoch viele Tarifverträge, die bereits vor Verabschiedung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes abgeschlossen wurden. Folgende Fallgestaltungen ergeben sich daraus in der Praxis:

- Wenn ein Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung bereits einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung regelt, dann gilt dieser. Laut Gesetzesbegründung ausdrücklich auch dann, wenn er hinter der gesetzlichen Regelung zurückbleibt.
- Wenn der Tarifvertrag gar nichts zur Entgeltumwandlung regeln sollte, dann wäre der Zuschuss ohnehin hinfällig, da mangels Tariföffnungsklausel kein Entgelt umgewandelt werden darf; vgl. § 20 Abs. 1 BetrAVG. Dieser Fall sollte jedoch in der Praxis mittlerweile nicht mehr vorkommen.
- Spannend sind die Fälle, in denen Tarifverträge zwar eine Öffnungsklausel enthalten, sich ansonsten zu den Rahmenbedingungen der Entgeltumwandlung „ausschweigen“. Muss dann der gesetzliche Zuschuss gewährt werden oder kann man sich auf die Tarifdispositivität berufen? Die Tarifvertragsparteien konnten bei Abschlüssen vor Verabschiedung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes nicht wissen, dass es einen gesetzlichen Zuschuss geben wird. Daher könnte Schweigen allein für den Ausschluss des Zuschusses nicht ausreichen, sondern die Tarifvertragsparteien müssten erst noch aktiv von der Zuschusspflicht abweichen. Die Metalltarifvertragsparteien haben dies getan und deutlich gemacht, dass es für die Unternehmen keine Zuschusspflicht gibt und sich damit an den bestehenden Tarifverträgen zur Entgeltumwandlung nichts ändert. Es könnte aber auch argumentiert werden, dass es erklärter Wille des Gesetzgebers ist, dass Tarifverträge – auch bestehende – Vorrang haben. Und wenn es in diesen keinen Zuschuss gibt, dann ist eben auch keiner zu leisten.

Wie man diese Frage auch beantwortet: Wer als Arbeitgeber auf Nummer sicher gehen will, leistet den Zuschuss. Schließlich handelt es sich im Zweifel um eine Besserstellung. Bei Umsetzung

des Zuschusses über eine Betriebsvereinbarung ist aber noch § 77 Abs. 3 BetrVG zu beachten, wonach Rahmenbedingungen, die in einem Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, nicht Bestandteil einer Betriebsvereinbarung sein können. Regelt aber der Tarifvertrag bislang nachweislich gar nichts, sollte auch der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Zuschuss rechtlich zulässig sein.

Was machen die Unternehmen?

Zunächst: Obwohl 2019 naht, haben viele Unternehmen noch keine Entscheidungen darüber getroffen, wie der Zuschuss umgesetzt werden soll. Einerseits wird es langsam höchste Zeit, sich mit der Umsetzung zu beschäftigen. Andererseits hängt z. B. die Entscheidung u. a. auch von anderen Parteien ab: Eine „spitze“ Abrechnung muss auch über das Lohn- und Gehaltsabrechnungssystem umgesetzt werden. Nach Kenntnis des Autors gibt es aber auch bei namhaften Anbietern von Lohn- und Gehaltsabrechnungssystemen noch keine einsatzbereiten Lösungen.

Bis dato ergibt sich – in Stichpunkten – folgendes Bild:

- Die meisten Arbeitgeber rechnen nicht „spitz“ ab, sondern gewähren die 15% Zuschuss pauschal bezogen auf jede Entgeltumwandlung, allerdings begrenzt auf Umwandlungen bis zur Höhe von 4 % der Renten-Beitragsbemessungsgrenze (West) p. a. Die Vorteile des pauschalen Zuschusses: einfache Umsetzung und Kommunikation des Zuschusses, gleichbleibende Beiträge, Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer, Bindung und Förderung auch der Gutverdiener. Diese Vorteile wiegen nach Ansicht der meisten Arbeitgeber auch den Nachteil mehr als auf, dass dem Zuschuss bei Arbeitnehmern mit Umwandlungsbeträgen aus Gehalt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze keine Ersparnis gegenübersteht. Zumal sich bei Einmalzahlungen innerhalb eines Jahres aufgrund der Verbeitragung gemäß „anteiliger Beitragsbemessungsgrenze“ bzw. „Märzklausel“ (vgl. § 23a SGB IV) auch rückwirkend ergeben kann, dass gar keine Sozialversicherungsbeiträge

ge gespart wurden. Der Zuschuss zur Entgeltumwandlung kann dann aber nicht mehr zurückgefordert werden.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer verdient 6.100 € brutto pro Monat. Er wandelt von Januar bis Mai sozialversicherungs-frei 100 € zu Gunsten einer Direktversicherung um, so dass 6.000 € beitragspflichtiges Arbeitsentgelt verbleiben. Im Mai erhält er eine Sonderzahlung in Höhe von 2.500 €, die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung (kurz BGG) beträgt 6.500 € monatlich (West). In diesem Fall sind nicht nur 500 € der Sonderzahlung zu verrechnen (Unterschied zwischen fälligem Entgelt und der BGG), sondern es ist die anteilige Beitragsbemessungsgrenze zu bilden. Also die bis Mai aufsummierte Differenz zwischen monatlich fälligem Arbeitsentgelt und der BGG. Vorliegend also 5 x 500 €. Demzufolge sind die ganzen 2.500 € beitragspflichtig. Eine vermeintliche Ersparnis aus der Entgeltumwandlung von Januar bis Mai wäre in der Renten- und Arbeitslosenversicherung hinfällig. In der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung ist die anteilige BGG analog zu bestimmen.

Würde hingegen „spitz“ abgerechnet, könnte man sich zwar Zusatzkosten sparen. Dies würde jedoch eine exakte Berechnung im jeweiligen Umwandlungsmonat voraussetzen und zu schwankenden Beiträgen führen. Schwankende Beiträge wiederum würden von vielen Versicherern nicht akzeptiert. Ergo müsste mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden, dass der Umwandlungsbetrag und Zuschuss in Abhängigkeit von der Sozialversicherungsersparnis immer so aufeinander abgestimmt werden, dass sich ein gleichbleibender Versorgungsbeitrag ergibt – wer soll das noch verstehen und umsetzen?

- Die weit überwiegende Mehrheit der Arbeitgeber gewährt auch für alle Arbeitnehmer den Zuschuss ab 2019. Die gesetzliche Möglichkeit, Bestandsmitarbeiter erst ab 2022 zu bezuschussen, wird also meist nicht genutzt. Auch hier gilt: Zwar könnte man sich so noch einige Jahre Sozialversicherungsbeiträge sparen. Aber innerbetrieblich dürfte

in der Regel schwer vermittelbar sein, warum man ausgerechnet die Arbeitnehmer, die einem in den vergangenen Jahren bereits Sozialversicherungsbeiträge gespart haben, erst einige Jahre später in den Genuss eines Zuschusses kommen lässt.

- Arbeitgeber, die sich in Konkurrenz um qualifizierte Arbeitskräfte von der Masse abheben wollen, gewähren auch höhere Zuschüsse bis hin zur paritätischen Finanzierung. So besteht derzeit kein Mangel an Branchen, die um Nachwuchs kämpfen. Die betriebliche Altersversorgung eines Unternehmens spielt bei der Entscheidung von vielen, auch jüngeren Arbeitnehmern eine wichtige Rolle und so landet ein Zuschuss in vielen Fällen zumindest bei den 20%, die dann auch in etwa der vollen Sozialversicherungsersparnis entsprechen.
- Bei vielen Bestandsverträgen lässt sich der Beitrag nicht einfach erhöhen. Z. B. bei alten, nach § 40b EStG a. F. pauschal versteuerten Direktversicherungen, die bereits bis zum Höchstbeitrag von 1.752 € p. a. per Entgeltumwandlung bespart werden. Oder bei selbstständigen Berufsunfähigkeits-Direktversicherungen, die ohne neue Gesundheitsprüfung nicht einfach erhöht werden können. In diesen Fällen wird in der Regel im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer der Zuschuss in den Versorgungsbeitrag eingerechnet, so dass sich der Umwandlungsbetrag und der Zuschuss zum bisherigen Versorgungsbeitrag aufsummieren.

Versorgungsordnung unentbehrlich!

Der Zuschuss sollte unbedingt in einer neuen oder einer anzupassenden Versorgungsordnung geregelt werden! Nur so lässt sich sicherstellen, dass die gewünschte Vorgehensweise des Arbeitgebers auch im Verhältnis zum Arbeitnehmer verankert wird.

Ausgewählte Regelungspunkte innerhalb einer Versorgungsordnung sind beispielsweise:

- Anrechnungsklausel: Im Falle von höheren bzw. freiwilligen Zuschüssen sollte ausdrücklich geregelt werden, dass der Zuschuss auf alle zukünftigen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Zuschuss- oder Arbeitgeberbeiträge angerechnet werden kann.
- Anpassungsklausel: Für den Fall, dass der Gesetzgeber den Zuschuss zukünftig ändert, sollte vorgesehen werden, dass der Arbeitgeber den Umwandlungsbetrag des Arbeitnehmers so anpassen darf, dass sich der Gesamtversorgungsbeitrag nicht ändert. Stimmt der Arbeitnehmer dieser Regelung über die Entgeltumwandlungsvereinbarung zu, muss man später nicht extra noch seine Zustimmung zur Änderung des Umwandlungsbetrags einholen.
- Bestandsregelungen: Es sollte im Sinne der Bestandsmitarbeiter auch geregelt werden, ob, wann und in welcher Höhe ein Zuschuss geleistet wird und dass bei einer „Einrechnung“ die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich ist.

Wer schon eine Versorgungsordnung hat, kann die anstehenden Arbeiten auch gleich zum Anlass nehmen, alle Regelungen der Versorgungsordnung sowie die Kollektivverträge mit dem Versicherer zu sichten und gegebenenfalls anzupassen. So stellt sich vielfach die Frage, ob den Arbeitnehmern nicht auch gleich neue Versicherungstarife angeboten werden sollen. Viele Unternehmen greifen mittlerweile zu fondsgebundenen Angeboten – ein Trend, der oft auch vom Anbieter initiiert wird.

Analog zur Versorgungsordnung sind auch die Inhalte der Entgeltumwandlungsvereinbarung anzupassen. Hier zeigt die Praxis, dass viele ältere Musterformulare noch nicht die ganze Bandbreite an erforderlichen wichtigen Hinweisen beinhalten, mit denen die Arbeitnehmer auf etwaige Nachteile einer Entgeltumwandlung aufmerksam gemacht werden. Da das steuerliche Fördervolumen nach § 3 Nr. 63 EStG auf 8% der BBG p. a. erweitert wurde, sollte z. B. darauf hingewiesen werden, dass nur 4% der BBG p. a. auch sozialversicherungsfrei sind. Sonst droht einem

Arbeitnehmer mit Gehalt unterhalb der einschlägigen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung eine Doppelverbeitragung von Beitrag und späteren Leistungen.

... und sonst so?

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz brachte viele weitere Neuerungen mit sich, insbesondere das sog. „Sozialpartnermodell“ (oder auch „bAV II-Welt“). Danach ist es seit 2018 den Tarifvertragsparteien möglich, reine Beitragszusagen ohne jegliche Leistungsgarantien zu erteilen oder eine zwingende Entgeltumwandlung für Tarifmitarbeiter vorzuschreiben („Optionsystem“). Wengleich z. B. Produktanbieter bereits Produkte für die Beitragszusage entwickelt haben, beträgt die Anzahl der Tarifverträge mit Beitragszusage zum Zeitpunkt des Verfassens dieses Artikels nach Kenntnis des Autors exakt Null. Daran wird sich wohl zumindest im Jahr 2018 auch nichts mehr ändern.

Aktuelle Rechtsprechung und Seminare der febs-Akademie

Alle Details des Betriebsrentenstärkungsgesetzes sowie tagesaktuelle Rechtsprechung und Verwaltungsanweisungen werden z. B. im Seminar „Aktuelle bAV-Herausforderungen“ der febs Consulting GmbH besprochen. Gerade die Rechtsprechung liefert in jüngerer Vergangenheit wichtige Neuerungen: So sind laut Bundesverfassungsgericht (Urteil vom 27.06.2018 – 1 BvR 200/15 bzw. 1 BvR 249/15) Leistungen aus Pensionskassen, die auf privaten Beiträgen nach Ausscheiden aus einem Unternehmen beruhen, beitragsfrei – entgegen der bisherigen Rechtsprechung des BAG.

Das nächste Seminar findet am 30.01.2019 statt. Alle Seminarinhalte und -termine für dieses und weitere Seminare finden sich unter www.febs-consulting.de/akademie. Einen Überblick über die betriebliche Altersversorgung unter Berücksichtigung der seit 2018 geltenden Rahmenbedingungen bietet die „Einführung in die bAV“ von Andreas Buttler und Markus Keller (8. Auflage). ■