



Update zur Arbeitgeberzuschussregelung insbesondere für Altzusagen ab 2022

Seit 2019 müssen Arbeitgeber gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG für neu vereinbarte Entgeltumwandlungen in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds einen Zuschuss leisten (vgl. **VersicherungsPraxis** 10/2018, S 9 ff.). Entgeltumwandlungen auf Basis von vor dem 01.01.2019 abgeschlossenen Umwandlungsvereinbarungen (nachfolgend „Altzusagen“ genannt) wurde vom Gesetzgeber in § 26a BetrAVG eine „Schonfrist“ bis 01.01.2022 eingeräumt. Diese „Schonfrist“ endet bald, sodass sich alle Arbeitgeber, die für Altzusagen den gesetzlichen Zuschuss noch nicht gewähren, zeitnah über die praktische Umsetzung der Bezuschussung Gedanken machen müssen.

Gesetzlicher Arbeitgeberzuschuss – Wie war das gleich nochmal?

Gemäß der Regelung in § 1a Abs. 1a BetrAVG muss der Arbeitgeber „[...] 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“ Am Markt hat sich mittlerweile die Ansicht durchgesetzt, dass der Arbeitgeberzuschuss auf die tatsächliche Sozialversicherungsersparnis beschränkt ist. Man folgt hier den Ausführungen des BMAS (vgl. BMF-Schreiben vom 06.12.2017 Fußnote zu Rz. 26) sowie den Ansichten der Sozialversicherungsträger (vgl. GKV-Schreiben vom

21.11.2018, Ziffer 4.4 Abs. 3), wenn diese auch der Gesetzesbegründung zum Betriebsrentenstärkungsgesetz (nachfolgend kurz „BRSg“ genannt) widersprechen (Weiterleitung „in pauschalierter Form“; vgl. BT-Drs. 18/12612, S. 28). In der Praxis haben sich mittlerweile verschiedene Modelle zur Regelung des gesetzlichen Zuschusses etabliert:

1. Pauschaler Zuschuss in Höhe von 15 % (oder freiwillig mehr) des Umwandlungsbetrags ggf. begrenzt auf einen Umwandlungsbetrag in Höhe von 4 % der Allgemeinen Beitragsbemessungsgrenze (nachfolgend kurz „BBG“ genannt) in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) p. a. (in 2021: 3.408 €

p. a.; somit maximaler Zuschuss: 511,20 € p. a.)

2. Pauschaler Zuschuss dem Grunde nach: Gewährung eines pauschalen Zuschusses (mind. 15%) auf den Umwandlungsbetrag, sobald sich der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung nur einen Cent an Sozialversicherungsbeiträgen spart

3. „Spitzabrechnung“: Zuschuss in Höhe der tatsächlichen Sozialversicherungsersparnis im jeweiligen Abrechnungsmonat, ggf. begrenzt auf die im Gesetz genannten 15%

Neben diesen drei Zuschussvarianten gibt es in der Praxis auch noch weitere Mischformen.

Aufgrund der mit der „Spitzabrechnung“ einhergehenden abrechnungstechnischen Probleme leisten die meisten kleinen und mittelständischen Unternehmen erfahrungsgemäß einen pauschalen Zuschuss in Höhe von 15 % (oder mehr). Die „Spitzabrechnung“ findet vorwiegend bei großen Unternehmen Anwendung, vorausgesetzt das genutzte Abrechnungssystem kann die Zuschussregelung auch abbilden.

Die Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses bei Altzusagen

Gemäß § 26a BetrAVG müssen spätestens ab dem 01.01.2022 auch Altzusagen den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss erhalten. Nicht bezuschusst werden müssen Entgeltumwandlungen in den Durchführungswegen Unterstützungskasse und Pensionszusage.

Das Problem bei Altzusagen: In der Regel lehnen die Versicherer eine Beitragserhöhung bei bereits bestehenden Verträgen ab. Schließlich sind sie nicht dazu verpflichtet, einen Zusatzbeitrag anzunehmen. Der Arbeitgeber kann in diesen Fällen den Zuschuss nicht zusätzlich zur bestehenden Entgeltumwandlung in den Versicherungsvertrag einzahlen, wie es der Gesetzeswortlaut („weiterleiten“) eigentlich vorsieht. Doch welche Alternativen bleiben ihm?

Einrechnung

Bei der Einrechnung wird die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers um den Arbeitgeberzuschuss gekürzt, sodass der Versicherungsbeitrag insgesamt unverändert bleibt.

Beispiel: Wandelt ein Arbeitnehmer monatlich 100 € in eine Direktversicherung um, so beträgt sein Umwandlungsbetrag nach Einrechnung eines pauschalen Arbeitgeberzuschusses in Höhe von 15% nur noch 86,96 € (= 100 € / 1,15). Der Arbeitgeberzuschuss beläuft sich entsprechend auf 13,04 € (= 86,96 € x 15% bzw. 100 € – 86,96 €).

Wichtig: Für die Einrechnung bedarf es einer Vereinbarung mit dem betroffenen Arbeitnehmer. Eine einseitige Einrechnung ist arbeitsrechtlich unzulässig.

In der Praxis wird hierfür entweder eine gesonderte Vereinbarung oder eine neue Umwandlungsvereinbarung mit dem geänderten Umwandlungsbetrag geschlossen. Beide Varianten sind arbeitsrechtlich möglich.

Um die Zustimmung des Arbeitnehmers zu erhalten, wird seitens der Arbeitgeber in der Regel mittels Infoschreiben über die Bezuschussung informiert und die entsprechende Vereinbarung gleich beigefügt. In diesem Zusammenhang können auch gleich Arbeitnehmer mit beitragsfrei gestellten Verträgen angeschrieben werden, die sich vielleicht in Anbetracht des Zuschusses wieder für eine Aktivierung ihrer Entgeltumwandlung entschließen.



Neuvertrag

Lehnt der Arbeitnehmer die Einrechnung ab oder will sich der Arbeitgeber den Aufwand für die Einrechnungsvereinbarungen sparen, kann er den Arbeitgeberzuschuss auch in einen Neuvertrag zahlen. Da die meisten Versicherer allerdings Mindestbeiträge vorsehen, ist der Abschluss eines Neuvertrags bei geringen Umwandlungsbeträgen und entsprechend geringen Arbeitgeberzuschüssen oft nicht möglich. Ein weiteres Problem ergibt sich dann, wenn der Versicherer gar keine Neuverträge mehr anbietet, was derzeit bei einigen Pensionskassen, die für das Neugeschäft geschlossen worden sind, der Fall ist.

In diesen Fällen bleiben dem Arbeitgeber nur zwei Möglichkeiten: Entweder er schließt eine Einrechnungsvereinbarung ab oder er sucht sich für den Arbeitgeberzuschuss einen neuen Versicherer und schließt dort einen Neuvertrag. Nur wenige Anbieter bieten den Abschluss von Verträgen ohne Mindestbeitrag an. Voraussetzung ist in

diesen Fällen regelmäßig, dass auch alle Neuabschlüsse des Arbeitgebers über diesen Vertrag laufen.

Bei Abschluss eines Neuvertrags sollte der Arbeitnehmer darüber informiert werden, dass erneut Abschluss- und Vertriebskosten anfallen können und der Neuvertrag vermutlich schlechteren Konditionen (z. B. geringerer Garantiezins, andere Sterbetafeln etc.) unterliegt als der Vertrag, in welchen die Umwandlungsbeträge fließen.

Rechtlich sollte der einseitige Abschluss eines Neuvertrags für den Arbeitgeberzuschuss unproblematisch sein. Es ist nicht erkennbar, dass der Gesetzgeber die Versorgungssituation des Arbeitnehmers verbessern wollte. Vielmehr stand im Vordergrund, den Arbeitgeber von der Entgeltumwandlung nicht profitieren zu lassen. Letztlich sieht auch das BMAS den Abschluss eines Neuvertrags als möglich an (vgl. BMF-Schreiben vom 06.12.2017 Fußnote zu Rz. 26).

erfolgt. Denn in diesem Fall müssen Umwandlungsbetrag und Arbeitgeberzuschuss je nach Höhe des Arbeitnehmerentgelts häufig neu „zusammengesetzt“ werden.

Umgang bei Bestehen mehrerer Verträge

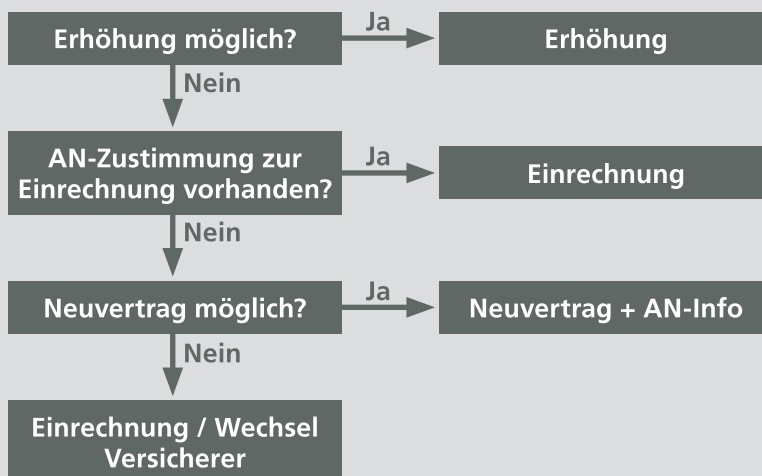
Die gesetzliche Regelung spricht von der Weitergabe etwaiger Sozialversicherungsersparnisse durch die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers, unabhängig von der steuerlichen Förderung. Die Zuschusspflicht betrifft demnach grundsätzlich nicht nur nach § 3 Nr. 63 EStG geförderte Verträge, sondern auch Verträge mit pauschal besteuerten Beiträgen gemäß § 40b EStG a.F. Insbesondere ältere Arbeitnehmer nutzen häufig die Förderung nach § 40b EStG a.F. für Umwandlungen aus Sonderzahlungen und zusätzlich eine Entgeltumwandlung über einen monatlichen Betrag zugunsten eines nach § 3 Nr. 63 EStG geförderten Vertrags. Gemäß Gesetzeswortlaut müsste demnach jeder bestehende Vertrag einen Zuschuss erhalten.

Die meisten Arbeitgeber beschränken aber ihren Zuschuss auf einen Umwandlungsbetrag in Höhe von 4% der jeweiligen BBG der Allgemeinen Rentenversicherung (West) p. a. Wandelt ein Arbeitnehmer über seine bestehenden Verträge mehr als diesen zuschussfähigen Betrag um, müsste der Arbeitgeberzuschuss anteilmäßig auf die einzelnen Verträge aufgeteilt werden. Um diesen unverhältnismäßig hohen Aufwand zu umgehen, sollte im Rahmen der Einrechnungsvereinbarung geregelt werden, dass der Zuschuss nur in einen vom Arbeitgeber gewählten Vertrag fließt. Wird ein Neuvertrag für den Arbeitgeberzuschuss abgeschlossen, ist es sinnvoll diesen für den gesamten Zuschuss bezüglich aller Altzusagen zu verwenden, um Verwaltungsaufwand sowie etwaige Abschluss- und Vertriebskosten zu vermeiden.

Vorsicht bei vermögenswirksamen Leistungen

Viele Versorgungsordnungen sehen vor, dass auch die vermögenswirksamen Leistungen zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung verwendet werden können. Kann sich der Arbeitnehmer

Zusammenfassung der Handlungsoptionen für den Arbeitgeberzuschuss bei Altzusagen:



Sowohl bei Abschluss einer Einrechnungsvereinbarung als auch bei allen neuen Umwandlungsvereinbarungen sollte eine Regelung aufgenommen werden, die es dem Arbeitgeber im Falle sich ändernder Zuschüsse, z. B. aufgrund gesetzlicher

oder tariflicher Neuregelungen oder bei „Spitzabrechnung“, ermöglicht, den Umwandlungsbetrag des Arbeitnehmers ohne dessen Zustimmung anzupassen. Dies gilt z. B. insbesondere dann, wenn die Einrechnung im Rahmen einer „Spitzabrechnung“

entscheiden, wie er seine vermögenswirksamen Leistungen verwenden möchte, zählen diese bei Verwendung für die betriebliche Altersversorgung (nachfolgend kurz „bAV“ genannt) als Entgeltumwandlung. Dementsprechend unterliegen auch sie dem gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss. Werden die vermögenswirksamen Leistungen hingegen automatisch, also ohne Wahlmöglichkeit oder Zutun des Arbeitnehmers, in einen bAV-Vertrag eingezahlt, handelt es sich um einen nicht zuschusspflichtigen Arbeitgeberbeitrag.

Anrechnung eines bestehenden Arbeitgeberzuschusses

Da einige Arbeitgeber schon vor Inkrafttreten des BRSG Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung geleistet haben, ist der Wunsch groß, diesen Zuschuss auf den gesetzlich Arbeitgeberzuschuss anzurechnen. Doch Vorsicht! So einfach geht das leider nicht.

Anrechenbar ist ein Zuschuss nur dann, wenn die bestehende Zuschussregelung erkennen lässt, dass der Arbeitgeber mit dem Zuschuss seine Sozialversicherungsersparnis weitergeben wollte. Oder der Arbeitgeber hat sich die Anrechnung seines freiwilligen Zuschusses auf gesetzliche Zuschüsse ausdrücklich vorbehalten. Bestenfalls ist einer der beiden vorgenannten Punkte in der Versorgungsordnung des Arbeitgebers schriftlich festgehalten. Zudem darf der Zuschuss an keine weiteren Voraussetzungen, wie z. B. einen Mindestumwandlungsbetrag oder eine Mindestbetriebszugehörigkeit geknüpft sein und muss sofort vertraglich unverfallbar sein.

Sind diese Voraussetzungen erfüllt, kann der Zuschuss für die Altzusage angerechnet werden und muss gegebenenfalls noch auf den Mindestbetrag aufgestockt werden. In allen übrigen Fällen ist der in § 1a Abs. 1a BetrAVG geregelte Arbeitgeberzuschuss nach h. M. zusätzlich zum bereits bestehenden Zuschuss zu gewähren.

Auch die Übernahme der Pauschalsteuer für nach § 40b EStG a.F. geförderte Verträge durch den Arbeitgeber gilt nicht als Zuschuss im Sinne des BetrAVG und kann nicht angerechnet werden.

Wollen Arbeitgeber mit bereits bestehenden, aber nicht anrechenbaren Zuschüssen ihre finanzielle Doppelbelastung reduzieren, bleibt ihnen nichts anderes übrig, als das bestehende Versorgungswerk für Neuzugänge zu schließen. Neu eintretende Arbeitnehmer erhalten dann nur noch den gesetzlich vorgeschriebenen Zuschuss zur Entgeltumwandlung. Beim Bestand bleibt es allerdings bei der Doppelbeziehung.

Übrigens: Manche Arbeitgeber würden auch gerne Arbeitgeberbeiträge anrechnen, die völlig unabhängig von der Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer gewährt werden. Eine solche rein arbeitgeberfinanzierte bAV kann allerdings keinesfalls angerechnet werden, da sich ansonsten eine Ungleichbehandlung zwischen Arbeitnehmern mit und ohne Entgeltumwandlung ergäbe. Vielmehr handelt es sich um eine eigenständige, von der Entgeltumwandlung zu trennende Versorgung.

Was jetzt zu tun ist!

1. Bestandsaufnahmen

Im ersten Schritt sollten sich die Arbeitgeber darüber Klarheit verschaffen, wie viele Altzusagen bei welchen Versicherern bestehen. Arbeitnehmer mit mehreren Altzusagen gilt es ausfindig zu machen und zu klären, ob die Umwandlungen einen ggf. festgelegten Höchstbetrag für zuschussfähige Umwandlungen überschreiten.

2. Entscheidungsfindung

Werden die Altzusagen nur über einen oder wenige Versicherer durchgeführt, so kann es sinnvoll sein, anzufragen, ob der bzw. die Versicherer eine Vertragserhöhung für den Arbeitgeberzuschuss zulassen. Ist dies der Fall, kann der Zuschuss einfach in den Bestandsvertrag eingezahlt werden.

Ist dies nicht möglich und soll der Arbeitgeberzuschuss eingerechnet werden, ist von den betroffenen Arbeitnehmern die Zustimmung noch in diesem Jahr im Rahmen einer Einrechnungsvereinbarung (oder auch einer neuen Umwandlungsvereinbarung) einzuholen.

Was eine Einrechnungsvereinbarung enthalten sollte:

- Name, Vorname und Geburtsdatum der versicherten Person (= Arbeitnehmer)
- Versicherungsnummer, Versicherungsgesellschaft (= Versorgungsträger)
- Höhe der aktuellen Entgeltumwandlung (= zukünftiger Gesamtversicherungsbeitrag)
- Höhe der zukünftigen Entgeltumwandlung sowie des zukünftigen Arbeitgeberzuschusses
- Regelung, wonach der Umwandlungsbetrag bei Änderungen des Arbeitgeberzuschusses automatisch angepasst wird, sodass der Gesamtversicherungsbeitrag unverändert bleibt inkl. Hinweis auf das sich dadurch verändernde Brutto- bzw. Nettoentgelt des Arbeitnehmers
- Regelung, dass bei fehlender Zustimmung des Arbeitnehmers zur Einrechnung ein Neuvertrag nach Wahl des Arbeitgebers für den Arbeitgeberzuschuss abgeschlossen wird inkl. Hinweis auf die ggf. anfallenden Abschluss- und Vertriebskosten sowie ggf. abweichenden Rechnungsgrundlagen

In allen Fällen, in denen ein Neuvertrag für den Arbeitgeberzuschuss geschlossen werden soll, ist mit den betroffenen Versicherern zu klären, ob es Voraussetzungen (z. B. Mindestbeitrag, Höchstaufnahmehalter etc.) zu beachten gibt.

3. Anpassung der Vertragsdokumente

Gibt es eine Versorgungsordnung, sollte die Zuschussregelung für Altzusagen in diese mittels Nachtrag integriert werden. Auch Muster-Umwandlungsvereinbarungen müssen gegebenenfalls an die Änderungen angepasst werden.

Manche Unternehmen bewerben ihre bAV mit Flyern oder FAQ-Listen, die es ebenfalls zu überarbeiten gilt.

4. Praktische Umsetzung

Damit ab 2022 die Vereinbarungen zum Arbeitgeberzuschuss auch korrekt umgesetzt werden, sollte die Abrechnungsabteilung möglichst frühzeitig einbezogen werden, sodass diese die Änderungen auch pünktlich umsetzen kann. Sobald die Rückmeldungen der Arbeitnehmer hinsichtlich Einrechnung oder Abschluss eines Neuvertrags vorliegen, sollten diese

dokumentiert und an die betroffenen Stellen weitergeben werden (z. B. Versicherer zum Abschluss eines Neuvertrags, Abrechnungsabteilung zur Aufteilung der Versicherungsbeiträge in arbeitnehmer- und arbeitgeberfinanzierte Teile sowie Überweisungsziel etc.).

Gut vorbereitet, sollte die Umsetzung selbst bei großen Beständen reibungslos funktionieren. Zudem bietet sich hier die optimale Gelegenheit, seine Bestandsdaten auf den aktuellen Stand zu bringen und sich einen Überblick über die im Unternehmen bestehende bAV zu verschaffen. Vielleicht kann so das eine oder andere bestehende Haftungs- bzw. Nachfinanzierungsrisiko nebenbei noch eliminiert werden.

Dienstleistungen und Seminare der febs

Gerne begleitet Sie die febs Consulting GmbH bei der Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses sowie der Anpassung Ihrer Vertragsgrundlagen und bAV-Dokumente.

Praxiserfahrungen, Umsetzungsmöglichkeiten sowie Zweifelsfragen zum gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss werden z. B. auch im Seminar „Aktuelle bAV-Herausforderung“ der febs Consulting GmbH besprochen. Zudem sind die tagesaktuelle Rechtsprechung sowie Verwaltungsanweisungen und gesetzliche Neuerungen Inhalte des Seminars. Das nächste Seminar „Aktuelle bAV-Herausforderungen“ findet am 20. April 2021 statt, je nach aktueller Corona-Lage vor Ort oder online.

Schnell auf den aktuellen Stand bringen können Sie sich mit den „Online-Updates“, die sich im Rahmen von 90 Minuten den aktuellen Themen der bAV-Welt widmen, wie zum Beispiel der Grundrente, der PSV-Pflicht von Pensionskassen oder auch den Auswirkungen der Corona-Krise. Die Inhalte werden stets individuell und zeitnah zum Seminar zusammengestellt und die Seminartermine kurzfristig unter www.febs-consulting.de/akademie veröffentlicht. Hier finden sich auch alle weiteren Seminare der febs Consulting GmbH mit ihren Inhalten und Terminen.

Einen Überblick über die bAV bietet das Buch „Einführung in die bAV“ von Andreas Buttler und Markus Keller (9. Auflage; 10. Auflage erscheint im Frühjahr 2021).



*Bianca Ermer,
Wirtschaftsjuristin LL.M. (FH),
febs Consulting GmbH*

08/15-Lösungen – nicht bei uns!

Unser Service und unsere Betreuung sind so individuell wie Ihre Produkte und Projekte. Für jede erdenkliche Herausforderung finden wir gemeinsam mit Ihnen die passende Lösung.

Denn: Das Ungewisse spornt unsere Kreativität an.

Weitere Informationen unter:

www.msig-europe.com

Member of **MS&AD** INSURANCE GROUP

MSIG Insurance Europe AG
An den Dominikanern 11-27
50668 Köln

