

GANZ EINFACH – ODER DOCH NICHT!? DER NEUE ARBEITGEBER-ZUSCHUSS ZUR ENTGELTUMWANDLUNG



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

Der zwingende Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) trifft alle Arbeitgeber. Denn im Betriebsrentengesetz gibt es bereits seit 2002 das Recht auf Entgeltumwandlung. Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) wird nun noch ein zwingender Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15% des Umwandlungsbetrags vorgeschrieben. Eine vermeintlich einfache Vorgabe, im Detail jedoch sehr komplex. Arbeitgeber sind gefordert: Wie setzt man die Zuschusspflicht um, was ist zu beachten?

So sieht der neue Arbeitgeberzuschuss aus

Nach § 1a Abs. 1a BetrAVG n. F. (Zitate mit Bezug auf neue Fassung mit Wirkung ab 01.01.2018) ist der Arbeitgeber verpflichtet, einen Zuschuss in pauschaler Höhe von 15 % auf den Umwandlungsbetrag zu leisten, „soweit er sich durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart“. Diese Pflicht greift nur für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds und gilt auch erst für alle Neuabschlüsse ab 2019. Alle „Bestandsmitarbeiter“, die bereits vor 2019 eine Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen haben, sollen nach § 26a BetrAVG n. F. den Zuschuss erst ab dem Jahr 2022 erhalten. Die Zuschusspflicht

gilt gem. § 21 BetrAVG n. F. im Übrigen auch für die neu geschaffene Beitragszusage, die ab 2018 von Tarifvertragsparteien genutzt werden kann.

Praxistipp: Wenn Arbeitgeber für Bestandsmitarbeiter tatsächlich erst ab 2022 einen Zuschuss leisten wollen, sollten Mitarbeiter bis Ende 2018 z. B. innerhalb der Umwandlungsvereinbarung darauf aufmerksam gemacht werden, dass bei Umwandlungsbeginn erst in 2019 sofort ein Zuschuss fällig würde. Zumindest Abschlüsse im zweiten Halbjahr 2018 dürften Mitarbeitern „sauer aufstoßen“, wenn sie erst später von der Zuschusspflicht für Neuabschlüsse ab 2019 erfahren.

„Soweit“-Formulierung: Was heißt das denn genau?

Leider lässt das BRSg im Detail offen, wann genau die Voraussetzung einer Sozialversicherungsersparnis gegeben ist. Klar ist: Nach § 1 Abs. 1 Nummer 9 SvEV sind Beiträge zugunsten der zuschusspflichtigen Durchführungswege bis 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) sozialversicherungsfrei. Das sind aktuell 3.048 € jährlich bzw. 254 € monatlich.

Auf dieser Basis sind nun allerdings mehrere Zweifelsfragen zu klären: So existieren in den Sozialversicherungszweigen unterschiedliche Beitragsbemessungsgrenzen (BBG). Wandelt ein Mitarbeiter Entgelt aus dem Bereich zwischen der Kranken- und Pflegeversicherungs-BBG und Renten- und Arbeitslosenversicherungs-BBG um, spart sich der Arbeitgeber nur Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge (9,35 % Rentenversicherungsbeitrag zzgl. 1,5 % Arbeitslosenversicherungsbeitrag = 10,85 % Ersparnis versus der gesetzlich vorgesehen, pauschalen 15 % Zuschuss).

Bei privat kranken- und pflegeversicherten Mitarbeitern ist die BBG ohnehin unerheblich. Und im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung wiederum gibt es keine Begrenzung durch eine BBG.

Es kommen in diesen Fällen mehrere Auslegungsvarianten der Vorschrift in Frage: So könnte der 15 %-Zuschuss auf die SV-Einsparung des Arbeitgebers begrenzt sein (Variante 1) oder es könnte stets ein Zuschuss fällig werden, wenn der Arbeitgeber eine SV-Einsparung verzeichnet (Variante 2).

Beispiel: Ein Arbeitnehmer mit einem Bruttogehalt von 70.000 € p. a. wandelt in 2019 2.000 € zu Gunsten einer Direktversicherung um. Die ganzen 2.000 € sind sozialversicherungsfrei, wobei sich der Arbeitgeber nur Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge in Höhe von 2.000 € x 10,85 % = 217 € spart. Denn das Bruttogehalt liegt auch nach Umwandlung der 2.000 € noch über der BBG der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Variante 1: Es ergibt sich ein 15 %iger Zuschuss in Höhe von 300 €. Es greift jedoch die Begrenzung auf die eingesparten 217 €.

Variante 2: Die pauschal bemessenen 15 % Zuschuss in Höhe von 300 € sind zu leisten, da der Arbeitgeber eine SV-Ersparnis hat. Die Höhe der SV-Ersparnis ist dabei irrelevant.

Die meisten Marktteilnehmer halten Variante 2 für korrekt, da sich dies aus der „soweit“-Formulierung ergäbe. Aber auch Variante 1 ist nicht gänzlich von der Hand zu weisen, schließlich spricht der Gesetzgeber in der Begründung von der Weitergabe der SV-Ersparnis in „pauschalierter Form“.

Darüber hinaus ist unklar, bis zu welcher Umwandlungshöhe die Zuschusspflicht greift? Ist die Zuschusspflicht begrenzt auf Beiträge bis 4 % der Renten-BBG? Oder müssen auch dann noch Zuschüsse geleistet werden, wenn diese Grenze überschritten wird, aber noch durch Ersparnisse des Arbeitgebers abgedeckt ist? Da die Zuschusspflicht in § 1a BetrAVG verankert ist, welcher einen Rechtsan-

spruch auf Entgeltumwandlung bis 4 % der Renten-BBG beinhaltet, spricht viel für eine Begrenzung des Zuschusses.

Diese und weitere Zweifelsfragen sind bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe zu beachten. Achtung: Wer davon ausgeht, dass das Lohnabrechnungsprogramm „automatisch“ den Zuschuss berechnet, verkennt, dass man dem Programm zunächst „beibringen“ muss, wie genau es denn die Ersparnis und den Zuschuss berechnen soll. Zumal bei monatlichen Umwandlungen von Entgelt sich die Sozialversicherungsersparnis durch die sog. „Märzklausel“ nach § 23a SGB IV auch noch rückwirkend ändern kann.

Praxistipp: Um den beschriebenen Zweifelsfragen zu entgehen, sollte der Zuschuss einfach auf jeden Umwandlungsbetrag angewendet werden. Also unabhängig davon, ob man sich durch die Umwandlung tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge gespart hat oder nicht. Die Vorteile liegen auf der Hand: Der Zuschuss kann einfach umgesetzt werden und alle Mitarbeiter werden gleich behandelt. Damit lässt sich der Zuschuss besser „vermarkten“ und in Versorgungsordnungen bzw. Umwandlungsvereinbarungen leichter regeln.

Der Nachteil: Es fallen – insbesondere bei vielen Umwandlungen oberhalb der Renten-BBG – höhere Kosten an. Da der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung auf 4 % der Renten-BBG begrenzt ist, lassen sich diese etwaigen Zusatzkosten jedoch beschränken. Wenn ein Arbeitgeber zudem eine arbeitgeberfinanzierte bAV anbietet, können höhere Kosten auch durch die Reduzierung der bAV-Arbeitgeberbeiträge zumindest für Neueintritte wieder aufgefangen werden.

Können bisherige Arbeitgeberleistungen angerechnet werden?

Viele Arbeitgeber werden einwenden, dass es ja bereits einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung gibt. Daher treffe einen der gesetzliche Zuschuss ja gar nicht mehr. Rechtlich klar ist das aber allenfalls in den Fällen, bei denen



Arbeitgeber sich eine Anrechnung seines Arbeitgeberzuschusses auf zukünftige gesetzliche Beiträge vorbehalten hat.

Ansonsten spricht das Gesetz von einem „zusätzlichen“ Arbeitgeberzuschuss. Eine Zuschusspflicht trotz bereits laufender Arbeitgeberzuschüsse ist also nicht automatisch auszuschließen.

Praxistipp: In Versorgungsordnungen bzw. Umwandlungsvereinbarungen sollte geregelt werden, dass ein freiwillig gewährter Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung auf den zukünftigen gesetzlichen Zuschuss angerechnet wird. So kann ein „doppelter“ Zuschuss ausgeschlossen werden.

Was ist eigentliche Entgeltumwandlung?

Aber wann liegt überhaupt Entgeltumwandlung vor? Viele Arbeitgeber bieten auch eine vermögenswirksame Leistung (VWL), die dann seitens des Mitarbeiters zu Gunsten einer Direktversicherung umgewandelt werden kann. Im Einzelfall ist dabei genau zu prüfen, wie die vermögenswirksame Leistung ausgestaltet ist. Nur wenn eindeutig ersichtlich ist, dass es sich um einen echten Arbeitgeberbeitrag handelt, den der Mitarbeiter bei Teilnahme für eine bAV erhält, dürfte

die Zuschusspflicht entfallen. Regelmäßig können Mitarbeiter aber wählen, was sie mit dem VWL-Betrag anfangen wollen: Bausparvertrag, Banksparplan und viele weitere Alternativen stehen zur Auswahl. Wenn sich ein Arbeitnehmer dann dafür entscheidet, seine VWL für die bAV zu verwenden, dürfte eine zuschusspflichtige Entgeltumwandlung vorliegen.

Zuschuss für Bestand erst ab 2022: Ist das noch Gleichbehandlung?

Ausweislich der Gesetzesbegründung soll mit dem Zuschuss die Sozialversicherungsersparnis weitergegeben werden. Diese Ersparnis hat der Arbeitgeber auch bei Bestandsmitarbeitern, die schon vor 2019 mit der Entgeltumwandlung begonnen haben. Es ist daher fraglich, ob man einfach mit Verweis auf das Gesetz den Bestandsmitarbeitern den Zuschuss bis 2022 verwehren kann. Selbst wenn man davon ausgeht, dass dies rechtlich möglich ist, hat der Arbeitgeber nichtsdestotrotz ein „moralisches“ Problem, wenn er den Bestand noch drei Jahre außen vor lässt.

Praxistipp: Um eine Ungleichbehandlung zu vermeiden, sollten ab 2019 sowohl neue als auch Bestandsmitarbeiter gleichermaßen den gesetzlich geforderten Zuschuss bekommen.

Wie bezuschusst man Bestandsverträge überhaupt?

An sich ist die Bezuschussung von bereits laufenden Verträgen einfach: Man stockt lediglich den Umwandlungsbetrag um 15 % auf. Auf Seiten der Produkthanbieter ist jedoch keineswegs sichergestellt, dass sich der gesetzlich vorgegebene Zuschuss auch in einem bestehenden Vertrag zu unveränderten Konditionen umsetzen lässt. Denn die Versicherer sind durchaus restriktiv wenn es darum geht, bei Altverträgen mit guten Konditionen – insbesondere höheren Garantiezinsen als bei Neuabschlüssen – Beitragserhöhungen zuzulassen. Oft muss ein neuer Vertrag abgeschlossen werden. Besser dürfte es daher sein, die Entgeltumwandlung des Mitarbeiters um den Arbeitgeberzuschuss zu kürzen. So erhält der Mitarbeiter in Höhe des Arbeitgeberzuschusses mehr Bruttogehalt, der Versicherungsbeitrag und die Konditionen bleiben somit unverändert.

Praxistipp: Versorgungsordnungen und Umwandlungsvereinbarungen sollten bereits jetzt für Neuabschlüsse um die Regelung erweitert werden, dass sich im Falle eines Arbeitgeberzuschusses die Entgeltumwandlung automatisch um diesen Arbeitgeberbeitrag reduziert und bei etwaigem Wegfall des Arbeitgeberzuschusses die Entgeltumwandlung wieder erhöht wird, ohne dass es hierfür der Zustimmung des Mitarbeiters bedarf.

Unterstützungskasse und Pensionszusage: Der Ausweg?

Nachdem die Zuschusspflicht nur für Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds gilt, sind Arbeitgeber mit der Entgeltumwandlungsmöglichkeit über Unterstützungskasse oder Pensionszusage („Deferred Compensation“) rechtlich gesehen außen vor. Da der Mitarbeiter nach § 1a Abs. 1 BetrAVG aber einen Anspruch auf Abschluss einer Direktversicherung hat, wenn der Arbeitgeber Entgeltumwandlung über Unter-

stützungskasse oder Pensionszusage anbietet, dürfte der Zuschuss bei diesen beiden Durchführungswegen „über die Hintertür“ auch diese Arbeitgeber treffen. Sonst besteht die latente Gefahr, dass einzelne Mitarbeiter irgendwann den Abschluss einer Direktversicherung fordern.

Praxistipp: Wer z. B. nur eine Unterstützungskasse zur Entgeltumwandlung anbietet und das so beibehalten will, sollte seinen Mitarbeitern ebenfalls einen Zuschuss mindestens in Höhe von 15 % gewähren.

Extrawurst Tarifverträge

Nach § 20 BetrAVG n. F. gehen für tarifgebundene Arbeitgeber die Vorgaben eines bestehenden Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung der gesetzlichen Zuschussregelung vor. Die Zuschusspflicht ist also „tarifdispositiv“. Das gilt ausdrücklich auch dann, wenn die tarifvertragliche Regelung schlechter ist als der gesetzliche Zuschuss oder für die Umwandlung von Tarifentgelt noch gar keine Öffnungsklausel oder Zuschusspflicht besteht.

Beispiel: Ein Tarifvertrag lässt die Umwandlung von Tarifentgelt zu und sieht dafür keinen Zuschuss vor. Ein tarifgebundener Arbeitgeber ist damit ab 2019 nicht zum Zuschuss verpflichtet, sondern kann sich auf den Tarifvertrag berufen. Eine Zuschusspflicht greift erst dann, wenn die Tarifvertragsparteien dies vereinbaren. Es ist aber schwer vorstellbar, das man tarifvertraglich signifikant hinter der gesetzlichen Vorgabe bleibt.

Ach ja: Der Arbeitgeberzuschuss ist sinnvoll!

Das Ziel der zusätzlichen Förderung der bAV wird mit dem zwingenden Arbeitgeberzuschuss erreicht. Denn bis dato hat eine Entgeltumwandlung ohne

Bezuschussung den Effekt, dass den Mitarbeitern – bei Umwandlung innerhalb der Renten-BBG – durch die Umwandlung auch Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung verloren gehen. Auch wenn die gesetzliche Rentenversicherung einen schlechten Ruf hat: Den Nachteil der fehlenden Entgeltpunkte muss man erst einmal aufholen! Es ist deshalb auch eine gewisse „moralische Verpflichtung“ des Arbeitgebers, seine Sozialversicherungersparnisse auch weiterzugeben.

Fazit

Schon der vermeintlich einfache Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung ist im Detail durchaus verzwickelt. Dazu kommen noch weitere Neuerungen durch das BRSVG wie die neue Beitragszusage sowie das „Optionssystem“, also die automatische Entgeltumwandlung durch Tarifvertrag. Es besteht zwar einerseits keine Eile, da das BRSVG erst 2018, der Arbeitgeberzuschuss im speziellen erst 2019 greifen. Andererseits sind Arbeitgeber jedoch gut beraten, wenn sie sich rechtzeitig mit der Materie vertraut machen und sich überlegen, wie man mit den Neuregelungen umgehen will.

Aktuelle Seminare der febs-Akademie

Die aktuellen Urteile, sowie deren Bedeutung für die Praxis besprechen wir unter anderem in folgendem Seminar:

„Aktuelle bAV-Herausforderungen für Arbeitgeber“ am 24.01.2018

Alle Details, sowie unser aktuelles Seminarprogramm mit den Terminen für weitere praxisorientierte Seminare finden sie unter www.febs-consulting.de/akademie.

Alle Seminare inklusive der Neuerungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz.

Übrigens: Seit 30.09.2017 ist die 8. Auflage des Buches „Einführung in die bAV“ von Andreas Buttler und Markus Keller erhältlich – ebenfalls mit allen Neuerungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz. ■