

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss: Die wichtigsten Fragen und Antworten

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) sind Arbeitgeber seit dem 1. Januar 2019 verpflichtet, Arbeitnehmer, die Entgelt umwandeln und in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder in einen Pensionsfonds einzahlen, mit 15 % des Umwandlungsbetrages zu bezuschussen – soweit sie Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Sicherlich bringt dies einige Fragen mit sich, die im Folgenden beantwortet werden.

Ab wann muss der Arbeitgeber den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zahlen?

Für bereits bestehende Verträge mit Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 unterzeichnet wurden, muss der Arbeitgeber erst ab dem 1. Januar 2022 den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zahlen. Bei Verträgen, deren Entgeltumwandlungsvereinbarung ab dem 1. Januar 2019 abgeschlossen wurden, muss der Arbeitgeber seiner Pflicht ab Beginn nachkommen.

Wie hoch ist der maximale gesetzliche Arbeitgeberzuschuss?

Im Jahr 2021 liegt der maximale gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberzuschuss bei 42,60 Euro. Dies ergibt sich aus dem Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG). Nimmt der Arbeitnehmer sein Recht auf Entgeltumwandlung in Anspruch und wandelt monatlich 284 Euro um, bezuschusst der Arbeitgeber diesen Vertrag mit 42,60 Euro (15 % aus 284 Euro). In die betriebliche Altersversorgung (bAV) fließen somit insgesamt monatlich 326,60 Euro. Die Sozialversicherungsfreiheit gilt jedoch weiterhin „nur“ für Beiträge bis 4 % der BBG, d.h. dass auf den übersteigenden Betrag Sozialversicherungsbeiträge geleistet werden müssen.

Gilt der Vertrag der Entgeltumwandlung mit 15 % Arbeitgeberzuschuss als eine Mischfinanzierung?

Nein. Der Arbeitgeberzuschuss ist Bestandteil der Entgeltumwandlung. Für die durch den Arbeitgeberzuschuss finanzierte Anwartschaft gilt die gleiche gesetzliche Unverfallbarkeitsregel wie für die eigentliche Entgeltumwandlung. So ist die Anwartschaft aus dem Zuschuss wie die Anwartschaft aus der eigentlichen Entgeltumwandlung von Beginn an gesetzlich unverfallbar.

Muss der Arbeitgeber den Zuschuss auch auf vermögenswirksame Leistungen zahlen, die der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Entgeltumwandlung in den Vertrag fließen lässt?

Hat der Arbeitnehmer ein Wahlrecht bezüglich der Verwendung seiner vermögenswirksamen Leistungen und er wandelt diese in eine bAV um, ist der gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberzuschuss bei entsprechender Sozialversparnis zusätzlich zu zahlen. Stellt der Arbeitgeber hingegen klar, dass er Arbeitgeberbeiträge an Stelle der vermögenswirksamen Leistungen in selbe Höhe zahlt, unterliegen dieser nicht der gesetzlichen Zuschusspflicht.

Findet der Arbeitgeberzuschuss auch bei tarifgebundenen Unternehmen Anwendung?

In Tarifverträgen kann auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers von den gesetzlichen Regelungen abgewichen werden. Dies ist von den entsprechenden Tarifverträgen abhängig.



Müssen Verträge nach § 40b EStG in einer vor dem 1. Januar 2005 gültigen Fassung auch mit 15 % bezuschusst werden?

Verträge nach § 40b EStG a. F. sind als Direktversicherung oder Pensionskasse abgeschlossen und damit ein versicherungsförmiger Durchführungsweg, der nach dem BRSg zu bezuschussen ist. Allerdings gilt dies nur, soweit eine Sozialversicherungsersparnis vorliegt. Eine Sozialversicherungsersparnis liegt nur dann vor, wenn die Entgeltumwandlung aus Sonderzahlungen (z.B. Weihnachts-/Urlaubsgeld) stammt. Sofern die Beiträge nach § 40b EStG ausgeschöpft sind, kann § 3 Nr. 63 EStG für den AG Zuschuss herangezogen werden. Das bedeutet, dass Altverträge mit monatlicher Zahlungsweise nicht bezuschusst werden müssen.

Auf welchen Zeitpunkt ist für die Zuschussverpflichtung abzustellen?

Der Zeitpunkt der Zahlung des Arbeitgeberzuschusses ist abhängig von der bestehenden arbeitsrechtlichen Grundlage. Bei einzelvertraglichen Vereinbarungen wird der Abschluss der einzelnen Entgeltumwandlungsvereinbarung zugrunde gelegt. Auch bei einer Gesamtzusage wird auf die einzelne Entgeltumwandlungsvereinbarung abgestellt, da diese auf einer individualrechtlichen Rechtsgrundlage beruht. Bei einem kollektiven System, wie z.B. einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag, ist der Abschluss der Betriebsvereinbarung bzw. des Tarifvertrags entscheidend. Wie ist das Vorgehen, wenn der Arbeitgeber 20 % Zuschuss zahlen möchte?

Wie werden die 15 % in bestehenden Verträgen erhöht?

Die Erhöhung im bestehenden Vertrag ist abhängig von der technischen Möglichkeit. Handelt es sich um einen aktuellen bzw. „offenen“ Tarif, werden Erhöhungen im selben Vertrag zu den aktuell gültigen Rechnungsgrundlagen vorgenommen – die einzige Ausnahme stellt der Tarif ALfondsbAV (FR20) dar. Hier gelten die bei Vertragsabschluss gültigen Rechnungsgrundlagen. Ist der bestehende Vertrag in einem Tarif poliziert, der bereits „geschlossen“ ist, erfolgt die Erhöhung in einem offenen Nachfolgetarif.

Abrechnung des Arbeitgeberzuschusses – pauschal 15 % oder „spitz“?

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, den Arbeitgeberzuschuss „spitz“ abzurechnen, also die tatsächlich entstandene Sozialversicherungsersparnis weiterzugeben. Da die Ermittlung der tatsächlichen Ersparnis jedoch sehr verwaltungsaufwändig ist und die Alte Leipziger keine Tarife mit variabler Beitragszahlung anbietet, ist die pauschale Abrechnung über 15 % des umgewandelten Entgelts eine besser umzusetzende Alternative.

Unser Spezialist in Sachen Versicherungsschutz für betriebliche Altersvorsorge

Sollten Sie Fragen zum Thema haben, können Sie jederzeit auf uns zukommen. Senden Sie Ihre E-Mail an info@bestgruppe.de. Oder kontaktieren Sie unseren Spezialisten:

Christian Bröckerhoff, Team Firmenkunden Versorgungswerke

Fon: +49 211 33999 323 | Mobil: +49 172 3041173 |

christian.broeckerhoff@bestgruppe.de