

Betriebsrentenstärkungsgesetz – Änderungen zum 01. Januar 2022

Arbeitgeber-Pflichtzuschuss zur Entgeltumwandlung

Grundsätzliches

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.

Im Überblick

- **Verpflichtender Arbeitgeber-Zuschuss zur Entgeltumwandlung**
- **Gilt ab 01.01.2022 für alle Verträge mit Entgeltumwandlung (inklusive aller Altverträge: Pensionsfonds, Pensionskasse und / oder Direktversicherung)**

Fragestellungen

In der praktischen Umsetzung dieser Regelung zum 01. Januar 2022 stehen Unternehmen und Versorgungsträger damit vor folgenden Fragestellungen:

Welchen Beitrag soll der Arbeitgeber als Zuschuss leisten?

Was passiert mit bereits bestehenden Arbeitgeberzuwendungen?

Wie lassen sich nachträgliche Beitragsanpassungen im Rahmen der bestehenden Versorgungsverträge gestalten?

Details

Höhe des Arbeitgeberzuschusses

Der Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine bAV verwendet werden (§ 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG). Die Zuschusspflicht betrifft die versicherungsförmigen Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

Der Arbeitgeber muss einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (§ 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG).

Der Zuschuss kann also auch niedriger als 15 % sein, wie z. B. in folgenden Fällen:

Grundlage ist das sozialversicherungspflichtige Entgelt

- Der Brutto-Lohn des Arbeitnehmers liegt trotz Entgeltumwandlung über der BBG RV
Beispiel: Gehalt 9.000,00 EUR, Entgeltumwandlung 200,00 EUR -> der Arbeitgeber spart keine SV-Beiträge
- Der Brutto-Lohn des Arbeitnehmers liegt über der BBG KV/PV, aber unter der BBG RV/AV
Beispiel: Gehalt 6.000,00 EUR, Entgeltumwandlung 200,00 EUR -> Arbeitgeber spart nur Beiträge zur RV/AV
- Der Brutto-Lohn liegt über einer BBG, durch die Entgeltumwandlung fällt er darunter
Beispiel: Gehalt 5.000,00 EUR, Entgeltumwandlung 200,00 EUR -> Der Arbeitgeber spart Beiträge zur RV/AV aus 200,00 EUR, aber zur KV/PV nur aus 37,50 EUR (2021: BBG KV/PV = 4.837,50 EUR)

Grundlage ist die Höhe der Entgeltumwandlung

Die Gehaltsumwandlung des Arbeitnehmers liegt über 4% der BBG RV (2021: 3.408,00 EUR)

Beispiel: Brutto-Lohn des Arbeitnehmers liegt unter der BBG KV/PV, Gehaltsumwandlung 3.500,00 EUR pro Jahr -> Arbeitgeber spart Beiträge bei Entgeltumwandlungen nur bis 4% der BBG RV (2021: 3.408,00 EUR). Somit sind 92,00 EUR voll sozialversicherungspflichtig.

Der Arbeitgeber kann entscheiden, ob er

- „spitz“ abrechnet und nur den tatsächlich ersparten Beitrag weitergibt (unter Berücksichtigung von Beitragsbemessungsgrenzen, Höhe der Entgeltumwandlung, Einmalzahlungen, Märzklausele und anderen Einflüssen)
- oder zum Beispiel pauschal 15 % als Arbeitgeberzuschuss zahlt, auch wenn die Ersparnis niedriger ist.

Obwohl der pauschale Zuschuss im Einkommensbereich zwischen den Beitragsbemessungsgrenzen über der tatsächlichen Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers liegt, gibt es doch einige Gründe, die für die Lösung des pauschalen Arbeitgeberzuschusses sprechen. Die pauschale Abrechnung ist (nicht zuletzt auch wegen der ungeklärten Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Ermittlung der tatsächlichen Sozialversicherungsersparnis):

- weniger fehleranfällig,
- für alle Mitarbeitenden transparent und
- verursacht einen geringeren Verwaltungsaufwand.

Ob die pauschale oder die "spitze" Abrechnung vorteilhafter ist, hängt letzten Endes jedoch vor allem von der Gehaltsstruktur im Unternehmen ab. 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.

Es bedarf demnach einer Entscheidung des Arbeitgebers, in welchen Fällen er zu Gunsten seiner Beschäftigten von der gesetzlichen Verpflichtung abweichen möchte. Außer dem Wegfall der Unterscheidung nach der tatsächlichen Sozialversicherungsersparnis ("spitz" oder 15 Prozent) kommen beispielsweise auch sonstige Pauschalierungen zugunsten der Mitarbeitenden in Betracht. Bei Differenzierung nach unterschiedlichen Mitarbeiter-Gruppen ist der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Zudem sind Beteiligungsrechte eines etwaigen Betriebsrats zu bedenken. Unabhängig davon, wie sich der Arbeitgeber entscheidet, ist ein hinreichender zeitlicher Vorlauf für die Implementierung des Zuschusses im Entgeltabrechnungssystem einzuplanen und es sind die Umsetzungsmöglichkeiten auf Seiten der Versorgungsträger zu berücksichtigen.

Maßnahmen

Zahlung des Arbeitgeberzuschusses

Der Arbeitgeberzuschuss muss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weitergeleitet werden, in die auch die Entgeltumwandlung fließt.

Wenn sich der Versicherungsbeitrag durch den Arbeitgeberpflichtzuschuss erhöht, ist der bestehende Vertrag beim Versorgungsträger anzupassen oder ein neuer Vertrag abzuschließen.

Bestehende Verträge prüfen und umstellen

Um den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss ab Januar 2022 für alle berechtigten Versicherungsverträge abzurechnen, muss der Arbeitgeber vorbereitende Maßnahmen treffen:

1. Identifizieren Sie Arbeitnehmer mit bestehenden Gehaltsumwandlungen zu einem Pensionsfonds einer Pensionskasse oder einer Direktversicherung. Erforderlich ist eine individuelle Betrachtung jedes einzelnen Vertrags zur Entgeltumwandlung.
2. Prüfen Sie, ob der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss bereits gezahlt wird oder entsprechende Vereinbarungen dazu schon getroffen wurden.
3. Wenn noch kein Arbeitgeberzuschuss vereinbart wurde oder gezahlt wird, setzen Sie sich dem Arbeitnehmer und ggf. dem Versicherungsunternehmen in Verbindung.
4. Entscheiden bzw. klären Sie, wie der Arbeitgeber-Pflichtzuschuss bezahlt werden soll. Ggf. ist hier eine Vertragsänderung erforderlich (siehe nachfolgendes Beispiel).

Beispiel:

Ausgangslage:

Arbeitnehmer hat bereits eine Direktversicherung mit Entgeltumwandlungsvereinbarung von 100,00 EUR seit 01.05.2017.

Ab 01.01.2022 wird auf diesen Vertrag ein AG-Pflichtzuschuss von 15% gezahlt.

Folgende Varianten sind zum Jahreswechsel 2022 möglich:

Variante 1:

- Entgeltumwandlung 100,00 EUR
- Arbeitgeberzuschuss 15,00 EUR
- Der Versicherungsbeitrag erhöht sich.

Dies entspricht der sogenannten Abrechnungsmethode „Auf Hundert“.

In diesem Fall muss der Versicherungsvertrag angepasst oder ein zusätzlicher Vertrag abgeschlossen werden.

Variante 2:

In Absprache und mit Einverständnis des Arbeitnehmers kann vereinbart werden, dass der Versicherungsbeitrag in Summe nicht verändert werden soll.

- Entgeltumwandlung ursprünglich 100,00 EUR
- Entgeltumwandlung wird auf 85,00 EUR geändert
- Arbeitgeberzuschuss 15,00 EUR (15 % aus den ursprünglichen 100,00 EUR)

Dies entspricht der sogenannten Abrechnungsmethode „Von Hundert“.

In diesem Fall ist in der Regel keine Änderung des Versicherungsvertrags erforderlich, aber die Entgeltumwandlungs-Vereinbarung muss angepasst werden.

Variante 3:

- Entgeltumwandlung ursprünglich 100,00 EUR
- Entgeltumwandlung wird auf 86,96 EUR geändert
- Arbeitgeberzuschuss 13,04 EUR (15 % aus 86,96 EUR)

Dies entspricht der sogenannten Abrechnungsmethode „In Hundert“.

In diesem Fall ist in der Regel keine Änderung des Versicherungsvertrags erforderlich, aber die Entgeltumwandlungs-Vereinbarung muss angepasst werden.

Fazit und Handlungsempfehlung

Die Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses bei Bestandsverträgen klingt zunächst trivial. Bei genauerer Betrachtung stellt sie sich jedoch als komplex und vielschichtig dar. Angesichts der Kürze der Zeit bis zur verpflichtenden Umsetzung zum 01. Januar 2022 gilt es nun für Sie, zeitnah möglichst sachgerechte und praxisorientierte Lösungen für die Belegschaft zu finden.

Bei Fragen zu den Verträgen wenden Sie sich bitte direkt an das jeweilige Versicherungsunternehmen bzw. Ihren Versicherungsmakler.

Wir unterstützen Sie sodann gerne mit der abrechnungstechnischen Umsetzung ab dem 01. Januar 2022.

Und natürlich stehen wir Ihnen auch bei etwaigem Beratungsbedarf und Rückfragen zur Verfügung.