

Geschäftspartner / Betriebliche Altersversorgung / April 2021

Zuschuss zur Entgeltumwandlung: Handlungsbedarf bei bestehenden Versorgungen

Sobald ein Arbeitgeber in seinem Unternehmen eine durch Entgeltumwandlung finanzierte Versorgung anbietet, sollte geprüft werden, ob sich aus dem mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) eingeführten gesetzlichen Zuschuss zur Entgeltumwandlung des § 1a Absatz 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) Handlungsbedarf ergibt. Diese Übersicht soll helfen, den Handlungsbedarf zu ermitteln.

Welche Durchführungswege sind betroffen?

Die betroffenen Durchführungswege sind in § 1a Absatz 1a BetrAVG eindeutig festgelegt.

Die Entgeltumwandlung wird über eine ...

... Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchgeführt.	... Direktzusage oder Unterstützungskasse durchgeführt.
Verpflichtung zur Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses	Keine Verpflichtung zur Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses

Ab wann ist der Zuschuss zu zahlen?

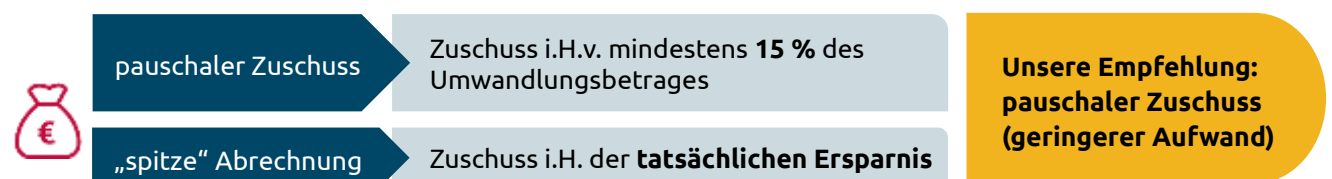
In § 26a BetrAVG hat der Gesetzgeber Übergangsfristen geschaffen, damit sich die Arbeitgeber auf die neue Rechtslage einstellen können.



Der maßgebliche Zeitpunkt für den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss richtet sich nach dem Datum der arbeitsrechtlichen Grundlage: Bei individualrechtlicher Entgeltumwandlung ist es das Datum der individuellen Entgeltumwandlungsvereinbarung. Gleiches gilt bei den Gesamtzusagen (Versorgungsordnungen) als „gebündelte“ Einzelzusagen mit kollektivem Bezug. Bei kollektivrechtlicher Umwandlung ist das Datum der kollektivrechtlichen Vereinbarung (Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung) maßgebend. Achtung! Es kommt nicht auf den Termin der ersten Umwandlung oder den Vertragsbeginn an!

Wie hoch ist der Zuschuss?

Der Gesetzgeber normiert in § 1a Absatz 1a BetrAVG einen pauschalen Zuschuss, „soweit“ der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart. Dies ermöglicht sowohl einen pauschalen prozentualen Zuschuss als auch die Weitergabe nur der tatsächlichen Ersparnis (sog. „spitze“ Abrechnung).



Können bereits gewährte Arbeitgeberzuschüsse berücksichtigt werden?

Diese Frage wird im Gesetz leider nicht behandelt. Aber das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat einige Anhaltspunkte für die Beantwortung der Frage gegeben. So hängt die Verrechnungsmöglichkeit bereits gewährter Zuschüsse z. B. davon ab, ob in der Zusage ein Zusammenhang der bisher gewährten Zuschüsse zu der Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen beim Arbeitgeber besteht bzw. hergestellt und auch nachgewiesen werden kann. Eine Anrechnung ist auch denkbar, wenn die Versorgungszusage entsprechende Vorbehalte enthält.

Zusammenhang	Anrechnung möglich
<p>Ausdrückliche Regelung in der Zusage:</p> <p>Zuschuss als Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis</p> <p>Zusammenhang zwischen bisherigem Zuschuss und Sozialversicherungsersparnis kann hergestellt und nachgewiesen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abhängigkeit des Zuschusses von Teilnahme an Entgeltumwandlung • Höhe 20 % (ca. aktuelle Sozialversicherungsersparnis) • Sofortige Unverfallbarkeit • Formulierung lässt einen Zusammenhang erkennen 	<p>Notwendig:</p> <p>Zu niedrige Zuschüsse auf den Mindestbetrag anpassen.</p> <p>Notwendig:</p> <p>Zu niedrige Zuschüsse auf den Mindestbetrag anpassen.</p> <p>Empfehlung:</p> <p>Zusammenhang Zuschuss und Sozialversicherungsersparnis in der Zusage klarstellen.</p>
<p>Es besteht kein Zusammenhang bzw. es kann keiner hergestellt werden (z.B. bei Festbetragszusagen) und in der Zusage gibt es Anrechnungs- oder Änderungsklauseln bzw. Widerrufsvorbehalte:</p> <p>Der Arbeitgeber hat größere Spielräume. Die vorhandenen Zusagen können ggf. angepasst werden, sodass der Arbeitgeber zu den bisher gewährten Zuschüssen keinen weiteren Zuschuss zahlen muss. Die aufgrund der Anrechnungs- bzw. Änderungsklauseln möglichen Veränderungen der Zusage sind anhand der konkreten Gegebenheiten individuell zu prüfen.</p>	
<p>Es besteht kein Zusammenhang bzw. es kann keiner hergestellt werden (z.B. bei Festbetragszusagen) und in der Zusage gibt es keine Anrechnungs- oder Änderungsklauseln bzw. Widerrufsvorbehalte:</p> <p>Es muss davon ausgegangen werden, dass der Arbeitgeber zur zusätzlichen Zahlung des gesetzlichen Arbeitgeberzuschusses verpflichtet ist. Als Alternativen bleiben zumindest die Schließung des Versorgungswerkes für neu eintretende Mitarbeiter und Einführung einer neuen, den Vorgaben des § 1a Absatz 1a BetrAVG entsprechenden Regelung. Darüber hinaus könnte im Einzelfall geprüft werden, ob die arbeitsrechtliche Vereinbarung im Rahmen der sog. 3-Stufen-Theorie für die Zukunft angepasst werden könnte. Als sachlich-proportionaler Grund käme ggf. die Einführung der gesetzlichen Zuschusspflicht in Betracht. Hierzu gibt es noch keine Rechtsprechung. Wir können daher nicht einschätzen, ob ein solcher Ansatz von der Rechtsprechung anerkannt werden würde.</p>	

Wie muss ein korrektes Angebot angefordert werden, wenn der Arbeitgeber mehr als 15 % an seinen Arbeitnehmer weitergeben möchte?

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss muss immer getrennt von zusätzlichen Arbeitgeberleistungen berücksichtigt werden.

1. Fallbeispiel

Der Arbeitgeber möchte seinem Arbeitnehmer 20 % zu seiner Entgeltumwandlung dazu geben.



15 % verpflichtender Arbeitgeberzuschuss



5 % zusätzliche Arbeitgeberleistung

2. Fallbeispiel

Der Arbeitgeber möchte seinem Arbeitnehmer 50 € zu seiner Entgeltumwandlung in Höhe von 100 € dazu geben.



15 % verpflichtender Arbeitgeberzuschuss



35 € zusätzliche Arbeitgeberleistung

Fazit

Um die Frage nach dem Handlungsbedarf eines Arbeitgebers im Hinblick auf den seit 2019 / ab 2022 zu gewährenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung beantworten zu können, müssen die vorhandenen Zusagen / Versorgungswerke individuell geprüft werden.

Für eine Unterstützung bei der Prüfung von bestehenden Zusagen können Sie sich gerne an unsere **Experten der ALTE LEIPZIGER Pensionsmanagement** telefonisch unter 06171 66-4519 oder per E-Mail an pensionsmanagement@alte-leipziger.de oder an Ihren regional zuständigen **Direktionsbevollmächtigten** wenden.