

FAQ zum verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) sind Arbeitgeber seit dem 01.01.2019 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 01.01.2019 unterzeichnet wurden, muss der Arbeitgeber erst ab dem 01.01.2022 den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zahlen. Bei Verträgen, deren Entgeltumwandlungsvereinbarung seit dem 01.01.2019 abgeschlossen wurden, muss der Arbeitgeber seiner Pflicht von Beginn an nachkommen.

Wie hoch ist der maximale gesetzliche Arbeitgeberzuschuss?

Im Jahr 2021 liegt der maximale gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberzuschuss bei 42,60 €. 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 € um, bezuschusst der Arbeitgeber diesen Vertrag mit 42,60 € (15 % aus 284 €). In die betriebliche Altersversorgung (bAV) fließen somit insgesamt monatlich 326,60 €. 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 Sozialversicherungsersparnis zusätzlich zu zahlen. Stellt der Arbeitgeber hingegen klar, dass er Arbeitgeberbeiträge an Stelle der vermögenswirksamen Leistungen in selber Höhe zahlt, unterliegen diese 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 01.01.2005 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 Arbeitgeberzuschuss 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?

Die Alte Leipziger differenziert zwischen gesetzlich verpflichtendem Arbeitgeberzuschuss und freiwilligem Arbeitgeberbeitrag. Bei der Erstellung eines Vorschlags und auch auf der Entgeltumwandlungsvereinbarung muss dies entsprechend berücksichtigt sein. Möchte der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von 20 % des Entgeltumwandlungsbetrages zahlen, zählen 15 % zum gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss, damit der Arbeitgeber durch die Leistung seine Pflicht nach § 1a Abs. 1a BetrAVG erfüllen kann. Die zusätzlichen 5 % gelten als freiwilliger Arbeitgeberbeitrag. In diesem Fall wird der Vertrag im Rahmen einer Mischfinanzierung poliziert.

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 ALfonds^{bAV} (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.

Der arbeitnehmerfinanzierte Vertrag liegt bei einer anderen Gesellschaft. Der darauf zu zahlende Arbeitgeberzuschuss soll bei der Alte Leipziger abgeschlossen werden. Wie sind die Bedingungen / Voraussetzungen hierfür?

Es gelten folgende Voraussetzungen:

- Durchschnittsbeitrag im Kollektiv von monatlich 25 €
- Alle künftigen Erhöhungen und Neuzugänge laufen über die Alte Leipziger
- Arbeitnehmerpotenzial von mindestens 10 Personen
- Grundsätzlich möglicher Tarif: AL_DuoSmart (HR20)
- Keine Einzeltarife – anstelle dessen sind alle anderen Tarifgruppen möglich.