

→ | Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

01	Rechtlicher Anspruch	02
	Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung	
	Sofortige Unverfallbarkeit	
	Steuerliche Behandlung des Arbeitgeberzuschusses	
	Tarifdispositivität	
	Unsere Empfehlung	
02	Ungeklärte Fragen	04
	Welcher Zeitpunkt ist entscheidend?	
	Ab wann gilt eine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung als neu?	
	Wie ist die Höhe des Arbeitgeberzuschusses zu berechnen?	
	Können bereits bestehende Arbeitgeberzahlungen angerechnet werden?	
03	Umsetzung	09
	Wohin mit dem Arbeitgeberzuschuss?	
	Alternative: gleichbleibender Gesamtbeitrag	
	Gleichbehandlung	
04	Informationspflichten	11
	Information des Arbeitgebers an seine Mitarbeiter	
	Information des Versicherers an den Arbeitgeber	
	Information des Versicherungsmaklers an den Arbeitgeber	
05	Umsetzung bei Canada Life	12
	Kann der 15 %ige Arbeitgeberzuschuss in bestehende Verträge eingebracht werden?	
	Wie ist die Erhöhung zu beantragen?	
	Was ist mit Direktversicherungen nach § 40b EStG a. F.?	
	Fazit	

01 Rechtlicher Anspruch

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) hat für die betriebliche Altersversorgung positive Impulse für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gebracht.¹ Eine wesentliche Änderung, die zur stärkeren Verbreitung und Akzeptanz bei beiden Parteien sorgen soll, ist der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Gemäß § 1a Absatz 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, jedem Arbeitnehmer einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung zu gewähren, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart. Das gilt für die sogenannten „versicherungsförmigen Durchführungswege“ Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

Direktversicherungsverträge

Direktversicherungen nach § 40b EStG a. F. sind von der Zuschusspflicht betroffen, sofern Sonderzahlungen umgewandelt werden. Denn eine Ersparnis der Beiträge zur Sozialversicherung besteht nur, wenn die Beiträge zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden, geregelt in § 1 Absatz 1 Nr. 4 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV). Demnach muss die Entgeltumwandlung aus Weihnachtsgeld, Bonus oder anderen jährlich wiederkehrenden Leistungen erfolgen, um den Arbeitgeberzuschuss verpflichtend zu erhalten. Handelt es sich um monatlichen Entgeltverzicht aus dem laufenden Gehalt, werden keine Sozialversicherungsbeiträge eingespart, sodass keine Verpflichtung zum Arbeitgeberzuschuss besteht.

Ab wann gilt die Verpflichtung?

Entscheidend ist, wann die Entgeltumwandlungsvereinbarung erfolgt ist. Für alle neu vereinbarten Entgeltumwandlungen seit dem 01.01.2019 ist der Zuschuss des Arbeitgebers verpflichtend. Bereits vorher bestehende Vereinbarungen müssen erst ab dem 1. Januar 2022 bezuschusst werden. Das ergibt sich aus § 26a BetrAVG, der Übergangsvorschrift zu § 1a Absatz 1a BetrAVG. Für die Übergangsvorschrift ist der jeweilige Rechtsbegründungsakt entscheidend (siehe „Welcher Zeitpunkt ist entscheidend?“).

Wie hoch muss der Arbeitgeberzuschuss sein?

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss beträgt bis zu 15 % des umgewandelten Entgelts, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Der Arbeitgeberzuschuss kann maximal bis zu einer Entgeltumwandlung von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West (BBG)² eingefordert werden. Natürlich darf er aber gern mehr dazu geben. Wichtig: Alles über den 4 % der BBG wird dann sozialversicherungspflichtig für den Arbeitnehmer.

Vom Arbeitgeberzuschuss nicht betroffen

Die Pflicht zum Arbeitgeberzuschuss besteht nur, wenn auch tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge beim Arbeitgeber eingespart werden. Daher fallen die Entgeltumwandlungen von Arbeitnehmern heraus, bei denen keine Sozialversicherungspflicht besteht bzw. die davon befreit sind. Wandelt beispielsweise ein Arbeitnehmer Entgelt oberhalb der BBG um, ist der Arbeitgeber nicht zu einem Zuschuss verpflichtet, da keine Ersparnis von Sozialabgaben entsteht.

Weiterhin besteht die Pflicht nicht, wenn die Entgeltumwandlung im Rahmen einer Pensions- oder Unterstützungskassenzusage erfolgt.

¹ Eine Zusammenfassung der durch das BRSg beschlossenen Änderungen finden Sie in unserer [bAV Aktuell Ausgabe](#).

² Aktuelle Werte entnehmen Sie bitte dem Informationsblatt [„Rechengrößen in der betrieblichen Altersversorgung“](#).

Arbeitgeberzuschuss bei umgewandelten VL

Vermögenswirksame Leistungen (VL) stellen nach dem Vermögensbildungsgesetz einen Bestandteil des Arbeitsentgelts dar und können für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Erfolgt die Entgeltumwandlung in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg, ist auf diesen Umwandlungsbetrag der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss zu zahlen.

Immer dann, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eine Wahl lässt, wie er die VL verwenden möchte, ist nach herrschender Meinung der Arbeitgeber zuschusspflichtig.

Der verpflichtende Zuschuss entfällt nur dann, wenn der Arbeitgeber seinen Anteil zu den vermögenswirksamen Leistungen ausschließlich als Altersvorsorgewirksame Leistungen gewährt. Dann gilt dieser Beitrag als Arbeitgeberbeitrag unabhängig von einer Entgeltumwandlung. Ebenso kann in einem Tarifvertrag eine abweichende Regelung getroffen werden.

Sofortige Unverfallbarkeit

Die Entgeltumwandlung führt für den Arbeitnehmer zu einer sofortigen Unverfallbarkeit der sich daraus ergebenden Anwartschaft. Das gilt auch für den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung gemäß § 1b Absatz 5 BetrAVG.

Steuerliche Behandlung des Arbeitgeberzuschusses

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss wird auch steuerlich wie eine Entgeltumwandlung behandelt. Somit sind die Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG zu berücksichtigen. Jedoch fallen sie nicht unter den Förderbeitrag im Sinne des § 100 EStG. Die Leistungen, die sich aus dem Zuschuss ergeben, unterliegen derselben Besteuerung, wie die Leistungen aus Entgeltumwandlung, § 22 Nr. 5 EStG.

Tarifdispositivität

Nach §19 Abs. 1 BetrAVG können die Tarifvertragsparteien die Entgeltumwandlung abweichend von § 1a Abs. 1a BetrAVG regeln. Das bedeutet, dass die Tarifparteien den Zuschuss sowohl der Höhe nach absenken als auch gänzlich ausschließen können. Für tarifgebundene Arbeitgeber kommt es darauf an, den anwendbaren Tarifvertrag zu prüfen.

Manche Tarifvertragsparteien haben ihren geltenden Tarifvertrag (Alt-Tarifvertrag) zur bAV seit Einführung der Zuschusspflicht zum 01.01.2018 noch nicht geändert. Deshalb ist dort auch der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss (noch) nicht geregelt (man spricht auch von einem „schweigenden“ Tarifvertrag). Ob eine bis dato fehlende Behandlung von Zuschüssen in Tarifverträgen nunmehr ohne weiteres als Ausschluss des Arbeitgeberzuschusses aus § 1a Abs. 1a BetrAVG zu werten ist, ist kritisch zu hinterfragen.

Nach herrschender Meinung ist bei komplett „schweigenden“ Alt-Tarifverträgen mangels Kenntnis einer abzubedingenden Regelung eine Klarstellung notwendig. Auch bei Tarifverträgen, die eine geringere Bezuschussung von Entgeltumwandlungen enthalten, ist eine Klarstellung aus Gründen der Vorsicht geboten. Ist bei Alt-Tarifverträgen eine Abweichung im Sinne von § 19 Abs. 1 BetrAVG gegeben, wirkt diese Abweichung über den 01.01.2022 hinaus.

Unsere Empfehlung

Aus den oben genannten Gründen ist unseres Erachtens Folgendes bei Tarifverträgen zu beachten:

- Bei komplett „schweigenden“ Alt-Tarifverträgen ist eine neue Klarstellung notwendig, da eine Kenntnis von einer abzubedingenden Regelung notwendig ist. Erfolgt keine Klarstellung der Alt-Tarifverträge, ist diese Lücke durch das Gesetz zu schließen.
- Bei Tarifverträgen, die eine geringere Bezuschussung von Entgeltumwandlungen enthalten, ist eine Klarstellung auch notwendig. Die Begründung, es läge ein „ausgehandeltes Ganzes“ vor kann aber ggf. zu einem anderen Ergebnis führen. Aus Gründen der Vorsicht ist zumindest auf das rechtliche Risiko hinzuweisen.
- Erfolgt keine Klarstellung bei einem Alt-Tarifvertrag mit einem geringeren Zuschuss zur Entgeltumwandlung, ist die Zuschussregelung durch das Gesetz zu ergänzen.

02 Ungeklärte Fragen

Durch die Einführung des BRSg sind zum Teil ganz neue Ansprüche für die bAV geschaffen worden, die noch nicht bis ins letzte Detail geklärt sind. Auch der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss ist im Gesetz und in der Gesetzesbegründung nicht so eindeutig beschrieben, dass alle Situationen abgedeckt sind. Daher bestehen in einigen Punkten noch Zweifelsfragen. Diese können erst im Laufe der Zeit durch die Rechtsprechung geklärt werden.

Im Folgenden sollen einige Punkte, die für den Berateralltag interessant sind, beleuchtet werden. Die Aufzählung der noch offenen Fragen ist nicht abschließend.

Welcher Zeitpunkt ist entscheidend?

Gemäß § 26a BetrAVG ist der Zuschuss für individual- und kollektivrechtliche Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung verpflichtend, wenn diese nach dem 01.01.2019 geschlossen wurden. Alle Vereinbarungen aus der Zeit davor sind erst ab dem 01.01.2022 zuschusspflichtig.

Individualrechtliche Vereinbarung

Bei einer individualrechtlichen Zusage für die Entgeltumwandlung ist davon auszugehen, dass die jeweilige Entgeltumwandlungsvereinbarung entscheidend ist. Demnach gilt der Zeitpunkt als maßgebend, zu dem die Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossen worden ist. War beispielsweise das Unterschriftsdatum der 1. Januar 2018, so ist der Entgeltverzicht noch vor 2019 beschlossen worden. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Zuschuss besteht erst ab 2022.

Kollektivrechtliche Vereinbarung

Bei kollektivrechtlichen Vereinbarungen ist es strittig, ob der Abschluss der Kollektivvereinbarung oder die jeweilige Entgeltumwandlungsvereinbarung für den Beginn des Arbeitgeberzuschusses zugrunde zu legen ist.

Einerseits wird vertreten, dass der Gesetzgeber in § 26a BetrAVG ausdrücklich auch auf kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen Bezug nehme. Dazu würden unter anderem Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge zählen. Dies aber nur, wenn sie ein für das Kollektiv der Mitarbeiter für alle verbindlich geltendes Regelwerk mit den Modalitäten der Entgeltumwandlung enthielten. Wegen ihres kollektivrechtlichen Bezugs würden auch Gesamtzusagen als kollektivrechtliche Vereinbarungen interpretiert, die lediglich den Rahmen für die Entgeltumwandlung im Unternehmen definieren. Nur wenn diese Vereinbarung gelte, könne eine Zersplitterung der Belegschaft und damit eine Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer vermieden werden.³

Ebenso wird vertreten, dass die individuelle Vereinbarung zur Entgeltumwandlung stets entscheidend sei. Es komme nur auf Folgendes an: Hat der einzelne Arbeitnehmer vor 2019 die Entgeltumwandlung für ab 2019 zu leistende Beiträge mit seinem Arbeitgeber verabredet? Wenn ja, dann bestehe die Zuschusspflicht erst ab 2022.⁴

In einem neueren Aufsatz von Langohr-Plato/Ries wird das so begründet: Auch bei kollektivrechtlichen Regelungen sei zusätzlich immer eine individuelle Entgeltumwandelungsvereinbarung notwendig. Denn nur so könne schuldrechtlich wirksam auf einen Teil des Bruttolohns zugunsten einer bAV verzichtet werden. Im Regelfall würden Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge nur die Rahmenbedingungen festlegen, unter denen die Entgeltumwandlung im Unternehmen stattfindet. Zu diesen Rahmenbedingungen gehören zum Beispiel Antragsfristen, Durchführungswege und Zusagearten. Diese würden dem Arbeitgeber aber eine schuldrechtliche Reduzierung des Entgelts gerade nicht erlauben. Dazu sei immer eine zeitlich nachgelagerte individuelle Vereinbarung zur Entgeltumwandlung notwendig. Diese gilt dann für die Zuschusspflicht des Arbeitgebers. Die einzige Ausnahme seien Opting-Out-Systeme.⁵

Unsere Empfehlung

Die Ausführungen machen deutlich, dass hier noch Unsicherheiten in der Auslegung des Gesetzes bestehen. Die sicherste Lösung für den Arbeitgeber besteht unseres Erachtens darin, den Arbeitgeberzuschuss schon vor 2022 allen Arbeitnehmern zu gewähren, die einen Teil ihres Entgelts zugunsten der bAV umwandeln – unabhängig vom Datum einer kollektivrechtlichen Regelung oder individuellen Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung.

Ab wann gilt eine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung als neu?

Änderung der Vereinbarung zur Entgeltumwandlung

Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung können im Laufe der Zeit auch verändert werden.

Generell könnte auf das arbeitsrechtliche Prinzip der „Einheit der Versorgungszusage“ abgestellt werden. Dieses Prinzip ist im Rahmen der Unverfallbarkeit durch die Rechtsprechung entwickelt worden. Demnach muss für eine Änderung zwischen beiden Zusagen zumindest ein sachlicher Zusammenhang bestehen. Dieses Prinzip ist hier allerdings unseres Erachtens nur bedingt anwendbar. Denn es geht nicht um die Unterscheidung zwischen einer bestehenden und einer neu erteilten Zusage. Sondern um die Vereinbarung der Entgeltumwandlung, die der Versorgungszusage vorausgeht. Auch die Frage der Fristen zur Unverfallbarkeit stellt sich bei einer Entgeltumwandlung aufgrund der sofortigen Unverfallbarkeit nicht.

Ändert sich eine nach dem 01.01.2018 geschlossene Entgeltumwandlung, indem sich der laufende Umwandlungsbeitrag erhöht oder reduziert, dann ist diese Änderung vertragsrechtlich als ein Nachtrag zur bestehenden Entgeltumwandlung zu dokumentieren. Schon aus dem Wording „Nachtrag zur bestehenden Vereinbarung“ wird deutlich: Die ursprüngliche Vereinbarung wird lediglich modifiziert und nicht aufgehoben. Damit handelt es sich unseres Erachtens weiterhin um eine vor 2019 geschlossene Vereinbarung zur Entgeltumwandlung, für die ein Zuschuss erst ab 2022 für den Arbeitgeber verpflichtend wird.⁶

Können auch andere Fallbeispiele als eine Modifikation einer „alten“ Vereinbarung zur Entgeltumwandlung gelten? Das hängt unserer Ansicht nach von den Umständen im Einzelfall ab.

Übernahme der Zusage nach Arbeitgeberwechsel

Ein Arbeitgeber hat für seinen Arbeitnehmer eine Direktversicherung gegen Entgeltumwandlung mit beitragsorientierter Leistungszusage abgeschlossen. Wenn der Arbeitnehmer vorzeitig ausscheidet, kommt oft die versicherungsförmige Lösung zusammen mit einem Wechsel des Versicherungsnehmers zum Einsatz. Zeitgleich wird meistens eine Übernahme der Versorgungszusage nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG erklärt. Der neue Arbeitgeber übernimmt also alle Rechte und Pflichten der Zusage und des Vertrags. Dadurch ist der neue Arbeitgeber zur Erfüllung der Leistung aus der bisher erworbenen Anwartschaft verpflichtet, und auch zur Fortführung der Zusage.

⁴ Höfer in Höfer Band I, § 1a Rdn. 41.5

⁵ Langohr-Plato/Ries in BetrAV 2/2019, S. 124

⁶ Langohr-Plato/Ries in BetrAV, S. 125

Die Frage ist: Kann auch die Entgeltumwandlung übernommen werden – oder wird sie neu erteilt? Unseres Erachtens bedeutet die individuelle Vereinbarung zur Entgeltumwandlung die schuldrechtliche Erklärung zur Reduzierung des Barlohns zugunsten der bAV. Diese ist immer mit dem jeweiligen Arbeitgeber zu schließen. Daher muss eine neue Entgeltumwandlung beim neuen Arbeitgeber vereinbart werden. Es ist kein Nachtrag zur bisherigen Vereinbarung möglich. Bei einem Arbeitgeberwechsel nach dem 01.01.2019 verbunden mit einer Entgeltumwandlung gilt also: Mit der Übernahme der Zusage ist der Arbeitgeberzuschuss sofort verpflichtend.

Wie ist die Höhe des Arbeitgeberzuschusses zu berechnen?

Gemäß § 1a Absatz 1a BetrAVG ist geregelt, dass „**der Arbeitgeber 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich (...) weiterleiten muss, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart**“. Diese Formulierung lässt mehrere Möglichkeiten zu.

Zunächst ist Folgendes wichtig: Eine Entgeltumwandlung ist gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV bis zu 4 % der BBG sozialabgabenfrei. Daher spart der Arbeitgeber mit jeder Entgeltumwandlung bis zu dieser Höhe seine Sozialabgaben ein.

Pauschaler Zuschuss

Mit der Einführung des Arbeitgeberzuschusses wollte der Gesetzgeber einerseits erreichen, dass der Arbeitgeber aufgrund der Sozialversicherungsbeitragsersparnis nicht wirtschaftlich von der Entgeltumwandlung seiner Arbeitnehmer profitiert. Andererseits soll der Arbeitgeber aber einen Ausgleich für seinen Verwaltungsaufwand erhalten.

Der Arbeitgeber hat daher zum einen die Möglichkeit, einen pauschalen Zuschuss zum Umwandlungsbetrag zu geben. Wenn er sich hierfür entscheidet, muss er dafür mindestens 15 % des Umwandlungsbetrags aufwenden. Natürlich darf er darüber hinausgehen.

„Spitzabrechnung“

Auf der anderen Seite ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) der Ansicht, dass auch eine „Spitzabrechnung“ vorgenommen werden kann. In diesen Fällen ist monatsgenau für jeden Arbeitnehmer zu prüfen, wie hoch die tatsächliche Ersparnis aufgrund des Entgeltverzichts ist. Da in einigen Fällen die Ersparnis geringer als 15 % sein wird, kann der Arbeitgeber dadurch sicherstellen, dass er nicht zu viel zahlt. Er ist dabei nicht verpflichtet, mehr als 15 % aufzuwenden, falls er eine höhere Ersparnis hat.⁷

Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben klargestellt, dass folgende Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigt werden müssen:

- die Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung,
- der Arbeitgeberzuschuss zur Rentenversicherung an berufsständische Versorgungsträger sowie
- zur freiwilligen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung und
- Pauschalbeiträge für geringfügig entlohnte Beschäftigte.

Umlagen zur Unfallversicherung und nach dem Aufwandsausgleichsgesetz sowie Insolvenzgeldumlagen zählen nicht zu den betreffenden Sozialversicherungsbeiträgen.⁸

Bei einer „Spitzabrechnung“ muss der Arbeitgeber regelmäßig prüfen, wie hoch seine Ersparnis bei jedem einzelnen Arbeitnehmer ist. Das kann in jedem Monat oder auch am Ende des Jahres ermittelt werden.

Wird ein Mitarbeiter mit seinem Gehalt inklusive möglicher Sonderzahlungen die Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- oder Krankenversicherung bis zum Jahresende überschreiten? Das lässt sich zu Beginn des Jahres oft nicht absehen. Dann wäre ein geringerer oder vielleicht sogar gar kein Arbeitgeberzuschuss zu gewähren. Bei einer sonst monatlichen Zahlweise müsste ein Teil

⁷ BMF-Schreiben vom 06.12.2017, Rdn. 26

⁸ Schreiben des GKV-Spitzenverbandes, Deutsche Rentenversicherung Bund und Bundesagentur für Arbeit vom 21.11.2018, S. 24

oder sogar der gesamte Arbeitgeberzuschuss rückabgewickelt werden, der im betreffenden Jahr an die Versorgungseinrichtung weitergeleitet wurde. Doch unabhängig von der Zahlweise bedeutet eine „Spitzabrechnung“ einen großen Verwaltungsaufwand, der nicht unbedingt dem Gegenwert entspricht.

Fazit

Die regelmäßige Überprüfung der tatsächlichen Ersparnis stellt – nicht nur bei größeren Unternehmen – einen hohen Verwaltungsaufwand dar, zumal diese Berechnungen bei Änderungen auch unterjährig zu korrigieren sind. Zudem ist unklar, inwiefern die Sichtweise des BMAS überhaupt vor den Gerichten Bestand haben wird.

Daher wird es in der Praxis für den Arbeitgeber einfacher (und rechtssicherer) sein, einen pauschalen Beitrag als verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zu gewähren. Konkret sollte er alle Entgeltumwandlungen von Arbeitnehmern von maximal 4 % der BBG in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds mit (mindestens) 15 % bezuschussen. Möglicherweise zahlt er dann zwar mehr, als er nach dem Gesetz müsste. Er erspart sich aber den Verwaltungsaufwand und die Diskussionen mit den Arbeitnehmern.

Können bereits bestehende Arbeitgeberzahlungen angerechnet werden?

Unsicherheiten bestehen auch bei der Anrechnung bisheriger Arbeitgeberleistungen. Fördert ein Arbeitgeber die Entgeltumwandlung seiner Mitarbeiter bisher schon, ist es fraglich, ob diese Arbeitgeberleistungen auf seine Zuschussverpflichtung angerechnet werden können. Hierbei sind reine Arbeitgeberbeiträge und Arbeitgeberzuschüsse zu unterscheiden.

Rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge

Bisher rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge werden unabhängig von einer Entgeltumwandlung gewährt. Die Literatur ist sich einig, dass diese nicht anrechnungsfähig sind. In diesen Fällen wird bei einer Entgeltumwandlung mit den genannten Voraussetzungen der Arbeitgeberzuschuss zusätzlich zum arbeitgeberfinanzierten Beitrag gezahlt.

Bestehende Anrechnungsklausel

Ein Arbeitgeberzuschuss hingegen liegt vor, wenn die Arbeitgeberleistung nur in Zusammenhang mit einer Entgeltumwandlung gewährt wird. Hat der Arbeitgeber bisher einen Arbeitgeberzuschuss gezahlt, so ist möglicherweise in der Versorgungsordnung eine Anrechnungsklausel verankert. Diese besagt: Er darf Beiträge, zu denen er künftig durch Gesetz oder Tarifvertrag verpflichtet wird, auf die arbeitgeberfinanzierten Leistungen nach der Versorgungsordnung anrechnen. Hier wird eine Anrechnung des bisherigen Zuschusses auf den nun verpflichtenden Zuschuss als möglich anerkannt.⁹ Eventuell müsste man noch die Höhe des Zuschusses an den gesetzlichen Mindestbeitrag anpassen.

Motivation des Arbeitgebers

Ein entscheidendes Kriterium für die Anrechnung ist die bisherige Motivation des Arbeitgebers. Ziel des Gesetzgebers ist vorrangig, dass der Arbeitgeber statt die Ersparnis einzubehalten, mit dem Zuschuss die Versorgung seiner Arbeitnehmer erhöht. Gleichzeitig sollte ein Korrektiv für die Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner auf die Leistungen aus betrieblicher Altersversorgung geschaffen werden. Wird der bisherige Zuschuss aus diesem Grund gewährt, kann die bestehende Zuschussregelung auf den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss angerechnet werden. Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitgeber diese Absicht entsprechend kommuniziert hat. Hierfür reicht es aus, dass der Zuschuss von einer Entgeltumwandlung abhängt und aus den Umständen abgeleitet werden kann, dass dieser auf die Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge zurückzuführen ist.¹⁰ Auch

⁹ Kisters-Kölkes/Berenz/Huber/Betz-Rehm, 8. Auflage, Kommentar zum BetrAVG, § 1a, Rdn. 50

¹⁰ Kisters-Kölkes/Berenz/Huber/Betz-Rehm, 8. Auflage, Kommentar zum BetrAVG, § 1a, Rdn. 51

eine Höhe des bisherigen Betrags von ca. 15 % könnte ein Indiz dafür sein. Ist die Motivation des Arbeitgebers zur Weitergabe der Ersparnisse durch eine Auslegung erkennbar, dann ist eine Anrechnung möglich.



Wichtig: Die Motivation des Arbeitgebers sollte entsprechend geprüft und für die Zukunft ausdrücklich klargestellt werden!

Versuch einer Abgrenzung – schematische Darstellung

In der Übersicht ist die Anrechnungsmöglichkeit aus heutiger Sicht schematisch aufbereitet. Da noch keine gerichtlichen Entscheidungen dazu vorliegen, wird hier ein Abgrenzungsversuch zur Anwendung in der Praxis vorgenommen. Folgende Frage ist dabei der Ausgangspunkt:

Kann ein Arbeitgeberbeitrag zur Direktversicherung, der bereits vor dem 01.01.2019 gewährt wurde, auf den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG angerechnet werden?

Regelung in der Versorgungsordnung	Anrechnung auf den verpflichtenden AG-Zuschuss	Was ist zu tun?
Ausdrückliche Regelung, dass Arbeitgeber-Zuschuss zur Entgeltumwandlung im Zusammenhang mit SV-Ersparnis steht	Ja, Anrechnung möglich, ggf. Anpassung der Höhe auf den gesetzlichen Mindestbeitrag	Kein Handlungsbedarf
Motivation des Arbeitgebers zur Weitergabe der SV-Ersparnis bei Entgeltumwandlung erkennbar durch Indizien, beispielsweise dadurch, dass Zuschuss zwischen 10 – 20 % liegt und die sofortige Unverfallbarkeit dafür geregelt ist	Anrechnung möglich, ggf. Anpassung der Höhe auf den gesetzlichen Mindestbeitrag	Zusammenhang in Versorgungsordnung ausdrücklich klarstellen
Reiner Arbeitgeberbeitrag ohne Bezug zur Entgeltumwandlung	Nein, Zuschusspflicht besteht zusätzlich	Prüfung möglicher Anpassung im Rahmen der 3-Stufen-Theorie

Rechtliche Prüfung

Die Versorgungsordnungen und Betriebsvereinbarungen sind nicht immer klar und verständlich formuliert. Da es aber bei der Frage nach der Anrechnung eines bestehenden Zuschusses gerade von der Formulierung sowie der tatsächlichen Gestaltung und Motivation des Arbeitgebers abhängt, sollte eine gründliche rechtliche Prüfung erfolgen. Ansonsten besteht das Risiko, dass der Arbeitgeber noch den gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zusätzlich nachzahlen muss.



TIPP: Unser Kooperationspartner [Ad Maximum GmbH](#) ist bei der Überprüfung der bestehenden Versorgungsordnung behilflich.

03 Umsetzung

Die Umsetzung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung stellt die Praxis vor Herausforderungen. So stehen manche Versorgungsträger vor unüberwindbaren Hürden.

Wohin mit dem Arbeitgeberzuschuss?

Aus dem Wortlaut des Gesetzes könnte man schließen, dass der Arbeitgeberzuschuss an den Versorgungsträger zu leisten ist, über den der Versicherungsvertrag für die Entgeltumwandlung besteht. Doch hier klaffen Theorie und Praxis auseinander. Bei manchem Versicherer ist die Einzahlung in den bestehenden Vertrag nicht mehr möglich, da der Tarif geschlossen worden ist oder nicht mehr zu unveränderten Tarifbedingungen zur Verfügung steht. Ob der Versicherer einen separaten Tarif anbietet, ist unterschiedlich.

Bei der Canada Life können Beitragserhöhungen in bestehenden Direktversicherungsverträgen vorgenommen werden. Genaueres finden Sie unter Punkt 05 „Kann der 15 %ige Arbeitgeberzuschuss in bestehende Verträge eingebracht werden?“.

Aktuell ist man sich über Folgendes einig: Es muss möglich sein, dass der verpflichtende zusätzliche Arbeitgeberzuschuss auch in einem anderen Vertrag, Tarif und sogar bei einem anderen Versicherer gezahlt werden kann. Schließlich besteht für das Versicherungsunternehmen kein Kontrahierungszwang, der gesetzlich eingefordert werden könnte. Daher kann der Arbeitgeberzuschuss auch in einem neuen Vertrag bei einem anderen Versicherer umgesetzt werden. Hier sind dann die jeweiligen Tarifbedingungen zu beachten. In der Praxis wird sogar die Auffassung vertreten, dass der Durchführungsweg innerhalb der versicherungsförmigen Durchführungswege gewechselt werden kann.

Alternative: gleichbleibender Gesamtbeitrag

Möglich ist aber auch, dass der an die Versorgungseinrichtung abzuführende Betrag gleichbleibt und nur eine Änderung in der vereinbarten Finanzierung vorgenommen wird. Dabei reduziert der Arbeitnehmer seinen Entgeltumwandlungsbeitrag so weit, dass der Gesamtbeitrag unter Berücksichtigung des Arbeitgeberzuschusses gleichbleibt.

Zuschuss in Höhe von 15 % auf die Entgeltumwandlung bei gleichbleibendem Gesamtbeitrag (Modell 1)

Am einfachsten lässt sich das an einem Beispiel erläutern: Wenn ein Arbeitnehmer 100 € umwandelt, liegt der Arbeitgeberzuschuss bei 15 € (15 %). Der Vertrag soll so angepasst werden, dass der Gesamtbeitrag konstant bei 100 € bleibt. Die Aufteilung zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag könnte so gestaltet werden, dass der Arbeitnehmer 86,96 € einbringt und der Arbeitgeber hierauf 15 % Zuschuss leistet. Damit zahlt der Arbeitgeber in absoluten Beträgen aber weniger, als er an Zuschuss gewähren müsste, wenn der Arbeitnehmer bei dem ursprünglichen Entgeltverzicht von 100 € geblieben wäre. Er gewährt nun nämlich nur 13,04 € statt 15 €.

Zuschuss in Höhe des bisherigen Arbeitgeberzuschusses bei gleichbleibendem Gesamtbeitrag (Modell 2)

Bei dem gleichen Beispiel könnte die Aufteilung auch wie folgt vorgenommen werden: Der Arbeitgeber leistet weiterhin 15 € Zuschuss und der Arbeitnehmer wandelt 85 € um, sodass der Gesamtbeitrag bei 100 € liegt. Der Arbeitgeber würde dann genau das an Zuschuss gewähren, was er leisten würde, wenn der Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung nicht reduziert hätte. Allerdings liegt der Zuschuss dann prozentual gesehen etwas höher als die gesetzlich geforderten 15 %.

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss



Gleichbehandlung

Es drängt sich bei dem verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss die Frage nach der Gleichbehandlung auf. Schließlich wird es viele Unternehmen geben, die Mitarbeiter mit bestehender Entgeltumwandlung haben und Mitarbeiter, die erst nach 2019 den Entgeltverzicht vereinbaren. Die einen erhalten für ihre Entgeltumwandlungen erst ab 2022 einen Zuschuss vom Arbeitgeber und die anderen bereits ab 2019. Arbeitsrechtlich gesehen besteht hier kein Problem, da sich der Gesetzgeber des Stichtagsprinzips bedient hat. Dieses ist in der bAV als legitimes Abgrenzungskriterium von Ungleichbehandlungen anerkannt.

Jedoch ist zu erwarten, dass sich die Mitarbeiter untereinander auch über die Entgeltumwandlung und den gewährten Arbeitgeberzuschuss unterhalten. Dies kann zu Unstimmigkeiten untereinander führen.

Um Harmonie im Unternehmen und Vereinheitlichung zwischen den Mitarbeitern mit Entgeltumwandlungen herzustellen, ist es unseres Erachtens sinnvoll, den Zuschuss auch für bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen schon vor 2022 zu gewähren.

04 Informationspflichten

Ab dem 01.01.2022 muss der Arbeitgeber bei allen Entgeltumwandlungen einen Arbeitgeberzuschuss gewähren. Ab diesem Zeitpunkt spielt es keine Rolle mehr, wann die Entgeltumwandlung geschlossen wurde. Es stellt sich die Frage, ob diesbezüglich Informationspflichten bestehen.

Information des Arbeitgebers an seine Mitarbeiter

Aus dem Betriebsrentengesetz selbst ergibt sich keine Pflicht für den Arbeitgeber, die Mitarbeiter zu informieren, die bisher noch keinen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung erhalten haben. Es besteht der generelle Grundsatz, dass jede Partei zunächst sich selbst über die für sie geltenden Vorschriften zur Wahrung ihrer Interessen informieren muss. Doch im Einzelfall kann sich aus der Fürsorgepflicht und einer Interessenabwägung eine Informationspflicht ergeben.

Letztlich besteht jedenfalls eine Umsetzungspflicht des Arbeitgebers. Er muss ab dem 01.01.2022 den verpflichtenden Zuschuss für alle bestehenden Entgeltumwandlungen gewähren.



TIPP: Arbeitgeber sollten sich rechtzeitig mit der Umsetzung beschäftigen. Je nach Versicherer sind Vertragserhöhungen möglich. Falls nicht, kann die Pflicht entweder über eine Änderung der Finanzierung bei gleichbleibendem Gesamtbeitrag oder über eine Einzahlung des Zuschusses in einen Neuvertrag umgesetzt werden.

Information des Versicherers an den Arbeitgeber

In § 6 Versicherungsvertragsgesetz (VVG) besteht für den Versicherer nach Vertragsschluss eine anlassbezogene Beratungspflicht. Entscheidend ist die vertragsbezogene Beratung, die Anlass zu einer Vertragsänderung oder zu einem Neuabschluss bietet.

Bei dem verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss handelt es sich um eine arbeitsrechtliche Verpflichtung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nicht unbedingt zu einer Vertragsänderung führt. Es entsteht keine „Lücke“ im Versicherungsschutz, auf die der Versicherer den Arbeitgeber hinweisen müsste. Daher ist u. E. der Versicherer nicht verpflichtet, den Arbeitgeber auf seine Zuschusspflicht bei Entgeltumwandlungen ab dem 01.01.2022 hinzuweisen.



TIPP: Auch wenn Versicherer nicht rechtlich zu einer Information an den Arbeitgeber verpflichtet sind, lohnt es sich, für eine Unterstützung anzufragen.

Information des Versicherungsmaklers an den Arbeitgeber

Eine Informationspflicht des Versicherungsmaklers, den Arbeitgeber auf den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung ab 01.01.2022 hinzuweisen, ist gesetzlich nicht verankert. Sie könnte sich aber je nach Ausgestaltung aus dem Maklervertrag ergeben, wenn die Vertragsverwaltung übertragen wurde. Dann enthält der Maklervertrag i. d. R. eine permanente Beratungs- und Betreuungspflicht, die dem Makler

- über die Vermittlertätigkeit hinaus auch die Bestandspflege der Verträge überträgt und
- ihn verpflichtet, das versicherte Risiko zu überwachen sowie
- für die Anpassung der Deckung an veränderte Umstände Sorge zu tragen.

In den meisten Fällen wird der Makler lediglich in der Beratung und Vermittlung der Verträge für den Arbeitgeber tätig. Daher ist u. E. eine Informations- und Beratungspflicht grundsätzlich nicht gegeben.



TIPP: Auch wenn grundsätzlich keine Beratungspflicht besteht, kann eine Information an den Arbeitgeber nicht schaden. Es zeigt den guten Service und führt vielleicht auch zu weiteren Aufträgen.

05 Umsetzung bei Canada Life

Mit den Tarifen der Canada Life kann die Umsetzung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses problemlos erfolgen.

Kann der 15 %ige Arbeitgeberzuschuss in bestehende Verträge eingebracht werden?

Alle seit dem 1. Januar 2005 abgeschlossenen Direktversicherungen mit dem Tarif GENERATION business können erhöht werden. Die Erhöhung erfolgt im bestehenden Vertrag zu den bei Abschluss des ursprünglichen Vertrags gültigen Konditionen und Rechnungsgrundlagen. Dies gilt in der Regel bis zu einem Jahresbeitrag von 8 % der jeweils gültigen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West)¹¹.

Sollte der bestehende Vertrag eine Zusatzversicherung, zum Beispiel eine Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit, enthalten, ist gegebenenfalls eine erneute Risikoprüfung erforderlich.

Wie ist die Erhöhung zu beantragen?

Für die Erhöhung bestehender Verträge genügt ein formloses Schreiben des Arbeitgebers oder des bevollmächtigten Vermittlers. Ebenso kann unser [Formular zur Beitragserhöhung](#) einer Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG genutzt werden. Dies gilt sowohl bei Einzelverträgen als auch bei Kollektivverträgen.

Was ist mit Direktversicherungen nach § 40b EStG a. F.?

Bei pauschalbesteuerten Direktversicherungen nach § 40b EStG a. F. trägt häufig der Arbeitgeber die Pauschalsteuer. Rechtlich handelt es sich dabei nicht um einen Zuschuss, da der Arbeitgeber ohnehin Schuldner der Pauschalsteuer ist.

Ein Arbeitgeberzuschuss ist somit nach den Regeln des § 1a Absatz 1a BetrAVG auch hier zusätzlich zu leisten. Eine Beitragserhöhung führt aber in der Regel zu einer Novation, sodass die steuerfreie Kapitalauszahlung gefährdet ist. Für den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss besteht dann die Möglichkeit einer geänderten Finanzierungsaufteilung. Das heißt, dass die Entgeltumwandlung reduziert wird und der Arbeitgeber seinen Zuschuss bei gleichbleibendem Gesamtbeitrag leistet. Unsere Empfehlung geht dabei dahin, dass die 15 % des Arbeitgebers auf den ursprünglichen Entgeltumwandlungsbetrag berechnet werden. Dadurch gewährt der Arbeitgeber genau das an Zuschuss, was er leisten würde, wenn der Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung nicht reduziert hätte. Ein Rechenbeispiel dazu finden Sie unter Punkt 03 „Zuschuss in Höhe der bisherigen Arbeitgeberzuschusses bei gleichbleibendem Gesamtbetrag (Modell 2)“.

¹¹ Die jeweils aktuellen Werte können dem Informationsblatt „Rechengrößen in der betrieblichen Altersversorgung“ entnommen werden.

Fazit

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss trägt zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung bei. Das, was der Arbeitgeber infolge der eigenverantwortlichen Vorsorgeaktivität des Arbeitnehmers an Sozialabgaben einspart, kommt jetzt dem Arbeitnehmer zugute. Der Arbeitgeber leistet damit einen wichtigen Beitrag zum Aufbau einer Betriebsrente für seine Mitarbeiter.

Durch den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung erhöht sich die Nettorendite in Relation zum Eigenaufwand des Arbeitnehmers deutlich. Die bAV wird für den Arbeitnehmer somit noch lukrativer. Für den Arbeitgeber entstehen keine Mehrkosten im Vergleich zu einem Mitarbeiter, der die Möglichkeiten der bAV nicht nutzen möchte.

Wie aber bereits festgestellt, wird die praktische Durchführung des Arbeitgeberzuschusses in einigen Punkten zunächst nicht reibungslos funktionieren. Hier ist die Rechtsprechung gefordert, Klarheit zu schaffen.

Daher ist es empfehlenswert, zu allen neuen und allen bestehenden Entgeltumwandlungen einen Zuschuss bereits vor 2022 zu gewähren. Um den hohen Verwaltungsaufwand zu umgehen, sollte dabei eine pauschale Bezuschussung von (mindestens) 15 % erfolgen. Im Übrigen sollten bestehende Versorgungsordnungen besonders im Hinblick auf eine mögliche Anrechnung bereits gewährter Zuschüsse geprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Für die Überprüfung der Versorgungsordnungen können Sie unseren Kooperationspartner [Ad Maximum GmbH](#) beauftragen.

Bei den Direktversicherungen der Canada Life ist diese Umsetzung unkompliziert möglich. Bestehende Verträge, die mit dem Tarif GENERATION business seit dem 1. Januar 2005 abgeschlossen worden sind, können unter Zugrundelegung der ursprünglichen Konditionen erhöht werden. Näheres finden Sie unter „Kann der 15 %ige Arbeitgeberzuschuss in bestehende Verträge eingebracht werden?“.