

► bAV-Info

Folge 088
05.10.2018
SLPM LA/Veh

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Wandelt der Arbeitnehmer einen Teil seines Lohns in eine betriebliche Altersversorgung um (Entgeltumwandlung), wird dies vom Staat finanziell gefördert. Dazu gehört neben der steuerlichen Förderung auch die Sozialversicherungsfreiheit der Aufwendungen bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der allgemeinen Rentenversicherung. Dabei spart nicht nur der Arbeitnehmer die Abgaben zur Sozialversicherung auf den umgewandelten Betrag, sondern auch der Arbeitgeber.

§ 1a Abs. 1a BetrAVG: der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss – zeitliche Anwendung

Künftig wird die Weitergabe auf Seiten des Arbeitgebers eingesparter Sozialversicherungsbeiträge bei Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer verpflichtend sein. Die Weitergabe erfolgt als Zuschuss zur Entgeltumwandlung in pauschalierter Form mit 15 % des umgewandelten Entgelts, soweit der Arbeitgeber infolge der Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Diese Neuregelung gilt nur für die versicherungsförmigen Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung. Auch Verträge nach §40b EStG a.F. sind von der Zuschusspflicht betroffen, sofern Sonderzahlungen umgewandelt werden. Die Zuschusspflicht gilt nicht für Entgeltumwandlung in den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse.

Die verpflichtende Weitergabe gilt nicht nur für Entgeltumwandlung im Sozialpartnermodell (hier gilt sie ab dem 01.01.2018, § 23 Abs. 2 BetrAVG), sondern auch für (bestehende) Entgeltumwandlung außerhalb des Sozialpartnermodells. So gilt die Verpflichtung hier für alle Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die ab dem 01.01.2019 geschlossen werden; bei bereits bestehenden Vereinbarungen haben Arbeitgeber bis zum 01.01.2022 Zeit, diese Umstellung in ihrem Bestand vorzunehmen (§§ 1a Abs. 1a, § 26 Abs. 2 BetrAVG). D.h. bei bereits bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen müssen erst ab 2022 die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge weitergegeben werden. Der Arbeitgeberzuschuss – mit Ausnahme bei der reinen Beitragszusage – ist tarifdispositiv. Für den Arbeitgeberzuschuss gem. §1a Abs. 1a BetrAVG gilt - wie für die Entgeltumwandlung auch – die sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit nach § 1b Abs. 5 BetrAVG.

Wenn ein Arbeitnehmer eine vor 2019 abgeschlossene Entgeltumwandlung in 2019 zum neuen Arbeitgeber im Rahmen von § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG portiert, besteht u.E. die Zuschusspflicht erst ab 2022. Erfolgt die Mitnahme jedoch mittels des Übertragungswerts nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG, führt dies zu einer Neuzusage, so dass die Zuschusspflicht bereits ab 2019 besteht.

In der Praxis stellen sich Unternehmen zunehmend die Frage, wie mit Mitarbeitern verfahren wird, die bereits Entgelt umwandeln und bis 2022 noch keinen Zuschuss vom Arbeitgeber bekommen, während neue Mitarbeiter ab 2019 bezuschusst werden. Um Harmonie im Unternehmen und Vereinheitlichung zwischen Mitarbeitern mit Entgeltumwandlung und neuen Mitarbeitern herzustellen, ist es sinnvoll, den Zuschuss auch für bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen schon ab 2019 zu gewähren.

Pauschaler Zuschuss in Höhe von 15% oder „spitze“ Berechnung

Der Arbeitgeberzuschuss ist jedoch rechtlich verpflichtend nur zu leisten, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung seines Arbeitnehmers Sozialversicherungsbeiträge auch tatsächlich einspart. Wandelt der Arbeitnehmer Entgelt oberhalb der BBG um, ist der Arbeitgeber zu einem Zuschuss nicht verpflichtet, weil keine Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen entsteht.

Wird hingegen Entgelt zwischen der BBG in der gesetzlichen Krankenversicherung und der BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung umgewandelt, kann der Arbeitgeber „spitz“ abrechnen, wobei die Berechnung der tatsächlichen Ersparnis für jeden einzelnen Arbeitnehmer sehr verwaltungsaufwändig ist. Grundsätzlich kann auch pauschal 15% des umgewandelten Betrags an die Versicherungseinrichtung weitergeleitet werden.

Berechnung des Arbeitgeberzuschusses bei gleichbleibendem Gesamtbeitrag

Ist es nicht möglich, den Versicherungsvertrag der Höhe nach anzupassen, kommt der Neuabschluss eines Vertrages für den Arbeitgeberzuschuss in Betracht. Möglich ist aber auch, dass der an die Versorgungseinrichtung abzuführende Betrag gleich bleibt und der Arbeitnehmer seinen Entgeltumwandlungsbeitrag soweit reduziert, dass der Gesamtbeitrag unter Berücksichtigung des Arbeitgeberzuschusses gleich bleibt. Wenn ein Arbeitnehmer z.B. 100 EUR umwandelt, liegt der Arbeitgeberzuschuss bei 15 EUR (15%). Soll der Vertrag so angepasst werden, dass der Gesamtbeitrag konstant bei 100 EUR bleibt, wird man in der Regel die Aufteilung zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag so gestalten, dass der Arbeitnehmer 86,96 EUR einbringt, der Arbeitgeber hierauf 15% Zuschuss, d.h. 13,04 EUR, leistet, was einen konstanten Gesamtbeitrag von 100 EUR ergibt. In diesem Fall leistet der Arbeitgeber in absoluten Beträgen weniger als er an Zuschuss gewähren müsste, wenn der Arbeitnehmer bei der ursprünglichen Umwandlung von 100 EUR geblieben wäre. Er gewährt nun nämlich 13,04 EUR statt 15 EUR. Man könnte also auch überlegen, die Aufteilung wie folgt vorzunehmen: Der Arbeitgeber leistet 15 EUR Zuschuss, der Arbeitnehmer wandelt 85 EUR um, so dass der Gesamtbeitrag bei 100 EUR 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 bei 17,64%, d.h. höher als die gesetzlich geforderten 15%.

Ob Arbeitgeber, die bereits einen Zuschuss zur bAV leisten, zusätzlich einen Betrag aufgrund von Sozialversicherungsersparnis leisten müssen, ist strittig. Ziel des Gesetzgebers war vorrangig, dass der Arbeitgeber statt die Ersparnis einzubehalten, mit dem Zuschuss die Versorgung seines Arbeitnehmers erhöht und gleichzeitig ein Korrektiv für die Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner (KVdR/ PVdR) schafft. Wenn diese Motivation bereits hinter der bisherigen Zuschussgewährung liegt, sollte dies dafür sprechen, dass die bereits bestehende Zuschussregelung auf die gesetzliche Zuschussregelung angerechnet werden kann.

Vermögenswirksame Leistungen und Altersvorsorgewirksame Leistungen

Will der Arbeitnehmer Vermögenswirksame Leistungen in bAV umwandeln, besteht für den Arbeitgeber eine Zuschusspflicht. Hat jedoch der Arbeitgeber die Gewährung von Vermögenswirksamen Leistungen eingestellt und wendet die Beiträge stattdessen für eine arbeitgeberfinanzierte bAV (Altersvorsorgewirksame Leistungen – AVWL) auf, besteht u.E. keine Zuschusspflicht.

Herausforderungen für bestehende Systeme	
Bisher rein vom AG finanzierte bAV, bis Ende 2018 keine EUW	Zuschusspflicht für ab 2019 neu abgeschlossene EUW
Bisher EUW und separate vom AG finanzierte bAV (ohne Bezug zur EUW)	Zuschusspflicht zur EUW ab 2019 bzw. 2022; evtl. AG-finanzierte bAV um Bezug zur EUW ergänzen
Bisher EUW und AG-Zuschuss (DV, PK, PF)	Ohne Klarstellung in einer Versorgungsordnung Regelung nicht eindeutig; Zusätzlicher Zuschuss aufgrund Sozialversicherungsersparnis denkbar. Mit Klarstellung: Prüfung erforderlich, ob Zuschuss der Höhe nach ausreicht; ggfs. Anpassung von Formulierungen (z.B. Unverfallbarkeit).
Bisher EUW (DV, PK, PF) und AG-Zuschuss (DZ, UK)	Offen, ob Anrechnung des AG-Zuschusses möglich ist – auf Basis Gesetzeswortlaut: nein; in jedem Fall Regelung zum Vorgehen erforderlich, ggf. Anpassung Unverfallbarkeit.
EUW und AG-Zuschuss (DZ, UK)	Keine Zuschusspflicht; (Rechtsanspruch auf EUW über DV, PK, PF - § 1a Abs.1 BetrAVG - mit Zuschusspflicht)

EUW=Entgeltumwandlung, AG=Arbeitgeber, DV=Direktversicherung, PK=Pensionskasse, PF=Pensionsfonds, DZ=Direktzusage, UK=Unterstützungskasse

Zusammenfassung

- Außerhalb des Sozialpartnermodells greift der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung ab dem 01.01.2019 bzw. für zu diesem Datum bereits bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab dem 01.01.2022. Eine pauschale Weitergabe von 15 % der Ersparnis ist dabei deutlich verwaltungsärmer als die „spitze“ Abrechnung für jeden einzelnen Arbeitnehmer. Soll der Gesamtbeitrag gleich bleiben, ist genau zu prüfen und zu dokumentieren, in welcher Höhe der Zuschuss gewährt werden soll.**
- Vor dem Hintergrund der ab 2019 greifenden gesetzlichen Verpflichtung sollten bestehende Versorgungsordnungen noch im Jahr 2018 – auch und besonders im Hinblick auf eine mögliche Anrechnung bereits gewährter Zuschüsse - geprüft und ggfs. angepasst werden.**