

Zuschusspflicht in der betrieblichen Altersversorgung

Verpflichtende Zuschüsse auch für Altverträge

Mit dem am 1. Januar 2018 in Kraft getretenen Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) sollte mit verschiedenen Maßnahmen die weitere Verbreitung und Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung (bAV) gesteigert werden. Mit zeitlichem Abstand tritt zum Jahresanfang 2022 eine weitere Stufe in Kraft: Der Arbeitgeberzuschuss zur bAV wird jetzt auch für sogenannte Altverträge verpflichtend. (Folie 1)

Unterscheidung Neuzusage - Altzusage

Für Neuverträge muss bereits seit 1. Januar 2019 ein gesetzlicher Zuschuss in Höhe von 15 Prozent der Entgeltumwandlung gezahlt werden. Für Altverträge vor dem 1. Januar 2019 fällt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss erst ab dem 1. Januar 2022 an. Maßgebend für diese Unterscheidung ist der Zeitpunkt, an dem die Entgeltumwandlung mit dem Arbeitnehmer vereinbart wurde.

Weitergabe der Beitragsersparnis des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung

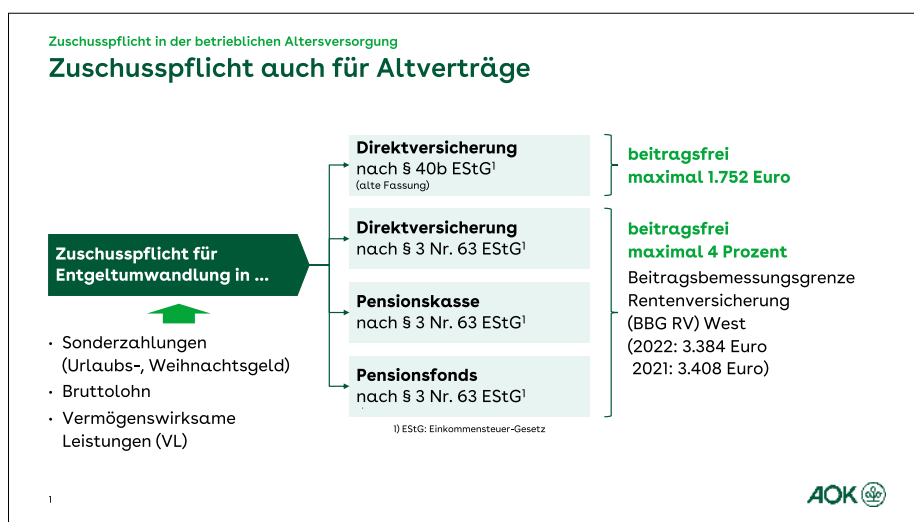
Der Arbeitgeber ist immer dann zu einem Zuschuss zur bAV des Arbeitnehmers verpflichtet, wenn auf Grundlage einer Entgeltumwandlungsvereinbarung zugunsten einer Direktversicherung, Pensionskasse oder eines Pensionsfonds eine tatsächliche Beitragsersparnis an Sozialversicherungsbeiträgen entsteht. Auch eine pauschal besteuerte Direktversicherung (nach § 40b EstG, alte Fassung) unterliegt ab 2022 der Zuschusspflicht.

Von den Regelungen über den Arbeitgeberzuschuss zur bAV kann durch Tarifvertrag auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden.

Höhe der Zuschusspflicht

Die Rechtsgrundlage des § 1a Abs. 1a des Gesetzes zur betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) sieht

ausdrücklich vor, dass der Arbeitgeberzuschuss nur zu leisten ist, „soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart“. Ist das nicht der Fall, etwa wenn Entgelt oberhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Renten- beziehungsweise Arbeitslosenversicherung umgewandelt wird, ist insoweit auch kein Arbeitgeberzuschuss fällig. (Folie 2)



Zuschusspflicht in der betrieblichen Altersversorgung Zuschussvarianten

Bei Arbeitnehmern mit Lohn ...	Arbeitgeberzuschuss
unterhalb 4.837,50 € (BBG der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) in 2022)	15 Prozent der Entgeltumwandlung
zwischen 4.837,50 und 7.050 € (oberhalb BBG der GKV und unterhalb der BBG RV in 2022)	10,5 Prozent als tatsächliche Sozialversicherungsersparnis ¹⁾ (Spitzabrechnung) oder pauschal mit 15 Prozent
oberhalb 7.050 € (BBG der RV in 2022)	0 Prozent

1) in der Renten- und Arbeitslosenversicherung (8,6 Prozent + 2,4 Prozent): 2 = 10,5 Prozent

2



Hinweis

Für **Neuverträge ab 1.1. 2019** muss bereits ein **gesetzlicher Zuschuss** in Höhe von 15 Prozent der Entgeltumwandlung gezahlt werden



Die Zuschusspflicht des Arbeitgebers besteht grundsätzlich in Höhe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge, kann aber auch pauschal mit 15 Prozent abgerechnet werden. Es besteht insoweit eine Wahlmöglichkeit, ob der Arbeitgeber seine tatsächliche, individuelle Beitragsersparnis (= sogenannte „Spitzabrechnung“) an die Versicherung oder Versorgungseinrichtung weitergibt oder die Pauschale von 15 Prozent wählt. Vor allem bei Arbeitnehmern mit einem Arbeitsentgelt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung ist die pauschale Abrechnung für den Arbeitgeber kostengünstiger und einfacher zu handhaben.

Zuschussberechnungsmethoden

Wie die Weiterleitung des Arbeitgeberzuschusses technisch umgesetzt wird, sollte der Arbeitgeber im Vorfeld mit der Versorgungseinrichtung klären. (Folie 3)



Eine bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung kann nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers geändert werden.

Exklusiv-Methode

Hier wird der Zuschuss zusätzlich zur bisherigen Entgeltumwandlung gezahlt. Diese Methode ist kaum noch möglich, da Versicherer in aller Regel keine höheren Beiträge zu alten Rechnungsgrundlagen mehr annehmen. Denkbar wäre allenfalls ein Neuabschluss eines Vertrags nur für den Arbeitgeberzuschuss.

bisherige Entgeltumwandlung monatlich	100 €
15-prozentige Beitragsersparnis	15 €
Gesamtbeitrag	115 Euro

Inklusiv-Methode

Der bisherige Entgeltumwandlungsbetrag vermindert sich um den gesetzlichen Zuschuss in Höhe von 15 %.

Der bisherige Entgeltumwandlungsbetrag von zum Beispiel monatlich 100 € wird durch 115 € (Entgeltumwandlung plus 15 %) dividiert.

Das Ergebnis stellt den neuen Entgeltumwandlungsbetrag von 86,96 € dar. Multipliziert mit 15 % ergibt das den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss von 13,04 €.

In der Summe verbleibt es somit beim bisherigen Gesamtbeitrag von 100 €.

Zuschusspflicht in der betrieblichen Altersversorgung

Berechnungsmethoden für den Zuschuss

Exklusiv-Methode

- Zuschuss wird **zusätzlich** zur Entgeltumwandlung gezahlt
- **Aber:** Diese Methode ist kaum noch möglich, da Versicherer keine höheren Beiträge zu alten Rechnungsgrundlagen mehr annehmen

115 Euro

15

Arbeitgeberzuschuss

100

Entgeltumwandlung

Inklusiv-Methode

- Bisheriger Entgeltumwandlungsbetrag **vermindert sich** um den gesetzlichen Zuschuss in Höhe von 15 Prozent
- **Vorteil:** Beitrag bleibt gleich – keine Änderung im Zahlungsverkehr!

100 Euro

13,04

Arbeitgeberzuschuss

86,96

Entgeltumwandlung

3

AOK 

Der Vorteil ist, dass der Beitrag gleich bleibt und sich deshalb keine Änderungen im Zahlungsverkehr mit dem Versicherer oder Versorgungsunternehmen ergeben. Ebenso wenig ergeben sich Auswirkungen auf die Sozialversicherung, da sich am bisherigen Gesamtbeitrag von 100 Euro nichts ändert.

Aus Sicht des Arbeitnehmers hat die „Inklusiv-Methode“ den Nachteil, dass sich seine späteren Versorgungsansprüche nicht erhöhen; andererseits hat der Arbeitnehmer durch die reduzierte Entgeltumwandlung ein geringfügig höheres Netto-Arbeitsentgelt.

Allerdings muss auch bei der Inklusiv-Methode die bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung geändert werden. Dies kann nicht einseitig vom Arbeitgeber gemacht werden, sondern erfordert die Zustimmung des Arbeitnehmers.

Beispiel

Der Fall: Ein bei der AOK krankenversicherungspflichtiger kinderloser Arbeitnehmer mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 4.000 € hat mit seinem Arbeitgeber seit dem 1. Juli 2017 eine monatliche Entgeltumwandlung von 250 € zugunsten einer Direktversicherung vereinbart, die eine spätere lebenslange Rentenleistung vorsieht. Die Voraussetzungen der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG sind gegeben.

Laufendes Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung

(4.000 € - 250 €)	3.750 €
-------------------	---------

Monatlich beitragsrechtlicher Freibetrag in 2022:

	282 €
--	-------

Beitragspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung

(250 € - 282 €) =	0 €
-------------------	-----

Beitragspflichtiges Entgelt:

	3.750 €
--	---------

Beitragsersparnis des Arbeitgebers bei den Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe des umgewandelten beitragsfreien Entgelts von 250 €

Krankenversicherung: (14,6 % + 1,3 %*) / 2 x 250 € =	19,88 €
Pflegeversicherung: (3,05 % : 2) x 250 € =	3,81 €
Rentenversicherung: (18,6 % : 2) x 250 € =	23,25 €
Arbeitslosenversicherung: (2,4 % : 2) x 250 € =	3,00 €
Gesamtersparnis Arbeitgeber nach „Spitzabrechnung“ =	49,94 €
* angenommener Zusatzbeitrag in der KV von 1,3 %	
15 % des umgewandelten beitragsfreien Entgelts von 250 € =	37,50 €
Ergebnis: Der Arbeitgeber kommt seiner gesetzlichen Verpflichtung nach, indem er den Pauschalbeitrag von 15 % (= 37,50 €) an die Direktversicherung weiterleitet.	

Berücksichtigung bisheriger Arbeitgeberzuschüsse

Je nachdem, ob vom Arbeitgeber bisher bereits ein auf arbeits- oder tarifvertraglicher oder freiwilliger Basis gezahlter Zuschuss zu einer Entgeltumwandlung gezahlt wurde oder nicht, ergeben sich unterschiedliche Auswirkungen für die betriebliche Praxis:

- Bisher keine Zuschussgewährung: Damit sich der Gesamtbeitrag zur bAV nicht ändert, muss eine Neuaufteilung des bisherigen Beitrags nach der erwähnten Inklusiv-Methode erfolgen. Zugleich muss die bisherige Entgeltumwandlungsvereinbarung angepasst werden, in der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die jeweilige Höhe des umzuwandelnden Arbeitsentgelts regeln.
- Bisher freiwillige Zuschussgewährung: Zusätzlich zu den unter oben beschriebenen Maßnahmen muss mit dem Arbeitnehmer eine Anrechnungsklausel vor dem 1. Januar 2022 vereinbart werden. Hierdurch wird erreicht, dass der bisher gezahlte Arbeitgeberzuschuss auf den ab 1. Januar 2022

verpflichtenden Zuschuss angerechnet wird. Unterbleibt eine entsprechende Anrechnungsklausel, fällt ab 1. Januar 2022 der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur bAV zusätzlich zum bisher schon gezahlten Zuschuss an.

Auswirkungen auf die Sozialversicherung

Für den Arbeitgeberzuschuss gelten die gleichen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen wie für die Beiträge selbst:

- Bei den steuerfreien Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) besteht für den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss – ebenso wie für umgewandeltes Arbeitsentgelt – Beitragsfreiheit im Rahmen von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung (West 2022: 3.384 Euro).
- Bei pauschal besteuerten Direktversicherungen ist der Arbeitgeberzuschuss beitragsfrei bis zum jährlichen pauschalierungsfähigen Höchstbetrag von 1.752 Euro, wenn der Arbeitgeberzuschuss ebenfalls pauschal besteuert wird.

Solange also der Entgeltumwandlungsbetrag zusammen mit dem verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss diese Beträge nicht übersteigt, besteht insgesamt Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.



Übersteigt die Entgeltumwandlung zusammen mit dem Zuschuss nicht den Wert von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der RV, besteht Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

Wie die Berechnung erfolgt, wenn das nicht der Fall ist, zeigt folgendes Beispiel:

Beispiel

Der Fall: Ein Arbeitnehmer verdient monatlich ein Brutto-Arbeitsentgelt von 4.280 €. Er ist krankenversicherungspflichtig, AOK-versichert und hat einen Kinderfreibetrag. Seit Juli 2017 läuft eine Entgeltumwandlung von 280 € zugunsten einer Direktversicherung mit späterer lebenslanger Rentenleistung. Wie wird der Arbeitgeberzuschuss für 2022 berechnet und weitergegeben?

Die Lösung: Arbeitsentgelt nach mtl. Entgeltumwandlung (4.280 € - 280 €) =	4.000 €
Beitragsrechtlicher Freibetrag in 2022 monatlich (4 % von 84.600 € / 12)	282 €
Beitragspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung (280 € - 282 €) =	0 €

Beitragsersparnis des Arbeitgebers bei den Sozialversicherungsbeiträgen jeweils in Höhe des umgewandelten beitragsfreien Arbeitsentgelts von 280 €

Krankenversicherung (14,6 % + 1,1 %*) / 2 = 7,85 % von 280 € =	21,98 €
Pflegeversicherung (3,05 % / 2) = 1,525 % von 280 € =	4,27 €
Rentenversicherung (18,6 % / 2) = 9,3 % von 280 € =	26,04 €
Arbeitslosenversicherung (2,4 % / 2) = 1,2 % von 280 € =	3,36 €
*) angenommener kassenindividueller Zusatzbeitragsatz	
Gesamtersparnis Arbeitgeber =	55,65 €

Alternativ: 15 % des umgewandelten beitragsfreien Entgelts (280 €) = 42 €

Ergebnis: „Spitzabrechnung“ (55,65 €) oder alternativ pauschaler Zuschuss (42 €)

Der Arbeitgeber wird aus Einsparungsgründen den vom Gesetzgeber zulässigen pauschalen Zuschuss bevorzugen, zumal dieser wesentlich einfacher zu handhaben ist (erhöhter Verwaltungs- und Abrechnungsaufwand bei der Spitzabrechnung).

Beitragsfrei bis zur Grenze von 4 % der BBG RV West stehen noch zur Verfügung

(282 € - monatliche Entgeltumwandlung von 280 €) = 2 €

a) Bei Weitergabe der tatsächlichen monatlichen Beitragsersparnis des Arbeitgebers in Höhe von 55,65 € ist davon beitragspflichtig (55,65 € - 2 €) = 53,65 €. Für die Entgeltumwandlung und den AG-Zuschuss (280 € + 55,65 € = 335,65 €) besteht jedoch Steuerfreiheit bis zu 8 % der BBG RV West (564 €).

b) Bei Weitergabe des pauschalen Zuschusses von 42 € ist beitragspflichtig (42 € - 2 €) = 40 €. Es besteht auch in diesem Fall Steuerfreiheit für die Entgeltumwandlung und den AG-Zuschuss (280 € + 42 € = 322 €).

Das monatliche beitragspflichtige Arbeitsentgelt beträgt somit

a) 4.053,65 € und

b) 4.040 €

Wirkung auf die Entgeltumwandlung

Zur Vermeidung des Effekts, dass der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss beziehungsweise ein Teil davon der Beitragspflicht unterliegt, kann der bisherige Entgeltumwandlungsbetrag um den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss so weit gekürzt werden, dass der bisherige Beitrag an die Direktversicherung gleich bleibt (sogenannte „Inklusiv-Methode“ wie in Folie 3, Seite 51 oben dargestellt).

Formel:

(280 € / 115) x 15 % =	36,52 €
280 € - 36,52 € =	243,48 €
(= reduzierter Entgeltumwandlungsbetrag)	
243,48 € x 15 % =	36,52 €
(Arbeitgeberzuschuss)	
reduzierter Entgeltumwandlungsbetrag =	243,48 €
+ verpflichtender Arbeitgeberzuschuss =	36,52 €
Gesamtbeitrag =	280 €

Ergebnis: Der bisherige monatliche Beitrag an die Direktversicherung bleibt gleich, das heißt

- Versicherungsvertrag bleibt wie bisher.
- Zahlungsverkehr gegenüber dem Versicherer bleibt wie bisher.

Impressum

Herausgeber:

AOK-Bundesverband,
Rosenthaler Straße 31,
10178 Berlin
aok.de/fk/jahreswechsel

Verlag und Redaktion:

CW Haarfeld GmbH,
Robert-Bosch-Straße 6,
50354 Hürth

Internet: cwh.de

Tel.: 0800 888-5440,

Fax: 0800 888-5445,

E-Mail: service@cwh.de

Fachredaktion:

Heike Bohn, Silke Siems

Alle Angaben ohne Gewähr.

Stand: 16. Dezember 2021