

# bAV kompakt

## Der gesetzliche Beitragszuschuss zur Entgeltumwandlung Ihrer Mitarbeiter – Handlungsbedarf für die Versorgungen in Ihrem Betrieb

Zum 01.01.2018 tritt das sogenannte Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft. Damit hat der Gesetzgeber die dritte große Reform der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland in den letzten 40 Jahren auf den Weg gebracht. Teil dieser neuen Gesetzgebung ist der gesetzliche Beitragszuschuss zur Entgeltumwandlung.

Nicht wenige Unternehmen haben bereits in der Vergangenheit die Entgeltumwandlung ihrer Mitarbeiter bezuschusst, sei es mit einer prozentualen Beteiligung oder einem festen Eurobetrag, um deren Altersversorgung zu verbessern und einen Anreiz für die Nutzung der bAV in ihrem Betrieb zu setzen. Im Bemühen um eine weitere Verbreitung der bAV gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen hat der Gesetzgeber eine Beteiligung des Arbeitgebers nun zur Pflicht gemacht. Dadurch ergibt sich auch für Sie die Notwendigkeit, alle neuen und bestehenden Versorgungszusagen dahingehend zu überprüfen, ob sie dieser Zuschusspflicht genügen.

In unserem neuen bAV kompakt beschreiben wir, wie der gesetzliche Beitragszuschuss geregelt ist und was Sie dabei beachten müssen.

## Ab wann gilt die Zuschusspflicht nach §1a Abs. 1a BetrAVG zur Entgeltumwandlung?

Im so genannten „Sozialpartnermodell“ schon ab dem 01.01.2018. In der „alten bAV-Welt“ müssen Sie neue Entgeltumwandlungen ab dem 01.01.2019 und bereits bestehende ab dem 01.01.2022 bezuschussen. Bestehende Zusagen müssen dementsprechend überprüft werden – dies betrifft nahezu alle bestehenden Entgeltumwandlungen und damit einen Großteil der ca. 12,2 Mio. Direktversicherungs-, Pensionskassen- und Pensionsfondsversorgungen\*.

Die Zuschusspflicht erstreckt sich ausschließlich auf Mitarbeiter, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.

Der Zuschuss ist, ebenso wie die eigentliche Entgeltumwandlung, sofort gesetzlich unverfallbar.

## Wie viel müssen Sie als Arbeitgeber dazu zahlen, wenn Ihre Mitarbeiter die Entgeltumwandlung nutzen?

Zunächst einmal muss ausdrücklich gesagt werden, dass Sie nur dann zur Beteiligung verpflichtet sind, soweit Sie auch eine Ersparnis bei den Arbeitgeberanteilen zu Sozialversicherung\*\* durch Umwandlung von Entgelt bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze haben. Dann beträgt die Beteiligung mindestens 15%.

Ist das nicht der Fall, etwa wenn Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze umgewandelt wird, müssen Sie sich nicht beteiligen. Wird Entgelt zwischen zwei Beitragsbemessungsgrenzen (also oberhalb der BBG der Krankenversicherung und unterhalb der BBG der Rentenversicherung) umgewandelt, dürfen Sie „spitz“ (d.h. in der Höhe seiner Ersparnis) abrechnen.



### Tipp

Um hier jedoch eine ständig wiederkehrende Kontrolle der Einsparungshöhe zu vermeiden, empfehlen wir Ihnen, auch hier pauschal mindestens 15% zu zahlen.

Der Arbeitgeberzuschuss ist allerdings tarifdispositiv. Das bedeutet, dass die Tarifparteien abweichende Vereinbarungen treffen können. Bereits bestehende Tarifverträge zur Entgeltumwandlung werden daher nicht berührt. Das ist auch dann nicht der Fall, wenn dort kein oder ein geringerer als im Gesetz vorgesehener Zuschuss vereinbart ist.

## Wenn Sie bereits einen Zuschuss zahlen, müssen Sie sich dann nochmal zusätzlich beteiligen?

Das kommt ganz darauf an, wie Ihre Versorgungszusage bislang gestaltet ist. Wenn der bisherige Zuschuss dort bereits unter dem Vorbehalt steht, dass er mit einem gesetzlichen verrechnet werden darf, muss dieser ggf. nur aufgefüllt werden, wenn er bislang niedriger war. War er bereits höher, ist die gesetzliche Pflicht abgegolten.

In der Praxis ist dieser Vorbehalt allerdings nur selten zu finden. Hier stellt sich die Frage, ob der Zuschuss dann zusätzlich gewährt werden muss oder ob eine Ver-

\* Quelle: GDV 2017

\*\* hier sind nach derzeit herrschender Meinung die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gemeint, nicht aber Umlagen z.B. zur gesetzlichen Unfallversicherung oder zur Finanzierung des Mutterschutzes (vgl. Höfer, Der Betrieb Nr. 42).

# bAV kompakt

rechnung erfolgen kann. Insbesondere bei so genannten Matching-Modellen, bei denen der Arbeitgeber einen festen Betrag zahlt, ist es fraglich, ob eine Anrechnung zulässig ist. Um dies mit Bestimmtheit sagen zu können, sollte im Einzelfall ein Rechtsberater hinzugezogen werden, um die Zusage dahingehend zu überprüfen und ggf. abändern zu können.

## Wenn Sie nun einen Zuschuss zu einer bestehenden Entgeltumwandlung zahlen müssen: Wie können Sie das am besten tun?

Hier haben Sie mehrere Möglichkeiten: Der Zuschuss kann in den gleichen Vertrag oder in einen zusätzlichen Vertrag eingezahlt werden, wenn beispielsweise der Ursprungsvertrag aus technischen oder bedingungsgemäßen Gründen nicht mehr erhöht werden kann. Auch die Herabsetzung des umgewandelten Entgeltes unter Beibehaltung des ursprünglichen Gesamtbeitrages ist zulässig. Wichtig ist zudem, dass die Entgeltumwandlungsvereinbarung entsprechend abgeändert wird und dies auch dokumentiert wird. Da es sich hierbei i.d.R. um individualrechtliche Vereinbarungen handelt, kann dies nur im Einvernehmen mit dem jeweiligen Arbeitnehmer erfolgen.



### Und noch ein Tipp

Planen Sie für die Umsetzung entsprechenden zeitlichen Vorlauf ein, damit Ihre Mitarbeiter entsprechend informiert werden können und der Versicherer die technische Umsetzung gewährleisten kann.

## Kann der Zuschuss auch Nachteile für Ihre Arbeitnehmer haben?

Steuersystematisch gehen die Beitragsanteile des Arbeitgebers in der betrieblichen Altersversorgung immer vor denen des Arbeitnehmers.

Der Zuschuss, den Sie als Ausgleich für die ersparten SV-Beiträge erbringen, wird steuerlich aber als Teil der Entgeltumwandlung behandelt. Die Folge ist, dass er im Rahmen der steuerlichen Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG gegenüber arbeitgeberfinanzierten Beiträgen nur nachrangig steuerfrei gestellt ist. Dies kann ggf. zu einer partiellen Steuer- oder SV-Pflicht führen. Ihr kompetenter bAV Berater zeigt Ihnen hierzu gerne Lösungsmöglichkeiten.

## Was sollten Sie jetzt tun?

Seit über 15 Jahren gibt es bereits den gesetzlichen Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung. Dementsprechend findet man heute kaum noch einen Betrieb, in dem nicht mindestens ein Mitarbeiter eine derartige Versorgung hat. Da spätestens ab 2022 auch alle bestehenden Entgeltumwandlungen der Zuschusspflicht unterliegen, ist die Überprüfung der vorhandenen Versorgungszusage für jeden Betrieb ein Muss. Außerdem sind viele Versorgungswerke 10 und mehr Jahre alt und werden vielleicht Ihrem Betrieb, insbesondere unter dem Gesichtspunkt des Fachkräftemangels, nicht mehr gerecht. Jetzt ist eine gute Gelegenheit, diese Versorgungswerke neu zu gestalten und neben den Regelungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes auch weitere innovative bAV-Komponenten zu implementieren.

Die Ihnen überlassenen Unterlagen basieren auf Beurteilungen und rechtlichen Einschätzungen der Continentale Lebensversicherung AG zum Zeitpunkt der Erstellung. Sie dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen keine individuelle Beratung. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann nicht übernommen werden. Durch die Überlassung wird eine Haftung gegenüber dem Empfänger, Teilnehmer oder Dritten nicht begründet.

Die Inhalte dieser Unterlagen sind das geistige Eigentum der Continentale Lebensversicherung AG. Jede weitere Verwendung sowie die Weitergabe an Dritte im Original, als Kopie, in Auszügen, elektronischer Form oder durch eine inhaltsähnliche Darstellung bedarf der Zustimmung der Continentale Lebensversicherung AG.

Es berät Sie

### Kontaktadresse für Makler:

Continentale  
Lebensversicherung AG  
- Direktion -  
Baierbrunner Str. 31-33  
81379 München  
[www.continentale.de](http://www.continentale.de)

Continentale  
Versicherungsverbund  
- Vertrieb Makler -  
Ruhrallee 92  
44139 Dortmund  
[www.contactm.de](http://www.contactm.de)