



Mühldorf, September 2021

Zuschusspflicht in der betrieblichen Altersversorgung

Mit Wirkung zum 01.01.2022 gilt der im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes eingeführte verpflichtende Arbeitgeberzuschuss nun auch für Altverträge. Damit gemeint sind Verträge zur Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds, die bereits vor 2019 abgeschlossen wurden. Allerdings ist zu beachten, dass es nicht darauf ankommt, wann der Versicherungsvertrag abgeschlossen wurde, denn die Zuschusspflicht ab 2022 gilt für vor dem 01.01.2019 abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen.

In diesem Zusammenhang stellen sich viele Fragen, auf die wir nachfolgend kurz eingehen möchten:

1. Wie hoch ist die Zuschusspflicht und wann gilt sie?

Die Höhe des verpflichtenden Zuschusses beträgt 15% der eingezahlten Beträge des Arbeitnehmers bei Entgeltumwandlung, soweit der Arbeitgeber hierdurch Sozialversicherungsbeiträge einspart. Das heißt, wenn die tatsächliche Ersparnis geringer ist, weil der Arbeitnehmer mit seinem Verdienst zwischen der Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung und der Rentenversicherung liegt, braucht der Arbeitgeber auch nur einen entsprechend geringeren Arbeitgeberzuschuss zu zahlen. Liegt der Arbeitnehmer über der Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung, spart der Arbeitgeber nur die Beitragsanteile zur Renten- und Arbeitslosenversicherung, insgesamt 10,8 %- der Zuschuss in diesen Fällen ist dann auch auf 10,8 % begrenzt.

Liegt das Entgelt des Arbeitnehmers auch über der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung, so ist kein Zuschuss mehr zu zahlen.

2. Behandlung von Fällen, in denen der Arbeitnehmer bereits den sozialversicherungsfreien Höchstbetrag (in 2021= 284 €/Monat) umwandelt und der Arbeitgeber nun zusätzlich einen Zuschuss in Höhe von 15% zahlen muss?

- Der Zuschuss ist sozialversicherungspflichtig, da er grundsätzlich wie ein Beitrag zu behandeln ist. Wird also die sozialversicherungsrechtliche Höchstgrenze durch Beitrag zuzüglich Zuschuss überschritten, kommt es zur Doppelverbeitragung.

Um diese Situation zu vermeiden, bietet es sich an, die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers zu verringern, so dass inklusive des Zuschusses maximal der sozialversicherungsfreie Höchstbetrag erreicht wird.



3. Ist ein neuer Versicherungsvertrag erforderlich oder kann der neue Zuschuss in den bereits bestehenden Vertrag zusätzlich eingezahlt werden?

Dabei kommt es maßgeblich auf den Versicherungsvertrag selbst an. Hat dieser z.B. einen Garantiezins und kann daher nicht erhöht werden, so müsste ein neuer Versicherungsvertrag abgeschlossen werden, in den z.B. nur der Zuschuss eingezahlt wird, oder die bisherige Entgeltumwandlung wird reduziert, so dass unter Einbeziehung des Zuschusses der bisherige Beitrag beibehalten wird.

4. Zeitpunkt der Zuschusspflicht/Fälligkeit?

Der Zuschuss ist genau so zu zahlen, wie auch der Beitrag zur bAV gezahlt wird, also monatlich oder einmalig.

5. Möglichkeit der Anrechnung einer bereits bestehenden freiwilligen Arbeitgeberzulage etc. auf den gesetzlichen Zuschuss?

- Dies hängt entscheidend davon ab, ob der Zweck des Zuschusses bisher bereits als Weitergabe eingesparter Sozialversicherungsbeiträge dokumentiert ist. Die Dokumentation kann nach herrschender Meinung jedoch auch noch bis zum Beginn der gesetzlichen Verpflichtung nachgeholt werden. Rechtssicherheit in Sachen Anrechnungsmöglichkeit, kann heute allerdings noch nicht abschließend gegeben werden. Es ist im Einzelfall zu prüfen, ob angesichts der Dokumentation der Zweck des Zuschusses eher für eine Anrechnungsmöglichkeit oder gerade dagegenspricht.
- Vermögenswirksame Leistungen können nicht auf den Zuschuss angerechnet werden.
- Die Zuschusspflicht gilt auch für alte nach § 40b EStG pauschal besteuerte Verträge, sofern die Umwandlung aus einer Sonderzahlung stattfindet, da hier eine Ersparnis in der Sozialversicherung entsteht. Dies gilt auch, wenn der Arbeitgeber die Pauschalsteuer übernimmt.
- Zu beachten ist, dass Änderungen bezüglich der bestehenden Zuschussregelung nur über eine Änderung der Vereinbarung zur Entgeltumwandlung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und auch nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers möglich sind.



6. Zuschusspflicht bei geringfügig Beschäftigten?

Hier kommt es darauf an, ob der Arbeitnehmer für oder gegen die Rentenversicherungspflicht optiert hat. Ist das Beschäftigungsverhältnis rentenversicherungspflichtig, so entsteht auch ein Anspruch des Arbeitnehmers auf den Zuschuss.

7. Zuschusspflicht bei Elternzeit oder Krankheit ohne Entgeltfortzahlung?

In Zeiten, in denen die Entgeltumwandlung aufgrund entgeltloser Beschäftigung unterbrochen wird, entfällt auch die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung des Zuschusses.

8. ACHTUNG! Fälle, in denen noch keine Entgeltumwandlungsvereinbarung getroffen wurde

Der Abschluss des Versicherungsvertrages allein ist nicht ausreichend, um die Entgeltumwandlung zu vereinbaren. Der Versicherungsvertrag regelt nur die Beziehung zwischen dem Arbeitgeber und dem Versicherer. Im Verhältnis von Arbeitgeber zu Arbeitnehmer ist darüber hinaus eine weitere, sog. „Vereinbarung zur Entgeltumwandlung“ zu treffen, die dann Bestandteil des Arbeitsvertrages wird. Der Versicherungsvertrag und die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung zusammen bilden dann die arbeitsrechtliche Grundlage für die Durchführung der Entgeltumwandlung. Fehlt die Vereinbarung zur Entgeltumwandlung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer liegt keine wirksam vereinbarte Entgeltumwandlung vor.

9. Zuschusspflicht und Tarifvertrag?

Da der Zuschuss tarifdispositiv ist, kann in Tarifverträgen auch zuungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. Innerhalb von Tarifverträgen besteht daher keine Pflicht die bestehenden Regelungen anzupassen. Es kommt in solchen Fällen also nur darauf an, ob die Tarifpartner hier noch neue Regelungen schaffen werden, die dann anzuwenden sind. Dies gilt im Übrigen auch in Fällen, in denen ein Arbeitgeber zwar nicht tarifgebunden ist, sich an den einschlägigen Tarifvertrag jedoch anlehnt.



Plininger & Partner

Steuerberatung | Wirtschaftsprüfung

Damit empfiehlt es sich, die Zeit bis zur Geltung der Zuschusspflicht zu nutzen und zu prüfen ob in allen Fällen Entgeltumwandlungsvereinbarungen bestehen und bereits bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen zu prüfen und ggf. anzupassen.

Bitte beachten Sie: dies ist eine allgemeine Information nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr. Sie ersetzt nicht die individuelle Beratung!

Mit freundlichen Grüßen

Albert P l i n i n g e r
Vereidigter Buchprüfer
Steuerberater

Maximilian L e e b m a n n
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater

Petra M i t t e r m a i e r
Steuerberaterin
Fachberaterin für inter-
nationales Steuerrecht