

## **Betriebliche Altersversorgung – Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss ab 2022**

Ab 01.01.2022 müssen Arbeitgeber zu allen Entgeltumwandlungen in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) einen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zahlen, d.h. auch für sogenannte Altverträge/Altzusagen, die vor dem 01.01.2019 geschlossen wurden. Rechtsgrundlage ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz.

### **Dies gilt unter folgenden Voraussetzungen:**

Bei der Entgeltumwandlung handelt es sich um Zahlungen in eine **Direktversicherung**, **Pensionskasse** oder **Pensionsfond**.

Soweit aufgrund einer Entgeltumwandlung **Sozialversicherungsbeiträge eingespart** werden, sieht das Betriebsrentenstärkungsgesetz vor, dass der Arbeitgeber einen Pflichtzuschuss in Höhe von **15 % des umgewandelten Entgelts** zu leisten hat (§1a Abs. 1a BetrAVG).

Abweichende Regeln können sich aus Tarifverträgen ergeben.

Für Sie als Arbeitgeber ergeben sich aus dieser Regelung sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach je Arbeitnehmer unterschiedliche Verpflichtungen, die es erforderlich machen, alle Entgeltumwandlungen zu überprüfen und sowohl mit dem Arbeitnehmer und, je nach Einzelfall, auch mit dem Versorgungsträger eine Regelung über die Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses zu treffen.

Grundsätzlich sind Beiträge in die bAV sozialversicherungsfrei bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze/West in der Rentenversicherung, im Jahr 2021 sind dies 3.408,00 EUR jährlich, mithin 284,00 EUR monatlich. Diese Beträge ändern sich in der Regel jährlich. Die Zuschusspflicht gilt auch für Altverträge, die bis zu einer Höhe von 1.752,00 EUR nach § 40 b EstG pauschal versteuert werden.

### **Zuschusspflicht, abhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts:**

1. Das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers liegt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe von monatlich zurzeit 4.837,50 EUR: -> Volle Sozialversicherungsersparnis: Der Arbeitgeberzuschuss beträgt 15% bezogen auf den umgewandelten Betrag.
2. Das Arbeitsentgelt liegt zwischen der Beitragsbemessungsgrenze der Kranken- und Pflegeversicherung und der Beitragsbemessungsgrenze der Renten- und Arbeitslosenversicherung von zurzeit monatlich 7.100,00 EUR/West bzw. 6.700,00 EUR/Ost:  
-> Die Sozialversicherungsersparnis ist geringer als 15 %. Der Arbeitgeber ist lediglich verpflichtet, die Ersparnis zu leisten (sogenannte Spitzabrechnung\*), kann aber freiwillig einen höheren Arbeitgeberzuschuss zahlen.
3. Das Arbeitsentgelt überschreitet die vorgenannten Beitragsbemessungsgrenzen: -> Es besteht keine Zuschusspflicht, da keine Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen vorliegt.

## Berechnung des Arbeitgeberzuschusses

Es gibt mehrere Möglichkeiten, den Arbeitgeberzuschuss zu leisten. Die Details sind in einer neuen Entgeltumwandlungsvereinbarung oder einem Nachtrag zwischen Ihnen und Ihrem Arbeitnehmer zu regeln.

1. Pauschale Methode mit einem 15%igen Zuschuss durch eine Aufstockung auf die bestehende Gehaltsumwandlung (100 % Arbeitnehmer + 15 % Arbeitgeber = 115 %) In diesem Fall ist die Aufstockung des Versicherungsvertrages oder der Abschluss eines zusätzlichen neuen Vertrages für den Arbeitgeberanteil erforderlich.
2. Pauschale Methode mit einer sogenannten „Insich-Berechnung“, d.h. der Arbeitgeber übernimmt einen Teil des bisher umgewandelten Betrages (86,96 % Arbeitnehmer + 13,04 % Arbeitgeber = 100 %).
3. Spitzabrechnung – Der Zuschuss wird anhand der tatsächlichen Ersparnis berechnet\*.

**Für die Umsetzung in der Gehaltsabrechnung sind die pauschalen Methoden vorzuziehen.**

### \*Hinweis zur Spitzabrechnung:

Bei der sogenannten Spitzabrechnung ist auf Monatswerte abzustellen, was **erheblichen manuellen Verwaltungsaufwand und Kontrollbedarf** auslösen kann und entsprechend Mehrkosten für die Lohnbuchhaltung bedeutet, bei möglicherweise geringen Auswirkungen. Gegebenenfalls sind durch Veränderungen von Gehaltsbestandteilen jeweils Anpassungen des Versicherungsvertrages erforderlich.

## Anrechenbarkeit bestehender Arbeitgeberzuschüsse

Nicht eindeutig geklärt ist, ob Arbeitgeber, die bereits freiwillig einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung zahlen, diesen in allen Fällen auf die neue gesetzliche Zuschusspflicht anrechnen dürfen. Hier muss eine Prüfung im Einzelfall durch die Versicherung erfolgen.

Sofern der Arbeitgeber die Zuschüsse nachweislich bereits in der Vergangenheit an das Vorliegen einer Entgeltumwandlung mit dem Ziel der Sozialversicherungsersparnis geknüpft hat, ist nach unserem derzeitigen Kenntnisstand von einer Anrechenbarkeit auszugehen.

Nicht anrechenbar sind Arbeitgeberzuschüsse zu vermögenswirksamen Leistungen, die bereits in eine BAV gezahlt werden.

## Praktische Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses

Sie müssen mit Ihren Arbeitnehmern klären, ob ein Zuschuss in den bestehenden Vertrag eingezahlt oder eine Erhöhung der Versicherungssumme vorgenommen werden soll. Bei einer Änderung oder Aufstockung des Versicherungsvertrages sollten Sie u.a. prüfen, ob sich Versicherungsbedingungen ändern. Falls eine Erhöhung gewünscht ist, nehmen Sie bitte Kontakt mit dem Versicherungsunternehmen auf.

Die vorstehenden Ausführungen sollen Sie dabei unterstützen, den Handlungsbedarf in Ihrem Unternehmen festzustellen. Wir können nur eine allgemeine Übersicht geben. Die gesetzlichen Änderungen sind komplex. Einzelheiten sind gegebenenfalls mit dem Versorgungsträger und/oder arbeitsrechtlicher Beratung zu lösen.

Bei Fragen können Sie sich selbstverständlich gerne an uns und unsere Lohnsachbearbeiter/innen wenden. Wir bitten aber um Verständnis, dass wir versicherungs- und arbeitsrechtliche Fragen aus berufsrechtlichen Gründen nicht beantworten können und dürfen.

Oktober 2021

**Treuhand Heidelberg**  
**Steuerberatungsgesellschaft mbH**