

Jetzt aktiv werden: Entgeltumwandlungen aus Altverträgen sind ab 2022 zuschusspflichtig

2018 ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) in Kraft getreten, das einen Zuschuss des Arbeitgebers auf Entgeltumwandlungen vorschreibt, wenn nicht tarifvertragliche Regelungen der Anwendung entgegenstehen. Diese Pflicht gilt auch für Altverträge – mit einer Übergangsfrist, die am 01.01.2022 abläuft. Unternehmen sollten die Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses zur betrieblichen Altersvorsorge für Altzusagen nach dem BRSg daher nun zeitnah angehen.

Die Umsetzung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSg) geht in die finale Runde. Ab dem 01.01.2022 ist der Arbeitgeberzuschuss auch für den Altbestand an Vorsorgeverträgen in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds verpflichtend. Gemäß neuer Regelung muss der Arbeitgeber 15 Prozent des umgewandelten Entgelts an den Versorgungsträger weiterleiten, wenn er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Verschiedene Zuschussarten

Im Wesentlichen sind in den Unternehmen drei Varianten zur Abbildung des gesetzlichen Zuschusses anzutreffen. Die häufigste Variante ist der pauschale Zuschuss in Höhe von 15 Prozent (oder freiwillig mehr), begrenzt auf einen Umwandlungsbetrag in Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung West. Eine weitere Variante ist die Gewährung eines pauschalen Zuschusses von mindestens 15 Prozent auf den Umwandlungsbetrag, sobald der

Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge spart. Sehr selten ist der Zuschuss in Höhe der tatsächlichen Sozialversicherungsersparnis im jeweiligen Abrechnungsmonat – die sogenannte „Spitzabrechnung“ – anzutreffen.

Umsetzung 15 Prozent Arbeitgeberzuschuss im Unternehmen

Die Umsetzung der BMSG-Regelung führt in der Praxis zu einigen Problemen. Manche Versicherungsgesellschaften lehnen es kategorisch ab, eine Erhöhung bestehender Verträge anzunehmen, da sie dazu gesetzlich nicht verpflichtet sind. Andere nehmen nur Erhöhungen bis zu einem gewissen Höchstbeitrag an. Dies führt dazu, dass die Erhöhung nicht in jedem Fall komplett durchgeführt werden kann.

Für den Arbeitgeber ergeben sich folgende Handlungsoptionen:

Erhöhung

Falls die Erhöhung möglich ist, wird der bestehende Vertrag um den Zuschuss erhöht.

Einrechnung

Bei der Einrechnung wird mittels einer neuen Entgeltumwandlungsvereinbarung (Einrechnungsvereinbarung) mit dem Arbeitnehmer die Berücksichtigung des Zuschusses in den Gesamtbeitrag vereinbart. Die einseitige Einrechnung ist arbeitsrechtlich unzulässig. Verweigert der Arbeitnehmer seine Zustimmung zur Einrechnung, bleibt dem Arbeitgeber nur die Möglichkeit des Neuvertrags.

Neuvertrag

Lehnt der Arbeitnehmer die Einrechnung in den bestehenden Vertrag ab oder will sich der Arbeitgeber nicht um neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen kümmern, kann der Zuschuss auch in einen Neuvertrag eingezahlt werden. Der Arbeitnehmer sollte dann darüber informiert werden, dass der Neuvertrag sehr wahrscheinlich schlechteren Konditionen (zum Beispiel

niedrigerer Garantiezins) unterliegt. Bei dieser Variante sollte der Arbeitgeber zudem bedenken, dass die Neuverträge seinen Versicherungsbestand signifikant vergrößern, was den Verwaltungsaufwand erhöht.

Unser Tipp:

Im ersten Schritt sollten sich die Arbeitgeber Excel-Übersichten erstellen, die aufzeigen, wie viele Altzusagen bei welchen Versicherern bestehen. Die Listen sollten folgende Spalten enthalten:

- Arbeitgeber, Versicherungsnummer
- Vorname, Nachname, Adresse der versicherten Person
- Ja/Nein zum Verdienst oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung West
- Versicherungsgesellschaft
- Durchführungsweg (zum Beispiel Direktversicherung)
- Steuernorm (wie § 3 Nr. 63 EStG oder § 40 b EStG)
- Arbeitnehmerbeitrag zur Entgeltumwandlung in EUR
- Nutzung altersvorsorgewirksamer Leistungen AVWL in EUR
- gegebenenfalls bestehender AG-Zuschuss in EUR
- Gesamtbeitrag in EUR

Im zweiten Schritt sollten die Arbeitgeber prüfen, bei welchen Versicherern die Vertragserhöhungen im laufenden Vertrag durchgeführt werden können. Ist dies der Fall, kann der Zuschuss in den Bestandsvertrag eingezahlt werden.

Ist die Erhöhung nicht möglich, sollte zeitnah eine Einrechnungsvereinbarung (neue Entgeltumwandlungsvereinbarung) erstellt und die Unterschrift des Arbeitnehmers eingeholt werden. Die Unternehmen sollten die Abrechnungsabteilung sehr frühzeitig in den Prozess einbeziehen, da die Änderungen pünktlich zum 01.01.2022 umgesetzt sein müssen.



Kontakt:

Herr Marc Widmayer

VSMA GmbH – ein Unternehmen des VDMA

Telefon +49 69 6603-1796

mwidmayer@vsma.org