

Betriebsrentenstärkungsgesetz: Anstehende Änderungen zum 01.01.2022

Bereits seit dem Jahr 2019 sind Arbeitgeber durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) verpflichtet, bei Neuverträgen zur Entgeltumwandlung einen Zuschuss zu leisten. Ab dem Jahr 2022 gilt diese Verpflichtung auch für Altverträge, die bereits vor dem Jahr 2019 abgeschlossen wurden, so dass für den Arbeitgeber zum nächsten Jahreswechsel einiges zu beachten und vorzubereiten ist.

Die Regelungen des BRSG zum obligatorischen Arbeitgeberzuschuss gelten zwingend für die sog. versicherungsförmigen Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung (die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse sind durch die Regelungen nicht betroffen). Die Regelung ist tarifdispositiv, kann also durch tarifvertragliche Vereinbarungen abgeändert werden.

Wird die Entgeltumwandlung versicherungsförmig durchgeführt, so hat der Arbeitgeber gem. § 1a Absatz 1a Betriebsrentengesetz 15 % des Entgeltumwandlungsbetrags als Zuschuss an den Versorgungsträger weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Damit lässt die Regelung Arbeitgebern einen gewissen Gestaltungsspielraum, die Zuschusshöhe pauschal oder exakt zu ermitteln.

Bei einer genauen Berechnung wird die Zuschusshöhe folgendermaßen ermittelt: Maßgebend für die Höhe des Zuschusses ist die tatsächliche Beitragsersparnis des Arbeitgebers in den verschiedenen Sozialversicherungszweigen. Diese muss gemäß dem GKV-Rundschreiben vom 21.11.2018 zwingend auf monatlicher Basis auf der Grundlage einer Vergleichsberechnung (Belastung mit Sozialversicherungsbeiträgen mit und ohne Entgeltumwandlung) ermittelt werden. Für eine Jahresabrechnung fehlt es nach Einschätzung des GKV an einer rechtlichen Grundlage.

Eine genaue Berechnung kann für den Arbeitgeber vorteilhaft sein, da für jeden Mitarbeiter separat gerechnet und dabei sein individuelles Gehalt berücksichtigt wird und welche Sozialversicherungsbeiträge für ihn abgeführt werden. Je nach Gehaltsstruktur können durch eine genaue Berechnung Einsparungen erzielt werden.

Einfacher ist die pauschale Berechnung: Hier leistet der Arbeitgeber einen Zuschuss von 15 % auf den Umwandlungsbetrag. Dabei ist es zulässig, keinen Zuschuss zu leisten, falls die Entgeltumwandlung vollständig aus Gehaltsteilen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der allgemeinen Rentenversicherung erfolgt.

Auch bei einer pauschalen Berechnung besteht die Möglichkeit, den Zuschuss in Abhängigkeit des Gehalts und damit in Relation zu den eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen zu gestalten. Der Zuschuss kann also für Gehälter bis zur KV-BBG höher ausfallen als für Gehälter zwischen der KV- und der RV-BBG und darüber.

Von der Zuschussverpflichtung ausgenommen ist ein nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuertes Vertrag, der aus Einmalbezügen (und nicht aus laufenden Bezügen) finanziert wird. Hier kommt es ebenso wenig zu einer Sozialabgabensparnis beim Arbeitgeber wie bei einem Riestervertrag, der aus dem Nettoeinkommen finanziert wird.

Der Arbeitgeberzuschuss ist nach einer weiten Gesetzesauslegung für einen versicherungsförmigen Durchführungsweg zu verwenden, nach einer engen Auslegung müsste er für denselben Durchführungsweg verwendet werden. Erste Wahl ist damit die Erhöhung der Versicherungsprämie für den bestehenden Vertrag um den Zuschuss. Auch wenn dies die vom Gesetzgeber angestrebte Variante darstellt, kann sie in der Praxis in vielen Fällen nicht umgesetzt werden. Dies gilt insbesondere für Altverträge mit hohen Garantiezinsen, für die viele Versicherungsgesellschaften keine Beitragserhöhung zulassen. Es empfiehlt sich daher eine Abstimmung mit dem Produktanbieter.

Kann die Prämienzahlung für den bestehenden Vertrag nicht erhöht werden, so stehen zwei weitere Möglichkeiten zur Verfügung: Häufig wird angestrebt, dass der Arbeitgeberzuschuss in einen Neuvertrag fließt.

Da viele Versicherungsgesellschaften Mindestversicherungsleistungen vorgeben, ist bei einem niedrigen Arbeitgeberzuschuss und/oder einer kurzen Vertragslaufzeit auch dieser Weg eventuell versperrt.

Hier könnte die zweite Alternative zur Anwendung kommen, indem der Umwandlungsbetrag soweit abgesenkt wird, dass er zusammen mit dem Arbeitgeberzuschuss wieder den ursprünglichen Umwandlungsbetrag ergibt und somit die Versicherungsprämie unverändert bleibt. Allerdings erhält der Mitarbeiter dann aufgrund des niedrigeren Umwandlungsbetrags einen absolut niedrigeren Zuschuss.

Gerne unterstützen wir Sie bei der Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben. Bitte sprechen Sie uns an.

Stuttgart, den 15. April 2021