

Betriebsrentenstärkungsgesetz – Obligatorischer Zuschuss ab 01.01.2019

Im Jahr 2017 wurde das Betriebsrentenstärkungsgesetz verabschiedet und führte zu vielen Neuerungen in der betrieblichen Altersversorgung. Auf eine wichtige Änderung, **die verpflichtende Weitergabe von ersparten Sozialversicherungsbeiträgen**, möchten wir an dieser Stelle nochmals eingehen, da sie bei Neuverträgen ab 01.01.2019 zu beachten ist.

Für welche Bereiche gilt diese Regelung?

Diese Neuerung gilt zwingend für die Entgeltumwandlung im Rahmen der neuen reinen Beitragszusage (diese ist zwar seit Anfang 2018 zulässig, die dazu notwendigen tarifvertraglichen Regelungen existieren jedoch noch nicht) sowie für die versicherungsförmigen Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung. Die Regelung ist - anders als bei der verpflichtenden Weitergabe im Fall einer reinen Beitragszusage - tarifdispositiv, kann also durch tarifvertragliche Vereinbarungen abgeändert werden. Entgeltumwandlungen in den Durchführungsweisen Direktzusage und Unterstützungskasse sind hiervon nicht betroffen.

Welche Änderung kommt auf den Arbeitgeber zu?

Wird die Entgeltumwandlung über die zuvor genannten versicherungsförmigen Durchführungswege durchgeführt, so hat der Arbeitgeber gem. § 1a Absatz 1a Betriebsrentengesetz 15 % des Entgeltumwandlungsbetrags als **Zuschuss** an den Versorgungsträger zu zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Damit lässt die Regelung Arbeitgebern einen gewissen Gestaltungsspielraum, denn hier besteht die Möglichkeit, sehr genau oder pauschal die Zuschusshöhe zu ermitteln.

Wie wird die Zuschusshöhe ermittelt?

Genauere Berechnung: Maßgebend für die Höhe des Zuschusses ist die tatsächliche Beitragsersparnis des Arbeitgebers in den verschiedenen Sozialversicherungszweigen. Diese wird nach Ablauf des Kalenderjahres auf der Grundlage einer Vergleichsberechnung (Belastung mit Sozialversicherungsbeiträgen mit und ohne Entgeltumwandlung) ermittelt. Korrekt ermittelt werden kann sie jedoch in manchen Fällen erst im Monat März des Folgejahres, da aufgrund der sozialversicherungsrechtlichen Märzklausele Einmalbezüge unter bestimmten Voraussetzungen dem vorangegangenen Kalenderjahr zugeordnet werden. Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass sich in den Folgejahren aufgrund von Änderungen der Beitragssätze bzw. Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung unterschiedlich hohe Arbeitgeberzuschüsse ergeben können.

Pauschale Berechnung: Hier leistet der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von 15 % auf den Umwandlungsbetrag des Mitarbeiters. Dabei ist es u. E. zulässig, keinen Zuschuss zu leisten, falls die Entgeltumwandlung aus Gehaltsteilen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erfolgt. Zusätzlich sind noch weitere pauschale Berechnungsvarianten denkbar.

Gibt es Ausnahmen von der Zuschussverpflichtung?

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

Wofür ist der Zuschuss zu verwenden?

Der Arbeitgeberzuschuss ist in einer weiten Gesetzesauslegung zumindest für einen versicherungsförmigen Durchführungswege zu verwenden, nach einer engen Gesetzesauslegung müsste er für denselben Durchführungswege verwendet werden. Übernimmt der Arbeitgeber aufgrund einer früheren Regelung die Pauschalsteuer nach § 40b EStG a. F., so kann diese u. E. nicht auf den Zuschuss angerechnet werden, da die vorstehend beschriebene Anforderung nicht erfüllt ist. Konsequenterweise ist die Verwendung des Zuschusses für eine Direkt- oder Unterstützungskassenzusage damit ebenfalls unzulässig.

Erste Wahl ist damit die Erhöhung der Versicherungsprämie für den bestehenden Vertrag um den Arbeitgeberzuschuss. Auch wenn dies die vom Gesetzgeber angestrebte Variante darstellt, wird sie sich in der Praxis in vielen Fällen nicht umsetzen lassen. Dies gilt insbesondere für mit einem hohen Garantiezins versehene

Altverträge, für die viele Versicherungsgesellschaften keine Beitragserhöhung zulassen (insofern empfiehlt sich eine Abstimmung mit dem Produkthanbieter).

Welche Alternativen gibt es für die Zuschussverwendung?

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 möglicherweise bei einem niedrigen Arbeitgeberzuschuss und/oder einer kurzen Vertragslaufzeit auch dieser Weg versperrt. Hier könnte die zweite Alternative zur Anwendung kommen, indem der Umwandlungsbetrag des Mitarbeiters soweit abgesenkt wird, dass er mit dem Arbeitgeberzuschuss wieder den ursprünglichen Umwandlungsbetrag ergibt und somit die Versicherungsprämie unverändert bleibt. Damit erhält der Mitarbeiter aufgrund des niedrigeren Umwandlungsbetrags einen - absolut betrachtet - niedrigeren Zuschuss.

Gibt es Handlungsbedarf?

Die beschriebenen Neuerungen gelten für alle ab dem **01.01.2019** abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen. Hierfür ist eine vertragliche Vereinbarung notwendig, die die weiter oben beschriebenen Fragestellungen regelt. Für zuvor vereinbarte bzw. bereits laufende Entgeltumwandlungen ist die Weitergabe (erst) ab dem 01.01.2022 verpflichtend. Der Arbeitgeberzuschuss ist sofort gesetzlich unverfallbar, hier wird von den üblichen Unverfallbarkeitsfristen des Betriebsrentengesetzes für arbeitgeberfinanzierte Zusagen abgewichen.

Insofern besteht für aktuell vorliegende Entgeltumwandlungsvereinbarungen kein Handlungsbedarf, da ab dem 01.01.2019 nur neu abgeschlossene Vereinbarungen davon betroffen sind. Allerdings führt dies zu einer Ungleichbehandlung von Mitarbeitern, so dass es durchaus überlegenswert ist, die für Neuverträge anzuwendenden Regelungen auch auf bestehende Verträge zu übertragen.