

## Gesetzlicher Beitragszuschuss zur Entgeltumwandlung – Ein wichtiger Beratungsansatz für Ihre Kunden

Zum 01.01.2018 tritt das sogenannte Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft. Damit hat der Gesetzgeber die dritte große Reform der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland in den letzten 40 Jahren auf den Weg gebracht. Teil dieser neuen Gesetzgebung ist der gesetzliche Beitragszuschuss zur Entgeltumwandlung.

Nicht wenige Unternehmen haben bereits in der Vergangenheit die Entgeltumwandlung ihrer Mitarbeiter bezuschusst, sei es mit einer prozentualen Beteiligung oder einem festen Eurobetrag, um die Altersversorgung Ihrer Mitarbeiter zu verbessern und einen Anreiz für die Nutzung der bAV in ihrem Betrieb zu setzen. Im Bemühen um eine weitere Verbreitung der bAV gerade in kleinen und mittelständischen Unternehmen hat der Gesetzgeber eine Beteiligung des Arbeitgebers nun zur Pflicht gemacht. Dadurch ergibt sich die Notwendigkeit, alle neuen und bestehenden Versorgungszusagen dahingehend zu überprüfen, ob sie dieser Zuschusspflicht genügen.

In unserem Praxistipp 9 beschreiben wir, wie der gesetzliche Beitragszuschuss geregelt ist, welche „Fallstricke“ dabei zu beachten sind und wie Sie bei Ihren Kunden vorgehen können. Sie erhalten außerdem praxiserprobte Tipps für die Ansprache des Themas bei Ihren Kunden.

Zu all diesen Themen bieten wir Ihnen gerne auch weitere Informationen sowie Workshops und Vor-Ort-Unterstützung durch unsere Direktionsbeauftragten oder Netzwerkpartner an.

Kommen Sie einfach auf uns zu!

**Ihr Team der Continentale**

## Praxistipp 9: Gesetzlicher Beitragszuschuss zur Entgeltumwandlung (§1a Abs. 1a BetrAVG)

### Ab wann gilt die Zuschusspflicht zur Entgeltumwandlung?

Im sogenannten „Sozialpartnermodell“ schon ab dem 01.01.2018. In der „alten bAV-Welt“ sind neue Entgeltumwandlungen ab dem 01.01.2019 und bereits bestehende ab dem 01.01.2022 zu bezuschussen. Bestehende Zusagen müssen dementsprechend überprüft werden – dies betrifft nahezu alle bestehenden Entgeltumwandlungen und damit einen Großteil der ca. 12,2 Mio. Direktversicherungs-, Pensionskassen- und Pensionsfondsversorgungen<sup>1</sup>.

Die Zuschusspflicht erstreckt sich ausschließlich auf Personen, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind.

Der Zuschuss ist, ebenso wie die eigentliche Entgeltumwandlung, sofort gesetzlich unverfallbar.

### Wie viel muss der Arbeitgeber dazu zahlen, wenn der Mitarbeiter die Entgeltumwandlung nutzt?

Zunächst einmal muss ausdrücklich gesagt werden, dass der Arbeitgeber nur dann zur Beteiligung verpflichtet ist, soweit er auch eine Ersparnis bei den Arbeitgeberanteilen zu Sozialversicherung<sup>2</sup> durch Umwandlung von Entgelt bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze hat. Dann beträgt die Beteiligung mindestens 15 %.

Ist das nicht der Fall, etwa wenn Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze umgewandelt wird, muss er sich nicht beteiligen. Wird Entgelt zwischen zwei Beitragsbemessungsgrenzen (also oberhalb der BBG der Krankenversicherung und unterhalb der BBG der Rentenversicherung) umgewandelt, darf er „spitz“ (d.h. in der Höhe seiner Ersparnis) abrechnen. Um hier jedoch eine ständig wiederkehrende Kontrolle der Einsparungshöhe zu vermeiden, empfiehlt es sich, auch hier pauschal 15 % zu zahlen.

Der Arbeitgeberzuschuss ist allerdings tarifdispositiv. Das bedeutet, dass die Tarifparteien abweichende Vereinbarungen treffen können. Bereits bestehende Tarifverträge zur Entgeltumwandlung werden daher nicht berührt. Das ist auch dann nicht der Fall, wenn dort kein oder ein geringerer als im Gesetz vorgesehener Zuschuss vereinbart ist.

### Wenn der Arbeitgeber schon einen Zuschuss zahlt, muss er dann nochmal zusätzlich zahlen?

Das kommt ganz darauf an, wie die Versorgungszusage bislang gestaltet ist. Wenn der bisherige Zuschuss dort bereits unter dem Vorbehalt steht, dass er mit einem gesetzlichen verrechnet werden darf, muss dieser ggf. nur aufgefüllt werden, wenn er bislang niedriger war. War er bereits höher, ist die gesetzliche Pflicht abgegolten.

In der Praxis ist dieser Vorbehalt allerdings nur selten zu finden. Hier stellt sich die Frage, ob der Zuschuss dann zusätzlich gewährt werden muss oder ob eine Verrechnung erfolgen kann. Insbesondere bei so genannten Matching-Modellen, bei denen der Arbeitgeber einen festen Betrag zahlt, ist es fraglich, ob eine Anrechnung zulässig ist. Um dies mit Bestimmtheit sagen zu können, sollte im Einzelfall ein Rechtsberater hinzugezogen werden, um die Zusage dahingehend zu überprüfen und ggf. abändern zu können.

1) Quelle: GDV 2017

2) hier sind nach derzeit herrschender Meinung die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gemeint, nicht aber Umlagen z.B. zur gesetzlichen Unfallversicherung oder zur Finanzierung des Mutterschutzes (vgl. Höfer, Der Betrieb Nr. 42).

## Ihr direkter Draht zur Continentale:



Kontaktieren Sie Ihren persönlichen Ansprechpartner.

oder



bAV-Vertriebsunterstützung



089/5153-400



bav-vu@continentale.de

Wir unterstützen Sie bei der Vorschlagserstellung, bei der Bereitstellung aller notwendigen Unterlagen und kümmern uns um die Beantwortung Ihrer Fachfragen und Fragen zur betrieblichen Altersversorgung von und mit der Continentale.

Für die Unterstützung vor Ort stehen Ihnen gerne entweder Ihr persönlicher Ansprechpartner oder unsere bAV-Vertriebsunterstützung zur Verfügung.

## Wenn der Arbeitgeber nun einen Zuschuss zu einer bestehenden Entgeltumwandlung zahlen muss: Wie kann er das tun?

Hier gibt es mehrere Möglichkeiten: Der Zuschuss kann in den gleichen Vertrag oder in einen zusätzlichen Vertrag eingezahlt werden, wenn beispielsweise der Ursprungsvertrag aus technischen oder bedingungsgemäßen Gründen nicht mehr erhöht werden kann. Auch die Herabsetzung des umgewandelten Entgeltes unter Beibehaltung des ursprünglichen Gesamtbeitrages ist zulässig.

Wichtig ist zudem, dass die Entgeltumwandlungsvereinbarung entsprechend abgeändert wird und dies auch dokumentiert wird. Da es sich hierbei i.d.R. um individualrechtliche Vereinbarungen handelt, kann dies nur im Einvernehmen mit dem jeweiligen Arbeitnehmer erfolgen.

## Kann der Zuschuss auch Nachteile für den Arbeitnehmer haben?

Steuersystematisch gehen die Beitragsanteile des Arbeitgebers in der betrieblichen Altersversorgung immer vor denen des Arbeitnehmers.

Der Zuschuss, den der Arbeitgeber als Ausgleich für die ersparten SV-Beiträge erbringt, wird steuerlich aber als Teil der Entgeltumwandlung behandelt. Die Folge ist, dass er im Rahmen der steuerlichen Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG gegenüber arbeitgeberfinanzierten Beiträgen nur nachrangig steuerfrei gestellt ist. Dies kann ggf. zu einer partiellen Steuer- oder SV-Pflicht führen.



### Tipp

Planen Sie für die Umsetzung entsprechenden zeitlichen Vorlauf ein!

## Wie können Sie die Zuschusspflicht vertrieblich nutzen?

Seit über 15 Jahren gibt es bereits den gesetzlichen Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung. Dementsprechend findet man heute kaum noch einen Betrieb, in dem nicht mindestens ein Mitarbeiter eine derartige Versorgung hat.

Da spätestens ab 2022 auch alle bestehenden Entgeltumwandlungen der Zuschusspflicht unterliegen, ist die Überprüfung der Zusage für jeden Betrieb ein Muss.



### Tipp

Nutzen Sie diesen Ansatz, um einmal generell mit dem Inhaber oder Personalverantwortlichen über die Versorgung in seinem Betrieb zu sprechen.

Viele Versorgungswerke sind 10 und mehr Jahre alt und werden dem Betrieb, insbesondere unter dem Gesichtspunkt des Fachkräftemangels, nicht mehr gerecht.

Jetzt ist eine gute Gelegenheit, diese Versorgungswerke neu zu gestalten und neben den Regelungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes auch weitere innovative bAV-Komponenten zu implementieren.

Die Ihnen überlassenen Unterlagen basieren auf Beurteilungen und rechtlichen Einschätzungen der Continentale Lebensversicherung AG zum Zeitpunkt der Erstellung. Sie dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen keine individuelle Beratung. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann nicht übernommen werden. Durch die Überlassung wird eine Haftung gegenüber dem Empfänger, Teilnehmer oder Dritten nicht begründet. Die Inhalte dieser Unterlagen sind das geistige Eigentum der Continentale Lebensversicherung AG. Jede weitere Verwendung sowie die Weitergabe an Dritte im Original, als Kopie, in Auszügen, elektronischer Form oder durch eine inhaltsähnliche Darstellung bedarf der Zustimmung der Continentale Lebensversicherung AG.

### Kontaktadresse für Makler:

Continentale  
Lebensversicherung AG  
- Direktion -  
Baierbrunner Straße 31-33  
81379 München  
www.continentale.de

Continentale  
Versicherungsverbund  
- Vertrieb Makler -  
Ruhrallee 92  
44139 Dortmund  
www.contactm.de

Ein Unternehmen des Continentale  
Versicherungsverbundes auf Gegenseitigkeit