



bAV-Praxistipp 9 Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss

Zuschusspflicht zur Entgeltumwandlung
nach §1a Abs. 1a BetrAVG

Praxistipp 9:

„Ohne Ende Betriebsrentenstärkungsgesetz“ – Es gibt noch viel tun

Mit der Einführung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) hat der Gesetzgeber ein wichtiges Signal zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung gesetzt. Während es bei der Umsetzung des sogenannten Sozialpartnermodells so gut wie keine Fortschritte gibt, führen andere Regelungen des BRSG zu Herausforderungen für bestehende Versorgungswerke.

Insbesondere der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss beschäftigt Vermittler und Arbeitgeber – auch vor dem Hintergrund, dass viele Versorgungsträger die ursprünglich vereinbarten Tarife mittlerweile nicht mehr anbieten oder ihr Neugeschäft vollständig eingestellt haben.

Die Continentale hat, als eines der ersten Versicherungsunternehmen, sehr weitreichende und vermittler- wie arbeitgeberfreundliche Möglichkeiten geschaffen.

In unserem Praxistipp zum verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss möchten wir diese noch einmal beleuchten und Ihnen einige Handlungsoptionen dazu aufzeigen.

Die bAV-Experten der Continentale beantworten natürlich auch gerne persönlich Ihre Fragen.

Ihr Team der Continentale

Seit wann gilt die Zuschusspflicht zur Entgeltumwandlung?

Im sogenannten „Sozialpartnermodell“ schon seit dem 01.01.2018. In der „alten bAV-Welt“ sind neue Entgeltumwandlungen seit 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 Pensionsfondsversorgungen¹.

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 dazuzahlen, wenn der Mitarbeiter die Entgeltumwandlung nutzt?

Zunächst muss ausdrücklich gesagt werden, dass der Arbeitgeber nur dann zur Beteiligung verpflichtet ist, sofern sich durch Entgeltumwandlung – bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze – eine Ersparnis bei den Arbeitgeberanteilen zu Sozialversicherung² ergibt.

Der Arbeitgeber ist dann verpflichtet, diese Ersparnis an den Arbeitnehmer weiterzugeben. Alternativ kann ein pauschaler Zuschuss in Höhe von mindestens 15 % der Entgeltumwandlung gezahlt werden.

Sofern keine Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung eingespart werden, etwa wenn Entgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze umgewandelt wird, muss der Arbeitgeber 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 Höhe seiner tatsächlichen Ersparnis) abrechnen. Um 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).

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 BRSG-Aktion der Continentale ist vorbei – wie kann ich den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss in bestehenden Versorgungswerken jetzt noch umsetzen?

Die BRSG-Aktion wurde planmäßig zum 31.12.2019 beendet. Der Bedarf nach einfachen Umsetzungsmöglichkeiten bleibt jedoch weiterhin bestehen. Denn für bereits bestehende Zusagen ist die Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis als Zuschuss des Arbeitgebers erst ab Januar 2022 verpflichtend.

Deshalb gelten für Versorgungswerke bei der Continentale folgende Spielregeln:

1. Für Direktversicherungen nach § 3 Nr. 63 EStG ab Tarifwerk 2005 kann der Beitrag um bis zu 20 % (arbeitgeberfinanziert) erhöht werden.
2. Für Verträge mit BU-/EU-Zusatzversicherungen (Rente und Beitragsbefreiung) ist keine Gesundheitsklärung abzugeben.
3. Bei selbstständigen BU-/EU-Versicherungen ist eine Gesundheits-/Risikoerklärung über das Formular #3039 abzugeben.
4. Der BRSG-Antrag entfällt. Dafür wurde der Änderungsantrag zur Beitragsanpassung einer Direktversicherung (#3745) erweitert.

Die Formulare können Sie über die gewohnten Kanäle abrufen.

Meine Kunden haben einen anderen Versorgungsträger (Versicherer) als die Continentale, der aber kein Neugeschäft mehr annimmt, bzw. den Tarif geschlossen hat. Gibt es dafür eine gute Lösung?

Besonders Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern eine kollektive bAV-Versorgung anbieten, benötigen jetzt dringend Ihre Unterstützung.

Oft ist es nicht möglich den Zuschuss des Arbeitgebers in den bestehenden Verträgen unterzubringen, da viele bAV-Anbieter Erhöhungen in Altverträgen nicht mehr zulassen, zum Beispiel aufgrund der höheren Garantieverzinsung in Altverträgen. Andere Anbieter haben sich ganz aus dem Neugeschäft zurückgezogen, darunter auch einige namhafte Pensionskassen.



Tipp

Bei der Continentale können Sie deshalb sogenannte „Anschluss-Kollektive“ einrichten, um den Arbeitgeberzuschuss in neuen „Kleinstverträgen“ abzubilden. Damit können Sie Unternehmen wertvolle Unterstützung anbieten, wenn es der bisherige bAV-Anbieter nicht kann!

Folgende Voraussetzungen müssen beachtet werden: Es wird ein Kollektivvertrag mit der Continentale geschlossen und zukünftig werden „volle Versorgung“ neuer Mitarbeiter (Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss) über den Kollektivvertrag mit der Continentale eingerichtet. Dabei dürfen auch Mindestrenten und Mindestbeiträge unterschritten werden. Im konkreten Fall wenden Sie sich bitte an Ihren zuständigen bAV-Direktionsbeauftragten.

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.

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.

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

Kontaktadresse für Makler:
**Continentale
Versicherungsverbund**
- Vertrieb Makler -
Ruhrallee 92
44139 Dortmund
makler.continentale.de

Ein Unternehmen des Continentale
Versicherungsverbundes auf Gegenseitigkeit