



Betriebsrentenstärkungsgesetz

Ihre Fragen, unsere Antworten (Stand 11/2017)

Der neue Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

1. Gibt es den Arbeitgeberzuschuss auch in der "alten" bAV-Welt? 4
2. Ab wann muss der Arbeitgeberzuschuss zwingend bei einer Entgeltumwandlung gezahlt werden? ... 4
3. Welcher Zeitpunkt zählt, wenn eine kollektivrechtliche Grundlage besteht, zum Beispiel eine Betriebsvereinbarung?..... 4
4. Was bedeutet "soweit"? 4
5. Können schon bestehende freiwillige Vereinbarungen zur Zahlung eines Zuschusses auf die gesetzliche Verpflichtung angerechnet werden? 5
6. Ein Arbeitgeber zahlt bereits einen Zuschuss in Höhe eines Festbetrages von zum Beispiel 50 Euro, wenn der Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung durchführt. In der Arbeitsrechtlichen Vereinbarung wird festgehalten, dass der Arbeitgeber damit die ersparten Sozialversicherungsbeiträge weitergeben will. Muss der Arbeitgeber zusätzlich den gesetzlichen Zuschuss in Höhe von 15 % zahlen? 6
7. Ein Arbeitgeber zahlt jedem Arbeitnehmer, der eine Entgeltumwandlung von mindestens 100 Euro durchführt einen festen Zuschuss von 30 Euro. Dabei kommt es nicht darauf an, dass der Arbeitgeber auch Sozialversicherungsbeiträge einspart. Für den Zuschuss gilt die gesetzliche Unverfallbarkeit. 6
8. Ein Arbeitgeber zahlt bereits einen Zuschuss in Höhe von 10 % des Entgeltumwandlungsbetrages, wenn der Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung durchführt. In der Arbeitsrechtlichen Vereinbarung ist dokumentiert, dass der Zuschuss nur gezahlt wird, wenn Sozialversicherungsbeiträge gespart werden. 6
9. Können Vermögenswirksame Leistungen auf den Arbeitgeberzuschuss angerechnet werden? 6
10. Gilt die Zuschusspflicht des Arbeitgebers auch für nach § 40b EStG a.F. pauschal versteuerte Verträge? 7
11. Was gilt bei nach § 40b EStG a.F. pauschal versteuerten Verträgen, bei denen der Arbeitgeber die Pauschalsteuer übernommen hat? Muss der Arbeitgeber zusätzlich den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss zahlen?..... 7

12. Viele Tarifverträge beinhalten bereits eine Zuschussregelung. Findet auch hier eine Anrechnung statt oder müssen die Tarifverträge zwingend angepasst werden?	7
13. Kann ein Arbeitgeber eine bereits bestehende Zuschussregelung in einer arbeitsrechtlichen Vereinbarung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers ändern?	7
14. Wie wird der Arbeitgeberzuschuss steuerlich behandelt?	8
15. Kann ein Arbeitgeber für einen Arbeitgeberzuschuss, den er zur Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers zahlt, den Förderbetrag nach § 100 EStG verlangen?	8
16. Kann der Arbeitgeber die Verpflichtung umgehen, indem er eine Entgeltumwandlung nur in den Durchführungswegen Pensionszusage oder Unterstützungskasse zulässt?	8
17. Was ist, wenn ein Arbeitnehmer bereits den sozialversicherungsfreien Höchstbetrag umwandelt? Wenn der Arbeitgeber zusätzlich einen Zuschuss von 15 % zahlt, ist dieser dann sozialversicherungspflichtig?	8
18. Muss der Arbeitgeberzuschuss in denselben Vertrag eingezahlt werden wie der Entgeltumwandlungsbetrag?	8
19. Was ist zu beachten, wenn bisher gar keine Entgeltumwandlungsvereinbarung getroffen wurde? ...	9
20. Muss der gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberzuschuss ab 2019 bzw. 2022 in einer Arbeitsrechtlichen Vereinbarung geregelt werden?	9
21. Was gilt bei geringfügig Beschäftigten (zum Beispiel SI minijobrente), bei denen der Arbeitgeber auch Sozialversicherungsbeiträge einspart? Was gilt bei gesetzlich versicherten bzw. bei privat versicherten Arbeitnehmern?	9
22. Wie kann der Arbeitgeberzuschuss vereinbart werden?	10
23. Was ist, wenn der Arbeitnehmer mehr als 4 % der BGG umwandelt? Muss der Arbeitgeber dann auf den vollen Entgeltumwandlungsbetrag den Arbeitgeberzuschuss zahlen?	10
24. Ein Arbeitgeber wickelt in seinem Unternehmen die betriebliche Altersversorgung über unterschiedliche Durchführungswege ab. Für die „normalen“ AN lässt er die Entgeltumwandlung über die Direktversicherung zu. Für die besserverdienenden Führungskräfte ist die Entgeltumwandlung über Pensionszusagen möglich. Verstößt es gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn nur die „normalen“ Arbeitnehmer einen Arbeitgeberzuschuss erhalten?	10
25. Wie ist der Arbeitgeberzuschuss zu zahlen?	10
26. Was ist, wenn die Entgeltumwandlung unterbrochen wird, zum Beispiel wenn der Arbeitnehmer in Elternzeit geht?	11
27. Was ist, wenn der Arbeitgeber den Arbeitgeberzuschuss trotz gesetzlicher Verpflichtung nicht zahlt?	11
28. Gilt für den Arbeitgeberzuschuss die gesetzliche Unverfallbarkeit (3-Jahres-Frist)?	11
29. Der Arbeitgeber will den Arbeitgeberzuschuss freiwillig zahlen. Der Arbeitnehmer hat bereits einen Entgeltumwandlungsvertrag. Kann der Arbeitgeberzuschuss in den bestehenden Vertrag eingezahlt werden?	11
30. Wie wird die Erhöhung eines bestehenden Vertrages beantragt?	12
31. Wie wird ein Neuvertrag zu einem bestehenden Vertrag abgeschlossen?	12

32. Müssen bei der Erhöhung/dem Neuabschluss Mindestgrenzen berücksichtigt werden?..... 12
33. Wo finde ich Informationen und Formulare zum Arbeitgeberzuschuss im info.net? 12

1. Gibt es den Arbeitgeberzuschuss auch in der "alten" bAV-Welt?

Ja, gesetzliche Grundlage für den Arbeitgeberzuschuss in der „alten Welt“ ist § 1a BetrAVG n.F. Darin heißt es: Der Arbeitgeber muss 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, **soweit** er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Der Arbeitgeberzuschuss im Rahmen des Sozialpartnermodells ist dagegen in § 23 BetrAVG n.F. geregelt. Das sind zwei unterschiedliche gesetzliche Grundlagen, obwohl sie sich inhaltlich sehr ähneln.

In der Übergangsregelung zu § 1a BetrAVG n.F. ist geregelt, ab wann die Verpflichtung gilt (§ 26a BetrAVG n.F.).

2. Ab wann muss der Arbeitgeberzuschuss zwingend bei einer Entgeltumwandlung gezahlt werden?

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz tritt zum 01.01.2018 in Kraft. Der neue verpflichtende Arbeitgeberzuschuss gilt jedoch zwingend erst ab dem 01.01.2019 mit einer Übergangsregelung für bereits bestehende Vereinbarungen. Geregelt sind diese Fristen in § 26 a BetrAVG n.F.

Dabei kommt es nicht darauf an, wann der Versicherungsvertrag geschlossen wurde. Maßgeblich ist das Datum, an dem die individuelle **Entgeltumwandlungsvereinbarung** abgeschlossen wurde:

Vereinbarung bis zum 31.12.2018 oder früher → Zuschusspflicht ab 01.01.2022

Vereinbarung ab dem 01.01.1019 → Zuschusspflicht ab 01.01.2019

Hinweis: Die Übergangsregelung gilt nur für den in § 1a BetrAVG n.F. geregelten Arbeitgeberzuschuss. Bei einer reinen Beitragszusage im Sozialpartnermodell und Entgeltumwandlung ist der Arbeitgeberzuschuss in § 23 BetrAVG n.F. geregelt. Hier gilt die Übergangsregelung nicht. Bei Entgeltumwandlung im Sozialpartnermodell ist der Arbeitgeberzuschuss ab dem 01.01.2018 verpflichtend.

3. Welcher Zeitpunkt zählt, wenn eine kollektivrechtliche Grundlage besteht, zum Beispiel eine Betriebsvereinbarung?

Entscheidend ist immer das Datum der individuellen Entgeltumwandlungsvereinbarung. Wenn zum Beispiel eine Betriebsvereinbarung eine Entgeltumwandlung bereits seit 2012 ermöglicht, der Arbeitnehmer aber erst in 2019 eine Entgeltumwandlung durchführt, ist der Zuschuss bereits 2019 zu zahlen. Hätte der Arbeitnehmer bereits im Jahr 2017 eine Entgeltumwandlung durchgeführt, so wäre der Zuschuss erst ab 2022 zu zahlen.

Diese Frage wird unter Experten allerdings unterschiedlich gesehen. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Rechtsprechung entwickelt.

4. Was bedeutet "soweit"?

Der Arbeitgeber muss den Zuschuss von 15 % nur zahlen, **soweit** auch Sozialversicherungsbeiträge gespart werden. Das bedeutet, wenn die tatsächliche Ersparnis geringer ausfällt, weil der Arbeitnehmer zum Beispiel mit seinem Verdienst zwischen der KV- und der RV-Beitragsbemessungsgrenze (BBG) liegt, braucht er auch nur einen entsprechend geringeren Zuschuss zu zahlen. Wenn der Arbeitnehmer mit seinem Verdienst über der KV-BBG liegt, spart der Arbeitgeber "nur" die Beitragsanteile zur Renten- und Arbeitslosenversicherung, also 10,85 %. Der Zuschuss ist dann auch begrenzt auf 10,85 %.

Beispiele:

- 1) Der Arbeitnehmer verdient 3.000 Euro monatlich und wandelt 100 Euro im Monat um. Der Arbeitgeber muss einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Euro zahlen (100 Euro x 15 %).
- 2) Der Arbeitnehmer verdient 6.000 Euro und wandelt 260 Euro im Monat um. Der Arbeitgeberzuschuss beträgt 28,21 Euro (260 Euro x 10.85 %).
- 3) Der Arbeitnehmer verdient 8.000 Euro und wandelt 260 Euro im Monat um. Der Arbeitgeber muss keinen Arbeitgeberzuschuss zahlen (260 Euro x 0 %).

5. Können schon bestehende freiwillige Vereinbarungen zur Zahlung eines Zuschusses auf die gesetzliche Verpflichtung angerechnet werden?

Die Frage der Anrechnung hängt entscheidend an der Dokumentation des Zwecks der bisher schon gezahlten Zuschüsse. Der Arbeitgeber wird im Zweifelsfall nachweisen müssen, dass die bereits gezahlten Zuschüsse als Weitergabe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge anzusehen sind. Nach herrschender Meinung kann eine solche Dokumentation noch bis zum Beginn der gesetzlichen Verpflichtung nachgeholt werden.

Grundsatz: Eine Anrechnung eines bisher schon gezahlten Zuschusses ist umso wahrscheinlicher, je mehr die vereinbarte Regelung der gesetzlichen Regelung entspricht:

- Direkte Abhängigkeit zwischen Arbeitgeberzuschuss und Entgeltumwandlung
- Zuschuss in Höhe von 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages
- Voraussetzung für die Zahlung: Sozialversicherungsersparnis – „wenn und soweit“
- Vertragliche Unverfallbarkeit ab Beginn
- Vereinbarung einer Anrechnungsregelung:
Beispiel: Wird der Arbeitgeber zukünftig zur Zahlung eines Versorgungsbetrages gesetzlich oder per Tarifvertrag verpflichtet, so kann dieser auf den vereinbarten Arbeitgeberzuschuss angerechnet werden.

Hinweis: Die Frage der Anrechnung bereits bestehender freiwilliger Zuschussregelungen kann heute nicht rechtssicher beantwortet werden und wird zukünftig im Wege der Rechtsprechung beantwortet werden müssen. Unter Berücksichtigung der Frage „Was wollte der Gesetzgeber“ kann man jedoch einige Indizien festhalten, die dafür sprechen, dass eine bestehende freiwillige Regelung wahrscheinlich angerechnet werden würde. Anhand dieser Indizien haben wir unsere Arbeitsrechtliche Vereinbarung nach bestem Wissen angepasst. Bei Verwendung unserer aktuellen Vereinbarung können unsere Kunden mit größtmöglicher Sicherheit davon ausgehen, dass die getroffene Vereinbarung auf die gesetzliche Verpflichtung angerechnet werden wird. Eine Garantie können wir jedoch nicht geben. Alle anderen möglichen Varianten zur Vereinbarung eines Arbeitgeberzuschusses, dazu gehören insbesondere auch Festbetragsregelungen, sind unserer Ansicht nach zumindest sehr kritisch zu betrachten. Deshalb werden wir diese zukünftig nicht mehr berücksichtigen. Arbeitgebern, die eine andere als die von uns vorgesehene Zuschussregelung vereinbaren wollen, sollte man die Vereinbarung einer gesetzeskonformen Regelung empfehlen. Letztlich bleibt es aber den Arbeitgebern überlassen, eigenen Vereinbarungen zu nutzen.

6. Ein Arbeitgeber zahlt bereits einen Zuschuss in Höhe eines Festbetrages von zum Beispiel 50 Euro, wenn der Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung durchführt. In der Arbeitsrechtlichen Vereinbarung wird festgehalten, dass der Arbeitgeber damit die ersparten Sozialversicherungsbeiträge weitergeben will. Muss der Arbeitgeber zusätzlich den gesetzlichen Zuschuss in Höhe von 15 % zahlen?

Da der Arbeitgeber in entsprechender Weise dokumentiert hat (siehe Frage 4), dass in dem Festbetrag die Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis zu sehen ist, ist nach heutigem Stand wahrscheinlich, dass die bereits getroffene Regelung auf die gesetzliche Verpflichtung angerechnet werden könnte. Auch dadurch, dass der Festbetrag mit der Bedingung der Entgeltumwandlung verknüpft ist, könnte die Regelung entsprechend ausgelegt werden.

Um größtmögliche Rechtssicherheit für den Arbeitgeber zu erreichen, sollte die bestehende Vereinbarung jedoch an die gesetzlichen Vorgaben angepasst werden.

7. Ein Arbeitgeber zahlt jedem Arbeitnehmer, der eine Entgeltumwandlung von mindestens 100 Euro durchführt einen festen Zuschuss von 30 Euro. Dabei kommt es nicht darauf an, dass der Arbeitgeber auch Sozialversicherungsbeiträge einspart. Für den Zuschuss gilt die gesetzliche Unverfallbarkeit.

Bei dieser Regelung ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber ab 2022 zusätzlich einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % zahlen muss. In dem Festbetrag würde wahrscheinlich eine verkappte Arbeitgeberleistung gesehen werden.

8. Ein Arbeitgeber zahlt bereits einen Zuschuss in Höhe von 10 % des Entgeltumwandlungsbetrages, wenn der Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung durchführt. In der Arbeitsrechtlichen Vereinbarung ist dokumentiert, dass der Zuschuss nur gezahlt wird, wenn Sozialversicherungsbeiträge gespart werden.

Es ist sehr wahrscheinlich, dass diese Zuschussregelung auf die gesetzliche Verpflichtung angerechnet werden würde. Damit müsste der Arbeitgeberzuschuss ab 2022 „nur“ um 5 % angehoben werden.

Es ist jedoch zu empfehlen, bereits in der Arbeitsrechtlichen Vereinbarung eine entsprechende Anrechnungsregelung zu verankern. Zum Beispiel: Wird der Arbeitgeber zukünftig zur Zahlung eines Versorgungsbetrages gesetzlich oder per Tarifvertrag verpflichtet, so kann dieser auf den vereinbarten Arbeitgeberzuschuss angerechnet werden.

9. Können Vermögenswirksame Leistungen auf den Arbeitgeberzuschuss angerechnet werden?

Nein. Vermögenswirksame Leistungen erfüllen nicht die Voraussetzungen für einen Arbeitgeber-Zuschuss im Sinne des Betriebsrentenstärkungsgesetzes. Sie werden nicht in Verbindung mit einer Entgeltumwandlung gezahlt und Sie stellen auch keine Weitergabe einer Sozialversicherungsersparnis, die durch Entgeltumwandlung entsteht, dar.

Wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Vermögenswirksame Leistungen hat und mit dem Arbeitgeber vereinbart, dass diese in eine wertgleiche Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden, handelt es sich um eine Entgeltumwandlung im Sinne des Betriebsrentengesetzes.

Diese kann nicht auf den Arbeitgeberzuschuss angerechnet werden. Der Arbeitgeber muss dann auf den insgesamt umgewandelten Betrag den Arbeitgeberzuschuss zahlen.

10. Gilt die Zuschusspflicht des Arbeitgebers auch für nach § 40b EStG a.F. pauschal versteuerte Verträge?

Im Gesetz gibt es keine Differenzierung nach der Art der Versteuerung. Die Zuschusspflicht gilt für alle Entgeltumwandlungen. Es ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber auch bei alten § 40b EStG-Verträgen, **bei denen eine Umwandlung aus einer Sonderzahlung stattfindet**, einen entsprechenden Zuschuss zahlen muss. Nur in diesen Fällen entsteht auch eine Sozialversicherungsersparnis.

11. Was gilt bei nach § 40b EStG a.F. pauschal versteuerten Verträgen, bei denen der Arbeitgeber die Pauschalsteuer übernommen hat? Muss der Arbeitgeber zusätzlich den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss zahlen?

Die Übernahme der Pauschalsteuer hat nicht den Charakter eines Arbeitgeberzuschusses. Der Arbeitgeberzuschuss wird direkt in den Vorsorgevertrag des Arbeitnehmers eingebracht und erhöht dessen Versorgung. Der Arbeitgeber muss den Arbeitgeberzuschuss zusätzlich zahlen.

12. Viele Tarifverträge beinhalten bereits eine Zuschussregelung. Findet auch hier eine Anrechnung statt oder müssen die Tarifverträge zwingend angepasst werden?

Der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a BetrAVG n.F. ist tarifdispositiv (§ 10 Absatz1 BetrAVG n.F.). Das heißt, in Tarifverträgen kann davon auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. In der Gesetzesbegründung steht ausdrücklich, dass vor dem Gesetz getroffene Regelungen, die ungünstiger sind, ihre Gültigkeit behalten. Insofern besteht innerhalb von Tarifverträgen kein Zwang, bestehende Regelungen anzupassen und eine Anrechnungsproblematik stellt sich nicht.

Es ist aber davon auszugehen, dass die Tarifpartner die lange Übergangsfrist nutzen werden, um ihre Vereinbarungen entsprechend anzupassen.

Wenn in der Vergangenheit keine tariflichen Vereinbarungen zu einer Zuschussregelung getroffen worden sind, gilt der Gesetzestext – also ein Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 %.

Hinweis: Der Arbeitgeberzuschuss im Rahmen des Sozialpartnermodells, der in § 23 BetrAVG n.F. geregelt ist, ist **nicht** tarifdispositiv. Das heißt, Tarifvertragsparteien können in Tarifverträgen keine davon abweichende Regelung vereinbaren. Sie müssen zwingend ab dem 01.01.2018 einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % zahlen.

13. Kann ein Arbeitgeber eine bereits bestehende Zuschussregelung in einer arbeitsrechtlichen Vereinbarung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers ändern?

Änderungen der bestehenden Vereinbarungen können grundsätzlich nur einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden. Insbesondere wenn sich die bestehenden Regelungen verschlechtern, ist eine Zustimmung des Arbeitnehmers zwingend erforderlich. Im Zweifelsfall ist zu prüfen, wie die zugrunde liegenden Vereinbarungen konkret ausgestaltet sind. Bei einer verbesserten Regelung ist die Zustimmung des Arbeitnehmers entbehrlich, da hier davon ausgegangen werden kann, dass der Arbeitnehmer zustimmen würde.

14. Wie wird der Arbeitgeberzuschuss steuerlich behandelt?

Nach herrschender Meinung folgt die steuerliche Behandlung des Arbeitgeberzuschusses der steuerlichen Behandlung des Beitrags.

15. Kann ein Arbeitgeber für einen Arbeitgeberzuschuss, den er zur Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers zahlt, den Förderbetrag nach § 100 EStG verlangen?

Nein. Beiträge im Sinne des § 1a Absatz 1a BetrAVG sind keine Beiträge im Sinne des § 100 EStG.

16. Kann der Arbeitgeber die Verpflichtung umgehen, indem er eine Entgeltumwandlung nur in den Durchführungswegen Pensionszusage oder Unterstützungskasse zulässt?

Nein, der Arbeitnehmer kann im Rahmen seines Rechtsanspruchs gemäß § 1a Absatz 1 BetrAVG den Abschluss einer Direktversicherung verlangen.

17. Was ist, wenn ein Arbeitnehmer bereits den sozialversicherungsfreien Höchstbetrag umwandelt? Wenn der Arbeitgeber zusätzlich einen Zuschuss von 15 % zahlt, ist dieser dann sozialversicherungspflichtig?

Ja, der Arbeitgeberzuschuss ist wie ein Beitrag zu behandeln. Wird die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze überschritten, dann ist der übersteigende Betrag sozialversicherungspflichtig. Für diesen Beitrag kommt es zu einer Doppelverbeitragung.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer wandelt in 2018 den Höchstbeitrag um: 260 Euro monatlich → sv-frei

Der Arbeitgeberzuschuss würde 15 % betragen also: 39 Euro monatlich → sv-pflichtig

Wollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer diese Situation vermeiden, bietet sich folgende Berechnung an:

$260 \text{ Euro} : 115 \% = 226,09 \text{ Euro} \rightarrow$ maximale Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers

$226,09 \times 15 \% = 33,91 \text{ Euro} \rightarrow$ Arbeitgeberzuschuss

$226,09 \text{ Euro} + 33,91 \text{ Euro} = 260 \text{ Euro} \rightarrow$ sv-freier Höchstbetrag

18. Muss der Arbeitgeberzuschuss in denselben Vertrag eingezahlt werden wie der Entgeltumwandlungsbetrag?

Nein, das Gesetz regelt das so nicht. Es ist ebenfalls nicht festgelegt, dass für einen eventuell erforderlichen Neuvertrag das gleiche Produkt zu verwenden ist, wie im Altvertrag.

19. Was ist zu beachten, wenn bisher gar keine Entgeltumwandlungsvereinbarung getroffen wurde?

Im Rahmen der Entgeltumwandlung vereinbart der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber, dass ein Teil seines Entgelts nicht bar ausbezahlt, sondern als Beitrag in eine Direktversicherung oder in die Pensionskassenversorgung eingezahlt wird. Allein der Abschluss des Versicherungsvertrages ist jedoch nicht ausreichend, um die Entgeltumwandlung rechtssicher durchzuführen. Der Versicherungsvertrag regelt vor allem die Rechtsbeziehungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Versicherer; nur das Bezugsrecht steht dem Arbeitnehmer und ggf. seinen Hinterbliebenen zu. Arbeitsrechtliche Regelungen, die die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betreffen, sind im Versicherungsschein nicht geregelt. Diese sind im Rahmen einer Arbeitsrechtlichen Vereinbarung zu treffen, die dann Bestandteil des Arbeitsvertrages wird. Beide Verträge (Versicherungsvertrag und Arbeitsrechtliche Vereinbarung) gemeinsam bilden dann die arbeitsrechtliche Grundlage für die Durchführung der Entgeltumwandlung.

Auch aus steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Gründen ist die Arbeitsrechtliche Vereinbarung unentbehrlich: Nur durch sie kann beispielsweise nachgewiesen werden, dass es sich - wie von der Finanzverwaltung gefordert - um die Umwandlung künftiger Arbeitslohnansprüche zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung handelt.

Für bestehende und bis zum 31.12.2018 vereinbarte Entgeltumwandlungen gilt die Zuschussverpflichtung des Arbeitgebers ab dem 01.01.2022. Arbeitgeber haben also bis dahin Zeit, ihre bestehenden Regelungen anzupassen, um einer möglichen Anrechnungsproblematik zu entgehen. Das gilt auch dann, wenn noch überhaupt keine Arbeitsrechtliche Vereinbarung vorliegt. Die Empfehlung sollte aber in jedem Fall sein, die Arbeitsrechtliche Vereinbarung schnellstmöglich anzupassen oder nachzuholen. Das schafft nicht nur Rechtssicherheit, sondern die freiwillige Beteiligung des Arbeitgebers ist eine gute Möglichkeit Mitarbeiter zu binden, das Betriebsklima zu fördern und sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Spätestens ab dem Jahr 2022 wird der Zuschuss für den Arbeitgeber verpflichtend sein und diese positive Wirkung zur Motivation und Bindung der Belegschaft verlieren. Bei Neuzusagen sollte der Arbeitgeberzuschuss von 15 % standardmäßig berücksichtigt werden.

20. Muss der gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberzuschuss ab 2019 bzw. 2022 in einer Arbeitsrechtlichen Vereinbarung geregelt werden?

§ 1a Absatz 1 a BetrAVG begründet eine ureigene Zahlungsverpflichtung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber muss deshalb den Arbeitgeberzuschuss nicht zwingend gesondert arbeitsrechtlich vereinbaren. Allerdings sollte die Entgeltumwandlung aus Gründen der Rechtssicherheit arbeitsrechtlich vereinbart werden (siehe auch Frage 14). Aus Gründen der Transparenz wäre dann eine Aufnahme des Arbeitgeberzuschusses empfehlenswert.

21. Was gilt bei geringfügig Beschäftigten (zum Beispiel SI minijobrente), bei denen der Arbeitgeber auch Sozialversicherungsbeiträge einspart? Was gilt bei gesetzlich versicherten bzw. bei privat versicherten Arbeitnehmern?

Der Arbeitgeberzuschuss wird in § 1a BetrAVG n.F. geregelt. § 1a BetrAVG regelt auch den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Damit gelten alle maßgeblichen Voraussetzungen für den Rechtsanspruch auch für den Arbeitgeberzuschuss. In der Konsequenz gilt damit die Zuschussverpflichtung nur für Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. Die Frage, wie der

Arbeitnehmer krankenversichert ist, ist dabei unerheblich und wirkt sich „nur“ auf die Höhe des Zuschusses aus.

Minijobber, die sich für die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung entschieden haben, haben damit keinen Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss, wenn der Arbeitgeber mit diesem freiwillig eine Entgeltumwandlung vereinbart hat.

22. Wie kann der Arbeitgeberzuschuss vereinbart werden?

Arbeitsrechtliche Regelungen, die die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betreffen, sind im Rahmen einer Arbeitsrechtlichen Vereinbarung zu treffen, die dann Bestandteil des Arbeitsvertrages wird. Beide Verträge (Versicherungsvertrag und Arbeitsrechtliche Vereinbarung) gemeinsam bilden dann die arbeitsrechtliche Grundlage für die Durchführung der Entgeltumwandlung.

Wir unterstützen unsere Kunden bei der Ausgestaltung ihrer betrieblichen Altersversorgung mit entsprechenden Musterformularen. Für die Direktversicherung oder Pensionskassenversorgung steht Ihnen das Formular „Vereinbarung zu einer gemäß § 3 Nr. 63 EStG geförderten Versicherung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung“ zur Verfügung. Das Formular steht im info.net (Formularnummer 2208313) zum Herunterladen bereit.

Beachten Sie hierzu auch die Fragen 19 und 20.

23. Was ist, wenn der Arbeitnehmer mehr als 4 % der BBG umwandelt? Muss der Arbeitgeber dann auf den vollen Entgeltumwandlungsbetrag den Arbeitgeberzuschuss zahlen?

Der Arbeitgeberzuschuss folgt den Regelungen des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung (vgl. Frage 15). Der Rechtsanspruch besteht in Höhe von 4 % der BBG. Damit ist auch der Zuschuss auf Entgeltumwandlung in dieser Höhe begrenzt. Für diesen Betrag übersteigende Entgeltumwandlungen ist zwingend kein Arbeitgeberzuschuss zu zahlen. Der Arbeitgeber darf jedoch freiwillig mehr zahlen.

24. Ein Arbeitgeber wickelt in seinem Unternehmen die betriebliche Altersversorgung über unterschiedliche Durchführungswege ab. Für die „normalen“ AN lässt er die Entgeltumwandlung über die Direktversicherung zu. Für die besserverdienenden Führungskräfte ist die Entgeltumwandlung über Pensionszusagen möglich. Verstößt es gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn nur die „normalen“ Arbeitnehmer einen Arbeitgeberzuschuss erhalten?

Nein. Den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss gibt es nur in den versicherungsförmigen Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Die unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer beruht ausschließlich auf dem gewählten Durchführungsweg und hat damit sachliche Gründe.

25. Wie ist der Arbeitgeberzuschuss zu zahlen?

Der Arbeitgeberzuschuss ist so zu zahlen, wie auch der Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung gezahlt wird. Bei laufender Beitragszahlung ist auch der Arbeitgeberzuschuss laufend zu zahlen. Bei jährlicher Umwandlung einer Sonderzahlung ist auch der Arbeitgeberzuschuss einmalig zu zahlen.

26. Was ist, wenn die Entgeltumwandlung unterbrochen wird, zum Beispiel wenn der Arbeitnehmer in Elternzeit geht?

Wenn die Entgeltumwandlung zum Beispiel in einer entgeltlosen Beschäftigungszeit unterbrochen wird, entfällt auch die Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses. Wenn die Entgeltumwandlung wieder aufgenommen wird, muss der Arbeitgeber ab diesem Zeitpunkt auch wieder den Arbeitgeberzuschuss zahlen.

Wenn der Arbeitnehmer in der entgeltlosen Beschäftigungszeit die betriebliche Altersversorgung mit eigenen privaten Beiträgen fortführen sollte, handelt es sich nicht um Entgeltumwandlung. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einen Arbeitgeberzuschuss zu zahlen.

27. Was ist, wenn der Arbeitgeber den Arbeitgeberzuschuss trotz gesetzlicher Verpflichtung nicht zahlt?

Dann bleibt dem Arbeitnehmer leider nur die Möglichkeit, den Arbeitgeber darauf zu verklagen. Die Verjährungsfrist beträgt 3 Jahre (§ 195 BGB).

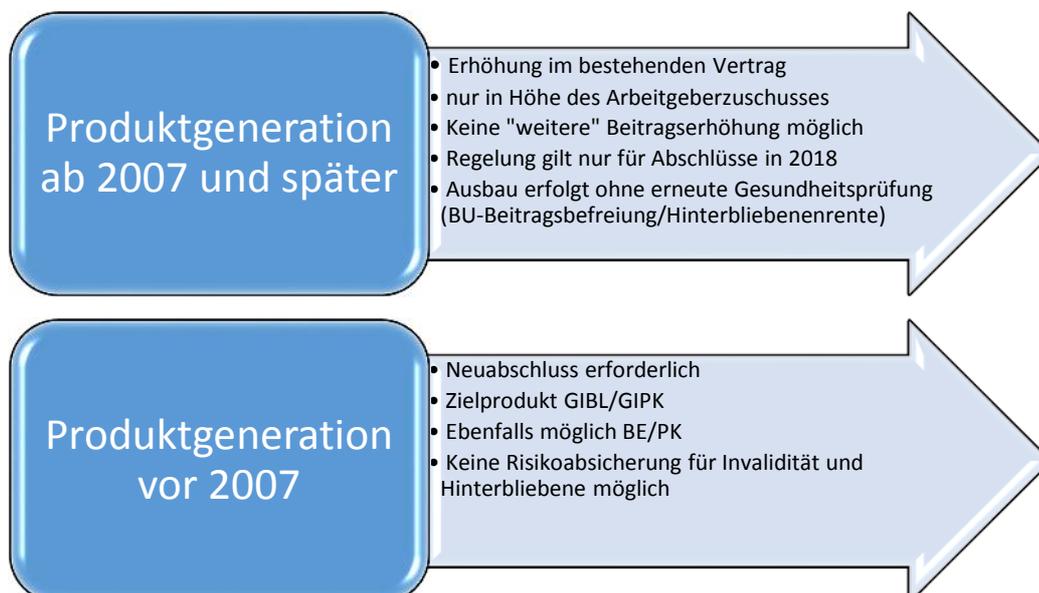
28. Gilt für den Arbeitgeberzuschuss die gesetzliche Unverfallbarkeit (3-Jahres-Frist)?

Nein. Die Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung einschließlich eines Arbeitgeberzuschusses ist sofort unverfallbar (§ 1b Absatz 5 BetrAVG).

29. Der Arbeitgeber will den Arbeitgeberzuschuss freiwillig zahlen. Der Arbeitnehmer hat bereits einen Entgeltumwandlungsvertrag. Kann der Arbeitgeberzuschuss in den bestehenden Vertrag eingezahlt werden?

Es kommt darauf, in welcher Produktgeneration der Entgeltumwandlungsvertrag abgeschlossen wurde.

Für Erhöhungen in 2018 gilt: Alle Bestandsverträge in der Produktgeneration 2007 und später (Rechnungszins maximal 2,25 %) können in demselben Vertrag erhöht werden. Für alle Verträge der Produktgenerationen vor 2007 ist der Abschluss eines ergänzenden Neuvertrages nötig.



30. Wie wird die Erhöhung eines bestehenden Vertrages beantragt?

Für Verträge ab 2012 kann eine Simulationsrechnung über AVUSweb erfolgen. Für Verträge zwischen 2007 und 2012 ist zurzeit keine Simulationsrechnung möglich. Die Erhöhung des bestehenden Vertrages beantragen Sie übergangsweise mit dem Formular Kundenauftrag bAV (2217007). Es wird kurzfristig ein „schlankes“ Formular für die Beantragung des Arbeitgeberzuschusses zur Verfügung gestellt.

Wir arbeiten an einer Erweiterung im AVUSweb:

- Anzeige und Änderung der Beitragsaufteilung
- Anzeige aller Produkte, für die eine Erhöhung möglich ist.

Damit wäre dann eine Erhöhung der bestehenden Produkte – soweit zugelassen – vollständig über AVUSweb möglich.

31. Wie wird ein Neuvertrag zu einem bestehenden Vertrag abgeschlossen?

Der Neuvertrag sollte vorrangig in einem SIGGI-Produkt (GIBL oder GIPK) erfolgen. In der ersten Stufe kann der Neuvertrag über die BSW berechnet werden. Der Abschluss erfolgt über die üblichen Anträge.

Bitte nehmen Sie im Antrag unter „Sonstiges“ folgenden Hinweis auf: 15 %-Arbeitgeberzuschuss zu Vertrag Nr. XXXXXXXX.

Sollte eine Berechnung über die BSW noch nicht möglich sein, weil die Mindestbeiträge nicht erreicht werden, ist eine Neuberechnung über die Hauptverwaltung (lvpe1-93221) notwendig.

Hinweis: Es wird an einer Lösung gearbeitet, die kurzfristig eine Berechnung und Antragsaufnahme über die BSW ermöglicht.

32. Müssen bei der Erhöhung/dem Neuabschluss Mindestgrenzen berücksichtigt werden?

Nein. Aber die technische Umsetzung erfordert zurzeit noch entsprechende Mindestgrenzen. Aus diesem Grund erfolgt übergangsweise die Berechnung über lvpe1-93221, wenn die Mindestgrenzen nicht erfüllt werden. Der Abschluss des Vertrages erfolgt auf dem üblichen Weg. **Bitte nehmen Sie im Antrag unter „Sonstiges“ folgenden Hinweis auf: 15 %-Arbeitgeberzuschuss zu Vertrag Nr. XXXXXXXX.**

33. Wo finde ich Informationen und Formulare zum Arbeitgeberzuschuss im info.net?

Alle Informationen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz finden Sie hier:

https://secsi.system.local/infonet/DE/Inhalte/produkte_vertrieb/Beratungshaus/Betrieblicher_Bereich/Themenfelder/Belegschaft_versehren/BRSB/BRSB_NavNode.html