Leitfaden BRSG

Für Unternehmen

inbAV

Initiative für betriebliche Versorgungskonzepte

Betriebsrentenstärkungsgesetz aktuell: wohin mit den 15%?
Dringender Handlungsbedarf!

inbAV
Initiative für betriebliche Versorgungskonzepte

Derzeit ist vielen Arbeitgebern nicht bewusst, dass sie nach § 1a Abs. 1a BetrAVG (eingefügt durch das BRSG) ab dem 01.01.2022 einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15% auch auf die Entgeltumwandlungen leisten müssen, die vor dem 01.01.2019 abgeschlossen wurden.

Zur Erinnerung:

Der Gesetzgeber hat mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz erstmals eine Verpflichtung des Arbeitgebers geschaffen, die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers zu bezuschussen. Seither gilt, dass Arbeitgeber einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15% des Bruttolohnverzichts zahlen müssen, so weit sie durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen.

Dies ist seit langem bekannt, also nicht wirklich neues.

Ebenso bekannt ist die Übergangsvorschrift. Denn der Gesetzgeber wollte die Arbeitgeber nicht sofort belasten und hatdaher mit § 26a BetrAVG eine Übergangsvorschrift geschaffen, nach der Entgeltumwandlungen, die vor dem 01.01.2019 abgeschlossen wurden, erst ab dem 01.01.2022 mit 15% bezuschusst werden müssen.

Dieser Arbeitgeberzuschuss muss in den Versorgungsvertrag eingezahlt werden, in den auch das umgewandelte Entgelt fließt. Dazu müsste der alte Versorgungsvertrag erhöht werden.

Nun wird es knifflig:

01. Dokumentation
02. Abschluss eines neuen Versorgungsvertrags
03. Verzicht des Arbeitnehmers?
04. Reduzierung der Entgeltumwandlung Freiwilliger
05. Zuschuss - Klarstellungsvereinbarung
06. Erneuerung der Entgeltumwandlungsvereinbarung
07. Dringender Handlungsbedarf

1. Dokumentation

Wenn der Gesetzgeber verlangt, dass der Arbeitgeberzuschuss in eine bestimmte Direktversicherung eingezahlt wird und dies nicht möglich ist,
sollte der Arbeitgeber diese Ablehnung der Erhöhung dokumentieren.

Erst diese Ablehnung rechtfertigt, dass der Arbeitgeber andere,
weitere Maßnahmen ergreifen darf. Die Ablehnung ist sorgfältig zu archivieren.

Hinweis:
Bitte nicht in der Personalakte. Mit dem Ausscheiden eines Arbeitnehmers fällt der primäre Zweck der Datenverarbeitung - Begründung und Durchführung des Beschäftigtenverhältnisses - weg. Die Personalakten sind folglich nach einer angemessenen Frist datenschutzkonform zu löschen bzw. zu vernichten. Die Verjährungsfrist in der betrieblichen Altersversorgung beträgt aber 30 Jahre, beginnend ab Renteneintritt des Arbeitnehmers. Also: Ablage in einem separaten Ordner, zulässig nach Art. 17 Abs. 3 b) DSGVO.

2. Abschluss eines neuen Versorgungs-vertrags

Kann ein Altvertrag nicht erhöht werden, sollte der Arbeitgeberzuschuss in einen neuen Versorgungsvertrag fließen. Denn der Gesetzgeber will durch den Arbeitgeberzuschuss erreichen, dass der Arbeitnehmer im Ruhestand ein „Mehr“ an Versorgung hat.
Daher muss der Arbeitgeberzuschuss auch dafür genutzt werden.

Nun kommt es aber nicht selten vor, dass mit dem Arbeitgeberzuschuss eine neue Direktversicherung gar nicht abgeschlossen werden kann:

Beispiel: Bei einer Entgeltumwandlung von EUR 25,00 monatlich
beträgt der Arbeitgeberzuschuss lediglich EUR 3,75 monatlich.

Die Annahmerichtlinien der Versicherungsgesellschaften lassen die Einrichtung einer Direktversicherung mit einem derart geringen Betrag gar nicht zu.
Das ist auch nachvollziehbar, weil selbst der Gesetz-geber einen Mindestumwandlungsbetrag von EUR 20,56 monatlich (Stand 2021), vgl. § 1a Abs. 1 Satz 4 BetrAVG vorgegeben hat.

Sofern der Arbeitnehmer sich jetzt nicht zu einer weiteren Entgeltumwandlung entschließt und damit ein erhöhter Gesamtbetrag in eine neue Direktversicherung eingezahlt werden kann, ist das Problem des Arbeitgebers nicht gelöst.

3. Verzicht des Arbeitnehmers?

Ein Verzicht des Arbeitnehmers auf den Arbeitgeberzuschuss ist nicht zulässig. Selbst wenn er damit einverstanden wäre, stünde das ausdrückliche Verbot nach § 19 Abs. 3 BetrAVG entgegen.

Ein Verzicht wäre nichtig!

4. Reduzierung der Entgelt-umwandlung

Möglich ist dann noch eine Reduzierung der bisherigen Entgeltumwandlung in der Höhe, dass die verbleibende Entgeltumwandlung zuzüglich des Arbeitgeberzuschusses wieder den Beitrag des Altvertrags ergibt.

Dies widerspricht zwar dem Willen des Gesetzgebers, weil der Arbeitnehmer dadurch den Vorteil des Arbeitgeberzuschusses nicht erst im Ruhestand, sondern bereits sofort durch den geringeren Eigen-anteil erhält. Da aber der Gesetzgeber den Fall, dass sich der Alt-Vertrag nicht erhöhen lässt, offensichtlich nicht bedacht hat, und der Arbeitnehmer seine Entgeltumwandlung ohnehin verändern und reduzieren darf, ist dieses Vorgehen vertretbar.

Dann wird in der Regel nach der sog. „im Hundert“-Methode berechnet,
was das folgende Beispiel zeigt:

Entgeltumwandlung bisher:	EUR 100,00
Entgeltumwandlung neu:	EUR 86,96
Arbeitgeberzuschuss (15%) neu:	EUR 13,04
Summe:	EUR 100,00

4. Reduzierung der Entgelt-umwandlung

Aber ist das korrekt? Diese Frage ist berechtigt, denn der Arbeitnehmer hat eigentlich Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von EUR 15,00 (15% auf EUR 100,00). Er ist schließlich nicht verantwortlich dafür, dass sich der Alt-Vertrag nicht erhöhen lässt.

Dann wäre die Berechnung wie folgt:

Entgeltumwandlung bisher:	EUR 100,00
Entgeltumwandlung neu:	EUR 85,00
Zuschuss (15% auf EUR 100,00) neu:	EUR 15,00
Summe:	EUR 100,00

Arbeitgeber, die eine spätere Haftung sicher vermeiden möchten, sollten den Arbeitgeberzuschuss daher auf diese Weise berechnen.

5. Freiwilliger Zuschuss – Klarstellungs-vereinbarung

Viele Arbeitgeber haben in der Vergangenheit bereits freiwillig einen Zuschuss bezahlt. Teilweise prozentual aber auch oft in absoluten Beträgen. Sofern der freiwillige Zuschuss nicht an Abhängigkeit der Sozialversicherungsersparnis oder mit einem Querverweis auf die Sozialversicherungsersparnis bezahlt wird, darf nicht verrechnet werden.

Keine Verrechnung oder Anrechnung eines freiwilligen Zuschusses mit einem später hinzukommenden BRSG-Zuschuss (AG-Verpflichtung) möglich!

Beispiel: Ein Arbeitgeber zahlt bereits 20 % Zuschuss ohne Hinweis, dass diese aus der Sozialversicherungsersparnis finanziert werden. Ergebnis: keine Anrechnung möglich

5. Freiwilliger Zuschuss – Klarstellungs-vereinbarung

Ein Klarstellungsvereinbarung hilft:

Der Arbeitgeber zahlt bisher einen freiwilligen Zuschuss ohne Hinweis zur Sozialversicherungsersparnis. Eine „selbstgestrickte“ Verrechnungserklärung ist rechtlich nicht zulässig. Sie können nicht einen freiwilligen Zuschuss mit einem verpflichteten Zuschuss verrechnen.

Lösungsansatz: in einer vom Rechtsanwalt erstellten Klarstellungsvereinbarung wird spezifiziert, dass der freiwillige Zuschuss aus Sozialversicherungsersparnissen finanziert wird. Somit wird die Tatsache geschaffen, dass der Arbeitnehmer Kenntnis erlangt, dass es aus der Sozialversicherungsersparnis finanziert wird.

Somit unbedingt Klarstellungsvereinbarung machen!

6. Erneuerung der Entgeltum-wandlungs-vereinbarung

Eine neue Entgeltumwandlungsvereinbarung ist einzusetzen:

Entgeltumwandlung bisher:	EUR 100,00
Entgeltumwandlung neu:	EUR 85,00
Zuschuss (15% auf EUR 100,00) neu:	EUR 15,00
Summe:	EUR 100,00

Viele Arbeitgeber buchen nur den neuen Zuschuss im Gehalt – lassen die Dokumentation außenvor.
Schritt 1: das neue Finanzierungsverhältnis ist in einer neuen Entgeltumwandlungsvereinbarung festzuhalten
Schritt 2: die alte Umwandlungsvereinbarung ist für nichtig zu erklären oder in der neuen Vereinbarung wird dokumentiert, dass die neue Zusage alle alten vorhandenen Zusagen ersetzt.
Schritt 3: gerne noch einen Hinweis auf der Vereinbarung, dass die 15 € Bezug auf die ursprünglichen 100 € genommen haben – sonst weiß später keiner mehr, warum man 15 € Zuschuss erteilt hat, da 15 € in Bezug auf 85 € 17,64 % sind

7. Dringender Handlungs-bedarf

Im Jahr 2018 gab es in Deutschland etwa 8,3 Mio. Direktversicherungen (Quelle: GDV).
Die bAV ist zu 71% zumindest teilweise arbeitnehmerfinanziert, also durch Entgeltumwandlung (Quelle: Forschungsbericht des BMAS „BAV 2019“).

Daraus kann geschlossen werden, dass Millionen von Direktversicherungen zu bezuschussen sind. Es wird höchste Zeit, das Thema anzugehen. Die oben beschriebene Dokumentation ist dabei nicht der erste Schritt.

Der Arbeitgeber muss sich fragen, wie er das Thema angehen möchte:

- Arbeitgeberzuschuss in gesetzlicher Höhe? Das bedeutet „spitzes“ Abrechnen in der genauen Höhe der SV-Ersparnis und ist daher nicht zu empfehlen.
- Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15%, begrenzt auf eine Entgeltumwandlung bis 4%
- der Beitragsbemessungsgrenze?
- Arbeitgeberzuschuss in Höhe von mehr als 15%, z.B. 20%?

Oftmals sind weitere Fragen zu klären, wie die - unbedingt zu empfehlende – Einrichtung einer Versorgungordnung zur Erfüllung der Pflichten des Arbeitgebers, die sich z.B. aus § 4a BetrAVG ergeben.

Viele Arbeitgeber haben die Pflicht trotz Umsetzungstermin 01.01.22 noch nicht vollzogen!

inbAV – Eine Marke der inpunkto AG

Winterbruckenweg 45, 86316 Friedberg
Sitz der Gesellschaft: Friedberg
Registergericht: Amtsgericht Augsburg, HRB 32980
USt-IdNr.: DE345190556
Vorstand: Marcus Börner, Patrick Walter
Vorsitzender des Aufsichtsrates: Eric Bussert

info@inbav.de | www.inbav.de
Telefon: +49 8233 79 45 04 00