

Mandantenbrief Dezember 2021

Betriebliche Altersvorsorge

Erinnerung: Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur baV ab 01.01.2022

Aktuelle Hinweise



Alle Angaben ohne Gewähr

Bitte wenden Sie sich gemeinsam mit Ihrem Arbeitnehmer an den zuständigen Versicherungsvertreter

Der durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführte verpflichtende gesetzliche Arbeitgeberzuschuss nach BetrAVG bestimmt, dass der Arbeitgeber 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten muss, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Setzen Arbeitgeber die Regelung zum 01.01.2022 nicht um, kommt es zu einer Unterversorgung, bei der der Arbeitgeber nicht etwa Geld, sondern Versorgungsleistung schuldet. D. h. es entsteht eine Einstandspflicht des Arbeitgebers und die verjährt erst dreißig Jahre nach Eintritt des Versorgungsfalles.

Folgende Möglichkeiten bestehen für Sie:

1. Option: Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss als „zusätzlicher Beitrag“

Arbeitgeber können den gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss, z. B. als 15 %-ige Pauschale durch einen Nachtrag zur Entgeltumwandlungsvereinbarung „on top“ leisten.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer wandelte bisher 100 Euro um.

Ab 01.01.2022 muss der Arbeitgeber diesen Betrag mit 15 % (15 Euro) bezuschussen, soweit er durch die Umwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Der Beitrag erhöht sich jetzt auf 115 Euro.

2. Option: Gleichbleibender Beitrag

Arbeitgeber können mit dem Arbeitnehmer einvernehmlich vereinbaren, dass die Höhe des Beitrags, der an den Versicherer abgeführt wird, konstant bleibt. Man einigt sich einvernehmlich auf eine neue Aufteilung, bei der der Arbeitgeber einen pauschalen Zuschuss von mind. 15 % beisteuert. Dadurch verringert sich der Eigenanteil des Arbeitnehmers.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer hatte bisher 100 Euro umgewandelt.

Ab 01.01.2022 vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass der Arbeitnehmer zukünftig 86,96 Euro umwandelt und der Arbeitgeber einen Zuschuss von 13,04 Euro leistet. Sinnvoll und sehr wichtig ist es, auch dabei zu vereinbaren, dass der Arbeitgeberzuschuss ausdrücklich auf die gesetzliche bzw. gegebenenfalls tarifvertragliche Verpflichtung angerechnet wird.

3. Option: Anrechnung von bereits gewährten Zuschüssen

Haben sich Arbeitnehmer bereits für eine Entgeltumwandlung entschieden, so haben in der Vergangenheit oftmals Arbeitgeber bereits ihren Arbeitnehmern freiwillig Zuschüsse zukommen lassen. Für solche Zuschüsse stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber verpflichtet ist, neben dem bisherigen freiwilligen Zuschuss auch den gesetzlichen Zuschuss zu leisten oder ob der bisher gezahlte Zuschuss mit dem gesetzlich vorgegebenen Zuschuss verrechnet werden kann. Zumindest für den Fall, dass der Arbeitgeber schon in der Vergangenheit den Zuschuss an die Sozialversicherungssparnis geknüpft hat, kann grundsätzlich von der Möglichkeit einer Anrechnung ausgegangen werden. Die Anrechnung sollte dann durch eine eindeutige Erklärung des Arbeitgebers erfolgen. Im Einzelfall sollte dies ggf. von einem Juristen überprüft werden.

Fazit:

Arbeitgeber müssen die verbleibende Zeit 2021 unbedingt nutzen, um ihre „Altfälle“ anzupassen. Dort wo es Versorgungsordnungen und ähnliches gibt, sollten diese unbedingt vom zuständigen Rechtsdienstleister geprüft und angepasst werden. Sinnvollerweise sollte auch sichergestellt werden, dass Personalabteilungen/Arbeitgeber und Lohnbüro nur noch aktuelle Entgeltumwandlungsvereinbarungen mit einer gesetzeskonformen Vereinbarung zum Arbeitgeberzuschuss nutzen.

Wir empfehlen mit Ihnen die Thematik mit Ihrem Versicherungsvertreter zu besprechen. Im Rahmen der Lohnabrechnung stehen wir Ihnen gerne für Rückfragen zur Verfügung.