

ARBEITSRECHT

**VERPFLICHTENDER ARBEITGEBERZUSCHUSS
AUCH BEI ALTZUSAGEN ZUR BETRIEBLICHEN
ALTERSVERSORGUNG NACH § 1A ABS. 1A BETR AVG
AB DEM 01.01.2022**



Mit dem Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes am 01.01.2018 ist schon vor einiger Zeit eine neue Zuschussverpflichtung für Arbeitgeber bei bestimmten Zusagen der betrieblichen Altersvorsorge gemäß § 1a Abs. 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) eingeführt worden. Erfasst von dieser Verpflichtung sind Entgeltumwandlungen zu Gunsten der betrieblichen Altersvorsorge in Form einer Direktversicherung, Pensionskasse oder eines Pensionsfonds. Bislang galt diese Verpflichtung allerdings lediglich für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die nach dem 01.01.2019 geschlossen wurden (sog. Neuzusagen). Für Vereinbarungen, die bereits vor diesem Zeitpunkt bestanden (sog. Altzusagen) regelte die Übergangsvorschrift des § 26a BetrAVG eine Geltung des § 1a Abs. 1a BetrAVG erst ab dem 01.01.2022. Diese Vorgaben des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts gilt es nun noch rechtzeitig vor dem Jahreswechsel umzusetzen.

ZUSCHUSSVERPFLICHTUNG IN HÖHE VON MAXIMAL 15% DES UMGEWANDELTEN ENTGELTS

Die maximale Höhe des Zuschusses nach §1a Abs. 1a BetrAVG beträgt 15 % des umgewandelten Entgelts. Die Zuschusspflicht besteht allerdings überhaupt nur, wenn und soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge erspart.

Da Entgeltumwandlungen in Höhe von bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der gesetzlichen Rentenversicherung (RV) sozialversicherungsfrei sind, erspart der Arbeitgeber insoweit seinen Anteil an den auf diesen Teil des Entgelts entfallenden Sozialversicherungsbeiträgen, soweit das Entgelt unter den jeweiligen BBGn liegt. Diese Ersparnis soll nunmehr dem Arbeitnehmer zugutekommen, indem der Arbeitgeber dazu verpflichtet wird, die Ersparnis in Gestalt eines Zuschusses zur bestehenden betrieblichen Altersvorsorge an den Arbeitnehmer weiterzugeben.

Dieser Zuschuss ist allerdings umgekehrt auch auf die konkrete Ersparnis des Arbeitgebers begrenzt:

Erzielt der Arbeitgeber keine Ersparnis, weil das Entgelt des Arbeitnehmers auch nach der Entgeltumwandlung noch oberhalb der BBGn der Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie der Kranken- und Pflegeversicherung liegt, entfällt auch die Zuschusspflicht. Gleiches gilt, soweit die Entgeltumwandlung höher als die beitragsfreien 4% der BBG der gesetzlichen Rentenversicherung ist.

Erzielt der Arbeitgeber hingegen eine geringere Ersparnis als die 15%, weil das Entgelt nach der Entgeltumwandlung zwar noch unterhalb der BBG der Renten- und Arbeitslosenversicherung, aber oberhalb der BBG der Kranken- und Pflegeversicherung liegt, besteht auch nur ein Zuschussanspruch in Höhe der konkreten, geringeren Ersparnis.

Vor diesem Hintergrund ergibt sich für das Jahr 2022 (auf Basis der voraussichtlichen – bereits vom Bundeskabinett beschlossenen - neuen Rechengrößen) bei Ansatz der 15 % folgender maximaler Zuschuss:

	alte Bundesländer	neue Bundesländer
BBG RV / Jahr brutto	EUR 84.600	EUR 81.000
4% beitragsfreie Entgeltumwandlung	= EUR 3.384	= EUR 3.240
15% max. Zuschuss / Jahr	= EUR 507,60	= EUR 486,00

ÜBER BDO LEGAL

Als deutscher Kooperationspartner von BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft begleiten wir unsere Mandanten mit zurzeit über 60 Anwälten an 9 Offices in Deutschland bei der Findung und Umsetzung unternehmerischer Entscheidungen in allen wesentlichen wirtschaftsrechtlichen Disziplinen.

Gemeinsam mit Kollegen von BDO bieten wir unseren Mandanten einen integrativen Beratungsansatz. Eingebunden in das internationale Netzwerk von BDO agieren wir in 167 Ländern weltweit mit über 91.000 Mitarbeitern in 1.600 Offices.

www.bdolegal.de

KONTAKT

BDO Legal
Rechtsanwalts-gesellschaft mbH



DR. CHRISTINA SCHÖN
Partnerin, Rechtsanwältin,
Fachanwältin für Arbeitsrecht
Tel.: +49 561 9219068-1
christina.schoen@bdolegal.de



ANDREA WENZEL
Rechtsanwältin
Tel.: +49 561 9219068-6
andrea.wenzel@bdolegal.de

 **Achtung: Keine Zustimmungsverpflichtung zur Erhöhung der Beiträge bestehender Versorgungsverträge für die Versorgungseinrichtungen**

Probleme können allerdings in der Praxis dadurch entstehen, dass die jeweiligen Versorgungseinrichtungen nicht verpflichtet sind, einer Erhöhung der Beiträge für die in der Vergangenheit abgeschlossenen Verträge zuzustimmen. Vor allem bei Verträgen mit hohem garantierten Rechnungszins, wie es bei vielen Altverträgen der Fall ist, können sie ein Interesse daran haben, die Beitragserhöhung zurückzuweisen, da sie wegen des anhaltenden Niedrigzinsumfeldes den Garantiezins derzeit kaum noch erwirtschaften. Der Zuschuss könnte dann nur zum Abschluss eines zusätzlichen Altersversorgungsvertrages genutzt werden. Dies setzt aber voraus, dass eine Versorgungseinrichtung bereit ist, einen Vertrag mit relativ geringer Beitragshöhe abzuschließen. Beim Fehlen vertragswilliger Versorgungseinrichtungen besteht die Hilfslösung (nach herrschender Meinung) darin, einen Teil des bisherigen Entgeltumwandlungsbetrages durch den Zuschuss abzulösen, sodass der Arbeitnehmer im Ergebnis einen geringeren Betrag für die Umwandlung aufwendet.

SCHICKSAL BEREITS BESTEHENDER ZUSCHUSSVERPFLICHTUNGEN

Viele Altzusagen einer betrieblichen Altersvorsorge enthalten allerdings bereits die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers zu bezuschussen. Hier gilt es nunmehr zu prüfen, inwieweit dieser Zuschussanspruch auf die nunmehr in Kraft tretende gesetzliche Zuschussverpflichtung angerechnet werden kann. Zwar bedarf es hierfür grundsätzlich einer entsprechenden Vereinbarung mit dem versorgungsberechtigten Arbeitnehmer. Es wird derzeit jedoch in der Rechtsliteratur diskutiert, ob der Arbeitnehmer im Einzelfall aufgrund des Gesetzeszweckes des § 1a Abs. 1a BetrAVG sogar zur Erteilung seiner Zustimmung zu einer solchen Vereinbarung verpflichtet ist.

Unsere im Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwälte beraten Sie hierzu gerne und sind Ihnen bei der Überprüfung und ggf. Anpassung Ihrer Altzusagen behilflich.