

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

Gibt es noch aktuelle Informationen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG)? **Aber sicher!**

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 unterstützen. Seither gilt, dass Arbeitgeber einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15% des Umwandlungsbetrags zahlen müssen, soweit sie durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen.

Das ist in der bAV-Branche seit langem bekannt.

Ebenso bekannt ist die Übergangsvorschrift. Denn der Gesetzgeber wollte die Arbeitgeber nicht sogleich belasten und hat daher 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 (in der Regel Direktversicherung oder Pensionskasse) eingezahlt werden, in den auch das umgewandelte Entgelt fließt. Dazu müsste der alte Versorgungsvertrag erhöht werden.

Nun wird es knifflig:

Nicht wenige Produktgeber (Versicherungsgesellschaften, Pensionskassen) lassen eine Erhöhung des Versorgungsvertrags nicht zu!

Dann ergibt sich die Frage, was der Arbeitgeber in dieser Situation tun kann oder tun muss.

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.

Abschluss eines neuen Versorgungsvertrags

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 Gesetzgeber 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.

Verzicht des Arbeitnehmers?

Ein Verzicht des Arbeitnehmers auf den Arbeitgeberzuschuss ist nicht zulässig. Selbst wenn er damit einverstanden wäre, stünde das ausdrückliche Verbot nach § 17 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG entgegen.

Ein Verzicht wäre nichtig!

Reduzierung der Entgeltumwandlung

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 Eigenanteil 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

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.

Arbeitnehmer will Entgeltumwandlung nicht reduzieren?

Dieser Fall dürfte wohl ebenso selten wie daher theoretisch sein. Vielleicht sollte der Arbeitgeber dann für den Arbeitnehmer ein „Sparbuch“ anlegen.

Dringender Handlungsbedarf

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.

Verantwortlichkeiten

Zunächst trifft die Verantwortung natürlich den Arbeitgeber. Dieser ist verpflichtet, die gesetzlichen Bestimmungen zu kennen und diese umzusetzen.

Dafür hat aber der Arbeitgeber in aller Regel seine Berater oder Dienstleister.

Für das konkrete Thema sind das vor allem Steuerberater, sofern diese auch mit der Lohnbuchhaltung beauftragt sind, als auch die sonstigen Dienstleister der Lohnbuchhaltung.

Es spricht viel dafür, dass diese Berater den Arbeitgeber auf die anstehende Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses hinweisen müssen.

Denn sie müssen die gesetzlichen Regelungen in der Vergütungsabrechnung berücksichtigen. Dazu wird bei einer Entgeltumwandlung auch der Arbeitgeberzuschuss gehören.

Auch die Berater in der Lohnbuchhaltung sollten sich daher dieses Themas annehmen.

Zeitplan

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 Versorgungsgordnung zur Erfüllung der Pflichten des Arbeitgebers, die sich z.B. aus § 4a BetrAVG ergeben.

Lesen Sie dazu auch das Buch „Informationspflichten des Arbeitgebers“, das sie bei uns bestellen können (Bestellschein auf <https://www.kleffner-rechtsanwaelte.de/buchbestellungen/flyer-informationspflichten>).

Ab 01.01.2022 sind die Arbeitgeberzuschüsse zu leisten. Die zur Verfügung stehende Zeit wird mit jedem Tag knapper.

Ihr Ansprechpartner:

Rechtsanwalt Markus Kleffner

KLEFFNER Rechtsanwälte

Rechtsanwalts-gesellschaft mbH

Telefon: 0341 580 622 36

Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de

Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de