

Arbeitgeber-Information: Verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung



Sehr geehrte Damen und Herren,

zum 01.01.2018 ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) in Kraft getreten. Mit verschiedenen Maßnahmen unterstützt der Gesetzgeber eine stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Eine Maßnahme dieses Gesetzes betrifft die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern finanzierte bAV, die sogenannte Entgeltumwandlung. Das Gesetz legt fest, dass Arbeitgeber zukünftig einen Beitragszuschuss von 15 % des Entgeltumwandlungsbetrags zahlen müssen, soweit sie durch die Entgeltumwandlung Sozialabgaben sparen.

Das gilt immer dann, wenn die Entgeltumwandlungen über Direktversicherungen, Pensionskassen oder Pensionsfonds durchgeführt werden (nicht bei Pensionszusagen und Unterstützungskassen). Die Art der steuerlichen Förderung ist dabei unerheblich, die Zuschusspflicht gilt unabhängig davon, ob die betroffenen Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei bleiben oder bei älteren Verträgen nach § 40b EStG pauschal besteuert werden.

Sofern der Entgeltumwandlung ein Tarifvertrag zugrunde liegt, kann dies dort abweichend – auch zuungunsten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – geregelt sein.

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss gilt für Entgeltumwandlungen, die ab dem 01.01.2019 vereinbart werden, ab Beginn. Bei zu diesem Zeitpunkt bereits bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen greift die Zuschusspflicht erst ab 01.01.2022.

Wir empfehlen aber auf jeden Fall, neue und bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen gleich zu behandeln und spätestens ab 01.01.2019 den Arbeitgeberzuschuss sowohl zu Neu- als auch zu Bestandsverträgen zu entrichten. Außerdem sollten Sie u. E. auch den Zuschuss in der pauschalen Höhe von 15 % des Umwandlungsbetrags leisten und auf die sogenannte „spitze Abrechnung“ des Arbeitgeberzuschusses verzichten. Bei dieser „spitzen Abrechnung“ müssten Sie für jeden Monat, in dem die Entgeltumwandlung stattfindet, auf den Cent genau errechnen, in welchem Umfang Sie Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Sollte diese Einsparung dann unter 15 % des Umwandlungsbetrags liegen (das könnte bei Besserverdienenden der Fall sein), dann könnten Sie Ihren Zuschuss auf diesen niedrigeren Betrag begrenzen.

Wir raten von dieser „spitzen Abrechnung“ dennoch ab, weil mit einem pauschalen Zuschuss von 15 % nach unserer Einschätzung die Wertschätzung dieser zusätzlichen Arbeitgeberleistung durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhöht wird: Alle Versorgungsberechtigten werden gleichbehandelt und können die Abrechnung problemlos nachvollziehen. Abgesehen davon würde die „spitze

Abrechnung“ zu zusätzlichen Aufwänden in der Gehaltsabrechnung führen – und das Monat für Monat.

Bei Entgeltumwandlungsprogrammen, die bereits heute von einem Arbeitgeberzuschuss begleitet werden, ist zu prüfen, ob die bestehende Zuschussregelung auf die neue gesetzliche Zuschusspflicht angerechnet werden kann. Evtl. ist hier eine Anpassung der Versorgungsordnung hilfreich. Wir sollten uns diesen Fall gemeinsam ansehen.

Der neue Arbeitgeberzuschuss kann in vielen Fällen gemeinsam mit dem bisherigen Umwandlungsbetrag in den bereits bestehenden Versicherungsvertrag bei Swiss Life fließen. Nur in Ausnahmefällen (z. B. bei klassischen Versicherungstarifen und einem Erhöhungsbeitrag von mehr als 300 Euro jährlich) ist die Einrichtung eines Neuvertrags für den Zusatzbeitrag erforderlich.

Bei älteren (i. d. R. vor 2005 abgeschlossenen) Einzel- und Kollektivversicherungsverträgen mit Förderung nach § 40b EStG ist weder die Erhöhung noch der Abschluss von Neuverträgen möglich.

Hier empfehlen wir die Anpassung der Entgeltumwandlungsvereinbarung:

Die Reduktion des Umwandlungsbetrags um 13,04 % führt bei einem Arbeitgeberzuschuss von 15 % wieder zum ursprünglichen Beitragsniveau.

Ein Textmuster für die Anpassung der Umwandlungsvereinbarung stellen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Swiss Life Deutschland