Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss ab 2022

23. September 2021



Über das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) haben wir Sie schon in der Vergangenheit informiert. Das im Jahr 2018 in Kraft getretene Gesetz reformiert die betriebliche Altersversorgung in mehreren Schritten. Für Arbeitgeber enthält die Reform zahlreiche Regelungen, die umzusetzen sind.

Der Countdown für die letzte Stufe läuft: **Ab 2022 wird der 15%ige Arbeitgeberzuschuss auch für Altverträge und Kollektive verpflichtend!**

Zur Erinnerung ...

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz regelt die Zuschusspflicht des Arbeitgebers. Alle Entgeltumwandlungen im Durchführungsweg Direktversicherung, Pensionskasse sowie Pensionsfonds, die ab 2019 abgeschlossen wurden, müssen grundsätzlich vom Arbeitgeber mit 15 % bezuschusst werden, sofern der Arbeitgeber dabei Sozialversicherungsbeiträge spart. Wird diese Regelung nicht umgesetzt, besteht ein Verstoß gegen das BRSG.

© afm Holding AG - Kompetent. Verlässlich. Persönlich.

Neu ab 2022!

Auch für Verträge, die vor 2019 abgeschlossen wurden, gilt die Zuschusspflicht. Der Gesetzgeber hat für die Umsetzung jedoch eine Übergangsfrist eingeräumt. Diese Frist läuft am 01.01.2022 ab und der Zuschuss muss spätestens ab 2022 gewährt werden. Grundsätzlich gilt dies bei Tarifvertragsbindung nur dann, wenn auch der Tarifvertrag oder eine zusätzliche Betriebsvereinbarung den gesetzlichen Anspruch in einem bestimmten Umfang nachbildet.

Die Umsetzung für bestehende Verträge erfordert häufig die Einschaltung eines Experten, da geklärt werden muss, wie der Arbeitgeberzuschuss gestaltet werden kann. Auch für Verträge, die schon Jahrzehnte bestehen, und für Verträge, für die bereits Zuschüsse vereinbart wurden, muss eine praktikable und rechtssichere Lösung gefunden werden.

Arbeitgeber müssen jetzt handeln!

Bis zur ersten Lohnabrechnung im Januar 2022 müssen die Verträge angepasst sein. Zu bedenken ist ein entsprechender Vorlauf zur Bearbeitung und Dokumentation der Beitragsänderungen bei dem jeweiligen Versicherer. Für jeden einzelnen Vertrag muss mit jedem einzelnen Anbieter eine praktikable und rechtssichere Lösung gefunden werden. Erfahrungsgemäß wird es Sonderfälle geben oder relevante Verträge werden „übersehen“, z. B. weil Mitarbeiter aus der Lohnfortzahlung gefallen sind oder sich in Elternzeit befinden.

Es gibt zahlreiche Herausforderungen, Fallstricke und Hürden

- Nicht jeder Versicherer bietet eine Beitragserhöhung für Altverträge an.
- Zahlreiche Pensionskassen haben in der jüngsten Vergangenheit das Neugeschäft eingestellt
- Wird eine bereits bestehende freiwillige Arbeitgeberzulage auf den gesetzlich vorgeschriebenen Zuschuss angerechnet?
- Was ist zu beachten, wenn der Mitarbeiter über mehrere Entgeltumwandlungsverträge ggf. auch bei unterschiedlichen Versorgungsträgern verfügt?
- Welche Versicherer verzichten auf Mindestbeiträge, wenn der Zuschuss in einen Neuvertrag fließt?
- Wann sind ggf. auch Gesundheitsfragen zur Vertragserhöhung zu beachten?
- Welche Regelungen greifen bei alten 40b-Verträgen oder bei der Umwandlung von vermögenswirksamen Leistungen?

Diese und viele weitere Aspekte müssen betrachtet und beachtet werden!

Szenarien beim Arbeitgeberzuschuss

Aufstockung des Bestandsvertrages/verpflichtender Zuschuss „on top“

Ein Beispiel: Im Jahr 2015 wurde eine Direktversicherung mit einem Beitrag von 100 € abgeschlossen. Diese 100 € hat der Arbeitnehmer aus seinem Gehalt finanziert. Es handelt sich somit um einen Bestandsvertrag, auf den sich die neue BRSG-Regelung ab 2022 auswirkt.

Lässt der Versicherer eine Erhöhung in diesem Vertrag zu, dann zahlt der Arbeitnehmer weiterhin seine 100 € und der Arbeitgeber gewährt spätestens ab dem 01.01.2022 den BRSG-Pflichtzuschuss in Höhe von 15 € (entspricht 15 %), sodass die Versorgung mit 115 € im bestehenden Tarif weiterläuft.

Die Summe im Vertrag kann nicht erhöht werden

Ist eine Erhöhung im bestehenden Vertrag nicht möglich, muss geprüft werden, ob ein Neuabschluss bei dem bestehenden Versorgungsträger umgesetzt werden kann. Sofern dies nicht möglich ist, bspw. weil dieser das Neugeschäft eingestellt hat oder einen höheren Mindestbeitrag verlangt, ist eine Ergänzung der bestehenden Angebote des Unternehmens ggf. durch die Realisierung des Anspruchs mit einem weiteren Versorgungsträger möglich.

Gleichbleibender Beitrag

Erst wenn die zuvor beschriebenen Teilschritte nicht realisiert werden können und der gesetzgeberische Wille „die bestehende Versorgung zusätzlich mit dem Arbeitgeberzuschuss zu ergänzen“ somit praktisch nicht realisierbar ist, kann als „letzter Anker“ der bestehende Vertrag bezüglich der Beitragsaufteilung umgestaltet werden. Bei einem Beitrag von 100 € ergeben sich bspw. 86,95 € Eigenbeitrag vom Arbeitnehmer und 13,05 € Arbeitgeberzuschuss (entspricht 15 % auf den reduzierten Eigenbeitrag und in der Summe unverändert dem Gesamtbeitrag von 100 €). Dies erfordert eine einvernehmliche Änderung der Entgeltumwandlungsverein-barung.

Anrechnung von bestehenden Zuschüssen

Oftmals haben Arbeitgeber bereits in der Vergangenheit ihren Arbeitnehmern im Rahmen einer Entgeltumwandlung 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 Sozialversicherungsersparnis geknüpft hat, kann grundsätzlich von der Möglichkeit einer Anrechnung ausgegangen werden. Die Anrechnung sollte dann durch eine eindeutige Erklärung des Arbeitgebers erfolgen.

Fazit: Die gesetzlichen Anforderungen an die Umsetzung des BRSG-Pflichtzuschusses sind komplex und erfordern eine sorgfältige Recherche der Optionen für die Bestandsverträge!

Arbeitgeber müssen die verbleibende Zeit 2021 unbedingt nutzen, um ihre „Altfälle“ und kollektiven Systeme rechtssicher anzupassen. Sämtliche Entgeltumwandlungen sind betroffen. 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 nur noch aktuelle Entgeltumwandlungsvereinbarungen mit einer gesetzeskonformen Vereinbarung zum Arbeitgeberzuschuss nutzen. Sie müssen jetzt handeln, damit der BRSG-Pflichtzuschuss auch für die Bestandsverträge rechtzeitig berücksichtigt wird.

Wir unterstützen Sie bei der rechtssicheren Umsetzung des BRSG mit einem umfassenden bAV-Beratungs- und Betreuungskonzept



Ermittlung der Ausgangslage

Gemeinsam mit Ihnen ermitteln wir Ihre Situation und Ihre Ziele in der betrieblichen Altersversorgung (bAV).



Überprüfung und Heilung bestehender Verträge

Wir sichern die rechtskonforme Umsetzung des BRSG:
- Zuschussinventur: Ist Ihre aktuelle Versorgungsordnung auch 2022 noch BRSG-konform?
- Vertrags-Check: Sichtung aller Verträge auf korrekte arbeitsrechtliche, steuerrechtliche und sozialversicherungsrechtliche Umsetzung



Inventur Ihres bestehenden bAV-Konzeptes

Auf Basis Ihrer Vorgaben erarbeiten wir ein auf Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter zugeschnittenes, rechtssicheres und leistungsstarkes bAV-Konzept und nutzen dabei die aktuellsten Leistungsoptionen.



Überprüfung der Leistungsfähigkeit der Versorgungsträger/Versicherer

- Konzepterstellung für einen effizienten und rechtssicheren Beratungs- und Verwaltungsprozess
- Erstellung einer situationsgerechten Versorgungsordnung
- Ergänzung mit zusätzlichen nützlichen Leistungsbausteinen für die Mitarbeiter

Nutzen Sie den aktuellen Anlass als Chance, die Qualität der betrieblichen Altersvorsorge in Ihrem Unternehmen weiterzuentwickeln.

Lassen Sie uns die verbleibende Zeit 2021 nutzen, um Ihr bAV-Konzept haftungssicher zu gestalten – auch für Altverträge und Kollektive. Sie wünschen weitere Informationen

oder Unterstützung bei diesem oder anderen Themen der betrieblichen Altersversorgung? Dann kontaktieren Sie Ihren afm Berater.