

FAQ zum verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) sind Arbeitgeber seit dem 01.01.2019 verpflichtet, Arbeitnehmer, die Entgelt umwandeln und in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder in einen Pensionsfonds einzahlen, mit 15 % des Umwandlungsbetrages zu bezuschussen – soweit sie Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Sicherlich bringt dies einige Fragen mit sich, die im Folgenden beantwortet werden.

Wie hoch ist der maximale gesetzliche Arbeitgeberzuschuss?

Im Jahr 2025 liegt der maximale gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberzuschuss bei 48,30 €. Dies ergibt sich aus der maximalen Sozialversicherungsfreiheit von 4% der der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG). Nimmt der Arbeitnehmer sein Recht auf Entgeltumwandlung in Anspruch und wandelt monatlich 322 € um, bezuschusst der Arbeitgeber diesen Vertrag mit 48,30 € (15 % aus 322 €). In die betriebliche Altersversorgung (bAV) fließen somit insgesamt monatlich 370,30 €. Die Sozialversicherungsfreiheit gilt jedoch weiterhin „nur“ für Beiträge bis 4 % der BBG, d.h., dass auf den übersteigenden Betrag Sozialversicherungsbeiträge geleistet werden müssen.

Welche Durchführungswege sind betroffen?

Die betroffenen Durchführungswege sind in § 1a Absatz 1a BetrAVG eindeutig festgelegt.

Die Entgeltumwandlung wird über eine ...

... Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchgeführt.	... Direktzusage oder Unterstützungskasse durchgeführt.
Verpflichtung zur Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses	Keine Verpflichtung zur Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses

Gilt der Vertrag der Entgeltumwandlung mit 15 % Arbeitgeberzuschuss als eine Mischfinanzierung?

Nein. Der Arbeitgeberzuschuss ist Bestandteil der Entgeltumwandlung. Für die durch den Arbeitgeberzuschuss finanzierte Anwartschaft gilt nach § 1b Absatz 5 BetrAVG die gleiche gesetzliche Unverfallbarkeitsregel wie für die eigentliche Entgeltumwandlung. So ist die Anwartschaft aus dem Zuschuss wie die Anwartschaft aus der eigentlichen Entgeltumwandlung von Beginn an gesetzlich unverfallbar.

Muss der Arbeitgeber den Zuschuss auch auf vermögenswirksame Leistungen zahlen, die der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Entgeltumwandlung in den Vertrag fließen lässt?

Hat der Arbeitnehmer ein Wahlrecht bezüglich der Verwendung seiner vermögenswirksamen Leistungen und er wandelt diese in eine bAV um, ist der gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberzuschuss bei entsprechender Sozialversicherungsersparnis zusätzlich zu zahlen. Stellt der Arbeitgeber hingegen klar, dass er Arbeitgeberbeiträge an Stelle der vermögenswirksamen Leistungen in selber Höhe in eine bAV zahlt, unterliegen diese nicht der gesetzlichen Zuschusspflicht.

Findet der Arbeitgeberzuschuss auch bei tarifgebundenen Unternehmen Anwendung?

In Tarifverträgen kann nach § 19 BetrAVG auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers von den gesetzlichen Regelungen abgewichen werden. Dies ist von den entsprechenden Tarifverträgen abhängig und gilt selbst für Tarifverträge, die vor Inkrafttreten der Regelung zum verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss bestanden haben.

Müssen Verträge nach § 40b EStG in einer vor dem 01.01.2005 gültigen Fassung auch mit 15 % bezuschusst werden?

Verträge nach § 40b EStG a. F. sind als Direktversicherung oder Pensionskasse abgeschlossen und damit ein versicherungsförmiger Durchführungsweg, der nach dem BRSg zu bezuschussen ist. Allerdings gilt dies nur, soweit eine Sozialversicherungsersparnis vorliegt. Eine Sozialversicherungsersparnis liegt nur dann vor, wenn die Entgeltumwandlung aus Sonderzahlungen (z.B. Weihnachts- / Urlaubsgeld) stammt. Sofern die Beiträge nach § 40b EStG ausgeschöpft sind, kann § 3 Nr. 63 EStG für den Arbeitgeberzuschuss herangezogen werden. Das bedeutet, dass Altverträge mit monatlicher Zahlungsweise nicht bezuschusst werden müssen.

Wie werden die 15 % in bestehenden Verträgen bei der Alte Leipziger erhöht?

Die Erhöhung im bestehenden Vertrag ist abhängig von der technischen Möglichkeit. Handelt es sich um einen aktuellen bzw. „offenen“ Tarif, werden Erhöhungen im selben Vertrag zu den aktuell gültigen Rechnungsgrundlagen vorgenommen. Ist der bestehende Vertrag in einem Tarif poliziert, der bereits „geschlossen“ ist, erfolgt die Erhöhung in einem offenen Nachfolgetarif.

Abrechnung des Arbeitgeberzuschusses – pauschal 15 % oder „spitz“?

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, den Arbeitgeberzuschuss „spitz“ abzurechnen, also die tatsächlich entstandene Sozialversicherungsersparnis weiterzugeben. Da die Ermittlung der tatsächlichen Ersparnis jedoch sehr verwaltungsaufwändig ist und die Alte Leipziger keine Tarife mit variabler Beitragszahlung anbietet, ist die pauschale Abrechnung über 15 % des umgewandelten Entgelts eine besser umzusetzende Alternative.

Können bereits gewährte Arbeitgeberzuschüsse berücksichtigt werden?

Diese Frage wird im Gesetz leider nicht behandelt. Aber das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat einige Anhaltspunkte für die Beantwortung der Frage gegeben. So hängt die Verrechnungsmöglichkeit bereits gewährter Zuschüsse z. B. davon ab, ob in der Zusage ein Zusammenhang der bisher gewährten Zuschüsse zu der Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen beim Arbeitgeber besteht bzw. hergestellt und auch nachgewiesen werden kann. Eine Anrechnung ist auch denkbar, wenn die Versorgungszusage entsprechende Vorbehalte enthält.



Zusammenhang

Ausdrückliche Regelung in der Zusage:

Zuschuss als Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis

Zusammenhang zwischen bisherigem Zuschuss und Sozialversicherungsersparnis **kann hergestellt** und **nachgewiesen** werden:

- Abhängigkeit des Zuschusses von Teilnahme an Entgeltumwandlung
- Höhe 20 % (ca. aktuelle Sozialversicherungsersparnis)
- Sofortige Unverfallbarkeit
- Formulierung lässt einen Zusammenhang erkennen

Anrechnung möglich

Notwendig:

Zu niedrige Zuschüsse auf den Mindestbetrag anpassen.

Notwendig:

Zu niedrige Zuschüsse auf den Mindestbetrag anpassen.

Empfehlung:

Zusammenhang Zuschuss und Sozialversicherungsersparnis in der Zusage klarstellen.

Es besteht kein Zusammenhang bzw. es kann keiner hergestellt werden (z.B. bei Festbetragszusagen) und in der Zusage gibt es **Anrechnungs- oder Änderungsklauseln** bzw. **Widerrufsvorbehalte**:

Der Arbeitgeber hat größere Spielräume. Die vorhandenen Zusagen können ggf. angepasst werden, sodass der Arbeitgeber zu den bisher gewährten Zuschüssen keinen weiteren Zuschuss zahlen muss. Die aufgrund der Anrechnungs- bzw. Änderungsklauseln möglichen Veränderungen der Zusage sind anhand der konkreten Gegebenheiten individuell zu prüfen.

Es besteht kein Zusammenhang bzw. es kann keiner hergestellt werden (z.B. bei Festbetragszusagen) und in der Zusage gibt es **keine** Anrechnungs- oder Änderungsklauseln bzw. Widerrufsvorbehalte:

Es muss davon ausgegangen werden, dass der Arbeitgeber zur zusätzlichen Zahlung des gesetzlichen Arbeitgeberzuschusses verpflichtet ist. Als Alternativen bleiben zumindest die Schließung des Versorgungswerkes für neu eintretende Mitarbeiter und Einführung einer neuen, den Vorgaben des § 1a Absatz 1a BetrAVG entsprechenden Regelung. Darüber hinaus könnte im Einzelfall geprüft werden, ob die arbeitsrechtliche Vereinbarung im Rahmen der sog. 3-Stufen-Theorie für die Zukunft angepasst werden könnte. Als sachlich-proportionaler Grund käme ggf. die Einführung der gesetzlichen Zuschusspflicht in Betracht. Hierzu gibt es noch keine Rechtsprechung. Wir können daher nicht einschätzen, ob ein solcher Ansatz von der Rechtsprechung anerkannt werden würde.

Fazit

Um die Frage nach dem Handlungsbedarf eines Arbeitgebers im Hinblick auf den zu gewährenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung beantworten zu können, müssen die vorhandenen Zusagen / Versorgungswerke individuell geprüft werden.

Für eine Unterstützung bei der Prüfung von bestehenden Zusagen können Sie sich gerne an unsere Experten der Alte Leipziger Pensionsmanagement GmbH telefonisch unter 06171 66-4519 oder per E-Mail an pensionsmanagement@alte-leipziger.de oder an Ihren regional zuständigen Direktionsbevollmächtigten wenden.