

Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses für Entgeltumwandlungen ab 2022

Gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG sind die Arbeitgeber verpflichtet, für Entgeltumwandlungen ihrer Mitarbeiter:innen zu Gunsten einer Direktversicherung einer Pensionskasse oder eines Pensionsfonds – die sogenannten versicherungsförmigen Durchführungswege in der betrieblichen Altersversorgung – einen Zuschuss zu leisten.

Die Zuschusspflicht ist rechtlich verbindlich und kann nur durch einen Tarifvertrag ausgeschlossen oder geändert werden.



Für ab 2019 neu abgeschlossene Verträge gegen Entgeltumwandlung ist der Arbeitgeberzuschuss bereits zu zahlen. Ab dem 01.01.2022 ist der Zuschuss nun auch auf Entgeltumwandlungen in bereits vor 2019 abgeschlossene Versicherungsverträge zu gewähren.

Was ist zu tun?

Prüfen Sie zunächst, ob in Ihrem Unternehmen eine tarifliche Regelung zum Arbeitgeberzuschuss Anwendung findet. Ebenso könnte eine Zuschussregelung in einer Betriebsvereinbarung gegebenenfalls auf den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss angerechnet werden können. Wenn keine Regelung dazu besteht, gilt grundsätzlich Folgendes:

Aufgrund der gesetzlichen Regelung ist ein Entgeltumwandlungsbetrag von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Rentenversicherung (West) zuschusspflichtig. Der Zuschuss beträgt 15 % der Entgeltumwandlung. Er kann auf die tatsächliche Sozialabgabensparnis beim Arbeitgeber begrenzt werden. Diese genaue Ermittlung nennt man auch „spitz abrechnen.“

Ermittlung des Zuschusses

Damit ergeben sich zwei Optionen, den Arbeitgeberzuschuss in bestehenden Verträgen umzusetzen: Sie leisten pauschal einen Beitrag von 15 % auf die Entgeltumwandlung bis zu einem Betrag von 3.408 € (4 % der BBG), oder Sie berechnen die tatsächliche Sozialabgabensparnis und begrenzen Ihren Zuschuss auf diesen Betrag.

In beiden Fällen kann die vom Gesetz vorgesehene Einzahlung in den bestehenden Vertrag allerdings bereits daran scheitern, dass eine Erhöhung des Versicherungsbeitrags nicht von allen Versicherungsunternehmen umgesetzt werden kann. Beschränkt man sich auf Ausnahmen, wie z. B. einzelne Tarife bei der Allianz Lebensversicherungs-AG, führt dies zwangsläufig zu einer unterschiedlichen Umsetzung des Zuschusses im Unternehmen und verkompliziert die Sache zusätzlich.

Die „Spitz-Abrechnung“ kann nur gewählt werden, wenn die Berechnung der tatsächlichen Sozialabgabensparnis auch im Abrechnungssystem erfolgen kann. Da die tatsächliche Sozialabgabensparnis immer in dem Monat zu ermitteln ist, in dem der Entgeltumwandlungsbetrag dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt entnommen wird, werden sich Veränderungen der tatsächlichen Sozialabgabensparnis aufgrund von Veränderungen des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts, der Beitragssätze oder der Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung ergeben. Versicherungsverträge mit laufender Beitragszahlung sehen aber keine schwankende Beitragszahlung vor.

Beitragshöhe konstant lassen – Umwandlungsbetrag mindern

Unabhängig davon, ob Sie sich für einen pauschalen Arbeitgeberzuschuss auf den Entgeltumwandlungsbetrag oder die Berechnung der tatsächlichen Sozialabgabensparnis entscheiden, haben Sie die Möglichkeit, mit dem Mitarbeiter eine ergänzende flexible Entgeltumwandlungsvereinbarung abzuschließen.

Diese Entgeltumwandlungsvereinbarung sieht vor, dass der vom Mitarbeiter erklärte Entgeltumwandlungsbetrag in konstanter Höhe in den Entgeltumwandlungsvertrag weitergezahlt wird. Tatsächlich wird der Betrag, der dem Bruttoentgelt des Mitarbeiters entnommen wird, aber um den Arbeitgeberzuschuss – entweder in Höhe von 15 % des Umwandlungsbetrages oder der tatsächlichen Sozialabgabensparnis – reduziert. Die Höhe des zu zahlenden Versicherungsbeitrages bleibt in diesem Fall konstant. Zu beachten ist, dass Mitarbeiter:innen Anspruch auf einen Zuschuss in Höhe des (vor der Anpassung) ungeminderten Entgeltumwandlungsbetrags haben, und nicht etwa auf den um den Zuschuss verminderten Betrag.

Dieser Lösungsansatz lässt sich in allen Versicherungstarifen und insbesondere auch in den Direktversicherungsverträgen gemäß § 40b EStG a. F. umsetzen und stellt die best practice dar, wo eine Erhöhung des Vertrags nicht oder nur unter administrativem Mehraufwand möglich ist.