

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung -

Spitzenverbände bei praktischer Umsetzung auf einer Linie mit BMAS und BMF



Das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist seit einem Jahr in Kraft und seit dem 01.01.2019 finden die neuen Regelungen zu einem verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss bei der Entgeltumwandlung Anwendung (§ 1a Abs. 1a BetrAVG). Hierzu gibt das neue Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger (SV-Rundschreiben) vom 21.11.2018 wichtige Hinweise.

Beginnt ein Mitarbeiter aktuell mit der Entgeltumwandlung zugunsten einer Direktversicherung, eines Pensionskassen- oder Pensionsfondsvertrages, so schuldet der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages (innerhalb seiner Sozialabgabensparnis), der ebenfalls in den Vertrag fließen soll. Was bei Neuabschlüssen einfach durch einen entsprechend höheren Versicherungsbeitrag berücksichtigt werden kann, scheitert bei bestehenden Verträgen (die spätestens ab 2022 ebenfalls bezuschusst werden müssen), wenn der Versicherungsvertrag keine Erhöhung des Beitrages gestattet, z. B. wegen eines höheren als des aktuell gültigen Garantiezinses.

Für diesen Fall hatte die Finanzverwaltung in dem BMF-Schreiben vom 06.12.2017 bereits Lösungen aufgezeigt. Basierend auf Aussagen des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) kann der ursprünglich vereinbarte Beitrag in eine Direktversicherung, einen Pensionskassen- oder Pensionsfondsvertrag beibehalten werden, wenn der Mitarbeiter in einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber einer Reduktion seiner Entgeltumwandlung zustimmt, damit diese zusammen mit dem Arbeitgeberzuschuss diesem Beitrag entspricht. Diese Auffassung übernehmen die Sozialversicherungsträger in ihrem o. g. Rundschreiben. Auch aus sozialversicherungsrechtlicher Perspektive ist also die Vereinbarung über einen unveränderten Gesamtbeitrag möglich.

Ermittlung der Sozialabgabensparnis

Darüber hinaus enthält das SV-Rundschreiben weitere wichtige Punkte in Bezug auf den Arbeitgeberzuschuss. Nach dem Gesetz ist die Zuschusspflicht begrenzt auf die Sozialabgabensparnis des Arbeitgebers. Dazu stellen die Spitzenverbände fest: es werden nur die Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung berücksichtigt (bei den drei Erstgenannten ggf. das private Pendant), nicht jedoch weitere vom Arbeitgeber zu zahlende Beiträge für z. B. die Unfallversicherung oder die Insolvenzgeldumlage. Für 2019 ergibt sich daraus eine maximale Ersparnis von 19,825 % bei Entgeltumwandlungen aus Einkommen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) für die gesetzliche Krankenversicherung bzw. von 10,55 % bei Entgeltumwandlungen aus Einkommen zwischen der BBG in der Krankenversicherung und der BBG der gesetzlichen Rentenversicherung.

Auswirkung von Sonderzahlungen auf die Sozialabgabensparnis

Einmalzahlungen für ein Kalenderjahr, die erst zu Beginn des Folgejahres zur Auszahlung kommen, die aber beitragsrechtlich dem abgelaufenen Kalenderjahr zugerechnet werden (Märzklause), wirken sich nicht auf den zu gewährenden Arbeitgeberzuschuss des Vorjahres aus. Die Sozialabgabensparnis ist immer auf Basis einer Monatsbetrachtung zu ermitteln und wird nicht rückwirkend korrigiert.

Beitragspflichtiger Arbeitgeberzuschuss

Schöpft der Arbeitnehmer durch seine Entgeltumwandlung den maximal sozialversicherungsfreien Beitrag für die versicherungsförmige betriebliche Altersversorgung von 4 % der BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung selbst aus, ist der Arbeitgeberzuschuss sozialversicherungspflichtig. Die darauf geschuldeten Arbeitgeberanteile führen aber nicht zu einer Begrenzung des Arbeitgeberzuschusses, auch wenn dieser dann höher als die Sozialabgabensparnis ist.

Beitragspflicht für nicht gezahlte Arbeitgeberzuschüsse

Als Basis für die Ermittlung der Sozialversicherungsbeiträge wird der nach dem Gesetz geschuldete Arbeitgeberzuschuss herangezogen, auch wenn er auf eine Entgeltumwandlung tatsächlich in dieser Höhe nicht gezahlt wird. Insoweit kann es zu einer Überprüfung der korrekten Höhe und ggf. eigenen Berechnung des Arbeitgeberzuschusses durch die Sozialversicherungsträger kommen, wenn ein solcher Zuschuss beitragspflichtig ist.

Der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung bringt in der Praxis viele Herausforderungen mit sich, die jeder Arbeitgeber spätestens dann angehen muss, wenn Arbeitnehmer von ihrem Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung Gebrauch machen. Und weiterhin bleibt in der Praxis die Schwierigkeit abzugrenzen, wann eine individuelle oder kollektivrechtliche Entgeltumwandlung vorliegt und der Zuschuss ggf. erst ab 2022 zu zahlen ist.

Die Umsetzung fordert von jedem Arbeitgeber im Ergebnis nicht nur eine arbeitsrechtliche, sondern auch eine sozialversicherungsrechtliche Prüfung.

Bei allen Fragen zur Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses und darüber hinaus im Zusammenhang mit der betrieblichen Altersversorgung, Altersteilzeit oder Zeitwertkonten schreiben Sie uns eine E-Mail an email@pbg.de.