

## Betriebsrentenstärkungsgesetz



### Gesetzlicher Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

Auf welche Änderungen müssen sich Unternehmen ab dem 01.01.2019 einstellen.

Jeder Arbeitnehmer hat einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Das bedeutet, der Arbeitgeber muss es ermöglichen, Teile des Einkommens für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) zu verwenden. Das kann im Rahmen der Höchstgrenzen steuer- und sozialversicherungsfrei u. a. in einer Direktversicherung, einem Pensionskassen- oder Pensionsfondsvertrag erfolgen.

Künftig wird dabei auf Seiten des Arbeitgebers die Weitergabe eingesparter Sozialversicherungsbeiträge bei Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer verpflichtend sein. Diese Regelung ist Bestandteil des seit dem 01.01.2018 in Kraft getretenen Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG).

Die Weitergabe erfolgt als Zuschuss zur Entgeltumwandlung in Höhe von 15 % des umgewandelten sozialversicherungsfreien Entgelts, sofern der Arbeitgeber auch tatsächlich Sozialabgaben einspart.

### Folgendes muss beachtet werden:

- Ab dem 01.01.2019 werden Arbeitgeber gesetzlich dazu verpflichtet, die Entgeltumwandlung ihrer Arbeitnehmer zu bezuschussen. Diese Verpflichtung gilt für neue, ab 2019 erteilte Zusagen. Für bestehende Zusagen, die vor dem 01.01.2019 erteilt wurden, muss der Zuschuss spätestens ab dem 01.01.2022 gezahlt werden.
- Es muss sich um eine Entgeltumwandlung im Durchführungsweg Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds handeln.
- Dem Arbeitgeber müssen Sozialversicherungsersparnisse aufgrund der Entgeltumwandlung entstehen.
- Die gesetzliche Zuschusspflicht beträgt mindestens 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages, ist jedoch der Höhe nach begrenzt auf die tatsächliche Sozialabgabensparnis des Arbeitgebers. Soweit die umgewandelten Gehaltsbestandteile bereits sozialversicherungsfrei sind (z. B. Bruttolohnbestandteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze) besteht keine gesetzliche Zuschusspflicht. Abweichungen zugunsten des Arbeitnehmers sind selbstverständlich möglich.

- Der Zuschuss kann zusätzlich zur bestehenden Entgeltumwandlung entweder in den Bestandsvertrag (wenn der Versicherer eine Beitragserhöhung zulässt) oder in einen Neuvertrag eingezahlt werden. Alternativ besteht die Möglichkeit, den Zuschuss bei gleichbleibendem Gesamtbeitrag innerhalb des Bestandsvertrages mit der Entgeltumwandlung zu verrechnen.
- Die Regelungen sind tarifdispositiv und können über einen Tarifvertrag auch von der gesetzlichen Regelung abweichen.

### Regelungen der betrieblichen Altersversorgung prüfen

Die verpflichtende Regelung der Weitergabe der Sozialabgabensparnis bedeutet für die Arbeitgeber Klärungs- und auch Handlungsbedarf. Durch die sehr kurzgefassten Regelungen zur Weitergabe der Sozialabgaben-



ersparnis und die Ausdehnung der Regelung auf bereits bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen werden zahlreiche ungeklärte Fragen aufgeworfen, welche dazu beitragen, die Komplexität in der bAV weiter auszuweiten.

**Bernd Miethke – GVV mbH**