

bAV: Gesetzesänderungen 2022

Was bisher galt

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BSRG) ist seit Januar 2018 in Kraft. Seitdem hat jeder Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf eine betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung. Seit 2019 gilt:

Schließen Sie mit Ihrem Mitarbeiter einen neuen Vertrag über eine bAV ab, müssen Sie mindestens 15% des umgewandelten Arbeitsentgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss beisteuern – sofern die Entgeltumwandlung zu Einsparungen von Sozialversicherungsbeiträgen führt.

Was sich ab Januar ändert

Ab 01. Januar 2022 sind Sie auch bei bestehenden Altverträgen verpflichtet, einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15% des umgewandelten Entgelts, höchstens jedoch die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge, einzuführen und diesen an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterzuleiten.

Welche Möglichkeiten gibt es?

1. Möglichkeit: Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss „on top“

Arbeitgeber können den gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss durch einen Nachtrag zur Entgeltumwandlungsvereinbarung „on top“ leisten.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer wandelte bisher 100 EUR um. Ab 01.01.2022 muss der Arbeitgeber diesen Betrag mit 15% (15 Euro) bezuschussen, soweit er durch die Umwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Der Beitrag erhöht sich jetzt auf 115 Euro.

Soll der Arbeitgeberzuschuss „on top“ geleistet werden, sollte vereinbart werden, dass der Gesamtbetrag 4% der Beitragsbemessungsgrenze (2021: 3.408 Euro p.a. / 284 Euro p.m.) nicht überschreitet. Denn ansonsten könnte der Beitrag teilweise sozialversicherungspflichtig werden.

Beispiel:

Sozialversicherungspflicht durch Arbeitgeberzuschuss: Der Arbeitnehmer wandelte bisher 250 Euro um. Ab 01.01.2022 bezuschusst der Arbeitgeber diesen Betrag mit 15% (37,50 Euro) pauschal. Der Beitrag erhöht sich jetzt auf 287,50 Euro und überschreitet die 4 %-Beitragsbemessungsgrenze um 3,50 Euro. Der überschießende Teil von 3,50 Euro ist sozialversicherungspflichtig (es sind die Sozialversicherungswerte von 2021 auch für 2022 angesetzt).

Hinweis:

Die Altverträge anzupassen, kann für Unternehmen allerdings zu einer organisatorischen und administrativen Herausforderung werden.

Denn einige Versicherungsgesellschaften lehnen es grundsätzlich ab, Erhöhungen bestehender Verträge, mit einem hohen Rechnungszins, anzunehmen, da sie gesetzlich dazu nicht verpflichtet sind.

2. Möglichkeit: Zusätzlicher Vertrag

Arbeitgeber können den gesetzlich verpflichteten Arbeitgeberzuschuss mit einem zusätzlichen Vertrag leisten.

Aber: Wird nur der Pflichtzuschuss eingezahlt, handelt es sich meist um sehr geringe Beiträge je Arbeitnehmer. Viele Pensionskassen und Versicherer sehen aber Mindestbeiträge vor, die bei Neuverträgen erreicht werden müssen.

3. Möglichkeit: Gleichbleibender Beitrag

Arbeitgeber können mit dem Arbeitnehmer einvernehmlich vereinbaren, dass die Höhe des Beitrags, der an den Versicherer abgeführt wird, beibehalten wird. Man einigt sich einvernehmlich auf eine Aufteilung, bei der der Arbeitgeber einen pauschalen Zuschuss von mind. 15% beisteuert. Dadurch verringert sich der Eigenanteil des Arbeitnehmers.

Das ist besonders dann zu empfehlen, wenn alte Tarife nicht mehr erhöht werden können.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer hatte bisher 100 Euro umgewandelt. Ab 01.01.2022 muss der Arbeitgeber diesen Betrag mit 15% (15 Euro) bezuschussen. Ab 01.01.2022 vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass der Arbeitnehmer zukünftig 86,96 Euro umwandelt und der Arbeitgeber einen Zuschuss von 13,04 Euro leistet. Sinnvoll und sehr wichtig ist es, dabei zu vereinbaren, dass der Arbeitgeberzuschuss ausdrücklich auf die gesetzliche (§ 1a Abs. 1a BetrAVG) bzw. ggf. tarifvertragliche Verpflichtung angerechnet wird.

Sollten Sie eine individuelle Beratung wünschen, kontaktieren Sie Ihren GVV-Ansprechpartner. Wir stehen Ihnen unterstützend zur Seite.

Ariane Elsholz - GVV