

Betriebliche Altersversorgung – Update zur bAV durch Downgrade der Beitragsbemessungsgrenze für 2022

Update zur bAV durch Downgrade der Beitragsbemessungsgrenze für 2022

Der neue Referentenentwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung („Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2022“) wurde veröffentlicht und bringt der bAV-Welt endgültig die Gewissheit: Komplexer geht es immer. Die Regelung dient der jährlichen Bestimmung der maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung entsprechend den gesetzlichen Regelungen, insbesondere für das Versicherungs-, Beitrags- und Leistungsrecht der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung. Erstmals sinkt die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung West („BBG“) als Folge der (insbesondere pandemie-bedingt) negativen Lohn- und Gehaltsentwicklung. Die Folgen für die betriebliche Altersversorgung, die an diversen Stellen auf die BBG Bezug nimmt, wurden dabei offenbar leider nicht bedacht. Es wurde – bis dato – keine Bereichsausnahme für die bAV geschaffen. Derweil die Unternehmen bereits hinreichend damit beschäftigt sind, fristgerecht zum 1. Januar 2022 Anforderungen und Gestaltungen des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses für durch Entgeltumwandlung eingesparte Sozialversicherungsbeiträge zu prüfen und umzusetzen, kommt es nun zu weiteren Änderungen. Welche Konsequenzen zu beachten sind erläutern wir Ihnen in unserem Client Alert.

1. Festlegung der BBG

„Die Vorjahreswerte der Rechengrößen der Sozialversicherung werden mit der Veränderungsrate der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer ohne Personen in Arbeitsgelegenheiten mit Entschädigungen für Mehraufwendungen im Jahr 2020 fortgeschrieben. Die maßgebende Veränderungsrate im Jahr 2020 beträgt – 0,34 Prozent in den alten Ländern.“, heißt es einleitend im Referentenentwurf. Die BBG RV (West) steigt nicht wie in den letzten Jahrzehnten, sondern sinkt erstmals seit 1959: von aktuell 85.200 Euro in 2021 auf 84.600 Euro jährlich in 2022, monatlich also um 50 EUR.

Alternative Lösungen hierzu bestünden keine, attestiert der Referentenentwurf. Bei der Bestimmung der Rechengrößen der Sozialversicherung bestehe kein Ermessen, da die Bundesregierung an die gesetzlichen Vorgaben der Verordnungsermächtigung (§ 159 SGB VI) gebunden ist. Für die Bürger und die Wirtschaft entstände kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand, heißt es weiter, ohne auf die Gegebenheiten der bAV einzugehen.

2. Anknüpfungspunkte der bAV auf die BBG und Auswirkungen der Änderung

Welche Auswirkungen hat das im Wesentlichen für die bAV?

(a) Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung aus § 1a Abs. 1 BetrAVG ist nicht auf einen festen Betrag gerichtet, sondern die relative Größe in Höhe von 4% der BBG. Der maximale Umwandlungsanspruch der Arbeitnehmer sinkt damit von 3.408 Euro in 2021 auf 3.384 Euro in 2022. Die Differenz beträgt 24 Euro pro Jahr bzw. 2 Euro pro Monat.

Teilweise sehen die Versorgungssysteme eine Einbringungsoption oberhalb dieser Grenze vor, teilweise aber – wie insbesondere bei tarifvertraglichen Regelungen – besteht eine strikte Deckelung auf diese 4% der BBG (Tarifvorrang, § 20 Abs. 1 BetrAVG). Hier ist zu prüfen, ob eine Reduzierung der Einbringung im Einzelfall erfolgen muss (relevant v.a., wenn bisher der Höchstbetrag genutzt wurde) und welche Anpassungsmaßnahmen zu treffen sind.

Wenn nach Maßgabe der Versorgungsordnung ein Spielraum besteht, den Mindestanspruch aus § 1a Abs. 1 BetrAVG flexibel über 4% der BBG zu erhöhen, ergibt sich per se kein Problem und kann die Entgeltumwandlung grundsätzlich unverändert mit dem Arbeitnehmer-Beitrag fortgesetzt werden.

(b) Allerdings besteht die Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung ebenfalls – und dies fest gedeckelt – lediglich bis zu einer maximalen Beitragshöhe von 4 % der BBG. Ab 2022 sind somit nur noch Umwandlungen bis zu 3.384 Euro sozialabgabenfrei, darüber hinaus (d.h. bei der Differenz zur alten BBG über 24 Euro) fallen jeweils Sozialabgaben an. Für den überschießenden Anteil kommt es damit ohne Anpassung der Einbringung zur sog. Doppelverbeitragung in der Rentenbezugsphase.

(c) Für die gesetzliche Insolvenzversicherung über den PSV bewirkt der Downgrade der BBG in 2022, dass ein etwaiger Umwandlungsbeitrag oberhalb der 4% BBG erst zeitversetzt nach zwei Jahren vom PSV geschützt wird (§ 7 Abs. 5 S. 3 BetrAVG).

(d) In Sonderfällen sind steuerliche Vorgaben und Gestaltungsoptionen wie eine Änderung der Versorgungszusage zu prüfen (insbesondere § 4d EStG bei Absenkung von Unterstützungskassenversicherungen)

3. Was heißt die Senkung der BBG zu 2022 für den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss?

Die geminderte Sozialversicherungsersparnis wirkt sich auch auf den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zu Neu- und Altverträgen der Entgeltumwandlung aus. § 1a Abs. 1a BetrAVG bestimmt, dass der Arbeitgeber 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten muss, „soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“ Ausgenommen von der Verpflichtung zur Weitergabe sind damit nur Entgeltumwandlungen in den Durchführungswegen der Direktzusage und Unterstützungskasse.

Während die Praxis im Countdown zum Ablauf der gesetzlichen Übergangsfrist für Altverträge zum 01.01.2022 noch die Antworten zu den mannigfaltigen Fragen eruiert, die diese schlichte Regelung aufwirft (siehe hierzu

unseren Client Alert vom Frühjahr 2021), ist nun zusätzlich zu bedenken, dass Zuschussberechtigungen und Höhe des Zuschusses unter Zugrundelegung der reduzierten BBG 2022 zu berechnen sind.

Je nach Umsetzung und Gestaltung des verpflichtenden Zuschusses kann es hierbei indessen zu unterschiedlichen Konstellationen kommen. Sofern im Einzelfall eine Reduktionslösung vereinbart ist kann der Gesamtbetrag der Einbringung ggf. gleichbleiben. Dies mag auch gelten beim Grundsatz der additiven Bezuschussung, wenn keine Spitzabrechnung erfolgt, sondern im Falle jedweder Sozialversicherungsersparnis stets pauschal 15% der Einbringung bezuschusst werden.

4. Weitere Folgen – Informationspflichten des Arbeitgebers und Kosten?

Was ist bei der weiteren Umsetzung und in der Kommunikation zu beachten? Ist der versorgungsberechtigte Mitarbeiter über die Änderungen und Konsequenzen der Senkung der BBG zu informieren? Unabhängig von einer möglichen Informationspflicht des Arbeitgebers (vgl. BAG vom 18.02.2020 – 3 AZR, 206/18) empfehlen wir, jedenfalls die Arbeitnehmer zu informieren, deren Entgeltumwandlung von der BBG-Senkung betroffen ist. Auch für die Versorgungsträger sind die kleinteiligen Anpassungen der Einbringungen wie beim Zuschuss arbeitsintensiv und kapazitätsbindend mit entsprechendem finanziellen Aufwand und Folgen.

5. Direktzusagen – Gehaltsabhängige Leistungszusagen noch teurer?

In vielen Unternehmen existieren aus der Historie noch Direktzusagen in Form von gehaltsabhängigen Leistungszusagen, bei denen für Gehaltsteile oberhalb der BBG höhere Leistungen verdient werden als für Gehaltsteile bis zur BBG. Der Planformel inhärent ist, dass die Entwicklung der Versorgungsanwartschaft des Versorgungsberechtigten davon abhängt, wie sich Gehalt und BBG entwickeln: Steigt die BBG, ohne dass das Gehalt erhöht wird, reduziert sich bei Gehältern oberhalb der BBG der Gehaltsteil, der über der BBG liegt. Die Anwartschaft sinkt. Sinkt aber die BBG bei konstantem Gehalt, so erhöht sich die Anwartschaft.

In Zeiten steigender BBG lag das Augenmerk der Arbeitnehmer bislang regelmäßig darauf, ob ihre individuelle Gehaltssteigerung die BBG-Entwicklung ausgleicht und so ihre Versorgungsanwartschaften nicht durch eine steigende BBG ausgehöhlt werden.

Völlig neu ist nun die Situation einer gesunkenen BBG. Denn dies führt bei Plänen mit gespaltener Rentenformel wie oben skizziert ab einer bestimmten Gehaltshöhe zu höheren Versorgungsanwartschaften. Für die betroffenen Arbeitgeber bedeutet die sinkende BBG in vielen Fällen eine Verteuerung der bAV sowie einen Anstieg bei den Pensionsrückstellungen

6. Fazit

Wir halten fest: Die Senkung der BBG ohne Bereichsausnahme und Bestandsschutz für die bAV sorgt durchweg für weiteren Prüfungs- und Umsetzungsaufwand. Die Unternehmen sind gehalten, die aktuellen gesetzlichen Änderungen zu 2022 – Downgrade der BBG und der verpflichtende Arbeitgeberzuschusses – zum Anlass zu nehmen, ihre oft historisch komplex gewachsenen Versorgungszusagen, Vereinbarungen mit dem Versorgungsträger und auch Entgeltumwandlungen im Einzelnen auf jeweiligen Handlungsbedarf zu untersuchen.

Gerne beraten wir Sie individuell und anbieterneutral, und zeigen Ihnen Vorschläge auf, eine für Ihr Unternehmen passende Lösung zu finden, die nachhaltig, rechtssicher und personalpolitisch gut vertretbar ist.

Ansprechpartner:

Christine Hansen
Tel: +49 30 530199150
christinehansen@kpmg-law.com