Betriebliche Altersversorgung – Countdown in den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung auch für Altverträge – Sind Sie startklar?

Countdown in den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung auch für Altverträge – Sind Sie startklar?

Klar ist: Die Weitergabe der eingesparten pauschalierten Sozialversicherungsbeiträge nach Maßgabe des gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung gilt für alle neuen Entgeltumwandlungsvereinbarungen in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds, die ab dem 1. Januar 2019 abgeschlossen werden. Nach Ablauf der Übergangsfrist ab dem 1. Januar 2022 gilt dieser verpflichtende Zuschuss nun auch für bereits vor 2019 abgeschlossene individualrechtliche und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen („Altzusagen“). Vor diesem Hintergrund hinterfragen derzeit viele Unternehmen die rechtlichen Anforderungen an die Bezuschussung und etwaige Gestaltungsmöglichkeiten zur Anrechnung bisheriger freiwilliger Zuschüsse. Wir fassen für Sie in aller Kürze die wichtigsten Fragen zusammen.

I. Am Anfang stand das Betriebsrentenstärkungsgesetz – Grundlagen

Die Änderung des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz zum 1. Januar 2018 hatte zahlreiche Neuerungen in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) zur Folge.

Prominent und per se geeignet, die größten Änderungen zu bewirken, sollte als Herzstück das Sozialpartnermodell einen tarifvertraglichen Gestaltungsrahmen bieten zur Einführung einer reinen Beitragszusage ohne Haftungen und Garantien von Arbeitgeber und Anbieter für bestimmte Rentenhöhen (Pay and forget). Auch die regelhafte Entgeltumwandlung mit Opting-Out-Votierung sollte eine Verbreiterung der Betriebsrenten erzielen. Die tarifvertragliche Umsetzung des Modells ist aufgrund verschiedenster Hürden allerdings noch nicht ins Rollen geraten.

Flankierend wurden Verbesserungen der „alten“ bAV-Welt eingeführt. Insbesondere die steuerliche Förderung der bAV wurde verbessert, z.B. beim Fördervolumen des § 3 Nr. 63 EStG. Mit dem Förderbetrag nach § 100 EStG wurde zudem eine neue Subventionierung von Arbeitgeberbeiträgen zugunsten von Arbeitnehmern innerhalb einer gewissen Einkommensgrenze eingeführt.

Große praktische Relevanz für Unternehmen, Anbieter und versorgungsberechtigte Mitarbeiter zeigte schließlich die Einführung eines gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses für Entgeltumwandlungen, die ab dem 1. Januar 2019 geschlossen wurden bzw. werden.

Die Gesetzesformulierung in § 1a Abs. 1a BetrAVG lautet wörtlich: „Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“ Diese schlichte Regelung wirft in der Praxis weiterhin diverse Fragen auf.

Die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers, die dieser durch die umwandlungsbedingte Kürzung des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts einspart, werden als Zuschuss zur Entgeltumwandlung (§ 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG) in pauschalierter Form in Höhe von 15 % des umgewandelten Entgelts weitergegeben. Alternativ kann der Arbeitgeber auch „spitz“ rechnen, d.h. den Zuschuss nur exakt in der Höhe der tatsächlich eingesparten Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Für den Arbeitgeberzuschuss gilt sofortige Unverfallbarkeit.

Für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die bereits vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, müssen nunmehr ab dem 1. Januar 2022 eingesparte Sozialversicherungseiträge ebenfalls weitergegeben werden (§§ 26a, 1a Abs. 1a BetrAVG). Ausgenommen von der Verpflichtung zur Weitergabe sind damit weiterhin nur Entgeltumwandlungen in den Durchführungswegen der Direktzusage und Unterstützungskasse.

Die gesetzliche Regelung ist grundsätzlich zwingend, d.h. von ihr darf nicht zuungunsten der versorgungsberechtigten Mitarbeiter abgewichen werden. Sie unterfällt allerdings der allgemeinen Tariföffnungsklausel des § 21 BetrAVG und ist damit tarifdispositiv.

II. Das bisschen Zuschuss kann so schlimm nicht sein – oder?

In rechtlicher Hinsicht war die Differenzierung, wann es sich um eine zu bezuschussende Neuzusage bzw. (noch) um eine Altzusage handelte, umstritten. Sollte es auf die zugrundeliegende kollektivrechtliche Regelung in der Rechtsgrundlage zur Entgeltumwandlung (z.B. VO, BV, TV) ankommen oder auf den Abschluss der individuellen Entgeltumwandlungsvereinbarung durch den einzelnen Arbeitnehmer zu einem nachgelagerten Zeitpunkt? Für beide Sichtweisen lassen sich plausible Argumente anführen.

Viele Unternehmen wollten die Bezuschussung aus personalpolitischen Gründen von Anbeginn einheitlich für alle Mitarbeiter ohne Unterscheidung zwischen Neu- und Altzusagen umsetzen. Hierbei stießen sie jedoch auf eine Vielzahl an Problemen.

Anbieter wollten teilweise aus tariflichen Gründen keine Beitragserhöhungen mehr in bestehenden Verträgen zulassen. Vor allem bei Verträgen mit hohem garantierten Rechnungszins ging ihr Interesse dahin, die Beitragserhöhung zurückweisen, da sie wegen des anhaltenden Niedrigzinsumfeldes den Garantiezins kaum noch erwirtschaften. Der Zuschuss für einen separaten neuen Vertrag war jedoch unter Umständen angesichts tariflicher Mindestbeitragsgrenze zu gering.

Auch bei pauschal nach § 40b EStG besteuerten Direktversicherungen und Pensionskassenverträgen traten regelmäßig Probleme auf, weil diese Tarifgenerationen meist schon geschlossen und somit keine

Beitragserhöhungen mehr möglich waren. Das war zu erwarten, denn die Förderung nach § 40b EStG war für kapitalbildende Verträge nur für Zusagen möglich, die bis zum 31. Dezember 2004 erteilt wurden.

Im Weiteren stellt sich die Frage, wie mit Fällen umgegangen werden soll, in denen die Entgeltumwandlung des Mitarbeiters bereits die sozialversicherungsfreie Beitragsgrenze von 4% der Beitragsbemessungsgrenze ausschöpft. Hier werden ohne hilfsweise freiwillige Verringerung der Einbringungen auf den Zuschuss Sozialabgaben fällig, die vom Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu leisten sind.

Die Liste der administrativen wie rechtlichen Herausforderungen ließe sich lange fortführen. Im Ergebnis hielten die Unsicherheiten bislang noch viele Arbeitgeber davon ab, eine Bezuschussung auch der Altzusagen vorzeitig umzusetzen. Die ablaufende Übergangsfrist zwingt nun zum Handeln.

III. Einpassung in die bestehenden Versorgungszusagen und Prüfung auf weitere Modifizierungsbedarfe

Bei der Befassung mit dem Zuschuss für Altzusagen ist die Ergänzung der bestehenden Versorgungsregelungen bzw. die etwaige Anrechenbarkeit anderweitiger „freiwilliger“ Bezuschussungen durch den Arbeitgeber zu prüfen und nach Maßgabe der bei der jeweiligen Zusage geltenden Rechtsgrundlagen zu gestalten.

Trifft ein vertraglicher Entgeltumwandlungszuschuss auf den gesetzlich verpflichtenden Zuschuss, stellt sich die Frage, unter welchen Voraussetzungen er den gesetzlichen ablösen bzw. ersetzen kann. Die vollständige Ablösung ist nur möglich, wenn der vertragliche Zuschuss mindestens den Betrag des gesetzlichen erreicht. Auch eine nur teilweise Ablösung des gesetzlichen Zuschusses ist grundsätzlich denkbar. Was geschieht, wenn der vertragliche Zuschuss den gesetzlichen übersteigt – werden insoweit die gesetzlichen Rechtsfolgen nicht ausgelöst? Während letztere Frage seltener relevant sein wird, ist stets zu fragen, was eine wirksame Anrechnung bzw. Ablösung voraussetzt. Zur wirksamen Vorgehensweise ist nach einem Ablösevorhalt sowie dem Rechtsbegründungsakt für den vertraglichen Zuschuss zu unterscheiden.

IV. Fazit

Gerne zeigen wir Ihnen Lösungsvorschläge auf und begleiten die finale gesetzeskonforme Umsetzung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses.

Wir empfehlen zudem, die gesetzliche Änderung zum Anlass zu nehmen, Ihre Versorgungssyteme auf weiteren aktuellen Anpassungsbedarf hin zu untersuchen. Dies nicht nur zugunsten von Vereinfachungen und Modernisierungen oder der Vereinheitlichung von historisch gewachsenen Versorgungslandschaften. Vielmehr erleben wir in unserer Praxis aktuelle Unternehmensstrategien, Transaktionen und Umgestaltungen sowie vor allem wirtschaftliche Herausforderungen als Treiber für Modifizierungen der bAV.

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

Kommen Sie gerne auf uns zu.

Ansprechpartner:

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