



## Mandanten-Informationen

**Arbeitsrecht**  
März 2019

## Weichenstellungen beim Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

**Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) stellt aktuell die Unternehmen vor die Herausforderung, die Einführung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses für versicherungsförmige Durchführungswege ab dem 01.01.2019 umzusetzen. Diese Neuregelung des § 1a Abs. 1a BetrAVG wirft in der Praxis diverse offene Fragestellungen auf. Wir geben Ihnen in diesem Client Alert einen Überblick über die wesentlichen Aspekte, die bei der Überarbeitung der bestehenden betrieblichen und tariflichen Rechtsgrundlagen der Entgeltumwandlung zu beachten sind, um rechtliche und finanzielle Risiken zu minimieren und eine praktikable Durchführung der Entgeltumwandlung zu sichern.**

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) stellt aktuell die Unternehmen vor die Herausforderung, die Einführung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses für versicherungsförmige Durchführungswege ab dem 01.01.2019 umzusetzen. Diese Neuregelung des § 1a Abs. 1a BetrAVG wirft in der Praxis diverse offene Fragestellungen auf. Wir geben Ihnen in diesem Client Alert einen Überblick über die wesentlichen Aspekte, die bei der Überarbeitung der bestehenden betrieblichen und tariflichen Rechtsgrundlagen der Entgeltumwandlung zu beachten sind, um rechtliche und finanzielle Risiken zu minimieren und

eine praktikable Durchführung der Entgeltumwandlung zu sichern.

## **1. Ausgangspunkt**

§ 1a BetrAVG gibt allen Arbeitnehmern einen Anspruch gegen ihren Arbeitgeber auf Durchführung der betrieblichen Altersversorgung („bAV“) im Wege der Entgeltumwandlung. Zur weiteren Förderung der bAV führte das BRSG neben den tariflichen „Herzstücken“ der reinen Beitragszusage und des Options-Modells, die erst noch durch die Sozialpartner belebt werden müssen, eine bereits kraft Gesetzes geltende Neuerung für die Beschäftigung von Geringverdienern ein: die obligatorische Weitergabe der durch die Entgeltumwandlung ersparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung (verpflichtender Arbeitgeberzuschuss).

§ 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 spart.“  
Diese sprachlich schlicht anmutende Neuregelung wirft in der Umsetzung viele rechtliche und administrative Fragen auf. Sie gibt insbesondere Anlass dazu, die bereits bestehende Versorgungslandschaft auf Anpassungsbedarf in Bezug auf Rechtsgrundlagen (Betriebsvereinbarungen, Versorgungsordnungen, Entgeltumwandlungsvereinbarungen) und administrative Prozesse der Umwandlung zu betrachten.

## **2. Geltungsbereich – Abgrenzung zwischen Neu- und Altzusagen?**

Der Zuschuss betrifft nur pflichtversicherte Arbeitnehmer (§ 17 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG). Er greift weiterhin nur bei Beiträgen zu Pensionsfonds-, Pensionskassen- und Direktversicherungszusagen, nicht bei Direktzusagen und Unterstützungskassenzusagen. Die Zuschusspflicht gilt für individual- wie kollektivrechtliche Rechtsgrundlagen sowie für alle Zusagearten, also für reine Leistungszusagen, beitragsorientierte Leistungszusagen, Beitragszusagen mit Mindestleistung und reine Beitragszusagen (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a i.V.m. § 23 Abs. 2 BetrAVG).

Nach der Übergangsvorschrift in § 26a BetrAVG gilt der Arbeitgeberzuschuss zunächst bei ab dem 01.01.2019 geschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen. Aus Gründen des Vertrauensschutzes unterliegen vor 2019 abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen erst ab dem 01.01.2022 der Bezuschussung. Die Abgrenzung, wann eine solche „Neuvereinbarung“ vorliegt, ist umstritten. Für die Bestimmung der Anwendbarkeit ist unseres Erachtens abzustellen auf den Zeitpunkt des Abschlusses der einzelnen Entgeltumwandlungsvereinbarung. Es kommt weder an auf den Zeitpunkt des Abschlusses einer zugrundeliegenden Versorgungsordnung (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesamtzusage), noch auf die (ggf. erst zeitlich nachgelagerte) erste Beitragszahlung. Auch eine grundlegende Änderung der bereits getroffenen Entgeltumwandlungsvereinbarung kann im Einzelfall als Neuvertrag zu werten sein. Mit Hinblick auf Rechtssicherheit und personalpolitische Erwägungen zur einheitlichen Förderung der Mitarbeiter kann eine einheitliche Bezuschussung bereits ab 2019 erwogen werden.

## **3. Berechnung der Höhe des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses**

Die Höhe des Arbeitgeberzuschusses basiert auf zwei variablen Parametern:

(1) Sie umfasst 15 % des umgewandelten Entgelts, (2) wenn und soweit der Arbeitgeber tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge einspart. Somit ist die Höhe des Zuschusses abhängig von der tatsächlichen Höhe der Umwandlung selbst. Entscheidend ist weiter, ob seitens des Arbeitgebers durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge (zur AV, KV, PflV, RV, nicht aber UV, Insolvenzgeldumlage) eingespart werden. Ob Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden, ist nach Ansicht des GKV Spitzenverbandes im Rundschreiben vom 21.11.2018 im Monat des Entstehens der Beitragsansprüche zu beurteilen. Ob eine

kalenderjährliche Betrachtung vorzugswürdig ist, wird aktuell diskutiert.

Eine Zuschusspflicht kann in Fällen der Umwandlung von Arbeitsentgelt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze oder bspw. der Umwandlung im Rahmen einer Riesterreente teilweise oder vollkommen entfallen. Der Wortlaut des § 1a Abs. 1a BetrAVG legt nahe, dass der Arbeitgeber nur zum Zuschuss in der tatsächlichen Höhe seiner Einsparung verpflichtet ist. Auf Grundlage der Stellungnahme des BMF zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung vom 06.12.2017 („BMF-Stellungnahme“) kann daher wahlweise eine „spitze“ Abrechnung unter individueller Prüfung und Berechnung des Zuschusses oder aber auch eine pauschale Weitergabe des Zuschusses erfolgen. Aus Gründen der Effizienz der Abrechnung und zur Vermeidung von Fehleranfälligkeit und Rechtsunsicherheiten angesichts weiterer Detailfragen (Beachtung der BBG für unterschiedliche SV-Zweige?, Konsequenzen bei der Überschreitung der BBG aufgrund der Zahlung des Zuschusses?) erachten wir generell eine pauschale Bezuschussung für sinnvoll.

#### **4. Rechtliche Einordnung des Arbeitgeberzuschusses und Umgang bei Kollision mit weiteren Zuschüssen**

Der Arbeitgeberzuschuss auf Grundlage der gesetzlichen Verpflichtung ist generell nicht als Neuzusage zu werten, sondern als Aufstockung der bisherigen Zusage und teilt ihr rechtliches Schicksal. Danach ist die Anwartschaft aus dem Arbeitgeberzuschuss ebenso wie die bezuschusste Entgeltumwandlung selbst sofort gesetzlich unverfallbar, vgl. § 1b Abs. 5 BetrAVG. Hingegen sind vertragliche (freiwillige) Zuschüsse generell wie eine vom Arbeitgeber finanzierte Altersversorgung zu behandeln (und können bspw. auch abweichende Regelungen der Unverfallbarkeit beinhalten).

Es stellt sich die Frage, ob Arbeitgeber, die die Entgeltumwandlung ihrer Mitarbeiter bereits auf der Grundlage einer vertraglichen Vereinbarung in Form von Matching-Beiträgen oder sonstigen freiwilligen Zuschüssen fördern, diese Förderung auf den Arbeitgeberzuschuss aus § 1a Abs. 1a BetrAVG anrechnen können. Dies zieht die Formulierung „zusätzlich“ in Zweifel. Besteht hier eine Gefahr der doppelten Zuschussverpflichtung? Stellen bereits geleistete Zusatzbeiträge des Arbeitgebers eine erkennbare Weitergabe der Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen dar, erscheint es nicht ausgeschlossen, dass im konkreten Einzelfall die Regelung dahingehend auszulegen ist, dass der Zusatzbeitrag angerechnet werden darf. Wird ein Zuschuss bisher im Rahmen des Durchführungswegs einer Direktzusage oder Unterstützungskasse geleistet kommt eine Anrechnung generell nicht in Betracht. Sofern sich der Arbeitgeber hierfür nicht auf bereits bestehende Anrechnungsklauseln berufen kann, ist generell eine ergänzende Klarstellung des Zuschusszwecks in der Rechtsgrundlage denkbar.

Nach § 19 BetrAVG können Tarifvertragsparteien die Entgeltumwandlung abweichend von § 1a Abs. 1a BetrAVG regeln. Für tarifgebundene Arbeitgeber kommt es darauf an, den anwendbaren Tarifvertrag zu prüfen. Ob eine bis dato fehlende Behandlung von Zuschüssen in Tarifverträgen nunmehr ohne weiteres als Ausschluss des Arbeitgeberzuschusses aus § 1a Abs. 1a BetrAVG zu werten ist, ist kritisch zu hinterfragen.

#### **5. Einbringung des Arbeitgeberzuschusses in einen / den bestehenden Vertrag?**

Die Einbringung des Zuschusses in den bestehenden Vertrag mit dem Versorgungsträger wird erschwert, wenn sich dieser weigert, die zusätzlichen Beiträge zu unveränderten Tarifbedingungen anzunehmen. Dies kann den Arbeitgeber zu der Prüfung zwingen, ob er eine Lösung mit dem Versorgungsträger findet oder ob er einen anderen Versorgungsträger, Durchführungsweg oder Tarif auswählen darf. Ob er abgestuft vorzugehen hat oder eine Zustimmungsbedürftigkeit besteht, ist dabei zu erwägen. Laut BMF-Stellungnahme obliegt die „technische Umsetzung“ der Weiterleitung des Arbeitgeberzuschusses den Beteiligten und damit die Entscheidung, ob eine Anpassung oder der Neuabschluss eines Vertrags in Betracht

kommt. Denkbar ist demnach auch eine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer, wonach der an die Versorgungseinrichtung zu zahlende Betrag gleich bleibt und künftig neben einem verminderten umgewandelten Entgelt den Arbeitgeberzuschuss enthält.

## 6. Fazit

Wie immer liegen Chancen und Herausforderungen in der bAV nahe beieinander: Wir empfehlen den Arbeitgebern ihre bestehenden Versorgungsregelungen auf konkreten Anpassungsbedarf zu prüfen. Einführung bzw. Anpassung des Arbeitgeberzuschusses sollten unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates aus 87 Abs. 1 Nr. 8 und 10 BetrVG und nach gemeinsamer Erörterung administrativer Fragen mit den Versorgungsträgern erfolgen.

## Ansprechpartner:

KPMG Law



**Christine Hansen**

Senior Manager

 +49 30 530199-150

 [christinehansen@kpmg-law.com](mailto:christinehansen@kpmg-law.com)

© 2018 KPMG Law Rechtsanwaltsgesellschaft mbH, assoziiert mit der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, einem Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative ("KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten.

KPMG International erbringt keine Dienstleistungen für Kunden. Keine Mitgliedsfirma ist

befugt, KPMG International oder eine andere Mitgliedsfirma gegenüber Dritten zu verpflichten oder vertraglich zu binden, ebenso wie KPMG International nicht autorisiert ist, andere Mitgliedsfirmen zu verpflichten oder vertraglich zu binden.