



Christine Hansen

 +49 30 530199150

Das müssen Sie wissen...

... über den neuen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1a BetrAVG)

von Christine Hansen und Jean-Baptiste Abel

In unserem Client Alert <https://kpmg-law.de/mandanten-information/weichenstellungen-beim-arbeitgeberzuschuss-zur-entgeltumwandlung/> haben wir Sie bereits informiert über die aktuellen teils noch streitigen Weichenstellungen beim neuen Zuschuss zur Entgeltumwandlung. Wissen Sie schon das Wichtigste zum Zuschuss? Hier fassen wir in 5 Punkten für Sie zusammen:

- **Ab wann gilt der Zuschuss?** Für neue Entgeltumwandelungsvereinbarungen seit 1. Januar 2019 gilt der Zuschuss sofort, für ältere Vereinbarungen erst ab 2022. Abzustellen ist nach unserer Auffassung auf den Zeitpunkt der konkreten Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer, nicht auf den kollektivrechtlichen Begründungsakt (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung).
- **In welcher Höhe ist Zuschuss zu zahlen?** Die Höhe des Arbeitgeberzuschusses basiert auf zwei variablen Parametern: (1) Sie umfasst 15 % des umgewandelten Entgelts, (2) wenn und soweit der Arbeitgeber tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge („SV-Beiträge“) 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 SV-beiträge eingespart werden. Die maßgeblichen SV-Beiträge sind die Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie der Arbeitgeberzuschuss zur Rentenversicherung an berufsständische Versorgungseinrichtungen sowie zur freiwilligen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung und Pauschalbeiträge für geringfügig entlohnte Beschäftigte, nicht aber Umlagen zur Unfallversicherung und nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz oder Insolvenzgeldumlagen.
- **Wann wird die Ersparnis der SV-Beiträge bemessen?** Eigentlich jährlich –

die SV-Träger meinen aber: monatlich. Diese Sichtweise führt jedoch bei Arbeitnehmern, die in einem oder mehr Monaten Sonderzahlungen erhalten, durch die sie die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung überschreiten, zur Zahlung eines Zuschusses, der u.E. arbeitsrechtlich nicht geschuldet wird, weil es – auf das Jahr betrachtet – zu keiner Ersparnis von SV-Beiträgen kommt. Die Meinung der Sozialversicherungsträger bindet die Arbeitsgerichte nicht. Gleichwohl dürfte dem Rundschreiben faktisch erhebliche Bedeutung zugemessen werden – z.B. auch in Lohnbuchhaltungssoftware.

- **Anrechnung weiterer Zuschüsse?** Die Frage, ob ein bisheriger Arbeitgeberzuschuss auf den Zuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG angerechnet werden darf, birgt erhebliches Konfliktpotenzial. Grundsätzlich ist eine Anrechnung nur dann möglich, wenn die Rechtsgrundlage des bestehenden (freiwilligen) Zuschusses ausdrücklich Bezug auf die SV-Ersparnis nimmt. Prüfen Sie sorgfältig, ob eine Anrechnung rechtssicher möglich ist.
- **Wie wird der Zuschuss verwendet?** Der Zuschuss ist in den gleichen Vertrag zu zahlen wie die Entgeltumwandlung. Fraglich ist, wie vorzugehen ist, wenn der Versorgungsträger die Erhöhung der Dotierung ablehnt. Dann ist wohl ein Neuvertrag zu dotieren. Zulässig ist nach Auffassung des BMAS aber auch, den Umwandlungsbetrag entsprechend zu verringern, so dass Entgeltumwandlungsbetrag und Zuschuss den bisherigen Umwandlungsbetrag ergeben.

Fazit: 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.

In dieser Ausgabe

Verantwortlich

Christine Hansen

Redaktion

Christine Hansen

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.