

Entgeltumwandlung in der bAV

Worauf Arbeitgeber beim Pflichtzuschuss achten sollten

Wer sich mit der betrieblichen Altersversorgung (bAV) auseinandersetzt, kommt unweigerlich auch mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kontakt. Laut Gesetzgebung müssen Arbeitgeber einen Pflichtzuschuss zur Entgeltumwandlung leisten – es bleiben jedoch viele Fragen offen, wie Franz Erich Kollroß, Rechtsanwalt und Altersvorsorge-Spezialist beim Versicherungsdienstleister BVUK, in seinem Gastbeitrag erläutert.

Von Franz Erich Kollroß | 22.07.2019 14:36

Was besagt der Pflichtzuschuss?

Bei allen neuen Entgeltumwandlungen ab 2019 müssen Arbeitgeber einen Zuschuss leisten, indem sie den Umwandlungsbetrag des Arbeitnehmers um 15 Prozent erhöhen, soweit „durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge eingespart“ werden. Damit fließen beispielsweise einer Direktversicherung, für die ein Arbeitnehmer 100 Euro aufwenden will, insgesamt 115 Euro Beitrag zu.

Diese 15 Euro Pflichtzuschuss fallen nach der einschlägigen Vorschrift des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) aber nur an, wenn der betreffende Arbeitnehmer ein Einkommen unterhalb der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Krankenversicherung (gKV-BBG) von aktuell 4.537,50 Euro bezieht. Liegt das Entgelt über dieser Grenze, spart der Arbeitgeber keine Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge mehr und kann nach dem Gesetz den Zuschuss kürzen.

Verirrt im Berechnungslabyrinth

Die Zuschussberechnung wird noch komplizierter, wenn der Arbeitnehmer mit seiner Umwandlung die unterschiedlichen Beitragsbemessungsgrenzen nur teilweise oder komplett unterschreitet beziehungsweise wenn variable Bezüge monatlich neue sozialversicherungsrechtliche Konstellationen ergeben. Dies führt im Grenzbereich der vollen Ausschöpfung der sozialversicherungsfreien Entgeltumwandlung von aktuell 268 Euro zu Zuschüssen, die nach den Ausführungen der

Sozialversicherungsträger in ihrer beitragsrechtlichen Beurteilung von Beiträgen zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung vom 21. November 2018 zusätzlich zu dem Umwandlungsbetrag zahlen sind und damit ihrerseits wieder der Beitragspflicht in der Sozialversicherung unterfallen.

Zu beachten sind darüber hinaus auch die unterschiedlichen Freibeträge bei der Lohnabrechnung. Während das BRSG den Sozialversicherungsfreibetrag der Entgeltumwandlung bei 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV-BBG) belassen hat, wurde der Steuerfreibetrag auf 8 Prozent der gRV-BBG oder aktuell 536 Euro monatlich angehoben.

Komplikationen ergeben sich im Besonderen, wenn in 2019 neue Entgeltumwandlungen zu Vorversicherungen hinzukommen, die nach dem Willen des Gesetzgebers erst ab dem 1. Januar 2022 der Zuschusspflicht unterfallen. Auch die Bewertung der Beiträge, die auf vermögenswirksamen Leistungen oder schon bisher gewährten Zuschüssen beruhen, führt zu komplizierten Fragestellungen. Denn nicht immer ist klar ersichtlich oder geregelt, ob diese Beträge als zusätzliche Arbeitgeberleistung oder Teil der zuschusspflichtigen Entgeltumwandlung zu werten sind.

Allein aus diesen Beispielen ist zu erkennen, dass der Pflichtzuschuss bei Entgeltumwandlung alles andere als ein einfaches Thema ist. Ohne ein reibungsloses und flexibles Lohnabrechnungssystem ist es nur schwer zu bewältigen. Dies gilt vor allem bei schwankenden Bezügen und unter Berücksichtigung des Entstehungsprinzips, das die Frage der Beitragseinsparung in dem Monat beurteilt, in dem die Beitragsansprüche aus dem laufenden Arbeitsentgelt entstehen. Insofern fehlt es „für eine Jahresbetrachtung zur Ermittlung des maßgebenden Umfangs der Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen“ an einer entsprechenden Rechtsgrundlage.

Nicht nur die Berechnung ist kompliziert

Wenn der Pflichtzuschuss sodann hoffentlich korrekt berechnet ist, offenbaren sich seine Tücken auch in der versicherungstechnischen Umsetzung und Weiterleitung an die Versorgungseinrichtung. Es stehen die Fragen im Raum, ob die Sozialversicherungs-Ersparnis aus zwei Versorgungen einer Einrichtung zugutekommen darf und ob eine dritte neue Versorgung gespeist werden kann. Auch muss bedacht werden, wie laufende Beiträge in ihrer inneren Zusammensetzung verändert werden können, wenn Altverträge beitragsmäßig nicht mehr erhöht werden können oder dürfen.

Im Gegensatz zum Pflichtzuschuss im Sozialpartnermodell mit reiner Beitragszusage und nicht garantierten Zielrenten ist der Arbeitgeberzuschuss in der traditionellen Welt der Direktversicherungen, Pensionskassen und -fonds tarifvertragsdisponibel. Davon hat ausdrücklich der Metall- und Elektro-Bereich Gebrauch gemacht, der in einer Protokollnotiz vom September 2018 zum Tarifvertrag Entgeltumwandlung den Zuschuss bis zum Ende der Laufzeit dieses Tarifvertrages am 31. März 2020 aussetzt.

Zuschüsse zur Entgeltumwandlung

Unabhängig von solchen oder ähnlichen expliziten tarifvertraglichen Regelungen gewähren schon bisher viele Arbeitgeber Zuschüsse zur Entgeltumwandlung in allen fünf Durchführungswegen, die in aller Regel auf Betriebsvereinbarungen oder vertraglichen Einheitsregelungen beruhen.

Charakteristisch für diese Zuschussregelungen ist ihre einfache und nachvollziehbare Berechnungstechnik. Sie werden in den meisten Fällen pauschal auf den Teil des Entgeltumwandlungsbetrages gezahlt, der die 4-Prozent-Freibetragsgrenze in der Sozialversicherung nicht übersteigt. Dabei wird im Sinne einer Förderung der betrieblichen Altersversorgung nicht unterschieden, ob der Arbeitgeber seinen Zuschuss durch Beitragsersparnis refinanzieren kann, oder bei Entgelten oberhalb der gKV-BBG einen höheren Zuschuss leistet.

In der Regel wird der Zuschuss für alle Arbeitnehmer gezahlt, deren Einkommen die gRV-BBG von derzeit 6.700 Euro nicht übersteigt und damit grundsätzlich durch Entgeltumwandlung eine Ersparnis an Sozialversicherungsbeiträgen ermöglicht. Im Sinne der Gleichbehandlung aller Entgeltumwandler werden neue und bestehende Entgeltumwandlungen bezuschusst.

Soweit diese Zuschüsse nicht das 15-Prozent-Niveau erreichen, müssen sie natürlich unter Geltung des BRSG der Höhe nach angepasst werden. Die einfachen Berechnungsparameter aber können die Arbeitgeber weiter nutzen. Die Fixierung des zuschussberechtigten Umwandlungsbetrages an der 4-Prozent-Freibetragsgrenze und des Kreises der Zuschussberechtigten an der maximalen Entgelthöhe in Anlehnung an die jeweilige gRV-BBG erleichtert die Berechnung des Zuschusses ungemein und macht sie für alle Beteiligten transparent.

Tarifvertragsparteien haben es in der Hand

Das erhöht die Akzeptanz der Entgeltumwandlung zur dringend notwendigen betrieblichen Altersversorgung, zumal sich die Arbeitgeber auch als großzügiger

darstellen können, als es der Gesetzgeber mit seiner „soweit“-Regelung und sogenannten „spitzen Abrechnung“ vorschreibt.

Es bleibt zu hoffen, dass diese einfache und in der Betriebspraxis schon häufig genutzte pauschale Berechnungsmethode des Zuschusses zur Entgeltumwandlung Eingang in die Tarifverträge findet, die sich in der Zukunft wieder mit der betrieblichen Altersversorgung befassen werden.

Die Tarifvertragsparteien haben es in der Hand, die ihnen in Paragraf 19 Absatz 1 des Betriebsrentengesetzes eingeräumte Gestaltungsmacht zu nutzen und die faktische Kompliziertheit der gesetzlichen Zuschussvorgaben durch klare, transparente und angemessen großzügige Regelungen zu ersetzen. Denn dies kommt schlussendlich beiden Seiten der Entgeltumwandlungsvereinbarung zugute. Der arbeitsrechtliche Pflichtzuschuss kann als Paradebeispiel dafür gelten, wie es der Gesetzgeber im komplexen Recht der betrieblichen Altersversorgung bis heute nicht geschafft hat, Arbeits-, Versicherungs-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht kompatibel zu gestalten.

Autor:



Franz Erich Kollroß

Franz Erich Kollroß ist Rechtsanwalt und Chefsyndikus der BVUK-Gruppe in Würzburg. Der Dienstleister entwickelt individuelle und unternehmensspezifische Vergütungs- und Versorgungssysteme für mittelständische und große Unternehmen.