

## → I Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

<b>01</b>	<b>Rechtlicher Anspruch</b>	<b>02</b>
	Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung	
	Direktversicherungen nach § 40b EStG alte Fassung (a. F.)	
	Wohin mit dem Arbeitgeberzuschuss?	
	Alternative: gleichbleibender Gesamtbeitrag	
	Ernsthafte Konsequenzen bei Nichterfüllung	
	Führt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur Novation?	
<b>02</b>	<b>Ungeklärte Fragen</b>	<b>05</b>
	Muss der Arbeitgeberzuschuss gezahlt werden, wenn im Tarifvertrag keine Regelung dazu besteht?	
	Seit wann besteht der Anspruch für den Arbeitnehmer?	
	Wie ist die Höhe des Arbeitgeberzuschusses zu berechnen?	
	Können bereits bestehende Arbeitgeberzahlungen angerechnet werden?	
<b>03</b>	<b>Umsetzung bei Canada Life</b>	<b>09</b>
	Fazit	

# 01 ..... Rechtlicher Anspruch

**Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) hat für die betriebliche Altersversorgung positive Impulse für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gebracht.<sup>1</sup> Eine wesentliche Änderung, die zur stärkeren Verbreitung und Akzeptanz bei beiden Parteien sorgen soll, ist der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.**

## Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung<sup>2</sup>

Gemäß § 1a Abs. 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) ist der Arbeitgeber verpflichtet, jedem Arbeitnehmer einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung zu gewähren, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart. Diese Ersparnisse muss er für die Altersvorsorge der Mitarbeiter weitergeben. Die Verpflichtung gilt für die sogenannten „versicherungsförmigen Durchführungswege“ Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

### Seit wann gilt die Verpflichtung?

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss ist seit dem 01.01.2019 bei allen neuen Entgeltumwandlungen mit Sozialversicherungersparnissen zu leisten. Seit 2022 gilt dies auch für die bereits vor dem 01.01.2019 bestehenden Entgeltumwandlungen.

### Höhe des Arbeitgeberzuschusses

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss beträgt bis zu 15 % des umgewandelten Entgelts, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Natürlich darf er auch gern mehr dazu geben. Der Arbeitgeberzuschuss kann vom Arbeitnehmer maximal bis zu einer Entgeltumwandlung von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West (BBG)<sup>3</sup> eingefordert werden. Wichtig: Alles über den 4 % der BBG wird dann sozialversicherungspflichtig für den Arbeitnehmer.

### Vom Arbeitgeberzuschuss nicht betroffen

Die Pflicht zum Arbeitgeberzuschuss besteht nur, wenn auch tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge beim Arbeitgeber eingespart werden. Daher fallen die Entgeltumwandlungen von Arbeitnehmern heraus, bei denen keine Sozialversicherungspflicht besteht bzw. die davon befreit sind. Wandelt beispielsweise ein Arbeitnehmer Entgelt oberhalb der BBG um, ist der Arbeitgeber nicht zu einem Zuschuss verpflichtet, da keine Ersparnis von Sozialabgaben entsteht.

Weiterhin besteht die Pflicht nicht, wenn die Entgeltumwandlung im Rahmen einer Pensions- oder Unterstützungskassenzusage erfolgt.

### Arbeitgeberzuschuss bei umgewandelten VL

Vermögenswirksame Leistungen (VL) stellen nach dem Vermögensbildungsgesetz einen Bestandteil des Arbeitsentgelts dar und können für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Werden die VL für eine Entgeltumwandlung in einem versicherungsförmigen Durchführungsweg genutzt, ist auch darauf der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss zu zahlen.

Der verpflichtende Zuschuss entfällt, wenn der Arbeitgeber seinen Anteil zu den vermögenswirksamen Leistungen ausschließlich als Altersvorsorgewirksame Leistungen gewährt. Dann gilt dieser Beitrag als Arbeitgeberbeitrag unabhängig von einer Entgeltumwandlung.<sup>4</sup> Ebenso kann in einem Tarifvertrag eine abweichende Regelung getroffen werden.

1 Eine Zusammenfassung der durch das BRSG beschlossenen Änderungen finden Sie in unserer [bAV Aktuell Ausgabe](#).

2 siehe auch Informationsblatt [„FAQ zum verpflichtenden Arbeitgeberschuss“](#)

3 Aktuelle Werte entnehmen Sie bitte dem Informationsblatt [„Rechengrößen in der betrieblichen Altersversorgung“](#).

4 Nähere Informationen finden Sie dazu in unserer [Fachinformation „Vermögenswirksame Leistungen“](#)

### Sofortige Unverfallbarkeit

Die Entgeltumwandlung führt für den Arbeitnehmer zu einer sofortigen Unverfallbarkeit der sich daraus ergebenden Anwartschaft. Das gilt auch für den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung gemäß § 1b Abs. 5 BetrAVG. Gewährt der Arbeitgeber einen Zuschuss über die 15 % hinaus, wird dieser Teil wie arbeitgeberfinanziert behandelt. Der Arbeitgeber kann jedoch vertraglich vereinbaren, dass die sofortige Unverfallbarkeit auch hierfür gelten soll.

### Steuerliche Behandlung des Arbeitgeberzuschusses

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss wird auch steuerlich wie eine Entgeltumwandlung behandelt. Somit sind die Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG zu berücksichtigen. Jedoch fallen sie nicht unter den Förderbeitrag im Sinne des § 100 EStG. Die Leistungen, die sich aus dem Zuschuss ergeben, unterliegen derselben Besteuerung, wie die Leistungen aus Entgeltumwandlung, § 22 Nr. 5 EStG.

## Direktversicherungen nach § 40b EStG alte Fassung (a. F.)

Direktversicherungen nach § 40b EStG a. F. sind von der Zuschusspflicht betroffen, falls Sonderzahlungen umgewandelt werden. Leistungen, die zusätzlich zu Löhnen oder Gehältern gewährt und pauschal besteuert werden, zählen nicht zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt. Auch in diesem Fall spart der Arbeitgeber die Beiträge zur Sozialversicherung. Das ist geregelt in § 1 Abs. 1 Nr. 4 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV). Demnach muss die Entgeltumwandlung aus Weihnachtsgeld, Bonus oder anderen jährlich/halbjährlich wiederkehrenden Leistungen erfolgen, damit der Arbeitgeberzuschuss verpflichtend ist. Handelt es sich um monatlichen Entgeltverzicht aus dem laufenden Gehalt, werden keine Sozialversicherungsbeiträge eingespart. In diesem Fall besteht keine Verpflichtung zum Arbeitgeberzuschuss.



**Hinweis:** Bei Direktversicherungen nach § 40b EStG a. F. trägt häufig der Arbeitgeber die Pauschalsteuer. Rechtlich handelt es sich dabei nicht um einen Zuschuss, da der Arbeitgeber ohnehin Schuldner der Pauschalsteuer ist. Die Pauschalsteuer kann daher nicht auf die Zuschussverpflichtung angerechnet werden.

## Wohin mit dem Arbeitgeberzuschuss?

Nach § 1a BetrAVG gilt: Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss muss an den Versorgungsträger gezahlt werden, bei dem auch der Versorgungsvertrag für die Entgeltumwandlung besteht. Nur für den Fall, dass der Zuschuss dort nicht eingezahlt werden kann, ist es möglich, den Zuschuss bei einem anderen Versorgungsträger einzubringen. Die jeweiligen Tarifbedingungen müssen beachtet werden.

Nach unserer Ansicht ist es daher möglich, dass der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss auch in einem anderen Vertrag, Tarif und auch bei einem anderen Versicherer eingezahlt werden kann. Schließlich besteht für das Versicherungsunternehmen kein Kontrahierungszwang – also kein Zwang, einen Vertrag abzuschließen.

Bei der Canada Life können Beitragserhöhungen in bestehenden Direktversicherungsverträgen vorgenommen werden. Genaueres finden Sie unter Punkt 03 „Umsetzung bei Canada Life“.

## Alternative: gleichbleibender Gesamtbeitrag

Möglich ist auch, dass der an die Versorgungseinrichtung abzuführende Betrag gleichbleibt und nur eine Änderung in der vereinbarten Finanzierung vorgenommen wird. Dabei reduziert der Arbeitnehmer seinen Entgeltumwandlungsbeitrag so weit, dass der Gesamtbeitrag unter Berücksichtigung des Arbeitgeberzuschusses gleichbleibt.<sup>5</sup>

### Zuschuss in Höhe von 15 % auf die Entgeltumwandlung bei gleichbleibendem Gesamtbeitrag (Modell 1)

Am einfachsten lässt sich das an einem Beispiel erläutern: Wenn ein Arbeitnehmer 100 € umwandelt, liegt der Arbeitgeberzuschuss bei 15 € (15 %). Der Vertrag soll so angepasst werden, dass der Gesamtbeitrag konstant bei 100 € bleibt. Die Aufteilung zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag könnte so gestaltet werden, dass der Arbeitnehmer 86,96 € einbringt und der Arbeitgeber hierauf 15 % Zuschuss leistet. Damit zahlt der Arbeitgeber in absoluten Beträgen aber weniger, als er an Zuschuss gewähren müsste, wenn der Arbeitnehmer bei dem ursprünglichen Entgeltverzicht von 100 € geblieben wäre. Er gewährt nun nämlich nur 13,04 € statt 15 €.

### Zuschuss in Höhe des bisherigen Arbeitgeberzuschusses bei gleichbleibendem Gesamtbeitrag (Modell 2)

Bei dem gleichen Beispiel könnte die Aufteilung auch wie folgt vorgenommen werden: Der Arbeitgeber leistet weiterhin 15 € Zuschuss und der Arbeitnehmer wandelt 85 € um, sodass der Gesamtbeitrag bei 100 € liegt. Der Arbeitgeber würde dann genau das an Zuschuss gewähren, was er leisten würde, wenn der Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung nicht reduziert hätte. Allerdings liegt der Zuschuss dann prozentual gesehen etwas höher als die gesetzlich geforderten 15 %.

### Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss



### Ernsthafte Konsequenzen bei Nichterfüllung

Der Arbeitgeber muss spätestens seit dem 01.01.2022 auf alle Entgeltumwandlungen seiner Arbeitnehmer den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zu zahlen. Setzt der Arbeitgeber den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss nicht um, muss er für die Höhe der entgangenen Versorgung einstehen. Dies gilt nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG. Diese Einstandspflicht verjährt erst 30 Jahre nach Eintritt des Versorgungsfalles.

Außerdem kann der Arbeitnehmer aufgrund der Pflichtverletzung einen Anspruch auf Schadensersatz haben. Der Schaden beläuft sich auf das „Mehr“, das durch die Zahlung des Pflichtzuschusses hätte erreicht werden können.

Zusätzliche Folgen können sein:

- Der Ausweis der Verpflichtung in der Handelsbilanz,
- mögliche Folgekosten aufgrund handelsbilanzieller Auswirkungen und/oder
- strafrechtliche Konsequenzen.

Näheres dazu finden Sie in unserem [Informationsblatt „Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss – Konsequenzen bei Nichterfüllung“](#).

## Führt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur Novation?

Bei Direktversicherungen führen Beitragserhöhungen in der Regel zu einem neuen steuerlichen Vertragsteil (Novation). Dies geschieht unabhängig von der steuerlichen Behandlung der Beträge. Für den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG hat das Bundesfinanzministerium<sup>6</sup> eine Ausnahme zur Novation getroffen.

Es liegt keine Novation vor, wenn

- die Beitragserhöhung bis 15 % beträgt **und**
- der Arbeitgeber Beiträge zur Sozialversicherung durch die Entgeltumwandlung einspart.

Unserer Meinung nach gilt diese Ausnahme auch für Direktversicherungen nach § 40b EStG a. F. mit Abschluss vor 2005. Liegen beide Voraussetzungen vor, bleibt trotz Beitragserhöhung die steuerfreie Kapitalauszahlung bei diesen Verträgen erhalten.



**Tipp:** Canada Life kann bestehende Direktversicherungsverträge mit Abschluss vor und nach 2005 mit den ursprünglichen Rechnungsgrundlagen erhöhen.

## 02 Ungeklärte Fragen

**Durch die Einführung des BRSG sind zum Teil ganz neue Ansprüche für die bAV geschaffen worden, die noch nicht bis ins letzte Detail geklärt sind. Auch der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss ist im Gesetz und in der Gesetzesbegründung nicht so eindeutig beschrieben, dass alle Situationen abgedeckt sind. Daher bestehen in einigen Punkten noch Zweifelsfragen. Diese können erst im Laufe der Zeit durch die Rechtsprechung geklärt werden.**

Im Folgenden sollen einige Punkte, die für den Berateralltag interessant sind, beleuchtet werden. Die Aufzählung der noch offenen Fragen ist nicht abschließend.

### Muss der Arbeitgeberzuschuss gezahlt werden, wenn im Tarifvertrag keine Regelung dazu besteht?

Nach § 19 Abs. 1 BetrAVG können die Tarifvertragsparteien die Entgeltumwandlung abweichend von § 1a Abs. 1a BetrAVG regeln. Das bedeutet, dass die Tarifparteien den Zuschuss sowohl der Höhe nach absenken als auch gänzlich ausschließen können. Für tarifgebundene Arbeitgeber kommt es darauf an, den anwendbaren Tarifvertrag zu prüfen.

Manche Tarifvertragsparteien haben ihren geltenden Tarifvertrag (Alt-Tarifvertrag) zur bAV seit Einführung der Zuschusspflicht zum 01.01.2018 noch nicht geändert. Deshalb ist dort auch der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss (noch) nicht geregelt (man spricht auch von einem „schweigenden“ Tarifvertrag). 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 noch nicht geklärt. In einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) blieb genau diese Frage leider unbeantwortet.<sup>7</sup>

Nach herrschender Meinung ist bei komplett „schweigenden“ Alt-Tarifverträgen mangels Kenntnis einer abzubedingenden Regelung eine Klarstellung notwendig. Auch bei Tarifverträgen, die eine geringere Bezuschussung von Entgeltumwandlungen enthalten, ist eine Klarstellung aus Gründen der Vorsicht geboten. Ist bei Alt-Tarifverträgen eine Abweichung im Sinne von § 19 Abs. 1 BetrAVG gegeben, wirkt diese Abweichung über den 01.01.2022 hinaus.

## Seit wann besteht der Anspruch für den Arbeitnehmer?

Seit 01.01.2022 sind alle Entgeltumwandlungen zuschusspflichtig. Die Pflicht zum Arbeitgeberzuschuss bestand bereits für Vereinbarungen mit Beginn ab 01.01.2019.

### Individualrechtliche Vereinbarung

Bei einer individualrechtlichen Zusage für die Entgeltumwandlung ist davon auszugehen, dass die jeweilige Entgeltumwandlungsvereinbarung entscheidend ist. Demnach gilt der Zeitpunkt als maßgebend, zu dem die Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschlossen worden ist. War beispielsweise das Unterschriftsdatum der 01.01.2018, so ist der Entgeltverzicht noch vor 2019 beschlossen worden. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Zuschuss besteht dann seit dem 01.01.2022.

### Kollektivrechtliche Vereinbarung

Bei kollektivrechtlichen Vereinbarungen war es strittig, ob der Abschluss der Kollektivvereinbarung oder die jeweilige Entgeltumwandlungsvereinbarung für den Beginn des Arbeitgeberzuschusses zugrunde zu legen ist. Laut BAG kommt es für die Anwendung von § 1a Abs. 1a BetrAVG nicht darauf an, wann im einzelnen Arbeitsverhältnis eine „neu abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarung“ aufgrund eines Tarifvertrags umgesetzt wurde. Sondern vielmehr darauf, ob der Tarifvertrag eine tatsächliche Entgeltumwandlungsregelung enthält und diese ausreichend ausgestaltet ist. In dem zugrundeliegenden Urteil war ausreichend, dass neben dem Recht auf Entgeltumwandlung auch die Höhe der Entgeltumwandlung, die umwandelbaren Entgeltbestandteile, der Durchführungsweg sowie das Verfahren festgelegt wurden.<sup>8</sup>

Enthält die kollektivrechtliche Vereinbarung keine nähere Ausgestaltung der Entgeltumwandlung, so ist auf die individuelle abzustellen.

### Ab wann gilt eine Vereinbarung zur Entgeltumwandlung als neu?

Eine Entgeltumwandlungsvereinbarung ist eine Änderung der Zahlungsmodalität für die Lohnauszahlung. Ein Teil des Entgelts wird nicht ausgezahlt, sondern in eine bAV umgewandelt. Es handelt sich dabei um eine individuelle Vereinbarung zum Arbeitsvertrag, die der Versorgungszusage vorangestellt ist. Änderungen am Arbeitsvertrag erfolgen in der Regel in Form eines Nachtrags. Ändert sich die Höhe des umgewandelten Betrages, wird dies deshalb über einen Nachtrag zur Vereinbarung über eine Entgeltumwandlung dokumentiert. Die ursprüngliche Vereinbarung wird nur geändert und nicht aufgehoben.

Die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses besteht deshalb bei Entgeltumwandlungen vor 2019 auch nach einer Beitragsanpassung erst seit 2022.

<sup>7</sup> BAG-Urteil vom 08.03.2022 (AZR 361/21)

<sup>8</sup> BAG-Urteil vom 03.08.2022 (3 AZR 361/21)

## Bewirkt ein Arbeitgeberwechsel eine neue Entgeltumwandlung?

Ja, denn die Reduzierung des Arbeitslohns zugunsten der bAV muss mit jedem Arbeitgeber neu vereinbart werden. Das gilt auch bei der Übernahme einer Zusage nach § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG.

## Wie ist die Höhe des Arbeitgeberzuschusses zu berechnen?

Gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG ist geregelt, dass „**der Arbeitgeber 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich (...) weiterleiten muss, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart**“. Diese Formulierung lässt mehrere Möglichkeiten zu.

Zunächst ist Folgendes wichtig: Eine Entgeltumwandlung ist gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV bis zu 4 % der BBG sozialabgabenfrei. Daher spart der Arbeitgeber mit jeder Entgeltumwandlung bis zu dieser Höhe seine Sozialabgaben ein.

### Pauschaler Zuschuss

Mit der Einführung des Arbeitgeberzuschusses wollte der Gesetzgeber einerseits erreichen, dass der Arbeitgeber aufgrund der Sozialversicherungsbeitragsersparnis nicht wirtschaftlich von der Entgeltumwandlung seiner Arbeitnehmer profitiert. Andererseits soll der Arbeitgeber aber einen Ausgleich für seinen Verwaltungsaufwand erhalten.

Der Arbeitgeber hat daher zum einen die Möglichkeit, einen pauschalen Zuschuss zum Umwandlungsbetrag zu geben. Wenn er sich hierfür entscheidet, muss er dafür 15 % des Umwandlungsbetrags aufwenden. Natürlich darf er darüber hinausgehen.

### „Spitzabrechnung“

Auf der anderen Seite ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) der Ansicht, dass auch eine „Spitzabrechnung“ vorgenommen werden kann. In diesen Fällen ist monatsgenau für jeden Arbeitnehmer zu prüfen, wie hoch die tatsächliche Ersparnis aufgrund des Entgeltverzichts ist. Da in einigen Fällen die Ersparnis geringer als 15 % sein wird, kann der Arbeitgeber dadurch sicherstellen, dass er nicht zu viel zahlt. Er ist dabei nicht verpflichtet, mehr als 15 % aufzuwenden, falls er eine höhere Ersparnis hat.

Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben klargestellt, dass folgende Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigt werden müssen:

- die Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung,
- der Arbeitgeberzuschuss zur Rentenversicherung an berufsständische Versorgungsträger sowie
- zur freiwilligen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung und
- Pauschalbeiträge für geringfügig entlohnte Beschäftigte.

Umlagen zur Unfallversicherung und nach dem Aufwandsausgleichsgesetz sowie Insolvenzzeldumlagen zählen nicht zu den betreffenden Sozialversicherungsbeiträgen.<sup>9</sup>

Bei einer „Spitzabrechnung“ muss der Arbeitgeber regelmäßig prüfen, wie hoch seine Ersparnis bei jedem einzelnen Arbeitnehmer ist. Das kann in jedem Monat oder auch am Ende des Jahres ermittelt werden.

Wird ein Mitarbeiter mit seinem Gehalt inklusive möglicher Sonderzahlungen die Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- oder Krankenversicherung bis zum Jahresende überschreiten? Das lässt sich zu Beginn des Jahres oft nicht absehen. Dann wäre ein geringerer oder vielleicht sogar gar kein Arbeitgeberzuschuss zu gewähren. Bei einer sonst monatlichen Zahlweise müsste ein Teil oder sogar der gesamte Arbeitgeberzuschuss rückabgewickelt werden, der im betreffenden Jahr an die Versorgungseinrichtung weitergeleitet wurde. Doch unabhängig von der Zahlweise bedeutet eine „Spitzabrechnung“ einen großen Verwaltungsaufwand, der nicht unbedingt dem Gegenwert entspricht.

<sup>9</sup> Schreiben des GKV-Spitzenverbandes, Deutsche Rentenversicherung Bund und Bundesagentur für Arbeit vom 21.11.2018, S. 24

## Fazit

Die regelmäßige Überprüfung der tatsächlichen Ersparnis stellt – nicht nur bei größeren Unternehmen – einen hohen Verwaltungsaufwand dar, zumal diese Berechnungen bei Änderungen auch unterjährig zu korrigieren sind. Zudem ist unklar, inwiefern die Sichtweise des BMAS überhaupt vor den Gerichten Bestand haben wird.

Daher wird es in der Praxis für den Arbeitgeber einfacher (und rechtssicherer) sein, einen pauschalen Beitrag als verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zu gewähren. Konkret sollte er alle Entgeltumwandlungen von Arbeitnehmern von maximal 4 % der BBG in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds mit (mindestens) 15 % bezuschussen. Möglicherweise zahlt er dann zwar mehr, als er nach dem Gesetz müsste. Er erspart sich aber den Verwaltungsaufwand.

## Können bereits bestehende Arbeitgeberzahlungen angerechnet werden?

Unsicherheiten bestehen bei der Anrechnung bisheriger Arbeitgeberleistungen. Förderte ein Arbeitgeber die Entgeltumwandlung seiner Mitarbeiter schon vor der Einführung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses, ist es fraglich, ob diese Arbeitgeberleistungen auf seine Zuschussverpflichtung angerechnet werden können. Hierbei sind reine Arbeitgeberbeiträge und Arbeitgeberzuschüsse zu unterscheiden.

### Rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge

Bisher rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge werden unabhängig von einer Entgeltumwandlung gewährt. Die Literatur ist sich einig, dass diese nicht anrechnungsfähig sind. In diesen Fällen wird bei einer Entgeltumwandlung mit den genannten Voraussetzungen der Arbeitgeberzuschuss zusätzlich zum arbeitgeberfinanzierten Beitrag gezahlt.

### Bestehende Anrechnungsklausel

Ein Arbeitgeberzuschuss hingegen liegt vor, wenn die Arbeitgeberleistung nur in Zusammenhang mit einer Entgeltumwandlung gewährt wird. Hat der Arbeitgeber bisher einen Arbeitgeberzuschuss gezahlt, so ist möglicherweise in der Versorgungsordnung eine Anrechnungsklausel verankert. Diese besagt: Er darf Beiträge, zu denen er künftig durch Gesetz oder Tarifvertrag verpflichtet wird, auf die arbeitgeberfinanzierten Leistungen nach der Versorgungsordnung anrechnen. Hier wird eine Anrechnung des bisherigen Zuschusses auf den nun verpflichtenden Zuschuss als möglich anerkannt.<sup>10</sup> Eventuell muss noch die Höhe des Zuschusses an den gesetzlichen Mindestbeitrag angepasst werden.

### Motivation des Arbeitgebers

Ein entscheidendes Kriterium für die Anrechnung ist die bisherige Motivation des Arbeitgebers. Ziel des Gesetzgebers ist vorrangig, dass der Arbeitgeber statt die Ersparnis einzubehalten, mit dem Zuschuss die Versorgung seiner Arbeitnehmer erhöht. Gleichzeitig sollte ein Korrektiv für die Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner auf die Leistungen aus betrieblicher Altersversorgung geschaffen werden. Wird der bisherige Zuschuss aus diesem Grund gewährt, könnte die bestehende Zuschussregelung auf den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss angerechnet werden. Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitgeber diese Absicht entsprechend kommuniziert hat. Hierfür sollte ausreichend sein, dass der Zuschuss von einer Entgeltumwandlung abhängt und aus den Umständen abgeleitet werden kann, dass dieser auf die Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge zurückzuführen ist.<sup>11</sup> Auch eine Höhe des bisherigen Betrags von ca. 15 % könnte ein Indiz dafür sein. Ist die Motivation des Arbeitgebers zur Weitergabe der Ersparnisse durch eine Auslegung erkennbar, dann ist nach herrschender Ansicht eine Anrechnung möglich.



**Wichtig:** Die Motivation des Arbeitgebers sollte entsprechend geprüft und für die Zukunft ausdrücklich klargestellt werden!

<sup>10</sup> Kisters-Kölkes/Berenz/Huber/Betz-Rehm, 8. Auflage, Kommentar zum BetrAVG, § 1a, Rdn. 50

<sup>11</sup> Kisters-Kölkes/Berenz/Huber/Betz-Rehm, 8. Auflage, Kommentar zum BetrAVG, § 1a, Rdn. 51

## Versuch einer Abgrenzung – schematische Darstellung

In der Übersicht ist die Anrechnungsmöglichkeit aus heutiger Sicht schematisch aufbereitet. Da noch keine gerichtlichen Entscheidungen dazu vorliegen, wird hier ein Abgrenzungsversuch zur Anwendung in der Praxis vorgenommen. Folgende Frage ist dabei der Ausgangspunkt:

**Kann ein Arbeitgeberbeitrag zur Direktversicherung, der bereits vor dem 01.01.2019 gewährt wurde, auf den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG angerechnet werden?**

Regelung in der Versorgungsordnung	Anrechnung auf den verpflichtenden AG-Zuschuss	Was ist zu tun?
Ausdrückliche Regelung, dass Arbeitgeber-Zuschuss zur Entgeltumwandlung im Zusammenhang mit SV-Ersparnis steht	Ja, Anrechnung möglich, ggf. Anpassung der Höhe auf den gesetzlichen Mindestbeitrag	Kein Handlungsbedarf
Motivation des Arbeitgebers zur Weitergabe der SV-Ersparnis bei Entgeltumwandlung erkennbar durch Indizien, beispielsweise dadurch, dass Zuschuss zwischen 10 – 20 % liegt und die sofortige Unverfallbarkeit dafür geregelt ist	Anrechnung möglich, ggf. Anpassung der Höhe auf den gesetzlichen Mindestbeitrag	Zusammenhang in Versorgungsordnung ausdrücklich klarstellen
Reiner Arbeitgeberbeitrag ohne Bezug zur Entgeltumwandlung	Nein, Zuschusspflicht besteht zusätzlich	Prüfung möglicher Anpassung im Rahmen der 3-Stufen-Theorie

## Rechtliche Prüfung

Die Versorgungsordnungen und Betriebsvereinbarungen sind nicht immer klar und verständlich formuliert. Da es aber bei der Frage nach der Anrechnung eines bestehenden Zuschusses gerade von der Formulierung sowie der tatsächlichen Gestaltung und Motivation des Arbeitgebers abhängt, sollte eine gründliche rechtliche Prüfung erfolgen. Ansonsten besteht das Risiko, dass der Arbeitgeber noch den gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zusätzlich nachzahlen muss.



**TIPP:** Unser Kooperationspartner [Ad Maximum GmbH](#) ist bei der Überprüfung der bestehenden Versorgungsordnung behilflich.

# 03 Umsetzung bei Canada Life

**Mit den Tarifen der Canada Life kann die Umsetzung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses problemlos erfolgen.**

Alle seit dem 1. Januar 2005 abgeschlossenen Direktversicherungen mit dem Tarif GENERATION business können erhöht werden. Die Erhöhung erfolgt im bestehenden Vertrag zu den bei Abschluss des ursprünglichen Vertrags gültigen Konditionen und Rechnungsgrundlagen. Dies gilt in der Regel bis zu einem Jahresbeitrag von 8 % der jeweils gültigen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West)<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Die jeweils aktuellen Werte finden Sie im Informationsblatt „Rechengrößen in der betrieblichen Altersversorgung“.

Sollte der bestehende Vertrag eine Zusatzversicherung, zum Beispiel eine Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit, enthalten, ist gegebenenfalls eine erneute Risikoprüfung erforderlich. Auch Direktversicherungsverträge mit Beginn vor 2005 können in der Regel mit den ursprünglichen Rechnungsgrundlagen erhöht werden. Sogar eine Beitragserhöhung über die den pauschalierungsfähigen Höchstbeitrag ist möglich. Der darüber hinaus gehende Beitrag muss dann individuell versteuert werden.

Für die Erhöhung bestehender Verträge genügt ein formloses Schreiben des Arbeitgebers oder des bevollmächtigten Vermittlers. Ebenso kann unser [Formular zur Beitragserhöhung](#) einer Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG genutzt werden. Dies gilt sowohl bei Einzelverträgen als auch bei Kollektivverträgen.

## Fazit

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss trägt zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung bei. Das, was der Arbeitgeber infolge der eigenverantwortlichen Vorsorgeaktivität des Arbeitnehmers an Sozialabgaben einspart, kommt jetzt dem Arbeitnehmer zugute. Der Arbeitgeber leistet damit einen wichtigen Beitrag zum Aufbau einer Betriebsrente für seine Mitarbeiter.

Durch den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung erhöht sich die Nettorendite in Relation zum Eigenaufwand des Arbeitnehmers deutlich. Die bAV wird für den Arbeitnehmer somit noch lukrativer. Für den Arbeitgeber entstehen keine Mehrkosten im Vergleich zu einem Mitarbeiter, der die Möglichkeiten der bAV nicht nutzen möchte.

Die praktische Durchführung des Arbeitgeberzuschusses ist in einigen Punkten klärungsbedürftig. Hier ist die Rechtsprechung gefordert, Klarheit zu schaffen.

Im Übrigen sollten bestehende Versorgungsordnungen besonders im Hinblick auf eine mögliche Anrechnung bereits gewährter Zuschüsse geprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Für die Überprüfung der Versorgungsordnungen können Sie unseren Kooperationspartner [Ad Maximum GmbH](#) beauftragen.

**Canada Life Assurance Europe plc,**  
Niederlassung für Deutschland  
Hohenzollernring 72, 50672 Köln, HRB 34058, AG Köln  
Postanschrift: Canada Life Assurance Europe plc  
Postfach 1763, 63237 Neu-Isenburg  
Telefon: 06102-306-1900, Telefax: 06102-306-1901  
maklerservice@canadalife.de, www.canadalife.de

**Hauptsitz: Canada Life Assurance Europe plc**  
14/15 Lower Abbey Street, Dublin 1, Ireland  
Eingetragener Firmensitz in Irland Nr. 297731

Canada Life Assurance Europe plc unterliegt der allgemeinen Aufsicht der Central Bank of Ireland und der Rechtsaufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin).

**Nutzungsumfang, Haftungsausschluss:** Diese bAV-Fachinformation informiert in allgemeiner Form und gibt Hinweise über Grundsätze im Bereich betriebliche Altersversorgung (bAV). Sie kann eine steuerliche oder rechtliche Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Es wird keine Haftung für Aktualität oder Vollständigkeit der bereitgestellten Informationen übernommen.