

An unsere Mandanten

Telefon: 0 92 21 / 9 00 – 0  
Telefax: 0 92 21 / 9 00 – 1 11  
E-Mail: info@firtpartner.de  
Zeichen: MG / 10999

Kulmbach, 01.10.2021

## **Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung ab 01. Januar 2022**

Sehr geehrte Damen und Herren,

ab dem 01. Januar 2022 treffen den Arbeitgeber aufgrund des Betriebsrentenstärkungsgesetzes weitere Pflichten:

Jeder Arbeitgeber, der eine Entgeltumwandlung eines Mitarbeiters über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchführt und dabei Sozialversicherungsbeiträge einspart, muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts, maximal jedoch die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge, als Zuschuss leisten (gilt auch für Altverträge gemäß § 40b EStG). Ausnahmen in Tarifverträgen sind möglich.

Der Zuschuss kann entweder

- pauschal in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Betrags (pauschale Berechnungsmethode) oder
- für den Fall einer geringeren Sozialversicherungsersparnis für jeden einzelnen Mitarbeiter unter Berücksichtigung von Beitragsbemessungsgrenzen, Höhe der Entgeltumwandlung, Einmalzahlungen, Märzklausele und anderen Einflüssen auf den Cent genau („spitze“ Berechnungsmethode)

ermittelt werden.

Gründe, die für den pauschalen Arbeitgeberzuschuss sprechen können, sind unter anderem eine geringere Fehleranfälligkeit (auch wegen ungeklärter Rechtsfragen) und ein geringerer Verwaltungsaufwand. Ob sich aus der einen oder anderen Lösung insgesamt ein Vorteil für den Arbeitgeber ergibt, hängt auch von den Gehältern im Unternehmen ab (übersteigt eine mögliche Kostenersparnis bezüglich einzelner Mitarbeiter einen höheren Verwaltungsaufwand).

Es bedarf demnach einer Entscheidung des Arbeitgebers, ob und wenn ja in welchen Fällen er zu Gunsten der Mitarbeiter von der gesetzlichen Verpflichtung abweichen möchte. Sollte er sich für eine Differenzierung nach unterschiedlichen Mitarbeitergruppen entscheiden, ist auch der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten.

Ungeklärt ist derzeit die Frage, ob der Arbeitgeber, der bereits einen freiwilligen Zuschuss zur Entgeltumwandlung zahlt, diesen in allen Fällen auf die jetzige gesetzliche Beitragspflicht anrechnen darf. Anrechnungsklauseln müssen im Einzelfall geprüft werden.

**Über die versicherungstechnische Umsetzung muss sich der Arbeitgeber mit seinen Vertragspartnern, den externen Versorgungsträgern (Versicherungsgebern), verständigen.** Dabei sind derzeit folgende Möglichkeiten ersichtlich:

- Erhöhung im Tarif selbst.
- Erhöhung in einem anderen Tarif.
- Gleichbleibender Gesamtbeitrag, lediglich die Finanzierungsanteile zwischen Mitarbeiter und Arbeitgeber werden neu aufgeteilt (Reduktionsmodell). Dieser Variante muss der Mitarbeiter ausdrücklich zustimmen. Sie steht nicht zur alleinigen Disposition des Arbeitgebers.
- Einzahlung des Arbeitgeberzuschusses bei einem anderen Versorgungsträger.

**Bitte beachten Sie:**

Es ist im Interesse des Arbeitgebers, sich als Versicherungsnehmer mit den jeweiligen Versicherungsgebern in Verbindung zu setzen, um die Zuschusspflicht zu erfüllen. Der Anspruch des Arbeitnehmers auf Zahlung des Arbeitgeberzuschusses ist auch in der Rentenphase noch einklagbar. Das Rentenstammrecht verjährt in 30 Jahren ab Fälligkeit, also in der Regel ab Rentenbeginn. Die einzelne Rentenrate verjährt innerhalb von drei Jahren ab Fälligkeit.

Bitte planen Sie einen hinreichenden zeitlichen Vorlauf für die Implementierung des Zuschusses in das Entgeltabrechnungssystem ein. Sofern wir mit der Lohnabrechnung beauftragt sind, müssen uns alle diesbezüglichen Daten bis spätestens 10. Dezember 2021 vorliegen.

Für Rückfragen stehen Ihnen auch Frau StBin Heidi Jonischkeit (09221 / 900 – 153) und Frau RAin Maria Gayer (09221 / 900 – 389) gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihre Köhler & Partner GbR