

Inhalt

01.	Ab wann ist der Arbeitgeberzuschuss verpflichtend?	2
02.	Hat jeder Arbeitgeber einen Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss?	2
03.	Wie hoch ist der Arbeitgeberzuschuss?	2
04.	Woraus ergeben sich die Sozialversicherungersparnisse des Arbeitgebers?	2
05.	Wie wird der Arbeitgeberzuschuss ermittelt – pauschal oder spitz?	2
06.	Hat ein Minijobber im Rahmen eines geringfügigen Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf den Zuschuss?	2
07.	Gilt der Arbeitgeberzuschuss auch für die Entgeltumwandlung im Rahmen der UK oder PZ?	2
08.	Welche Zusageart muss für einen Zuschuss gewählt werden?	3
09.	In welchem Durchführungsweg muss der Zuschuss gezahlt werden?	3
10.	Ist der Zuschuss auch zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer sich in einer entgeltlosen Zeit befindet?	3
11.	Was ist, wenn der Arbeitnehmer während entgeltlosen Zeiten den Vertrag mit privaten Beiträgen fortsetzt?	3
12.	Müssen Entgeltumwandlungen, die vor dem 01.01.2002 vereinbart wurden auch bezuschusst werden?	3
13.	Was ist die Folge, wenn der Arbeitgeber den Anspruch auf Zuschuss des Arbeitnehmers nicht erfüllt?	3
14.	Welche Unverfallbarkeitsregelungen gelten für den Arbeitgeberzuschuss?	3
15.	Was ist zu beachten, wenn der Arbeitgeberzuschuss im Rahmen von Tarifverträgen geregelt wird?	4
16.	Welche Auswirkung hat die Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Renten- und Krankenversicherung?	4
17.	Es werden aktuell 4 % der BBG (gRV West) umgewandelt. Wie wirkt sich der zusätzliche Zuschuss aus?	4
18.	Besteht die Zuschusspflicht für einen durch Entgeltumwandlung finanzierten § 40b EStG a.F. -Vertrag?	4
19.	Kann ein § 40b EStG a.F. -Vertrag erhöht werden?	5
20.	Wie sollte mit § 40b EStG a.F. -Verträgen umgegangen werden?	5
21.	Muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in Eigeninitiative über den Zuschuss informieren?	5

Ab wann ist der Arbeitgeberzuschuss verpflichtend?

01.

Für Neuzusagen in den Durchführungswegen der Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds gilt die Verpflichtung auf Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses ab dem 01.01.2019.

Zusagen die zum 01.01.2019 bereits bestanden haben, müssen erst ab dem 01.01.2022 bezuschusst werden (§§ 1a Abs.1a, 26a BetrAVG). Davon kann der Arbeitgeber zu Gunsten des Arbeitnehmers zur Wahrung einer innerbetrieblichen Gleichbehandlung auf freiwilliger Basis abweichen.

Im Rahmen des Sozialpartnermodells gilt die Verpflichtung bereits seit 01.01.2018 (§ 23 Abs.2 BetrAVG).

Hat jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss?

02.

Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer, der Entgelt umwandelt, einen Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss. Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung eine Sozialversicherungsersparnis hat.

Wie hoch ist der Arbeitgeberzuschuss?

03.

Die Höhe des Arbeitgeberzuschuss ist davon abhängig, wie hoch die Sozialabgabensparnis des Arbeitgebers ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seine Ersparnis an den Arbeitnehmer in Form des Arbeitgeberzuschusses „weiterzuleiten“.

Jedoch ist die Weitergabe an den Arbeitnehmer auf max. 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages begrenzt (weiterführend: siehe Frage 5).

Woraus ergeben sich die Sozialversicherungsersparnisse des Arbeitgebers?

04.

Gemäß dem Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes vom 21.11.2018 ergeben sich Sozialversicherungsersparnisse aus Beiträgen der gesetzlichen Rentenversicherung, der Arbeitslosenversicherung, der gesetzlichen Krankenversicherung und der Pflegeversicherung.

Nicht jedoch die Ersparnisse zu sonstigen Zweigen der Sozialversicherung (z.B. gesetzliche Unfallversicherung).

Wie wird der Arbeitgeberzuschuss ermittelt – pauschal oder spitz?

05.

Das Gesetz lässt zwei Möglichkeiten zu. Entweder berechnet der Arbeitgeber auf den Cent genau, in welcher Höhe Sozialversicherungsbeiträge durch die Entgeltumwandlung entfallen („spitz“), oder er leistet einen pauschalen Zuschuss in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Beitrages.

Da die Ermittlung der tatsächlichen Ersparnis („spitz“) sehr verwaltungsaufwändig ist, sieht die Entgeltumwandlung der Barmenia lediglich einen pauschalen Zuschuss über 15 % des umgewandelten Entgeltes vor.

Hat ein Minijobber im Rahmen eines geringfügigen Arbeitsverhältnisses einen Anspruch auf den Zuschuss?

06.

Voraussetzung ist, dass der Minijobber pflichtversicherter Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung ist (siehe Frage 3 FAQ Entgeltumwandlung).

Wenn die Entgeltumwandlung eine Reduzierung der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers zur Folge hat, hat auch ein geringfügig Beschäftigter einen Anspruch auf den Zuschuss.

Gilt der Arbeitgeberzuschuss auch für die Entgeltumwandlung im Rahmen der UK oder PZ?

07.

Die Zuschussverpflichtung beschränkt sich auf die Durchführungswege: Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds (§ 1a Abs. 1a BetrAVG).

08. Welche Zusageart muss für einen Zuschuss gewählt werden?

Die Zuschusspflicht besteht für alle Zusagearten (auch reine Beitragszusage).

09. In welchem Durchführungsweg muss der Zuschuss gezahlt werden?

Der Wortlaut des § 1a Abs. 1a BetrAVG legt nahe, dass der Zuschuss an denselben Versorgungsträger zu zahlen ist, bei dem auch die Entgeltumwandlung besteht.

10. Ist der Zuschuss auch zu zahlen, wenn der Arbeitnehmer sich in einer entgeltlosen Zeit befindet?

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss ist immer in Abhängigkeit zur Entgeltumwandlung zu zahlen. Wird die Entgeltumwandlung aufgrund von entgeltlosen Zeiten unterbrochen (z.B. Elternzeit), entfällt für den Zeitraum der Unterbrechung auch die Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses, da keine Sozialversicherungsersparnis mangels Entgeltzahlung entsteht.

11. Was ist, wenn der Arbeitnehmer während entgeltlosen Zeiten den Vertrag mit privaten Beiträgen fortsetzt?

Wenn der Arbeitnehmer in der entgeltlosen Beschäftigungszeit die betriebliche Altersversorgung mit eigenen privaten Beiträgen fortführt, gelten die Regelungen über Entgeltumwandlung entsprechend. Allerdings ist der Arbeitgeber dann nicht zur Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses verpflichtet, da der Beitrag aus dem „Netto“ des Arbeitnehmers gezahlt wird und somit keine Sozialversicherungsersparnisse entstehen.

Gleiches gilt, wenn für entgeltlose Beschäftigungszeiten im Rahmen der Neuregelung des § 3 Nr.63 S.4 EStG Beiträge zur bAV nachentrichtet werden (Vervielfältiger), da die Nachholung für entgeltlose Zeiten steuerfrei, aber sozialversicherungspflichtig ist.

12. Müssen Entgeltumwandlungen, die vor dem 01.01.2002 vereinbart wurden auch bezuschusst werden?

Dem Gesetz ist nicht zu entnehmen, dass Entgeltumwandlungen, die vor dem 01.01.2002 vereinbart wurden, von der Zuschusspflicht ausgenommen werden. Die Zuschusspflicht erfasst somit sämtliche Entgeltumwandlungszusagen, bei denen der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge „einspart“. D. h. auch Entgeltumwandlungen vor dem 01.01.2002.

13. Was ist die Folge, wenn der Arbeitgeber den Anspruch auf Zuschuss des Arbeitnehmers nicht erfüllt?

Der Anspruch des Arbeitnehmers beinhaltet, dass der Arbeitgeber den Arbeitgeberzuschuss gemeinsam mit dem umgewandelten Entgelt an den mittelbaren Versorgungsträger abführt. Wird der Anspruch nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig erfüllt, hat das eine Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers zur Folge (Subsidiärhaftung gem. § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG).

Der Arbeitgeber ist somit verpflichtet, den Versorgungsträger nachzudotieren. Erfolgt dies nicht, muss die aus dem Zuschuss fiktiv resultierende Leistung nach Eintritt des Versorgungsfalles unmittelbar (Pensionszusage) an den Versorgungsberechtigten erbracht werden.

14. Welche Unverfallbarkeitsregelungen gelten für den Arbeitgeberzuschuss?

Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung, die durch Entgeltumwandlung finanziert werden, sind von Beginn an gesetzlich unverfallbar. Da die Pflicht zur Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses in Abhängigkeit zur Entgeltumwandlung steht, löst der Arbeitgeberzuschuss die gleiche Rechtsfolge aus, wie die durch die Entgeltumwandlung finanzierte Anwartschaften (§ 1b Abs. 5 Satz 1 BetrAVG). Folglich ist der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss von Beginn an unverfallbar.

Was ist zu beachten, wenn der Arbeitgeberzuschuss im Rahmen von Tarifverträgen geregelt wird?

15.

Der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss ist tarifdispositiv. Das heißt, dass gemäß § 19 Abs. 1 BetrAVG in Tarifverträgen von bestimmten Vorgaben des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden kann. Der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss kann somit durch den Tarifvertrag ausgeschlossen werden. Eine Ausnahme besteht bei dem Arbeitgeberzuschuss im Rahmen des Sozialpartnermodells (§ 23 Abs. 2 BetrAVG).

Die Tarifdispositivität gilt auch für bereits vor Inkrafttreten des BRSG getroffene Zuschussregelungen, die ungünstiger sind. Es besteht somit innerhalb von Tarifverträgen grundsätzlich keine Verpflichtung, bestehende Regelungen anzupassen. Eine Anrechnungsproblematik stellt sich demzufolge dann auch nicht.

Welche Auswirkung hat die Beitragsbemessungsgrenze für die gesetzliche Renten- und Krankenversicherung?

16.

Wenn das jährliche sozialabgabenpflichtige Einkommen vor und nach der Entgeltumwandlung unterhalb der BBG der gesetzlichen Krankenversicherung liegt (und folglich unter der BBG der gesetzlichen Rentenversicherung), entstehen in der Regel Sozialabgaben. **Der Arbeitgeber ist zur Zahlung eines Zuschusses verpflichtet.**

Bewegt sich das jährliche sozialabgabenpflichtige Einkommen vor und nach der Entgeltumwandlung zwischen der BBG der gesetzlichen Rentenversicherung und der Krankenversicherung, so ist die Sozialversicherungsersparnis bedeutend geringer, da keine Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge gespart werden. Jedoch ist bei dieser Konstellation stets von einer Sozialversicherungsersparnis auszugehen. **Der Arbeitgeber ist zur Zahlung eines Zuschusses verpflichtet** (siehe Frage 5).

Liegt das sozialabgabenpflichtige Jahreseinkommen vor und nach der Entgeltumwandlung oberhalb der BBG der gesetzlichen Rentenversicherung, entsteht kein Sozialabgabenersparnis für den Arbeitgeber. **Eine Zuschusspflicht besteht nicht.**

Eine Zuschusspflicht kann dann entstehen, wenn das sozialabgabenpflichtige Jahreseinkommen nach der Entgeltumwandlung teilweise unterhalb der der BBG der gesetzlichen Rentenversicherung liegt. Der Arbeitgeber ist zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses verpflichtet. Gesetzlich jedoch nur in Höhe der Sozialabgabenersparnis (siehe Frage 5).

Es werden aktuell 4 % der BBG (gRV West) umgewandelt. Wie wirkt sich der zusätzliche Zuschuss aus?

17.

Führt die Zahlung des Arbeitgeberzuschusses zur Überschreitung der Sozialversicherungsfreigrenze (4 % der BBG gRV West), sind auf den überschreitenden Teil des Beitrags Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Die Überschreitung wirkt sich nicht mindernd auf die gesetzliche Mindesthöhe des Arbeitgeberzuschusses aus, d. h. grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet auf eine Entgeltumwandlung von 4 % der BBG den vollen Arbeitgeberzuschuss zu zahlen, auch wenn dadurch eine teilweise Sozialversicherungspflicht des Beitrags ausgelöst wird. Die Entgeltumwandlung und der Zuschuss durch den Arbeitgeber können jedoch einvernehmlich so aufeinander abgestimmt werden, dass die Sozialversicherungsfreigrenze nicht überschritten wird. Der Entgeltumwandlungsbetrag ist dann so zu reduzieren, dass er zusammen mit dem Arbeitgeberzuschuss den 4 % der BBG entspricht.

Besteht die Zuschusspflicht für einen durch Entgeltumwandlung finanzierten § 40b EStG a.F. -Vertrag?

18.

Der Gesetzgeber hat festgelegt, dass der Arbeitgeber einen Arbeitgeberzuschuss zu gewähren hat, wenn er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Für Verträge mit der Förderung nach § 40b EStG a.F. gilt das, wenn die Beiträge durch die Umwandlung von Sonderzahlungen (z. B. Weihnachtsgeld) erbracht werden.

Die Pauschalsteuer hat nicht den Charakter eines Arbeitgeberzuschusses. Der Arbeitgeber muss den Arbeitgeberzuschuss zusätzlich zahlen.

19.

Kann ein § 40b EStG a.F. -Vertrag erhöht werden?

Sofern eine Beitragserhöhung durch den Arbeitgeberzuschuss stattfindet, handelt es sich in Bezug auf die Auszahlung der Leistung nach aktuell gültiger Auffassung der Finanzbehörden um eine Vertragsänderung (Novation). Das hat zur Folge, dass die Leistung grundsätzlich mit dem vollen Unterschiedsbetrag bzw. bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen mit dem hälftigen Unterschiedsbetrag zu versteuern sind (s. § 20 Abs.1 Nr.6 EStG n.F.).

Sollte die Durchschnittsbildung genutzt werden, kann diese durch die Erhöhung gefährdet werden.

Ferner ist bei der Erhöhung von Verträgen vor 01.01.2013 zu berücksichtigen, dass noch keine Anwendung von Unisex-Tarifen erfolgte (siehe Frage 09 FAQ AG-Zuschuss_Anrechnung_Beratung).

20.

Wie sollte mit § 40b EStG a.F. -Verträgen umgegangen werden?

Für Altverträge sollte die „vertragsinterne Neuverteilung der Beitragsanteile“ vorgenommen werden, um die steuerlichen Vorteile nicht zu gefährden (siehe Frage 19).

21.

Muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in Eigeninitiative über den Zuschuss informieren?

Es gelten die gleichen Aufklärungspflichten wie für die Entgeltumwandlung:

Ein Arbeitgeber **muss nicht von sich aus** Arbeitnehmer über die Existenz des Entgeltumwandlungsanspruches aufklären. Zum einen sieht der Gesetzeswortlaut des § 1a BetrAVG eine derartige Aufklärungspflicht nicht vor. Zum anderen ergibt sie sich auch nicht aus sonstigen Vorschriften des Betriebsrentengesetzes. Dieses kennt nur in § 4a BetrAVG eine Auskunftspflicht des Arbeitgebers auf Verlangen des Arbeitnehmers. Eine generelle Aufklärungspflicht des Arbeitgebers, der ohne Initiative des Arbeitnehmers zu genügen wäre, ist dem Gesetz fremd.

Auch aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, kann keine Aufklärungspflichten abgeleitet werden (BAG 3 AZR 807/11 v. 21.01.2014).

Ferner hat der Arbeitgeber keine allgemeine Pflicht, die Vermögensinteressen des Arbeitnehmers wahrzunehmen.

Jedoch ist zu berücksichtigen, dass **wenn der Arbeitgeber Auskünfte erteilt**, ohne hierzu verpflichtet zu sein, müssen diese **richtig, eindeutig und vollständig sein**. Andernfalls haftet der Arbeitgeber für Schäden, die der Arbeitnehmer aufgrund der fehlerhaften Auskunft erleidet (BAG 3 AZR 206/18 v. 18.02.2020).

Überblick Gesetz und aktuelle Rechtsprechung:

- Ein Arbeitgeber muss nicht von sich aus auf das Recht auf Entgeltumwandlung nach § 1a BetrAVG hinweisen
- Wenn Arbeitnehmer von dem Recht auf Entgeltumwandlung Gebrauch machen möchten und auf ihren Arbeitgeber zugehen, muss dieser mitwirken.
- Wenn ein Arbeitgeber über Themen (freiwillig) informiert, müssen diese richtig sein und auch geplante Gesetzesänderungen berücksichtigen

Gleiches gilt für den Arbeitgeberzuschuss.

Hinweis

Die aktuelle Rechtsprechung geht zurecht davon aus, dass keine entsprechende Aufklärungspflicht des Arbeitgebers besteht, solange kein Kompetenz- und/oder Informationsgefälle zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer besteht, welches nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) eine Aufklärung erwarten lassen könnte. Hierbei unterstellt die Rechtsprechung, dass ein solches Gefälle dann nicht besteht, wenn sich die Informationen aus jedermann zugänglichen und insoweit ohne Weiteres verständlichen Gesetzesmaterialien wie etwa Bundestagsdrucksachen ergeben. Es kann deshalb vom Arbeitnehmer erwartet werden, dass er sich die Kenntnis dieser Rechtsvorschrift selbst verschafft.

Im Rahmen der Entgeltumwandlung und des gesetzlichen Anspruches sind die notwendigen Informationen jederzeit zugänglich (z.B. Gesetzestext, Internet, Medien, Literatur).