



Stand 27. Februar 2019

## Betriebsrentenstärkungsgesetz

**Zuschussverpflichtung: Versteckte Zuschusspflichten erkennen und bei der Umsetzung als Arbeitgeber auf der sicheren Seite stehen**

### Begrifflichkeiten:

Grundsätzlich ist der Arbeitgeber verpflichtet einen Arbeitgeberzuschuss zu bezahlen, „soweit“ der Arbeitgeber eine SV-Ersparnis durch die Entgeltumwandlung bei neuen Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab 2019 hat.

Für vor dem 1. Januar 2019 abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen ist erst ab 2022 der entsprechende Zuschuss zu zahlen.

Im Folgenden werden die häufig gestellten Fragen beantwortet:

**1. Wenn ein bestehender Vertrag erhöht wird, gilt der Erhöhungsanteil dann als neue Zusage und ist zuschusspflichtig?**

Ja, der Erhöhungsanteil gilt als Neuvertrag und ist damit zuschusspflichtig. Ob hier eine Unterscheidung bei einzelnen Mitarbeitern Sinn macht, steht natürlich auf einem anderen Papier.

**2. Gilt der Vertrag bei einem ArbG-Wechsel als Neuvertrag und ist damit zuschusspflichtig?**

Ja, auch hier besteht der Zuschussanspruch.

**3. Wie verhält es sich bei einer Wiederinkraftsetzung eines ruhenden Vertrages? Die Zusagewerte ergeben sich ja dann neu? Zuschusspflicht ab der Wiederinkraftsetzung?**

Hier kommt es tatsächlich drauf an, was konkret gemacht wurde. Wurde die bisherige EGU "gekündigt" oder nur z. B. aufgrund langer Krankheit ausgesetzt?

Wir geben hier klar die Empfehlung, dass sobald eine neue EGU-Vereinbarung geschlossen wird, die ab 01.01.2019 Wirkung hat, der Mitarbeiter auch einen Zuschuss erhält.

So ist der Arbeitgeber immer auf der sicheren Seite.

**4. Wenn ein Mitarbeiter den Vertrag abschließt, während er unter den BBGs verdient, erhält er den 15% AGZ. Wie verhält es sich, wenn er nach zwei Jahren einen Gehaltssprung macht über die BBG? Sinkt dann der Zuschuss oder gilt: einmal gewährt, muss er bleiben?**

Der Arbeitgeber hat dies zu überwachen. Fällt ein Mitarbeiter aus der Zuschussberechtigung raus, so hat er auch keinen Anspruch mehr auf diesen.

Am besten regelt man die Zuschussregelung konkret über eine Versorgungsordnung. Hier wird die stufenweise Zuschussregelung festgehalten, ohne dass dies mit Zahlen in einer EGU definiert werden muss.



**5. Genauso umgekehrt: ein Mitarbeiter verdient über der BBG und erhält keinen Zuschuss und möchte dann nur noch in Teilzeit arbeiten und rutscht in einen Zuschussbereich. Muss er den dann auch vom Arbeitgeber erhalten?**

Hier gilt ebenfalls: Der Arbeitgeber hat dies zu überwachen. Fällt ein Mitarbeiter in die Zuschussberechtigung rein, so hat er auch einen Anspruch auf diesen.

Auch hier empfiehlt es sich die Zuschussregelung stufenweise über eine Versorgungsordnung zu regeln.

**6. Zuschuss auch auf die VL?**

Im Einzelfall ist genau zu prüfen, wie die vermögenswirksame Leistung ausgestaltet ist. Nur wenn eindeutig ersichtlich ist, dass es sich um einen echten Arbeitgeberbeitrag handelt, den der Mitarbeiter bei Teilnahme für eine bAV erhält, entfällt die Zuschusspflicht. Regelmäßig können Mitarbeiter aber wählen, was sie mit dem VWL-Betrag anfangen wollen: Bausparvertrag, Bankspargplan und viele weitere Alternativen stehen zur Auswahl. Wenn sich ein Arbeitnehmer dann dafür entscheidet, seine VWL für die bAV zu verwenden, ist ein Zuschuss zu zahlen, da es sich dann um eine EGU handelt. Es sollte diesbezüglich betrachtet werden, wie der Arbeitgeber bisher seine Abrechnungen hierzu gestaltet hat.

Es wird empfohlen dies klar in einer Versorgungsordnung zu regeln, denn sonst kann der Arbeitgeber auch aufgrund der Art der Ausweisung in der Abrechnung zuschusspflichtig für Neueinstellungen, bei bestehenden Mitarbeitern sobald sich die Finanzierungsstruktur ändert und ansonsten spätestens ab 2022 werden.

**7. Wie sieht es aber aus, wenn die VL-Leistung nicht erhöht, sondern integriert wird? Ist dann aus diesem Teil auch der Zuschuss fällig – die Höhe der Zusage bleibt ja gleich?**

Sobald die Finanzierungsstruktur oder die Entgeltumwandlungshöhe sich ändert, empfehlen wir, aufgrund der aktuell vorhandenen rechtlichen Unsicherheit als Vorsichtsmaßnahme, dass auch hier der Arbeitgeberzuschuss bezahlt wird.

Sollte so ein Fall vor Gericht behandelt werden, gehen wir davon aus, dass der Richter eher arbeitnehmerfreundlich entscheiden wird.

**8. Was passiert, wenn der Vertrag beitragsfrei gestellt und anschließend wieder reaktiviert wird?**

Bei einer Beitragsfreistellung wird die bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung gekündigt. Diese Kündigung führt zur Beitragsfreistellung des Versicherungsvertrages beim Versicherer.

Soll der Vertrag wieder bespart werden, führt dies somit zu einer neuen Entgeltumwandlungsvereinbarung und das hat wiederum die Zuschusspflicht zur Folge

HINWEIS: Eine Änderung der EGU-Vereinbarung ist rechtlich nur einmal pro Jahr möglich. Das heißt der Arbeitgeber könnte die Wiederaufnahme der Besparung, falls beide Vorgänge im gleichen Jahr passieren, theoretisch verwehren.



**9. Was passiert, wenn eine Mitarbeiterin aus der Elternzeit kommt und ihren Vertrag wieder aufleben lässt. Besteht hier eine Zuschusspflicht?**

Während der Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis lediglich und damit auch die EGU-Vereinbarung. Nach der Elternzeit wird das Arbeitsverhältnis wieder aufgenommen und der Stand vor der Elternzeit wieder herbeigeführt. Dadurch muss bei gleichen Bedingungen (vor und nach der Elternzeit) kein Zuschuss gewährt werden.

Ändert sich hingegen bspw. der Anspruch durch eine Teilzeitbeschäftigung von 40,00 EUR auf 20,00 EUR VWL-AG-Zuschuss, stellt dies eine Änderung der Finanzierungsstruktur dar (sh. oben).

**10. Wie hoch ist der Pflichtzuschuss bei Arbeitnehmern unter der BBG KV, zwischen BBG KV und RV und über BBG RV?**

Unter der BBG KV beträgt der Arbeitgeberzuschuss 15 %. Zwischen der BBG KV und RV liegt es an der Höhe der tatsächlichen SV-Ersparnis des Arbeitgebers.

Ohne die Berufsgenossenschaft (BG) liegt die Sozialversicherungersparnis des Arbeitgebers bei 10,55 %. Dieser Wert setzt sich aus dem hälftigen Beitrag der Rentenversicherung (Stand 2019: 18,6%) und Arbeitslosenversicherung (Stand 2019: 2,5%) zusammen.

Die Berufsgenossenschaft (BG) richtet sich immer nach dem jeweiligen Beruf bzw. Branche. Ob die Ersparnis auf die BG auch weitergegeben werden muss, ist derzeit noch nicht klar.

Über der BBG RV hat der Arbeitgeber keine Sozialversicherungersparnis und muss damit auch keinen Zuschuss bezahlen.

**11. Was ist zu veranlassen, wenn Bestandsverträge, mit einer Entgeltumwandlungsvereinbarung, die vor dem 1.1.2019 abgeschlossen wurde, nun auch einem Zuschuss des Arbeitgebers erhalten sollen (Verpflichtung hierzu besteht ab dem Jahr 2022)?**

1. Variante: Der Zuschuss i.H.v. 15 % wird in den Beitrag zur bAV des Mitarbeiters integriert, d.h. der Mitarbeiter hatte bisher einen Beitrag i.H.v. 100,00 EUR. Durch den Zuschuss beträgt der Eigenanteil 86,96 EUR während der Arbeitgeber 13,04 EUR als Zuschuss bezahlt.

Unsere Empfehlung lautet, für den Mitarbeiter eine neue Entgeltumwandlungsvereinbarung zu erstellen und unterschreiben zu lassen. Würde man hier lediglich eine Änderungsanzeige zur bisherigen Entgeltumwandlungsvereinbarung ausstellen, ist dies für den Mitarbeiter ein arbeitsrechtlicher Eingriff, der detailliertere Formulierungen erfordert, als im Rahmen einer Änderungsanzeige möglich. Um klare Strukturen beizubehalten und eine Überforderung des Mitarbeiters zu vermeiden, ist hier die neue Entgeltumwandlungsvereinbarung die beste Lösung. Dies ist für uns auch der rechtssicherste Weg.

2. Variante: Der Zuschuss i.H.v. 15 % wird zusätzlich zum bisherigen Beitrages des Mitarbeiters gezahlt, d.h. der Mitarbeiter wandelt weiterhin 100,00 EUR bAV während der Arbeitgeber 15,00 EUR Zuschuss zusätzlich bezahlt.

Hier muss ebenfalls eine neue Entgeltumwandlungsvereinbarung ausgestellt werden, um die Bezuschussung auch rechtlich abzusichern und die neue Finanzierungsstruktur festzuhalten. Zudem ist aufgrund der Erhöhung des bAV-Vertrages eine Änderungsanzeige notwendig, um den Versicherer hierüber zu informieren und den Nachtrag zur Police anzufordern.