

## Mandantenrundschriften zum Thema Betriebsrentenstärkungsgesetz - Schwerpunkt: betriebliche Altersvorsorge

Betriebsrenten stellen als Ergänzung zur gesetzlichen Rente eine wichtige Zusatzversorgung im Alter dar. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz soll eine Verbreitung von betrieblicher Altersvorsorge erreichen.

Wenn Sie in Ihrem Betrieb Arbeitnehmer beschäftigen, die die Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge in Form einer Direktversicherung, Pensionskasse oder eines Pensionsfonds nutzen, müssen ab Januar 2022 neue gesetzliche Vorgaben berücksichtigt werden.

Darüber wollen wir Sie gerne mit diesem Schreiben informieren.

### Was beinhaltet das Betriebsrentenstärkungsgesetz mit Anwendung auf die betriebliche Altersvorsorge?

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz 2018 wurde eine **Zuschusspflicht** des Arbeitgebers eingeführt. Das bedeutet, der Arbeitgeber muss zur Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers noch 15 % als zusätzliche Arbeitgeberleistung gewähren, **soweit die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung eingespart werden**. Der Zuschuss ist steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn die Beiträge insgesamt 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (in 2021: 3.408 €) nicht übersteigen. Bis Ende 2021 betrifft diese Zuschusspflicht nur die Verträge, die seit dem 01.01.2019 bestehen. Ab dem 01.01.2022 fallen alle geschlossenen Verträge zur Entgeltumwandlung (auch die, die vor dem 01.01.2019 geschlossen wurden) unter den 15 %-Zuschuss. Dazu zählen Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen. Direktzusage und Unterstützungskasse gehören nicht dazu.

### Müssen es immer 15 % sein?

*§1a Abs. 1a BetrAVG: „Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“*

Der 15 %-Zuschuss greift in den meisten Fällen der Entgeltumwandlung (monatlicher Arbeitslohn bis 4.837,50 €). Bei Arbeitnehmern, deren Arbeitslohn über der Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung liegt oder die privat krankenversichert sind, gibt es die Möglichkeit, den Arbeitgeber-Zuschuss auf 10,5 % (50 % von 18,6 % + 2,4 %) zu begrenzen. Ab einem monatlichen Arbeitslohn von 7.100,00 € (über der Beitragsbemessungsgrenze für KV/PV sowie RV/PV) kann der Arbeitgeber-Zuschuss entfallen.

In den beiden abgeänderten Fällen ist jedoch ein freiwilliger Zuschuss möglich.

**Hinweis:** Wenn Sie bereits einen freiwilligen Arbeitgeber-Zuschuss zahlen, dann müssen die 15 % nicht zusätzlich gezahlt werden.

### Welche Möglichkeiten des 15 %-Zuschusses gibt es?

**Variante 1:** Der bisherige Einzahlungsbetrag in die betriebliche Altersvorsorge wird um den Arbeitgeber-Zuschuss erhöht.

→ Absprache mit Versicherung zwingend notwendig, da Versorgungszusage erhöht werden muss

**Variante 2:** Neben dem bestehenden Vertrag zur betrieblichen Altersvorsorge wird ein neuer Vertrag vereinbart, in den der Zuschuss eingezahlt wird.

→ häufige Empfehlung der Institute – jedoch hoher Verwaltungsaufwand, es entstehen später nur kleine Ansprüche, Haftungsrisiko beim Arbeitgeber durch gezillmerte Verträge (gezillmerte Verträge sind Verträge, in denen zunächst nur die Verwaltungskosten getilgt werden → diese können jedoch geringe Beträge der betrieblichen Altersvorsorge übersteigen)

**Variante 3:** Der Beitrag für die betriebliche Altersvorsorge bleibt unverändert, nur die Aufteilung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ändert sich.

→ Der einfachste Weg! Der Arbeitnehmer erhält die 15 % als steuerfreien Lohnzuschuss. Es bedarf einer neuen Zusatzvereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zur Beitragsfinanzierung.

Nachteil: keine zusätzliche Einzahlung in die betriebliche Altersvorsorge.

Um die gesetzlichen Vorgaben fristgerecht umsetzen zu können, möchten wir Sie bitten, uns bis spätestens 17.12.2021 mitzuteilen, mit welcher Variante die Zuschusspflicht ab Januar 2022 in der Lohnabrechnung Ihrer Arbeitnehmer zu berücksichtigen ist.

Falls Sie noch Fragen haben, können Sie sich an Ihren jeweiligen Lohnbearbeiter wenden. Wir beantworten Ihre Fragen gerne.

Ihre SRS Audit GmbH