LKP *Stichwort*

Betriebliche Altersvorsorge: Arbeitgeberzuschuss ab 2022 verpflichtend

Neuregelung ab dem 01.01.2022

2022 tritt die **nächste Stufe des seit 2018 geltenden Betriebsrentenstärkungsgesetzes** in Kraft. Ab dem 01.01.2022 besteht die **Verpflichtung für alle Arbeitgeber**, die

- **Entgeltumwandlungen über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds durchführen und dabei**
- **Beiträge zur Sozialversicherung einzusparen,**
- **15 % des umgewandelten Entgeltes, höchstens die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge**
- **als Arbeitgeberzuschuss zu bezahlen.**

Diese Verpflichtung besteht bereits seit dem 01.01.2018 für die ab diesem Zeitpunkt möglichen reinen Beitragszusagen mit Tarifvertrag. Seit dem 01.01.2019 gilt die Verpflichtung für alle ab diesem Zeitpunkt abgeschlossenen Neuverträge.

Eine Ausnahme von dieser zusätzlichen Pflicht ab 2022 gilt nur dann, wenn ein Tarifvertrag Anwendung findet, welcher von der gesetzlich vorgesehenen Zuschussregelung abweicht.

Ermittlung der SV-Ersparnis

Maßgebend für die Sozialversicherungsersparnis ist der Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die Umlagen U 1 und U2 sowie Insolvenzgeldumlagen werden nicht berücksichtigt.

Der relevante Zeitraum für die Berechnung der Ersparnis ist nach Ansicht der Sozialversicherungsträger der Monat, in dem der Beitragsanspruch entsteht.

Höhe des Arbeitgeberzuschusses

Gesetzlich ist geregelt, dass vom Arbeitgeber ein Zuschuss nur dann zu leisten ist, wenn bei der Entgeltumwandlung tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden.

Ergibt sich bei der Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers keine Ersparnis bei den Sozialversicherungsbeiträgen, besteht für den Arbeitgeber auch keine Verpflichtung einen Arbeitgeberzuschuss zu leisten (z.B. Gehalt übersteigt trotz Entgeltumwandlung die Beitragsbemessungsgrenze).

Durch die unterschiedliche Höhe der Beitragsbemessungsgrenzen in der Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie der Kranken- und Pflegeversicherung kann sich für den Arbeitgeber auch eine geringere Ersparnis als 15 % ergeben. In diesen Fällen ist der Arbeitgeber nur zum Arbeitgeberzuschuss in der geringeren Höhe verpflichtet.

Anrechenbarkeit bestehender Zuschüsse

Derzeit noch unklar ist die Frage, ob bereits schon freiwillig gewährte Zuschüsse auf die gesetzliche Zuschusspflicht anzurechnen sind. Arbeitgeber sollten die Versorgungszusagen darauf hin überprüfen, ob eine Anrechnungsklausel vorhanden ist, die die gesetzliche Zuschusspflicht einschließt.

Wurde bisher keine Anrechnungsklausel vereinbart, kommt es auf die Zielsetzung der bisherigen Arbeitgeberbeiträge an: Sofern der Arbeitgeber schon bisher die Zuschüsse an die Sozialversicherungsersparnis geknüpft hat, dürfte eine Anrechnung unproblematisch sein.

Lander, Kohlmann & Partner
Steuerberater Rechtsanwälte Fachanwälte
Partnerschaft mit beschränkter Berufshaftung
76275 Ettlingen Ottostraße 1
Telefon 07243 / 7645-0 www.LKP.de