

# KurzImpulse

NEWS FÜR MANDANTEN DER PKF WULF GRUPPE

## Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung ab 1. Januar 2022

Gemäß § 1a, Abs. 1a BetrAVG muss der Arbeitgeber 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an eine Direktversicherung (auch § 40b-Verträge), eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Diese Verpflichtung besteht nicht, wenn die Entgeltumwandlung im Rahmen einer Unterstützungskassenzusage erfolgt oder Tarifvertragsparteien dies in einem Tarifvertrag ausschließen.

Diese gesetzliche Regelung gilt bereits seit dem 1. Januar 2019 für neu abgeschlossene Verträge.

Ab dem 1. Januar 2022 muss nun auch für alle schon vor 2019 bestehenden Verträge ein Zuschuss gezahlt werden.

Möglich ist ein pauschaler Zuschuss von 15 % des Umwandlungsbetrages oder eine sog. „spitze“ Abrechnung in Höhe der tatsächlichen Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge, jedoch begrenzt auf maximal 15 %. Einige Lohnabrechnungsprogramme können diese Spitzabrechnung des konkreten Arbeitgeberzuschusses automatisiert übernehmen. Das bedeutet jedoch, dass man die Einzahlungen in die bAV laufend anpassen muss, wodurch sich ein hoher Verwaltungsaufwand ergibt, vor allem bei schwankenden Monatslöhnen.

Deshalb empfehlen wir, auf die sogenannte Spitzabrechnung generell zu verzichten und die 15 % pauschal für alle Arbeitnehmer bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung zu zahlen.

Im Zusammenhang mit der Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge sind noch viele Fragen offen. So, ob bei monatlicher Einzahlung die monatliche SV-Ersparnis bis max. 15 % gewährt werden muss oder ob es ausreicht, wenn am Jahresende die konkrete SV-Ersparnis ermittelt wird. Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger gehen davon aus, dass tatsächlich alleine die monatliche SV-Ersparnis Grundlage für die Spitzabrechnung sein könne. Das soll auch dann gelten, wenn sich - z.B. durch eine Einmalzahlung - am Jahresende herausstellt, dass gar keine oder eine geringere SV-Ersparnis des Arbeitgebers erzielt wurde.

### **Welche Möglichkeiten gibt es nun für die praktische Umsetzung ab Januar 2022?**

**Variante 1:** Der bisherige Einzahlungsbetrag in die bAV wird um den AG-Zuschuss erhöht. Das geht jedoch nur, wenn der Versorgungsträger (Versicherungsunternehmen) dem ausdrücklich zustimmt, also die bisherige Versorgungszusage erhöht wird. Dies ist in der Praxis so gut wie ausgeschlossen, weil viele ältere Versicherungen einen hohen

Garantiezins haben, den die Versicherungen nicht auf weitere Beträge ausweiten möchten.

**Variante 2:** Neben der bestehenden bAV wird eine weitere bAV abgeschlossen, in die der AG-Zuschuss eingezahlt wird. Dadurch entstehen jedoch nur Kleinstansprüche, die später nach § 3 Abs. 2 BetrAVG abgefunden werden können. Meist sind die Verträge hier so ausgestaltet, dass die ersten Jahresprämien ganz oder teilweise für die Abschlussgebühr und Provision des Vermittlers verwendet werden, sog. gezillmerte Verträge. Insoweit besteht ein höheres Haftungsrisiko des Arbeitgebers, da gerade zu Beginn der Rückkaufswert niedriger ist als die eingezahlten Prämien. Diese Variante wird zwar oft von den Versicherungsunternehmen empfohlen, wir raten aber aus den oben genannten Gründen davon ab.

**Variante 3:** Der bAV-Beitrag bleibt unverändert, nur die Aufteilung zwischen Arbeitgeberanteil und Arbeitnehmeranteil ändert sich. Das ist der einfachste Weg, allerdings ergeben sich dadurch keine zusätzlichen Einzahlungen in die bAV.

Dem Gesetzgeber fielen diese Probleme der praktischen Umsetzung offenbar erst nach dem Gesetzgebungsverfahren auf. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat daher im BMF-Schreiben zur betrieblichen Altersvorsorge in einer Art Einschub ausdrücklich zugelassen, dass der Arbeitgeberzuschuss nicht zusätzlich in eine bAV eingezahlt werden muss, sondern einfach der Gesamteinzahlungsbetrag unverändert bleibt und sich nur der Umwandlungsanteil des Arbeitnehmers verringert.

Wenn Sie sich für die Variante 3 entscheiden, denken Sie bitte daran, dass eine neue formlose Entgeltumwandlungsvereinbarung mit dem Arbeitnehmer geschlossen werden muss. Die Versicherung muss in diesem Fall über die neue Aufteilung nicht informiert werden.

**Kommen Sie auf Ihren persönlichen PKF-Ansprechpartner zu.**



## PKF WULF GRUPPE

Wirtschaftsprüfer. Steuerberater. Rechtsanwälte.

PKF WULF EGERMANN oHG  
Zollernalb Treuhand  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Steuerberatungsgesellschaft

Tegernaustraße 7  
72336 Balingen

Telefon +49 7433 1609 0  
info@pkf-egermann.de

[www.pkf-wulf-gruppe.de](http://www.pkf-wulf-gruppe.de)