

Der Arbeitgeberzuschuss ab 2019:

Pauschal ist nicht immer pauschal. Und spitz nicht wirklich spitz.

In wenigen Wochen wird es ernst: Die Regelungen zum neuen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung treten Anfang Januar in Kraft. Über praktische Umsetzungsfragen der nur auf den ersten Blick einfach zu handhabenden Vorschrift berichten für **LEITER**bAV Marco Herrmann und Branko Kovač.

Marco Herrmann und Branko Kovač; Berlin, 22. November 2018. [Update am 11. März 2019.](#)

Update: Mit dem Rundschreiben zur beitragsrechtlichen Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung mit Datum 21. November 2018 haben sich der GKV-Spitzenverband, die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit u.a. auch zu einzelnen Aspekten den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss gem. § 1a Abs. 1a BetrAVG betreffend geäußert. Die Autoren haben dies nun zum Anlass genommen, ihre Ausführungen vom 22. November 2018 kommentierend zu aktualisieren (alle Aktualisierungen in dieser blauen Schrift).

Die Umsetzung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses stellt Unternehmen und Versorgungsträger in Deutschland vor erhebliche Herausforderungen. Denn einerseits werden die Arbeitgeber dazu angehalten, eine Reihe von wirtschaftlichen, rechtlichen und administrativen Prüfungen und Entscheidungen durchzuführen, bevor sie mit der Umsetzung in ihren Häusern beginnen können. Andererseits müssen auch die Versorgungsträger die Auswirkungen dieser Neuregelung in ihrer Vertragsverwaltung bewältigen und den Firmenkunden informierend zur Seite stehen.

Die in Rede stehende Norm verpflichtet den Arbeitgeber dazu, den von ihm bei Entgeltumwandlung ersparten Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen an die durchführende Versorgungseinrichtung weiterzuleiten. Konkret fordert der mit Wirkung ab dem 1. Januar 2019 geltende neue Absatz 1a in § 1a BetrAVG:

„(1a) 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.“

Durch die Regelung wird zunächst deutlich, dass der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss nur auf die versicherungsförmigen Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung beschränkt und eine Entgeltumwandlung über die Unterstützungskasse oder die Direktzusage von dieser Verpflichtung nicht erfasst ist. Darüber hinaus ist der Arbeitgeberzuschuss nur in Höhe der tatsächlich eingesparten Sozialversicherungsbeiträge an den Versorgungsträger weiterzuleiten, dieser ist jedoch auf 15 Prozent des Entgeltumwandlungsbetrages maximiert.

Trotz dieser zunächst recht einfach und klar erscheinenden Regelung treten im konkreten Umsetzungsprozess viele Detailfragen auf, die vom Arbeitgeber zunächst zu bewerten sind und zu denen er sich anschließend auch positionieren muss. Die nachfolgenden Ausführungen sollen daher dazu dienen, unverbindlich einen Überblick möglicher Umsetzungsoptionen aufzuzeigen.

Ab wann ist der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss an den Versorgungsträger weiterzuleiten?

Für die Frage, ab wann der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zu gewähren ist, ist die Übergangsvorschrift gemäß § 26a BetrAVG zu beachten.

Sind im Unternehmen demnach „individual- oder kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen“ vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden, gilt die Verpflichtung zur Weitergabe des Arbeitgeberzuschusses für diesen Begünstigtenkreis erst ab dem 1. Januar 2022.

Nach der Gesetzesbegründung soll den Beteiligten damit ausreichend Zeit eingeräumt werden, sich auf die Neuregelung einzustellen.¹ Insofern kann argumentiert werden, dass durch die explizite Bezugnahme auf „kollektive Entgeltumwandlungsvereinbarungen“ in § 26a BetrAVG das Datum der betrieblichen Rahmenregelung maßgeblich ist.

Ist also im Unternehmen eine kollektive Rahmenregelung zur Entgeltumwandlung vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden, könnte der Arbeitgeber – unter Berücksichtigung des gesetzgeberischen Willens – von einer ihn betreffenden Verpflichtung zur Gewährung des Arbeitgeberzuschusses für alle Mitarbeiter, die von dieser Rahmenregelung erfasst sind, erst ab dem 1. Januar 2022 ausgehen.

Unter rein arbeitsrechtlichen Gesichtspunkten birgt die alleinige Bezugnahme auf eine kollektive Rahmenregelung jedoch Risiken. Handelt es sich bei dem Rechtsbegründungsakt um eine Betriebsvereinbarung, ist für eine wirksame Entgeltumwandlungsvereinbarung immer auch eine individuelle Regelungsabsprache erforderlich. Insofern spricht unter diesem Gesichtspunkt einiges dafür, auf den Zeitpunkt der individuellen Vereinbarung abzielen. Ergebnis wäre, dass sowohl für alle neu eintretenden als auch für bisher unversorgte Mitarbeiter, die erstmals ab dem 1. Januar 2019 (oder danach) eine Entgeltumwandlung mit dem Arbeitgeber vereinbaren, die Verpflichtung zur Gewährung des Arbeitgeberzuschusses grundsätzlich bereits ab dem Zeitpunkt der ersten Zahlung eines entgeltumwandlungsfinanzierten Beitrages besteht.

Update: In dem Rundschreiben vom 21. November 2018 haben sich der GKV-Spitzenverband, die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit zum zeitlichen Anwendungshorizont für den Arbeitgeberzuschuss gem. § 1a Abs. 1a BetrAVG in der Form geäußert, dass die „Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses (...) für vor dem 01.01.2019 geschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab dem 01.01.2022 (§ 26a BetrAVG in der Fassung vom 01.01.2019)“ gilt. Eine nuancierte Unterscheidung zwischen individual- und kollektivrechtlicher Entgeltumwandlungsvereinbarung wird an dieser Stelle nicht vorgenommen, womit unklar bleibt, wie der Sachverhalt einer individualrechtlichen Entgeltumwandlungsvereinbarung nach dem 31.12.2018 bei gleichzeitigem Bestehen einer kollektiven Vereinbarung (beispielsweise einer Betriebsvereinbarung), die vor dem 01.01.2019 geschlossen wurde und die z.B. (nur) die Rahmenbedingungen für die Entgeltumwandlung im Unternehmen regelt, einzuschätzen ist. Rechtssicherer ist es daher weiterhin, auf die individualrechtliche Regelung abzustellen.

Wie ist der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zu ermitteln?

Der Arbeitgeberzuschuss kann nach Einschätzung der Autoren vom Arbeitnehmer nur in Höhe seines Rechtsanspruches auf Entgeltumwandlung gemäß § 1a Satz 1 BetrAVG, also in Höhe von bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, eingefordert werden.

Update: In der Praxis wird jedoch auch zunehmend die Auffassung vertreten, dass auch eine Entgeltumwandlung oberhalb von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung von der Arbeitgeberzuschusspflicht betroffen und nicht – aufgrund der systematischen Stellung des Abs. 1a in § 1a BetrAVG – auf den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung beschränkt ist. Relevant wird dieser Sachverhalt insbesondere in der Fallkonstellation, in der ein Arbeitnehmer neben der Entgeltumwandlung im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG zusätzlich noch eine pauschalversteuerte Entgeltumwandlung aus Sonderzahlungen im Rahmen des § 40b EStG durchführt. Den Arbeitgeber könnte in diesem Fall die Pflicht zur kumulativen Gewährung der jeweils entstandenen

¹ [BT-Drucks. 18/12612, S. 32.](#)

LEITER bAV

Sozialversicherungsersparnisse treffen. Allerdings ergeben sich in Bezug auf den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss für Versorgungsleistungen im Rahmen des § 40b EStG weitere Folgefragen, die weiter unten behandelt werden.

Wie bereits ausgeführt, ist der Arbeitgeberzuschuss auch nur dann zu leisten, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge einspart. Dabei kann die Ersparnis für jeden einzelnen Mitarbeiter „spitz“ (also Cent genau) ermittelt werden.

Der Arbeitgeberzuschuss kann aber auch „pauschal“ in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Betrages an die Versorgungseinrichtung weitergeleitet werden.²

Allerdings ist bislang nicht eindeutig geklärt, ob auch Umlagen zur gesetzlichen Unfallversicherung bei der Ermittlung der Sozialversicherungsersparnis (SV-Ersparnis) zwingend zu berücksichtigen sind. Die Legaldefinition des Begriffes Sozialversicherung in § 4 Abs. 2 Satz 1 SGB I, die auch die Unfallversicherung erfasst, spricht wohl für die Notwendigkeit der Berücksichtigung von Umlagen. Der Gesetzeswortlaut beinhaltet zudem allgemein ersparte Sozialversicherungsbeiträge und nicht im Besonderen Beiträge zur Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung.

Konsequenterweise müsste der Arbeitgeber dann – unabhängig davon, ob er „spitz“ oder „pauschal“ abrechnet – wiederum im Einzelfall prüfen, ob auch für den jeweiligen Mitarbeiter mit Bezügen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung Ersparnisse aus der gesetzlichen Unfallversicherung vorliegen.³

Update: In dem Rundschreiben vom 21. November 2018 wird zu diesem Aspekt ausgeführt, dass Umlagen zur Unfallversicherung und nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz sowie Insolvenzgeldumlagen nicht zu den gem. § 1a Abs. 1a BetrAVG betreffenden Sozialversicherungsbeiträgen zu zählen sind. Zu diesen zählen nach Auffassung der Sozialversicherungsträger vielmehr neben den Arbeitgeberanteilen am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung insbesondere auch der Arbeitgeberzuschuss zur Rentenversicherung an berufsständische Versorgungseinrichtungen.

Unter streng juristischen Gesichtspunkten vermag diese Auslegung nicht zu überzeugen. Auch hier bleibt es nunmehr bei einer gewissen Rechtsunsicherheit, welche konkreten Sozialversicherungsbeiträge arbeitgeberseitig zu berücksichtigen sind.

Welche Ausgestaltungsmöglichkeiten gibt es zum verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss?

Der Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG kann zusätzlich zum vereinbarten Entgeltumwandlungsbetrag gewährt werden. Praktisch handelt es sich um einen höheren Arbeitgeberbeitrag im Rahmen der bestehenden Versorgungszusage.⁴ Dies wird in der Praxis durch Abschluss eines neuen, separaten Vertrages (i.d.R. zu den aktuellen Rechnungsgrundlagen) geschehen.

Alternativ können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer aber auch darauf einigen, dass der an die Versorgungseinrichtung geleistete Gesamtbeitrag gleich bleibt und die künftige Entgeltumwandlung um den Arbeitgeberzuschuss reduziert wird (nachfolgend Reduktions-Modell genannt).⁵ Im Ergebnis stellt sich die Entscheidungssituation des Arbeitgebers in Bezug auf seine Ausgestaltungsoptionen zum Arbeitgeberzuschuss zunächst wie in Abbildung 1 dar.

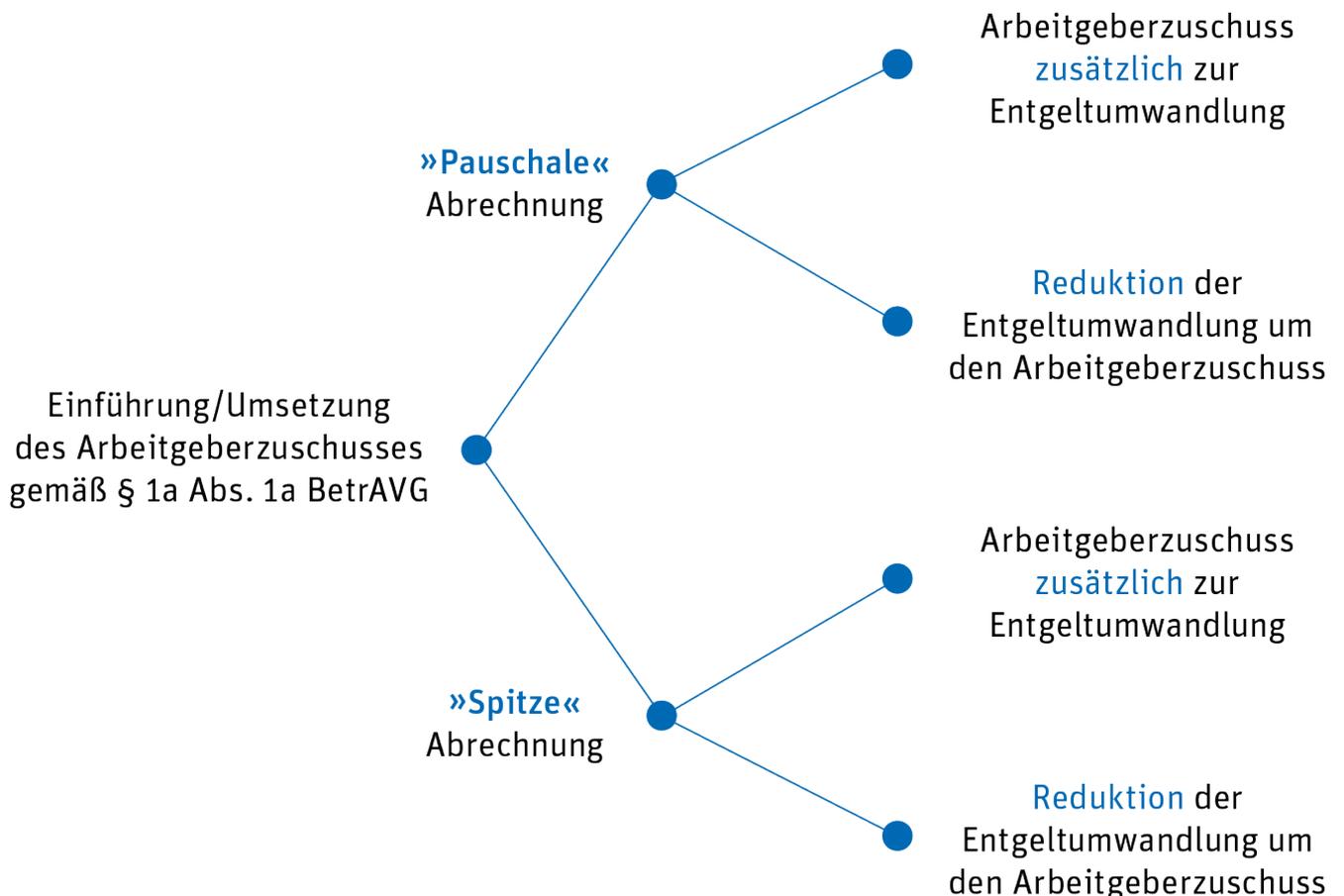
² [BMF-Schreiben v. 6.12.2017](#) (IV C 5 – S 2333/10002), Rn. 26 (Fn. 2), S. 13.

³ Dies hat Auswirkungen auf die Frage, zu welchem Zeitpunkt der Arbeitgeber den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG zu ermitteln und an die Versorgungseinrichtung weiterzuleiten hat, wie weiter unten ausgeführt wird.

⁴ [a. A. Andre Cera, Leiter-bAV v. 27.06.2018](#).

⁵ [BMF-Schreiben v. 6.12.2017](#) (IV C 5 – S 2333/10002), Rn. 26 (Fn. 2), S. 13.

Abb. 1: Administrative Gestaltungsoptionen bei der Umsetzung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses mit entsprechenden wirtschaftlichen und rechtlichen Implikationen.



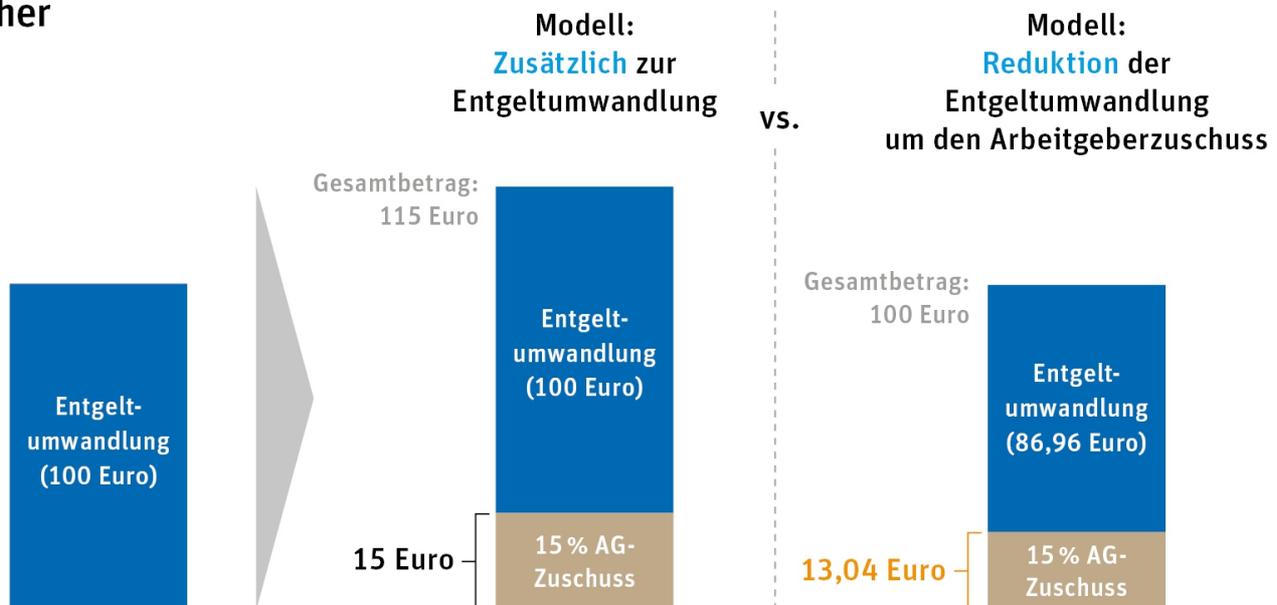
Quelle: BVV.

Beim Reduktions-Modell ist zu beachten, dass sich eine flächendeckende Umsetzung dieses Modells ggf. nur schwierig realisieren lässt, da ein Mitarbeiter der Reduktion seiner Entgeltumwandlung (um den Arbeitgeberzuschuss) zustimmen muss. Eine einseitige Verfügungsmacht des Arbeitgebers existiert diesbezüglich nicht. Andernfalls könnte der Mitarbeiter im Einzelfall einfordern, dass der Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG trotz allem zusätzlich zu seinem bestehenden Entgeltumwandlungsbetrag an die Versorgungseinrichtung weitergeleitet werden soll.

Darüber hinaus ist festzuhalten, dass der Arbeitgeberzuschuss im Modell einer Gewährung „zusätzlich zur Entgeltumwandlung“ höher ausfällt als im Modell „Reduktion der Entgeltumwandlung um den Arbeitgeberzuschuss“. Wie Abbildung 2 verdeutlicht, macht bei einem 15-prozentigen Arbeitgeberzuschuss (z.B. wegen Arbeitnehmerbezügen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung) und einer monatlichen Entgeltumwandlung von 100 Euro einen Arbeitgeberzuschuss von 15 Euro aus. Im Reduktions-Modell fällt der 15-prozentige Arbeitgeberzuschuss hingegen mit (nur) 13,04 Euro geringer aus, da der Arbeitgeberzuschuss nicht nur die Entgeltumwandlung, sondern damit gleichzeitig auch die Bemessungsgrundlage für die SV-Ersparnis reduziert. Dem Arbeitgeber stünde hier die Aufgabe zu, dem Mitarbeiter diese Berechnung transparent und nachvollziehbar erklären zu müssen und hier dessen Zustimmung einzuholen.

Abb. 2: Ermittlung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses am Beispiel einer monatlichen Entgeltumwandlung von 100 Euro.

bisher



Quelle: BVV.

Bei „pauschal“ abrechnenden Unternehmen gibt es eine Eigenart zu beachten, die im Besonderen Mitarbeiter betrifft, die bereits heute die (steuer- und sozialabgabenfreie) Entgeltumwandlungsmöglichkeit im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG in voller Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nutzen. Wird in diesem Fall der „pauschale“ Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent zusätzlich zur bestehenden Entgeltumwandlung gewährt, verlagert dieser Zuschuss⁶ Teile der Entgeltumwandlung – wie in Abbildung 3 dargestellt – wiederum über die Grenze zur Sozialversicherungsfreiheit⁷ hinaus.

Folglich würde der Arbeitgeber nicht nur bereits einen ggf. die SV-Ersparnisse übersteigenden⁸ „pauschalen“ Arbeitgeberzuschuss gewähren, sondern müsste gleichzeitig auf den die Sozialversicherungsfreigrenze übersteigenden Teil der Entgeltumwandlung zusätzlich auch noch Sozialversicherungsbeiträge abführen. Im Reduktions-Modell müsste dem Arbeitnehmer hingegen wieder die Zustimmung entlockt werden, seine Entgeltumwandlung auf **233,05 Euro** zu senken, um dann einen „pauschalen“ 15-prozentigen Arbeitgeberzuschuss von **34,95 Euro** zu erhalten.⁹

Update: In Bezug auf die Ermittlung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Abs. 1a BetrAVG wird in dem Rundschreiben vom 21. November 2018 folgende Aussage getätigt: „Der ggf. auf den Arbeitgeberzuschuss entfallende Sozialversicherungsbeitrag wirkt sich nicht auf die Mindesthöhe des Arbeitgeberzuschusses aus.“ Im Kontext des Beispiels in Abbildung 3 ist diese Aussage nach Interpretation der Autoren so zu verstehen, dass bei einer bestehenden Entgeltumwandlung in Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung der 15-prozentige Arbeitgeberzuschuss auch im Modell der „Gewährung zusätzlich zur

⁶ Der Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG wird – wie in den Abbildungen dargestellt – als erstes angesetzt, weil dieser als arbeitgeberfinanzierter Beitrag zu qualifizieren ist und nach steuerrechtlichen Regelungen in der Bewertung immer dem Beitrag aus der Entgeltumwandlung vorgeht.

⁷ Gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV ist die Sozialversicherungsfreiheit auf 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung begrenzt.

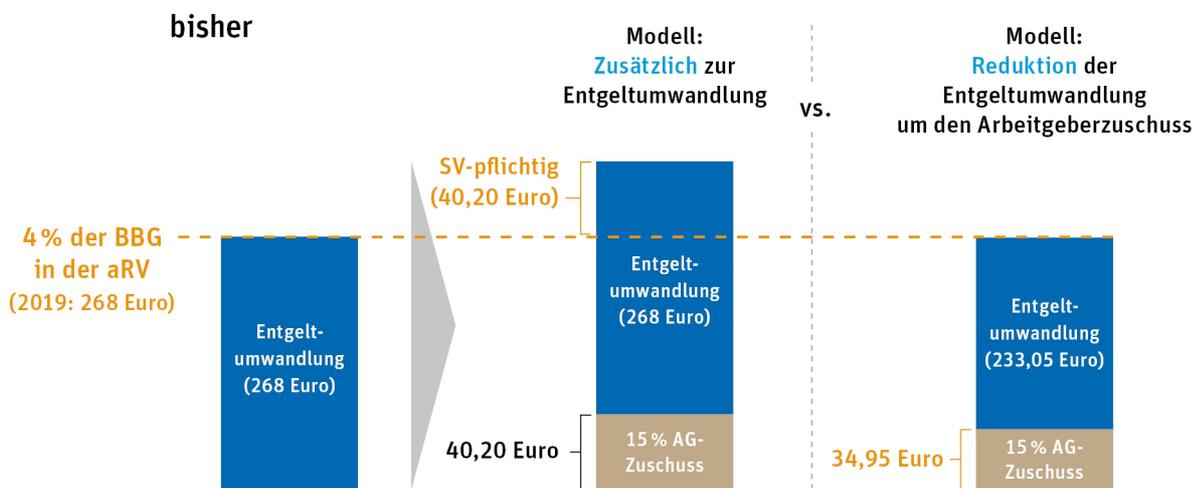
⁸ Beispielsweise bei Arbeitnehmerbezügen zwischen den Beitragsbemessungsgrenzen in der Renten- und Krankenversicherung.

⁹ Die oben skizzierten potenziellen Beschränkungen bei der Umsetzung des Reduktions-Modells gelten jedoch auch hier.

Entgeltumwandlung“ (ebenso wie im Modell „Reduktion der Entgeltumwandlung um den Arbeitgeberzuschuss“) 34,95 EUR beträgt und zusätzlich zur (gleichbleibenden) Entgeltumwandlung in Höhe von hier 268 EUR zu gewähren ist (siehe Abbildung 3a).

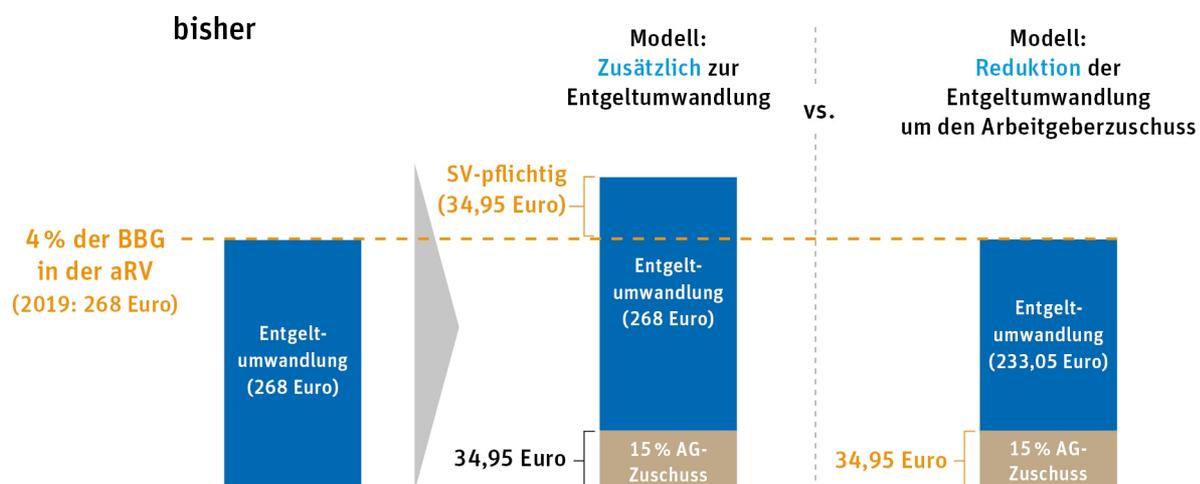
Der Arbeitgeberzuschuss reduziert also auch in diesem Fall die Bemessungsgrundlage für die SV-Ersparnis, bzw. wirkt sich der auf den Arbeitgeberzuschuss entfallende Sozialversicherungsbeitrag – mit den Worten des GKV-Spitzenverbandes – nicht auf die Mindesthöhe des Arbeitgeberzuschusses aus. Allerdings bleibt es in diesem Fall bei dem Umstand, dass der Arbeitgeberzuschuss einen Teil der bestehenden Entgeltumwandlung über die Grenze der Sozialversicherungsfreiheit hinaus verschiebt, für die der Arbeitgeber wiederum Sozialversicherungsbeiträge abzuführen hat.

Abb. 3: „Pauschale“ Abrechnung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses am Beispiel einer bestehenden monatlichen Entgeltumwandlung von 268 Euro.



Quelle: BVV. Aktualisiert.

Abb. 3a: Ermittlung des Arbeitgeberzuschusses am Beispiel einer bestehenden monatlichen Entgeltumwandlung von 268 Euro („pauschale“ Abrechnung).



Quelle: BVV.

LEITERbAV

Bei „spitz“ abrechnenden Unternehmen ist die monatlich jeweils neu zu ermittelnde (und ggf. schwankende¹⁰) SV-Ersparnis dagegen eine durchaus anspruchsvolle Aufgabe. Fraglich ist an dieser Stelle, wie die Anbieter von Lohnabrechnungssystemen diese Aspekte in der Praxis in ihren Systemen umsetzen. Dabei ist zu vermuten, dass viele Anbieter keine „starr“ Vorgaben zur Ermittlung des Arbeitgeberzuschusses gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG machen, sondern den jeweiligen Unternehmen eine Anpassung an ihre speziellen Wünsche und Vorgaben einräumen werden. In diesem Sinne müssen die Personalverantwortlichen dem Lohnabrechnungssystem gewissermaßen erst „vorgeben“, wie der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss genau ermittelt werden soll.

Der Aspekt der potenziell monatlich schwankenden SV-Ersparnis hat für die Unternehmen aber ggf. noch weitere administrative Auswirkungen, die bei der Entscheidungsfindung in Bezug auf die Auswahl des präferierten Modells berücksichtigt werden sollten. Zu nennen ist einerseits der Aufwand, der sich in Bezug auf mögliche Rückfragen seitens des Arbeitnehmers durch einen schwankenden Arbeitgeberzuschuss (und in der Folge ggf. schwankenden Nettoeinkommen) ergibt.¹¹ Andererseits führen potenziell schwankende Beiträge zu einem nicht zu vernachlässigenden Aufwand, regelmäßig (im Extremfall monatlich) Beitragsanpassungen durchführen zu müssen.

In Bezug auf die mögliche unterstützende Funktion des Lohnabrechnungssystems, bei „spitz“ abrechnenden Unternehmen die SV-Ersparnis gewissermaßen technisch unterstützt zu ermitteln, stellen sich in der Praxis ggf. weitere Umsetzungsfragen.

So ist bei Vorhandensein mehrerer vom verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss betroffener Entgeltumwandlungsverträge zu klären, wie vermutlich die auf Personen-, nicht aber auf Vertragsebene ermittelte SV-Ersparnis auf die verschiedenen Entgeltumwandlungsverträge aufzuteilen ist.

Besonders knifflig wird diese Fragestellung, wenn durch die Entgeltumwandlung das Steuer- und SV-Brutto unter die Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- oder Krankenversicherung sinkt. Wird die auf Personenebene ermittelte SV-Ersparnis gleichmäßig auf beide Verträge aufgeteilt? Oder spielt hier die Reihenfolge des Ansetzens des jeweiligen Vertrages eine Rolle, sodass unter Umständen die SV-Ersparnis nur einem Vertrag (dem zuletzt angesetzten) zugeordnet wird und dem anderen nicht? Abzuwarten bleibt, wie die Anbieter von Lohnabrechnungssystemen diese Detailfragen lösen und umsetzen werden.

Zu welchem Zeitpunkt ist der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zu ermitteln und an die Versorgungseinrichtung weiterzuleiten?

Ist bei einem Mitarbeiter mit vereinbarter monatlicher Entgeltumwandlung auch der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss vom Arbeitgeber zwingend monatlich zu ermitteln und an die Versorgungseinrichtung weiterzuleiten? Oder könnte es auch zulässig sein, den Arbeitgeberzuschuss trotz monatlicher Entgeltumwandlung erst am Ende des Jahres zu ermitteln und auch erst zu diesem Zeitpunkt „gesammelt“ für den gesamten Jahreszeitraum als Einmalbeitrag an die Versorgungseinrichtung weiterzuleiten?

Zunächst könnte intuitiv vermutet werden, dass bei einer monatlichen Entgeltumwandlung der Arbeitgeberzuschuss (gewissermaßen zeitgleich) auch monatlich zu ermitteln und an die Versorgungseinrichtung weiterzuleiten ist. Für „spitz“ abrechnende Unternehmen ergibt sich jedoch die Problematik, dass zu Beginn des Jahres noch nicht abzusehen ist, ob der Mitarbeiter mit seinem Gehalt unter Berücksichtigung eventueller Sonderzahlungen (Boni, Tantieme o. Ä.) auf Jahressicht die Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- oder Krankenversicherung überschreitet und somit ggf. nur ein geringerer oder vielleicht sogar gar kein Arbeitgeberzuschuss zu gewähren ist. Dies würde bedeuten, dass entweder ein Teil oder sogar die gesamten für das entsprechende Jahr an die Versorgungseinrichtung weitergeleiteten Arbeitgeberzuschüsse rückabgewickelt werden müssten. Auch Überlegungen, diese als Abschlagszahlungen zu deklarieren, helfen hier nicht weiter, da dies nichts an dem vor diesem Hintergrund durchaus beträchtlichen Verwaltungsaufwand ändert.

¹⁰ Bspw. infolge von Sonderzahlungen, Provisionen et cetera.

¹¹ Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang auf den gemäß § 82 Abs. 2 Satz 1 BetrVG bestehenden Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Erläuterung der Berechnung und Zusammensetzung seines Arbeitsentgelts. Die Abrechnung gemäß § 108 GewO muss auch alle Zusatzentgelte umfassen. Die aus diesen Vorschriften abgeleiteten Transparenzanforderungen führen in der Folge zudem dazu, dass der Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG in der Lohnabrechnung i.d.R. als neue Lohnart gesondert ausgewiesen wird. Er sollte dann vom Arbeitnehmer erkennbar nachvollzogen werden können.

LEITER bAV

Aus diesen Erwägungen heraus sollte es legitim sein, den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss erst am Ende des Jahres zu ermitteln und an die Versorgungseinrichtung weiterzuleiten. Überdies wird hier sogar dafür plädiert, dass auch eine erst im Folgejahr (z.B. im April des Folgejahres) vorgenommene Ermittlung und Weiterleitung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses zulässig sein sollte. Unter anderem kann zur Begründung sowohl die oben ausgeführte ggf. notwendige Bestimmung der Ersparnis aus der Umlage zur gesetzlichen Unfallversicherung, die gemäß § 152 Abs. 1 SGB VII erst nach Ablauf des Kalenderjahres festgesetzt wird, als auch die unter Umständen notwendige Anwendung der „Märzklausel“ gemäß § 23a Abs. 4 SGB IV bei Sonderzahlungen angeführt werden, die „spitz“ abrechnende Unternehmen im Folgejahr überhaupt erst in die Lage versetzen, die korrekte SV-Ersparnis zu ermitteln.

Aus den Ausführungen zuvor lässt sich ableiten, dass eine „zeitgleiche“ Ermittlung des Arbeitgeberzuschusses entsprechend der vereinbarten Zahlweise der Entgeltumwandlung wohl nur bei „pauschaler“ Abrechnung unproblematisch möglich sein sollte. Bei „spitz“ abrechnenden Unternehmen könnten hingegen die angegebenen Gründe dazu führen, dass der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss vielmehr erst am Ende des Jahres oder sogar erst im Folgejahr ermittelt und als Einmalbeitrag an die Versorgungseinrichtung weitergeleitet wird. Deutlich wird an dieser Stelle aber auch, dass die Kombination von „spitzer“ Abrechnung und Reduktions-Modell sich in der Praxis wohl kaum praktikabel umsetzen lässt, da sich die Frage stellt, wie der am Ende des Jahres (oder Folgejahres) ermittelte Arbeitgeberzuschuss die beispielsweise monatliche Entgeltumwandlung reduzieren soll; ganz zu schweigen, wie dann die Änderung der Entgeltumwandlungsvereinbarung nachträglich durchzuführen wäre.

Update: In dem Rundschreiben vom 21. November 2018 wird diesbezüglich die im Ergebnis sehr arbeitnehmerfreundliche Auffassung vertreten, dass es für eine Jahresbetrachtung zur Ermittlung des maßgebenden Umfangs der Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen, die auch den beitragspflichtigen Umfang schwankender Arbeitsentgelte oder von Einmalzahlungen berücksichtigen würde, an einer entsprechenden Rechtsgrundlage fehle. Zudem würde die dann maßgebende Prognose der jährlichen Einsparung zu weiteren Auslegungsfragen hinsichtlich der Anforderungen an die Prognosegenauigkeit sowie des Umgangs mit unzutreffenden Prognosen führen.

Da der Sachverhalt, ob Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden oder nicht, gem. § 22 Abs. 1 SGB IV im Monat des Entstehens der Beitragsansprüche zu beurteilen sei, komme bei einem monatlichen Arbeitsentgelt auch nur eine monatliche Ermittlung und Weiterleitung der Sozialversicherungsersparnis an die Versorgungseinrichtung in Frage. Die Möglichkeit einer nachträglichen Ermittlung und Weiterleitung am Ende des Jahres oder sogar erst im Folgejahr, wie sie oben ausgeführt wurde und bei der sich auch keine Prognoseschwierigkeiten ergeben würden, scheine demnach nicht in Betracht zu kommen.

Weil der GKV-Spitzenverband, die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit – z.B. im Fall einer auf Jahressicht teilweisen oder vollständigen Aufhebung der Arbeitgeberzuschusspflicht durch eine spätere Einmalzahlung, wie Urlaubs-, Weihnachtsgeld, Boni, Tantieme o.ä. – gleichzeitig auch die Zulässigkeit einer rückwirkenden Korrektur der (monatlichen) Arbeitgeberzuschussgewährung verneinen, stellt sich für den Arbeitgeber zunehmend die Frage, inwiefern dem erhöhten Verwaltungsaufwand einer „spitzen“ Ermittlung des Arbeitgeberzuschusses gem. § 1a Abs. 1a BetrAVG im Vergleich zur pauschalierten 15 Prozent Zuschussgewährung tatsächlich geringere Kosten gegenüberstehen. Der GKV-Spitzenverband, die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit begründen ihre Auffassung mit der Aussage, dass im Zeitpunkt der jeweiligen Entgeltabrechnung die beitragsrechtliche Behandlung zutreffend war.

An dieser Stelle sei derweil der zusammenfassende Hinweis erlaubt: Wollte der Gesetzgeber den Arbeitgebern in Deutschland eine echte Alternative zubilligen, anstelle einer pauschalierten Zuschussgewährung in Höhe von 15 Prozent der Entgeltumwandlung die tatsächliche Sozialversicherungsersparnis – mittels eines erhöhten administrativen Aufwands – zu berechnen und (aus Kostengründen) nur diese an die Versorgungseinrichtung weiterzuleiten, dann kommt nach wie vor nach Auffassung der Autoren aus Praktikabilitätsgründen nur die Zulässigkeit der Ermittlung des Zuschusses am Ende des Jahres (oder Folgejahres) in Frage. Andernfalls geht man hier – wie bereits an anderer Stelle hervorgehoben wurde ([Andre Cera, Leiter-bAV v. 28. November 2018](#)) – sehr großzügig mit dem Portemonnaie der Arbeitgeber um. Spätestens ab dem 1. Januar 2022, wenn schlussendlich auch für alle bestehenden Entgeltumwandlungen die Arbeitgeberzuschusspflicht in Kraft tritt, werden Arbeitgeber in Deutschland dies merklich zu spüren bekommen.

Ist eine Anrechnung von aktuell gewährten arbeitgeberfinanzierten Beiträgen mit dem verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zulässig?

Sofern der Arbeitgeber bereits einen arbeitgeberfinanzierten Beitrag zusätzlich zur Entgeltumwandlung leistet¹², stellt sich die Frage, ob sich dieser auf den gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG anrechnen lässt.

Eine Anrechnung sollte dann zulässig sein, wenn diese z.B. im Rahmen einer Vorbehaltsklausel ausdrücklich und damit idealerweise konkret in der individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarung verankert ist und damit ein Bezug des Arbeitgeberbeitrages zur SV-Ersparnis hergestellt werden kann. Zu beachten ist allerdings, dass eine Anrechnung von Arbeitgeberbeiträgen außerhalb der versicherungsförmigen Durchführungswege, also Zuwendungen zur Unterstützungskasse oder arbeitgeberfinanzierte Beiträge im Rahmen der Direktzusage, ohne weitergehende Vereinbarung nach diesseitiger Auffassung nicht möglich ist.

Ungeklärt ist, wie es sich mit dem verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss verhält, wenn der Arbeitgeber mehrere Durchführungswege zur Umsetzung der Entgeltumwandlung zulässt oder vom Arbeitnehmer mehrere Steuerförderungen gleichzeitig genutzt werden. Verdeutlichen lässt sich dies an einem Beispiel, bei dem der Arbeitgeber die Entgeltumwandlung zunächst über die Direktzusage abbildet, dem Arbeitnehmer darüber hinaus aber auch die Nutzung des § 3 Nr. 63 EStG über einen versicherungsförmigen Durchführungsweg erlaubt. Muss der Arbeitgeber in diesem Fall für den § 3 Nr. 63 EStG-Vertrag einen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG leisten? Hier ist die Frage berührt, welche Versorgung für die Erfüllung des Rechtsanspruches auf Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG zuerst anzusetzen ist, da – wie oben ausgeführt – der Arbeitgeberzuschuss selbst nur auf den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung (also in Höhe von bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung) beschränkt ist. Die Autoren vertreten die Auffassung, dass bei einer Entgeltumwandlung in einem versicherungsförmigen Durchführungsweg der Arbeitgeberzuschuss immer zu gewähren ist, und zwar unabhängig, ob daneben noch eine Entgeltumwandlung über eine Direktzusage oder eine Unterstützungskasse durchgeführt wird.

Eine weitere Zweifelsfrage betrifft die gleichzeitige Nutzung der steuerlichen Förderung nach § 40b EStG und § 3 Nr. 63 EStG durch den Arbeitnehmer. Wenn ein Arbeitnehmer einen pauschalversteuerten § 40b EStG-Vertrag aus Sonderzahlungen mit Jahresbeiträgen finanziert, entstehen beim Arbeitgeber SV-Ersparnisse, sodass grundsätzlich ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG zu gewähren ist. Nutzt der Arbeitnehmer darüber hinaus noch einen § 3 Nr. 63 EStG-Vertrag in Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, stellt sich die Frage, wie der Arbeitgeberzuschuss nun unter Berücksichtigung dieses § 40b EStG-Vertrages zu ermitteln ist.

Kann der Arbeitgeberzuschuss zum § 40b EStG-Vertrag hier quasi angerechnet werden, sodass sich für die Bemessung des Arbeitgeberzuschusses für den § 3 Nr. 63 EStG-Vertrag nur noch die Differenz von diesem und dem § 40b EStG-Vertrag (also in diesem Beispiel: 3.120 Euro abzüglich 1.752 Euro) anzusetzen ist? Auch hier ist also die Frage berührt, welche Versorgung für die Erfüllung des Rechtsanspruches auf Entgeltumwandlung zuerst anzusetzen ist. Aus steuersystematischen Überlegungen heraus gelangt man zu dem Ergebnis, dass der § 3 Nr. 63 EStG immer vorrangig vor dem § 40b EStG greift, sodass gute Gründe dafür sprechen, auch sozialversicherungsrechtlich zuerst den § 3 Nr. 63 EStG-Vertrag anzusetzen. Dies würde dazu führen, dass im oben genannten Fall der Arbeitgeberzuschuss nur auf den § 3 Nr. 63 EStG-Vertrag in Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung zu gewähren ist, nicht aber auf den § 40b EStG-Vertrag, da dieser (nachfolgend angesetzt) in diesem Fall die 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung übersteigt, auf die der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung beschränkt ist.

Update: Wie bereits oben ausgeführt, wird teilweise die Auffassung vertreten, dass in der Konstellation, in der ein Arbeitnehmer neben der Entgeltumwandlung im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG zusätzlich noch eine pauschalversteuerte Entgeltumwandlung aus Sonderzahlungen im Rahmen des § 40b EStG durchführt, der Arbeitgeberzuschuss kumulativ für beide Versorgungen zu gewähren ist – und dieser nicht auf den Rechtsanspruch

¹² Zum Beispiel ein fester Arbeitgeberbeitrag zusätzlich zur Entgeltumwandlung oder auch ein fest definierter Prozentsatz, der (abhängig von der tatsächlichen Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers) zusätzlich arbeitgeberfinanziert gewährt wird („Matching-Contribution“).

LEITER bAV

auf Entgeltumwandlung gem. § 1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG auf 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung begrenzt ist. Gerade für Arbeitgeber, die – wie häufig geschehen – für den Arbeitnehmer auch noch die Pauschalsteuer übernommen haben bzw. weiterhin übernehmen, kann es zu einer weiteren Doppelbelastung kommen. Denn die übernommene Pauschalsteuer eignet sich nicht für eine An- bzw. Verrechnung mit dem verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss gem. § 1a Abs. 1a BetrAVG.

Darüber hinaus stellt sich die Frage, wie ein solcher Arbeitgeberzuschuss steuerlich zu behandeln wäre, insbesondere wenn der Arbeitnehmer den für die Pauschalbesteuerung zulässigen Höchstbetrag von 1.752 Euro p.a. (bzw. 2.148 Euro p.a. bei der Durchschnittsbetrachtung) bereits vollständig ausschöpft. Nutzt der Arbeitnehmer für seine pauschalversteuerte Versorgung darüber hinaus eine Direktversicherung, die auch eine Kapitalleistung zulässt, ergibt sich unabhängig von der zulässigen Höchstgrenze zur Pauschalversteuerung das zusätzliche Problem, dass der Erhöhungsbeitrag aus dem Arbeitgeberzuschuss gem. § 1a Abs. 1a BetrAVG steuerlich zu einer Novation führen würde und somit bei Kapitalauszahlung auf diesen Teil eine Steuerpflicht entstehen könnte.

Können an mehrere Versorgungseinrichtungen weiterzuleitende verpflichtende Arbeitgeberzuschüsse auch „gesammelt“ an nur eine Versorgungseinrichtung weitergeleitet werden?

Zu klären ist die Frage, ob ein Arbeitgeber die an mehrere Versorgungseinrichtungen zu entrichtende Arbeitgeberzuschüsse aus verschiedenen Entgeltumwandlungsverträgen eines Mitarbeiters „gesammelt“ an nur eine Versorgungseinrichtung weiterleiten darf.

Grundsätzlich ist der Arbeitgeberzuschuss immer in demselben Durchführungsweg und an dieselbe Versorgungseinrichtung weiterzuleiten, an die auch die entgeltumwandlungsfinanzierten Beiträge gezahlt werden. Dies folgt aus der Verwendung des bestimmten Artikels im Gesetzwortlaut zum § 1a Abs. 1a BetrAVG. Eine anderslautende Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist auch denkbar. In der Praxis dürften sich viele Versorgungseinrichtungen bereits vorbereiten, gesammelt Arbeitgeberzuschüsse entgegenzunehmen.

Wie ist der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung zu melden und weiterzuleiten?

Auch die externen Versorgungseinrichtungen stehen vor einer Reihe von Herausforderungen in Bezug auf die Verwaltung des Arbeitgeberzuschusses gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG.

Zu beachten ist dabei, dass die Versorgungseinrichtungen nicht in der Lage sein können, die „Richtigkeit“ des an sie gemeldeten und weitergeleiteten Arbeitgeberzuschusses in irgendeiner Weise zu überprüfen, da ihnen relevante Informationen, z.B. zur konkreten Berechnung der SV-Ersparnis, nicht vorliegen.

Zudem wurde die Möglichkeit ausgeführt, dass ggf. an mehrere Versorgungseinrichtungen weiterzuleitende Arbeitgeberzuschüsse gesammelt an nur eine Versorgungseinrichtung weitergeleitet werden. Ob eine „gesammelte“ Weitergabe vorliegt und darüber hinaus wie ggf. ein „gesammelter“ Arbeitgeberzuschuss auf mehrere (der Versorgungseinrichtung unter Umständen nicht bekannte) Verträge zu verteilen bzw. zuzuordnen ist, entzieht sich vollständig der Kenntnis des Versorgungsträgers. Eventuelle Dokumentationspflichten zur Rekonstruktion der Ermittlung des Arbeitgeberzuschusses (bzw. der Arbeitgeberzuschüsse) treffen daher allein den Arbeitgeber. Der Versorgungsträger ist vielmehr auf die „korrekte“ Meldung des Arbeitgeberzuschusses durch das Unternehmen angewiesen.

Was ist bezüglich der Unverfallbarkeit des Arbeitgeberzuschusses zu beachten?

Für die Versorgungseinrichtung interessant ist zudem der Aspekt der gesetzlichen Unverfallbarkeit des Arbeitgeberzuschusses. Denn gemäß § 1b Abs. 5 Satz 1 BetrAVG gilt für den Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG die sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit im Gegensatz zu den allgemeinen Unverfallbarkeitsregelungen für „freiwillige“ arbeitgeberfinanzierte Leistungen. Daher wäre wohl ein „freiwilliger“ Arbeitgeberzuschuss oberhalb der Verpflichtung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG in Bezug auf die Unverfallbarkeit auch grundsätzlich anders zu behandeln.

LEITER bAV

Fraglich ist nur, was unter „oberhalb der Verpflichtung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG“ genau zu verstehen ist. Stellt schon die „pauschalierte“ Weiterleitung des Arbeitgeberzuschusses in Höhe von 15 Prozent einen teilweise „freiwilligen“ Arbeitgeberzuschuss dar, insbesondere wenn die tatsächliche SV-Ersparnis geringer ausfällt bzw. sogar gar nicht vorhanden ist?¹³ Oder ist mit „oberhalb der Verpflichtung nach § 1a Abs. 1a BetrAVG“ gemeint, dass nur alle arbeitgeberfinanzierten Leistungen oberhalb von (pauschalierten) 15 Prozent des Entgeltumwandlungsbetrages als „freiwilliger“ Arbeitgeberzuschuss außerhalb des § 1b Abs. 5 Satz 1 BetrAVG zu interpretieren sind?

Ungeachtet der Beantwortung dieser Zweifelsfrage, die allerdings auch für den Arbeitgeber für die „korrekte“ Meldung und Weiterleitung des Arbeitgeberzuschusses relevant ist, sollte die Versorgungseinrichtung grundsätzlich eine entsprechende differenzierende Kennzeichnung der Unverfallbarkeitsregeln für unterschiedliche Beitragsteile des gemeldeten und weitergeleiteten Arbeitgeberzuschusses vorsehen können. Denn denkbar ist auch, dass ein Arbeitgeber z.B. einen Arbeitgeberzuschuss von 20 Prozent weiterleiten möchte, sodass eine Differenzierung unweigerlich notwendig wird.¹⁴

Wie verhält es sich mit weitergeleiteten Arbeitgeberzuschüssen bei Entgeltumwandlung über eine Unterstützungskasse oder in Form einer Direktzusage?

Aus Sicht der Versorgungseinrichtung stellt sich zudem die Frage, wie sie mit der (zusätzlichen) Meldung und Weiterleitung eines Arbeitgeberzuschusses (aus SV-Ersparnissen) z.B. an die Unterstützungskasse umgehen soll. Wie oben ausgeführt, sieht der Gesetzeswortlaut des § 1a Abs. 1a BetrAVG für die Weiterleitung des Arbeitgeberzuschusses zunächst ausschließlich die externen (versicherungsförmigen) Durchführungswege vor. Allerdings könnten Arbeitgeber, die die Entgeltumwandlung bisher im Haus über die Unterstützungskasse oder Direktzusage abbilden, faktisch gezwungen sein, auch in diesen Durchführungsweegen einen Arbeitgeberzuschuss (aus SV-Ersparnissen) zu gewähren. Denn ein einzelner Mitarbeiter könnte mittels Geltendmachung seines Anspruches auf Entgeltumwandlung über einen versicherungsförmigen Durchführungsweg gemäß § 1a Abs. 1 Satz 3 BetrAVG die Gewährung eines Arbeitgeberzuschusses (aus SV-Ersparnissen) einfordern bzw. im Zweifel erstreiten. Aus diesem Grund könnte die Versorgungseinrichtung mit der Anfrage konfrontiert werden, einen Arbeitgeberzuschuss (aus SV-Ersparnissen) auch z.B. im Durchführungsweg Unterstützungskasse entgegenzunehmen. Dieser müsste von der Versorgungseinrichtung dann allerdings als „freiwillige“ arbeitgeberfinanzierte Leistung und nicht als Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG deklariert werden. Aber auch hier gilt wieder, Arbeitnehmer und Arbeitgeber können eine anderslautende Vereinbarung treffen.

Fazit

Die Ausführungen haben deutlich gemacht, dass die Neuregelung in § 1a Abs. 1a BetrAVG in der praktischen Umsetzung Herausforderungen offenbart – und dies womöglich stärker, als es vom Gesetzgeber beabsichtigt war.

Nicht nur aus diesem Grund scheint es daher angebracht, den beteiligten Betriebsparteien über die skizzierte Auslegung der Übergangsvorschrift in § 26a BetrAVG genügend Zeit einzuräumen,¹⁵ sich gründlich auf die vielfältigen mit dieser Neuregelung verbundenen Auswirkungen für das Unternehmen und die Arbeitnehmer vorzubereiten. Es wird aber den Unternehmen nicht erspart bleiben, sich trotz Übergangsregelung bereits jetzt eingängig mit den Detailfragen dieser Neuregelung zu beschäftigen und mittels Risikoabschätzung entsprechende Entscheidungen zur Umsetzung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses zu treffen.

¹³ Dies würde dazu führen, dass der Arbeitgeber trotz „pauschaler“ Abrechnung dennoch gezwungen wäre, den Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG in zwei Bestandteile unterschiedlicher Rechtsqualität aufzuteilen in „einen aufgrund der SV-Ersparnis auf Basis der gesetzlichen Regelungen gezahlten Zuschuss und eine darüber hinaus gehende freiwillige Arbeitgeberleistung“ bis 15 Prozent des Entgeltumwandlungsbetrages. Vgl. [Cera, Leiter-bAV v. 27. Juni 2018](#). Im Ergebnis müsste der Arbeitgeber trotz gewünschter „pauschaler“ Abrechnung dann also doch wieder „spitz“ abrechnen.

¹⁴ Allerdings könnten vom Arbeitgeber in diesem Fall auch die kompletten 20 Prozent Arbeitgeberzuschuss als gesetzlich sofort unverfallbar gemeldet werden, und zwar dann, wenn es sich beispielsweise um eine „gesammelte“ Weiterleitung von eigentlich an mehrere Versorgungseinrichtungen weiterzuleitende Arbeitgeberzuschüsse handelt.

¹⁵ s. obige Ausführungen zu der Frage, ab wann der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss an den Versorgungsträger weiterzuleiten ist.

LEITER bAV

Gegebenenfalls findet der Umgang mit § 1a Abs. 1a BetrAVG auch Eingang in Tarifvertragsverhandlungen, denn die Verpflichtung des Arbeitgebers, die durch Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge weiterzuleiten, ist gemäß § 19 Abs. 1 BetrAVG tarifdispositiv.

Update: Trotz des vermeintlich klarstellenden Rundschreibens vom 21. November 2018 bleibt es offensichtlich allein der betrieblichen Praxis vorbehalten, Zweifelsfragen zu beantworten. Es ist allgemein bekannte Zielsetzung, den Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung anhand von Reformmaßnahmen unterschiedlicher Couleur zu erhöhen. In diesem Zusammenhang wurde und wird von den am System der bAV Beteiligten auch immer wieder eine gewisse Rechtssicherheit eingefordert. Diese Zielsetzung scheint mit der Thematik der arbeitgeberseitigen Weitergabeverpflichtung eingesparter Sozialversicherungsbeiträge auf der Strecke zu bleiben. Auch dem Wunsch nach weniger Komplexität in der bAV wird hiermit leider nicht Rechnung getragen.

Die Autoren:



Marco Herrmann ist Leiter Strategie, Recht und Kommunikation des BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. in Berlin.

Branko Kovač ist Mitarbeiter Pensionsmanagement und Produkte des BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. in Berlin.

Der Artikel gibt die unverbindliche Meinung der Autoren wieder. Es handelt sich um keine Rechtsberatung. Eine Haftung ist damit nicht begründet.