



**Arbeitgeberzuschuss –**  
Ihre Fragen, unsere Antworten  
(Stand 04/2021)

# Ihre Fragen unsere Antworten zum Arbeitgeberzuschuss

Sie interessieren sich für eine Zusatzversorgung über Ihren Betrieb? Dann haben Sie sicherlich reichlich Fragen. Wir haben die wesentlichsten Fragen mit kurzen und prägnanten Antworten für Sie zusammengefasst.

## Häufig gestellte Fragen zur betrieblichen Altersversorgung im Überblick.

- Frage 1: Gibt es den Arbeitgeberzuschuss auch in der „alten“ bAV-Welt?
- Frage 2: Ab wann muss der Arbeitgeberzuschuss zwingend bei einer Entgeltumwandlung gezahlt werden?
- Frage 3: Ab wann muss der Arbeitgeberzuschuss gezahlt werden, wenn eine bereits vor 2019 bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung erhöht wird?
- Frage 4: Anwendung der Übergangsregelung bei einem Arbeitgeberwechsel: Ab wann ist der neue Arbeitgeber bei Fortführung der Entgeltumwandlung verpflichtet, den Arbeitgeberzuschuss zu zahlen?
- Frage 5: Welcher Zeitpunkt zählt, wenn eine kollektivrechtliche Grundlage besteht, zum Beispiel eine Betriebsvereinbarung?
- Frage 6: Was bedeutet „soweit“?
- Frage 7: Ist bei der Berechnung der Sozialversicherungssparnis auch die gesetzliche Unfallversicherung einzubeziehen?
- Frage 8: Können schon bestehende freiwillige Vereinbarungen zur Zahlung eines Zuschusses auf die gesetzliche Verpflichtung angerechnet werden?
- Frage 9: Können vom Arbeitgeber gezahlte vermögenswirksame Leistungen auf den Arbeitgeberzuschuss angerechnet werden?
- Frage 10: Ist ein Arbeitgeberzuschuss zu zahlen, wenn vermögenswirksame Leistungen in bAV umgewandelt werden?
- Frage 11: Gilt die Zuschusspflicht des Arbeitgebers auch für nach § 40b EStG a.F. pauschal versteuerte Verträge?
- Frage 12: Was gilt bei nach § 40b EStG a.F. pauschal versteuerten Verträgen, bei denen der Arbeitgeber die Pauschalsteuer übernommen hat? Muss der Arbeitgeber zusätzlich den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss zahlen?
- Frage 13: Viele Tarifverträge beinhalten bereits eine Zuschussregelung. Findet auch hier eine Anrechnung statt oder müssen die Tarifverträge zwingend angepasst werden?
- Frage 14: Was gilt, wenn ein Tarifvertrag heute noch keine Zuschussregelung enthält?
- Frage 15: Kann ein Arbeitgeber eine bereits bestehende Zuschussregelung in einer arbeitsrechtlichen Vereinbarung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers ändern?
- Frage 16: Wie wird der Arbeitgeberzuschuss steuerlich behandelt?
- Frage 17: Kann ein Arbeitgeber für einen Arbeitgeberzuschuss, den er zur Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers zahlt, den Förderbetrag nach § 100 EStG verlangen?

- Frage 18: Kann der Arbeitgeber die Verpflichtung umgehen, indem er eine Entgeltumwandlung nur in den Durchführungswegen Pensionszusage oder Unterstützungskasse zulässt?
- Frage 19: Was ist, wenn ein Arbeitnehmer bereits den sozialversicherungsfreien Höchstbetrag umwandelt? Wenn der Arbeitgeber zusätzlich einen Zuschuss von 15 % zahlt, ist dieser dann sozialversicherungspflichtig?
- Frage 20: Muss der Arbeitgeberzuschuss in denselben Vertrag eingezahlt werden wie der Entgeltumwandlungsbetrag?
- Frage 21: Was ist zu beachten, wenn bisher gar keine Entgeltumwandlungsvereinbarung getroffen wurde?
- Frage 22: Muss der gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberzuschuss ab 2019 bzw. 2022 in einer Arbeitsrechtlichen Vereinbarung geregelt werden?
- Frage 23: Was gilt bei geringfügig Beschäftigten (Minijobber), bei denen der Arbeitgeber auch Sozialversicherungsbeiträge einspart?
- Frage 24: Wie kann der Arbeitgeberzuschuss vereinbart werden?
- Frage 25: Was ist, wenn der Arbeitnehmer mehr als 4 % der BBG umwandelt? Muss der Arbeitgeber dann auf den vollen Entgeltumwandlungsbetrag den Arbeitgeberzuschuss zahlen?
- Frage 26: Ein Arbeitgeber wickelt in seinem Unternehmen die betriebliche Altersversorgung über unterschiedliche Durchführungswege ab. Für die „normalen“ AN lässt er die Entgeltumwandlung über die Direktversicherung zu. Für die besserverdienenden Führungskräfte ist die Entgeltumwandlung über Pensionszusagen möglich. Verstößt es gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn nur die „normalen“ Arbeitnehmer einen Arbeitgeberzuschuss erhalten?
- Frage 27: Ist es zulässig, nur den Mitarbeitern einen Zuschuss zu zahlen, die die Entgeltumwandlung nutzen?
- Frage 28: Was ist, wenn die Entgeltumwandlung unterbrochen wird, zum Beispiel wenn der Arbeitnehmer in Elternzeit geht?
- Frage 29: Was ist, wenn der Arbeitgeber den Arbeitgeberzuschuss trotz gesetzlicher Verpflichtung nicht zahlt?
- Frage 30: Gilt für den Arbeitgeberzuschuss die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist (3 Jahre)?
- Frage 31: Gilt die sofortige Unverfallbarkeit auch für einen Arbeitgeberzuschuss > 15 %?

### Frage 1:

Gibt es den Arbeitgeberzuschuss auch in der „alten“ bAV-Welt?

Ja, gesetzliche Grundlage für den Arbeitgeberzuschuss in der „alten Welt“ ist § 1a Absatz 1a BetrAVG n.F. Darin heißt es: Der Arbeitgeber muss 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Der Arbeitgeberzuschuss im Rahmen des Sozialpartnermodells ist dagegen in § 23 BetrAVG n.F. geregelt. Das sind zwei unterschiedliche gesetzliche Grundlagen, obwohl sie sich inhaltlich sehr ähneln.

In der Übergangsregelung zu § 1a Absatz 1a BetrAVG n.F. ist geregelt, ab wann die Verpflichtung gilt (§ 26a BetrAVG n.F.).

### Frage 2:

Ab wann muss der Arbeitgeberzuschuss zwingend bei einer Entgeltumwandlung gezahlt werden?

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist zum 01.01.2018 in Kraft getreten. Der neue verpflichtende Arbeitgeberzuschuss gilt jedoch zwingend erst ab dem 01.01.2019 mit einer Übergangsregelung für bereits bestehende Vereinbarungen. Geregelt sind diese Fristen in § 26a BetrAVG n.F.

Dabei kommt es nicht darauf an, wann der Versicherungsvertrag geschlossen wurde. Maßgeblich ist das Datum, an dem die individuelle Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen wurde:

Vereinbarung bis zum 31.12.2018 oder früher:

Zuschusspflicht ab 01.01.2022

Vereinbarung ab dem 01.01.2019:

Zuschusspflicht ab 01.01.2019

#### Hinweis

Die Übergangsregelung gilt nur für den in § 1a BetrAVG n.F. geregelten Arbeitgeberzuschuss. Bei einer reinen Beitragszusage im Sozialpartnermodell und Entgeltumwandlung ist der Arbeitgeberzuschuss in § 23 BetrAVG n.F. geregelt. Hier gilt die Übergangsregelung nicht. Bei Entgeltumwandlung im Sozialpartnermodell ist der Arbeitgeberzuschuss ab dem 01.01.2018 verpflichtend.

### Frage 3:

Ab wann muss der Arbeitgeberzuschuss gezahlt werden, wenn eine bereits vor 2019 bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung erhöht wird?

Diese Frage ist rechtlich nicht geklärt und wird unter Experten unterschiedlich gesehen. Es bleibt abzuwarten, ob eine gesetzliche Klarstellung erfolgt oder wie sich die höchstrichterliche Rechtsprechung entwickelt.

Es gilt u.E. das Prinzip der „Einheit der Versorgungszusage“. Danach ist für die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses der Zeitpunkt der erstmaligen Vereinbarung – und nicht der Erhöhungstermin – maßgebend.

Beispiel: Der Arbeitnehmer wandelt seit 01/2017 100 Euro monatlich in einen Direktversicherungsbeitrag um. In 01/2021 wird der Entgeltumwandlungsbetrag um 100 Euro auf 200 Euro monatlich erhöht.

Der Arbeitgeber ist ab 01/2022 verpflichtet, einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % auf 200 Euro zu zahlen.

#### Hinweis

Für einen Arbeitnehmer, der erstmalig ab 01/2021 100 Euro in betriebliche Altersversorgung umwandelt, müsste der Arbeitgeber den Arbeitgeberzuschuss ab 01/2021 zahlen.

Das müsste u.E. auch entsprechend für Dynamikerhöhungen gelten.

#### Empfehlung

Bis zu einer gesetzlichen Klarstellung oder einer höchstrichterlichen Entscheidung gibt es keine 100 prozentige Sicherheit. Arbeitgeber müssen letztlich entscheiden, welches Risiko sie eingehen wollen. Sie sind allerdings auf der sicheren Seite, wenn sie in Zweifelsfällen immer freiwillig den Arbeitgeberzuschuss gewähren. Denn schließlich sparen sie ja auch schon heute ihren Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen.



#### Frage 4:

Anwendung der Übergangsregelung bei einem Arbeitgeberwechsel: Ab wann ist der neue Arbeitgeber bei Fortführung der Entgeltumwandlung verpflichtet, den Arbeitgeberzuschuss zu zahlen?

Diese Frage ist rechtlich noch nicht geklärt und wird unter Experten unterschiedlich gesehen. Es bleibt abzuwarten, ob eine gesetzliche Klarstellung erfolgt oder wie sich die höchstrichterliche Rechtsprechung entwickelt.

U.E. ist für die Zuschusspflicht immer das Datum der Entgeltumwandelungsvereinbarung entscheidend.

Wenn ein Arbeitnehmer den Arbeitgeber wechselt und der neue Arbeitgeber bereit ist die Entgeltumwandlung fortzuführen, wird immer zwischen dem neuen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer eine neue Entgeltumwandelungsvereinbarung getroffen. Wenn die Entgeltumwandlung in 2021 vereinbart wird, beginnt u.E. für den neuen Arbeitgeber ab diesem Zeitpunkt auch die Zuschusspflicht.

Beispiel: Seit 2017 besteht für Arbeitnehmer A eine Entgeltumwandlung bei Arbeitgeber B. Zum 01.01.2021 wechselt Arbeitnehmer A von Arbeitgeber B zu Arbeitgeber C. Auch bei Arbeitgeber C kann Arbeitnehmer A die Entgeltumwandlung nutzen. Die Vereinbarung dazu wird zum 01.02.2021 getroffen. Arbeitgeber C muss dann ab dem 01.02. auch den Arbeitgeberzuschuss zahlen.

#### Frage 5:

Welcher Zeitpunkt zählt, wenn eine kollektivrechtliche Grundlage besteht, zum Beispiel eine Betriebsvereinbarung?

Diese Frage ist rechtlich nicht geklärt und wird unter Experten unterschiedlich gesehen. Es bleibt abzuwarten, ob eine gesetzliche Klarstellung erfolgt oder wie sich die höchstrichterliche Rechtsprechung entwickelt.

U.E. ist immer das Datum der individuellen Entgeltumwandelungsvereinbarung entscheidend. Wenn zum Beispiel eine Betriebsvereinbarung eine Entgeltumwandlung bereits seit 2012 ermöglicht, der Arbeitnehmer aber erst in 2019 eine Entgeltumwandlung durchführt, ist der Zuschuss bereits 2019 zu zahlen. Hätte der Arbeitnehmer bereits im Jahr 2018 eine Entgeltumwandlung durchgeführt, so wäre der Zuschuss erst ab 2022 zu zahlen.

#### Empfehlung

Bis zu einer gesetzlichen Klarstellung oder einer höchstrichterlichen Entscheidung gibt es keine 100 prozentige Sicherheit. Arbeitgeber müssen letztlich entscheiden, welches Risiko sie eingehen wollen. Sie sind allerdings auf der sicheren Seite, wenn sie in Zweifelsfällen immer freiwillig den Arbeitgeberzuschuss gewähren. Denn schließlich sparen sie ja auch schon heute ihren Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen.

#### Frage 6:

Was bedeutet „soweit“?

Der Arbeitgeber muss den Zuschuss von 15 % nur zahlen, soweit auch Sozialversicherungsbeiträge gespart werden. Das bedeutet, wenn die tatsächliche Ersparnis geringer ausfällt, weil der Arbeitnehmer zum Beispiel mit seinem Verdienst zwischen der KV- und der RV-Beitragsbemessungsgrenze (BBG) liegt, braucht er auch nur einen entsprechend geringeren Zuschuss zu zahlen („spitze“ Abrechnung). Wenn der Arbeitnehmer mit seinem Verdienst über der KV-BBG liegt, spart der Arbeitgeber „nur“ die Beitragsanteile zur Renten- und Arbeitslosenversicherung, also in 2021 10,5 %. Der Zuschuss ist dann auch begrenzt auf 10,5 %.

#### Beispiel 1

**Gehalt vor/nach Entgeltumwandlung unter BBG: AG-Anteil zur Sozialversicherung 19,975 %**

Der Arbeitnehmer verdient 3.000 Euro monatlich und wandelt 100 Euro im Monat um. Der Arbeitgeber muss einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von mindestens 15 Euro zahlen (100 Euro x 15 %).

#### Beispiel 2

**Gehalt vor/nach Entgeltumwandlung über KV-BBG und unter RV-BBG**

Der Arbeitnehmer verdient 5.000 Euro und wandelt 100 Euro im Monat um. Der Arbeitgeberzuschuss beträgt 10,50 Euro (100 Euro x 10,5 %).

#### Beispiel 3

**Gehalt vor Entgeltumwandlung über KV-BBG und unter RV-BBG, Gehalt nach Entgeltumwandlung unter KV-/RV-BBG**

Der Arbeitnehmer verdient 4.900 Euro und wandelt 284 Euro im Monat um. Ohne die Entgeltumwandlung würde der Arbeitgeber SV-Beiträge in Höhe von  $(9,3\% + 1,2\%) \times 4.900 \text{ Euro} + (7,95\% + 1,525\%) \times 4.837,50 \text{ Euro} = 972,85 \text{ Euro}$  zahlen. Durch die Entgeltumwandlung beträgt der Arbeitgeberanteil nur noch  $(9,3\% + 1,2\% + 7,95\% + 1,525\%) \times 4.616 \text{ Euro} = 922,05 \text{ Euro}$ . Die Ersparnis beträgt somit 50,80 Euro. Der Arbeitgeber kann den Zuschuss aber auf  $15\% \times 284 \text{ Euro} = 42,60 \text{ Euro}$  begrenzen.

## Beispiel 4

### Gehalt vor/nach Entgeltumwandlung über BBG

Der Arbeitnehmer verdient 8.000 Euro und wandelt 284 Euro im Monat um. Der Arbeitgeber muss keinen Arbeitgeberzuschuss zahlen (284 Euro x 0%).

#### Übersicht: Weitergabe der Sozialversicherungersparnis – „spitze“ Abrechnung (tatsächliche Ersparnis)

Gehalt vor Entgeltumwandlung	Gehalt nach Entgeltumwandlung	Zuschuss
> 7.100/6.700 Euro	> 7.100/6.700 Euro	Kein Zuschuss
> 7.100/6.700 Euro	> 4.837,50 Euro < 7.100/6.700 Euro	10,5 %
> 4.837,50 Euro < 7.100/6.700 Euro	< 4.837,50 Euro	10,5 % zuzüglich Ersparnis aus Betrag unter 4.837,50 Euro
< 4.837,50	< 4.837,50 Euro	15 % des Entgeltumwandlungsbetrages

#### Frage 7:

Ist bei der Berechnung der Sozialversicherungersparnis auch die gesetzliche Unfallversicherung einzubeziehen?

Nein. Zu den betreffenden Sozialversicherungsbeiträgen gehören die Arbeitgeberanteile zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Außerdem gehören auch der Arbeitgeberzuschuss zur Rentenversicherung an berufsständische Versorgungseinrichtungen sowie zur freiwilligen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung und Pauschalbeiträge für geringfügig entlohnte Beschäftigte dazu. Nicht dazu gehören Umlagen zur Unfallversicherung und nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz sowie Insolvenzgeldumlagen. Das haben die Spitzenverbände jetzt in einem Rundschreiben zur „Beitragsrechtlichen Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau der betrieblichen Altersversorgung“ vom 21.11.2018 klargestellt.

#### Frage 8:

Können schon bestehende freiwillige Vereinbarungen zur Zahlung eines Zuschusses auf die gesetzliche Verpflichtung angerechnet werden?

Die Frage der Anrechnung hängt entscheidend an der Dokumentation des Zwecks der bisher schon gezahlten Zuschüsse. Der Arbeitgeber wird im Zweifelsfall nachweisen müssen, dass die bereits gezahlten Zuschüsse als Weitergabe der eingespar-

ten Sozialversicherungsbeiträge anzusehen sind. Nach herrschender Meinung kann eine solche Dokumentation noch bis zum Beginn der gesetzlichen Verpflichtung nachgeholt werden.

Grundsatz: Eine Anrechnung eines bisher schon gezahlten Zuschusses ist umso wahrscheinlicher, je mehr die vereinbarte Regelung der gesetzlichen Regelung entspricht:

- Direkte Abhängigkeit zwischen Arbeitgeberzuschuss und Entgeltumwandlung
- Zuschuss in Höhe von 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages
- Voraussetzung für die Zahlung: Sozialversicherungersparnis – „wenn und soweit“
- Vertragliche Unverfallbarkeit ab Beginn
- Vereinbarung einer Anrechnungsregelung:  
Beispiel: Wird der Arbeitgeber zukünftig zur Zahlung eines Versorgungsbetrages gesetzlich oder per Tarifvertrag verpflichtet, so kann dieser auf den vereinbarten Arbeitgeberzuschuss angerechnet werden.



#### Hinweis

Die Frage der Anrechnung bereits bestehender freiwilliger Zuschussregelungen kann heute nicht rechtssicher beantwortet werden und wird zukünftig im Wege der Rechtsprechung beantwortet werden müssen. Unter Berücksichtigung der Frage „Was wollte der Gesetzgeber?“ kann man jedoch einige Indizien festhalten, die dafürsprechen, dass eine bestehende freiwillige Regelung wahrscheinlich angerechnet werden würde. Anhand dieser Indizien haben wir unsere Arbeitsrechtliche Vereinbarung nach bestem Wissen angepasst. Bei Verwendung unserer aktuellen Vereinbarung können unsere Kunden mit größtmöglicher Sicherheit davon ausgehen, dass die getroffene Vereinbarung auf die gesetzliche Verpflichtung angerechnet werden wird. Eine Garantie können wir jedoch nicht geben. Alle anderen möglichen Varianten zur Vereinbarung eines Arbeitgeberzuschusses, dazu gehören insbesondere auch Festbetragsregelungen, sind unserer Ansicht nach zumindest sehr kritisch zu betrachten. Deshalb werden wir diese zukünftig nicht mehr berücksichtigen. Arbeitgebern, die eine andere als die von uns vorgesehene Zuschussregelung vereinbaren wollen, sollte man die Vereinbarung einer gesetzeskonformen Regelung empfehlen. Letztlich bleibt es aber den Arbeitgebern überlassen, eigene Vereinbarungen zu nutzen.

## Beispiel 1

Ein Arbeitgeber zahlt bereits einen Zuschuss in Höhe eines Festbetrages von zum Beispiel 50 Euro, wenn der Arbeitnehmer

eine Entgeltumwandlung durchführt. In der Arbeitsrechtlichen Vereinbarung wird festgehalten, dass der Arbeitgeber damit die ersparten Sozialversicherungsbeiträge weitergeben will. Muss der Arbeitgeber zusätzlich den gesetzlichen Zuschuss in Höhe von 15 % zahlen?

Da der Arbeitgeber in diesem Beispiel in entsprechender Weise dokumentiert hat (siehe Frage 8), dass in dem Festbetrag die Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis zu sehen ist, ist nach heutigem Stand nicht auszuschließen, dass die bereits getroffene Regelung auf die gesetzliche Verpflichtung angerechnet werden könnte. Auch dadurch, dass der Festbetrag mit der Bedingung der Entgeltumwandlung verknüpft ist, könnte die Regelung entsprechend ausgelegt werden.

Um größtmögliche Rechtssicherheit für den Arbeitgeber zu erreichen, sollte die bestehende Vereinbarung jedoch an die gesetzlichen Vorgaben angepasst werden.

### Beispiel 2

Ein Arbeitgeber zahlt jedem Arbeitnehmer, der eine Entgeltumwandlung von mindestens 100 Euro durchführt, einen festen Zuschuss von 30 Euro. Dabei kommt es nicht darauf an, dass der Arbeitgeber auch Sozialversicherungsbeiträge einspart. Für den Zuschuss gilt die gesetzliche Unverfallbarkeit.

Bei dieser Regelung ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber ab 2022 zusätzlich einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % zahlen muss. In dem Festbetrag würde wahrscheinlich eine echte Arbeitgeberleistung gesehen werden.

### Beispiel 3

Ein Arbeitgeber zahlt bereits einen Zuschuss in Höhe von 10 % des Entgeltumwandlungsbetrages, wenn der Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung durchführt. In der Arbeitsrechtlichen Vereinbarung ist dokumentiert, dass der Zuschuss nur gezahlt wird, wenn Sozialversicherungsbeiträge gespart werden.

Es ist sehr wahrscheinlich, dass die gesetzliche Verpflichtung auf diese Zuschussregelung angerechnet werden würde. Damit müsste der Arbeitgeberzuschuss ab 2022 „nur“ um 5 % angehoben werden.

Es ist jedoch zu empfehlen, bereits in der Arbeitsrechtlichen Vereinbarung eine entsprechende Anrechnungsregelung zu verankern. Zum Beispiel: Wird der Arbeitgeber zukünftig zur Zahlung eines Versorgungsbetrages gesetzlich oder per Tarifvertrag verpflichtet, so kann dieser auf den vereinbarten Arbeitgeberzuschuss angerechnet werden.

### Frage 9:

**Können vom Arbeitgeber gezahlte vermögenswirksame Leistungen auf den Arbeitgeberzuschuss angerechnet werden?**

Nein. Vermögenswirksame Leistungen erfüllen nicht die Voraussetzungen für einen Arbeitgeber-Zuschuss im Sinne des Betriebsrentenstärkungsgesetzes. Sie werden nicht in Verbindung mit einer Entgeltumwandlung gezahlt und sie stellen auch keine Weitergabe einer Sozialversicherungsersparnis, die durch Entgeltumwandlung entsteht, dar.

### Frage 10:

**Ist ein Arbeitgeberzuschuss zu zahlen, wenn vermögenswirksame Leistungen in bAV umgewandelt werden?**

Wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen hat und mit dem Arbeitgeber vereinbart, dass diese in eine wertgleiche Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden, handelt es sich um eine Entgeltumwandlung im Sinne des Betriebsrentengesetzes. Der Arbeitgeber muss dann auf den insgesamt umgewandelten Betrag den Arbeitgeberzuschuss zahlen.

### Hinweis

Eher selten kommt es vor, dass Arbeitgeber oder Tarifpartner entscheiden, die vermögenswirksamen Leistungen aufzuheben und stattdessen eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung zu gewähren. In diesem Fall handelt es sich um eine echte Arbeitgeberfinanzierung. Es ist kein Arbeitgeberzuschuss zu zahlen.

### Frage 11:

**Gilt die Zuschusspflicht des Arbeitgebers auch für nach § 40b EStG a.F. pauschal versteuerte Verträge?**

Im Gesetz gibt es keine Differenzierung nach der Art der Besteuerung. Die Zuschusspflicht gilt für alle Entgeltumwandlungen. Es ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber auch bei alten § 40b EStG-Verträgen, bei denen eine Umwandlung aus einer Sonderzahlung stattfindet, einen entsprechenden Zuschuss zahlen muss. Nur in diesen Fällen kann auch eine Sozialversicherungsersparnis entstehen.

### Frage 12:

Was gilt bei nach § 40b EStG a.F. pauschal versteuerten Verträgen, bei denen der Arbeitgeber die Pauschalsteuer übernommen hat? Muss der Arbeitgeber zusätzlich den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss zahlen?

Die Übernahme der Pauschalsteuer hat nicht den Charakter eines Arbeitgeberzuschusses. Der Arbeitgeberzuschuss wird direkt in den Vorsorgevertrag des Arbeitnehmers eingebracht und erhöht dessen Versorgung. Der Arbeitgeber muss den Arbeitgeberzuschuss zusätzlich zahlen, wenn er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (siehe Frage 11).

### Frage 13:

Viele Tarifverträge beinhalten bereits eine Zuschussregelung. Findet auch hier eine Anrechnung statt oder müssen die Tarifverträge zwingend angepasst werden?

Der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Absatz 1a BetrAVG n.F. ist tarifdispositiv (§ 19 Absatz 1 BetrAVG n.F.). Das heißt, in Tarifverträgen kann davon auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden. In der Gesetzesbegründung steht ausdrücklich, dass vor dem Gesetz getroffene Regelungen, die ungünstiger sind, ihre Gültigkeit behalten. Insofern besteht innerhalb von Tarifverträgen kein Zwang, bestehende Regelungen anzupassen und eine Anrechnungsproblematik stellt sich nicht. Es ist aber davon auszugehen, dass die Tarifpartner die lange Übergangsfrist nutzen werden, um ihre Vereinbarungen entsprechend anzupassen.

#### Hinweis

Der Arbeitgeberzuschuss im Rahmen des Sozialpartnermodells, der in § 23 BetrAVG n.F. geregelt ist, ist nicht tarifdispositiv. Das heißt, Tarifvertragsparteien können in Tarifverträgen keine davon abweichende Regelung vereinbaren. Sie müssen zwingend ab dem 01.01.2018 einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % zahlen.

### Frage 14:

Was gilt, wenn ein Tarifvertrag heute noch keine Zuschussregelung enthält?

Diese Frage ist rechtlich nicht geklärt und wird unter Experten unterschiedlich gesehen. Es bleibt abzuwarten, ob eine gesetzliche Klarstellung erfolgt, wie sich die höchstrichterliche Rechtsprechung entwickelt. U.E. müsste in diesem Fall der Gesetzestext gelten – also ein Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 %. Dessen ungeachtet gibt es auch Tarifvertragsparteien, die eigene Handlungsempfehlungen aussprechen.

### Beispiel: Zentralverband Deutsches Baugewerbe (ZDB) – Handlungsempfehlung zum Arbeitgeberzuschuss

Der Tarifvertrag über eine Zusatzrente im Baugewerbe (TV TZR) schließt den gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch nach § 1a des Betriebsrentengesetzes aus und begründet einen eigenen tarifvertraglichen Entgeltumwandlungsanspruch. Für diesen besteht nach Auffassung des ZDB im Tarifgebiet West keine Zuschusspflicht für tarifgebundene Arbeitgeber. Der ZDB begründet seine Auffassung damit, dass der TV TZR in § 10 den § 1a des Betriebsrentengesetzes für nicht anwendbar erklärt. Da der Arbeitgeberzuschuss in § 1a Absatz 1a BetrAVG verankert wurde, ist damit auch dieser nicht anwendbar. Im Tarifgebiet Ost stellt sich die Frage der Zuschusspflicht nicht, da der tarifvertragliche Entgeltumwandlungsanspruch keine Anwendung findet.

#### Die ausführliche Handlungsempfehlung des ZDB finden Sie im info.net:

[https://secsi.system.local/infonet/DE/Inhalte/produkte\\_vertrieb/Produkte/Lebensversicherung/Tarifvertraege/Bau%20neu/Bund/Bau%20BundArtikel.html](https://secsi.system.local/infonet/DE/Inhalte/produkte_vertrieb/Produkte/Lebensversicherung/Tarifvertraege/Bau%20neu/Bund/Bau%20BundArtikel.html)

### Frage 15:

Kann ein Arbeitgeber eine bereits bestehende Zuschussregelung in einer arbeitsrechtlichen Vereinbarung ohne Zustimmung des Arbeitnehmers ändern?

Änderungen der bestehenden Vereinbarungen können grundsätzlich nur einvernehmlich mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden. Insbesondere wenn sich die bestehenden Regelungen verschlechtern, ist eine Zustimmung des Arbeitnehmers zwingend erforderlich. Im Zweifelsfall ist zu prüfen, wie die zugrunde liegenden Vereinbarungen konkret ausgestaltet sind. Bei einer verbesserten Regelung ist die Zustimmung des Arbeitnehmers entbehrlich, da hier davon ausgegangen werden kann, dass der Arbeitnehmer zustimmen würde.

### Frage 16:

Wie wird der Arbeitgeberzuschuss steuerlich behandelt?

Nach herrschender Meinung folgt die steuerliche Behandlung des Arbeitgeberzuschusses der steuerlichen Behandlung des Beitrags der zugrundeliegenden Entgeltumwandlung.

### Frage 17:

Kann ein Arbeitgeber für einen Arbeitgeberzuschuss, den er zur Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers zahlt, den Förderbetrag nach § 100 EStG verlangen?

Nein. Beiträge im Sinne des § 1a Absatz 1a BetrAVG sind keine Beiträge im Sinne des § 100 EStG.

### Frage 18:

Kann der Arbeitgeber die Verpflichtung umgehen, indem er eine Entgeltumwandlung nur in den Durchführungswegen Pensionszusage oder Unterstützungskasse zulässt?

Nein, der Arbeitnehmer kann im Rahmen seines Rechtsanspruchs gemäß § 1a Absatz 1 BetrAVG den Abschluss einer Direktversicherung verlangen. Einigen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer aber auf den Durchführungsweg Unterstützungskasse oder Pensionszusage, besteht keine Zuschusspflicht.

### Frage 19:

Was ist, wenn ein Arbeitnehmer bereits den sozialversicherungsfreien Höchstbetrag umwandelt? Wenn der Arbeitgeber zusätzlich einen Zuschuss von 15 % zahlt, ist dieser dann sozialversicherungspflichtig?

Ja, der Arbeitgeberzuschuss ist wie ein Beitrag zu behandeln. Wird die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze überschritten, dann ist der übersteigende Betrag sozialversicherungspflichtig. Für diesen Beitrag kommt es zu einer Doppelverbeitragung.

### Beispiel:

Der Arbeitnehmer wandelt in 2021 den Höchstbeitrag um:

284 Euro monatlich → sv-frei

Der Arbeitgeberzuschuss würde 15 % betragen also:

42,60 Euro monatlich → sv-pflichtig

Wollen Arbeitgeber und Arbeitnehmer diese Situation vermeiden, bietet sich folgende Alternative an: Der insgesamt zu zahlende Beitrag bleibt gleich. Es wird jedoch die vereinbarte Finanzierung verändert. Im Ergebnis reduziert der Arbeitnehmer seine Entgeltumwandlung, so dass unter Berücksichtigung des Arbeitgeberzuschusses insgesamt der Aufwand gleichbleibt:

284 Euro : 115 % = 247 Euro → maximale Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers

247 Euro x 15 % = 37 Euro → Arbeitgeberzuschuss

247 Euro + 37 Euro = 284 Euro → sv-freier Höchstbetrag

### Hinweis

In seinem Schreiben vom 06.12.2017 lässt das BMF dieses „Verrechnungsverfahren“ ausdrücklich zu (Fußnote zu Rz. 26).



### Frage 20:

Muss der Arbeitgeberzuschuss in denselben Vertrag eingezahlt werden wie der Entgeltumwandlungsbetrag?

Nein, das Gesetz regelt das so nicht. Es ist ebenfalls nicht festgelegt, dass für einen eventuell erforderlichen Neuvertrag das gleiche Produkt zu verwenden ist wie im Altvertrag.

### Frage 21:

Was ist zu beachten, wenn bisher gar keine Entgeltumwandlungsvereinbarung getroffen wurde?

Im Rahmen der Entgeltumwandlung vereinbart der Arbeitnehmer mit dem Arbeitgeber, dass ein Teil seines Entgelts nicht bar ausbezahlt, sondern als Beitrag in eine Direktversicherung oder in die Pensionskassenversorgung eingezahlt wird. Allein der Abschluss des Versicherungsvertrages ist jedoch nicht ausreichend, um die Entgeltumwandlung rechtssicher durchzuführen. Der Versicherungsvertrag regelt vor allem die Rechtsbeziehungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Versicherer; nur das Bezugsrecht steht dem Arbeitnehmer und ggf. seinen Hinterbliebenen zu. Arbeitsrechtliche Regelungen, die die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betreffen, sind im Versicherungsschein nicht geregelt. Diese sind im Rahmen einer Arbeitsrechtlichen Vereinbarung zu treffen, die dann Bestandteil des Arbeitsvertrages wird. Beide Verträge (Versicherungsvertrag und Arbeitsrechtliche Vereinbarung) gemeinsam bilden dann die arbeitsrechtliche Grundlage für die Durchführung der Entgeltumwandlung.

Auch aus steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Gründen ist die Arbeitsrechtliche Vereinbarung unentbehrlich: Nur durch sie kann beispielsweise nachgewiesen werden, dass es sich – wie von der Finanzverwaltung gefordert – um die Umwandlung künftiger Arbeitslohnansprüche zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung handelt.

Für bestehende und bis zum 31.12.2018 vereinbarte Entgeltumwandlungen gilt die Zuschussverpflichtung des Arbeitgebers ab dem 01.01.2022. Arbeitgeber haben also bis dahin Zeit, ihre bestehenden Regelungen anzupassen. Das gilt auch dann, wenn noch überhaupt keine Arbeitsrechtliche Vereinbarung vorliegt.

Die Empfehlung sollte aber in jedem Fall sein, die Arbeitsrechtliche Vereinbarung schnellstmöglich anzupassen oder nachzuholen. Das schafft nicht nur Rechtssicherheit, sondern die freiwillige Beteiligung des Arbeitgebers ist eine gute Möglichkeit Mitarbeiter zu binden, das Betriebsklima zu fördern und sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Spätestens ab dem Jahr 2022 wird der Zuschuss für den Arbeitgeber verpflichtend sein und diese positive Wirkung zur Motivation und Bindung der

Belegschaft verlieren. Bei Neuzusagen sollte der Arbeitgeberzuschuss von 15 % standardmäßig berücksichtigt werden.

### Frage 22:

Muss der gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberzuschuss ab 2019 bzw. 2022 in einer Arbeitsrechtlichen Vereinbarung geregelt werden?

§ 1a Absatz 1a BetrAVG begründet eine ureigene Zahlungsverpflichtung des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber müsste deshalb den Arbeitgeberzuschuss nicht zwingend gesondert arbeitsrechtlich vereinbaren.

Es gibt aber andere Gründe, die für eine entsprechende Vereinbarung sprechen.

Eine arbeitsrechtliche Vereinbarung schafft Rechtssicherheit und Transparenz für alle Beteiligten. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber bestimmte Informationspflichten zu erfüllen. Das Nachweisgesetz (NachwG) verpflichtet Arbeitgeber, die wesentlichen Bedingungen eines Arbeitsvertrages aufzuzeichnen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Arbeitnehmer auszuhandigen. Das ist spätestens einen Monat nach Beginn des Arbeitsverhältnisses zu erledigen, wenn das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat andauert. Das Nachweisgesetz gilt auch für die betriebliche Altersversorgung. Auch Informationen über die in dem Unternehmen bestehende betriebliche Altersversorgung (bAV) gehören zu den notwendigen Informationen. Die Voraussetzungen und Leistungen der bAV müssen genau beschrieben werden. Das gilt besonders, wenn der Arbeitgeber einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung zahlt. Diese Zuschüsse sind, so wie reine Arbeitgeberleistungen, Gehaltsbestandteile im Sinne von § 2 Abs. 1 Nr. 6 NachwG.

### Frage 23:

Was gilt bei geringfügig Beschäftigten (Minijobber), bei denen der Arbeitgeber auch Sozialversicherungsbeiträge einspart?

Der Arbeitgeberzuschuss wird in § 1a Absatz 1a BetrAVG n.F. geregelt. § 1a BetrAVG regelt auch den Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Nach herrschender Meinung gelten damit alle maßgeblichen Voraussetzungen für den Rechtsanspruch auch für den Arbeitgeberzuschuss. In der Konsequenz würde die Zuschussverpflichtung also nur für Arbeitnehmer gelten, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind. Die Frage, wie der Arbeitnehmer krankenversichert ist, ist dabei unerheblich und wirkt sich „nur“ auf die Höhe des Zuschusses aus.

Minijobber, die sich für die Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Rentenversicherung entschieden haben, hätten damit kei-

nen Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss, wenn der Arbeitgeber mit diesen freiwillig eine Entgeltumwandlung vereinbart hat.

### Frage 24:

Wie kann der Arbeitgeberzuschuss vereinbart werden?

Arbeitsrechtliche Regelungen, die die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betreffen, sind im Rahmen einer Arbeitsrechtlichen Vereinbarung zu treffen, die dann Bestandteil des Arbeitsvertrages wird. Beide Verträge (Versicherungsvertrag und Arbeitsrechtliche Vereinbarung) gemeinsam bilden dann die arbeitsrechtliche Grundlage für die Durchführung der Entgeltumwandlung.

Wir unterstützen unsere Kunden bei der Ausgestaltung ihrer betrieblichen Altersversorgung mit entsprechenden Musterformularen. Für die Direktversicherung oder Pensionskassenversorgung steht Ihnen das Formular „Vereinbarung zu einer gemäß § 3 Nr. 63 EStG geförderten Versicherung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung“ (22083XX) zur Verfügung. Für die SI WorkLife EXKLUSIV-PLUS bAV verwenden Sie bitte das Formular 22069XX. Wenn Arbeitgeber nur den Arbeitgeberzuschuss zu einer bereits bestehenden Entgeltumwandlung vereinbaren wollen, können Sie das vereinfachte Formular nutzen: 22066XX. Alle Formulare stehen im info.net (Formularnummer) zum Herunterladen bereit. Beachten Sie hierzu auch die Fragen 17 und 18.

### Frage 25:

Was ist, wenn der Arbeitnehmer mehr als 4 % der BBG umwandelt? Muss der Arbeitgeber dann auf den vollen Entgeltumwandlungsbetrag den Arbeitgeberzuschuss zahlen?

Nach herrschender Meinung folgt der der Arbeitgeberzuschuss den Regelungen des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung (vgl. Frage 19). Der Rechtsanspruch besteht in Höhe von 4 % der BBG. Damit wäre auch der Zuschuss auf Entgeltumwandlung in dieser Höhe begrenzt. Für diesen Betrag übersteigende Entgeltumwandlungen wäre zwingend kein Arbeitgeberzuschuss zu zahlen.

### Beispiel:

Der Arbeitgeber zahlt pauschal 15 % Arbeitgeberzuschuss bis zu einem Entgeltumwandlungsbetrag in Höhe von 4 % der BBG. Der Arbeitnehmer entscheidet sich monatlich 400 Euro in eine Direktversicherung umzuwandeln. Die Grenze für die Zuschusszahlung beträgt  $284 \text{ Euro} \times 15 \% = 42,60 \text{ Euro}$ .

42,60 Euro entsprechen 10,65 % Arbeitgeberzuschuss bezogen auf den gesamten Entgeltumwandlungsbetrag in Höhe von 400 Euro.

### **Achtung:**

**Im PDC bezieht sich der vereinbarte Prozentsatz immer auf den gesamten Entgeltumwandlungsbetrag. Um die im Beispiel beschriebene Konstellation im PDC und der arbeitsrechtlichen Vereinbarung korrekt abzuwickeln, reduzieren Sie bitte den Prozentsatz – im Beispiel auf 10,65%.**

### **Bitte beachten:**

Die Entgeltumwandlung und der Arbeitgeberzuschuss überschreiten die Grenze für die sozialversicherungsfreie Beitragszahlung. Damit sind auf insgesamt 158,60 Euro (400 Euro + 42,60 Euro – 284 Euro) Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil).

### Frage 26:

Ein Arbeitgeber wickelt in seinem Unternehmen die betriebliche Altersversorgung über unterschiedliche Durchführungswege ab. Für die „normalen“ AN lässt er die Entgeltumwandlung über die Direktversicherung zu. Für die besserverdienenden Führungskräfte ist die Entgeltumwandlung über Pensionszusagen möglich. Verstößt es gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn nur die „normalen“ Arbeitnehmer einen Arbeitgeberzuschuss erhalten?

Nein. Den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss gibt es nur in den versicherungsförmigen Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Die unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer beruht ausschließlich auf dem gewählten Durchführungsweg und hat damit sachliche Gründe.

### Frage 27:

Ist es zulässig, nur den Mitarbeitern einen Zuschuss zu zahlen, die die Entgeltumwandlung nutzen?

Ja. Es verstößt nicht gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz, nur diesen Mitarbeitern einen Zuschuss zu zahlen. Der Arbeitgeber folgt damit seiner gesetzlichen Verpflichtung. Außerdem ist die Teilnahme an der Entgeltumwandlung ein sachlicher Grund für eine Differenzierung.

### Frage 28:

Was ist, wenn die Entgeltumwandlung unterbrochen wird, zum Beispiel wenn der Arbeitnehmer in Elternzeit geht?

Wenn die Entgeltumwandlung zum Beispiel in einer entgeltlosen Beschäftigungszeit unterbrochen wird, entfällt auch die Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses. Wenn die

Entgeltumwandlung wieder aufgenommen wird, muss der Arbeitgeber ab diesem Zeitpunkt auch wieder den Arbeitgeberzuschuss zahlen.

Wenn der Arbeitnehmer in der entgeltlosen Beschäftigungszeit die betriebliche Altersversorgung mit eigenen privaten Beiträgen fortführen sollte, handelt es sich nicht um Entgeltumwandlung. Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, einen Arbeitgeberzuschuss zu zahlen.

### Frage 29:

Was ist, wenn der Arbeitgeber den Arbeitgeberzuschuss trotz gesetzlicher Verpflichtung nicht zahlt?

Dann bleibt dem Arbeitnehmer leider nur die Möglichkeit, den Arbeitgeber darauf zu verklagen. Die Verjährungsfrist beträgt 3 Jahre (§ 195 BGB).

### Frage 30:

Gilt für den Arbeitgeberzuschuss die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist (3 Jahre)?

Nein. Die Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung einschließlich eines Arbeitgeberzuschusses ist sofort unverfallbar (§ 1b Absatz 5 BetrAVG).

### Frage 31:

Gilt die sofortige Unverfallbarkeit auch für einen Arbeitgeberzuschuss > 15%?

Diese Frage wird zurzeit noch unterschiedlich diskutiert.

Nach dem Gesetzestext gilt die sofortige Unverfallbarkeit nur für den Teil des Zuschusses, der auf Basis von § 1a Abs. 1a BetrAVG aufgrund der Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen gezahlt wird. Das würde bedeuten, dass ein pauschal gezahlter Zuschuss in Höhe von zum Beispiel 20% des umgewandelten Betrags in zwei Bestandteile unterschiedlicher Rechtsqualität aufzuteilen wäre: 15% würden aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung gezahlt und wären damit sofort unverfallbar. Der darüber hinaus gehende Teil wäre eine freiwillige Arbeitgeberleistung, für die die gesetzliche Unverfallbarkeitsfristen gelten würde.

### **Wichtig**

Einzelheiten zur Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses bei der SIGNAL IDUNA entnehmen Sie bitte unserem Leitfaden!





# In 100 Jahren haben wir **viel über Sicherheit** gelernt – von Ihnen.

Schon immer hat sich das Denken und Handeln der SIGNAL IDUNA an den Bedürfnissen der Menschen orientiert.

So können wir Ihnen heute bedarfsgerechte und optimierte Versicherungs- und Finanzdienstleistungen anbieten. Denn auf Basis langjähriger Tradition entwickeln wir unser umfangreiches Produkt-

angebot ständig für Sie weiter. Für erstklassigen Service und partnerschaftliche Beratung – direkt in Ihrer Nähe. Alles zur individuellen und zukunftsorientierten Absicherung unserer Kunden.

Denn eins hat sich in all den Jahren bei der SIGNAL IDUNA nicht geändert: hier arbeiten Menschen für Menschen.

## **SIGNAL IDUNA Gruppe**

Hauptverwaltung Dortmund  
Joseph-Scherer-Straße 3  
44139 Dortmund  
Telefon 0231 135-0  
Fax 0231 135-4638

Hauptverwaltung Hamburg  
Neue Rabenstraße 15-19  
20354 Hamburg  
Telefon 040 4124-0  
Fax 040 4124-2958

[info@signal-iduna.de](mailto:info@signal-iduna.de)  
[www.signal-iduna.de](http://www.signal-iduna.de)

## **Ganz in Ihrer Nähe**