

## NEWSLETTER

Personalwirtschaft / Arbeitsrecht

November 2021

---

### Thema dieser Ausgabe

Betriebliche Altersversorgung: Verpflichtender Arbeitgeber-Zuschuss zur Entgeltumwandlung ab dem 1.1.2022

---

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 17.8.2017 sollte die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung gefördert werden. Das Gesetz gilt grundsätzlich seit dem 1.1.2018. Ein wichtiger Baustein gilt jedoch erst ab dem 1.1.2022, nämlich der verpflichtende Arbeitgeber-Zuschuss zur Entgeltumwandlung für alle Entgeltumwandelungsvereinbarungen.

#### Was ist die betriebliche Altersversorgung?

Eine betriebliche Altersversorgung ist gegeben, wenn einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt werden. In diesem Fall gelten die Regelungen des Betriebsrentengesetzes.

Die Zusage kann auf vier verschiedene Arten erfolgen, nämlich die sog. Leistungszusage, die beitragsorientierte Leistungszusage, die Beitragszusage mit Mindestleistung und die reine Beitragszusage.

Die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung kann unmittelbar über den Arbeitgeber oder über Versorgungsträger erfolgen. Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.

Das BetrAVG sieht fünf sog. Durchführungswege für die betriebliche Altersvorsorge vor:

- Direktzusage
- Unterstützungskasse
- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds

#### Welche Rechte hat der Arbeitnehmer?

Der Arbeitnehmer, der in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist, hat einen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Er kann also einseitig vom Arbeitgeber verlangen, dass ein bestimmter Betrag des Barlohns gegen wertgleiche Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge getauscht werden.

Der Arbeitnehmer kann bis zu 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwenden. Als Mindestbetrag muss der Arbeitnehmer jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel der Bezugs-

größe nach § 18 Abs. 1 SGB IV für seine betriebliche Altersversorgung verwenden. Die Bezugsgröße war in 2021 EUR 39.480 (West) bzw. EUR 37.380 (Ost), was EUR 246,75 (West) bzw. EUR 233,63 (Ost) entspricht.

Soweit der Arbeitnehmer Teile seines regelmäßigen Entgelts für betriebliche Altersversorgung verwendet, kann der Arbeitgeber verlangen, dass während eines laufenden Kalenderjahres gleichbleibende monatliche Beträge verwendet werden.

## Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

Neben der Pflicht, die Entgeltumwandlung durchzuführen, wenn dies vom Arbeitnehmer gewünscht wird, treffen den Arbeitgeber noch weitere Pflichten. Die wesentlichen Pflichten sind der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung sowie Aufklärungspflichten.

### Zuschuss zur Entgeltumwandlung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung seiner Mitarbeiter vorzunehmen, wenn der Durchführungsweg über Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung erfolgt und soweit sich der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Wenn die Entgeltumwandlung in eine Direktzusage oder Unterstützungskasse erfolgt, besteht keine Verpflichtung zum Zuschuss.

Der Zuschuss beträgt 15 % des umgewandelten Entgelts, soweit sich der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Der Zuschuss ist also beispielsweise dann niedriger als 15 %, wenn der Brutto-Lohn des Arbeitnehmers trotz Entgeltumwandlung über der Bemessungsgrundlage für die Rentenversicherung/Arbeitslosenversicherung liegt, da der Arbeitgeber dann keine Sozialversicherungsbeiträge spart.

Dies galt bereits für alle ab dem 1.1.2019 abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen. Ab dem 1.1.2022 gilt dies auch für bereits bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen.

Es kann aber Ausnahmen geben, da die Regelung tarifdispositiv ist. Wenn es eine für den Arbeitnehmer ungünstigere tarifliche Regelungen gibt, geht diese vor.

### Aufklärungspflicht

In § 4a BetrAVG ist eine weitreichende Auskunftspflicht des Arbeitgebers (oder des Versorgungsträgers) geregelt. Die Auskünfte müssen verständlich, in Textform und in angemessener Frist erteilt werden.

## Was ist aktuell veranlasst?

### Bestehende Verträge prüfen und ggf. umstellen

Der Arbeitgeber muss nun, wegen der Änderung zum 1.1.2022, die Arbeitnehmer identifizieren, die eine bestehende Entgeltumwandlung zu einem Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder einer Direktversicherung haben und für die noch kein Zuschuss gezahlt wird. Es hat dann eine Kontaktaufnahme mit dem Versicherungsunternehmen zu erfolgen. Dem Steuerberater sind die notwendigen Angaben für die Lohnbuchhaltung zu übermitteln.

Die Situation soll an folgendem Beispiel (entnommen der Serviceinformation 1000710 der DATEV e.G) verdeutlicht werden:

### Beispiel

Ausgangslage:

Der Arbeitnehmer hat bereits eine Direktversicherung mit Entgeltumwandlungs-Vereinbarung von 100,00 EUR seit 01.05.2017.

Ab 01.01.2022 wird auf diesen Vertrag ein AG-Pflichtzuschuss von 15% gezahlt.

Folgende Varianten sind zum Jahreswechsel 2022 möglich:

Variante 1:

- Entgeltumwandlung 100,00 EUR
- Arbeitgeberzuschuss 15,00 EUR
- Der Versicherungsbeitrag erhöht sich.

Dies entspricht der sogenannten Abrechnungsmethode „Auf Hundert“.

In diesem Fall muss der Versicherungsvertrag angepasst oder ein zusätzlicher Vertrag abgeschlossen werden.

Variante 2:

In Absprache und mit Einverständnis des Arbeitnehmers kann vereinbart werden, dass der Versicherungsbeitrag in Summe nicht verändert werden soll.

- Entgeltumwandlung ursprünglich 100,00 EUR
- Entgeltumwandlung wird auf 85,00 EUR geändert
- Arbeitgeberzuschuss 15,00 EUR (15 % aus den ursprünglichen 100,00 EUR)

Dies entspricht der sogenannten Abrechnungsmethode „Von Hundert“.

In diesem Fall ist in der Regel keine Änderung des Versicherungsvertrags erforderlich, aber die Entgeltumwandlungs-Vereinbarung muss angepasst werden.

Variante 3:

- Entgeltumwandlung ursprünglich 100,00 EUR
- Entgeltumwandlung wird auf 86,96 EUR geändert

- Arbeitgeberzuschuss 13,04 EUR (15 % aus 86,96 EUR)

Dies entspricht der sogenannten Abrechnungsmethode „In Hundert“.

In diesem Fall ist in der Regel keine Änderung des Versicherungsvertrags erforderlich, aber die Entgeltumwandlungs-Vereinbarung muss angepasst werden.

### **Achtung**

Bei Fragen zu den Verträgen wenden Sie sich direkt an das jeweilige Versicherungsunternehmen.

18.11.2021

Dr. Johannes Stehr  
Rechtsanwalt Steuerberater  
Fachanwalt für Steuerrecht

## Ansprechpartner

Für alle Fragestellungen stehen Ihnen gerne zur Verfügung



**PETER STEHR sen.**  
Vereidigter Buchprüfer  
Steuerberater

kanzlei@stehr-stadler.de



**MICHAEL STADLER sen.**  
Vereidigter Buchprüfer  
Steuerberater

michael.stadler@stehr-stadler.de



**PETER STEHR jun.**  
Steuerberater

peter.stehr.jun@stehr-stadler.de



**ANNELIESE LINDNER**  
Steuerberater

anneliese.lindner@stehr-stadler.de



**PAUL PICHLER**  
Steuerberater

paul.pichler@stehr-stadler.de



**Dr. JOHANNES STEHR**  
Rechtsanwalt  
Steuerberater  
Fachanwalt f. Steuerrecht

johannes.stehr@stehr-stadler.de



**PATRICK STADLER**  
Steuerberater

patrick.stadler@stehr-stadler.de



**MICHAEL STADLER jun.**  
Steuerberater

michael.stadler.jun@stehr-stadler.de

### STEHR STADLER LINDNER PICHLER Vereidigte Buchprüfer Steuerberater Rechtsanwalt Partnerschaft mbB

Peter Stehr sen., Dipl.-Bw. (FH), vBP, StB  
Michael Stadler sen., Bw., vBP, StB  
Peter Stehr jun., Dipl.-Bw. (FH), StB  
Anneliese Lindner, StB  
Paul Pichler, StB  
Dr. Johannes Stehr, RA, StB, FAFStR  
Patrick Stadler, StB  
Michael Stadler jun., M.A., LL.M., StB

Badstraße 26, 83646 Bad Tölz  
Tel.: 08041 7678-0, Fax: 7678-22  
E-Mail: kanzlei@stehr-stadler.de  
Homepage: www.stehr-stadler.de

Sitz der Gesellschaft: Bad Tölz  
AG München, PR 498  
USt-Id.Nr.: DE233818164

**Landwirtschaftliche Buchstelle**  
Peter Stehr sen., Dipl.-Bw. (FH), vBP, StB

#### Kooperationen

Rechtsanwalt Rudolf Röck  
Badstraße 26, 83646 Bad Tölz  
Sander & Sander Rechtsanwälte  
Salzstraße 11, 83646 Bad Tölz

