

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Weitergabe der SV-Ersparnis bei Entgeltumwandlung – Arbeitgeber sollten 2018 bereits tätig werden.

Neben der Einführung des Sozialpartnermodells und der Verbesserung einiger steuerlicher und sozialversicherungsrechtlicher Rahmenbedingungen regelt das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) auch, dass Arbeitgeber die bei der Entgeltumwandlung ersparten Sozialversicherungsbeiträge (SV-Beiträge) weitergeben müssen.

Ursprünglich war diese Verpflichtung im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens zum BRSG nur für das Sozialpartnermodell und somit bei der reinen Beitragszusage vorgesehen, weil dort die sonst der bAV anhaftende Einstandspflicht des Arbeitgebers entfällt. Die Ausdehnung auf die Entgeltumwandlungszusagen in den bislang bekannten Zusagearten über Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds erfolgte erst gegen Ende des Gesetzgebungsverfahrens. Der Gesetzgeber folgte hier der Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales vom 31.05.2017, sodass der Bundestag am 01.06.2017 das BRSG verabschiedete und am 07.07.2017 der Bundesrat zustimmte.

Ab wann sind die SV-Ersparnisse weiterzugeben?

Abweichend von den übrigen Änderungen des BRSG tritt die Pflicht zur Weitergabe der SV-Ersparnis erst zum 01.01.2019 für neue Entgeltumwandlungszusagen in Kraft. Ab dem 01.01.2022 gilt sie allerdings auch für alle bestehenden Zusagen, die auf bis zum 31.12.2018 abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen beruhen.

Wie ist die SV-Ersparnis zu ermitteln?

Die Regelung zur Weitergabe der SV-Ersparnis ist kurz und knapp und wirkt auf den ersten Blick nachvollziehbar: Warum sollen dem Arbeitgeber aus der Entgeltumwandlung Vorteile erwachsen? – Die Tücke liegt jedoch wie so oft im Detail: Der Arbeitgeberzuschuss beträgt grundsätzlich 15 Prozent des umgewandelten Entgelts. Diese Regelung gilt aber nur, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge erspart.

Betrachtet man dies genauer, so stellen sich zahlreiche ungeklärte Fragen. Insbesondere in Grenzbereichen scheint eine wesentlich feinere Berechnungsmethode erforderlich, wenn

der Arbeitgeber nur das weitergeben möchte, wozu er gesetzlich verpflichtet ist.

Beispiel:

Wandelt ein Arbeitnehmer monatlich 150,00 Euro um und erspart der Arbeitgeber hierdurch 15,00 Euro an Sozialversicherungsbeiträgen, so müsste der Arbeitgeber zwar grundsätzlich einen monatlichen Zuschuss in Höhe von 22,50 Euro gewähren. Da er aber nur 15,00 Euro an SV-Beiträgen einspart, greift eine Deckelung des Arbeitgeberzuschusses bei 15,00 Euro.

Unterschiedliche Fallkonstellationen

Für alle Arbeitgeber, die den Zuschuss lediglich im Rahmen der gesetzlichen Verpflichtung weitergeben wollen, bedeutet die konkrete Berechnung des Zuschusses, dass unterschiedliche Fallkonstellationen im Hinblick auf die verschiedenen Beitragsbemessungsgrenzen zu berücksichtigen sind.

Gehaltsveränderung/BBG und Entgeltumwandlung		Gehaltsbeiträge		
		vor EU	nach EU	Zuschusshöhe
BBG gKV 6.500' 5.800 EUR*	Zuschuss gedeckelt von Seite Arbeitgeber in Höhe 15,0 %**	= 6.500 EUR	= 6.500 EUR	ggf. gKV
	Zuschuss gedeckelt bei 15,0 %**	= 6.500 EUR	= 4.425 EUR + 6.500 EUR	10,8 % + ggf. gKV
BBG gKV 4.425 EUR**	Zuschuss gedeckelt bei 15,0 %**	= 4.425 EUR + 6.500 EUR	= 4.425 EUR + 6.500 EUR	10,8 % + ggf. gKV
	15 % Zuschuss	= 4.425 EUR + 6.500 EUR	= 4.425 EUR	10,8 % + minimaler Beitrag unter 4,25 EUR + ggf. gKV
		= 4.425 EUR	= 4.425 EUR	15 % des Entgeltumwandlungsbeitrags

* ggf. zzgl. gKV
** ggf. zzgl. gKV

Jede weitere Gehaltsänderung bedeutet eine Neuberechnung. In der Praxis dürfte eine korrekte Berechnung der SV-Ersparnis daher nur gewährleistet sein, wenn die Gehaltsabrechnungssysteme eine entsprechende Programmunterstützung enthalten.

Sozialversicherungszeige: Welche müssen berücksichtigt werden?

Ferner ist zu klären, welche Zweige der Sozialversicherung überhaupt Berücksichtigung bei der Beurteilung finden, ob und in welchem Umfang eine SV-Ersparnis vorliegt. Gilt dies nur für diejenigen Sozialversicherungszeige, die von Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen werden und Gegenstand des Gesamtsozialversicherungsbeitrags im Sinne § 28d Sozial-

gesetzbuch (SGB) IV sind? Dazu gehören gesetzliche Arbeitslosen-, Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung. Oder ist auch die gesetzliche Unfallversicherung einzubeziehen? Letztere wird allein vom Arbeitgeber getragen und im Rahmen eines Umlageverfahrens im Nachhinein erhoben. Im Übrigen sind Träger der gesetzlichen Unfallversicherung zahlreiche Berufsgenossenschaften und Unfallkassen. Jeder Träger regelt in seiner Satzung eine sogenannte Höchstjahresarbeitsverdienstgrenze. Die Frage nach der Höhe der SV-Ersparnis kann also nicht für alle Arbeitgeber gleich beantwortet werden, sondern hängt vom Träger der Unfallversicherung ab.

Auch wenn sich in der Praxis die Stimmen mehren, dass die gesetzliche Unfallversicherung nicht zu berücksichtigen sei, lässt der reine Gesetzeswortlaut den Schluss zu, die Unfallversicherung sei einzubeziehen. Fraglich ist aber, ob dies dem Sinn und Zweck der Regelung entspricht und praktisch handhabbar ist. Eine Klarstellung durch den Gesetzgeber ist hier dringend erforderlich, um den Arbeitgebern die nötige Rechtssicherheit zu geben.

Natürlich steht es dem Arbeitgeber grundsätzlich frei, nicht nur den gesetzlich vorgeschriebenen Zuschuss, sondern pauschal 15 Prozent des Entgeltumwandlungsbetrags ohne Berücksichtigung einer tatsächlichen Ersparnis zu geben und somit mögliche Streitfragen bei der Bemessung des Zuschusses zu vermeiden.

Positionierung der Versorgungsträger ausschlaggebend

Allerdings werden die Arbeitgeber auch berücksichtigen müssen, wie sich die Versorgungsträger zu den einzelnen Fragen positionieren. Eine grundsätzliche Verpflichtung der Versorgungsträger, die Arbeitgeberzuschüsse zum Beispiel im gleichen Tarif aufzunehmen, ginge zu weit und käme insbesondere vor dem Hintergrund der Rückwirkung der Regelung auf bestehende Verträge einem Kontrahierungszwang für die Versorgungsträger gleich. Es sprechen auch versicherungsaufsichtsrechtliche Argumente dagegen, Jahre später Beitragserhöhungen zu den gleichen Bedingungen anzunehmen. Zudem betrifft die arbeitsrechtliche Regelung lediglich das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sie wirkt sich aber nicht auf die Rechtsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Versorgungsträger aus. Daher ist denkbar, dass der Versorgungsträger die Vertragsparteien darauf verweisen kann, den Entgeltumwandlungsbetrag soweit abzusenken, dass der reduzierte Entgeltumwandlungsbetrag zusammen mit dem darauf entfallenden Arbeitgeberzuschuss dem alten Entgeltumwandlungsbetrag entspricht. Dies dürfte insbesondere bei Versorgungsträgern der Fall sein, die keine neuen Verträge mehr annehmen.

Vor diesem Hintergrund ist den Arbeitgebern zu empfehlen, frühzeitig mit den Versorgungsträgern Kontakt aufzunehmen

und zu klären, wie der für Neuverträge verpflichtende Arbeitgeberzuschuss ab 2019 umgesetzt wird und ob es für bereits bestehende Versorgungsangebots auch Lösungsangebote gibt. In diesem Zusammenhang sollten Arbeitgeber ihre Entgeltumwandlungsvereinbarungen überprüfen und um Regelungen zum Arbeitgeberzuschuss erweitern.

Hinsichtlich des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses ist vermutlich damit zu rechnen, dass Arbeitnehmer zukünftig verstärkt von ihrem Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung nach § 1a Abs. 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) Gebrauch machen, sodass Arbeitgeber die Durchführung der Entgeltumwandlung prüfen sollten, ob z. B. eine entsprechende Versorgungsordnung als Rechtsgrundlage vorhanden ist. Ferner kann eine Versorgungsordnung auch dazu dienen, den Mitarbeitern die Leistungen des Arbeitgebers zur bAV zu verdeutlichen und ggf. die Identifikation oder Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen zu stärken.

Arbeitgeber, die bislang bei mehreren Versorgungsträgern Entgeltumwandlung durchführen, sollten überlegen, ob sie die Anbieterauswahl auch weiterhin den Versorgungsberechtigten überlassen möchten oder ob sie von ihrem Recht Gebrauch machen, einen Versorgungsträger zu bestimmen, um den damit verbundenen Verwaltungsaufwand im Rahmen zu halten. Ferner können Arbeitgeber die Gelegenheit nutzen, um zu prüfen, ob die angebotenen Altersversorgungsprodukte noch zeitgemäß sind und den Mitarbeitern eine angemessene Möglichkeit der Altersversorgung ermöglichen.

Fazit

Im Ergebnis bleibt festzuhalten, dass die knappe Regelung zur Weitergabe der Ersparnisse von SV-Beiträgen durch die Ausdehnung auf bereits bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen zahlreiche ungeklärte Fragen aufwirft. Dennoch sollten Arbeitgeber diese Neuregelung positiv aufnehmen und überlegen, die gesetzliche Pflicht zur Weitergabe der ersparten SV-Beiträge gegenüber den Mitarbeitern kommunikativer positiv zu nutzen, um die Bindung des Arbeitnehmers an das Unternehmen zu stärken.

BERND WILHELM-WERKLE, LL.M.
Syndikusrechtsanwalt, Leiter Geschäftsbereich
Beratung, Longial GmbH

