

## FAQ zum gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss (Stand: Januar 2022)

Seit dem 01.01.2018 gelten die neuen Regelungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSg). Dadurch werden Arbeitgebende unter bestimmten Voraussetzungen dazu verpflichtet, die Entgeltumwandlung ihrer Mitarbeitenden zu bezuschussen. Mit den folgenden FAQ sollen die wichtigsten Fragen zu den gesetzlichen Vorgaben sowie dem Umsetzungsmodell der Gothaer beantwortet werden.

| Inhalt |  |          |
|--------|--|----------|
| I      | <b>Allgemeine Fragen</b>   | <b>4</b> |
| 1.     | Warum hat der Gesetzgeber einen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung eingeführt?  | 4        |
| 2.     | Ab wann ist der Arbeitgeberzuschuss verpflichtend?   | 4        |
| 3.     | Was ist bei rein individualrechtlich fixierten Entgeltumwandlungsvereinbarungen in Bezug auf den zeitlichen Anwendungsbereich des Arbeitgeberzuschusses zu beachten? Welche Besonderheiten gelten, wenn eine kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarung existiert? | 4        |
| 4.     | Was ist zu beachten, wenn der Arbeitgeberzuschuss im Rahmen von Tarifverträgen geregelt wird?  | 5        |
| 5.     | Wie ist eine Entgeltumwandlungserhöhung (keine bereits vereinbarte Dynamik) zu behandeln, wenn die ursprüngliche Entgeltumwandlungsvereinbarung bereits vor dem 01.01.2019 abgeschlossen wurde?  | 5        |
| 6.     | Sind von der Neuregelung des § 1a Abs. 1a BetrAVG auch Entgeltumwandlungszusagen erfasst, die bereits vor dem 01.01.2002, d. h. vor dem Inkrafttreten der Vorschrift des § 1a BetrAVG, erteilt wurden?   | 6        |
| 7.     | Können Vermögenswirksame Leistungen auf den Arbeitgeberzuschuss angerechnet werden?  | 6        |
| 8.     | Gilt der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss auch bei Entgeltumwandlungen im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses (Mini-Jobber)?   | 6        |
| 9.     | Fällt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss auch auf eine durch Entgeltumwandlung finanzierte Berufsunfähigkeitsversicherung an?  | 6        |
| 10.    | Was gilt im Falle der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses?  | 7        |
| 11.    | Welche Unverfallbarkeitsfristen sind bzgl. des gesetzlichen Arbeitgeberzuschusses bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beachten?   | 7        |
| 12.    | Muss der Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG zwingend in denselben Durchführungsweg bzw. an denselben Versorgungsträger wie den ursprünglichen eingezahlt werden?   | 7        |

|  |  |           |
|--|--|-----------|
| 13.  | Welcher Tarif gilt für den Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG?<br>Der des Ursprungsvertrags oder kann ein Tarif mit aktuellen Rechnungsgrundlagen verwendet werden?  | 7         |
| 14.  | Was ist die Folge, wenn das Unternehmen den Anspruch des Mitarbeitenden nicht erfüllt?   | 8         |
| 15.  | Wo finde ich weitergehende Informationen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz?  | 8         |
| <b>II Anrechnung bestehender Arbeitgeberzuschüsse</b>        |  | <b>8</b>  |
| 16.  | Was gilt bei bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die bereits durch das Unternehmen bezuschusst werden? Können diese angerechnet werden?  | 8         |
| 17.  | Muss das Unternehmen auch dann den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss zahlen, wenn es bereits einen Zuschuss in Höhe eines Festbetrages gewährt?   | 8         |
| 18.  | Was gilt wenn das Unternehmen bei bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen bereits einen Zuschuss zahlt, der aber in einem anderen Durchführungsweg umgesetzt wird?  | 9         |
| 19.  | Ist die Verpflichtung des Unternehmens zum Zuschuss auf die exakte Höhe der vom Unternehmen „eingesparten“ SV-Beiträge, ggfs. unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Beitragsbemessungsgrenzen in den verschiedenen SV-Zweigen, begrenzt? Sind bei der Berechnung auch „eingesparte“ Beiträge des Unternehmens zur gesetzlichen Unfallversicherung zu berücksichtigen? | 9         |
| 20.  | Gilt die Verpflichtung zum Arbeitgeberzuschuss auch bei Beiträgen an den Versorgungsträger oberhalb von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze?  | 10        |
| 21.  | Gilt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss auch für Entgeltumwandlungen im Rahmen einer Unterstützungskasse und Direktzusage?   | 10        |
| <b>III Steuerliche Aspekte und 4ob- Direktversicherungen</b> |  | <b>10</b> |
| 22.  | Wie wird der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss steuerlich behandelt?   | 10        |
| 23.  | Gilt der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss auch für arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherungen im Rahmen des § 4ob EStG a.F.?  | 10        |
| 24.  | Kann bei 4ob-Direktversicherungen die Übernahme der Pauschalsteuer durch das Unternehmen auf dessen gesetzliche Verpflichtung angerechnet werden?  | 10        |
| 25.  | Welche steuerlichen Besonderheiten sind hinsichtlich des gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss für arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherungen im Rahmen des § 4ob EStG a.F. zu beachten?  | 10        |
| 26.  | Kann das Unternehmen für den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss die Geringverdienerförderung nach § 100 EStG nutzen?   | 10        |

|              |  |           |
|--------------|--|-----------|
| <b>IV</b>    | <b>Fragen zur Umsetzung beim Unternehmen</b>   | <b>11</b> |
| 27.          | Welche Vorteile bringt der Arbeitgeberzuschuss für das Unternehmen?  | 11        |
| 28.          | Was muss das Unternehmen bei der Umsetzung des gesetzlichen Arbeitgeberzuschusses beachten? Welche Unterstützung bietet die Gothaer?   | 11        |
| 29.          | Muss die bestehende arbeitsrechtliche Zusage auf Grund des Arbeitgeberzuschusses geändert werden? Ist die Zusage bzgl. des Arbeitgeberzuschusses eine Neuzusage?               | 11        |
| <b>V</b>     | <b>Umsetzungskonzept der Gothaer</b>   | <b>12</b> |
| <b>V.I</b>   | <b>Allgemeine Fragen</b>   | <b>12</b> |
| 30.          | Wie sieht die Lösung der Gothaer für Neuzusagen/Neuverträge aus?   | 12        |
| 31.          | Wie sieht die Lösung der Gothaer für Bestandsverträge (Abschluss vor 2019) aus?  | 12        |
| 32.          | Warum können nicht einfach alle Bestandsverträge um den Arbeitgeberzuschuss erhöht werden?   | 13        |
| 33.          | Wie ist vorzugehen, wenn sich die Zuschussverpflichtung auf einen Bestandsvertrag bezieht, der bei einem anderen Versicherer geführt wird?                                     | 13        |
| 34.          | Sind Besonderheiten in Bezug auf Provisionen zu beachten?  | 13        |
| <b>V.II</b>  | <b>Interne Verrechnung und Sonderpreisklasse</b>   | <b>14</b> |
| 35.          | Welche Vorteile bietet das Modell der internen Verrechnung?  | 14        |
| 36.          | Welche besonderen technischen Grenzen gelten für die Sonderpreisklassen?   | 14        |
| <b>V.III</b> | <b>Beantragung von Erhöhungen und Neuverträgen in den Sonderpreisklassen</b>   | <b>15</b> |
| 37.          | Wie werden Erhöhungen um den Arbeitgeberzuschuss für bestehende Direktversicherungen mit Beginn ab 01.01.2015 beantragt?   | 15        |
| 38.          | Wie kann für Direktversicherungen mit Beginn ab 01.01.2015 eine zusätzliche Entgeltumwandlung beantragt werden?  | 15        |
| 39.          | Wie werden Erhöhungen (Arbeitgeberzuschuss und zusätzliche Entgeltumwandlung) für Direktversicherungen mit Beginn vor dem 01.01.2015 in der Sonderpreisklasse (*AZ) beantragt? | 15        |

# I Allgemeine Fragen

## 1. Warum hat der Gesetzgeber einen verpflichtenden AG-Zuschuss zur Entgeltumwandlung eingeführt?

Durch die gesetzliche Regelung sollen Beitragsersparnisse in der Sozialversicherung, die dem Unternehmen aufgrund der Entgeltumwandlung entstehen, zum Aufbau der betrieblichen Altersversorgung der Mitarbeitenden verwendet werden.

## 2. Ab wann ist der Arbeitgeberzuschuss verpflichtend?

Der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss gilt für Neuzusagen in den versicherungsförmigen Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) im Rahmen der Entgeltumwandlung ab dem 01.01.2019. Für Zusagen in den versicherungsförmigen Durchführungswegen vor dem 01.01.2019 ist eine Bezuschussung gesetzlich erst ab dem 01.01.2022 vorgesehen (ergibt sich aus § 1a Abs.1a, 26a BetrAVG), wovon das Unternehmen zu Gunsten der Mitarbeitenden zur Wahrung einer innerbetrieblichen Gleichbehandlung auf freiwilliger Basis abweichen kann. Im Rahmen des Sozialpartnermodells gilt die Verpflichtung bereits seit 01.01.2018 (§ 23 Abs.2 BetrAVG).

## 3. Was ist bei rein individualrechtlich fixierten Entgeltumwandlungsvereinbarungen in Bezug auf den zeitlichen Anwendungsbereich des Arbeitgeberzuschusses zu beachten? Welche Besonderheiten gelten, wenn eine kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarung existiert?

Wenn die Entgeltumwandlungsvereinbarung alleine auf der Grundlage einer individualrechtlichen Regelung zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden beruht, dann ist für die Frage der Gewährung des Arbeitgeberzuschusses das Datum der Entgeltumwandlungsvereinbarung entscheidend. Näheres zum zeitlichen Anwendungsbereich ergibt sich aus FAQ Nr.2. Nach überwiegender Literaturmeinung dürften auch zwischen dem 1.1.2019 und dem 31.12.2021 vorgenommene Änderungen (z.B. Anpassung der Höhe der Entgeltumwandlung, Zu- oder Abwahl von Leistungsbausteinen wie Hinterbliebenenschutz) an einer schon zum 31.12.2018 existierenden Entgeltumwandlungsvereinbarung erst ab 1.1.2022 zu einer Anwendbarkeit des Arbeitgeberzuschusses i.S.d. §§ 1a Abs.1a, 26a BetrAVG führen.

Fraglich ist, auf welchen Zeitpunkt abgestellt wird, wenn die Entgeltumwandlung auf Grundlage einer kollektivrechtlichen Entgeltumwandlungsvereinbarung über eine Zusage des Unternehmens erfolgt. Zu Abgrenzungsproblemen kommt es dann, wenn die kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarung (z.B. Betriebsvereinbarung) schon bis zum 31.12.2018 getroffen, die Zusage aber erst ab dem 1.1.2019 erteilt wurde. Es spricht vieles dafür, den Begriff der Entgeltumwandlungsvereinbarung in § 26a BetrAVG im Sinne einer Regelung über die Durchführung des Entgeltumwandlungsanspruchs der Mitarbeitenden zu verstehen. Diese Vereinbarung kann nach einhelliger Meinung sowohl auf individualrechtlicher als auch auf kollektivrechtlicher Ebene erfolgen. Dahingegen wird der Begriff der Zusage als Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung i.e.S. verstanden.

Im Ergebnis lässt sich festhalten, dass bei Bestehen einer kollektivrechtlichen Rahmenregelung über die Entgeltumwandlung auf das Datum der kollektivrechtlichen Regelung (z.B. Betriebsvereinbarung, für Tarifverträge gelten Besonderheiten siehe FAQ Nr.4) und nicht auf das Zusage-datum abzustellen ist.

Für die Praxis bedeutet diese nachvollziehbare Literaturmeinung: Existiert eine kollektivrechtliche Rahmenregelung, die bis zum 31.12.2018 abgeschlossen worden ist, dann besteht grundsätzlich die Verpflichtung zur Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses gem. §§ 1a Abs.1a, 26a BetrAVG erst ab dem 1.1.2022.

Unter personalpolitischen Gesichtspunkten dürfte es aber sinnvoll sein, die gesamte Belegschaft einheitlich zu behandeln und unabhängig von bestehenden individual- oder kollektivrechtlichen Entgeltumwandlungsvereinbarungen, den Arbeitgeberzuschuss sowohl für die bestehende Belegschaft als auch für neue Mitarbeitende ab 2019 zu gewähren.

#### **4. Was ist zu beachten, wenn der Arbeitgeberzuschuss im Rahmen von Tarifverträgen geregelt wird?**

Der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss ist tarifdispositiv (gilt gemäß § 23 Abs. 2 BetrAVG nicht für Arbeitgeberzuschüsse im Rahmen des Sozialpartnermodells). Das heißt, dass gemäß § 19 Abs. 1 BetrAVG in Tarifverträgen von bestimmten Vorgaben des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) auch zu Ungunsten der Mitarbeitenden abgewichen werden kann. In zeitlicher Hinsicht gilt dies auch für bereits vor Inkrafttreten des BRSBG getroffene Zuschussregelungen, die ungünstiger sind. Es besteht somit innerhalb von Tarifverträgen grundsätzlich keine Verpflichtung, bestehende Regelungen anzupassen. Eine Anrechnungsproblematik stellt sich demzufolge dann auch nicht. In diesem Zusammenhang stellt sich insbesondere die Frage der Auslegung von bestehenden, nicht in Ansehung der neuen gesetzlichen Zuschussverpflichtung des Unternehmens abgeschlossenen Tarifverträgen, in denen keinerlei Aussagen zu einem möglichen Arbeitgeberzuschuss enthalten sind.

Auch ist fraglich, wie individualrechtliche Vereinbarungen von Nichttarifgebundenen unter Bezugnahme auf solche Tarifverträge auszulegen sind. In der Praxis wird nämlich bei nicht tarifgebundenen Mitarbeitenden (und Arbeitgebenden) oftmals in den individuellen Arbeitsverträgen auf tarifvertragliche Regeln Bezug genommen (so genannte statische/dynamische Bezugnahmeklauseln).

In solchen Fällen ist eine rechtliche Bewertung nur unter Berücksichtigung sämtlicher Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalls möglich. Eine Stellungnahme zur Auslegung bestimmter Tarifverträge ist an dieser Stelle nicht möglich. Dies ist alleinige Sache der Tarifvertragsparteien.

#### **5. Wie ist eine Entgeltumwandlungserhöhung (keine bereits vereinbarte Dynamik) zu behandeln, wenn die ursprüngliche Entgeltumwandlungsvereinbarung bereits vor dem 01.01.2019 abgeschlossen wurde?**

Es spricht vieles dafür, dass auf den Erhöhungsbetrag dann der Zuschuss zu zahlen ist, wenn die Erhöhung nicht bereits in der ursprünglichen Entgeltumwandlungsvereinbarung angelegt war (Möglichkeit zur außerplanmäßigen Beitragserhöhung). Wird die Entgeltumwandlung folglich „außerhalb der ursprünglichen Vereinbarung“ erhöht, ist die Situation für das Unternehmen vergleichbar mit einer neuen (zuschusspflichtigen) Entgeltumwandlungsvereinbarung (z. B. bei einem Mitarbeitenden, der zuvor noch überhaupt kein Entgelt umgewandelt hat).

**6. Sind von der Neuregelung des § 1a Abs. 1a BetrAVG auch Entgeltumwandlungszusagen erfasst, die bereits vor dem 01.01.2002, d. h. vor dem Inkrafttreten der Vorschrift des § 1a BetrAVG, erteilt wurden?**

Es ist davon auszugehen, dass damit sämtliche Entgeltumwandlungszusagen erfasst werden sollen, bei denen das Unternehmen Sozialversicherungsbeiträge „einspart“, d. h. grundsätzlich auch Altzusagen mit Zusagezeitpunkt vor 2002.

**7. Können Vermögenswirksame Leistungen auf den Arbeitgeberzuschuss angerechnet werden?**

Vermögenswirksame Leistungen erfüllen nicht die Voraussetzungen für einen Arbeitgeberzuschuss im Sinne des Betriebsrentenstärkungsgesetzes und können daher auch nicht angerechnet werden.

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

**8. Gilt der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss auch bei Entgeltumwandlungen im Rahmen eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses (Mini-Jobber)?**

Voraussetzung ist, dass der/die Minijobber\*in pflichtversicherte/r Arbeitnehmer\*in in der gesetzlichen Rentenversicherung ist, da § 1a BetrAVG gemäß § 17 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG nur für diesen Personenkreis gilt. Wenn es aufgrund der Entgeltumwandlung zu einer geringeren „pauschalen SV-Abgabe“ des Unternehmens kommt, dann ist dieser Vorteil auszugleichen. Allerdings ist der Zuschuss begrenzt auf die tatsächliche Ersparnis des Unternehmens. Dies ergibt sich aus § 1a Abs. 1a BetrAVG durch den Zusatz „soweit“.

**9. Fällt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss auch auf eine durch Entgeltumwandlung finanzierte Berufsunfähigkeitsversicherung an?**

Ja, soweit das Unternehmen aufgrund der Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart, gilt die Zuschussverpflichtung auch für selbständige Berufsunfähigkeitsversicherungen im Durchführungsweg Direktversicherung. In diesen Fällen kann der Arbeitgeberzuschuss mit der bestehenden Entgeltumwandlung verrechnet werden (zur internen Verrechnung siehe Frage Nr. 13 und Kapitel V.II).

**Eine Beitragserhöhung im Bestandsvertrag oder die Wiederanlage des verrechneten Beitrags im Rahmen der Sonderpreisklassen ist in diesen Fällen aber nicht möglich.**

**10. Was gilt im Falle der Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses?**

Wird die Entgeltumwandlung zum Beispiel wegen Elternzeit unterbrochen, entfällt für den Zeitraum der Unterbrechung i.d.R. grundsätzlich auch die Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses. Wenn der/die Mitarbeitende in der entgeltlosen Beschäftigungszeit die betriebliche Altersversorgung mit eigenen privaten Beiträgen fortführt, gelten die Regelungen über Entgeltumwandlung entsprechend, allerdings ist das Unternehmen dann nicht zur Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses verpflichtet. Gleiches gilt, wenn für entgeltlose Beschäftigungszeiten im Rahmen der Neuregelung des § 3 Nr.63 S.4 EStG Beiträge zur bAV nachentrichtet werden.

**11. Welche Unverfallbarkeitsfristen sind bzgl. des gesetzlichen Arbeitgeberzuschusses bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu beachten?**

Die Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung ist einschließlich des gesetzlichen Arbeitgeberzuschusses sofort unverfallbar.

**12. Muss der Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG zwingend in denselben Durchführungsweg bzw. an denselben Versorgungsträger wie den ursprünglichen eingezahlt werden?**

Der Wortlaut des § 1a Abs. 1a BetrAVG legt nahe, dass der Zuschuss an denselben Versorgungsträger wie den ursprünglichen zu zahlen ist.

**13. Welcher Tarif gilt für den Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG? Der des Ursprungsvertrags oder kann ein Tarif mit aktuellen Rechnungsgrundlagen verwendet werden?**

Unseres Erachtens besteht grundsätzlich keine Verpflichtung des Unternehmens bzw. Versorgungsträgers, den Zuschuss demselben Tarif zu unterwerfen wie demjenigen des Ursprungsvertrags. Etwas anderes könnte sich dann ergeben, wenn der Ursprungsvertrag bzw. die Entgeltumwandlungsvereinbarung eine Klausel zur entsprechenden Behandlung von Aufstockungsbeträgen enthält.

In der zu Randziffer 26 des BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der bAV vom 06.12.2017 verfassten Fußnote stellt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in diesem Zusammenhang klar, dass die „technische Umsetzung“ der Weiterleitung des Arbeitgeberzuschusses den Beteiligten obliegt. Das heißt, dass neben einer Anpassung des bestehenden Vertrages zwischen Unternehmen und Versorgungsträger auch der Neuabschluss eines Vertrages nur für den Arbeitgeberzuschuss in Betracht kommt. Denkbar – so das BMAS – ist aber auch z. B. eine Vereinbarung zwischen Unternehmen und Mitarbeitenden, wonach der an die Versorgungseinrichtung abzuführende Betrag gleich bleibt und künftig neben einem entsprechend verminderten umgewandelten Entgelt den Arbeitgeberzuschuss enthält (**interne Verrechnung**).



**14. Was ist die Folge, wenn das Unternehmen den Anspruch des Mitarbeitenden nicht erfüllt?**

Der Mitarbeitende hat einen Rechtsanspruch darauf, dass das Unternehmen den von ihm geschuldeten Zuschuss gemeinsam mit dem umgewandelten Arbeitsentgelt an den externen Versorgungsträger abführt. Erfüllt das Unternehmen den Anspruch nicht, nicht rechtzeitig oder nicht vollständig, macht es sich schadenersatzpflichtig. Es hat dann den Versorgungsträger entweder nachzudotieren oder falls dies nicht möglich ist, die aus dem Zuschuss fiktiv resultierende Leistung nach Eintritt des Versorgungsfalls unmittelbar (im Wege der Direktzusage) an den/die Versorgungsberechtigten/Versorgungsberechtigte zu erbringen.

**15. Wo finde ich weitergehende Informationen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz?**

Eine Zusammenfassung aller Informationen finden Sie auf unserer Microsite [www.gothaer-brsg.de](http://www.gothaer-brsg.de) oder im SADnet/Partner-Portal unter der Rubrik betriebliche Altersversorgung, BRSg.

## **II Anrechnung bestehender Arbeitgeberzuschüsse**

**16. Was gilt bei bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die bereits durch das Unternehmen bezuschusst werden? Können diese angerechnet werden?**

Ob eine Anrechnung bereits gewährter Arbeitgeberzuschüsse möglich ist, muss auf Basis der Formulierung in der Entgeltumwandlungsvereinbarung/Versorgungszusage im Einzelfall geprüft werden. Soweit der Arbeitgeberzuschuss vorbehaltlos ohne Bezug auf eine Sozialabgabensparnis gewährt wird, dürfte eine Anrechnung des bereits gewährten Zuschusses auf die gesetzliche Verpflichtung wohl nicht in Frage kommen. In den Fällen, in denen der bereits geleistete Zusatzbeitrag des Unternehmens erkennbar eine „Weitergabe der SV-Ersparnis“ darstellt, dürfte dieser Zusatzbeitrag auf die – bei bestehenden Zusagen ab 01.01.2022 geltende – Verpflichtung des Unternehmens nach § 1a Abs. 1a BetrAVG angerechnet werden.

Bei nicht eindeutigen Formulierungen kann gegebenenfalls eine Klarstellung der Versorgungszusage in Betracht kommen, um eine Anrechnung des Zuschusses auf die gesetzliche Verpflichtung zu gewährleisten. Das Unternehmen wird im Zweifel aber nachweisen müssen, dass die bereits gezahlten Zuschüsse als Weitergabe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge anzusehen sind. Juristen vertreten überwiegend die Auffassung, dass eine solche Dokumentation noch bis zum Beginn der gesetzlichen Verpflichtung nachgeholt werden kann.

**17. Muss das Unternehmen auch dann den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss zahlen, wenn es bereits einen Zuschuss in Höhe eines Festbetrages gewährt?**

In solchen Fällen muss analog zu Frage Nr. 17 geprüft werden, ob eine Anrechnung auf die gesetzliche Verpflichtung möglich ist. Sofern die Voraussetzungen erfüllt sind, kann ein Festbetrag ebenfalls angerechnet werden. Auch hier kann die Klarstellung der Versorgungszusage sinnvoll sein.



**18. Was gilt wenn das Unternehmen bei bestehenden Entgeltumwandelungsvereinbarungen bereits einen Zuschuss zahlt, der aber in einem anderen als versicherungsförmigen Durchführungsweg umgesetzt wird?**

Sofern der bisherige Zuschuss des Unternehmens in einem weiteren Durchführungsweg erfolgt (v.a. Unterstützungskasse/Direktzusage), dürfte aufgrund des eindeutigen Wortlautes des § 1a Abs. 1a BetrAVG eine Anrechnung nicht in Betracht kommen. In diesen Fällen ist zu prüfen, ob und gegebenenfalls unter welchen Bedingungen eine Änderung der Versorgungszusage für die Zukunft möglich ist.

**19. Ist die Verpflichtung des Unternehmens zum Zuschuss auf die exakte Höhe des von ihm, eingesparten“ SV-Beiträge, ggfs. unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Beitragsbemessungsgrenzen in den verschiedenen SV-Zweigen, begrenzt? Sind bei der Berechnung auch „eingesparte“ Beiträge des Unternehmens zur gesetzlichen Unfallversicherung oder andere Umlagen zu berücksichtigen?**

Die Verpflichtung zum Arbeitgeberzuschuss besteht nur, „soweit“ das Unternehmen „durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart“. Dieser Wortlaut des Gesetzes legt nahe, dass das Unternehmen nur insoweit zum Zuschuss verpflichtet ist, als es tatsächlich SV-Beiträge einspart. Die Verpflichtung zum Zuschuss ist begrenzt auf die tatsächlich realisierte SV-Ersparnis des Unternehmens.

Eine Aussage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zu dieser Fragestellung findet sich in einer vom BMAS verfassten Fußnote zu Randziffer 26 des BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der bAV vom 06.12.2017. Danach ist sowohl eine „spitze“ Abrechnung des Unternehmens in Bezug auf die tatsächliche Sozialversicherungsbeitragsersparnis (unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Beitragsbemessungsgrenzen in den Sozialversicherungszweigen) als auch eine pauschale Weitergabe von 15 % des Entgeltumwandelungsbetrages möglich.

Anlässlich der durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) vorgenommenen Änderungen der bAV-Rahmenbedingungen haben der GKV-Spitzenverband, die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit ihr gemeinsames Rundschreiben zur beitragsrechtlichen Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung am 21.11.2018 überarbeitet.

Unter Pkt.4.4 des Rundschreibens wird auf S.24 oben ausgeführt, dass zu den für die Gewährung eines verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen neben den Arbeitgeberanteilen am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung auch der Arbeitgeberzuschuss zur Rentenversicherung an berufsständische Versorgungseinrichtungen sowie zur freiwilligen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung und Pauschalbeiträge für geringfügig entlohnt Beschäftigte gehören.

Umlagen zur Unfallversicherung und nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz sowie Insolvenzgeldumlagen zählen dahingegen nicht zu den eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen i.S.d. § 1a Abs. 1a BetrAVG.

**20. Gilt die Verpflichtung zum Arbeitgeberzuschuss auch bei Beiträgen an den Versorgungsträger oberhalb von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze?**

Auf SV-pflichtige, per Entgeltumwandlung finanzierte Beiträge des Unternehmens oberhalb von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) ist aufgrund der Formulierung „soweit“ kein Zuschuss zu zahlen.

**21. Gilt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss auch für Entgeltumwandlungen im Rahmen einer Unterstützungskasse und Direktzusage?**

Nein, die Zuschussverpflichtung beschränkt sich auf die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

### **III Steuerliche Aspekte und 4ob- Direktversicherungen**

**22. Wie wird der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss steuerlich behandelt?**

Der Arbeitgeberzuschuss wird steuerlich analog wie die zugrunde liegende Entgeltumwandlung behandelt.

**23. Gilt der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss auch für arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherungen im Rahmen des § 4ob EStG a.F.?**

Ja, soweit die Entgeltumwandlung aus Sonderzahlungen erfolgt und dem Unternehmen eine Sozialabgabenersparnis entsteht.

**24. Kann bei 4ob-Direktversicherungen die Übernahme der Pauschalsteuer durch das Unternehmen auf dessen gesetzliche Verpflichtung angerechnet werden?**

Nein. Die Übernahme der Pauschalsteuer hat nicht den Charakter eines Arbeitgeberzuschusses. Das Unternehmen muss den Arbeitgeberzuschuss zusätzlich zahlen.

**25. Welche steuerlichen Besonderheiten sind hinsichtlich des gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss für arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherungen im Rahmen des § 4ob EStG a.F. zu beachten?**

Sofern innerhalb einer bestehenden, pauschal versteuerten Direktversicherung nach §4ob EStG a.F. eine Beitragserhöhung stattfindet (z.B. durch einen Arbeitgeberzuschuss), handelt es sich in Bezug auf die Auszahlung der Leistung nach aktuell gültiger Auffassung der Finanzbehörden nicht um eine Vertragsänderung (Novation).

**26. Kann das Unternehmen für den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss die Geringverdienerförderung nach § 100 EStG nutzen?**

Gemäß Randziffer 31 des BMF-Schreibens vom 6.12.2017 sind die gesetzlichen Arbeitgeberzuschüsse, die das Unternehmen als Ausgleich für die ersparten Sozialversicherungsbeiträge infolge einer Entgeltumwandlung erbringt, als ein Teil der Entgeltumwandlung zu sehen.

**Entsprechend ist § 100 EStG hier nicht nutzbar.**

## IV Fragen zur Umsetzung beim Unternehmen

### 27. Welche Vorteile bringt der Arbeitgeberzuschuss für das Unternehmen?

Das Unternehmen unterstützt durch die Gewährung eines Zuschusses den Aufbau der Altersvorsorge seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Damit sind positive Auswirkungen auf die Attraktivität des Unternehmens verbunden. Gerade klein- und mittelständische Unternehmen können mit einer arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorge auf dem Arbeitsmarkt punkten, um Fach- und Führungskräfte an das Unternehmen zu binden. Durch die Arbeitgeberbeteiligung können zudem deutlich höhere Beteiligungsquoten innerhalb der Belegschaft an der Entgeltumwandlung erreicht werden. Zudem ist zu berücksichtigen, dass der Arbeitgeberzuschuss weitestgehend ohne Zusatzaufwand ausfinanziert werden kann, da im Rahmen der gesetzlichen Regelung nur ein Teil der eingesparten Arbeitgeberbeiträge in der Sozialversicherung weitergegeben wird. Da die tatsächliche realisierte Ersparnis in der Regel höher ist als die pauschale Beteiligung in Höhe von 15 % können sogar höhere Zuschüsse ohne Zusatzaufwand gewährt werden.

### 28. Was muss das Unternehmen bei der Umsetzung des gesetzlichen Arbeitgeberzuschusses beachten? Welche Unterstützung bietet die Gothaer?

In erster Linie ist das Unternehmen gut beraten, die Auswirkungen der gesetzlichen Verpflichtung in Bezug auf bestehende Versorgungssysteme detailliert zu überprüfen, um von den Änderungen nicht überrascht zu werden. Hierbei ist eine Information und Abstimmung mit der Personalabteilung, dem Betriebsrat und der Belegschaft erforderlich. Es ist zu überprüfen, ob bereits bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen anzupassen sind und Modifikationen im Rahmen der Zusageverwaltung, z. B. im Rahmen der EDV, Lohnbuchhaltung etc., notwendig sind. Ihr/e Firmenberater\*in oder regionale\*r Betreuer\*in für das Personengeschäft vor Ort steht den Unternehmen und Mitarbeitenden beratend zur Seite.

### 29. Muss die bestehende arbeitsrechtliche Zusage auf Grund des Arbeitgeberzuschusses geändert werden? Ist die Zusage bzgl. des Arbeitgeberzuschusses eine Neuzusage?

Diese Frage kann nicht pauschal beantwortet werden, sondern muss im Einzelfall geprüft werden. Wenn bislang kein Zuschuss gewährt wurde und das Unternehmen lediglich die gesetzliche Regelung umsetzen will, ist eine Anpassung der Versorgungszusage normalerweise nicht erforderlich. Die bestehende entgeltumwandlungsfinanzierte Zusage ist in diesem Fall nicht explizit zu ändern, da die Aufstockung aufgrund einer entsprechenden gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers erfolgt. Die Zusage bzgl. des Arbeitgeberzuschusses ist aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung zum Zuschuss auch nicht als Neuzusage, sondern als Aufstockung der bisherigen Zusage zu werten.

Bitte kontaktieren Sie im Zweifel Ihre\*n Firmenberater\*in oder Ihre\*n regionale\*n Betreuer\*in für das Personengeschäft.

## V Umsetzungskonzept der Gothaer

### V.I Allgemeine Fragen

#### 30. Wie sieht die Lösung der Gothaer für Neuzusagen/Neuverträge aus?

Für Neuzusagen/Neuverträge kann der Arbeitgeberzuschuss direkt bei Antragstellung bzw. Vereinbarung der Entgeltumwandlung eingeschlossen werden.

#### 31. Wie sieht die Lösung der Gothaer für Bestandsverträge (Abschluss vor 2019) aus?

Bei Direktversicherungen mit Versicherungsbeginn ab 2015 kann der laufende Beitrag um den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss erhöht werden. In den Tarifen Direktversicherung GarantieRente und GarantieRente Performance kann die Aufstockung bis zur steuerlichen Höchstgrenze gemäß § 3 Nr. 63 EStG erfolgen (8% der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung (West)). Für alle anderen Direktversicherungstarife mit Versicherungsbeginn ab 2015 kann ein Zuschuss bis 25% inklusive Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit in den Bestandsvertrag eingezahlt werden. Im Rahmen von unternehmensbezogenen Kollektivverträgen sind sogar Arbeitgeberzuschüsse bis zu 50% möglich.

Für Bestandsverträge mit **Versicherungsbeginn vor 2015** bestehen folgende Möglichkeiten:

##### **Variante A (interne Verrechnung plus ggf. ergänzende Entgeltumwandlung):**

**Schritt 1:** Bei gleichbleibendem Beitrag wird die Entgeltumwandlung des Mitarbeitenden innerhalb des Bestandsvertrages um den Arbeitgeberzuschuss reduziert (so genannte arbeitsrechtliche interne Verrechnung im Lohnkonto). Damit hat das Unternehmen seine arbeitsrechtliche Verpflichtung in Bezug auf den Bestandsvertrag erfüllt. Hierzu stehen Ihnen sowohl in GoAL/CRM als auch im SADnet/Partner-Portal unter der Rubrik betriebliche Altersversorgung/BRSG arbeitsrechtliche Musterdokumente zur Verfügung.

**Schritt 2:** Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, den verrechneten Beitrag aus dem Bestandsvertrag zuzüglich darauf entfallendem Arbeitgeberzuschuss in einem Neuvertrag zu Normalkonditionen oder im Rahmen einer Sonderpreisklasse in eine Direktversicherung GarantieRente oder GarantieRente Index anzulegen. Zusätzlich besteht die Möglichkeit, die Entgeltumwandlung im Neuvertrag zzgl. darauf entfallenden Arbeitgeberzuschuss bis zu den steuerlichen Höchstgrenzen aufzustocken.

##### **Variante B (Arbeitgeber-Zuschuss plus ggf. ergänzende Entgeltumwandlung im Neuvertrag):**

Der bestehende Vertrag wird nicht angepasst. Der Arbeitgeberzuschuss auf den bisherigen Entgeltumwandlungsbetrag und eine ggf. gewünschte Erhöhung des Entgeltumwandlungsbetrages plus darauf entfallender AG-Zuschuss wird in einem Neuvertrag zu Normalkonditionen oder im Rahmen einer Sonderpreisklasse in einer Direktversicherung Gothaer GarantieRente oder Gothaer GarantieRente Index abgebildet.

### **32. Warum können nicht einfach alle Bestandsverträge um den Arbeitgeberzuschuss erhöht werden?**

Es ist zu beachten, dass der EuGH in seiner Entscheidung vom 01.03.2011 im Fall „Test-Achats“ die bestehende Ausnahmeregelung für eine geschlechtsspezifische Kalkulation gemäß Art. 5 Abs. 2 der Gender-Richtlinie mit Wirkung ab 21.12.2012 für ungültig erklärt hat. Zwar hat die Europäische Kommission im Rahmen der Leitlinien zur Umsetzung des Urteils im Fall „Test Achats“ klargestellt, dass sich das Urteil nicht unmittelbar auf die betriebliche Altersversorgung (bAV) auswirkt, da die für die bAV maßgebenden Richtlinien nicht Gegenstand des vorliegenden Urteils waren. Da die für die bAV maßgeblichen Richtlinien jedoch ähnliche Regelungen enthalten und ebenfalls dem Gleichheitsgrundsatz gemäß der Charta der Grundrechte unterliegen, ist davon auszugehen, dass die Zulässigkeit geschlechtsspezifischer Kalkulationen zumindest in Teilen der bAV, insbesondere im Bereich der arbeitnehmerfinanzierten bAV, in Frage gestellt sein dürfte. Insoweit ist eine mittelbare Wirkung auf die bAV zu konstatieren, die jedoch zeitlich nicht vor der unmittelbaren Wirkung des Urteils, also dem 21.12.2012, eintreten kann.

Wird der Bestandsvertrag mit Beginn vor 2013 um den Arbeitgeberzuschuss erhöht, kann in Bezug auf die Beitragserhöhung das Erfordernis bestehen, geschlechtsunabhängige Kalkulationsgrundlagen zu verwenden. Dies ist dann der Fall, wenn es sich um eine wesentliche Änderung des Vertrags handelt. Davon ist u.a. auszugehen, wenn das Erhöhungsrecht nicht bereits bei Abschluss der Versicherung im Vertrag angelegt war, z. B. über eine entsprechende Erhöhungsoption. Wird das Unisexgebot insoweit nicht berücksichtigt, ergeben sich für das Unternehmen auf Grund der zuvor dargestellten ungeklärten Rechtsfragen Haftungsrisiken.

Des Weiteren sind für Bestandsverträge ohne Erhöhungsoption in den AVB bzgl. einer Beitragserhöhung zu ursprünglich vereinbarten Rechnungsgrundlagen aufsichtsrechtliche Besonderheiten zu beachten, um eine Gleichbehandlung aller Versicherten zu gewährleisten (Nachreservierung).

Vor diesem Hintergrund hat sich die Gothaer dazu entschieden, für alle Bestandsverträge im Durchführungsweg Direktversicherung eine Erhöhung erst für Vertragsabschlüsse ab 2015 anzubieten.

### **33. Wie ist vorzugehen, wenn sich die Zuschussverpflichtung auf einen Bestandsvertrag bezieht, der bei einem anderen Versicherer geführt wird?**

In diesem Fall kann ebenfalls die unter Frage Nr. 14 und Kapitel V.II beschriebene interne Verrechnung in Bezug auf den Fremdvertrag durchgeführt werden. Bezüglich der Wiederanlage des verrechneten Arbeitnehmerbeitrags und einer gegebenenfalls gewünschten Aufstockung sprechen Sie bitte Ihre\*n Firmenberater\*in und/oder Risikomanager\*in Vorsorge an.

### **34. Sind Besonderheiten in Bezug auf Provisionen zu beachten?**

Nein. Beitragserhöhungen im Bestandsvertrag (Direktversicherungen ab 2015) und Neuverträge mit Sonderpreisklasse (EAZ, KAZ, GAZ, QAZ) werden regulär vergütet. Beispiel: Die Provision in der Sonderpreisklasse EAZ folgt der Vergütung der Preisklasse E.

## V.II Interne Verrechnung und Sonderpreisklasse

### 35. Welche Vorteile bietet das Modell der internen Verrechnung?

Aus Arbeitgebersicht bietet die interne Verrechnung (siehe Frage Nr. 14) den wesentlichen Vorteil, dass die unter Frage Nr. 34 aufgeführten rechtlichen Risiken vermieden werden, da der Bestandsvertrag mit unverändertem Gesamtbeitrag fortgeführt wird.

Zudem kann unabhängig davon,

- ob die Beiträge pauschal nach § 40b EStG a.F. oder § 3 Nr. 63 EStG versteuert werden
- und bei welcher Versicherungsgesellschaft bzw. welchem Versorgungsträger der Bestandsvertrag geführt wird,

für die gesamte Belegschaft ein einheitlich abschließendes, den arbeitsrechtlichen Anforderungen entsprechendes Verfahren angewendet werden. Dies vereinfacht die Umsetzung und Kommunikation für das Unternehmen erheblich.

Darüber hinaus kann im Neuvertrag im Rahmen einer eigenständigen Versorgungszusage die Entgeltumwandlung zzgl. Arbeitgeberzuschuss bis zu den steuerlich zulässigen Grenzen aufgestockt werden. In der Regel kann dies bei der Gothaer Leben zu Sonderkonditionen erfolgen.

### 36. Welche besonderen technischen Grenzen gelten für die Sonderpreisklassen?

Der monatliche Mindestbeitrag beträgt für alle Sonderpreisklassen 5 Euro. Die Mindestlaufzeit beträgt ein Jahr.

### **V.III Beantragung von Erhöhungen und Neuverträgen im Rahmen der Sonderpreisklassen**

**37. Wie werden Erhöhungen um den Arbeitgeberzuschuss für bestehende Direktversicherungen mit Beginn ab 01.01.2015 beantragt?**

Die Anforderung von Erhöhungsangeboten erfolgt über lv\_service@gothaer.de. Hierzu ist die Angebotsanforderung (Druckstück 117110) mit automatischer Berechnung des Zuschusses zu nutzen. Zur Vereinbarung des Zuschusses zwischen Arbeitgebenden und Mitarbeitenden steht Ihnen ein spezieller Nachtrag zum Arbeitsvertrag zur Verfügung (Druckstück 117107).

**38. Wie kann für Direktversicherungen mit Beginn ab 01.01.2015 eine zusätzliche Entgeltumwandlung beantragt werden?**

Erhöhungsbeiträge bis zu 300 Euro p.a. (inkl. Arbeitgeberzuschuss auf den Erhöhungsbeitrag) können im Bestandsvertrag abgebildet werden. Die Beantragung erfolgt formlos über lv\_service@gothaer.de. Bei Erhöhungen größer 300 Euro p.a. ist ein Neuvertrag zu Normalbedingungen erforderlich. Die Beantragung erfolgt über Einzelantrag oder KV-Listenantrag.

In den Tarifen Direktversicherung GarantieRente und GarantieRente Index kann die Erhöhung inkl. Arbeitgeberzuschuss bis zu den steuerlichen Höchstgrenzen im Bestandsvertrag erfolgen. Die Beantragung erfolgt über Einzelantrag oder KV-Listenantrag.

**39. Wie werden Erhöhungen (Arbeitgeberzuschuss und zusätzliche Entgeltumwandlung) für Direktversicherungen mit Beginn vor dem 01.01.2015 in der Sonderpreisklasse (\*AZ) beantragt?**

Die Entgeltumwandlung zzgl. Arbeitgeberzuschuss kann in einem Neuvertrag bis zu den steuerlichen Höchstgrenzen abgebildet werden. Die Beantragung erfolgt entweder über einen Einzelantrag oder KV-Listenantrag.

Wichtig ist die Angabe der Versicherungsnummer des Bestandsvertrages bei der Gothaer Leben bzw. der Gothaer Pensionskasse im Feld „Besondere Anmerkung“. Mit dem Antrag muss zudem zwingend der ausgefüllte und unterschriebene Nachtrag zum Arbeitsvertrag (interne Verrechnung + Neuzusage; Druckstück 117106) in der Abteilung LSF eingereicht werden.