

# 15-25-50-paritatisch – „Verpflichtender“ AG-Zuschuss

Betriebsrentenstärkungsgesetz – Chancen für den Arbeitgeber

Stand: Januar 2024

# Inhalt

**1**

**Ziel und Regelung des Gesetzgebers**

---

**2**

**Rahmenbedingungen und Zielgruppen**

---

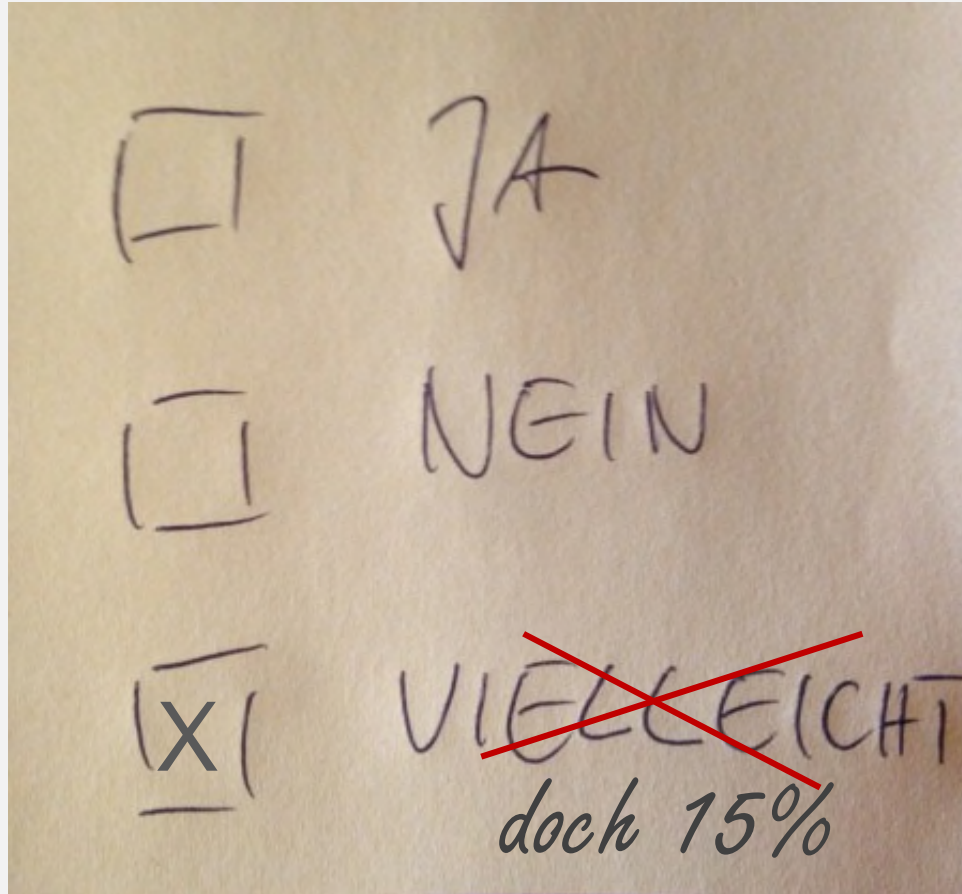
**3**

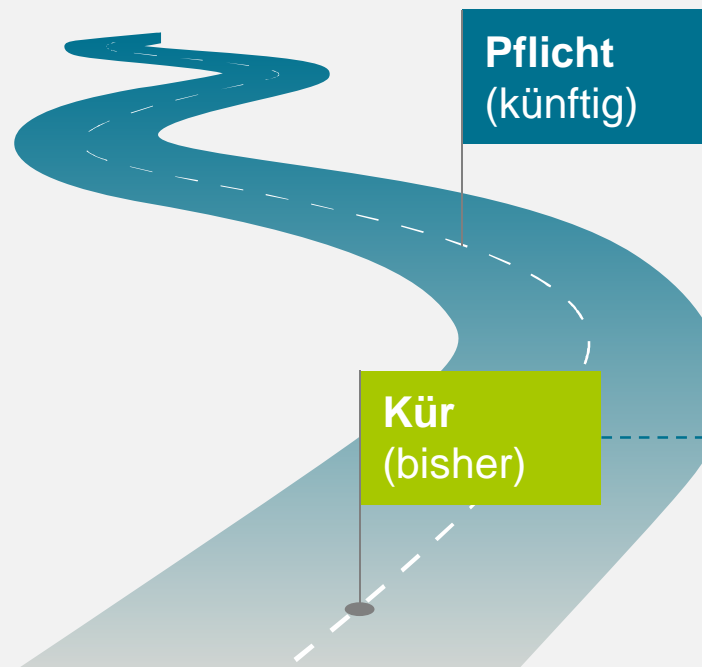
**Anwendungsbeispiele und Verkaufsargumente**

---

**4**

**Back Up**





## 15% verpflichtender AG-Zuschuss

Seit dem 1.1.2019 für Neuzusagen  
Seit dem 1.1.2022 auch für bestehende Zusagen

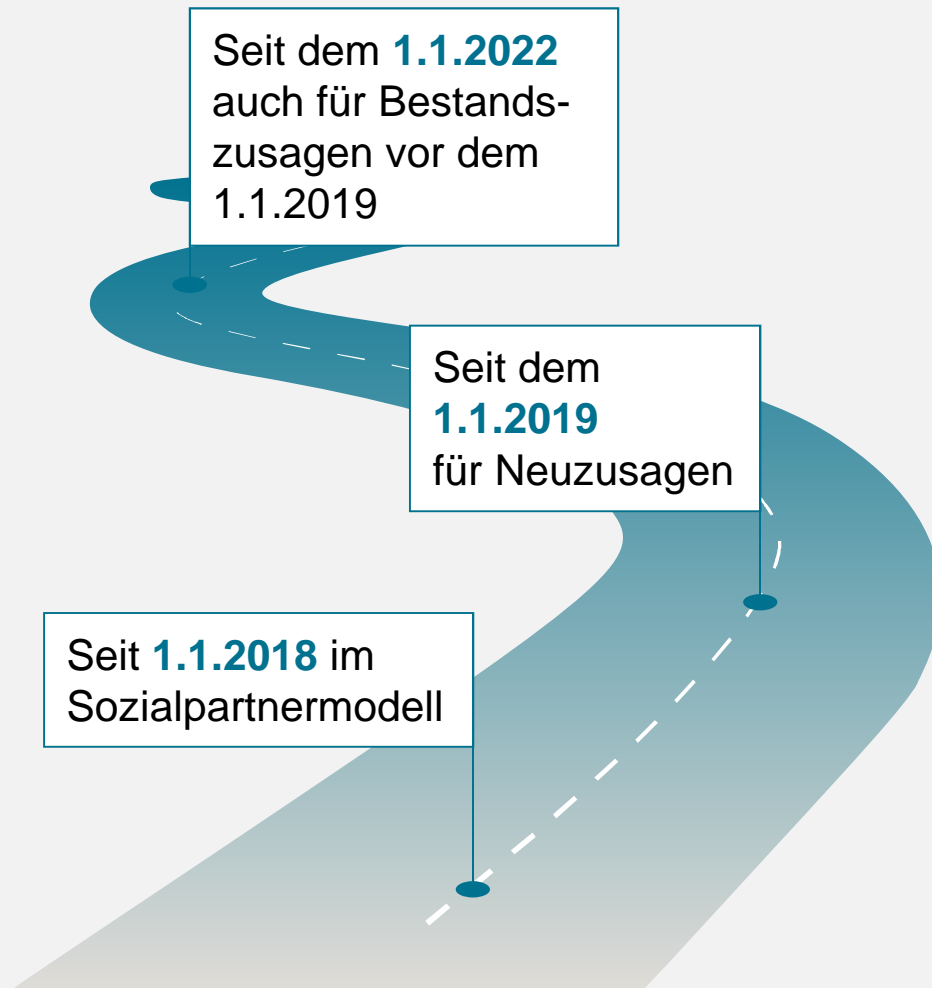
## Kür (bisher)

## Freiwilliger AG-Zuschuss

Häufig pauschalisierte individuelle Weitergabe der SV-Ersparnis bei Entgeltumwandlung



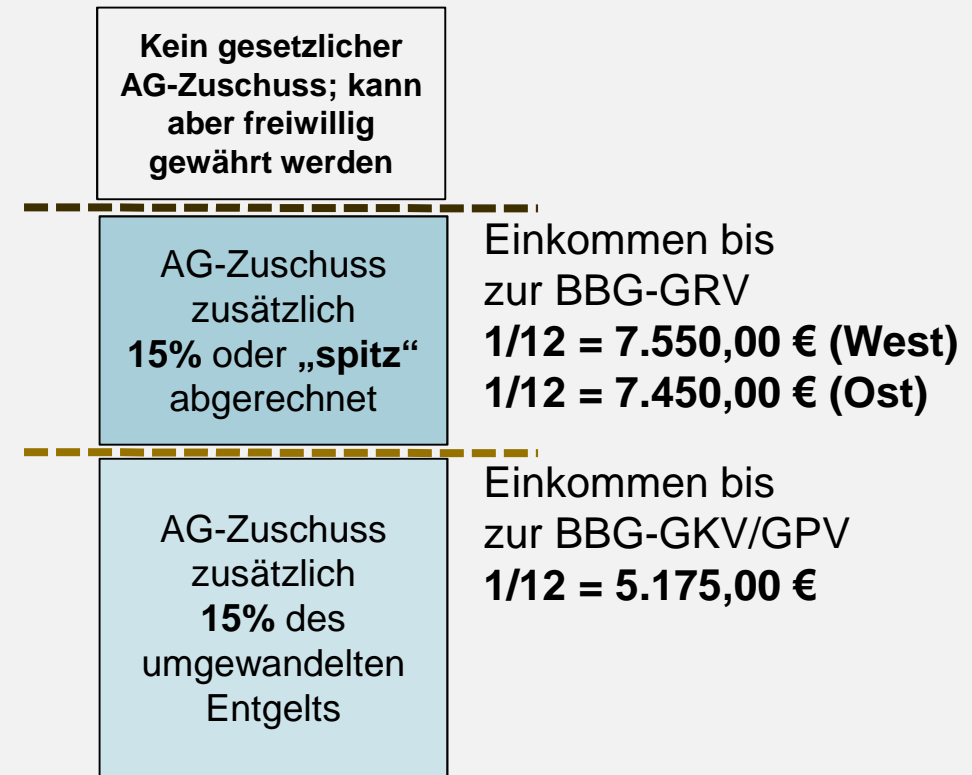
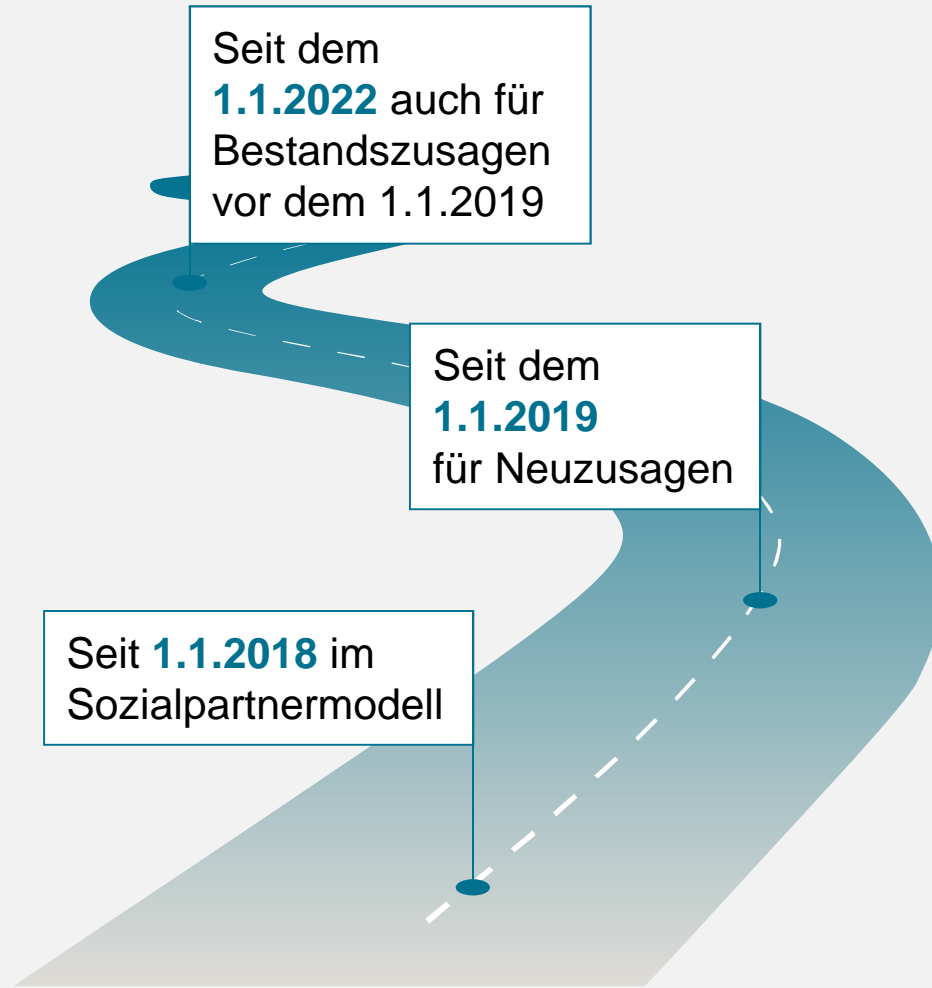
Der verpflichtende Zuschuss stellt JEDES Unternehmen vor die Frage:  
„Nur“ gesetzliche Pflicht erfüllen oder AG-Zuschuss als Gestaltungsmöglichkeit nutzen?



- **Verpflichtender AG-Zuschuss zusätzlich** von 15% des Umwandlungsbetrags
- **Verpflichtend nur**, soweit der Arbeitgeber tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge spart
- **Zuschuss ist zugunsten** der Versorgung des Arbeitnehmers an den Versorgungsträger weiterzuleiten
- **Muss nicht zwingend** in den gleichen Vertrag erfolgen aber Einheit der Zusage beachten
- Es gilt **sofortige Unverfallbarkeit**
- **Tarifliche Regelungen** bleiben unberührt
- Gleiche **steuerliche Regelungen** wie EU
- Gilt **nicht** für **U-Kasse / Pensionszusage**

**Hinweis:**

Reale Lohnnebenkostensenkung des Arbeitgebers liegt deutlich höher: SV Beitrag, Umlage I, II, III, Beitrag der Berufsgenossenschaft etc.



## Der Ansatz:

Wer als Arbeitgeber freiwillig mehr als **15%** Pflichtzuschuss bietet, motiviert und bindet Arbeitnehmer überdurchschnittlich – zum Beispiel mit **25% - 50% oder nach paritätischem Prinzip**.

## Die Zielgruppen:

- Unternehmen, die bisher keinen oder unter 15% Arbeitgeberzuschuss gewährt haben.
- Unternehmen, die bisher bereits einen Arbeitgeberzuschuss gewähren (z.B. 20%).
- Unternehmen, die Versorgungsordnungen, Betriebsvereinbarungen oder einzelvertragliche Regelungen hinsichtlich der neuen gesetzlichen Vorschriften überarbeiten müssen.
- Unternehmen ohne einheitliche Regelung.

**Lassen Sie den Arbeitgeber noch was drauflegen.**



Cleverer Chefs machen die Pflicht zur Chance.

Mit dem Ansatz „15-25-50-paritatisch“ Mitarbeiterbeziehungen gestalten.





# 15-25-50-paritatisch – „Verpflichtender“ AG-Zuschuss

Betriebsrentenstärkungsgesetz – Chancen für den Arbeitgeber

Arbeitgeber mit weniger als 30 Festangestellten = U1-Umlagepflichtig

Stand: 2024

### Beispiel 1: Unternehmen mit U1-Pflicht (weniger als 30 Festangestellte Arbeitnehmern)

Beispiel: Mann / Frau / 35 / ledig / kein Kind / St.Kl. 1 / Brutto-EK mtl.: 3.000 EUR / KiSt / KV-Zuschlag 1,7% / Zuschlag-Pflege 0,60 % / AG = U1-; U2-; U3- und Berufsgenossenschaft-Pflichtig (**Werte 2024**)

	Arbeitnehmer EU	Gesetzlicher Arbeitgeber-Zuschuss
	monatlich in EUR	monatlich in EUR
Bruttobeitrag	<b>100,00</b>	+ 15% von BrEU <b>+ 15,00</b>
GRV; GKV; GPV; GAV	- 21,05	- 20,45
LoSt; KiSt	- 24,34	
U1*) (3,50%); U2*) (0,60%); U3*) (0,06%)		- 4,16
Berufsgenossenschaft*) (1,50%)		- 1,50
Ergebnis GmbH vor Steuer**)		+ 11,11
Verringerung Ertragssteuer GmbH**)		- 3,31
Nettoersparnis		<b>7,80</b>
Nettoaufwand/ Eigenanteil	<b>54,61</b>	

\*) Durchschnitts-Annahmewerte Stand 2024 \*\*) Annahmewert GmbH = 29,83 % (KSt 15% / GewSt-Hebesatz 400%)

BrEU = Bruttoentgeltumwandlung

# Ihr Unternehmen macht die Pflicht zur Chance

## Anwendungsbeispiel Business-Case (unverbindlich)

### Beispiel 1: Unternehmen mit U1-Pflicht (weniger als 30 Festangestellte Arbeitnehmern)

Beispiel: Mann / Frau / 35 / ledig / kein Kind / St.Kl. 1 / Brutto-EK mtl.: 3.000 EUR / KiSt / KV-Zuschlag 1,7 % / Zuschlag-Pflege 0,60 % / AG = U1-; U2-; U3- und Berufsgenossenschaft-Pflichtig (**Werte 2024**)

	Arbeitnehmer EU	Arbeitgeber-Zuschuss***)		
		+ 25% von BrEU	+ 50% von BrEU	paritatisch
		monatlich in EUR	monatlich in EUR	monatlich in EUR
Bruttobeitrag	100,00	+ 25,00	+ 50,00	+ 100,00
GRV; GKV; GPV; GAV	- 21,05	- 20,45	- 20,45	- 20,45
LoSt; KiSt	- 24,34			
U1*) (3,50%); U2*) (0,60%); U3*) (0,06%)		- 4,16	- 4,16	- 4,16
Berufsgenossenschaft*) (1,50%)		- 1,50	- 1,50	- 1,50
Ergebnis GmbH vor Steuer**)		+ 1,11	- 23,89	- 73,89
Verringerung Ertragssteuer GmbH**)		- 0,33	+ 7,13	+ 22,04
Nettoersparnis		<b>0,78</b>		
Nettoaufwand/ Eigenanteil	<b>54,61</b>		<b>16,76</b>	<b>51,85</b>

\*) Durchschnitts-Annahmewerte Stand 2024 \*\*) Annahmewert GmbH = 29,83 % (KSt 15% / GewSt-Hebesatz ø 400%) \*\*\*) bei AG-Zuschuss paritatisch max. 2% der BBG-GRV-West

BrEU = Bruttoentgeltumwandlung

# Ihr Unternehmen macht die Pflicht zur Chance (Beispiel)

Anwendungsbeispiel: 50% AG-Zuschuss bei maximaler Ausschöpfung von 302 EUR (4% BBG GRV)

## Beispiel 1: Unternehmen mit U1-Pflicht (weniger als 30 Festangestellte Arbeitnehmern)

Beispiel: Mann / Frau / 35/ ledig / kein Kind / St.Kl. 1 / Brutto-EK mtl.: 3.000 EUR / KiSt / KV-Zuschlag 1,7 % / Zuschlag-Pflege 0,60 % / AG = U1-; U2-; U3- und Berufsgenossenschaft-Pflichtig (**Werte 2024**)

	Arbeitnehmer EU	Arbeitgeber-Zuschuss	
		+ 50 % von BrEU	
	monatlich in EUR	monatlich in EUR	
Bruttobeitrag	<b>201,33</b>	<b>+ 100,67</b>	
GRV; GKV; GPV; GAV	- 42,38	- 41,17	
LoSt; KiSt	- 48,68		
U1*) (3,50%); U2*) (0,60%); U3*) (0,06%)		- 8,38	
Berufsgenossenschaft*) (1,50%)		- 3,02	
Ergebnis GmbH vor Steuer**)		- 48,10	
Verringerung Ertragssteuer GmbH**)		+ 14,34	
Nettoersparnis			
Nettoaufwand/ Eigenanteil	<b>110,27</b>	33,76	<b>Für 10 Mitarbeiter</b> → <b>337,60</b>

\*) Durchschnitts-Annahmewerte Stand 2024 \*\*) Annahmewert GmbH = 29,83 % (KSt 15% / GewSt-Hebesatz 400%)

BrEU = Bruttoentgeltumwandlung

# Ihr Unternehmen macht die Pflicht zur Chance (Beispiel)

AG-Zuschuss (max. 2% BBG GRV) paritätisch bei maximaler Ausschöpfung **302 EUR** (4% BBG GRV)

## Beispiel 1: Unternehmen mit U1-Pflicht (weniger als 30 Festangestellte Arbeitnehmern)

Beispiel: Mann / Frau / 35 / ledig / kein Kind / St.Kl. 1 / Brutto-EK mtl.: 3.000 EUR / KiSt / KV-Zuschlag 1,7 % / Zuschlag-Pflege 0,60 % / AG = U1-; U2-; U3- und Berufsgenossenschaft-Pflichtig (**Werte 2024**)

	Arbeitnehmer EU	Arbeitgeber-Zuschuss	
			paritätisch
	monatlich in EUR	monatlich in EUR	
Bruttobeitrag	<b>151,00</b>	<b>+ 151,00</b>	
GRV; GKV; GPV; GAV	- 31,78	- 30,88	
LoSt; KiSt	- 36,60		
U1*) (3,50%); U2*) (0,60%); U3*) (0,06%)		- 6,28	
Berufsgenossenschaft*) (1,50%)		- 2,27	
Ergebnis GmbH vor Steuer**)		- 111,57	
Verringerung Ertragssteuer GmbH**)		+ 32,28	
Nettoersparnis			
Nettoaufwand/ Eigenanteil	<b>82,62</b>	79,29	<b>Für 10 Mitarbeiter</b> → <b>792,90</b>

\*) Durchschnitts-Annahmewerte Stand 2024 \*\*) Annahmewert GmbH = 29,83 % (KSt 15% / GewSt-Hebesatz 400%)

BrEU = Bruttoentgeltumwandlung

# 15-25-50-paritätisch – „Verpflichtender“ AG-Zuschuss

50% AG-Zuschuss versus Vermögenswirksame Leistung -  
Eine betriebswirtschaftliche Betrachtung

Arbeitgeber mit weniger als 30 Festangestellten = U1-Umlagepflichtig

Stand: 2024

# 50% AG-Zuschuss versus Vermögenswirksame Leistung / Eine betriebswirtschaftliche Betrachtung

## Anwendungsbeispiel: 50% AG-Zuschuss bei maximaler Ausschöpfung von 302 EUR (4% BBG GRV)

### Beispiel 1: Unternehmen mit U1-Pflicht (*weniger als* 30 Festangestellte Arbeitnehmern)

Beispiel: Mann / Frau / 35/ ledig / kein Kind / St.Kl. 1 / Brutto-EK mtl.: 3.000 EUR / KiSt / KV-Zuschlag 1,7 % / Zuschlag-Pflege 0,60% / AG = U1-; U2-; U3- und Berufsgenossenschaft-Pflichtig (**Werte 2024**)

	Arbeitnehmer EU	Aufwandsbetrachtung AG-Zuschuss versus VL		
		+ 50 % von BrEU	+ 40,00 € VL	+ 26,59 € VL
	monatlich in EUR	monatlich in EUR	monatlich in EUR	monatlich in EUR
Bruttobeitrag	201,33	+ 100,67	+ 40,00	+ 26,59
GRV; GKV; GPV; GAV	- 42,38	- 41,17	+ 8,18	+ 5,44
LoSt; KiSt	- 48,68			
U1*) (3,50%); U2*) (0,60%); U3*) (0,06%)		- 8,38	+ 1,66	+ 1,11
Berufsgenossenschaft*) (1,50%)		- 3,02	+ 0,60	+ 0,40
Ergebnis GmbH vor Steuer**)		- 48,10	- 50,44	- 33,54
Verringerung Ertragssteuer GmbH**)		+ 14,34	+ 15,05	+ 10,00
Nettoersparnis				
Nettoaufwand/ Eigenanteil	110,27	33,76	35,39	23,54

\*) Durchschnitts-Annahmewerte Stand 2024 \*\*) Annahmewert GmbH = 29,83 % (KSt 15% / GewSt-Hebesatz 400%) BrEU = Bruttoentgeltumwandlung

# Umgang bei bereits bestehender VL

## AN nutzt bereits VL (Bausparen/Fondsanlage)

- AN erhält zusätzlich neue Option – Umwidmung VL in BAV 3.63
- AN behält Wahlrecht für VL-Verwendung (Bausparen/Fondsanlage/BAV 3.63)
- AG kann zukünftig alternativ regeln (z.B. per Versorgungsordnung/Betriebsvereinbarung) das der AN entscheiden kann ob er die VL + 25% AG-Zuschuss zur Entgeltumwandlung oder anstatt der VL (Abwahl) 50% AG-Zuschuss oder paritätisch zur Entgeltumwandlung haben möchte.

## AN nimmt VL aktuell nicht in Anspruch

- AN kann durch neue Regelung (z.B. Versorgungsordnung/Betriebsvereinbarung) nur noch BAV 3.63 im Rahmen einer Entgeltumwandlung nutzen + AG-Zuschuss (50%).
- Ein Wahlrecht wird dem AN nicht mehr eingeräumt.

## AN tritt neu in das Unternehmen neu ein

- AN kann BAV 3.63 im Rahmen einer Entgeltumwandlung + AG-Zuschuss (50%) nutzen.
- Ein Wahlrecht besteht für den AN nicht.



# 15-25-50-paritatisch – „Verpflichtender“ AG-Zuschuss

Betriebsrentenstärkungsgesetz – Chancen für den Arbeitgeber

Arbeitgeber mit mehr als 30 Festangestellten = U1-Umlagefrei

Stand: 2024

### Beispiel 1: Unternehmen ohne U1-Pflicht (mehr als 30 Festangestellte Arbeitnehmern)

Beispiel: Mann / Frau / 35 / ledig / kein Kind / St.Kl. 1 / Brutto-EK mtl.: 3.000 EUR / KiSt / KV-Zuschlag 1,7 % / Zuschlag-Pflege 0,60 % / AG = U2-; U3- und Berufsgenossenschaft-Pflichtig (**Werte 2024**)

	Arbeitnehmer EU	Gesetzlicher Arbeitgeber-Zuschuss
	monatlich in EUR	monatlich in EUR
Bruttobeitrag	<b>100,00</b>	+ 15% von BrEU <b>+ 15,00</b>
GRV; GKV; GPV; GAV	- 21,05	- 20,45
LoSt; KiSt	- 24,34	
U2*) (0,60%); U3*) (0,06%)		- 0,66
Berufsgenossenschaft*) (1,50%)		- 1,50
Ergebnis GmbH vor Steuer**)		- 7,61
Verringerung Ertragssteuer GmbH**)		+ 2,27
Nettoersparnis		<b>5,34</b>
Nettoaufwand/ Eigenanteil	<b>54,61</b>	

\*) Durchschnitts-Annahmewerte Stand 2024 \*\*) Annahmewert GmbH = 29,83 % (KSt 15% / GewSt-Hebesatz 400%)

BrEU = Bruttoentgeltumwandlung

# Ihr Unternehmen macht die Pflicht zur Chance

## Anwendungsbeispiel Business-Case (unverbindlich)

### Beispiel 1: Unternehmen ohne U1-Pflicht (mehr als 30 Festangestellte Arbeitnehmer)

Beispiel: Mann / Frau / 35 / ledig / kein Kind / St.Kl. 1 / Brutto-EK mtl.: 3.000 EUR / KiSt / KV-Zuschlag 1,7 % / Zuschlag-Pflege 0,60 % / AG = U2-; U3- und Berufsgenossenschaft-Pflichtig (Werte 2024)

	Arbeitnehmer EU	Arbeitgeber-Zuschuss***)		
		+ 25% von BrEU	+ 50% von BrEU	paritatisch
		monatlich in EUR	monatlich in EUR	monatlich in EUR
Bruttobeitrag	100,00	+ 25,00	+ 50,00	+ 100,00
GRV; GKV; GPV; GAV	- 21,05	- 20,45	- 20,45	- 20,45
LoSt; KiSt	- 24,34			
U2*) (0,60%); U3*) (0,06%)		- 0,66	- 0,66	- 0,66
Berufsgenossenschaft*) (1,50%)		- 1,50	- 1,50	- 1,50
Ergebnis GmbH vor Steuer**)		- 2,39	- 27,39	- 77,39
Verringerung Ertragssteuer GmbH**)		+ 0,71	+ 8,17	+ 23,09
Nettoersparnis				
Nettoaufwand/ Eigenanteil	54,61	1,68	19,22	54,30

\*) Durchschnitts-Annahmewerte Stand 2024 \*\*) Annahmewert GmbH = 29,83 % (KSt 15% / GewSt-Hebesatz ø 400%) \*\*\*) bei AG-Zuschuss paritatisch max. 2% der BBG-GRV-West BrEU = Bruttoentgeltumwandlung

# Cleverer Chefs machen die Pflicht zur Chance.

Anwendungsbeispiel: 50% AG-Zuschuss bei maximaler Ausschöpfung von 302 EUR (4% BBG GRV)

## Beispiel 1: Unternehmen ohne U1-Pflicht (mehr als 30 Festangestellte Arbeitnehmer)

Beispiel: Mann / Frau / 35/ ledig / kein Kind / St.Kl. 1 / Brutto-EK mtl.: 2.500 EUR / KiSt / KV-Zuschlag 1,7 % / Zuschlag-Pflege 0,60 % / AG = U1-; U2-; U3- und Berufsgenossenschaft-Pflichtig (Werte 2024)

	Arbeitnehmer EU	Arbeitgeber-Zuschuss	
		+ 50 % von BrEU	
	monatlich in EUR	monatlich in EUR	
Bruttobeitrag	<b>201,33</b>	<b>+ 100,67</b>	
GRV; GKV; GPV; GAV	- 42,38	- 41,17	
LoSt; KiSt	- 48,68		
U2*) (0,60%); U3*) (0,06%)		- 1,32	
Berufsgenossenschaft*) (1,50%)		- 3,02	
Ergebnis GmbH vor Steuer**)		- 55,16	
Verringerung Ertragssteuer GmbH**)		+ 16,45	
Nettoersparnis			
Nettoaufwand/ Eigenanteil	<b>110,27</b>	38,71	<b>Für 10 Mitarbeiter</b> → <b>387,10</b>

\*) Durchschnitts-Annahmewerte Stand 2024 \*\*) Annahmewert GmbH = 29,83 % (KSt 15% / GewSt-Hebesatz 400%)

BrEU = Bruttoentgeltumwandlung

# Ihr Unternehmen macht die Pflicht zur Chance (Beispiel)

AG-Zuschuss (max. 2% BBG GRV) paritätisch bei maximaler Ausschöpfung **292 EUR** (4% BBG GRV)

## Beispiel 1: Unternehmen ohne U1-Pflicht (mehr als 30 Festangestellte Arbeitnehmern)

Beispiel: Mann / Frau / 35 / ledig / kein Kind / St.Kl. 1 / Brutto-EK mtl.: 3.000 EUR / KiSt / KV-Zuschlag 1,7 % / Zuschlag-Pflege 0,60 % / AG = U2-; U3- und Berufsgenossenschaft-Pflichtig (**Werte 2024**)

	Arbeitnehmer EU	Arbeitgeber-Zuschuss	
	monatlich in EUR	monatlich in EUR	paritätisch
Bruttobeitrag	<b>151,00</b>	<b>+ 151,00</b>	
GRV; GKV; GPV; GAV	- 31,78	- 30,88	
LoSt; KiSt	- 36,60		
U2*) (0,60%); U3*) (0,06%)		- 1,00	
Berufsgenossenschaft*) (1,50%)		- 2,27	
Ergebnis GmbH vor Steuer**)		- 116,85	
Verringerung Ertragssteuer GmbH**)		+ 34,86	
Nettoersparnis			
Nettoaufwand/ Eigenanteil	<b>82,62</b>	81,99	<b>Für 10 Mitarbeiter</b> → <b>819,90</b>

\*) Durchschnitts-Annahmewerte Stand 2024 \*\*) Annahmewert GmbH = 29,83 % (KSt 15% / GewSt-Hebesatz 400%)

BrEU = Bruttoentgeltumwandlung

# 15-25-50-paritätisch – „Verpflichtender“ AG-Zuschuss

50% AG-Zuschuss versus Vermögenswirksame Leistung -  
Eine betriebswirtschaftliche Betrachtung

Arbeitgeber mit mehr als 30 Festangestellten = ohne U1-Umlage

Stand: 2024

# 50% AG-Zuschuss versus Vermögenswirksame Leistung / Eine betriebswirtschaftliche Betrachtung

## Anwendungsbeispiel: 50% AG-Zuschuss bei maximaler Ausschöpfung von 302 EUR (4% BBG GRV)

### Beispiel 1: Unternehmen ohne U1-Pflicht (*mehr als 30 Festangestellte Arbeitnehmer*)

Beispiel: Mann / Frau / 35/ ledig / kein Kind / St.Kl. 1 / Brutto-EK mtl.: 3.000 EUR / KiSt / KV-Zuschlag 1,7 % / Zuschlag-Pflege 0,60 % / AG = U2-; U3- und Berufsgenossenschaft-Pflichtig (**Werte 2024**)

	Arbeitnehmer EU	Aufwandsbetrachtung AG-Zuschuss versus VL		
		+ 50 % von BrEU	+ 40,00 € VL	+ 26,59 € VL
	monatlich in EUR	monatlich in EUR	monatlich in EUR	monatlich in EUR
Bruttobeitrag	201,33	+ 100,67	+ 40,00	+ 26,59
GRV; GKV; GPV; GAV	- 42,38	- 41,17	+ 8,18	+ 5,44
LoSt; KiSt	- 48,68			
U2*) (0,60%); U3*) (0,06%)		- 1,32	+ 0,26	+ 0,18
Berufsgenossenschaft*) (1,50%)		- 3,02	+ 0,60	+ 0,40
Ergebnis GmbH vor Steuer**)		- 55,16	- 49,04	- 32,61
Verringerung Ertragssteuer GmbH**)		+ 16,45	+ 14,63	+ 9,73
Nettoersparnis				
Nettoaufwand/ Eigenanteil	110,27	38,71	34,41	22,88

\*) Durchschnitts-Annahmewerte Stand 2024 \*\*) Annahmewert GmbH = 29,83 % (KSt 15% / GewSt-Hebesatz 400%) BrEU = Bruttoentgeltumwandlung

## AN nutzt bereits VL (Bausparen/Fondsanlage)

- AN erhält zusätzlich neue Option – Umwidmung VL in BAV 3.63
- AN behält Wahlrecht für VL-Verwendung (Bausparen/Fondsanlage/BAV 3.63)
- AG kann zukünftig alternativ regeln (z.B. per Versorgungsordnung/Betriebsvereinbarung) das der AN entscheiden kann ob er die VL + 25% AG-Zuschuss zur Entgeltumwandlung oder anstatt der VL (Abwahl) 50% AG-Zuschuss oder paritätisch zur Entgeltumwandlung haben möchte.

## AN nimmt VL aktuell nicht in Anspruch

- AN kann durch neue Regelung (z.B. Versorgungsordnung/Betriebsvereinbarung) nur noch BAV 3.63 im Rahmen einer Entgeltumwandlung nutzen + AG-Zuschuss (50%).
- Ein Wahlrecht wird dem AN nicht mehr eingeräumt.

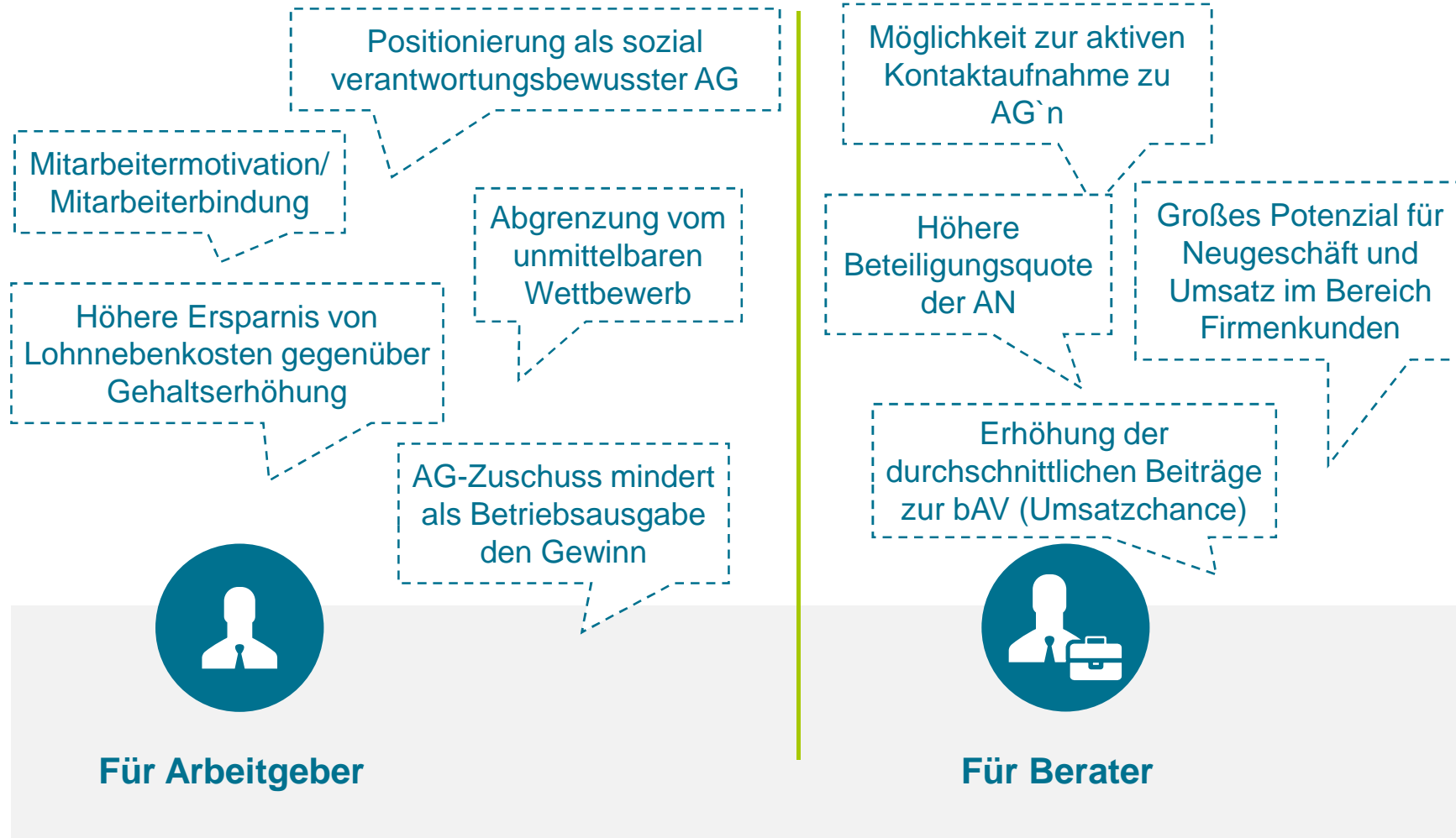
## AN tritt neu in das Unternehmen neu ein

- AN kann BAV 3.63 im Rahmen einer Entgeltumwandlung + AG-Zuschuss (50%) nutzen.
- Ein Wahlrecht besteht für den AN nicht.



- **Höhe des AG-Zuschusses lässt sich, sofern gewollt, bei richtiger vertraglicher Gestaltung auf 4% der BBG-GRV-West begrenzen.**
- **Möglichkeiten der Gestaltung ergeben sich durch:**
  - einzelvertragliche Regelung z.B. über Nachtrag zum Arbeitsvertrag; Entgeltumwandlungsvereinbarung
  - Versorgungsordnung
  - Gesamtzusage
  - Betriebsvereinbarung

**Achtung!** Tarifliche Regelungen haben Vorrang und sind zwingend zu beachten



**Back Up**

## Verpflichtender Arbeitgeber-Zuschuss

### Regelung seit 1.1.2019

- Bei Entgeltumwandlung (EU) im Rahmen der **bAV I** (DV,PK,PF) wird der Arbeitgeber (AG) **ab 1.1.2019** verpflichtet, den von ihm ersparten AG-Anteil zur Sozial-versicherung **pauschal mit 15% des umgewandelten Entgelts zusätzlich** zugunsten seines AN`s an die durchführende Versorgungseinrichtung (DV,PK,PF) weiterzuleiten.
- Es gilt auf diesen Teil **sofortige Unverfallbarkeit**.
- Bestehende tarifliche Regelungen bleiben davon unberührt.
- Für den AG-Zuschuss gelten die gleichen steuerlichen Regelungen wie für die EU.

### Regelung ab 1.1.2022

- Für Entgeltumwandlung (EU) im Rahmen **bAV I** (DV,PK,PF) die individuell oder kollektiv **bereits vor 2019** abgeschlossen wurden, wird der AG verpflichtet, **ab 1.1.2022** den von ihm ersparten AG-Anteil zur Sozial-versicherung **pauschal mit 15% des umgewandelten Entgelts zusätzlich** zugunsten seines AN`s an die durchführende Versorgungseinrichtung (DV,PK,PF) weiterzuleiten.
- Es gilt auf diesen Teil **sofortige Unverfallbarkeit**.
- Bestehende tarifliche Regelungen bleiben davon unberührt.
- Für den AG-Zuschuss gelten die gleichen steuerlichen Regelungen wie für die EU.

- **Allgemeines**

**Die Beitragssätze zum Umlageverfahren U1 und U2 werden individuell von den Krankenkassen festgelegt und in der jeweiligen Satzung geregelt.**

**Es handelt sich hierbei um die Entgeltfortzahlungsversicherung, die im Aufwendungsausgleichgesetz (AAG) gesetzlich geregelt ist.**

**Bei der Entgeltfortzahlungsversicherung handelt es sich um eine Pflichtversicherung. Eine Befreiung des Unternehmens von der Versicherung ist nicht möglich.**

**Auch für privat kranken- und pflegeversicherte Arbeitnehmer sind Umlagen zu zahlen.**

## Umlage U1 und U2 (Kurzcheck)

Umlage U1	Umlage U2
Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit (Lohnfortzahlung bei Krankheit)	Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen für Mutterschaftsleistungen
Betrifft nur Arbeitgeber mit bis zu 30 Arbeitnehmern.	Betrifft grundsätzlich alle Arbeitgeber.
Kostenerstattung abhängig von Satzungsregelung der Krankenkasse (40 % bis maximal 80 %).	Kostenerstattung generell 100 %.
Eine Begrenzung des erstattungsfähigen Entgelts auf die Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung kann in der Satzung der zuständigen Krankenkasse vorgesehen werden.	Eine Begrenzung des erstattungsfähigen Entgelts auf die Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung ist rechtlich nicht möglich.
Die Feststellung der Teilnahme zur U1 gilt jeweils für ein Kalenderjahr.	Nicht begrenzt.
Durchschnittlicher Umlagebeitragssatz in 2024 = 3,50 % Es gilt jeweilige Satzung der Krankenkasse. (Beitragssätze zwischen 1,0 % und 4,1 %)	Durchschnittlicher Umlagebeitragssatz in 2024 = 0,6 % Es gilt jeweilige Satzung der Krankenkasse.

Zuwendungen für eine Altersversorgung sind erstattungsfähig, wenn für den Arbeitnehmer ein unentziehbarer Rechtsanspruch gegen die Versorgungseinrichtung entsteht. Der Hinzurechnungsbetrag (§ 1 Abs. 1 Satz 3 Sozialversicherungsentgeltverordnung) und eine Pauschalsteuer nach § 40b EStG sind nicht erstattungsfähig.

## Insolvenzgeldumlage (U3) - Kurzcheck

### Umlage U3

Alle insolvenzfähigen Arbeitgeber zahlen die Insolvenzgeldumlage unabhängig von der Anzahl der Mitarbeiter.

Wird von der Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag (Krankenkasse) eingezogen.

Höhe der Umlage = bestimmter Prozentsatz vom rentenversicherungspflichtigen Bruttoarbeitsentgeltes des AN.

Aktuell in 2024 beträgt der durchschnittliche Umlagesatz 0,06 %.

Besonderheiten bestehen bei geringfügig Beschäftigten und in der Gleitzone.

## Berufsgenossenschaft- Kurzcheck

### Berufsgenossenschaft

Gewerbliche BG sind Träger der gesetzlichen Unfallversicherung für Unternehmen der deutschen Privatwirtschaft und deren Arbeitnehmer.

BG finanzieren sich ausschließlich aus den Beiträgen der Unternehmer und haben damit Auswirkungen auf die Lohnnebenkosten.

Beiträge an BG werden im Umlageverfahren erhoben.

Höhe der Beiträge richtet sich nach der durchschnittlichen Unfallgefahr in der jeweiligen Branche sowie nach der Entgeltsumme (Summe der vom Unternehmer an seine AN gezahlten Arbeitsentgelte).

Der durchschnittliche Umlagesatz in 2024 beträgt ca. 1,5 %. Im gewerblichen und produzierenden Bereich sind die Umlagesätze deutlich höher.

Besonderheiten gibt es bei der Landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft.



**Die Inhalte dieser Präsentation wurden mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt und basieren auf Beurteilungen und rechtlichen Einschätzungen der Gothaer Lebensversicherung AG zum Zeitpunkt der Erstellung der Präsentation. Die Inhalte der Präsentation dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen keine individuelle Beratung. Wir übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der bereitgestellten Inhalte. Die Nutzung der Inhalte dieser Präsentation erfolgt auf eigene Gefahr des Nutzers. Durch die Nutzung der Präsentation sind sämtliche Haftungsansprüche ausgeschlossen und können nicht begründet werden.**

**© Copyright Gothaer Lebensversicherung AG. Alle Rechte vorbehalten. Das Erstellen von Kopien, auch auszugsweise, das Veräußern oder sonstiges Verbreiten, bedarf der Zustimmung der Gothaer Lebensversicherung AG.**

**Unser Antrieb:  
In der Gemeinschaft Werte schützen.**