

Happy Birthday, Betriebsrentengesetz

# Alles neu oder alles beim Alten in der bAV?

Im Dezember hatte das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) Geburtstag. Bereits seit 1974 gibt es die arbeitsrechtlichen „Leitplanken“ vor, die noch heute vielen Entscheidern nicht im Detail bekannt sind. Eine wesentliche Änderung greift seit dem 01.01.2022 für alle Entgeltumwandlungen in den versicherungsförmigen Durchführungswegen.

**W**as das in der Konsequenz bedeutet und was sonst ab dem Jahreswechsel noch wichtig ist, wird in diesem Artikel besprochen.

## Zuschusspflicht zur Entgeltumwandlung

Seit nunmehr drei Jahren besteht der Gesetzgeber darauf, dass Arbeitgeber keinen finanziellen Vorteil durch eine Entgeltumwandlung erzielen dürfen. Dies gilt zumindest für die versicherungsförmigen Durchführungswege, die namentlich Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds heißen. Wenn Sie über die Formulierung „finanzieller Vorteil“ stolpern, machen Sie sich einfach kurz bewusst, was in § 1a Abs. 1a des Betriebsrentengesetzes

(BetrAVG) steht. Dort wird nichts anderes verlangt, als dass die arbeitgeberseitig eingesparten Sozialabgaben weitergegeben werden müssen. Wohl wissend, dass mehrheitlich mit 20 Prozent Sozialabgaben kalkuliert werden kann, dürfen bei 15 Prozent Zuschuss die verbleibenden 5 Prozent als Abwicklungskosten beim Arbeitgeber verbleiben.

## Warum wurde über diese Zuschusspflicht erst im letzten halben Jahr vermehrt Informationen ausgegeben?

Dies liegt an einer Übergangsfrist, die der Gesetzgeber all den Arbeitgebern eingeräumt hat, die schon in der Vergangenheit diese Finanzierungsform angewandt hatten. Die häufig gehörte Aussage, dass Arbeitnehmer mit schon bestehender betrieblicher Altersvorsorge (bAV) bei einem Arbeitgeberwechsel ihren Anspruch auf Zuschuss erst ab 2022 erwerben, ist falsch. Dazu muss man wissen, dass das Arbeitsrecht üblicherweise nicht auf Versicherungen abstellt, sondern die Zusage betrachtet wird. Als Zusage bezeichnet man die Regelung, die Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam treffen, unabhängig von dem Weg der Durchführung und dem eingesetzten Versorgungsträger.

Die abgelaufene Übergangsfrist macht den Sachverhalt ab sofort einfach: Wird bei einer Entgeltumwandlung in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg eine Sozialversicherungersparnis ausgelöst, gilt eine Zuschusspflicht. Diese kann pauschal mit 15 Prozent berechnet oder auch „spitz“ abgerechnet werden.

**Empfehlung:** Nicht nur aus Gründen der Praktikabilität empfehlen wir einen pauschalen Zuschuss!

Denn auch die Außenwirkung von: „Wir fördern die bAV nicht, sondern setzen nur minimal um, was wir müssen.“ ist nicht zu unterschätzen. Wenn die Berechnung der „spitzen“ Abrechnung mehr Ressourcen verschlingt, als die möglichen Zuschüsse kosten, sollte die Sinnfrage einer pauschalen Lösung diskutiert werden.

## Nichtbeachtung

Aus diversen Gründen kann es passieren, dass ein berechtigter Zuschuss nicht ermittelt und nicht bezahlt wird. Ist das überhaupt schlimm? Kann das nicht einfach nachgezahlt werden und „gut is“?

So einfach ist es eher nicht. „Schadensersatz“ ist die erste Stufe der Ahndung und kann noch weitestgehend mit einer Nachzahlung verglichen werden. Damit käme ein Arbeitgeber vermutlich auch nach Jahren noch ganz gut klar. Wenn es jedoch zu einem „strafrechtlichen Tatbestand“ kommen sollte, weil es sich nachweislich um das „Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt“ handelt, dann werden Entscheider zu Recht auf das korrekte Umsetzen bestehen. § 266a Abs. 1 des Strafgesetzbuches sieht einen solchen Tatbestand z. B. dann als gegeben an, wenn der Gesamtbeitrag aus Entgeltumwandlung und Zuschuss mehr als 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze beträgt und die Sozialversicherungspflicht greift. Auch hier steckt der Teufel im Detail, denn nicht die tatsächlich gezahlten Bezüge sind für die Sozialversicherungsberechnung relevant, sondern es wird auf das geschuldete Entgelt abgestellt.



Foto: Watchara, Adobe Stock



Foto: zabanski, Adobe Stock



Martin Stolzenburg ist „Mister bAV®“. Seit mehr als 20 Jahren auf bAVs pezialisiert.

Wem diese Gründe noch nicht ausreichend sind, der wird mit einem Wirtschaftsprüfer das Thema Rückstellungen besprechen dürfen. Die Kausalität ergibt sich aus der grundsätzlichen Haftung eines jeden Arbeitgebers für die bAV. Erhält die Versicherung (die Pensionskasse/der Pensionsfonds) die Zuschüsse nicht, fällt die Leistung niedriger aus. Sind diese am Ende zu niedrig, um die arbeitsrechtlich bestehenden Ansprüche zu begleichen, darf der zukünftige Rentner diese vom Arbeitgeber einfordern. Dieses Risiko ist mindestens im Anhang der Handelsbilanz auszuweisen. Sind die ehemaligen Arbeitnehmer bereits im Rentenbezug, ist diese unmittelbare Verpflichtung sogar als Pensionsrückstellung (§ 249 Handelsgesetzbuch (HGB) mit § 253 Abs. 2 HGB) in der Handelsbilanz zu buchen. Die Kosten für das mathematische Gutachten zur Ermittlung der Verpflichtung sind mindestens so nennenswert wie die mögliche Pflicht, in den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) einzuzahlen.

Das „Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung“ konnte zur Einführung all diese Dinge noch

nicht. Damals wurden Betriebsrenten fast immer vom Arbeitgeber finanziert. Der Anspruch auf Entgeltumwandlung hat es erst 2002 ins Gesetz geschafft. Trotzdem ist gerade im Mittelstand die ursprüngliche Intention verloren gegangen, dass Arbeitgeber für ihre Beschäftigten eine zusätzliche Leistung fürs Alter ansparen.

#### **Wussten Sie, dass eine solche Versorgung als Gegenleistung an eine gewisse „Betriebstreue“ geknüpft werden kann?**

Statt sich mit bürokratisch komplexen Mindestansprüchen herumzuschlagen, sei attraktiven Arbeitgebern empfohlen, die bAV als Benefit auszugestalten und Betriebszugehörigkeit zu belohnen.

#### **Absenkung der Beitragsbemessungsgrenze**

Die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) wird erstmalig in der deutschen Geschichte abgesenkt. Grund dafür sind gesunkene Löhne. Mit Auswirkungen einer solchen Absenkung hat sich in der Politik jedoch niemand Gedanken gemacht.

#### **Was hat die bAV damit zu tun?**

Wie bereits beschrieben, hängt die Zuschusspflicht an eingesparten SV-Beiträgen. Diese wiederum werden durch die BBG begrenzt.

Auch die steuerlichen Auswirkungen der bAV sind an die BBG geknüpft. Darüber hinaus können Arbeitgeber Versorgungssysteme eingerichtet haben, die eine Anbindung an die BBG haben.

#### **Handlungsbedarf?**

Die Auswirkungen in der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung werden monatlich ca. 40 Cent betragen. Für die steuerlichen Auswirkungen liegt die maximale Größenordnung bei um die zwei Euro.

Arbeitgeber sollten sich ihre Regelungen anschauen und betroffene Verträge selektieren. Anschließend kann überlegt werden, ob Kommunikationsbedarf mit den Mitarbeitern besteht. Praxiserfahrungen zeigen, dass aufgrund der Geringfügigkeit keine Anpassungen vorgenommen werden müssen. ■

Martin Stolzenburg, „Mister bAV®“