

bAV: Arbeitgeberzuschuss einfach ignorieren?

20.12.2021 [DETLEF POHL](#) [BERATER](#) [RECHT & HAFTUNG](#) [VERSICHERUNGEN](#)

Arbeitgeber müssen ab 2022 einen verpflichtenden Zuschuss für alle Entgeltumwandlungsvereinbarungen zahlen. Das stellt Arbeitgeber und Berater vor viele praktische Probleme. Doch die gesetzliche Pflicht zu umgehen bringt richtig Ärger.



Der 15-Prozent AG-Zuschuss ist ab Neujahr bei jeder Entgeltumwandlung Pflicht, bei der ein Arbeitgeber selber Sozialabgaben spart. Die Zeit für die Vorbereitung läuft bald ab. Bild: Longial

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) verpflichtet Arbeitgeber, bei jeder Entgeltumwandlung ihrer Arbeitnehmer die dadurch selbst eingesparten SV-Beiträge in Höhe von 15 Prozent in den bAV-Vertrag des Arbeitnehmers einzuzahlen. Bekanntlich gilt das für Entgeltumwandlungen, die seit 2019 vereinbart wurden, schon längst. Bei älteren Vereinbarungen muss der Arbeitgeberzuschuss ab 1. Januar 2022 gezahlt werden.

Was einfach klingt, ist in der Praxis in vielen Fällen schwer umsetzbar. „Eine Vielzahl bestehender Verträge zur Entgeltumwandlung über Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen, um die es hier geht, können schlichtweg nicht erhöht werden“, sagt Karsten Rehfeldt, Geschäftsführer des Rentenberaters BBVS Beratungsgesellschaft für betriebliche Versorgungssysteme.

Praxisferne des Gesetzes müssen Arbeitgeber ausbaden

Gründe gibt es mehrere. So sind einige praktische Fragen noch strittig. Die meisten Versicherer haben jedoch inzwischen Lösungen für jeden individuellen Fall parat. Mehr Probleme bereitet der zusätzliche Verwaltungsaufwand durch die ab 1. Januar sinkende Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der Rentenversicherung, die auch zur Verringerung der Entgeltumwandlungsbeträge und der Förderbeträge führt. Im Zweifel muss dann die interne Aufteilung des Beitrages zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber individuell neu berechnet und umgesetzt werden.

Kein Wunder, dass mancher Arbeitgeber die Probleme am liebsten aussitzen und nichts tun würde. „Das ist aber keine gute Idee“, sagt Michael Hoppstädter, Geschäftsführer des bAV-Dienstleisters Longial in Düsseldorf. Der Grund: Bei dieser Pflichtverletzung drohen strafrechtliche und finanzielle Konsequenzen.

Ignorieren der neuen Zuschusspflicht käme teuer

Die Pflicht ergibt sich aus dem Betriebsrentengesetz (Paragraf 1a Abs. 1a BetrAVG). Dieses schreibt vor, dass Arbeitgeber Zusagen für die Entgeltumwandlung, die in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds realisiert werden, bezuschussen müssen. „Diese Regelung gilt nach § 26a BetrAVG ab 1. Januar 2022 für alle Entgeltumwandlungsvereinbarungen, soweit der Arbeitgeber dadurch SV-Beiträge einspart“, erinnert Hor

bAV: Arbeitgeberzuschuss einfach ignorieren?

20.12.2021 [DETLEF POHL](#) [BERATER](#) [RECHT & HAFTUNG](#) [VERSICHERUNGEN](#)

Wenn Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nachkommen, müssten sie mit ernststen Folgen rechnen. Darauf sollten spezialisierte Berater ihre Firmenkunden hinweisen, zumal Ihnen wegen ausbleibender Beratung aus diesem Anlass selbst Schadenersatzforderungen ihres Firmenkunden drohen könnten:

- **Schadenersatz:** Da der Arbeitgeber bei Missachtung gegen eine gesetzliche Verpflichtung verstößt, ist er zum Schadenersatz verpflichtet. „Das heißt, er muss den Versorgungsberechtigten wirtschaftlich so stellen, dass dieser die vereinbarten Leistungen wie bei korrekter Umsetzung erhält“, erklärt Hoppstädter.
- **Strafrechtlicher Tatbestand:** Betragen Entgeltumwandlung und Zuschuss zusammen mehr als vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze, ist der Arbeitgeberzuschuss ganz oder teilweise sozialversicherungspflichtig. Bei Missachtung greift das Strafgesetzbuch (Paragraf 266a Abs. 1), der das „Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt“ maßregelt. „Für diesen Tatbestand ist es nicht relevant, dass SV-Beiträge auf die gezahlten Bezüge entrichtet werden, sondern die Beitragsansprüche richten sich nach dem geschuldeten Entgelt“, warnt Hoppstädter vor Untätigkeit.

Auswirkungen in der Handelsbilanz

Außerdem müssen Unternehmen mit handelsbilanziellen Effekten rechnen: Fehlt dem Versorgungsträger der verpflichtende Zuschuss des Arbeitgebers für die bestehenden Entgeltumwandlungen, erhalten die Begünstigten im Versorgungsfall eine geringere Leistung und der Arbeitgeber gerät für die Lücke in die Subsidiärhaftung (Paragraf 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG).

„Für diese mittelbare Verpflichtung muss das Unternehmen für Versorgungsanwärter, also insbesondere noch aktive Arbeitnehmer, die betreffende Verpflichtung mindestens im Anhang zur Handelsbilanz ausweisen“, erklärt der Longial-Chef. Für Betriebsrentner, die durch die Nichtzahlung eine zu geringe Rentenleistung ausgezahlt bekommen, stellt diese Minderleistung eine unmittelbare Verpflichtung dar und muss als Pensionsrückstellung in der Handelsbilanz ausgewiesen werden (nach Paragraf 249 in Verbindung mit Paragraf 253 Absatz 2 HGB).

Folgekosten durch handelsbilanzielle Auswirkungen

Mit den Effekten in der Handelsbilanz wären bei Ignoranz auch zusätzliche Kosten verbunden: Betroffene Unternehmen müssten die Höhe der Verpflichtungen für den Bilanzanhang und die Pensionsrückstellung durch ein kostenpflichtiges versicherungsmathematisches Gutachten ermitteln. Zusätzlich könnten für die zu bilanzierenden Verpflichtungen gegenüber den Betriebsrentnern Zahlungen an den Pensions-Sicherungsverein anfallen.

Daher empfiehlt Hoppstädter dringend dafür zu sorgen, dass der verpflichtende AG-Zuschuss eingezahlt wird. Ist dies nicht möglich, weil die Verträge zu alt sind, sollten Arbeitgeber schleunigst Ausweidlösungen suchen: Entweder wird die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers um exakt den Zuschuss reduziert, die Einzahlung insgesamt bleibt aber gleich (Reduktionslösung), oder man richtet einen zusätzlichen Vertrag ein, in den nur der AG-Zuschuss und etwaige zusätzliche Entgeltumwandlungsbeiträge gezahlt werden.

Sei
Se. **m der Arbeitgeberzuschuss schwer zu verwalten ist**
Rechtsfolgen, wenn AG-Zuschuss nicht gewährt wird