



Die Inhalte
stammen
aus dem
Haufe Personal
Office Gold

FAQ

BAV AG-PFLICHTZUSCHUSS

Kurzbeschreibung

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde ein Arbeitgeberpflichtzuschuss in der betrieblichen Altersversorgung bis zu 15% der Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers vorgesehen, sofern der Arbeitgeber dadurch SV-Beiträge erspart. Hier finden Sie Antworten auf die häufigsten Fragen zu diesem Thema.

1. Arbeitsrechtlicher Anspruch

1.1 **Wie verhält es sich mit dem AG-Pflichtzuschuss, wenn dieser durch einen Tarifvertrag ausgeschlossen wird, wenn der Tarifvertrag einen niedrigeren Zuschuss vorsieht oder wenn lt. Tarifvertrag bereits altersvorsorgewirksame Leistungen (AVWL) als Zuschuss bezahlt werden? Muss dieser trotzdem (in voller Höhe) geleistet werden?**

Dies ist arbeitsrechtlich noch nicht abschließend geklärt.

1.2 **Wenn der Arbeitgeber bereits zuvor einen freiwilligen Zuschuss zusätzlich zu den Beiträgen des Arbeitnehmers in den bAV-Vertrag eingezahlt hat, muss dann trotzdem der AG-Pflichtzuschuss i.H.v. 15% gezahlt werden?**

Entscheidend ist hierbei die arbeitsrechtliche Grundlage. Grundsätzlich war Ziel des Gesetzes, dass bereits bestehende AG-Zuschüsse nicht angerechnet werden sollen – es sei denn, es bestehen aktuelle tarifliche Regelungen zur bAV (dies befindet sich aktuell in Klärung) oder der Arbeitgeber begründet seinen bisher freiwillig geleisteten Zuschuss bereits mit seiner SV-Ersparnis durch die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers.

1.3 **Wie ist es zu bewerten, wenn der Arbeitgeber bereits in den Vorjahren einen Zuschuss gezahlt hat (z.B. i.H.v. 10%)? Muss er dann ab 2022 nur noch die Differenz auf 15% zahlen?**

Ja, sofern der Arbeitgeber seinen Beitrag von 10% mit seiner SV-Ersparnis durch die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers begründet hat. Ansonsten fallen die vollen 15% an.

1.4 **Wenn neben einer komplett AG-finanzierten Jahres-Direktversicherung zusätzlich eine monatliche Direktversicherung durch Entgeltumwandlung besteht, kann die AG-finanzierte Direktversicherung dann als geleisteter AG-Pflichtzuschuss gewertet werden?**

Nein, der AG-finanzierte Vertrag befreit den Arbeitgeber nicht von der Zuschusspflicht für die durch Entgeltumwandlung finanzierte Direktversicherung. Die Umwandlung des Arbeitnehmers führt zu einer SV-Ersparnis des Arbeitgebers, somit muss die monatliche Direktversicherung mit 15% bezuschusst werden, sofern in dieser Höhe SV-Beiträge gespart werden.

Aus Gründen der Lesbarkeit wird in diesem Whitepaper nur die männliche Form verwendet. Damit sind alle anderen Geschlechter mitgemeint.

1. Arbeitsrechtlicher Anspruch

1.5 **Muss bei Übernahme eines bestehenden Vertrags durch den neuen Arbeitgeber auch erst ab 2022 der AG-Pflichtzuschuss für Altverträge bezahlt werden oder sofort mit der neuen Entgeltumwandlungsvereinbarung bei dem neuen Arbeitgeber?**

Sofern es mit der Übernahme nicht zu einer Neuzusage kommt, handelt es sich um einen Altvertrag und die Zuschusspflicht beginnt erst ab 1.1.2022.

1.6 **Ein Minijobber bringt über eine Entgeltumwandlung Beiträge in eine bAV ein. Muss auch hier der AG-Pflichtzuschuss gezahlt werden?**

Ja, sofern eine RV-Pflicht vorliegt, da hierdurch SV-Abgaben gespart werden.

1.7 **Gilt der AG-Pflichtzuschuss auch für Geschäftsführer (kein Gesellschafter)?**

Grundsätzlich muss für jeden Arbeitnehmer ein AG-Pflichtzuschuss gezahlt werden, dessen Entgeltumwandlung zu einer SV-Ersparnis beim Arbeitgeber führt. Sofern aber keine Sozialversicherungspflicht vorliegt oder das Arbeitsentgelt über der BBG RV/West liegt (= keine SV-Einsparung), entfällt die Verpflichtung einen Zuschuss zu zahlen.

2. Ausgestaltung

2.1 **Müssen die 15% AG-Pflichtzuschuss auf den Entgeltumwandlungsbetrag aufgeschlagen werden (= Aufstockung) oder kann dieser vom Arbeitnehmer-Anteil abgezogen werden (= Insich-Berechnung)?**

Dies ist abhängig von der Versicherung. Wenn eine Aufstockung des Vertrags möglich ist, dann muss der Vertrag aufgestockt werden; jedoch wird dies bei Bestandsverträgen nicht so häufig möglich sein. Demzufolge kann über eine einvernehmliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer eine „Insich-Berechnung“ erfolgen.

2.2 **Wie verhält es sich bei mehreren Verträgen und dem 15% AG-Pflichtzuschuss? Muss der Arbeitgeber diesen für jeden Vertrag zahlen?**

Jeder Vertrag über einen externen Durchführungsweg muss bezuschusst werden, solange eine AG-SV-Ersparnis vorliegt (Abgleich 4% der BBG RV/West).

2.3 **Muss der AG-Pflichtzuschuss von 15% monatlich geleistet werden oder kann er auch einmalig jeweils am Jahresende gewährt werden?**

Wenn der Betrag monatlich umgewandelt wird, dann ist auch der AG-Pflichtzuschuss monatlich zu zahlen.

3. Berechnung und SV-Ersparnis

3.1 Wie berechnet sich die SV-Einsparung und somit der AG-Pflichtzuschuss?

- › Bei Arbeitnehmern mit einem Gehalt unterhalb der BBG KV/PV beträgt der AG-Pflichtzuschuss 15% der vom Arbeitnehmer umgewandelten Summe.
- › Bei Arbeitnehmern mit einem Gehalt zwischen der BBG RV/West und der BBG KV/PV wäre eine sog. „Spitz-abrechnung“ (Ersparnis RV- und AV-Beitrag) ausreichend.
- › Bei Arbeitnehmern mit einem Gehalt über allen BBG entsteht kein AG-Pflichtzuschuss, da es für den Arbeitgeber zu keiner SV-Ersparnis mehr kommt.

3.2 Muss auch die Ersparnis U1/U2/Insolvenzgeldumlage weitergegeben werden?

Nein, es wird nur die Ersparnis aus den SV-Zweigen KV/RV/AV/PV betrachtet.

3.3 Wie werden vermögenswirksame Leistungen, die in eine bAV eingezahlt werden bzgl. des AG-Pflichtzuschusses behandelt? Müssen sie als Umwandlung bezuschusst werden?

Die 15% fallen auf den Arbeitnehmer-Anteil an, nicht auf den VWL-AG-Zuschuss (hieraus ergibt sich keine zusätzliche SV-Ersparnis für den AG).

3.4 Wie handhabe ich einen Gehaltsverzicht von über 4% der BBG RV/West bezüglich des AG-Pflichtzuschusses?

Die Beträge oberhalb des Freibetrags von 4% der BBG RV/West führen zu keiner weiteren SV-Ersparnis und lösen somit keinen AG-Pflichtzuschuss aus.

3.5 Wie berechnet sich der AG-Pflichtzuschuss, wenn die bAV als Gehaltsumwandlung vom Urlaubsgeld und vom Weihnachtsgeld mit Mischfinanzierung gezahlt wird? Muss dieser bei beiden Zahlungen berücksichtigt werden oder nur einmal im Jahr?

Dies ist abhängig von der gesamten SV-Ersparnis – diese greift lediglich bis 4% der BBG RV/West.

3.6 Wie ist der AG-Pflichtzuschuss zu berechnen, wenn ein Arbeitnehmer in einem Monat aufgrund einer Prämienzahlung über der BBG für KV/PV liegt?

Entscheidend ist immer die AG-SV-Ersparnis des Monats, in dem eine Entgeltumwandlung für einen externen Durchführungsweg erfolgt. In diesem Fall reduziert sich die SV-Ersparnis und somit der zu leistende AG-Pflichtzuschuss für diesen Monat.

4. Abrechnung

4.1 Müssen alle Arbeitnehmer gleich behandelt werden oder dürfen Höherverdienende „spitz“ und andere mit 15% AG-Pflichtzuschuss abgerechnet werden?

Es kann unterschiedlich abgerechnet werden.

4.2 Muss die Spitzabrechnung jedes Jahr bzw. bei Entgeltänderung überprüft und geändert werden?

Ja, sofern sich auch die SV-Ersparnis ändert.

4.3 Wird der AG-Pflichtzuschuss zu einer Direktversicherung (§3 Nr. 63 EStG) steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt?

Ja, sofern die 4% bzw. 8% der BBG RV/West nicht überschritten werden.

4.4 Was passiert, wenn die Sozialversicherungsfreiheit (4% der BBG RV/West) für den umgewandelten Betrag im Laufe des Jahres aufgebraucht wird, z.B. bei Verwendung des Aufzehrmodells oder wenn der Arbeitnehmer in die SV-Freiheit gerät? Muss in den Folgemonaten der AG-Pflichtzuschuss trotzdem gezahlt werden?

Nein, sobald es keine SV-Ersparnis mehr gibt, ist auch kein AG-Pflichtzuschuss mehr zu leisten.

4.5 Wie wird mit einem Einmalbezug umgegangen, der rückwirkend die SV-Luft füllt und der Arbeitgeber damit keine SV mehr spart?

Dies bleibt unberücksichtigt. Es wird immer der aktuelle Monat der Einsparung betrachtet.^[1]

5. Pauschalierung nach § 40b EStG a.F.

5.1 Muss bei einer alten bAV-Entgeltumwandlung, die nach § 40b EStG a.F. pauschaliert wird, auch ein AG-Pflichtzuschuss ab 1.1.2022 gezahlt werden?

Wenn ein Vertrag nach § 40b EStG a.F. pauschal versteuert und vom monatlichen (= laufenden) Entgelt eingespart wird, dann kommt es zu keiner SV-Ersparnis und in diesen Fällen ergibt sich seitens des Arbeitgebers keine Zuschussverpflichtung. Im Rahmen einer Umwandlung mit einer regelmäßigen Einmalzahlung kann hingegen auch für den Arbeitgeber eine SV-Ersparnis und somit eine Zuschusspflicht entstehen.

[1] GR v. 21.11.2018-II: Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung, Abschn. 4.4.

5. Pauschalierung nach § 40b EStG a.F.

5.2 Wenn der AG-Pflichtzuschuss fällig wird, wie erfolgt dann die Pauschalversteuerung nach § 40b EStG a.F.? Nur noch vom reduzierten AN-Anteil oder auf den vollen Betrag (inkl. AG-Pflichtzuschuss)?

Der volle Betrag, der an die Versicherung eingezahlt wird, muss weiterhin pauschal versteuert werden (max. 1.752 EUR).

5.3 Ist der AG-Pflichtzuschuss durch die SV-Ersparnis auch dann erfüllt, wenn der Arbeitgeber die Pauschalsteuer übernimmt?

Nein, die Übernahme der Pauschalsteuer seitens des Arbeitgebers führt nicht zur Befreiung des AG-Pflichtzuschusses.

6. Dokumentation

6.1 Wie beweist/dokumentiert man, dass es sich bereits vor 2022 um einen AG-Zuschuss handelt, der an die SV-Einsparung gekoppelt wurde?

Über eine vorliegende arbeitsrechtliche Vereinbarung.

6.2 Wenn bei einer Direktversicherung schon immer ein AG-Zuschuss i.H.v. 20% der Entgeltumwandlung gezahlt wurde, muss das auf der Verdienstbescheinigung/im Lohnkonto nun anders dargestellt werden (als AG-Pflichtzuschuss)?

Vorab ist zu klären, ob die 20% überhaupt auf den AG-Pflichtzuschuss angerechnet werden können; dies ist lediglich möglich, sofern die 20% AG-Zuschuss gezahlt werden, weil SV-Beiträge seitens des Arbeitgebers eingespart werden. Sofern eine solche Regelung besteht, kann es sinnvoll sein, den AG-Pflichtzuschuss getrennt auszuweisen, jedoch ist es gesetzlich nicht zwingend erforderlich.





Menschen, die das Richtige tun.

Wir sind davon überzeugt, dass es die Menschen in einem Unternehmen sind, die nachhaltigen Erfolg und Wettbewerbsfähigkeit möglich machen. Denn sie sind es, die auf Augenhöhe mit Kunden agieren und durch ihre Kompetenz Mehrwert generieren. Als Anbieter für integrierte Unternehmens- und Arbeitsplatzlösungen stellen wir daher die Mitarbeiter:innen ins Zentrum unternehmerischen Denkens und Handelns.

Mit dieser Grundphilosophie entwickeln wir neben dem breiten Informationsangebot rund um HR Services seit Jahren smarte HR Software. Diese unterstützt die Menschen dabei, rechtssicher und effizient zu arbeiten, um ihr Wissen und ihre Fähigkeiten nachhaltig zum Unternehmenserfolg einsetzen zu können. Dazu gehören die innovativen Software-Lösungen Haufe Digitale Personalakte, Haufe HR Task Management und Haufe HR Assistant genauso wie der mehrfach ausgezeichnete Haufe Zeugnis Manager.

Jetzt informieren:

www.haufe.de/hr/services



HAUFE.
HR SERVICES