

# Betriebliche Altersversorgung: Arbeitgeberzuschuss jetzt Pflicht

**ALTERSVORSORGE** Das verfügbare Einkommen im Alter ist für viele Menschen aus gutem Grund ein wichtiges Thema. Laut einer Umfrage des Gesamtverbands der deutschen Versicherer (GDV) aus dem Jahr 2021 machen sich 53 % aller Deutschen Sorgen wegen ihrer Altersvorsorge und das scheinbar zu Recht. Bereits heute arbeiten 24 % (!) der Rentner weiter, weil es finanziell notwendig ist. Eine zusätzliche Altersvorsorge ist daher für die meisten Menschen unabdingbar.

**E**ine Möglichkeit, den Einkommensdruck im Alter zu vermeiden, ist, eine Altersvorsorge über den Arbeitgeber aufzubauen (betriebliche Altersversorgung/bAV). Bereits seit 2002 haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland einen gesetzlichen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung.

Das heißt, jeder Arbeitnehmer kann Teile seines künftigen Gehalts, auch Sonderzahlungen (z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld), in Beiträge zu einer bAV umwandeln und sich somit eine Zusatzrente aufbauen. Dieser Anspruch besteht für alle in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherten Arbeitnehmer bis zu einer Höhe von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) der gesetzlichen Rentenversicherung.

## Letzte Stufe des BRSG

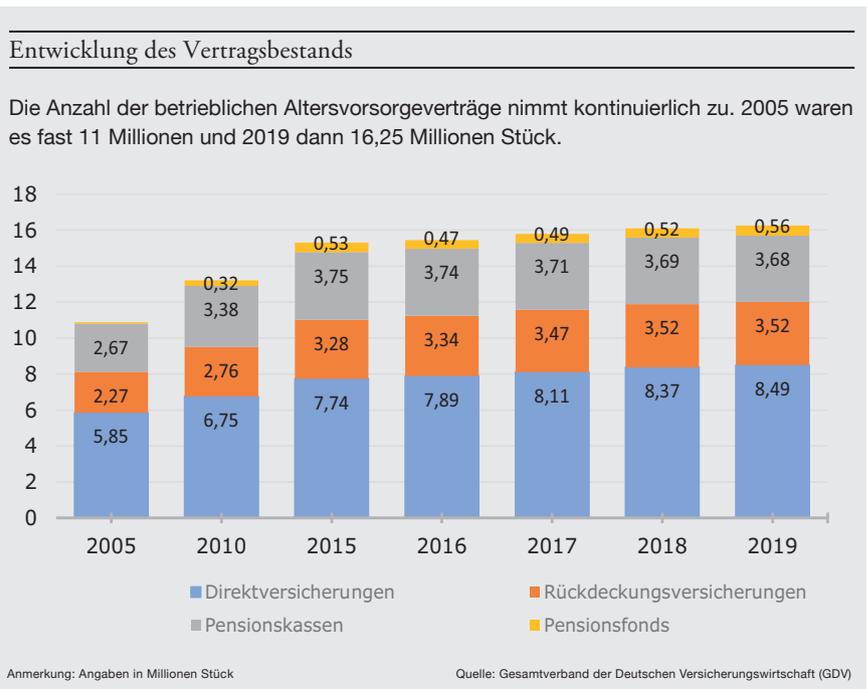
Mit Wirkung zum 1. Januar dieses Jahres ist nun die letzte Stufe des 2017 verabschiedeten Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG, siehe auch AnlegerPlus 2017, Heft 9) in Kraft getreten. Mit Wirksamwerden sind Arbeitgeber verpflichtet, einen Zuschuss in Höhe von 15 % zu (nahezu) allen Verträgen der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung über die versicherungsförmigen Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds zu leisten.

Galt diese Regelung bereits für neu abgeschlossene bAV-Verträge ab 1.1.2019, wird mit der letzten Stufe des BRSG diese Regelung auch für alle Bestandsverträge, die vor 2019 abgeschlossen wurden, ausgeweitet.

Entsprechend lohnt es sich für Arbeitnehmer, die bereits vor 2019 eine bAV abgeschlossen haben, ihren Arbeitgeber auf den neuen Zuschuss anzusprechen.

## Komplexe Umsetzung:

Doch wie üblich bei Gesetzgebungen in Deutschland bestätigen viele Ausnahmen die Regel. Nicht jeder Arbeitnehmer hat tatsächlich Anspruch auf den Zuschuss. Der Gesetzgeber hat verschiedene Ausnahmetatbestände definiert, die die Verpflichtung der Arbeitgeber zumindest in Teilen wieder aushebeln:



- Der Arbeitgeber hat nur dann eine Zuschusspflicht, wenn er selbst durch die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers Sozialversicherungsbeiträge spart. Dies ist in der Regel nur dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer unter der Beitragsbemessungsgrenze verdient.
- Hat der Arbeitgeber bereits in der Vergangenheit einen Zuschuss bezogen auf seine Sozialversicherungsersparnis bezahlt und dies eindeutig so erklärt, kann der Zuschuss auf den neuen Pflichtzuschuss nach BRSVG anrechenbar sein.
- Darüber hinaus gilt die Zuschusspflicht ebenfalls nicht, wenn ein Tarifvertrag eine andere Lösung für das Unternehmen vorsieht.

Sind diese Punkte positiv geklärt, sollte eigentlich der erfolgreichen Umsetzung im Arbeitnehmersinne nichts mehr im Wege stehen, doch wieder weit gefehlt. Gerade die Umsetzung des Zuschusses für Altverträge ist für Unternehmen deutlich schwieriger, als sich der Gesetzgeber das vorgestellt hat.

Bei einem Großteil der bestehenden Altverträge (Experten schätzen bis zu 50 %) im Durchführungsweg Direktversicherung oder Pensionskasse lässt sich der Zuschuss nicht mehr integrieren, da dies die Garantiekonstruktionen in den oft hoch verzinsten Altverträge nicht mehr zulassen. Teilweise wurden die Tarife außerdem bereits geschlossen oder die Gesellschaften befinden sich im Run-off. Bei vor dem 1.1.2005 abgeschlossenen Verträgen nach § 40b EstG (Einkommensteuergesetz) besteht zudem die Problematik, dass eine Aufstockung der Altverträge den Steuervorteil für den Arbeitgeber-Zuschuss kosten würde, Stichwort Novation.

### Umsetzungsmöglichkeiten

Entsprechend ist es für Arbeitgeber mitunter höchst schwierig, eine für die Mitarbeiter attraktive und gleichzeitig für das Unternehmen haftungssichere Lösung zu finden. In der Regel bleiben nur drei Möglichkeiten, wenn eine Erhöhung im Altvertrag nicht möglich ist.

- **Reduktionslösung:** Bei gleichbleibendem Gesamtbeitrag beteiligt sich der Arbeitgeber mit 15 % am Entgeltumwandlungsbetrag des Arbeitnehmers. Der Beitrag des Arbeitnehmers wird hierbei reduziert. Da es sich bei dieser Variante um eine arbeitsrechtliche Lösung handelt, muss zwingend eine neue Entgeltumwandlung vereinbart werden. Zwar reduziert sich in dieser Variante der monatliche Aufwand für den Arbeitnehmer, doch das eigentliche Ziel höherer Rentenansprüche wird mit dieser Variante nicht erreicht. Der Rentenanspruch des Arbeitnehmers bleibt unverändert.
- **Separater Zusatzvertrag:** Der Arbeitgeber schließt einen rein arbeitgeberfinanzierten zusätzlichen Vertrag ab, welcher ausschließlich mit dem Zuschuss des Arbeitgebers dotiert wird. Hier stellt sich allerdings aufgrund der letztlich gerin-

gen Beitragshöhe die Frage nach der Effizienz. Einige wenige Versicherer bieten diese Lösung übrigens auch an, wenn der Hauptvertrag bei einer anderen Gesellschaft liegt.

- **Neuabschluss bAV:** Theoretisch besteht die Möglichkeit, einen neuen Vertrag abzuschließen, in dem Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag gebündelt werden. Bei dieser Variante muss allerdings sehr genau geprüft und dokumentiert werden, ob ein Neuabschluss wirtschaftlich sinnvoll ist. Eine solche Prüfung ist komplex und pauschal nur sehr schwer zu beantworten. Ein Argument pro Neuvertrag sind sicherlich die heute verfügbaren moderneren und in der Theorie renditestärkeren Anlagekonzepte. Aber Kosten, Restlaufzeit und sinkende Garantien sind ebenfalls zu berücksichtigen.

### Fazit

Mit der letzten Stufe des BRSVG soll eine Gleichstellung aller Arbeitnehmer in der bAV bezüglich der Zuschüsse des Arbeitgebers erreicht werden. Leider wurde bei Verabschiedung des Gesetzes an viele praxisrelevante Details nicht gedacht, was insbesondere Arbeitgeber vor nicht zu unterschätzende Umsetzungsprobleme stellt.

Arbeitgebern sei hier empfohlen, die neuen Pflichten zum Anlass zu nehmen, die Regelungen zur bAV im Hause zu prüfen und diese im Idealfall neu und zeitgerecht aufzustellen. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist eine attraktiv ausgestaltete bAV ein wichtiger Benefit im Wettbewerb um Mitarbeiter. Hierzu ist jedoch die Einschaltung eines spezialisierten bAV-Experten unerlässlich. Mit einem kompetenten Berater an der Seite lässt sich die komplexe Thematik haftungssicher für das Unternehmen und attraktiv für den Arbeitnehmer lösen.

Auch Arbeitnehmern ist zu empfehlen, diese Neuerung zum Anlass zu nehmen, den eigenen bAV-Vertrag einmal zu prüfen. Ist der Beitrag ausreichend hoch dotiert, um eine vernünftige Zusatzversorgung zu erreichen? Werden die staatlichen Fördergrenzen voll ausgenutzt? Bietet der Arbeitgeber zwischenzeitlich modernere Anlagekonzepte? Werden Förderungen des Arbeitgebers voll ausgeschöpft? Der Aufwand lohnt sich in aller Regel, gerade inklusive Arbeitgeberzuschuss stellt die bAV für viele Berufsgruppen eine hochattraktive Form der Altersvorsorge dar.

Erik Altmann

Versicherungsexperte der SdK e.V.



### Kontakt:

[versicherungen@sdk.org](mailto:versicherungen@sdk.org) | Tel: 089 324965-10