



**-An alle Mitglieder-**

Neefestraße 88  
09116 Chemnitz  
Fon: +49 371 43 300 132  
Fax: +49 371 43 300 131  
E-Mail: [info@hausarztsachsen.de](mailto:info@hausarztsachsen.de)  
Homepage: [www.hausarztsachsen.de](http://www.hausarztsachsen.de)

## **Aktuelle Information des Sächsischen Hausärztesverbandes zur betrieblichen Altersversorgung ab 01.01.2022**

Sehr geehrte Damen und Herren,

in den vergangenen Wochen haben uns einige Fragen zu einer möglichen Arbeitgeberzuschusspflicht im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung (bAV) erreicht.

Seit dem **1.1.2022** ist ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss gem. §1a Abs.1a BetrAVG bei Entgeltumwandlungen von Arbeitnehmer\*innen für Neuabschlüsse und bestehende Verträge zur bAV zwingend umzusetzen. Bei Missachtung oder falscher Umsetzung stehen Sie als Arbeitgeber für die Erfüllung der arbeitsrechtlichen Zusage im Sinne §1 Abs.1 S.3 BetrAVG ein.

Erste Voraussetzung für eine mögliche Zuschusspflicht ist grundsätzlich erst einmal eine gültige Entgeltumwandlungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer\*in. Liegt diese nicht vor oder ist formal falsch:

- behält der Arbeitnehmer\*in seinen vollen Anspruch auf Gehaltszahlung und
- der Arbeitgeber führt zu Unrecht Beiträge steuer- und sozialabgabenfrei i.S. §3 Nr. 63 EStG ab.

Auf jeden Fall sollte nach Umsetzung der Zuschusspflicht eine neue, rechtsgültige Entgeltumwandlungsvereinbarung vorliegen.

Wenn auf dieser Basis dann ein Versorgungsvertrag in Form einer Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds abgeschlossen wurde, ist die zweite Voraussetzung einer möglichen Zuschusspflicht erfüllt. Die Dritte und letzte Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung selbst auch Sozialabgaben spart. Dies ist regelmäßig dann der Fall, wenn das Einkommen der Arbeitnehmer\*innen unter der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (West) liegt (2022: 84.600 €). Tatsächlich muss nur die echte Ersparnis, maximal davon aber auch nur 15% des umgewandelten Entgelts durch den Arbeitgeber weitergegeben werden.

Sollten Sie sich in der Vergangenheit bereits mit einem freiwilligen Arbeitgeberzuschuss an der Entgeltumwandlung ihrer Mitarbeiter beteiligt haben, dann können diese unter Umständen den

gesetzlichen Pflichtzuschuss noch zusätzlich verlangen. Um mögliche Doppelansprüche zu vermeiden, ist es daher wichtig, Ihre bestehende Vereinbarung zur arbeitsrechtlichen Regelung der betrieblichen Altersversorgung zu prüfen.

Für bereits vor dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) vereinbarte freiwillige Arbeitgeberleistungen gibt es nämlich keine gesetzliche Regelung für eine mögliche Anrechnung. Hier kommt es also auf die bisherige Bestimmung dieser Leistungen an und ob sich daraus eine Anrechnung ableiten lässt.

### Beispiel

- a) 20% auf den Entgeltumwandlungsbetrag – das könnte bereits die gedachte Weitergabe der SV-Ersparnis in der Vergangenheit gewesen sein – Anrechnung somit evtl. möglich
- b) 20 Euro zum Entgeltumwandlungsbetrag – Förderung „pauschal“ und bezieht sich nicht auf die Sozialversicherungsersparnis – Anrechnung eher nicht möglich

Der Arbeitgeberzuschuss muss lt. Gesetz in genau den Vertrag eingezahlt werden, bei dem die Entgeltumwandlung durchgeführt wird. Damit ergeben sich aber einige Problemstellungen:

- Zuzahlungen in Direktversicherungen und Pensionskassen nach §40b EStG a.F. sind steuerschädlich bei Kapitallebensversicherungen
- alte Verträge mit hohen Garantiezinsen können zum größten Teil nicht mehr erhöht werden
- manche Versicherer gibt es nicht mehr – wohin mit den Einzahlungen!?
- unklar ist, ob bei eingeschlossenen Berufsunfähigkeitsversicherungen erneute Gesundheitsprüfungen notwendig sind
- Einzahlungen in sogenannte Bi-Sex-Tarife (bis 21.12.2012) führen zu einer Ungleichbehandlung bei den Leistungen zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern.

All diese Fragen muss der Arbeitgeber klären, will er seiner gesetzlichen Zuschusspflicht nachkommen. Kontaktieren Sie bitte daher unbedingt Ihren betrieblichen Versorgungsberater, bevor Sie Änderungen am Versorgungsvertrag vornehmen.

Da der Gesetzgeber mit Einführung des Betriebs**rentenstärkung**sgesetzes die Rentenleistungen durch eine mögliche **Zuschuss**pflcht erhöhen wollte, sollten Sie Ihre mögliche Pflicht wie folgt umsetzen:

1. Erhöhung des Versicherungsbeitrages um 15% vom Entgeltumwandlungsbetrages für alle Verträge mit steuerlicher Förderung nach §3 Nr. 63 EStG
2. Neuabschluss eines zweiten, rein arbeitgeberfinanzierten Vertrages für alle anderen Verträge und diejenigen, wo keine Erhöhung von Seiten des Versicherers mehr möglich war (Hinweis: es gibt Anbieter, die für diesen Fall auch Anträge unterhalb des eigentlichen Mindestbeitrages annehmen)
3. (nach Möglichkeit nur Ausnahme) Reduzierung des Entgeltumwandlungsbetrages um den heutigen 15%-Anspruch  
Beispiel:

- - aktuell Entgeltumwandlungsbetrag 100,00 Euro – Betrag Zuschusspflicht somit 15,00 Euro
- neuer Entgeltumwandlungsbetrag 85,00 Euro plus 15,00 Euro Zuschusspflicht = 100,00 Euro (auch wenn diese 15,00 Euro dann keine 15% - auf 85,00 Euro - entsprechen)

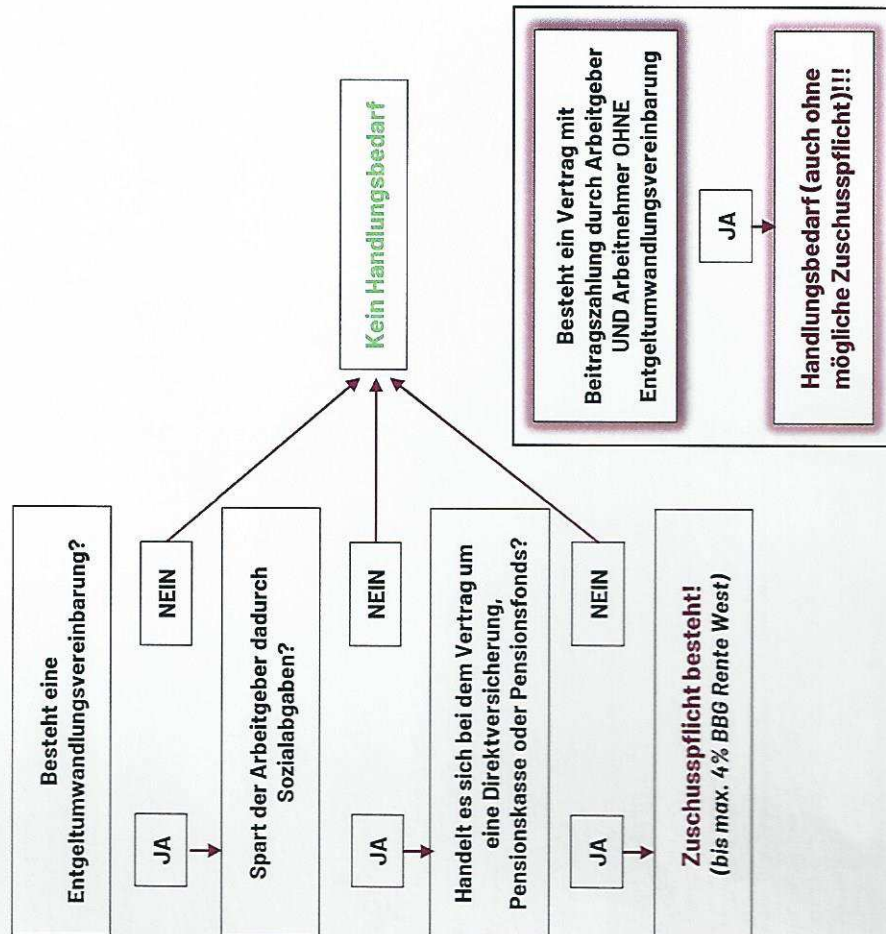
Gern unterstützen wir Sie dabei. Bei konkreten Fragen zur möglichen Zuschusspflicht oder notwendigen Umsetzung können Sie sich auch gleich direkt an die mit uns kooperierenden bAV-Spezialisten der VB Select AG unter der Telefonnummer +49 341 303 450 350 wenden oder schreiben eine E-Mail an [bAV@vb-select.de](mailto:bAV@vb-select.de). Der Service ist für Sie kostenlos.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Sächsischer Hausärzterverband e.V.



## Ermittlung einer möglichen Arbeitgeberzuschusspflicht



## Umsetzung einer möglichen Zuschusspflicht

