



Infobrief

„Ende der Übergangsfrist für Arbeitgeber:innen zur Zuschusspflicht bei Entgeltumwandlungen zum 31.12.2021“

Im Jahr 2018 wurde eine gesetzliche Zuschusspflicht auf Entgeltumwandlungen eingeführt. Ziel ist die Weitergabe der aufgrund der Entgeltumwandlung gesparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Arbeitgeber:innen sind verpflichtet, 15 % des Entgeltumwandlungsbetrags in die Direktversicherung, die Pensionskasse oder den Pensionsfonds einzahlen. Der/die Arbeitgeber:in muss aber nicht mehr bezuschussen, als er/sie infolge der Entgeltumwandlung einspart, daher kann der Zuschuss auch komplett entfallen (§ 1a Abs. 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG)). Die gesetzliche Zuschusspflicht kann außerdem durch abweichende Tarifverträge verdrängt werden. Deren Regelungen zu einer Zuschusspflicht gehen dann vor.

1. Zuschusspflicht gilt für neue Entgeltumwandlungen seit 01.01.2019

Für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen gilt die gesetzliche Zuschusspflicht bereits seit dem 01.01.2019. Viele Arbeitgeber:innen haben ihre Systeme umgestellt und insbesondere Versorgungsordnungen dazu genutzt, die neue Zuschusspflicht sicherzustellen bzw. bislang freiwillig gewährte Zuschüsse in die gesetzliche Zuschusspflicht zu integrieren.

2. Zuschusspflicht für ältere Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab 01.01.2022

Für ältere Entgeltumwandlungsvereinbarungen gilt eine Übergangsfrist. Danach gilt die Zuschusspflicht für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen werden, erst ab dem 1. Januar 2022. Der Gesetzgeber berücksichtigt damit den Sonderaufwand, der für die Umstellung von Bestandsverträgen und den Eingriff in teilweise langjährig etablierte Strukturen entsteht.



3. Langfristige Haftung für versäumte Zuschüsse

Versäumt es die arbeitgebende Person ihrer gesetzlichen Zuschusspflicht nachzukommen, haftet sie aufgrund der gesetzlichen Einstandspflicht für Einbußen, die dem/der Mitarbeiter:in in der Rentenphase entstehen (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG). Das hat insbesondere Konsequenzen für die Verjährung von Ansprüchen. Sie beginnt erst mit Eintritt des Versorgungsfalls und dauert 30 Jahre. Eine Haftung für nicht gezahlte Beiträge besteht unabhängig von der Verjährung von Beiträgen langfristig. Mitarbeiter:innen können theoretisch bis zur Rentenphase abwarten, um Ansprüche durchzusetzen.

4. Prüfungsschritte bei der Umsetzung

Daher kann der/die Arbeitgeber:in folgende Varianten prüfen:

- a. Kommt eine Erhöhung des bestehenden Versorgungsvertrags in Betracht (falls versicherungstariflich möglich bzw. sinnvoll)?
- b. Ist die Einzahlung des Zuschusses in einen Neuvertrag versicherungstariflich möglich?
- c. Kann der/die Mitarbeiter:in seine Gehaltsumwandlung absenken, sodass sich der/die Arbeitgeber:in am Beitrag beteiligen kann?

Auch hier gilt: Dieser Artikel kann eine Beratung durch Ihre/-n Steuerberater:in nicht ersetzen. Kontaktieren Sie diese/-n deswegen und holen Sie sich einen auf Ihren Einzelfall zugeschnittenen Rat ein.