



## Status Quo Arbeitgeber-Zuschuss in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) nach § 1a Abs. 1a BetrAVG

Viele Millionen Angestellte in Deutschland verlassen sich für ihre Altersabsicherung allein oder überwiegend auf die Säule der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Mehrzahl ist jedoch nicht bewusst, dass dies in der Regel nicht auskömmlich sein wird. Ausschlaggebend hierfür ist die steigende Anzahl an Rentnerinnen und Rentnern, der immer weniger beitragszahlende Erwerbstätige gegenüberstehen, was das Umlagesystem der Rentenversicherung belastet.

Wer seinen Lebensstandard im Alter aufrechterhalten möchte, kommt um eine zusätzliche Vorsorge nicht herum. Daher hat sich der Gesetzgeber dazu entschieden, die persönliche Vorsorge im Zuge der bAV durch Entgeltumwandlung attraktiver zu machen.

Spart ein Arbeitnehmer einen Betrag für die betriebliche Altersversorgung, so verringert sich dadurch sein Bruttoentgelt. Im Jahr 2023 sind bis zu 3.504 Euro (2024 voraussichtlich 3.624 Euro) steuer- und sozialversicherungsfrei für die Entgeltumwandlung nutzbar. Diese Obergrenze gilt bundesweit für Beiträge aus dem ersten Dienstverhältnis. Jeder Arbeitnehmer, der Arbeitsentgelt bezieht, hat Anspruch auf bAV im Rahmen einer Entgeltumwandlung, wenn er in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert ist. Dieser Anspruch ist in § 1a Abs. 1 BetrAVG geregelt.

Die Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlungsbeträge bedeutet, dass auch der Arbeitgeber dementsprechend weniger Abgaben im Rahmen der Sozialversicherung (Arbeitgeberanteil) zu leisten hat. Die Ersparnis bei den Lohnkosten liegt bei bis zu 20 % des Betrags der Entgeltumwandlung und kann im Jahr 2023 bis zu 700 Euro betragen, wenn der Entgeltumwandlungsanspruch voll ausgeschöpft wird. Hieraus muss der Arbeitgeber nun einen Zuschuss in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich in die bAV des Arbeitnehmers einzahlen (§ 1a Abs. 1a BetrAVG). Voraussetzung ist, dass die bAV über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durchgeführt wird. Wird die bAV über eine Unterstützungskasse oder Pensionszusage vorgenommen, besteht kein gesetzlicher Zuschussanspruch.

Beträgt die Einsparung an Sozialabgaben beim Arbeitgeber weniger als 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages, ist der gesetzliche Zuschussanspruch auf die tatsächliche Ersparnis beschränkt. Dazu ist eine exakte und aufwendige Berechnung erforderlich. Es ist daher deutlich praktikabler für den Arbeitgeber, einen pauschalen Zuschuss zu gewähren.

Zusätzlich können Ausnahmen gelten für den Fall, dass ein Tarifvertrag Anwendung findet, der von dem gesetzlich vorgesehenen Zuschuss abweicht.

Es ist nur legitim, dass ein Teil der ersparten Sozialversicherungsabgaben des Arbeitgebers infolge einer Entgeltumwandlung an den Arbeitnehmer weitergegeben wird, da ihm dieser Teil bei der gesetzlichen Rentenversicherung für den Erwerb von Entgeltpunkten fehlt. Die Höhe der gesetzlichen Altersrente ist abhängig von den im Arbeitsleben erwirtschafteten Entgeltpunkten, die aus dem jährlichen, beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt errechnet werden. Je mehr Punkte ich auf meinem Rentenkonto gesammelt habe, umso höher fällt die Rente aus. Dies ist auf der zweiten Seite der jährlichen Renteninformation ersichtlich. Ein Rentenentgeltpunkt hat derzeit (Stand 01.07.2023) einen Wert von 37,60 Euro brutto, West wie Ost.

Wird der Arbeitgeberzuschuss nicht wie gesetzlich geschuldet geleistet, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, die spätere Versorgungsleistung seines ehemaligen Arbeitnehmers entsprechend aufzustocken.

Der Umfang der gesetzlichen Zuschusspflicht zur Entgeltumwandlung hängt von vielen Faktoren ab, die teilweise der Gestaltungsmacht des Arbeitgebers unterliegen oder auch einer arbeitsrechtlichen Einordnung bedürfen. Ein für die Arbeitnehmer attraktives Vorsorgekonzept kommt nicht ohne eine Arbeitgeberbeteiligung am Vorsorgeaufwand aus. Für die rechtssichere Gestaltung im Rahmen einer Versorgungsordnung steht SLPM als verlässlicher Partner zur Verfügung.

Grundsätzlich gilt, die Motivation des Arbeitgebers für die Gewährung eines Zuschusses zur Entgeltumwandlung ist nicht relevant. Auch wenn der Arbeitgeber nicht explizit darauf hinweist, dass seine Beteiligung an der Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer zur Weitergabe seiner Sozialversicherungsersparnis oder der Erfüllung des gesetzlichen Anspruchs dient, wird die Zuschusspflicht erfüllt.

Um Arbeitgeberleistungen zur bAV auf den gesetzlichen Zuschussanspruch der Arbeitnehmer anrechnen zu können, ist nur Voraussetzung, dass die Arbeitgeberbeiträge ursächlich mit einer Entgeltumwandlung verknüpft sind und keine Kompensation für eine andere Leistung darstellen.

**Mit unserem umfassenden Beratungsangebot unterstützen wir Sie in allen arbeits- und steuerrechtlichen Fragen der betrieblichen Altersversorgung. Sprechen Sie uns einfach an:**

**[SLPM-Beratung@swisslife.de](mailto:SLPM-Beratung@swisslife.de)**