

MANDANTENRUNDSCHEIBEN

November 2021
Herr Wilms/Herr Bark/
info@wilmsundpartner.de

Betriebliche Altersvorsorge (bAV) Ab 1.1.2022 auch für „Altverträge“ Pflicht zum 15%-igen Arbeitgeberzuschuß bei Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen

Sehr verehrte Mandantschaft,

wie Sie wahrscheinlich aus unseren Mandanten-Informationen sowie der aktuellen Tagespresse und ggf. persönlichen Anschreiben von diversen Versicherungen entnehmen konnten, wurde mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz zum 1.1.2022 eine Änderung bei der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) vorgenommen.

Die Arbeitgeber wurden verpflichtet 15% der ersparten Sozialversicherungsbeiträge bei Gehaltsumwandlungen an die Arbeitnehmer weiterzuleiten.

Da es sich hier in erster Linie um ein versicherungstechnisches Problem mit Auswirkungen auf die Gehaltsabrechnung handelt, möchten wir auf das Begleitschreiben des mit uns kooperierenden Unternehmens

- rpc-Vorsorgekonzepte GmbH & Co. KG

hinweisen. Ansprechpartner ist Herr Dipl.-Kfm. Hartmut Niederle-Renzen.

Wilms & Partner
Steuerberatung
Bonner Straße 37
40589 Düsseldorf
Postfach 130949
40559 Düsseldorf
Tel 0211 988 88 0
Fax 0211 988 88 10
www.wilmsundpartner.de
info@wilmsundpartner.de

Partnerschaftsgesellschaft
Sitz Düsseldorf
Amtsgericht Essen
PR 1221
Partner
Robert Wilms, Steuerberater
Michael Bark, Steuerberater*
Benno Mertens, Dipl.-Finanzwirt (FH),
Steuerberater
Jürgen Reinartz, Steuerberater*
* Fachberater im ambulanten
Gesundheitswesen (IHK)

Kooperationspartner
Prof. Dr. Halbe Rechtsanwälte –
Arztrecht/Medizinrecht

Deutsche Bank AG
IBAN DE49 3007 0024 0222 6165 00
BIC DEUTDE33
Deutsche Apotheker- und Ärztebank eG
IBAN DE27 3006 0601 0006 0177 46
BIC DAAE3333
Volksbank im Bergischen Land eG
IBAN DE28 3406 0094 0002 5034 72
BIC VBRSD333

Zertifikate Qualitätsmanagement



Das Unternehmen ist grundsätzlich auf Dialysezentren & Heilberufe spezialisiert. Die Änderungen zur bAV sind aber für alle Arbeitgeber analog zu betrachten. Daher sind die Hinweise auch für gewerbliche Unternehmen und sonstige Freiberufler anwendbar.

Mit freundlichen Grüßen



Robert Wilms
Steuerberater



Michael Bark
Steuerberater

Anlage(n)

Betriebliche Altersvorsorge (bAV)
15% Arbeitgeberzuschuss bei Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen
Ab 01.01.2022 auch für „Altverträge“

Ein Beitrag von Dipl.-Kfm. Hartmut Niederle-Renken

Vorweggestelltes Ergebnis: Nutzen Sie die Gelegenheit, um ein eigenes Rahmenkonzept nach Ihren Wünschen und Zielen zu entwickeln. Steigern Sie Ihre AG-Attraktivität im Wettbewerb um Fachkräfte. Sorgen Sie mit einer rechtssicheren Versorgungsordnung für eine klare Struktur, die Zeit und Geld spart. Etwaige „Doppelzahlungen“ werden hierdurch vermieden.

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) ist der Arbeitgeber verpflichtet, 15 % des durch den Arbeitnehmer umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterzuleiten, „soweit“ er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge (SV-Beiträge) einspart.

1. Dies gilt für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab 1. Januar 2019.
2. Für individual- und kollektivrechtliche **Entgeltumwandlungsvereinbarungen**, die **vor dem 1. Januar 2019 geschlossen** worden sind, gilt dies erst **verpflichtend ab dem 1. Januar 2022**.
3. Es sind außerdem **tarifvertragliche Vereinbarungen zu berücksichtigen**. So kann in Tarifverträgen von der gesetzlichen Regelung der Zuschusspflicht nach § 1a Abs. 1a BetrAVG abgewichen werden. Der Tarifvertrag für **medizinische Fachangestellte (MFA)** sieht bereits eine AG-Sozialabgabenweitergabe von pauschal 20% auf den Umwandlungsbetrag vor.
4. Beachten Sie bitte, dass auch bei „alten“ Verträge nach **§40b EStG (pauschalversteuert)** eine AG-Zuschuss bei Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen gezahlt werden muss.

Handeln Sie bereits in 2021, um Ihren Arbeitgeber-Zuschuss rechtzeitig umzusetzen! Nachfolgende Möglichkeiten bei betroffenen Entgeltumwandlungsverträgen bestehen:

1. **Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss „on top“:**
Bei bestehenden Verträgen ist es das Einfachste, die Beiträge um 15 % zu erhöhen. Wir empfehlen, die Entgeltumwandlungsvereinbarung entsprechend anzupassen, so dass die Umsetzung der gesetzlichen Verpflichtung dokumentiert wird.
Bitte beachten Sie: Wandelte der Arbeitnehmer bisher Entgelt in Höhe von 4 % um, führt der ab 1.1.2022 zu gewährende Arbeitgeberzuschuss dazu, dass der Zuschuss sozialversicherungspflichtig wird.
Sollte der jeweilige Versorgungsträger **eine Erhöhung nicht mehr zulassen**, sollten Ihren Arbeitnehmern*innen die Wahlmöglichkeit geben werden, entweder:
2. **Unveränderten Beitrag:**
Sie können mit Ihren Arbeitnehmern*innen einvernehmlich vereinbaren, dass der Sparbeitrag gleich bleibt, der an den Versorgungsträger gezahlt wird. Der Eigenanteil des Arbeitnehmers*in wird reduziert und durch die 15%-AG-Zuschuss auf den ursprünglichen Betrag ergänzt. Alternativ besteht die Möglichkeit

3. **Verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss in einen neuen Vertrag:**

Hierbei ist zu beachten, ob der Versorgungsträger Mindestbeiträge verlangt. Sinnvoll ist dieses Vorgehen im Zusammenhang mit einem neuen Rahmenkonzept und einer individuellen Beratung der Mitarbeiter*innen.

Wichtige weitere Hinweise:

- Als Arbeitgeber sollten sie Ihren Zuschuss aus administrativen Gründen pauschal (d.h. nicht „centgenau“) errechnen. Hierdurch wird eine gleichbleibende laufende Beitragszahlung sichergestellt.
- Eine sofortige vertragliche Unverfallbarkeit muss für den AG-Zuschuss vereinbart sein.
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten für den Zuschuss eine arbeitsrechtliche Vereinbarung getroffen haben (z. B. zur Zusageart und zum Versorgungsträger). Bei richtiger Ausgestaltung können Sie mögliche Fallstricke für sich als AG vermeiden (fordern Sie hierzu weitere Informationen an).
- Soll der Gesamtbeitrag unverändert bleiben, kann in einer einvernehmlichen arbeitsrechtlichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Arbeitnehmer-Beitrag abgesenkt werden.
- Die notwendigen Daten zu bestehenden bAV-Verträgen – Zusageart, Entgeltumwandlungsvereinbarung und Arbeitsvertrag – sollten Sie Ihrem Steuerbüro übermitteln, falls diese noch nicht dort vorliegen.

Handlungsempfehlung: Erstellen Sie eine Versorgungsordnung, die Ihre Unternehmensziele unterstützt und die gesetzlichen Grundlagen enthält. Bestehende Versorgungsordnungen sollten überprüft und gegebenenfalls angepasst werden und folgende Punkte enthalten:

- Gesetzeskonforme Regelungen mit pauschaler Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis in Höhe von mindestens 15 % der Entgeltumwandlung (wir empfehlen 20%).
- Regelung zur Anrechnung von etwaigen AG-Leistungen auf eine gesetzliche Verpflichtung.
- Regelungen bei Überschreiten der Grenze von 4 % oder 8 % der Beitragsbemessungsgrenze.

**rpc-Vorsorgekonzepte GmbH & Co. KG; Burgstr. 13; 38272 Burgdorf;
Hartmut Niederle-Renken, Tel.: 0171-4507504; Email: renken@rpc-vorsorgekonzepte.de**

FAX-Antwort an 05347-94968-68

- () Bitte rufen Sie mich zum Thema bAV, gesetzlicher Beitragserhöhung und AG-Fallstricke an.
- () Bitte klären Sie mit meinem Steuerbüro, Wilms & Partner, welche Informationen für eine Überprüfung der bAV-Verträge vorliegen (z.B. Zusageart, Entgeltumwandlungsvereinbarung, Arbeitsvertrag).
- () Ich bin an einer rechtssicheren Versorgungsordnung interessiert.
- () Ich bin an der Einführung eines Rahmenkonzeptes mit Musterbroschüren interessiert.

_____ Tel.: _____

Datum Unterschrift mit Praxisstempel

Ansprechpartner: _____