



# NEWS SOZIALVERSICHERUNG

E-MAIL NEWSLETTER  
AUSGABE 1 | 2022

## Sehr geehrte Damen und Herren,

wir möchten Ihnen heute einige Informationen zur Umsetzung des **verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses zur betrieblichen Altersversorgung bei Entgeltumwandlung ab Januar 2022** geben.

Entsprechend § 1a BetrAVG muss der Arbeitgeber 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Ist das nicht der Fall, etwa wenn Entgelt oberhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Renten- beziehungsweise Arbeitslosenversicherung umgewandelt wird, ist insoweit auch kein Arbeitgeberzuschuss fällig.

Ab Beginn 2022 gilt die Zuschusspflicht auch für Altverträge unabhängig vom Datum des Abschlusses.

Auch eine pauschal besteuerte Direktversicherung (nach § 40b EstG, alte Fassung) unterliegt ab 2022 der Zuschusspflicht.

### **Ermittlung der Sozialversicherungsersparnis**

Der Arbeitgeber ist aber nur dazu verpflichtet, so viel an Zuschuss zu leisten, wie er auch tatsächlich an Sozialversicherungsbeiträgen eingespart hat. Das bedeutet:

Der Arbeitgeber hat hierbei die Wahl zwischen einer sogenannten Spitzabrechnung, bei der sich der Zuschuss exakt auf die Höhe der eingesparten

**Inklusiv Methode - Von Hundert (z. B. 85 EUR + 15% von 100 EUR):** Gesamtbetrag bleibt gleich, der Gehaltsverzicht wird um den AG-Pflichtzuschuss reduziert (Gehaltsverzicht entspricht 100 %).

Beispiel 2: Gehaltsverzicht in Höhe von 100 EUR, gesetzlicher AG-Pflichtzuschuss in Höhe von 15% AG-Pflichtzuschuss

Berechnung bAV-Gesamtbetrag:  
 $100 \text{ EUR} * 15 / 100 = 15 \text{ EUR}$

Tatsächlicher Gehaltsverzicht 100 EUR -  
15 EUR AG-Pflichtzuschuss = 85 EUR  
Der bAV-Gesamtbetrag beträgt 100 EUR.

Der Mitarbeiter zahlt 85 EUR und der Arbeitgeber 15 EUR in die bAV ein. Als Gesamtbetrag werden 100 EUR überwiesen.

Der Vorteil der Inklusiv Methode ist, dass der Beitrag gleich bleibt und sich deshalb keine Änderungen im Zahlungsverkehr mit dem Versicherer oder Versorgungsunternehmen ergeben. Ebenso wenig ergeben sich Auswirkungen auf die Sozialversicherung, da sich am bisherigen Gesamtbeitrag von 100 Euro nichts ändert.

### **Herausforderungen bei der Umsetzung**

Über die versicherungstechnische Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses muss sich der Arbeitgeber mit seinem Versorgungsträger verständigen. Grundlage ist dabei zunächst der bestehende Versicherungsvertrag.

Wurde bislang kein Zuschuss gewährt, muss, damit sich der Gesamtbeitrag zur bAV nicht ändert, eine Neuaufteilung des bisherigen

Sozialversicherungsbeiträge, maximal aber auf 15 Prozent der Entgeltumwandlung beläuft oder alternativ der Gewährung eines pauschalen Zuschusses (in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Beitrages).

Arbeitgeber entscheiden sich daher oftmals für eine pauschale Gestaltung, insbesondere bei Arbeitnehmern mit einem Arbeitsentgelt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung, gewähren dadurch ihren Mitarbeitern teilweise einen höheren Zuschuss und minimieren ihre Verwaltungsaufwendungen.

### Berechnungsmethoden

#### Exklusiv Methode - Auf Hundert

(z. B. 100 EUR + 15%):

Gesamtbetrag erhöht sich, da der AG-Pflichtzuschuss zusätzlich zum Gehaltsverzicht abgerechnet wird.

**Beispiel 1:** Gehaltsverzicht in Höhe von 100 EUR, gesetzlicher AG-Pflichtzuschuss in Höhe von 15%.

Der AG-Pflichtzuschuss beträgt:  $100 \text{ EUR} * 15 / 100 = 15 \text{ EUR}$

Der Mitarbeiter zahlt 100 EUR und der Arbeitgeber 15 EUR in die bAV ein. Als Gesamtbetrag werden 115 EUR entrichtet.

Beitrags nach der dargestellten Inklusiv-Methode erfolgen. Zugleich muss die bisherige Entgeltumwandlungsvereinbarung angepasst werden, in der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die jeweilige Höhe des umzuwandelnden Arbeitsentgelts regeln.

Für Arbeitgeber, die bereits auf freiwilliger Basis einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung gezahlt haben, gilt es zu klären, ob der bereits freiwillig gezahlte Zuschuss zur Entgeltumwandlung auf die gesetzliche Beitragspflicht angerechnet werden darf. Zudem sei anzumerken, dass viele ältere Versicherungsverträge eine Erhöhung der bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung um den 15-prozentigen Arbeitgeberzuschuss nicht zulassen.

Leistet der Arbeitgeber bereits freiwillig einen Zuschuss muss darüber hinaus mit dem Arbeitnehmer eine Anrechnungsklausel vor dem 1. Januar 2022 vereinbart werden. Hierdurch wird erreicht, dass der bisher gezahlte Arbeitgeberzuschuss auf den ab 1. Januar 2022 verpflichtenden Zuschuss angerechnet wird. Unterbleibt eine entsprechende Anrechnungsklausel, fällt ab 1. Januar 2022 der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur bAV zusätzlich zum bisher schon gezahlten Zuschuss an.

Sprechen Sie uns hierzu gerne an; wir beraten und unterstützen Sie jederzeit.

**Freundliche Grüße**

Melanie Guttmann



## Die Autorin

## Melanie Guttmann

Beraterin Sozialrecht, Rentenberaterin

Frau Guttmann ist seit 30 Jahren im Bereich der gesetzlichen Sozialversicherung tätig. Seit Beendigung der Ausbildung zur Sozialversicherungsfachangestellten im Jahr 1995 und dem berufsbegleitendem Studium zur Dipl. Krankenkassen-Betriebsw. im Jahr 2000, ist Frau Guttmann überwiegend im Beitragsrecht zur Sozialversicherung tätig.

Im Oktober 2019 erfolgte der Beitritt zur DORNBACH Gruppe und ist damit verantwortlich für den Bereich Sozialversicherungsrecht.

Mit der Zulassung zur Rentenberaterin vor dem Oberlandesgericht Düsseldorf im Jahr 2017 ist damit neben der beratenden Tätigkeit auch die Unterstützung des sozialrechtlichen Verwaltungsverfahrens

Durch ihre Tätigkeiten sowohl bei Krankenkassen als auch bei Wirtschaftsprüfungsgesellschaften, konnte sie ihre Erfahrungen nicht nur im Bereich des nationalen Beitrags- und Sozialversicherungsrecht weiter ausbauen, sondern auch umfassende Kenntnisse bei der Beratung von Mandanten im Hinblick auf grenzüberschreitende Sachverhalte aufgrund zwischen- und überstaatlicher Regelungen aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht erwerben.

und des sozialgerichtlichen Verfahrens möglich.

#### Ihre Spezialisierung

Versicherungs- und Beitragsrecht /  
Internationales Sozialversicherungsrecht /  
Rentenrechtliche Beratung

#### Kontakt

DORNBACH GmbH, Koblenz  
Fon +49 (0) 261 94 31 - 106  
Fax +49 (0) 261 94 31 - 360  
Mail [mguttmann@dornbach.de](mailto:mguttmann@dornbach.de)

## Firmenpräsentation



DORNBACH ist eine überregional tätige Unternehmensgruppe in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Rechtsberatung und Unternehmensberatung.

National sind wir mit mehreren Standorten deutschlandweit vertreten. Darüber hinaus stehen uns im Ausland Kooperationspartner zur Seite. Wir betreuen vorwiegend mittelständische Unternehmen aus verschiedenen Branchen, Unternehmen der öffentlichen Hand sowie gemeinnützige Einrichtungen.



Der "Newsletter International" ist ein Newsletter der DORNBACH-Gruppe.  
Die Angaben zu den einzelnen Gesellschaften finden Sie hier:

#### IMPRESSUM



**Herausgeber:** DORNBACH GMBH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Steuerberatungsgesellschaft,  
Anton-Jordan-Straße 1, 56070 Koblenz, Telefon +49 (0) 261 94 31-438, E-Mail: [sozialversicherung@dornbach.de](mailto:sozialversicherung@dornbach.de)

Wir informieren unsere Mandanten per Mail über aktuelle Neuigkeiten im Dienstleistungsbereich.  
Wenn Sie diese Informationen künftig nicht mehr beziehen möchten, **klicken Sie bitte hier**.

Copyright 2022 DORNBACH. Alle Rechte vorbehalten.

Der Newsletter wird nicht richtig angezeigt? **Bitte hier klicken.**