

# Die neue Förderverpflichtung

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde § 1a Abs. 1a BetrAVG eingeführt.

„Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“

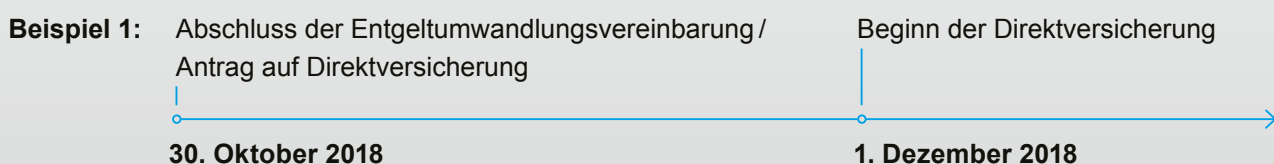
## 1.1 Ab wann gilt die Verpflichtung?

Ebenfalls im Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde eine Übergangsvorschrift für die Förderverpflichtung nach § 1a Abs. 1a eingefügt. Diese findet sich in § 26a des Betriebsrentengesetzes. Entscheidend für die Verpflichtung ist der Zeitpunkt, zu dem eine Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen wird. Wird diese bis zum 31. Dezember 2018, 24 Uhr, abgeschlossen, gilt die Verpflichtung zur Förderung ab dem 1. Januar 2022. Wird die Entgeltumwandlungsvereinbarung hingegen nach dem 1. Januar 2019 abgeschlossen, gilt die Förderverpflichtung ab dem Zeitpunkt der Entgeltumwandlungsvereinbarung.

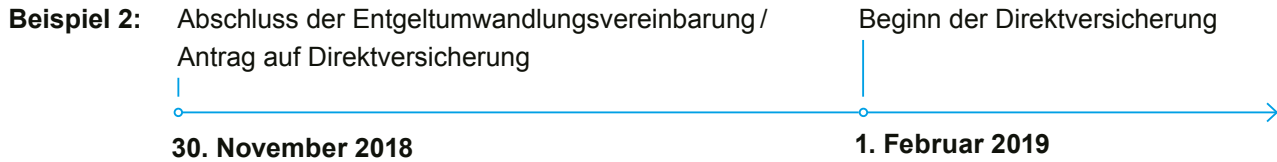
Damit sind die Verpflichtungen des Arbeitgebers jedoch noch nicht eindeutig geklärt. Denn die Förderverpflichtung setzt erst ein, soweit er, der Arbeitgeber, durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Ob ein Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart, richtet sich nach § 1 Abs. 1 Nr. 9 der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV). Danach setzt die Förderverpflichtung erst mit der Beitragsleistung an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung ein. Diese muss allerdings dazu auch erst abgeschlossen (policiert) worden sein.

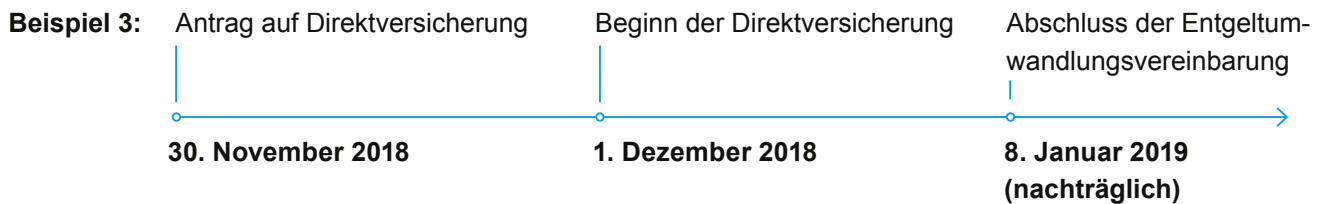
Aus dem Zusammenspiel zwischen der Entgeltumwandlung einerseits und der abgeschlossenen Versorgung, zum Beispiel eine Direktversicherung, andererseits, ergeben sich nun zahlreiche Fragen, ab wann jeweils die Förderverpflichtung gilt. Dies sollen die folgenden Fälle verdeutlichen:



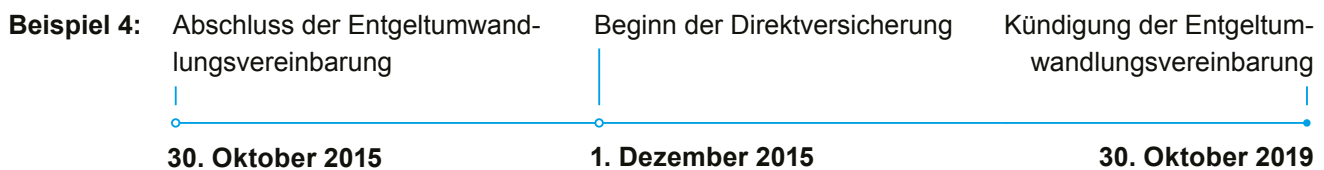
In diesem Fall beginnt die Förderverpflichtung erst am 1. Januar 2022, denn entscheidend ist, dass die Entgeltumwandlungsvereinbarung vor dem 31. Dezember 2018 abgeschlossen wurde.



Auch in diesem Fall beginnt die Förderverpflichtung erst am 1. Januar 2022, denn obwohl die Direktversicherung erst am 1. Februar 2019 beginnt, kommt es doch entscheidend auf die Entgeltumwandlungsvereinbarung an. Diese wurde noch vor dem 31. Dezember 2018 abgeschlossen, daher beginnt die Förderverpflichtung auch erst am 1. Januar 2022.



In diesem Beispiel wurde die Entgeltumwandlungsvereinbarung zunächst vergessen. Sie wurde daher am 8. Januar 2019 nachgeholt. Dies ist das entscheidende Datum, nach dem sich der Beginn der Förderverpflichtung richtet. Die Entgeltumwandlungsvereinbarung wurde nach dem 1. Januar 2019 abgeschlossen, folglich beginnt die Förderverpflichtung bereits am 1. Januar 2019.



In diesem Fall wurde die Entgeltumwandlungsvereinbarung bereits 2015 abgeschlossen. Daraus würde sich ergeben, dass die Förderverpflichtung ab dem 1. Januar 2022 gilt. Da jedoch die Entgeltumwandlungsvereinbarung bereits im Jahr 2019 beendet wurde, kommt es nicht mehr dazu, dass die Förderverpflichtung einsetzt.

## 1.2 Höhe der Förderverpflichtung

Das Gesetz formuliert, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, mit 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages zu fördern, „soweit“ er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber nicht immer mit 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages fördern muss, sondern nur mit dem Betrag, den er auch tatsächlich einspart.

Deutlich wird dies vor allem dann, wenn ein Arbeitnehmer, der etwa 5.000,00 Euro monatlich verdient, Entgelt umwandelt. Denn er verdient genau zwischen der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (EUR 4.425,00 monatlich, Stand 2018) und der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Renten- und Arbeitslosenversicherung (West) (6.500,00 Euro monatlich, Stand 2018).

Wandelt er also zum Beispiel monatlich 100,00 Euro um, spart der Arbeitgeber insoweit lediglich die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung, insgesamt 10,85 %. Dies ergibt sich aus der Summe des Beitragssatzes, den der Arbeitgeber zu tragen hat (50 % des vollen Beitragssatzes in der allgemeinen Rentenversicherung, 18,7 %, sowie in der Arbeitslosenversicherung, 3 %). In diesem Fall muss er auch lediglich mit 10,85 %, also 10,85 Euro fördern.

## 1.3 Anrechnung der bisher bereits geleisteten Arbeitgeberförderung

Angesichts der durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführten Förderverpflichtung stellt sich die Frage, ob die nunmehr eingeführte Förderung zusätzlich zu zahlen ist oder eine derzeit bereits freiwillig geleistete Förderung angerechnet werden kann.

Deutlich ist zunächst darauf hinzuweisen, dass der Gesetzgeber eine Anrechnung der bereits in der Vergangenheit geleisteten freiwilligen Förderung nicht vorgesehen hat.

Es ist relevant, welche Förderung der Arbeitgeber gewährt hat und ob es für die betriebliche Altersversorgung ein arbeitsrechtliches Regelwerk, die sogenannte Versorgungsordnung, gibt.

### 1.3.1 Es existiert eine Versorgungsordnung

Liegt eine Versorgungsordnung vor, ist deren Inhalt zu prüfen. Üblicherweise wird in einer Versorgungsordnung klar festgelegt, zugunsten welchen Arbeitnehmers und unter welchen Voraussetzungen eine genau beschriebene Förderung geleistet wird. In einer guten Versorgungsordnung findet sich jedenfalls seit dem Beginn der Diskussion über eine gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberförderung eine sogenannte Anrechnungsklausel. Diese könnte ungefähr folgenden Wortlaut haben:

„Für den Fall, dass nach Inkrafttreten dieser Versorgungsordnung aufgrund tarifvertraglicher oder gesetzlicher Regelungen der Arbeitgeber zu einer Förderung der betrieblichen Altersversorgung verpflichtet wird (neue Förderverpflichtung), wird die nach dieser Versorgungsordnung zugesagte Förderung zunächst angerechnet.“

Existiert eine solche Regelung, spricht sehr viel dafür, dass die nunmehr eingeführte Förderverpflichtung nicht zusätzlich gezahlt werden muss. Sofern eine Versorgungsordnung eine Anrechnungsklausel nicht enthält, sollte darüber nachgedacht werden, ob nunmehr eine solche, falls möglich, eingeführt wird.

### 1.3.2 Es existiert keine Versorgungsordnung

In den meisten Fällen existiert allerdings keine Versorgungsordnung. In diesem Fall kann es keine Anrechnungsklausel geben. Hier kommt es darauf an, wie der Arbeitgeber seine Förderung bisher ausgestaltet hat. Auch dabei gibt es typische Fälle.

#### a. Förderung in Höhe der Sozialversicherungsersparnis

Hat ein Arbeitgeber genau festgelegt, dass er in der Höhe fördert, in der er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart, ist der Fall klar. Der Arbeitgeber gibt an dieser Stelle bereits jetzt das weiter, was der Gesetzgeber künftig von ihm verlangt. Die gesetzliche Regelung, die durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführt wird, trifft ihn also nicht. Dieser Arbeitgeber hat keine weitere Leistung zu erbringen

#### b. Förderung in Höhe von 20 % des Umwandlungsbetrages

Dies ist eine klassische Förderung, die viele Arbeitgeber in der Vergangenheit gewählt haben. Ein direkter Bezug zur Einsparung, die der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung hat, ist daraus nicht zu entnehmen. Allerdings wird die Regel sein, dass der Arbeitgeber deshalb mit 20 % die Entgeltumwandlung fördert, weil er ungefähr in dieser Höhe auch tatsächlich eine Einsparung bei den Sozialversicherungsbeiträgen hat. Ausdrücklich erläutert ist das jedoch nicht.

Trotzdem gehen derzeit die meisten Fachleute davon aus, dass der Arbeitgeber, der mit 20 % die Entgeltumwandlung fördert, damit genau die Sozialversicherungsersparnis weitergibt, die er durch die Entgeltumwandlung hat. Damit würde diesen Arbeitgeber die neue gesetzliche Verpflichtung auch nicht treffen, er müsste nicht zusätzlich zahlen.

Leider ist dies jedoch in rechtlicher Hinsicht nicht sicher, denn es gibt keine Institution in Deutschland, die dies verbindlich klären würde. Erst später ist möglicherweise eine Klärung durch das Bundesarbeitsgericht zu erwarten. Dies wird aber, wenn die Klärung überhaupt erfolgt, noch viele Jahre dauern.

In diesen Fällen ist jedenfalls zu empfehlen, dass der Arbeitgeber sich zu dem Inhalt seiner Förderung genau erklärt. Wenn er tatsächlich mit 20 % gefördert hat, weil er insoweit Sozialversicherungsbeiträge einspart, sollte er dies auch ausdrücklich erklären. Daher sollten diese Arbeitgeber spätestens jetzt eine Versorgungsordnung einführen. Daraus sollte sich ausdrücklich ergeben, dass der Arbeitgeber mit der Sozialversicherungsersparnis fördert.

Sofern dies tatsächlich der Motivation des Arbeitgebers entspricht, kann davon ausgegangen werden, dass der Arbeitgeber die Förderung der Arbeitnehmer mit einer solchen Klarstellung nicht einschränkt, sondern lediglich im Detail erläutert.

### c. Förderung mit einem Festbetrag, zum Beispiel 50 Euro monatlich

Hier ist zunächst zu prüfen, ob es überhaupt einen Bezug zur Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers gibt. Oftmals fehlt ein solcher Bezug, d. h., die Arbeitnehmer erhalten die Förderung unabhängig davon, ob sie selbst Entgelt umwandeln.

Fehlt ein solcher Bezug, fehlt auch jeglicher Bezug zu einer möglichen Sozialversicherungsersparnis. In diesem Fall ist die nunmehr eingeführte gesetzliche Verpflichtung zusätzlich zu leisten.

In seltenen Fällen allerdings ist die Förderung mit einem Festbetrag auch von einer Eigeninitiative des Arbeitnehmers abhängig, d. h., der Arbeitgeber erwartet eine Entgeltumwandlung und fördert mit dem Festbetrag nur dann. Gelegentlich ist sogar ein Mindestbetrag vorgesehen, den der Arbeitnehmer umwandeln muss.

In diesen Fällen muss genau geprüft werden: Wollte der Arbeitgeber auch mit dem Festbetrag nur fördern, weil er möglicherweise sogar in ungefähr gleicher Höhe Sozialversicherungsbeiträge einspart? Dies kann nur im Einzelfall geklärt werden.

## 1.4 Umsetzung des Erhöhungsbetrags

---

Grundsätzlich sollte versucht werden, den Erhöhungsbetrag in den Altvertrag fließen zu lassen.

Sollte dies aus irgendwelchen Gründen nicht möglich sein, ist ein Neuvertrag abzuschließen. In diesem Fall füllt der Arbeitgeber die von ihm gesetzlich verlangte Förderung so weit auf, dass ein neuer Versorgungsvertrag geschlossen werden kann.

Wegen der in diesem Dokument beschriebenen Unsicherheiten ist der sicherste Weg für den Arbeitgeber, wenn er dem Wunsch des Gesetzgebers nachkommt und seine bisherige Förderung um 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages erhöht.

Denn der Arbeitgeber muss sich bewusst sein, dass der Arbeitnehmer noch viele Jahre Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung geltend machen kann.

**Anmerkung:** Die Verjährungsfrist für grundsätzliche Rentenansprüche in der betrieblichen Altersversorgung beträgt bereits 30 Jahre. Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts beginnt diese Frist von 30 Jahren erst mit dem Renteneintritt der entsprechenden Person. Jeder Arbeitnehmer kann daher grundsätzlich etwa bis zum 97. Lebensjahr Ansprüche geltend machen.