3. November 2021 / Ausgabe Nr. 2021-040

„AKTION BRSG": UPDATE 4.0 / AG-Zuschuss für bestehende Versorgungen

1. Wie kann der AG-Zuschuss nach BRSG bei bestehenden Versorgungen abgebildet werden?

Diese WWK INFORMIERT ist wiederum von den Herausforderungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) geprägt. Wenn wir nachfolgend von bestehenden Versorgungen sprechen, verstehen wir darunter diejenigen, die bereits über die Durchführungswege Direktversicherung (DV), Pensionskasse (PK) und Pensionsfonds (PF) vor dem 01.01.2019 bestanden haben.

Denn für die durch Entgeltumwandlung (EU) finanzierten Versorgungen besteht **ab dem 01.01.2022** für den Arbeitgeber (AG) die **gesetzliche Verpflichtung zur Umsetzung** des Arbeitgeberzuschusses nach BRSG (AG-Zuschuss). Das bedeutet, ab diesem Zeitpunkt muss der AG-Zuschuss in den Versorgungen verankert sein.[1] Für die Abbildung sieht die WWK dabei folgendes grundlegendes Prüfverfahren:

Erste Prüfstufe:

Ist die **Erhöhung** des **bestehenden** Vertrages **möglich**?

Ja,
Erhöhung erfolgt im Ursprungsvertrag.

Nein,
Erhöhung erfolgt nicht im Ursprungsvertrag.

Weitere Prüfstufe:

Da die Erhöhung nicht im Ursprungsvertrag erfolgt, sind diese **weiteren Möglichkeiten** zu prüfen:

Neuvertrag

Es wird ein Neuvertrag eingerichtet:

- beim selben Versorgungsträger (z.B. DV)
- bei einem anderen Versorgungsträger (z.B. EU bei WWK, AG-Zuschuss beim Mitbewerber)
- in einem anderen Durchführungsweg (z.B. EU bei PK, AG-Zuschuss in DV; nicht möglich in UK o. DZ)

Einseitige Entscheidung durch AG ist **möglich**, da er die Rechtsfolgen der Unmöglichkeit zu prüfen und auszulegen hat; Abstimmung mit AN empfohlen.

Reduktionsmodell

Es wird kein Neuvertrag eingerichtet (da nicht möglich oder nicht gewünscht).

- AG-Zuschuss verbleibt im Ursprungsvertrag durch entsprechende Reduzierung der EU
- keine kollektivrechtliche Vereinbarung möglich

Da eine individuelle Änderung der bestehenden Vereinbarung über EU erfolgen muss, kann dieses Modell nur im **gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer (AN) und AG** durchgeführt werden.

[1] Gemäß §§ 1a Abs. 1a i. V. m. 26a BetrAVG (tarifvertragliche Abweichungen möglich).

Empfehlung: Der AG sollte dieses Prüfverfahren in seinen Unterlagen dokumentieren.

- Dokumentation über die erste Prüfstufe.
- Sofern Erhöhung nicht im Ursprungsvertrag erfolgt, Dokumentation über die weitere Prüfstufe mit Dokumentation der Entscheidung über die gewählte Möglichkeit (Neuvertrag vs. Reduktionsmodell).
- Die Dokumentation ist bspw. auch über das sog. Beratungsprotokoll bei einem Neuvertrag möglich.
- Eine Art der Dokumentation kann auch über die arbeitsrechtliche Vereinbarung zur EU für einen Neuvertrag bzw. bei Änderung einer bestehenden EU-Vereinbarung vorgenommen werden. So kann ein enthaltener AG-Zuschuss dort per zusätzlichem Hinweis so deklariert werden, dass dieser für einen nicht erhöhbaren bestehenden Vertrag geleistet wird.

2. Ist eine bereits bestehende AG-Versorgung auf den AG-Zuschuss anrechenbar?

In dieser Frage kommt es nach Meinung des Gesamtverbandes der Versicherungswirtschaft auf die Ausgestaltung des Einzelfalls an. Eine Anrechnung ist zulässig, wenn der Arbeitgeberbeitrag „erkennbar eine Weitergabe der Sozialversicherungs-Ersparnis darstellt". Nach wie vor ist nicht eindeutig, wann eine entsprechende Intention erkennbar bzw. welcher Maßstab an den Einzelfall anzulegen ist.

Nach Ansicht der WWK besteht ein starkes Indiz für den Willen zur Weitergabe der Sozialversicherungs-Ersparnis, wenn ein AG-finanzierter Beitrag vom Bestehen einer Entgeltumwandlung abhängig gemacht wird. Dies gilt zumindest für den Fall, dass dieser prozentual (größer oder gleich 15 %) und vom ersten Euro der Entgeltumwandlung an gewährt wurde.

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber auch versuchen, durch eine Klarstellungserklärung seinen ursprünglichen Willen zur Weitergabe der Sozialversicherungs-Ersparnis zu dokumentieren.

3. Gibt es spezielle Handlungsempfehlungen für WWK-Verträge?

Bei Einrichtung einer per EU finanzierten (Einzel-)Direktversicherung wurde bereits bei Verwendung der alten WWK-Zusatzvereinbarung der vom AG finanzierte Beitragsteil (sog. Arbeitgeberbeteiligung) vom Bestehen der EU des AN abhängig gemacht.[2] Somit besteht hier nach Ansicht der WWK bereits ein starkes Indiz dafür, dass der AG bei Einrichtung der Versorgung auch den Willen hatte, seine Sozialversicherungs-Ersparnis, die er durch die EU hat, an den AN weiterzugeben.

Die WWK stellt zur Dokumentation des ursprünglichen Willens der Weitergabe der Sozialversicherungs-Ersparnis folgenden Formulierungsvorschlag[3] zur Verfügung:

„Klarstellung im Hinblick auf das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG):

Der Arbeitgeber leistet gemäß bestehender Versorgungszusage eine Arbeitgeberbeteiligung zur Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers. Sie beinhaltet die ggf. ganz oder teilweise erzielte Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers i. S. d. § 1a Abs. 1a BetrAVG (sog. „Arbeitgeberzuschuss")."

Die Anrechenbarkeit ist immer gegeben, wenn aus der arbeitsrechtlichen Vereinbarung (wie z.B. einer Versorgungsordnung) hervorgeht, dass ein vom AG finanzierter Beitrag dazu dient, die Einsparung von Sozialversicherungs-Beiträgen an den AN weiterzugeben. Bspw. gilt dies für die WWK-Zusatzvereinbarung im Einzel-Direktversicherungsbereich in der Version ab 2018 oder für entsprechend gestaltete Vereinbarungen.

---

[2] Vgl. WWK-Zusatzvereinbarung „1.3 Vereinbarung über eine Arbeitgeberbeteiligung zur Direktversicherung: Die Höhe entspricht dem in 1.1 festgesetzten Beitragsteil der Arbeitgeberbeteiligung. Dieser wird gewährt, solange die Entgeltumwandlung nach 1.2 besteht."

[3] Eine mögliche Vorgehensweise wäre ein Anschreiben des AG an seinen AN (= Klarstellungserklärung), unter Bezug auf den bestehenden Vertrag mit Gegenzeichnung des AN (= Kenntnisnahme).

Beispiel 1 (Prozentuale Beteiligung):

Der AN nimmt eine EU in Höhe eines Beitrages X vor. Solange die EU durchgeführt wird, beteiligt sich der AG unabhängig von der Höhe der EU mit einem zusätzlichen Betrag in Höhe von 20 % des EU-Betrages.

→ Es besteht eine prozentuale Abhängigkeit zwischen EU und AG-Beitrag.
→ Gemäß den Ausführungen in Punkt 2 besteht demnach ein starkes Indiz dafür, dass der AG bei Einrichtung der Versorgung bereits seine SV-Ersparnis weitergeben wollte.

Hinweise:

→ Sofern der Wille der Weitergabe der SV-Ersparnis nicht bereits per zusätzlicher Vereinbarung verankert wurde, kann der AG per Klarstellungserklärung seinen ursprünglichen Willen nochmals dokumentieren.
→ Wurde ursprünglich eine prozentuale Beteiligung gewünscht, jedoch aus Vereinfachungsgründen individuell der Prozentbetrag in einen Festbetrag umgerechnet, so ist eine Klarstellungserklärung zu empfehlen.

Beispiel 2 (Mindest-EU):

Der AN erhält einen AG-Beitrag in Höhe von 20 % der EU, sofern und solange der AN diese in Höhe von mindestens 100 EUR durchführt.

→ Es besteht keine Anrechenbarkeit.
→ Die prozentuale Abhängigkeit zwischen EU und AG-Beitrag wäre zwar ein starkes Indiz, was für die Weitergabe der SV-Ersparnis spricht. Jedoch besteht diese, wie auch der verpflichtende AG-Zuschuss, sobald die EU eine SV-Ersparnis auslöst.

Hinweise:

→ Nach eingehender Prüfung der Zusage (sofern bspw. bei der Einrichtung der Wille bestand, die SV-Ersparnis zumindest teilweise weiter zu geben) könnte ggf. über eine entsprechende Umgestaltung der Zusage (20 % ab dem 1. EUR der EU) die Anrechenbarkeit gegeben sein.

Beispiel 3 (Festbetrag):

Der AN erhält einen AG-Beitrag in Höhe von 30 EUR, sofern und solange der AN eine EU durchführt.

→ Es besteht keine Anrechenbarkeit.
→ Die Abhängigkeit zwischen EU und AG-Beitrag wäre ein Indiz dafür, dass SV-Ersparnis weitergegeben werden sollte, jedoch spiegelt ein Festbetrag dies nicht eindeutig wider.

Hinweise:

→ Nach eingehender Prüfung der Zusage (sofern bspw. bei der Einrichtung der Wille bestand, die SV-Ersparnis weiter zu geben) könnte ggf. über eine entsprechende Umgestaltung der Zusage (wie z.B. AG-Betrag in Höhe von 15 % der EU zur Umsetzung des AG-Zuschuss plus 20 EUR Festbetrag) die Anrechenbarkeit gegeben sein.
→ In der Vergangenheit wurde aus Vereinfachungsgründen oft eine prozentuale Beteiligung in einen Festbetrag umgerechnet, in diesen Fällen sollte eine Klarstellungserklärung vorgenommen werden.
→ Wenn ein vereinbarter Festbetrag ebenso dazu dient, den AG-Zuschuss abzubilden, so richten Sie aus arbeitsrechtlicher Sicht besonderes **Augenmerk auf den Gleichbehandlungsgrundsatz**. Denn ein Festbetrag setzt sich letztlich aus einem verpflichtenden (AG-Zuschuss) und einem sog. freiwilligen Anteil (zusätzlicher unabhängiger AG-Beitrag) zusammen. Da bei unterschiedlichen EU-Vereinbarungen somit der verpflichtende Anteil schwankt, sagt im Umkehrschluss der AG auch unterschiedliche Höhen für den unabhängigen Beitragsteil zu. Bei der Erteilung von sog. freiwilligen Zusagen muss der AG jedoch beachten, dass die begünstigten AN gleichbehandelt werden.

Beispiel 4 (sog. Vereinbarungen über Mischfinanzierung):

Der AN führt eine EU in Höhe von 35 EUR durch. Unabhängig davon leistet der AG zusätzlich einen Beitrag von 15 EUR. Beide Beitragsteile werden in einen Vertrag eingezahlt. Verwendet wurde die von der WWK bis Ende 2013 zeitweise zur Verfügung gestellte arbeitsrechtliche Vereinbarung über eine „Mischfinanzierung".

→ Obwohl die Beitragsteile in eine Versicherung eingezahlt werden, besteht keine Anrechenbarkeit, da die Zusagen unabhängig voneinander erteilt wurden.
→ Da die DV in den meisten Fällen wohl nicht erhöhbar ist[4], empfiehlt sich die Abbildung des AG-Zuschuss für den Beitragsteil der EU über einen Neuvertrag (Mindestbeiträge beachten) oder das Reduktionsmodell.

Beispiel 5 (sog. Vereinbarung über eine zweckgebundene Gehaltserhöhung):

Der AN führt eine EU von 30 EUR durch. Der AG wollte seine SV-Ersparnis, die er durch die EU hat, an seinen AN weitergeben. Dieser Betrag reichte jedoch nicht, um einen eigenen Vertrag einzurichten. Daher wurde die SV-Ersparnis prozentual ermittelt und als Festbetrag dem AN als Gehaltserhöhung weitergeleitet. Dies war jedoch mit der Bedingung verknüpft, dass der AN auch diesen Betrag per Entgeltwandlung in die bAV fließen lässt.

→ Anrechenbarkeit ist gegeben, da Wille der Weitergabe der SV-Ersparnis vorliegt.

Hinweise:

→ Die bestehende Versorgungszusage sowie die Höhe der vereinbarten zweckgebundenen Gehaltserhöhung ist dahingehend zu prüfen, ob der Betrag ausreicht, die Verpflichtung des AG zu erfüllen.
→ Eine Klarstellungserklärung ist auch hier hilfreich.
→ Entsprechende Muster (Klarstellungserklärung sowie ggf. für die Anpassung der Vereinbarung) stellen wir Ihnen auf Anfrage gern zur Verfügung.

Beispiel 6 (Pensionsfonds und „alte" 40b-Direktversicherung)

Ebenso sind bestehende Versorgungen über den Durchführungsweg Pensionsfonds oder bestehende Direktversicherungen, welche der Förderung nach § 40b EStG (a.F.)[5] unterliegen, für den AG-Zuschuss berechtigt, soweit diese durch die Entgeltumwandlung eine SV-Ersparnis auslösen. Auch wenn bei einer § 40b-DV die Pauschalsteuer bereits vom AG getragen wird, hat der AN trotzdem einen zusätzlichen Anspruch auf den AG-Zuschuss.

Für die Abbildung des AG-Zuschusses kann auf das Prüfverfahren nach Punkt 1 verwiesen werden. Im Regelfall wird der bestehende Vertrag nicht erhöhbar sein. Somit kommen die Möglichkeiten eines Neuvertrages (DV nach § 3 Nr. 63 EStG) oder der Reduzierung der bestehenden Versorgung in Frage. Entsprechende Muster für die Anpassung der Vereinbarungen stellen wir Ihnen auf Anfrage gern zur Verfügung.

Beispiel 7 (Umwidmung von vermögenswirksamen Leistungen)

An dieser Stelle möchten wir nochmals darauf hinweisen, dass eine vermögenswirksame Leistung ein Entgeltbestandteil ist. Wird diese in Form der Entgeltumwandlung in eine Anwartschaft auf bAV umgewidmet, so muss der AG auch auf diesen – in der Entgeltumwandlung enthaltenen – Betrag einen AG-Zuschuss leisten.

Bitte beachten Sie jedoch, dass es ebenso Fälle gibt, in denen der AG die VL als Entgeltbestandteil entzogen hat und statt dieser einen vom Arbeitgeber finanzierten Beitrag in die bAV einbringt. In diesen Fällen ist zwar der Betrag nicht für den AG-Zuschuss begünstigt, kann jedoch auch nicht auf diesen angerechnet werden, da er eine reine Arbeitgeberfinanzierung darstellt.

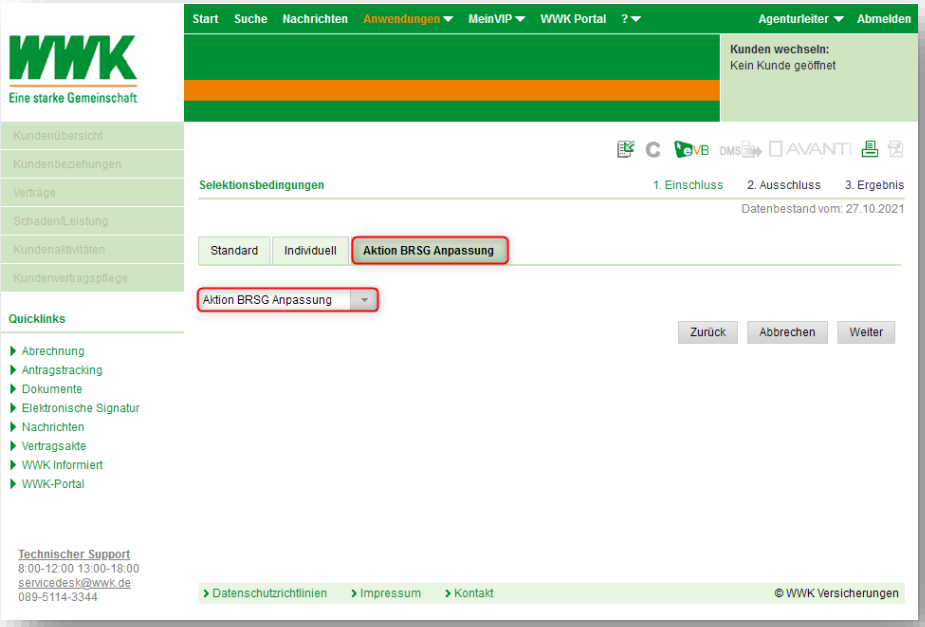
Fazit: Somit ist festzuhalten, dass bestehende Versorgungen für den Anrechnungswunsch genau geprüft werden müssen. Im Zweifel kann es besser sein, wenn der AG den AG-Zuschuss nach BRSG zusätzlich leistet bzw. die bestehende Versorgung entsprechend umgestaltet wird – dies darf jedoch aus arbeitsrechtlicher Sicht immer nur besserstellend erfolgen (Stichwort: 3-Stufen-Theorie).

[4] Besondere Bedingungen für ereignisabhängige Beitragserhöhung müssen Vertragsbestandteil sein.
[5] SV-Ersparnis liegt bei Entgeltumwandlung aus einer Sonderzahlung vor.

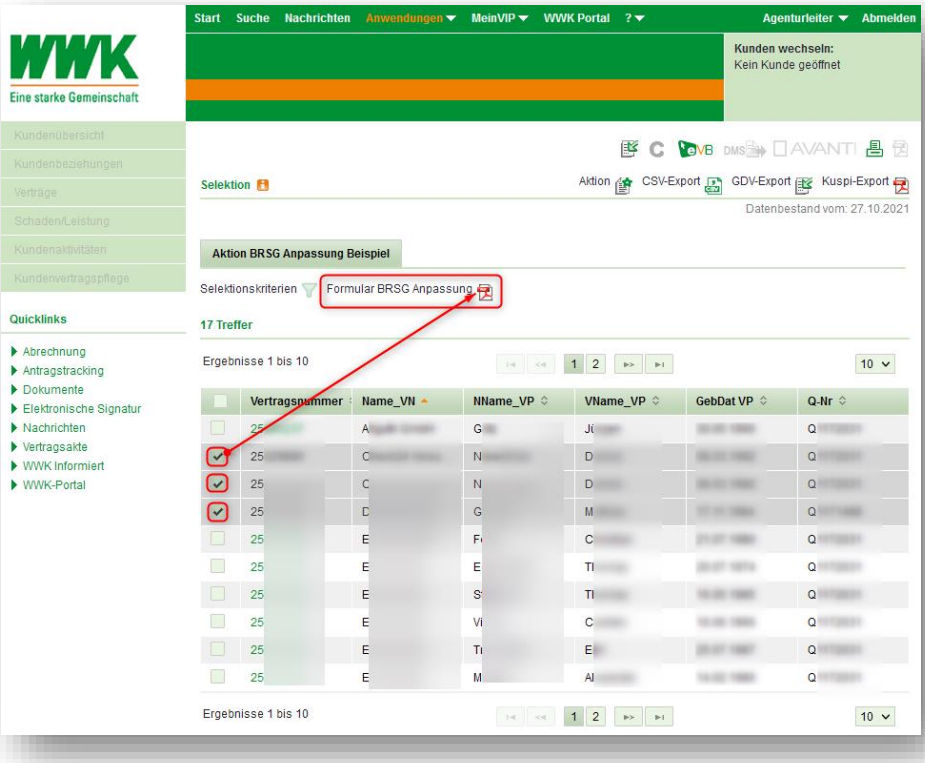
4. Wir unterstützen Sie bei der Umsetzung mit einer Aktion im VIP!

4.1. Die „Aktion BRSG Anpassung"

Aktuell unterstützen wir Sie mit der neuen Aktion im VIP namens „Aktion BRSG Anpassung". Bei dieser werden Ihnen alle erhöhbaren Verträge selektiert.



Neu ist: Sie können nun auswählen, für welche Verträge Sie das Formular „Anpassung Direktversicherung gemäß BRSG" mit den Grunddaten vorausgefüllt bekommen möchten.

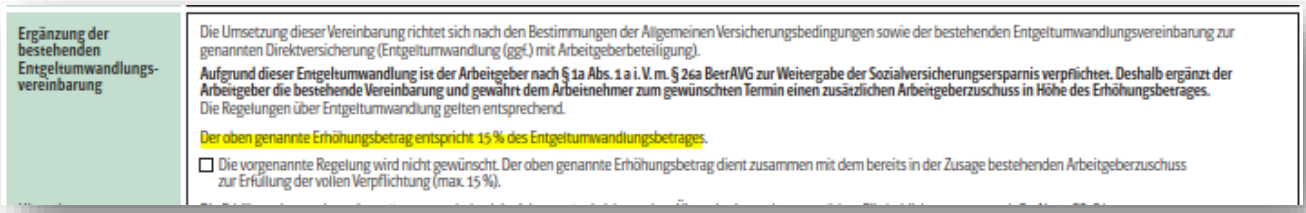


Bitte prüfen Sie die bestehende Versorgung genau (hierzu müssen alle vorliegenden arbeitsrechtlichen Vereinbarungen betrachtet werden) und tragen Sie die Werte für den Erhöhungsbetrag sowie den neuen Gesamtbeitrag ein.

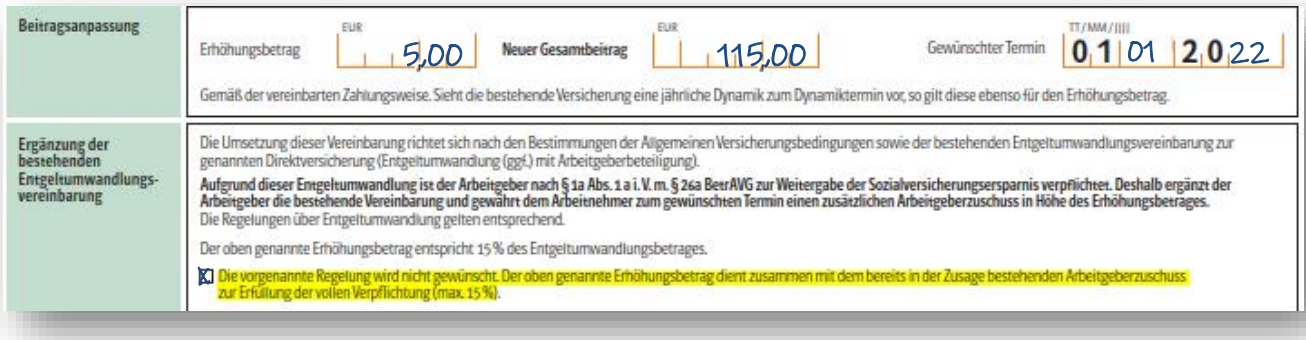
Das vorbefüllte Dokument muss entweder ausgedruckt und von Hand vervollständigt werden oder es besteht die Möglichkeit über inSign Standalone (https://insign.wwk.de/insign/anmelden) das Dokument mit Text- und Unterschriftenfeldern zu versehen und diese dann zu befüllen.

Beitragsanpassung
Erhöhungsbetrag EUR 15,00 Neuer Gesamtbeitrag EUR 115,00 Gewünschter Termin TT/MM/JJJJ 01.01.2022
Gemäß der vereinbarten Zahlungsweise. Sieht die bestehende Versicherung eine jährliche Dynamik zum Dynamiktermin vor, so gilt diese ebenso für den Erhöhungsbetrag.

Liegt nur eine EU vor, so empfehlen wir den AG-Zuschuss pauschal in Höhe von 15 % einzubinden. Dies wurde als Standard-Variante so vorbelegt (siehe gelbe Markierung).


Ergänzung der bestehenden Entgeltumwandlungs-vereinbarung
Die Umsetzung dieser Vereinbarung richtet sich nach den Bestimmungen der Allgemeinen Versicherungsbedingungen sowie der bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung zur genannten Direktversicherung (Entgeltumwandlung (ggf.) mit Arbeitgeberbeteiligung).
Aufgrund dieser Entgeltumwandlung ist der Arbeitgeber nach § 1a Abs. 1 a i. V. m. § 26a BetrAVG zur Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis verpflichtet. Deshalb ergänzt der Arbeitgeber die bestehende Vereinbarung und gewährt dem Arbeitnehmer zum gewünschten Termin einen zusätzlichen Arbeitgeberzuschuss in Höhe des Erhöhungsbetrages.
Die Regelungen über Entgeltumwandlung gelten entsprechend.
Der oben genannte Erhöhungsbetrag entspricht 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages.
☐ Die vorgenannte Regelung wird nicht gewünscht. Der oben genannte Erhöhungsbetrag dient zusammen mit dem bereits in der Zusage bestehenden Arbeitgeberzuschuss zur Erfüllung der vollen Verpflichtung (max. 15 %).

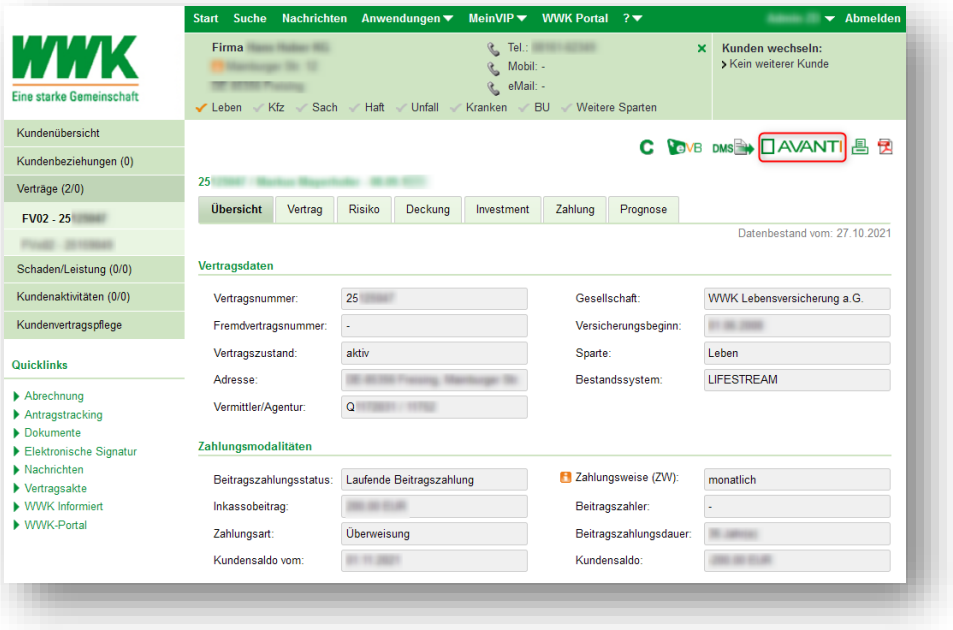
Liegt bereits ein AG-Beitragsteil vor, so ist dieser gemäß den Ausführungen in den Punkten 2 und 3 auf Anrechenbarkeit zu prüfen. Sofern dies gegeben ist, ist eine Anpassung auf die volle Verpflichtung von 15 % möglich. Bitte setzen Sie hier das Kreuzchen für „Die vorgenannte Regelung . . ." (siehe gelbe Markierung).


Beitragsanpassung
Erhöhungsbetrag EUR 5,00 Neuer Gesamtbeitrag EUR 115,00 Gewünschter Termin TT/MM/JJJJ 01.01.2022
Gemäß der vereinbarten Zahlungsweise. Sieht die bestehende Versicherung eine jährliche Dynamik zum Dynamiktermin vor, so gilt diese ebenso für den Erhöhungsbetrag.
Ergänzung der bestehenden Entgeltumwandlungs-vereinbarung
Die Umsetzung dieser Vereinbarung richtet sich nach den Bestimmungen der Allgemeinen Versicherungsbedingungen sowie der bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung zur genannten Direktversicherung (Entgeltumwandlung (ggf.) mit Arbeitgeberbeteiligung).
Aufgrund dieser Entgeltumwandlung ist der Arbeitgeber nach § 1a Abs. 1 a i. V. m. § 26a BetrAVG zur Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis verpflichtet. Deshalb ergänzt der Arbeitgeber die bestehende Vereinbarung und gewährt dem Arbeitnehmer zum gewünschten Termin einen zusätzlichen Arbeitgeberzuschuss in Höhe des Erhöhungsbetrages.
Die Regelungen über Entgeltumwandlung gelten entsprechend.
Der oben genannte Erhöhungsbetrag entspricht 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages.
☒ Die vorgenannte Regelung wird nicht gewünscht. Der oben genannte Erhöhungsbetrag dient zusammen mit dem bereits in der Zusage bestehenden Arbeitgeberzuschuss zur Erfüllung der vollen Verpflichtung (max. 15 %).

4.2. VIP Selektion „Aktion BRSG Neuvertrag"

Die VIP-Selektion „Aktion BSRG Neuvertrag" steht Ihnen weiterhin zur Verfügung, um bestehende Versorgungen, die nicht erhöhbar sind, zu selektieren.

Ein Weg der Einbindung des AG-Zuschusses ist hier die Einrichtung eines Neuvertrags. Sie können hier direkt aus dem VIP die Daten in das AVANTI übernehmen, durchlaufen dort alle notwendigen Berechnungen und können den Vertrag mit allen notwendigen Unterlagen wie gewohnt einrichten.



Zu beachten ist hier, dass für einen Neuvertrag ein monatlicher Mindestbeitrag von 25 EUR bei der Rente *classic* (KVA) bzw. 50 EUR bei der Premium FondsRente *protect* (FVG) gilt. Der AG-Zuschuss reicht wohl meist alleinig nicht aus und somit muss der (Gesamt-)beitrag mit einer entsprechenden neuen EU aufgefüllt werden, welche wiederum für einen AG-Zuschuss berechtigt ist. (Beispiel: Wird ein AG-Zuschuss für den Ursprungsvertrag von 15 EUR ermittelt, verbleiben bei einem Mindestbeitrag von 50 EUR nunmehr noch 35 EUR. Diese setzen sich nun aus der neuen EU (30,43 EUR) und dem AG-Zuschuss darauf (4,57 EUR) zusammen.)

In der neuen arbeitsrechtlichen Vereinbarung über Entgeltumwandlung können Sie eine zusätzliche Notiz vornehmen, dass ein AG-Zuschuss in Höhe des Betrages X für einen bereits bestehenden Vertrag XY enthalten ist.

5. WICHTIG! Handlungsbedarf besteht bis 31.12.2021!

Die Verpflichtung zur Umsetzung des AG-Zuschusses besteht gemäß §§ 1a Abs. 1a i. V. m. 26a BetrAVG für neue Zusagen über Entgeltumwandlungen sofort und für bestehende Versorgungen ab **01.01.2022**. Bis dahin muss der AG-Zuschuss in den bestehenden Verträgen verankert sein.

Sie haben somit **noch um die 50 wundervolle Tage**, um die Arbeitgeber anzusprechen und bei der Umsetzung zu unterstützen. Wird die Einrichtung eines Neuvertrags angestrebt, so ist gerade im Hinblick auf die sich im nächsten Jahr verändernde Garantie- und Tarifwelt der Abschluss im Jahr 2021 lohnenswert. Bitte beachten Sie dabei die Termine für unser Serviceversprechen.

Abschließend möchten wir Ihnen noch den Tipp geben, dass wir unsere Information zum Thema BRSG auf unserer Internetseite des WWK *PensionsManagement* https://pensionsmanagement.wwk.de/ stetig aktualisieren.

Gerne stehen wir Ihnen natürlich auch telefonisch unter 089 - 5114 3456 zur Verfügung.

Wir wünschen Ihnen bereits heute einen guten Jahresendspurt.

Ihr bAV-Kompetenz-Center