

Newsletter zur betrieblichen Altersvorsorge vom 22.02.2022

Missachtung der Zuschusspflicht zur bAV - Mögliche Konsequenzen für den Arbeitgeber

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung ist zum 01.01.2022 für Bestandsverträge in Kraft getreten. Doch nach wie vor gibt es viele Arbeitgeber, die hier ggfs. keine Regelung getroffen haben und den Zuschuss nicht (korrekt) abrechnen.

Welche Konsequenzen hat das?

- Aushebeln der versicherungsvertraglichen Lösung: Es verbleibt der ratierte Anspruch, der zumeist höher ausfällt als der Wert der Police.
- Schadenersatz: Die versicherte Person hat einen Schadenersatzanspruch, da der Arbeitgeber eine gesetzliche Verpflichtung missachtet.
- Vorenthaltung von SV-Beiträgen: Betragen die Entgeltumwandlung und der (nicht gezahlte) Arbeitgeberzuschuss zusammen mehr als 4 % der BBG, ist ein Teil der Summe sozialversicherungspflichtig. Es ist hierbei nicht relevant, dass der Arbeitgeber den Zuschuss gar nicht zahlt –entscheidend ist das geschuldete Entgelt incl. Arbeitgeberzuschuss. Bei Missachtung greift der Tatbestand des §266a StGB.
- Handelsbilanzausweis: Aufgrund der Subsidiärhaftung für die zu geringen Versicherungsleistungen müssen für Anwärter die Minderleistungen zumindest im Anhang zur Handelsbilanz ausgewiesen werden. Für Rentner direkt als Rückstellungen in der Handelsbilanz.

Ein typisches Beispiel von unbewusster Missachtung der Zuschusspflicht ist das Einbringen von vermögenswirksamen Leistungen (VL) in eine bAV.

- liegt hierbei die Umwandlung von Entgelt vor, ist ein AG-Zuschuss zu leisten
- liegt hierbei jedoch ein echter Arbeitgeberbeitrag (statt der Zahlung von VL) vor, dann ist kein AG-Zuschuss zu leisten

Doch wann ist es eine Umwandlung und wann wird aus der VL ein Arbeitgeberbeitrag?

Wenn im anzuwendenden Tarifvertrag geregelt ist, dass aus VL ein Arbeitgeberbeitrag wird, dann ist die Frage eindeutig zu beantworten. So wird z.B. im Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie aus VL die arbeitgeberfinanzierte AVWL (Altersvorsorgewirksame Leistungen).

Aber was ist, wenn der Arbeitgeber sich nur an einen Tarifvertrag anlehnt, der Tarifvertrag gar keine Regelungen vorsieht oder gar kein Tarifvertrag besteht?

Dann gilt als „Faustformel“: „Spart der Arbeitgeber hierdurch SV-Beiträge?“ Wenn ja, dann ist auch der Arbeitgeberzuschuss zu leisten.

Für weitere Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Jürgen Abstreiter

WIRTSCHAFTSBERATUNG
Jürgen Abstreiter
Mittlerer Weg 5a
86919 Utting a. Ammersee

Tel: +49 (0)8806 9574913
Fax: +49 (0)8806 95749176
Mobil: +49 (0)171 4235081

Email: j.abstreiter@wbja.de
Internet: www.wbja.de