

Absenkung der Beitragsbemessungsgrenze West in 2022 – Auswirkungen auf die bAV

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und das Bundesministerium für Gesundheit haben die voraussichtlichen maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung für das Jahr 2022 bekannt gegeben. Die Zustimmung des Bundesrates wird – wie jedes Jahr – Anfang Dezember erwartet. Durch das Sinken der Bruttolöhne und -gehälter der Arbeitnehmer im Zuge der Corona-Krise um 0,34 Prozent wird die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung West (BBG West) voraussichtlich auf 84.600 EUR reduziert werden.

Da sich die steuer- und sozialversicherungsfreien Höchstbeiträge zugunsten einer bAV gem. § 3 Nr. 63 EStG bzw. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV bundeseinheitlich an der BBG West orientieren, können sich im Einzelfall Auswirkungen auf bestehende Verträge ergeben.

Alle wesentlichen Fakten, Handlungsempfehlungen und Umsetzungsprozesse für HDI-Kunden haben wir nachfolgend zusammengestellt.

Neue bAV-Höchstgrenzen in 2022

Der **steuerfreie Höchstbetrag** zur bAV gem. § 3 Nr. 63 EStG beträgt 8 % der BBG West. 2022 können somit bundeseinheitlich 6.768 EUR p.a. bzw. 564 EUR p.m. steuerfrei zugunsten einer Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds aufgewendet werden. Dieser Höchstbetrag gilt unabhängig davon, ob die Beiträge durch den Arbeitgeber oder im Wege der Entgeltumwandlung finanziert werden.

Im Vergleich zu 2021 ist die Höchstgrenze um 4 EUR monatlich gesenkt worden.

Der **sozialversicherungsfreie Höchstbetrag** zur bAV gem. § 3 Nr. 63 EStG i.V.m. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV beträgt 4 % der BBG West. 2022 können somit bundeseinheitlich 3.384 EUR p.a. bzw. 282 EUR p.M. sozialversicherungsfrei zugunsten einer Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds aufgewendet werden (Arbeitgeber-Beiträge wie Beiträge aus einer Entgeltumwandlung).

Im Vergleich zu 2021 ist die Höchstgrenze um 2 EUR monatlich gesenkt worden.

Diese neue Höchstgrenze gilt gem. § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV auch für Entgeltumwandlungen zur Finanzierung einer Versorgungszusage über eine Unterstützungskasse.

Achtung: Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat in Abstimmung mit dem BMAS erklärt, dass es keine Billigkeitsregelung zur Vermeidung möglicher negative Folgen für die bAV durch eine Absenkung der BBG West geben wird. Somit sind die neuen Höchstgrenzen bei der Verbeitragung und Buchung der bAV-Beiträge uneingeschränkt anzuwenden.

Überdotierte bAV-Beiträge

Übersteigt der bAV-Beitrag die geförderten Höchstgrenzen hat dies grundsätzlich eine Steuer- oder Beitragspflicht zur Folge:

▪ Steuerliche Überdotierung

Übersteigt der Beitrag die Höchstgrenze von 8% der BBG West, unterliegt der übersteigende Beitrag der individuellen Lohnbesteuerung.

Der Arbeitgeber muss bAV-Beiträge, die die Höchstgrenze übersteigen anteilig dem steuerpflichtigen Lohn zurechnen.

Beispiel:

bAV-Beitrag übersteigt die steuerliche Höchstgrenze in 2022 um 4 EUR.

Arbeitnehmer wird bei einem angenommenen persönlichen Steuersatz von 32 % mit 1,28 EUR monatlich belastet.

Leistungen aus einer Direktversicherung (Pensionskasse, Pensionsfonds), die nicht auf steuerfreien Beiträgen beruhen und insoweit ungefördert sind, werden wie private Rentenversicherungen besteuert (Ertragsanteilbesteuerung bzw. Ertragsbesteuerung für Kapitalleistungen). Es kommt nicht zu einer Doppelversteuerung. Der Versicherer nimmt automatisch eine Splittung der Leistung nach geförderten und ungeförderten Beiträgen vor. Bestehen für einen versorgten Arbeitnehmer mehrere Versicherungsverträge mit Beiträgen gemäß § Nr. 63 EStG ist eine Mitteilung des Arbeitgebers an den Versorgungsträger erforderlich, bei dem der (Teil)Versicherungsvertrag besteht, für den die notwendige Beitragsaufteilung in gefördert und ungefördert vorgenommen werden soll.

▪ Sozialversicherungsrechtliche Überdotierung

Beiträge, die den Höchstbetrag von 4 % der BBG West übersteigen, sind in vollem Umfang und in allen Zweigen der Sozialversicherung dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt hinzuzurechnen und unterliegen insoweit der Abgabenbelastung. Hierbei ist der sv-freie Höchstbetrag vom Bruttogehalt, nicht von dem bis zur BBG beitragspflichtigen Gehalt abzuziehen.

Beispiel:

Der bAV-Beitrag übersteigt die sv-rechtliche Höchstgrenze in 2022 um 2 EUR. Es ist wie folgt zu unterscheiden:

* Liegt das Gehalt des Arbeitnehmers nach Abzug des bAV-Betrags unterhalb der Kranken-BBG, wird er monatlich mit rund 0,40 EUR belastet (entspricht rd. 20 % Abgaben über alle Zweige der Sozialversicherung)..

* Liegt das Gehalt nach Abzug des bAV-Betrags zwischen Kranken- und Renten-BBG trägt der Arbeitnehmer eine Belastung von rund 0,21 EUR, wirkt sich die Überdotierung beitragsrechtlich nur in der Renten- und Arbeitslosenversicherung aus.

* Liegt das Gehalt des Arbeitnehmers nach Abzug des bAV-Betrags oberhalb der Renten-BBG wirkt sich die Überdotierung wirtschaftlich gar nicht aus.

Für fällige bAV-Leistungen besteht grundsätzlich die volle Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (GKV, GPfIV) bis zur jeweiligen BBG. Dies gilt auch dann, wenn die Leistungen auf ungeforderten bzw. bereits verbeitragten Beiträgen beruhen. Insoweit kann es bei Überdotierung zu einer sogenannten Doppelverbeitragung kommen

Ausnahme 1: Es gilt für Pflichtversicherte eine Freigrenze (§ 226 Abs. 2, S.1 SGB V) bzw. ein Freibetrag (§ 226 Abs. 2, S.2 SGB V – nur im Rahmen der KV) für fällige bAV-Leistungen. Im Rahmen dieser Freiräume bleibt eine Doppelverbeitragung in der GKV und GPfIV ausgeschlossen.

Ausnahme 2: Keine Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner besteht für bAV-Leistungen die mit Riesterbeiträgen finanziert worden sind.

Ausnahme 3. Privat Krankenversicherte Leistungsempfänger sind von der Beitragspflicht nicht betroffen.

Auswirkungen auf ArbG-Zuschüsse

§ 1a Abs. 1a BetrAVG regelt den Anspruch des Arbeitnehmers auf einen Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung bis 4 % der jeweiligen BBG. Besteht bereits eine Entgeltumwandlung über den geltenden Höchstbetrag, können der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer diese grundsätzlich beibehalten und die Finanzierung des Vertrages auch bei einer reduzierten BBG fortführen. Dies gilt auch für einen pauschal gewährten Arbeitgeberzuschuss (15 %). Diese Vorgehensweise ist aus administrativer Sicht die einfachste Lösung und verursacht keinen Folgeaufwand bei Erhöhung der BBG in 2023.

Würde der Arbeitgeber den 15 %-Zuschuss strikt auf 4 % BBG West in 2022 begrenzen, ergäbe sich eine Reduzierung von 0,30 EUR monatlich. Dieser Korrektur stünde jedoch ein enormer administrativer Anpassungsaufwand gegenüber, der sich in 2023 entsprechend wiederholen würde.

Wird der Arbeitgeberzuschuss spitz abgerechnet, muss aufgrund des reduzierten sv-freien Betrages (4 % der BBG) je nach Höhe des Umwandlungsbetrages und des nach Umwandlung bestehenden Gehalts ermittelt werden, ob sich die Zuschusshöhe ändert. Ggf. muss der Arbeitgeber den Versorgungsträger informieren und bestehende Verträge anpassen. Leistet der Arbeitgeber den Zuschuss in der Jahresabrechnung als Sonderzahlung, muss er diesen infolge der reduzierten BBG auf Jahresbasis neu berechnen.

HDI Handlungsoptionen & Empfehlungen

Standardmäßig werden HDI-Verträge, die durch die Absenkung der BBG West in 2022 anteilig überdotiert sind, unverändert fortgeführt. Die „BBG-Dynamik“ sieht keine Senkung des Beitrags infolge sinkender BBG vor. Aufgrund der geringfügigen Überschreitung und den marginalen wirtschaftlichen Auswirkungen, ist eine zentrale Selektion und automatisierte Anpassung nicht angezeigt. Zudem können die sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen auch nur im Kontext der individuellen Rahmenbedingungen bewertet werden. So treten beispielsweise bei Gehältern oberhalb der BBG im Hinblick auf die Sozialversicherung keine negativen Folgen auf.

Kunden, die eine sogenannte BBG-Dynamik vereinbart haben, erhalten in 2022 kein Angebot / Nachtrag zur Anpassung des Beitrags. Der bAV-Beitrag aus 2021 wird in 2022 fortgeführt. Die Dynamik setzt mit Steigen der BBG West wieder automatisch ein.

Da bereits in 2023 mit einem erneuten, vermutlich sogar deutlichem, Anstieg der BBG West zu rechnen ist, rechtfertigt eine automatische Absenkung nicht den erforderlichen Umsetzungs- und Informationsaufwand. Weiterhin ist zu beachten, dass bei einer technischen Änderung (Beitragsreduzierung und ggf. erneute Beitragserhöhung) bedingungsgemäß eine Verwaltungsgebühr erhoben wird, die das Deckungskapital zusätzlich belastet.

Letztlich entscheiden Arbeitgeber und Arbeitnehmer – bei Entgeltumwandlung - wie im Falle einer Überdotierung in 2022 verfahren werden soll. HDI bietet folgende Optionen:

■ Fortführung des Beitrags

Ein bestehender bAV-Beitrag kann versicherungstechnisch unverändert fortgeführt werden. Es ergeben sich ggf. die beschriebenen, geringfügigen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Konsequenzen.

Arbeitgeber müssen die Gehaltsabrechnungssysteme entsprechend anpassen. Bei einer Überschreitung der steuerlichen Dotierungsgrenze muss der Arbeitgeber dem Versicherer gem. § 5 LStDV die veränderte Beitragsaufteilung nach geförderten und ungeforderten Beiträgen mitteilen.

Steigt die Renten-BBG in 2023 wieder an, können die Beiträge automatisch wieder vollständig steuer- bzw. sozialversicherungsfrei gebucht werden. Somit ergibt sich voraussichtlich lediglich für 12 Monate ein geringer Verlust an steuer-/sv-rechtlicher Förderung.

Praxishinweis:

Die Fortführung des Beitrags verursacht in der Praxis den geringsten administrativen Aufwand, um die vorübergehende BBG-Senkung zu überbrücken. Die Auswirkungen für den Arbeitnehmer sind marginal und eine Reduzierung der versicherten Leistungen wird vermieden. Die Kosten einer temporären Beitragsherabsetzung können höher sein als die in diesem Zeitraum durch die Vertragsänderung eingesparten Prämien.

▪ **Reduzierung des Beitrags**

Auf ausdrücklichen Kundenwunsch kann der bAV-Beitrag reduziert werden, um eine steuer- oder sv-freie Überdotierung zu vermeiden.

Arbeitgeber müssen mit Zustimmung der Arbeitnehmer (bei Entgeltumwandlung) eine Beitragsreduzierung beim Versicherer beantragen. Die reduzierten Leistungen werden per Nachtrag dokumentiert. Auch die internen Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung sind anzupassen.

Praxishinweis:

Die Reduzierung des Beitrags gestaltet sich nicht nur administrativ aufwändiger, sondern belastet den Vertrag auch mit zusätzlichen Kosten (Verwaltungsgebühr). Dies wird bei betroffenen Arbeitnehmern häufig zu Irritationen führen und erhöhten Erklärungsbedarf auslösen. Zudem ist eine erneute Anhebung des Beitrags bei einem Anstieg der BBG in 2023 ggf. nicht uneingeschränkt möglich. Im Ergebnis wird der Beitrag langfristig auf einem geringeren Niveau eingefroren als ursprünglich vereinbart.

Arbeitsrechtliche Hinweispflichten

Aus der arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht lassen sich im Regelfall unseres Erachtens keine Informationspflichten des Arbeitgebers in Bezug auf die vergleichsweise geringfügigen Auswirkungen der BBG-Senkung herleiten. Die HDI-Standard-Unterlagen einschließlich der entsprechenden, von HDI Pensionsmanagement erstellten Standard-Versorgungsordnungen sehen allgemeine Informationen zur Steuer und Sozialversicherung vor, die dynamisch auf 8 % bzw. 4 % der jeweiligen BBG Bezug nehmen. Aufgrund dieser dynamischen Information ergeben sich aus der BBG-Senkung auch insoweit i.d.R. keine besonderen Hinweis- oder Beratungspflichten des Arbeitgebers. Insofern bleibt es dem Arbeitgeber überlassen, ob er freiwillig die betroffenen Arbeitnehmer oder allgemein über die BBG-Senkung informieren möchte.

Fazit

Entscheiden sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer für den pragmatischen Ansatz und führen die bAV-Beiträge in 2022 unverändert fort, bleiben die Auswirkungen infolge der sinkenden BBG West für alle Beteiligten überschaubar. Nur wenige Arbeitnehmer werden in der Praxis faktisch betroffen sein. Die Auswirkungen zeigen sich lediglich temporär, voraussichtlich für 2023 ist davon auszugehen, dass der erneute Anstieg der BBG die Auswirkungen für künftige Beitragszahlungen korrigiert.

Als erfahrener bAV-Versicherer unterstützt HDI alle Kunden mit fachlicher Expertise und vielfältigen Services bei der Gestaltung betrieblicher Versorgungssysteme.

Sie haben Fragen? Sprechen Sie Ihren bAV-Betreuer an.