

## „Neue Regeln – Chancen jetzt nutzen: Aktion BRSG“

### Professionelle Bestandspflege mit der „Aktion BRSG“

Durch die o. g. Marketing-Info (Nr. 19 vom 26. April 2018) sind Sie bereits über die „Aktion BRSG“ informiert. Dabei geht es mitunter darum, den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss („AG-Z“) gemäß §§ 1a Abs. 1a i. V. m. 26a BetrAVG von bis zu 15 %, der für neue Entgeltumwandlungen („EU“) ab 2019 und für Bestandszusagen ab 2022 durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz („BRSG“) eingeführt wird, bereits jetzt umzusetzen. Ergänzend zu den Inhalten dieser Marketing-Info möchten wir Ihnen ein paar weitere Praxistipps für die Arbeitgeberansprache mit auf den Weg geben.

### „Aktion BRSG“ ermöglicht einfache Weiterleitung des AG-Z bei EU

Der Arbeitgeber wird häufig von Ihnen wissen wollen, welche konkreten Schritte er im Hinblick auf das BRSG unternehmen sollte. Die Marketing-Info hat Ihnen beispielsweise gezeigt, wie Sie den Arbeitgeberzuschuss für bestehende (reine) Entgeltumwandlungen bereits heute - über Erhöhungen des jeweiligen Bestandsvertrages oder durch Einbindung in einen Neuvertrag - umsetzen können.

### Besonderes Augenmerk bei komplexer Fallgestaltung

In der Praxis werden Sie neben diesen Standard-Fallgestaltungen wohl auf sehr viele weitere Varianten treffen, die den jeweiligen Vorgang komplex machen können. Beispielhaft hierfür seien genannt:

Unterschiedliche Zusagearten und -komponenten, verschiedene Durchführungswege parallel, mehrere Versorgungsträger gleichzeitig, bestehende Regelungen zu Arbeitgeberbeteiligungen und Arbeitgeberfinanzierungen, unterschiedliche steuerliche Förderungen (§ 40b EStG i.d.F. vom 31.12.2004/§ 3 Nr. 63 EStG), bestehende Versorgungsordnungen und Betriebsvereinbarungen statt Einzelzusagen, bestehende Gruppenvertragsbestimmungen, tarifvertragliche Bestimmungen (bestehende und noch zu erwartende) etc.

## Rechtsberatung: Wer darf was?

### Rechtsberatung?!

Offenkundig ist, dass individuelle Rechtsberatung laut Rechtsdienstleistungsgesetz den rechtsberatenden Kammerberufen, sprich den Rechtsanwälten, vorbehalten ist.

### Ihr Rahmen

Ihnen als Vermittler ist erlaubt, in einem engen Rahmen ergänzende rechtliche Hinweise zu geben, soweit dies zur Gestaltung der Versicherungsverträge zwingend erforderlich ist. Außerdem können Sie allgemein zugängliche Rechtsquellen (wie z. B. Gesetzestexte, Urteile und BMF-Schreiben) ohne Bezugnahme auf den konkreten Fall inhaltlich zitieren.

Das Analysieren von bestehenden Regelungen und daraus resultierend das Formulieren von fallspezifischen ergänzenden Regelungen (z. B. in Form von Nachträgen zu Versorgungsordnungen und Betriebsvereinbarungen) ist hingegen nicht statthaft, da dies in den Bereich der Arbeitsrechtsberatung fällt. Diese Einschränkungen gelten auch für sämtliche Einheiten der WWK Organisation. Deshalb können etwaigen - an z. B. das bAV-Kompetenz-Center gerichteten - Wünschen nicht entsprochen werden. An dieser Stelle sei ausdrücklich auf die Beratungshaltung hingewiesen.

### Unser Service

Trotz alledem geben wir Ihnen gerne auf Anfrage zu bestimmten Punkten entsprechende unverbindliche Hinweise als Hilfestellung. Wenden Sie sich hierfür bitte an das bAV-Kompetenz-Center, Sammelruf (0 89) 51 14-34 56.

## Service-Leistungen des bAV-Kompetenz-Centers

### Muster-Formulierung Versorgungsordnung

Das bAV-Kompetenz-Center stellt Ihnen gerne kostenlos eine Musterformulierung (pdf-Format) für eine neu zu erlassende Versorgungsordnung zur Verfügung. Um Ihnen diese entsprechend den Gestaltungswünschen des Arbeitgebers ausfertigen zu können, füllen Sie bitte den „Anforderungsbogen für ein Muster einer Versorgungsordnung“ aus, der sich im Downloadbereich des WWK-Portals in der Infothek unter Zusatzserklärungen bAV befindet und senden uns diesen an [bav@wwk.de](mailto:bav@wwk.de) zu.

**Arbeitgeberbeteiligung bereits jetzt (richtig) einrichten**

Wir empfehlen Ihnen bereits heute, eine entsprechende Arbeitgeberbeteiligung zur Weiterleitung der Sozialversicherungsersparnis einzurichten. Unsere Musterformulierungen enthalten bereits die Regelung, dass diese Arbeitgeberbeteiligung auf die zukünftige Verpflichtung zum Arbeitgeberzuschuss angerechnet wird.

Wie können Sie jedoch vorgehen, wenn der Arbeitgeber bereits eine Arbeitgeberbeteiligung zusätzlich zur Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers leistet?

**Achtung bei bestehenden Versorgungsen**

Bitte nehmen Sie in diesen Fällen Kontakt mit dem Arbeitgeber auf, um mit ihm zu klären, wie er seine zukünftige Verpflichtung auf Arbeitgeberzuschuss umsetzen möchte. In der Praxis gibt es Arbeitgeber, die unabhängig von bereits bestehenden Versorgungsen den neuen Arbeitgeberzuschuss zusätzlich einrichten möchten. Auf der anderen Seite wird es Arbeitgeber geben, welche bereits eingerichtete arbeitgeberfinanzierte Versorgungsen/Arbeitgeberbeteiligungen zur Erfüllung oder Anrechnung auf die Verpflichtung des zukünftigen gesetzlichen Arbeitgeberzuschusses nutzen möchten.

**Sprechen Sie den AG an!****Fachliche Stellungnahmen**

Beide Wege sind denkbar und können über entsprechende Vereinbarungen gegangen werden. Seit Entwurf des Gesetzes gibt es einige fachliche Stellungnahmen, die sich mit der Anrechnung von bereits bestehenden Arbeitgeberbeteiligungen beschäftigen. So schätzt z. B. der GDV in seinen FAQ BRSg „Arbeitsrechtliche Fragestellungen“ (Stand: 19.12.2017, Frage 15) ein, dass es zum einen auf die „Ausgestaltung des Einzelfalls“ ankommt und sich keine Anrechnungsprobleme ergeben dürften, sofern der Arbeitgeberbeitrag „erkennbar eine Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis darstellt“. Weiterhin wird zumeist davon ausgegangen, dass eine Anrechnung wohl zu bejahen ist, sofern der Arbeitgeberbeitrag vom Bestehen einer Entgeltumwandlung und ggf. noch zusätzlich (und damit noch eindeutiger), von der Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen des Arbeitbers abhängig gemacht wird.

**Sachlage klar stellen**

Möchte der Arbeitgeber klarstellen, dass ein bisher gewährter Arbeitgeberbeitrag - wie bspw. eine Arbeitgeberbeteiligung, die vom Bestehen einer Entgeltumwandlung und ggf. noch zusätzliche von der Sozialversicherungsersparnis abhängig ist - auf die zukünftige Verpflichtung zum Arbeitgeberzuschuss gemäß BRSg angerechnet wird, so wäre dies bspw. eine mögliche Vorgehensweise (per Anschreiben an Arbeitnehmer):

Formulierung auf Arbeitgeber-Briefkopf, vom Arbeitgeber an Arbeitnehmer gerichtet, unter Bezug auf Versicherungsschein mit Gegenzeichnung Arbeitnehmer (= Kenntnissnahme):

*„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“).“*

## Rechtsberatung durch KLEFFNER Rechtsanwälte Rechtsanwaltsgesellschaft mbH

Kirschallee 1  
04416 Markkleeberg

Tel. 0341 580 622 36  
Fax 0341 580 622 37

[info@kleffner-rechtsanwaelte.de](mailto:info@kleffner-rechtsanwaelte.de)  
[www.kleffner-rechtsanwaelte.de](http://www.kleffner-rechtsanwaelte.de)

Die WWK pflegt mit KLEFFNER Rechtsanwälte eine langjährige vertrauensvolle Geschäftsbeziehung. Sie sind auf bAV und SV-Befreiungen spezialisiert. Auf Grund des Geschäftsvolumens und der Standardisierung bestimmter Prozesse erhalten WWK-Kunden stark vergünstigte Konditionen. Es werden an die WWK bzw. die Vermittler daraus keine Provisionen gezahlt. Dadurch erlangt ihr Arbeitgeberkunde zu sehr vorteilhaften Bedingungen Zugang zu verbindlicher Rechtsberatung.

Für bestimmte Standardleistungen gibt es eine Gebührenordnung, die mitunter vom gewählten Leistungsumfang und der Anzahl der Mitarbeiter des Betriebes abhängt. Für darüber hinausgehende Leistungen sind individuelle Vereinbarungen erforderlich. KLEFFNER Rechtsanwälte schließen die Vereinbarungen ohne Beteiligung der WWK direkt mit den Mandanten. Gegenstand der Beauftragung wird meist die Einrichtung einer Versorgungsordnung unter Berücksichtigung bestehender Versorgungszusagen sein.

KLEFFNER Rechtsanwälte haften für ihre Beratung. Die Kontaktaufnahme zu KLEFFNER Rechtsanwälte kann unabhängig von der WWK erfolgen.

# - Praxisbeispiele -

## Zusatzinformation für die Vertriebspraxis zur WWK INFORMIERT „Neue Regeln – Chancen jetzt nutzen: Aktion BRSG“

### Beispiel 1

(bestehende reine EU,  
DV-Vertrag ist erhöhbar)

#### Was besteht?

Der Arbeitnehmer führt eine **reine Entgeltumwandlung** in Höhe von 150 € über eine Direktversicherung nach Tarif FVG06 durch.

#### Wunsch\*

Der Arbeitgeber möchte die zukünftige Verpflichtung auf Arbeitgeberzuschuss nach BRSG bereits heute umsetzen.

#### Umsetzung

Da die besonderen Bedingungen für ereignisabhängige Beitragserhöhungen Vertragsbestandteil sind, kann der bestehende Vertrag im Rahmen der BRSG-Aktion über das Formular 4385 „Anpassung einer Direktversicherung“ um den Arbeitgeberzuschuss von 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages erhöht werden.

| Betrag   | Beitragsteil                              | ± in % | Rechenweg          |
|----------|-------------------------------------------|--------|--------------------|
| 150 €    | Entgeltumwandlung (EU)                    | 100    |                    |
| 22,50 €  | Arbeitgeberzuschuss nach BRSG (AG-Z)      | 15     | $150 € \cdot 0,15$ |
| 172,50 € | neuer (Gesamt-) Versicherungsbeitrag (VB) | 115    | $150 € + 22,50 €$  |

### Beispiel 2

(bestehende reine EU, DV-Vertrag ist **nicht** erhöhbar)

#### Was besteht?

Der Arbeitnehmer hat eine (reine) Entgeltumwandlungsvereinbarung über 150 €, welche über einen Direktversicherungsvertrag abgebildet wird, der nicht erhöhbar ist.

#### Wunsch

Der Arbeitgeber möchte die zukünftige Verpflichtung auf Arbeitgeberzuschuss nach BRSG bereits heute umsetzen.

#### Umsetzung

Die Marketing-Info zur Aktion-BRSG zeigt, wie Sie dies bspw. über einen Neuvertrag abbilden.

Auf die bereits bestehende Entgeltumwandlung von 150 € besteht ein Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss von 22,50 €.

Eine neue Direktversicherung nach Tarif FVG08 ist ab einem tariflichen Mindestbeitrag in Höhe von 50 € monatlich möglich.

Der Neuvertrag setzt sich somit aus dem Arbeitgeberzuschuss für den Altvertrag (22,50 €), einer neuen Entgeltumwandlung (23,91 €, d.h. ca. 12 € Nettoaufwand) und dem Arbeitgeberzuschuss für die neue Entgeltumwandlung (3,59 €) zusammen.

#### alternative Umsetzung

Möchte der Arbeitnehmer keine neue Entgeltumwandlung, kann die Beitragsaufteilung des bestehenden Vertrages geändert werden. Der Gesamtversicherungsbeitrag bleibt unverändert. Die bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung ist jedoch anzupassen, da sich die Entgeltumwandlung um den Betrag des Arbeitgeberzuschuss (i.d.R. 15 %) reduziert.

| Betrag  | Beitragsteil          | ± in % | Rechenweg                                      |
|---------|-----------------------|--------|------------------------------------------------|
| 22,50 € | AG-Z für Altvertrag   | 15     | $150 € \cdot 0,15$                             |
| 27,50 € | aufzuteilender Betrag | 115    | $50 € - 22,50 €$                               |
| 23,91 € | neue EU               | 100    | $27,50 € \cdot 100/115$                        |
| 3,59 €  | AG-Z für Neuvertrag   | 15     | $23,91 € \cdot 0,15$ o. $27,50 € \cdot 15/115$ |
| 50 €    | (Gesamt-)VB           | -      | $23,91 € + 3,59 € + 22,50 €$                   |

Gemäß unserer Zusatzvereinbarung gibt der Arbeitgeber im Rahmen der Arbeitgeberbeteiligung seine Sozialversicherungsersparnis i.S.d. AG-Z weiter.

So tragen Sie das o.g. Beispiel ein:

unter Punkt 1.1: Eintragung der gesamten Arbeitgeberbeteiligungen von 26,09 €  
unter 1.3: Darlegung, dass 22,50 € auf den bestehenden Vertrag entfällt (plus Angabe Vertragsnummer sowie ggf. Gesellschaft, falls nicht WWK)

Beachten Sie bitte dazu unsere Ausfüllhilfe der Aktion BRSG am Beispiel einer bestehenden EU von 100 € im geschlossenen Vermittlerbereich.

Alternative:

|          |                |     |                         |
|----------|----------------|-----|-------------------------|
| 130,43 € | EU             | 100 | $150 € \cdot 100 / 115$ |
| 19,57 €  | AG-Z           | 15  | $150 € \cdot 15 / 115$  |
| 150 €    | (Gesamt-) (VB) | 115 | $130,43 € + 19,57 €$    |

Die EU beträgt nur noch 130,43 €. Der Arbeitgeber beteiligt sich mit 19,57 €.

### Beispiel 3

(es besteht eine EU, die bereits vom Arbeitgeber mit 10 % bezuschusst wird)

#### Was besteht?

Ein Arbeitnehmer hat eine Entgeltumwandlung von 75 €.

Der Arbeitgeber bezuschusst diese bereits zusätzlich mit 10 %. Dafür gelten folgende Bestimmungen:

- a) es wird Entgelt umgewandelt und
- b) es werden Beiträge bis zu 4 % der jeweils aktuellen BBG in der allg. Rentenversicherung begünstigt.

Es fließt alles in den gleichen Vertrag. Der Gesamtversicherungsbeitrag von 82,50 € setzt sich somit wie folgt zusammen:

75 € Umwandlung plus  
7,50 € Beteiligung des Arbeitgebers.

#### Wunsch

Der Arbeitgeber möchte bereits zum jetzigen Zeitpunkt seine Beteiligung entsprechend der gesetzlichen Verpflichtung anpassen sowie zusätzlich freiwillig auf insgesamt 20 % erhöhen. Die Voraussetzungen bleiben die Gleichen.

#### Umsetzung

Wir nehmen an, dass der bisherige Vertrag erhöht werden kann. Die Beteiligung des Arbeitgebers wird auf 20 % - also auf insgesamt 15 € erhöht. Der Gesamtbeitrag erhöht sich somit auf 90 €.

Der bestehende Versicherungsvertrag ist entsprechend zu erhöhen.

Zusätzlich ist auch die arbeitsrechtliche Zusage über die Beteiligung des Arbeitgebers gemäß ihrer Einrichtung (d.h. einzelvertraglich oder ggf. über die Änderung einer bestehenden VO) von 10 auf 20 % anzupassen.

#### alternative Umsetzung

Sofern der bestehende Vertrag nicht erhöht werden kann, ergeben sich die Möglichkeiten, wie bei Beispiel 2 bereits erwähnt:

- a) der Arbeitnehmer nimmt eine neue, zusätzliche Entgeltumwandlung vor und bringt die zusätzliche Beteiligung von 10 % hier mit ein
- b) Änderung der Beitragsaufteilung des bestehenden Vertrages

#### wichtige Klarstellung

In diesem Zuge der Änderung der arbeitsrechtlichen Vereinbarung bietet sich die Klarstellung an, dass die Beteiligung des Arbeitgebers wie bisher der Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis dient und somit i.S.d. Arbeitgeberzuschuss eingerichtet wird. Dies kann ggf. über eine aktuelle ZVB mit Verweis auf die Änderung der bestehenden Zusage erfolgen.

| Betrag  | Beitragsteil                       | ± in % | Rechenweg                |
|---------|------------------------------------|--------|--------------------------|
| 75 €    | unveränderte EU                    | 100    |                          |
| 7,50 €  | bisheriger AG-Z                    | 10     | $75 € \cdot 0,10$        |
| 82,50 € | bisheriger (Gesamt-)VB             | 110    | $75 € + 7,50 €$          |
| 7,50 €  | zusätzliche Arbeitgeberbeteiligung | 10     | $75 € \cdot 0,10$        |
| 90 €    | (Gesamt-)VB                        | 120    | $75 € + 2 \times 7,50 €$ |

| Betrag                                                         | Beitragsteil                       | ± in % | Rechenweg                                         |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------|---------------------------------------------------|
| Alternative a) Neuvertrag                                      |                                    |        |                                                   |
| 7,50 €                                                         | AG-Z für Altvertrag                | 10     | $75 € \cdot 0,10$                                 |
| 42,50 €                                                        | aufzuteilender Betrag              | 120    | $50 € - 7,50 €$                                   |
| 35,42 €                                                        | neue EU<br>(ca. 18 € Nettoaufwand) | 100    | $42,50 € \cdot 100/120$                           |
| 7,08 €                                                         | AG-Z für Neuvertrag                | 20     | $35,42 € \cdot 0,20$ o. $42,50 € \cdot 20/120$    |
| 50 €                                                           | (Gesamt-)VB                        | -      | $35,42 € + 7,08 € + 7,50 €$                       |
| Alternative b) Änderung Beitragsaufteilung bestehender Vertrag |                                    |        |                                                   |
| 68,75 €                                                        | neue EU                            | 100    | $82,50 € \cdot 100 / 120$                         |
| 13,75 €                                                        | neuer AG-Z                         | 20     | $82,50 € \cdot 20 / 120$                          |
| 82,50 €                                                        | (Gesamt-)VB                        | 120    | $13,75 € + 68,75 €$<br>(vorher: $75 € + 7,50 €$ ) |

Der Gesamtbeitrag bleibt gleich. Der Entgeltumwandlungsbetrag reduziert sich um den Anteil der Beteiligung des Arbeitgebers.

### Beispiel 4

(es besteht eine EU, die bereits vom Arbeitgeber mit mehr als 15 % bezuschusst wird)

#### Was besteht?

Bisher wird im Unternehmen die Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer mit einer Arbeitgeberbeteiligung gefördert, die von der Durchführung einer Entgeltumwandlung abhängig ist.

Dies ist die Standard-Regelung, welche unsere Zusatzvereinbarung „Entgeltumwandlung ggf. mit AG-Beteiligung“ bis 2017 vorsah.

#### Wunsch

Da der Arbeitgeber diese Versorgung mit dem Grundgedanken eingerichtet hat, dass er damit seine Sozialversicherungsersparnis an den Arbeitnehmer weitergibt, sieht er seine Pflicht auf Arbeitgeberzuschuss nach BRSG bereits erfüllt.

Die Versorgung soll demnach unverändert i.S.d. Arbeitgeberzuschuss nach BRSG weitergeführt werden.

#### Umsetzung

Wir schließen uns den bisherigen Fachmeinungen an und sehen eine in Abhängigkeit einer Entgeltumwandlungsvereinbarung eingerichtete Versorgung als Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers i.S.d. verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses.

Zusätzlich könnte der Arbeitgeber per Konkretisierung auf der ZVB vereinbart haben, dass eine Sozialversicherungsersparnis vorliegen muss oder hat dies per Versorgungsordnung geregelt. Dieser Sachverhalt würde zusätzlich für die Weitergabe sprechen.

Über eine entsprechende Klarstellung (siehe Vorschlag „AN-Anschreiben“ Zusatzinfo) oder, sofern eine Versorgungsordnung besteht, über eine ablösende Versorgungsordnung/Neuordnung mit entsprechender Klarstellung in der Präambel, kann der Grundgedanke nochmals bekräftigt werden.

### \*Hinweis zur Höhe des Arbeitgeberzuschusses

Bis dato gibt es keine gesetzlichen Vorschriften, bezüglich einer vorrangigen oder nachrangigen Behandlung des Arbeitgeberzuschuss nach BRSG betreffend der Ausschöpfung des steuerlichen Rahmens, sondern es ist von einem Gleichrang auszugehen. Je nachdem welchem Teil der Vorrang zugestanden wird (Entscheidung obliegt dem Arbeitgeber bzw. wird ggf. vom jeweiligen Abrechnungsprogramm festgelegt) kommt es dann bei Überschreiten der Grenze der Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge zur Beitragspflicht für den übersteigenden Teil, der dann entweder auf einen Teil der Entgeltumwandlung oder den Arbeitgeberzuschuss entfällt.

Bitte achten Sie deshalb bei Fällen im Bereich der Überschreitung dieser 4 %-Grenze auf eine evtl. eintretende Sozialversicherungspflicht der Beiträge bzw. der Änderung der Anspruchshöhen auf Arbeitgeberzuschuss, sofern sich der Betrag der zu begünstigenden Entgeltumwandlung (bspw. die, die Sozialversicherungsbeiträge erspart) entsprechend verschiebt.