

# Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

## Achtung, Neuregelung durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz!

Das Gesetz mit dem sperrigen Namen Betriebsrentenstärkungsgesetz aus dem Jahr 2018 zündet die letzte Stufe: Seit dem 01.01.2022 besteht für die Arbeitgeber grundsätzlich die Verpflichtung, bestehende Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung mit 15 Prozent zu bezuschussen. Details erläutert ifb-Referent Henrik Behnke.



**Henrik Behnke**

Fachanwalt für Arbeitsrecht

Stand: 28.7.2021

Lesezeit: 03:15 min



Was seit 2019 bereits für Neuverträge verbindlich ist, gilt ab dem kommenden Jahr auch für sogenannte Altverträge, also Verträge die vor dem 01.01.2019 abgeschlossen wurden. Arbeitgeber müssen bestehende Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung mit 15 Prozent bezuschussen; zumindest soweit durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart werden. Ziel ist die Weitergabe der aufgrund der Entgeltumwandlung gesparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Die Regelung in § 1a Abs. 1a BetrAVG (Betriebsrentengesetz) kommt auf den ersten Blick schlank daher, ist aber alles andere als trivial.

*Dann muss geschaut werden, ob Änderungsbedarf besteht.*

## **Ist die Änderung für Betriebsräte von Interesse?**

Oh ja, zumindest wenn es eine Betriebsvereinbarung (BV) zum Thema betriebliche Altersversorgung (bAV) bzw. Entgeltumwandlung gibt. Denn dann muss geschaut werden, ob Änderungsbedarf besteht. Gibt es keine Betriebsvereinbarung, sollten die Mitarbeiter zumindest auf ihre Ansprüche hingewiesen werden.

---

*Auf Betriebsräte kommen mit der Regelung einige Aufgaben zu.*

---

## **Welche Aufgaben kommen auf den Betriebsrat zu?**

Auf Betriebsräte kommen mit der Regelung einige Aufgaben und zu klärende Fragen zu:

- Zunächst ist zu prüfen, ob es eine tarifvertragliche Regelung gibt. Denn tarifvertraglich kann von der Zuschussverpflichtung abgesehen werden (Tarifvorbehalt).
- Gibt es bereits einen Arbeitgeberzuschuss für Altverträge; und wenn ja, in welcher Höhe?
- Sind die Neuverträge seit dem 01.01.2019 den gesetzlichen Regelungen angepasst worden?

Soweit diese Fragen geklärt sind und bisher kein Zuschuss des Arbeitgebers in Höhe von 15 Prozent zur Entgeltumwandlung erfolgt, ergeben sich viele weitere Fragen:

- Können die Versorgungsverträge um den Arbeitgeberanteil aufgestockt werden?
- Kann gegebenenfalls ein weiterer Versorgungsvertrag für den Arbeitgeberanteil abgeschlossen werden?
- Wie hoch soll bzw. muss der Arbeitgeberzuschuss ausfallen, wenn nur teilweise keine Sozialversicherungsersparnis gegeben ist?
- Darf der Arbeitgeber den Zuschuss auf die jeweils konkrete Ersparnis begrenzen?
- Wie sieht es mit der Berücksichtigung von Sonderzahlungen aus?
- Darf der Arbeitgeber verlangen, dass die Entgeltumwandlung verringert wird, um gleichbleibende Beträge an den Versorgungsträger abzuführen?
- Wie sieht es mit alten, nach § 40b EStG pauschalversteuerten Vorsorgeverträgen aus?

---

*Es ist höchste Zeit, eine Anpassung auf den Weg zu bringen.*

---

Je nachdem, welche Antworten auf die vorstehenden Fragen gefunden werden, muss eine Anpassung der Betriebsvereinbarung formuliert und abgeschlossen werden. Da die Verpflichtung zum 01.01.2022 in Kraft tritt, ist es höchste Zeit, eine Anpassung auf den Weg zu bringen.

**Kontakt zur Redaktion**

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

[redaktion-dbr@ifb.de](mailto:redaktion-dbr@ifb.de)

**Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG    © 2025**