

Seit 01.01.2022 verpflichtender Arbeitgeberzuschuss!!!

Konsequenzen bei Nichtzahlung

Seit 01.01.2022 sind Arbeitgeber verpflichtet, bei allen Entgeltumwandlungen einen Zuschuss von 15 % zu gewähren, soweit sie dadurch Sozialversicherungsersparnisse haben. Nicht alle Arbeitgeber haben diese Verpflichtung bereits umgesetzt. Andere denken irrtümlich, dass sie den bisher geleisteten Arbeitgeberbeitrag darauf anrechnen können. Das ist aber nicht immer der Fall. Daher stellt sich die Frage, welche Konsequenzen eine Nichtbeachtung der Pflicht mit sich bringt:

1. Erfüllungshaftung/Subsidiärhaftung

Der Arbeitgeber schuldet den Zuschuss zur Entgeltumwandlung (§ 1 a Absatz 1 a BetrAVG). Dieser muss in die betriebliche Altersversorgung (bAV) fließen. Zahlt der Arbeitgeber den Zuschuss nicht, dann haftet er für das „Mehr“, das durch die Zahlung des Zuschusses hätte erreicht werden können. Dieser Anspruch ergibt sich aus der Erfüllungshaftung des Arbeitgebers nach § 1 Absatz 1 Satz 3 BetrAVG. Diese arbeitsrechtliche Pflicht verjährt erst nach 30 Jahren ab Beginn der Leistungsphase und unterliegt dem Schutz des Pensions-Sicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (PSVaG).

2. Schadensersatz

Der Arbeitnehmer hat gegen den Arbeitgeber aufgrund der Pflichtverletzung einen Anspruch auf Schadensersatz (Ersatzanspruch nach § 280 BGB). Voraussetzung hierfür ist, dass der Arbeitgeber bewusst die Nichtzahlung des Zuschusses zu vertreten hat. In dem Fall ist der Arbeitnehmer dann so zu stellen, wie er bei Erfüllung der gesetzlichen Zuschusspflicht stehen würde. Der Schaden beläuft sich auf das „Mehr“, das durch die Zahlung des Zuschusses hätte erreicht werden können.

3. Ausweis in der Handelsbilanz

Ignoriert der Arbeitgeber seine Zuschusspflicht bei Entgeltumwandlungen, kommt es zu einer Erfüllungshaftung nach § 1 Absatz 1 Satz 3 BetrAVG. Diese Verpflichtung muss der Arbeitgeber in der Handelsbilanz ausweisen: für aktive Mitarbeiter als mittelbare Verpflichtung mindestens im Anhang der Bilanz und für Betriebsrentner als Pensionsrückstellung für eine unmittelbare Verpflichtung (§ 249 HGB i. V. m. § 253 Abs. 2 HGB).

4. Folgekosten durch handelsbilanzielle Auswirkungen

Aufgrund der Bilanzierungspflicht müssen die Arbeitgeber die Höhe der noch ausstehenden Verpflichtung kennen. Diese lassen sich nur über ein kostenpflichtiges, versicherungsmathematisches Gutachten ermitteln. Zusätzlich können Zahlungen an den PSVaG anfallen.

5. Strafrechtliche Konsequenzen

In den Fällen, bei denen die Entgeltumwandlung zusammen mit dem Arbeitgeberzuschuss 4 % der BBG übersteigt, wären ggf. Sozialversicherungsbeiträge fällig. Durch die Vorenthaltung des Zuschusses kommt der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen nicht nach. Die Missachtung dieser Pflicht ist strafbar gemäß § 266 a Absatz 1 und 2 StGB („Vorenthalten und Veruntreuen von Arbeitsentgelt“).

Diese Strafe kann durch den Arbeitgeber nach Absatz 6 abgewendet werden, wenn er die Beiträge in einer von der Einzugsstelle anberaumten angemessenen Frist nachzahlt.

FAZIT

Im Ergebnis kommt der Arbeitgeber um die Zahlung des Zuschusses nicht herum. Wer wirtschaftlichen Schaden und unnötige Auseinandersetzungen mit Arbeitnehmern, Steuerberatern und Wirtschaftsprüfern vermeiden will, kommt seiner Verpflichtungen so schnell wie möglich nach!