

# Beitragsbemessungsgrenze – Absenkung 2022

Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung.

**Die Beitragsbemessungsgrenze** in der allgemeinen Rentenversicherung (West) – kurz BBG – wird dieses Jahr erstmals von 85.200 Euro p. a. beziehungsweise 7.100 Euro monatlich auf 84.600 Euro p. a. beziehungsweise 7.050 Euro monatlich sinken. In der betrieblichen Altersversorgung (bAV) ist die Sozialversicherungsfreiheit (4 %) arbeitnehmer- und arbeitgeberfinanzierter Direktversicherungen (DV), Pensionskassen (PK) und Pensionsfonds (PF) sowie arbeitnehmerfinanzierter Direktzusagen (DZ) und Unterstützungskassenzusagen (UK) an die BBG gekoppelt. Ebenso ist die Steuerfreiheit (8 %) bei DV, PK, PF an die BBG gekoppelt. **Durch die Absenkung der BBG fallen die zuvor beschriebenen Höchstfördergrenzen, wie die folgende Übersicht zeigt.**

	2021	2022	Delta 2021 auf 2022
<b>Sozialversicherungsfreiheit monatlich 4 %</b>	284 Euro	282 Euro	-2 Euro
<b>Steuerfreiheit monatlich 8 %</b>	568 Euro	564 Euro	-4 Euro

Dies kann dazu führen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die derzeit bereits die Höchstfördergrenzen voll ausnutzen, ab 2022 mit Beitragsteilen nicht mehr gefördert werden.

**Beispiel 1:** Ein Arbeitnehmer\* zahlt derzeit Beiträge in Höhe von monatlich 284 Euro in eine Direktversicherung ein. Dies geschieht 2021 steuer- und sozialversicherungsfrei. In 2022 wird der Beitrag in Höhe von 282 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei, wohingegen 2 Euro steuerfrei, aber sozialversicherungspflichtig eingezahlt werden. Für Arbeitnehmer, die unterhalb der BBG Krankenversicherung verdienen, entspricht dies zusätzlichen Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe von monatlich etwa 0,40 Euro.

**Beispiel 2:** Ein Arbeitnehmer zahlt derzeit Beiträge in Höhe von monatlich 568 Euro in eine Direktversicherung ein. In 2021 werden 284 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei sowie weitere 284 Euro steuerfrei, aber sozialversicherungspflichtig eingezahlt. Dieser Beitrag wird in 2022 in Höhe von 282 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei und in Höhe von weiteren 282 Euro steuerfrei, aber sozialversicherungspflichtig eingezahlt (insgesamt 564 Euro). Weitere 4 Euro sind individuell zu versteuern und zu verbeitragen. Für Arbeitnehmer mit einem beispielhaften persönlichen Steuersatz von 32 % entspricht dies einer monatlichen Mehrbelastung von 1,28 Euro.



### Informiert bleiben:

Sie wollen künftig über wesentliche rechtliche Änderungen im Bereich der betrieblichen Vorsorge unkompliziert per E-Mail informiert werden? Melden Sie sich hier via QR Code zum TPC Newsletter an!



Betrieblich vorsorgen.  
Zukunft gestalten.

### TPC Betriebliche Vorsorge

Ein Geschäftsbereich  
der MLP Finanzberatung SE  
Alte Heerstraße 40  
69168 Wiesloch

[www.tpc-vorsorge.de](http://www.tpc-vorsorge.de)

\*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir das generische Maskulinum.

Will Ihr Arbeitnehmer dies bei arbeitnehmerfinanzierten Beiträgen verhindern, so muss er aktiv auf Sie zugehen und die zugrundeliegende Entgeltumwandlungsvereinbarung anpassen. Da von einer Anhebung der BBG in 2023 auszugehen ist, würde zunächst eine Absenkung des Versicherungsbeitrags in 2022 und dann eine erneute Anhebung in 2023 erfolgen. Beides ist regelmäßig mit neu anfallenden Kosten auf Seiten des Versicherers verbunden. Da die wirtschaftlichen Auswirkungen bei Nichtanpassung der Entgeltumwandlung sehr gering sind und außer Verhältnis zum Aufwand einer Anpassung für alle Beteiligten stehen, raten wir dazu, die Entgeltumwandlungsvereinbarung nicht anzupassen.

**Was bedeutet das für Sie als Arbeitgeber?** Unseres Erachtens sollten Sie aus Gründen der Fürsorgepflicht Ihre Mitarbeiterschaft – betroffene Arbeitnehmer individuell – über die geänderte Rechtslage und deren Auswirkungen informieren. Hierzu stellen wir Ihnen auf Anfrage gerne ein Musterinformationsschreiben zur Verfügung.

**Dringend geboten halten wir eine Information von Minijobbern, die ohne Anpassung der Entgeltumwandlungsvereinbarung 2022 die Einkommensgrenze von monatlich 450 Euro überschreiten würden\*\*.**

Sofern ein arbeitnehmerfinanzierter Beitrag gesenkt werden soll, ist die zugrundeliegende Entgeltumwandlungsvereinbarung entsprechend einvernehmlich anzupassen und der Versicherer über die veränderte Beitragszahlung zu informieren.

Ein weiterer Punkt, den Sie als Arbeitgeber zu beachten haben, ist die Prüfung der arbeitsrechtlichen Grundlage (Versorgungszusage). Sowohl tarifvertragliche Vorschriften als auch arbeitsrechtliche Vereinbarungen (Betriebsvereinbarung, Versorgungsordnung, Individualzusage etc.) können an unterschiedlichen Regelungsstellen auf die BBG Bezug nehmen. Eine derartige Bezugnahme findet sich häufig beispielsweise bei der Definition des Anspruchs auf Entgeltumwandlung (4 % der BBG; Zulässigkeit der Umwandlung von Tariflohn). Ein anderes Beispiel sind Voraussetzung (Gehalt oberhalb der BBG) und Umfang (Zuschuss für Entgeltumwandlungen bis 4 % der BBG) arbeitgeberfinanzierter Beiträge. Dies kann dazu führen, dass einzelne Arbeitnehmer durch die Absenkung in 2022 einen Anspruch dem Grunde nach neu erhalten beziehungsweise verlieren oder ein entsprechender Anspruch ab 2022 höher oder niedriger ausfällt.

**Bei dieser Überprüfung und allen Fragen unterstützen wir Sie selbstverständlich gerne.**

\*\*Nicht selten besteht bei Minijobbern die Situation, dass ihr Gehalt um eine bAV (beispielsweise Direktversicherung) ergänzt wurde. Beträgt in 2021 in diesen Fällen das Gehalt 450 Euro zuzüglich einer bAV in Höhe von 284 Euro, so sorgt die BBG-Absenkung dafür, dass der steuerpflichtige Lohn bei 452 Euro läge. Dadurch würde der Betroffene den Status als Minijobber verlieren und in die „Übergangszone“ (Midijob) gelangen.