

Die betriebliche Altersversorgung

Betriebsrentenstärkungsgesetz: Überblick

- Das Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentenstärkungsgesetz – BRSG) ist zum 01.01.2018 in Kraft getreten. Das Gesetz bringt weitreichende Änderungen für das Recht der betrieblichen Altersversorgung.
- Ziel des Gesetzes ist es, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung durch arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen weiter zu fördern. Neben der allgemeinen Förderung der betrieblichen Altersversorgung wollte der Gesetzgeber insbesondere bei der Gruppe der sog. „Geringverdiener“ die Verbreitung der Altersversorgung fördern und hat zu diesem Zweck eine spezielle Förderung geschaffen.
- Zu den verbesserten Rahmenbedingungen gehört im § 3 Nr. 63 EStG etwa die Anhebung des steuerfreien Höchstbetrags von vier auf acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West). Die Erhöhung ersetzt den ab dem Jahre 2004 geschaffenen festen Höchstbetrag von 1800 €. Wie bisher endet jedoch die Sozialversicherungsfreiheit bei vier Prozent. Anders als zuvor schließen nach § 40b EStG a.F. pauschal versteuerte Beiträge die Nutzung des neuen Höchstbetrages nicht aus – sie werden aber grundsätzlich auf den neuen Höchstbetrag von 8% angerechnet.
- Ergänzt wird dies durch die Verpflichtung des Arbeitgebers zu einem Zuschuss zur Entgeltumwandlung. Hiermit ist die Vorstellung verbunden, den Gesamtbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung zu erhöhen. Verpflichtend ist der Zuschuss nur, wenn eine Entgeltumwandlung in den versicherungsförmigen Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds stattfindet – und in diese ist der Zuschuss auch zu gewähren. Der Zuschuss des Arbeitgebers soll aus den ersparten Sozialversicherungsbeiträgen finanziert werden („Weitergabe“), wobei der Arbeitgeber diese Ersparnis „spitz“ berechnen darf und maximal pauschal 15% des Entgeltumwandlungsbetrages gewähren muss. Der Zuschuss ist nicht sofort ab dem 01.01.2018, sondern erst nach einer Übergangsfrist zu gewähren. Die Tarifvertragsparteien dürfen den Zuschuss verändern oder ausschließen.
- Die sog. Vervielfältigungsregelung wird vereinfacht und im Ergebnis erhöht, da die Anrechnung von in der Vergangenheit geleisteten Beiträgen entfällt. Dadurch können Abfindungszahlungen interessanter werden.
- Falls das Arbeitsverhältnis in der Vergangenheit, etwa wegen einer gesetzlichen Elternzeit, ruhte und in dieser Zeit keine Beiträge geleistet wurden, oder aufgrund einer Entsendung ins Ausland keine steuerfreien Beiträge im Inland geleistet werden konnten, besteht nun die Möglichkeit einer Nachdotierung.
- Bei der sog. Riester-Rente werden, neben einem vereinfachten Zulageverfahren, die Zulagebeträge erhöht. Die bei einem betrieblichen Riester-Vertrag viel kritisierte Doppelverbeitragung in der Leistungsphase wird abgeschafft - was auch für bereits bestehende Verträge gilt.

Die Gruppe der sog. „Geringverdiener“ kann von einer besonderen Arbeitgeberförderung profitieren: falls der Arbeitgeber einem Geringverdiener mindestens 240 € als zusätzlichen Beitrag gewährt, darf der Arbeitgeber 30 % des Betrages aus der Lohnsteuer des betreffenden Arbeitnehmers einbehalten und verrechnen.

Das Hemmnis, dass eine betriebliche Altersversorgung wegen einer möglichen Anrechnung auf die Grundsicherung unattraktiv werden kann, soll durch einen (dynamisierten) monatlichen Freibetrag von 208 € (2018) beseitigt werden.

Die Tarifvertragsparteien bekommen weitere Gestaltungsmöglichkeiten bei der Möglichkeit zur Teilnahme an der automatischen Entgeltumwandlung (sog. Opting-Out) und vor allem durch das sog. Sozialpartnermodell, welches einen ganz neuen Ansatz in der betrieblichen Altersversorgung darstellt.

Durch das sog. Sozialpartnermodell wird, erstmals im deutschen Betriebsrentenrecht, der Typus der reinen Beitragszusage eingeführt, der im angloamerikanischen Recht als „pay-and-forget“ bekannt ist. Das be-

deutet, dass sich die Verpflichtung des Arbeitgebers darauf beschränkt, den Beitrag an die Versorgungseinrichtung zu leisten – eine darüberhinausgehende Arbeitgeberhaftung besteht nicht. Die vom Versorgungsträger zu gewährende Leistung, die als Zielrente bezeichnet wird, ist keine Mindestleistung und darf nicht garantiert werden. Zur Eingrenzung des Risikos werden die verwaltenden Versorgungsträger, flankiert durch neue Aufsichtsvorschriften, von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen (BaFin) überwacht. Darüber hinaus können die Tarifvertragsparteien durch Gremien auf die Verwaltung der Versorgungsträger Einfluss nehmen. Bei dem Sozialpartnermodell muss auch der oben beschriebene Zuschuss zur Entgeltumwandlung gewährt werden.

Obgleich die Vereinbarung eines solchen Modells den Tarifvertragsparteien vorbehalten ist, kann das Sozialpartnermodell auch für nicht-tarifgebundene Arbeitsverhältnisse bei Aufnahme durch das Versorgungswerk Geltung bekommen.

Die hier nur kurz angesprochenen Änderungen möchten wir in dieser bzw. einer nachfolgenden Ausgabe von compertis spezial weiter vertiefen und für Sie kommentieren.

Geänderte Förderung der betrieblichen Altersversorgung nach § 3 Nr. 63 EStG und § 40b EStG a. F.

Der **steuerfreie Höchstbetrag** (§ 3 Nr. 63 **Satz 1** EStG) wird von 4 auf **8 Prozent** der BBG (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung angehoben; im Gegenzug wird der zusätzliche Höchstbetrag von 1.800 € aufgehoben – d. h. der bisher gültige § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG wurde überschrieben.

Die Zusammenfassung der steuerfreien Höchstbeträge zu einer einheitlichen prozentualen Grenze von 8 Prozent führt somit nicht nur zu einer Anhebung des steuerfreien Volumens, sondern der neue Höchstbetrag ist damit auch volldynamisch.

Auch die **Vervielfältigungsregel** (§ 3 Nr. 63 **Satz 3** EStG) wird verbessert. Die Grenze ist jetzt dynamisch (**4 Prozent** der BBG (West) des Jahres der Zahlung für max. zehn Dienstjahre statt 1.800 €) und auf eine Gegenrechnung des in den letzten sieben Kalenderjahren in Anspruch genommenen steuerfreien Volumens wird verzichtet, was zu einer wesentlichen Vereinfachung führt.

Durch Zeiten, in denen im Inland bei **ruhen-dem Dienstverhältnis**, z. B. Elternzeit, kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen

wird, entstehen in der betrieblichen Altersversorgung häufig Lücken.

Für diese Kalenderjahre können jetzt gemäß § 3 Nr. 63 **Satz 4** Beiträge (**8 Prozent** der BBG (West) für max. zehn Dienstjahre) steuerbegünstigt nachgezahlt werden.

Während des Ruhens und bei der Nachzahlung muss hierzu ein erstes Dienstverhältnis vorliegen und es gilt für alle Nachzahlungen einheitlich die BBG (West) des Jahres der Zahlung.

Die Regelung ist eine Jahres-Regelung, d. h., es sind nur Kalenderjahre zu berücksichtigen, in denen vom Arbeitgeber im Inland vom 01. Januar - 31. Dezember kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde.

Die Nachholung muss im Zusammenhang mit dem Ruhen des Dienstverhältnisses stehen. Von einem solchen Zusammenhang kann ausgegangen werden, wenn die Beiträge spätestens bis zum Ende des Kalenderjahres, das auf das Ende der Ruhephase folgt, nachgezahlt werden.

Diese steuerlichen Änderungen werden allerdings nicht entsprechend sozialversicherungsrechtlich flankiert, d.h. es bleibt weiterhin nur bei sozialversicherungsfreien Beiträgen von max. 4 Prozent der BBG (West) und die neuen Beiträge gemäß § 3 Nr. 63 **Satz 3 und 4 EStG** unterliegen vollumfänglich der Sozialversicherung.

Neu geregelt und deutlich vereinfacht wurde das Zusammenwirken der §§ 3 Nr. 63 EStG und 40b EStG a. F.

Damit es wegen des neuen Höchstbetrags nicht zu einer doppelten steuerlichen Förderung kommt (zusätzliche Steuerfreiheit von 4 Prozent der BBG zzgl. 1.752 € pauschalierungsfähig), verringert sich gemäß **§ 52 Absatz 4 Satz 14 EStG n. F.** der Höchstbetrag um die Zuwendungen nach § 40b EStG a. F.

Die Anwendung der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG a. F. für Beiträge an Pensionskasse und Direktversicherung ist somit nicht erst nach Übersteigen des steuerfreien Höchstbetrages von 8 % möglich, sondern es kommt durch diese Form der Anrechnung auch dazu, dass nicht - wie bisher - bereits geringe Beträge nach § 40b EStG zu einem vollständigen Verlust des zusätzlichen steuerfreien Volumens führen.

Wurde für einen Arbeitnehmer vor dem 1. Januar 2018 - hier noch unter der Voraussetzung, dass eine Altzusage vorliegt - mindestens ein Beitrag nach § 40b a. F. pauschal besteuert, liegen für diesen Arbeitnehmer gemäß **§ 52 Absatz 40 Satz 1 EStG n.F.** die Voraussetzungen für die Pauschalbesteuerung sein ganzes Arbeitsleben lang vor.

Es ist damit zwar weiterhin eine Abgrenzung zwischen Alt- und Neuzusage erforderlich, sie wurde aber dadurch wesentlich vereinfacht.

So sind zukünftige Vertragsänderungen (z. B. Beitragserhöhungen), Neuabschlüsse, Änderungen der Versorgungszusage, Arbeitgeberwechsel etc. unbeachtlich, so dass Arbeitnehmer, die unter den begünstigten Personenkreis fallen - mit Zustimmung ihres Arbeitgebers - die steuerliche Förderung ihrer betrieblichen Altersversorgung u. U. nochmals deutlich verbessern können.

Durch die Neuregelung ergeben sich allerdings keine Änderungen oder Ausweitungen beim begünstigten Personenkreis. Für Arbeitnehmer mit einer Versorgungszusage, die erstmals nach dem 31. Dezember 2004 erteilt wurde oder wird, ist die Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG a. F. weiterhin nicht möglich.

Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss

Erst am Ende des Gesetzgebungsverfahrens ist aufgrund einer Empfehlung des Ausschusses Arbeit und Soziales die generelle Verpflichtung des Arbeitgebers in das BRSG aufgenommen worden, bei Entgeltumwandlungen über Direktversicherungen, Pensionskassen oder Pensionsfonds die ersparten Sozialversicherungsbeiträge in pauschalierter Form an den externen Versorgungsträger weiterzuleiten.

Anwendungsbereich

- Zuschusspflicht des Arbeitgebers beschränkt sich auf Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die auf dem gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung beruhen, d.h. max. 4 % der BBG.
- Für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2002 (Einführung des gesetzlichen Entgeltum-

wandlungsanspruchs mit § 1a BetrAVG) geschlossen wurden, gilt diese Zuschusspflicht grundsätzlich nicht.

- Der gesetzliche Zuschuss ist nach § 19 Abs. 1 BetrAVG tarifvertragsdispositiv, d.h. er kann tarifvertraglich verändert oder ausgeschlossen werden.

Höhe des Arbeitgeberzuschusses

- Gesetzlicher Zuschuss ist begrenzt auf 15 % des umgewandelten Entgelts (max. 4 % der BBG).
- Verpflichtung besteht, soweit der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart (also bei Wunsch begrenzt auf den tatsächlich eingesparten Betrag – sehr verwaltungsintensiv).
- Zu den Sozialversicherungsbeiträgen gehören ausschließlich die Beiträge zur gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

Zeitliche Anwendung

- Für bereits zum 31.12.2018 bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen gilt die Zuschusspflicht erst ab 1. Januar 2022. Entscheidend ist das Datum der individuellen Umwandlungsvereinbarung. Der Zuschuss kann dabei in einen neuen Versorgungsvertrag (aktuelle Konditionen) eingebracht werden oder mit einem Teil des bisherigen Entgeltumwandlungsbeitrages verrechnet werden, so dass der Beitrag absolut gleichbleibt.
- Für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab dem 1. Januar 2019 kommt die Zuschusspflicht des Arbeitgebers sofort zum Tragen.

Unverfallbarkeit

- Mit § 1b Abs. 5 BetrAVG wird klargestellt, dass Versorgungsleistungen aus dem gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG ebenso wie durch Entgeltumwandlung finanzierte Versorgungsleistungen sofort gesetzlich - und nicht nur vertraglich - unverfallbar sind (gilt nicht für sonstige Arbeitgeberzuschüsse).

Sonstige Arbeitgeberzuschüsse

- Die Verrechnung eines vertraglichen Arbeitgeberzuschusses mit dem gesetzlichen Zuschuss nach § 1a Abs. 1a

BetrAVG ist einseitig durch eine klarstellende Regelung zulässig,

- wenn auch der bisherige Zuschuss bereits auf den Ausgleich der SV-Ersparnis ausgelegt war,
- wenn generell ein Arbeitgeberzuschuss zu Entgeltumwandlungen gewährt wird,
- wenn eine Mischfinanzierung vorliegt, bei der der Gesamtbeitrag anteilig durch den Arbeitnehmer mittels Entgeltumwandlung finanziert wird.

Generelle Voraussetzung ist, dass über eine vertragliche Unverfallbarkeit des Arbeitgeberzuschusses zumindest faktisch vergleichbare Rechtsfolgen wie beim gesetzlich geregelten Zuschuss erreicht werden und der Arbeitgeberzuschuss in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg gezahlt wird.

Für neueintretende Mitarbeiter sollte grundsätzlich eine neue Regelung getroffen werden, die explizit auf dem gesetzlichen Zuschuss aufbaut.

- Mit einvernehmlichen vertraglichen Verrechnungsklauseln können auch normale Arbeitgeberbeiträge mit dem gesetzlichen Zuschuss verrechnet werden.

 **Gerne nehmen wir Ihre Vorschläge und Anregungen für spezielle Themen auf und freuen uns über jedes Feedback. Wenn Sie *compertis spezial* ganz aktuell in Ihrem Briefkasten finden möchten, bitten wir, den Coupon ausgefüllt an uns zu senden, damit wir Sie in den Verteiler aufnehmen können.**

Bitte senden Sie <i>compertis spezial</i> an:
.....
Name, Vorname
.....
Firma
.....
Straße und Hausnummer
.....
PLZ/Ort
.....
E-Mail
.....
<input type="checkbox"/> Ich möchte compertis spezial nicht mehr zugesendet bekommen. (Bitte oben Ihre E-Mail und Postadresse angeben.)



Redaktion:
Arne E. Lenz
Telefon: 0611/ 2361-3233

Herausgeber:



Kreuzberger Ring 17
65205 Wiesbaden
Telefon 0611/ 2361 - 0
Fax 0611/ 2361 - 3340
Internet www.compertis.de
E-Mail info@compertis.de