

THEMENINFO

Neuerungen bei der betrieblichen Altersvorsorge



Die Zusage einer betrieblichen Altersvorsorge bedeutet für den Arbeitgeber eine langjährige, risikobehaftete Verpflichtung. Besonders für kleinere Betriebe stellen die Haftungsrisiken eine große Hemmschwelle dar, ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Altersvorsorge anzubieten. Mit dem am 1.1.2018 in Kraft getretenen Betriebsrentenstärkungsgesetz wird das Ziel verfolgt, die betriebliche Altersvorsorge speziell in kleinen und mittleren Unternehmen sowie bei geringverdienenden Beschäftigten zu stärken.

Eine „betriebliche Altersvorsorge“ liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen oder Beiträge zur Absicherung mindestens eines biometrischen Risikos (Alter, Tod, Invalidität) zugesagt werden und Ansprüche auf diese Leistungen erst mit dem Eintritt des biologischen Ereignisses fällig werden.

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wird eine neue, zusätzliche Form der betrieblichen Altersvorsorge eingeführt – die Betriebsrente ohne Garantien durch den Arbeitgeber. Zahlreiche weitere Maßnahmen sollen dazu führen, die Verbreitung von Betriebsrenten voranzubringen. Dazu hat das Bundesfinanzministerium in einem 56-seitigen Schreiben vom 6.12.2017 Stellung genommen.

1. Die reine Beitragszusage – das sog. Sozialpartnermodell

Der Versorgungsberechtigte kann die Betriebsrentenzahlung bei seinem ehemaligen Arbeitgeber einklagen. Auch im Fall einer externen Versorgungseinrichtung muss der ehemalige Arbeitgeber mit einer Nachschussverpflichtung rechnen, wenn die externe Versorgungseinrichtung die zugesagte Mindestleistung aus den gezahlten Beiträgen nicht erfüllen kann.

Ab 2018 wird eine neue Zusageform eingeführt – die reine Beitragszusage. Die Besonderheit der reinen Beitragszusage

besteht darin, dass der Arbeitgeber lediglich zur Beitragszahlung verpflichtet wird. In diesem Fall ist die Leistungshöhe nicht garantiert und es gibt keine gesetzliche Insolvenzsicherung. Auch im Fall einer negativen Rendite der bei der externen Versorgungseinrichtung angelegten Beiträge besteht keine Nachschussverpflichtung des Arbeitgebers in der Auszahlungsphase.

Für diese neue Zusageform kommen nur die externen Durchführungswege (Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung) in Frage. Die internen Durchführungswege – Direktzusage und Unterstützungskasse – sind mit der reinen Beitragszusage nicht kompatibel.

Die Versorgungseinrichtung darf keine Garantieleistung versprechen, weder in der Anwartschaft- noch in der Rentenphase (sog. Zielrente). Da Garantien teuer sind, bietet diese Neuerung die Chance auf höhere Betriebsrenten in einem Niedrigzinsumfeld. Allerdings wurde eine zusätzliche Informationspflicht der Versorgungseinrichtung eingeführt. Den Versorgungsanwärtern wird jährlich u. a. die Höhe der erreichten Anwartschaft und die Höhe der voraussichtlichen lebenslangen Rente mitgeteilt, verbunden mit dem ausdrücklichen Hinweis, dass die Beträge nicht garantiert sind.

Die neue Zusageform ist an einen Tarifvertrag gebunden. Mit der Anbindung soll nach den Vorstellungen des Gesetzgebers sichergestellt werden, dass auch dann die Interessen der Beschäftigten ausreichend berücksichtigt werden, wenn der Arbeitgeber nicht mehr für die Betriebsrentenleistungen subsidiär einsteht. Aber auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber können die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelungen individualvertraglich vereinbaren.

Der Arbeitgeber kann zur Absicherung der reinen Beitragszusage steuerfreie Zusatzbeiträge an die Versorgungseinrichtung leisten. Die Zusatzbeiträge werden zunächst nicht den einzelnen Arbeitnehmern unmittelbar zugerechnet. Sofern aus den

Zusatzbeiträgen später Versorgungsleistungen zufließen, sind diese zu versteuern, genau wie die Leistungen, die auf steuerlich geförderten Beiträgen beruhen.

2. Erhöhung der steuerlichen Förderung für betriebliche Altersversorgung

Seit 2005 konnten für Zusagen zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung Beiträge von Arbeitgeber und Arbeitnehmer an Pensionsfonds, Pensionskassen oder Direktversicherungen i. H. v. bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV) West steuerfrei eingezahlt werden. Zusätzlich gab es ein weiteres steuerfreies Volumen von 1.800 €.

Künftig erhöht sich die prozentuale Grenze für die steuerfreie Einzahlung von 4 % auf 8 % der BBG. Der steuerfreie zusätzliche Höchstbetrag von 1.800 € wird im Gegenzug abgeschafft. Gezahlte pauschal versteuerte Beiträge mindern den Höchstbetrag. Die Sozialversicherungsfreiheit bleibt auf höchstens 4 % der BBG RV (West) beschränkt.

Für 2018 gilt:

Steuerfreier Höchstbetrag max. 8 % von 78.000 €	6.240 €
ggf. abzüglich maximaler pauschal besteuarter Beitrag nach	-1.752 €
Steuerfreies Volumen	4.488 €

Vom steuerfreien Volumen werden in einem ersten Schritt die rein arbeitgeberfinanzierten Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung abgezogen. Der Rest steht als steuerfreies Volumen für Entgeltumwandlungen zur Verfügung.

Beispiel: Der Arbeitgeber zahlt für seinen Mitarbeiter A steuerfrei 1.200 € in eine Pensionskasse. A wandelt sein Weihnachtsgeld in Höhe von 1.000 € in einen Beitrag an eine Direktversicherung, die der Arbeitgeber für ihn vor 2005 abgeschlossen hat, um. Der Beitrag wird pauschal versteuert. A bekommt 2018 einen Jahresbonus i. H. v. 4.000 €. Kann er den Jahresbonus noch in einen Beitrag in die Pensionskasse umwandeln?

Steuerfreier Höchstbetrag 2018	6.240 €
AG-Beitrag zur Pensionskasse	-1.200 €
Verbleibt	5.040 €
Gehaltsumwandlung (Weihnachtsgeld)	-1.000 €
Steuerfreies Volumen noch vorhanden	4.040 €

Der Jahresbonus kann steuerfrei in die Pensionskasse eingezahlt werden.

Weitere Neuerungen:

» Bei vor dem 1.1.2005 erteilten sog. Altzusagen kann die Pauschalbesteuerung noch weiter zur Anwendung kommen, sofern mindestens eine Beitragsleistung tatsächlich pauschal besteuert wurde. Bei einem Arbeitgeberwechsel kann der Nachweis der pauschalen Besteuerung durch eine Gehaltsabrechnung oder eine Bescheinigung des bisherigen Arbeitgebers erbracht werden.

» Die Nachholung von steuerfreien arbeitnehmerfinanzierten Beiträgen für maximal zehn Kalenderjahre, in denen das erste Arbeitsverhältnis ruhte (z. B. bei Elternzeit, einem Sabbatjahr oder bei Entsendung ins Ausland) und kein steuerpflichtiger Arbeitslohn daraus in Deutschland bezogen wurde, ist möglich. Bei einer Nachzahlung im Jahr 2018 beträgt der Höchstbetrag 8 % der BBG i. H. v. 78.000 € x 10 Kalenderjahre (62.400 €).

» Aus den Abfindungen, die anlässlich der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber gezahlt werden, können Beiträge zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung i. H. v. bis zu 4 % der BBG vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat – begrenzt auf maximal zehn Kalenderjahre –, steuer- und sozialversicherungsfrei abgeführt werden. Da bisher nur der Zeitraum ab 2005 berücksichtigt werden konnte und eine Gegenrechnung von bereits verbrauchtem Volumen erfolgte, erhöht sich künftig der Höchstbetrag beträchtlich; eine Pauschalbesteuerung bei Altzusagen ist weiterhin möglich.

» Sowohl tarifgebundene als auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber können die Einführung eines Optionssystems regeln. Darunter ist zu verstehen, dass der Arbeitgeber eine Form der Entgeltumwandlung anbietet, und diese als angenommen gilt, wenn der Beschäftigte nicht aktiv „hinausoptiert“.

3. Förderung der betrieblichen Altersversorgung für Geringverdiener – BAV-Förderbetrag

Der Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung für Geringverdiener wird gesetzlich begünstigt. Unter Geringverdiener werden alle Arbeitnehmer erfasst, deren laufender Arbeitslohn im Zeitpunkt der Beitragsleistung nicht mehr als 2.200 € monatlich, bzw. 73,34 € täglich, 513,34 € wöchentlich und 26.400 € jährlich beträgt. Steuerfreie Lohnbestandteile sowie pauschal besteuarter Arbeitslohn bleiben bei der Prüfung der Lohngrenzen unberücksichtigt. Begünstigt werden nur die Beiträge des Arbeitgebers, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Gehaltsumwandlungen werden demzufolge steuerlich nicht gefördert.

Die steuerliche Förderung kommt nur in Betracht, wenn sichergestellt ist, dass die Abschluss- und Vertriebskosten des Vertrags über die betriebliche Altersversorgung nur als fester Anteil der laufenden Beiträge einbehalten werden; die Finanzierung der Abschluss- und Vertriebskosten zulasten der ersten Beiträge („Zillmerung“) ist förderschädlich.

Bei am 1.1.2018 bereits bestehenden Verträgen kann die steuerliche Förderung ausnahmsweise in Anspruch genommen werden, sobald für die Restlaufzeit des Vertrags sichergestellt ist, dass die verbliebenen Abschluss- und Vertriebskosten und die ggf. neu anfallenden Abschluss- und Vertriebskosten jeweils als fester Anteil der ausstehenden laufenden Beiträge einbehalten werden.

Der Arbeitgeber bekommt einen BAV-Förderbetrag i. H. v. 30 % des von ihm geleisteten Beitrags zur betrieblichen Al-

tersversorgung im Rahmen einer Verrechnung mit seiner Lohnsteuerzahllast. Der förderfähige Beitrag muss mindestens 240 € und darf höchstens 480 € jährlich betragen. Der Förderbetrag beträgt somit höchstens ($480 \times 30 \% =$) 144 € im Kalenderjahr. Fällt beim Arbeitgeber keine Lohnsteuer an, wird ihm der Förderbetrag vom Betriebsstättenfinanzamt erstattet. Der Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung für Geringverdiener ist bis zum förderfähigen Höchstbetrag von 480 € jährlich steuerfrei. Er ist darüber hinaus im Rahmen der 4%-Grenze auch sozialversicherungsbeitragsfrei.

Spätere Änderungen der Verhältnisse bleiben für die bisher gewährte Förderung unbeachtlich. Die Förderung wird z. B. nicht zurückgefordert, wenn sich unerwartet herausstellt, dass der jährliche Mindestbeitrag nicht erreicht wird (z. B. weil der Arbeitnehmer unerwartet kündigt). Wird im Laufe des Jahres die Geringverdienergrenze überschritten, wird die bisher gewährte Förderung ebenfalls nicht zurückgefordert.

Verfällt hingegen die Anwartschaft auf Leistungen aus einer geförderten betrieblichen Altersversorgung später (z. B. wenn das Dienstverhältnis vor Ablauf der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfrist endet) und ergibt sich daraus eine Rückzahlung der geförderten Beiträge an den Arbeitgeber, sind auch die entsprechenden BAV-Förderbeträge zurückzugewähren.

Bezugsjahr für die Höhe der zusätzlich vom Arbeitgeber aufzubringenden Mittel ist das Jahr 2016. In Fällen, in denen der Arbeitgeber bereits im Jahr 2016 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung geleistet hat, ist der jeweilige BAV-Förderbetrag auf den Betrag beschränkt, den der Arbeitgeber über den bisherigen Beitrag hinaus leistet.

Beispiele:

Der Arbeitgeber zahlte im Jahr 2016 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von jährlich 190 € in die betriebliche Altersversorgung. Er erhöht den Arbeitgeberbeitrag ab Oktober 2017 auf 240 €, um den Mindestbetrag zu erreichen. Der BAV-Förderbetrag beträgt grundsätzlich 30 % von 240 € (= 72 €), er wird aber begrenzt auf die Beitragserhöhung i. H. v. ($240 € - 190 € =$) 50 €.

Der Arbeitgeber zahlte im Jahr 2016 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von jährlich 210 € in die betriebliche Altersversorgung. Er erhöht den Arbeitgeberbeitrag ab Januar 2018 auf 300 €. Der BAV-Förderbetrag beträgt 30 % von 300 € (= 90 €). Es erfolgt keine Begrenzung, da der Arbeitgeberbeitrag ab 2018 um 90 € erhöht wird.

4. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Der Arbeitgeber ist ab 2019 verpflichtet, bei jeder Form der Entgeltumwandlung die von ihm ersparten Sozialversicherungsbeiträge in pauschalierter Form mit 15 % als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung zu zahlen, soweit tariflich nichts anderes festgelegt ist. **Diese Zuschusspflicht gilt ab 2022 auch für alle in der Vergangenheit abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen.** Der Arbeitgeberzuschuss ist steuerfrei.

5. Steuerfreie Übertragung von Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung

Bisher konnten lediglich gesetzlich unverfallbare Anwartschaften bei einem Arbeitgeberwechsel steuerfrei übertragen werden. Künftig werden von der Steuerfreistellung auch vertraglich unverfallbare Anwartschaften erfasst.

Eine steuerfreie Übertragung der Anwartschaften ist ferner auch ohne Arbeitgeberwechsel bei einem Wechsel des Versorgungsträgers (Pensionskasse, Pensionsfonds, Lebensversicherungsunternehmen) möglich, sofern im Zusammenhang mit der Übertragung keine unmittelbaren Zahlungen an den Arbeitnehmer erfolgen. Die Übertragung führt auch nicht zu einer sog. Novation, wenn sich im Zusammenhang mit der Übertragung die vertraglichen Hauptpflichten (Versicherungssumme, Laufzeit, biometrische Risiken) nicht ändern.

Ebenfalls steuerfrei gestellt wird der Erwerb von Ansprüchen aus einer Rückdeckungsversicherung, die für den Arbeitnehmer abgeschlossen worden ist, im Insolvenzfall des Arbeitgebers. Darüber hinaus werden von der Steuerfreiheit auch Ansprüche erfasst, die auf nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens erbrachten Beiträgen beruhen. Die späteren Versorgungsleistungen werden im Rahmen der sonstigen Einkünfte erfasst. Eine gesonderte Aufteilung in Einkünfte aus nicht selbstständiger Arbeit und sonstige Einkünfte ist nicht vorzunehmen.

6. Kleine Anrechnung auf die Grundsicherung

Bisher wurden Betriebsrenten vollumfänglich auf die staatliche Hilfe zum Lebensunterhalt sowie auf die Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung angerechnet. Künftig bleibt Einkommen aus einer zusätzlichen Altersvorsorge bis zu einem absoluten, nicht dynamischen Sockelbetrag in Höhe von 100 € monatlich vollständig anrechnungsfrei. Eine über 100 € hinausgehende Betriebsrente bleibt gemäß der Neuregelung zu 30 % anrechnungsfrei. Insgesamt darf der Freibetrag 50 % der Regelbedarfsstufe 1 nicht überschreiten. Im Jahr 2018 liegt die Regelbedarfsstufe 1 bei 416 € im Monat.

7. Förderung der betrieblichen Riester-Rente

Die Grundzulage wird auf 175 € erhöht. Die Förderung der betrieblichen Altersversorgung durch Riester wird attraktiver. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Förderung durch Riester ist, dass die Beiträge aus dem versteuerten und verbeitragten Einkommen gezahlt werden. Da sowohl die Beiträge als auch die Rente aus der betrieblichen Altersversorgung in der Auszahlungsphase beitragspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung waren, kam es bisher zu der sog. „Doppelverbeitragung“. Künftig unterliegen die Leistungen aus dem sog. „betrieblichen Riester“ nicht mehr der Beitragspflicht.

8. Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen

Für arbeitgeberfinanzierte Versorgungszusagen wird die Unverfallbarkeitsfrist von bisher fünf Jahre auf drei Jahre redu-

ziert. Das Mindestalter des Anwärters wird von bisher 25 auf 21 Jahre herabgesetzt.

Diese Änderung gilt für Versorgungszusagen, die ab dem 1.1.2018 erteilt werden. Für Versorgungszusagen, die vor diesem Zeitpunkt erteilt werden (Altzusagen), gilt grundsätzlich die bisherige Unverfallbarkeitsfrist. Um aber Arbeitnehmer mit Altzusagen nicht schlechter zu stellen, wird ein Günstigkeits-

vergleich ab dem 1.1.2018 eingeführt. Danach sind bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers auch die Anwartschaften aus Altzusagen unverfallbar, die ab dem 1.1.2018 drei Jahre bestanden haben und bei denen der Anwärter mindestens 21 Jahre alt ist.

Anwartschaften, die durch Entgeltumwandlung finanziert werden, sind nach wie vor sofort gesetzlich unverfallbar.

Die betriebliche Altersversorgung in Kompaktform

- » Der Arbeitgeber kann zwischen folgenden Modellen der betrieblichen Altersversorgung wählen:
 - » Die Zusage einer selbstständigen Grundversorgung, mit oder ohne Entgeltumwandlung.
 - » Die Zusage von Versorgungsleistungen, unter der Voraussetzung, dass der Arbeitnehmer eine Entgeltumwandlung durchführt (gemischte Finanzierung oder „Matching Plan“). Zuschusspflicht, soweit der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart.
- » Der Arbeitgeber muss nicht alle Mitarbeiter in die Versorgung einbeziehen. Er kann die Zusage von der Qualifikation der Mitarbeiter, den Führungsebenen, der Tätigkeit in Außen- oder Innendienst oder anderen sachlichen Gründen abhängig machen.
- » Die unter den Schutz des Betriebsrentengesetzes fallende betriebliche Altersversorgung hat drei Leistungsziele: die Alterssicherung, die Absicherung der Hinterbliebenen (nur im engerem Sinn) und die Absicherung bei Invalidität (Berufsunfähigkeit). Der Arbeitgeber kann die drei Leistungsziele kumulativ oder separat zusagen.
- » Möglich sind vier Leistungsstrukturen:
 - » Die Leistungszusage: Es wird eine feste Versorgungsleistung versprochen.
 - » Die beitragsorientierte Leistungszusage: Es wird ein bestimmter Finanzierungsaufwand versprochen, aus dem sich die Versorgung ergibt.
 - » Die Beitragszusage mit Mindestleistung: Es wird ein bestimmter Finanzierungsaufwand versprochen, aus dem sich die Versorgung ergibt, mindestens jedoch eine bestimmte Leistung (meistens die Versorgung aus der Summe der Finanzierungsbeträge).
 - » Die reine Beitragszusage.
- » Fünf Durchführungswege stehen für eine Finanzierung durch den Arbeitgeber zur Verfügung: die Direktversicherung, die Pensionskasse, der Pensionsfonds, die Unterstützungskasse und die Direktzusage. Eine Kombination von Durchführungswegen ist möglich.
- » Die Beiträge des Arbeitgebers zur Direktversicherung, bzw. an Pensionskassen oder Pensionsfonds können als Betriebsausgaben abgezogen werden. In der Bilanz erfolgt keine Berücksichtigung.
- » Die Zuwendungen des Arbeitgebers an die Unterstützungskassen werden zur Finanzierung der Rückdeckungsversicherung genutzt. Damit sie als Betriebsausgaben abzugsfähig sind, müssen bestimmte steuerliche Vorgaben erfüllt sein.
- » Bei der Erteilung einer Direktzusage ist zu berücksichtigen, dass Pensionsrückstellungen gebildet werden müssen. Dies ist mit einem erheblichen Verwaltungsaufwand verbunden. Beim Abschluss einer Rückdeckungsversicherung sind die Beiträge des Arbeitgebers als Betriebsausgaben abzugsfähig.
- » Die Leistungen sind bei Bezug als Einkommen aus nicht selbstständiger Arbeit zu versteuern. Sie unterliegen der Beitragspflicht in der Krankenversicherung.

Die wichtigsten Neuerungen ab 2018	
Erweiterung des steuerlichen Förderrahmens für die Finanzierung der kapitalgedeckten Altersversorgung	Höhere steuerfreie Beiträge von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.
	Höhere steuerfreie Einmalbeitragsfinanzierung für die BAV bei Beendigung des Dienstverhältnisses (Vervielfältigungsregelung).
	Neu: Nachholung von steuerfreien arbeitnehmerfinanzierten Beiträgen bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis.
Erleichterungen bei Arbeitgeber- und Anbieterwechsel	Steuerfreie Übertragung von Deckungsmitteln aus – nunmehr auch vertraglich – unverfallbaren Versorgungsanwartschaften.
	Keine steuerlichen Auswirkungen für Mitarbeiter bei Wechsel des BAV-Anbieters.
	Steuerfreier Eintritt des Arbeitnehmers in die Rückdeckungsversicherung bei Insolvenz des Arbeitgebers.
Förderung der BAV von Geringverdienern	Zusätzlicher Förderbetrag für steuerfreie Arbeitgeber-Beiträge in eine Geringverdiener-BAV
Förderung der Entgeltumwandlung	Ab 2019 ist der AG verpflichtet, einen Zuschuss von 15 % zur Entgeltumwandlung zu zahlen.
Förderung der Riester- Rente	Beitragsfreiheit für die Rente aus einem Riester-Vertrag, Erhöhung der Grundzulage auf 175 € p.a.