

FAQ zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

Inhaltsverzeichnis

- 1. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung**
- 2. Erhöhung des steuerlichen Dotierungsrahmens nach § 3 Nr. 63 EStG**
- 3. Förderbetrag für Arbeitgeber**
- 4. Verbesserungen bei Riester in der bAV**
- 5. Nachdotierung**
- 6. Vervielfältiger**
- 7. Anrechnung auf die Grundsicherung**
- 8. Sozialpartnermodell**
- 9. Opting-out**

FAQ zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

1. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

1.1 Wann bzw. in welchen Fällen ist der Arbeitgeber zu einer Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis (Zuschuss zur Entgeltumwandlung) verpflichtet?

Voraussetzung ist, dass eine Entgeltumwandlung in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) erfolgt und der Arbeitgeber eine Sozialversicherungsersparnis hat. Der Zuschuss ist gleichfalls in den versicherungsförmigen Durchführungsweg einzubringen.

Die Regelung zum Arbeitgeberzuschuss ist jedoch tarifdispositiv, d.h. die Tarifvertragsparteien haben grundsätzlich die Möglichkeit, von der Verpflichtung zum Arbeitgeberzuschuss abzuweichen. Näheres finden Sie unten unter 1.32 bis 1.34.

1.2 Müssen auch Entgeltumwandlungen in die Unterstützungskasse oder die Pensionszusage bezuschusst werden?

Nach der Gesetzesbegründung besteht keine Verpflichtung zur Zahlung eines Zuschusses, wenn die Entgeltumwandlung im Rahmen von Pensions- und Unterstützungskassenzusagen erfolgt.

Bietet der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern die Entgeltumwandlung über die Unterstützungskasse oder Pensionszusage an und zahlt er keinen Zuschuss, so muss er nach unserer Einschätzung den Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass er im Durchführungsweg Direktversicherung, Pensionsfonds oder Pensionskasse ein Anspruch auf einen Arbeitgeber-Zuschuss hätte. Denn bei Geltendmachung des Anspruchs auf die Entgeltumwandlung in einem versicherungsförmigen Durchführungsweg erhielte der Arbeitnehmer einen Zuschuss und damit einen insgesamt höheren Beitrag und Leistung.

Bei Bedarf für tiefergehende Argumentation: Mit der Vereinbarung der Entgeltumwandlung über die Unterstützungskasse oder Pensionszusage „redet“ der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer seinen Anspruch aus und muss ihn daher über die Folgen aufklären.

1.3 Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis - was bedeutet das konkret? Was versteht man unter einer „pauschalen“ und unter einer „spitzen“ Berechnung der Sozialversicherungsersparnis?

Der Arbeitgeber muss nach dem Gesetz 15 % des umgewandelten Entgelts als Zuschuss weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) versteht diese Formulierung so, dass der Arbeitgeber den Betrag weitergeben kann, den er konkret erspart, maximal aber 15% des umgewandelten Entgelts (sogenannte „spitze“ Berechnung des Zuschusses).

Die Gesetzesbegründung spricht dagegen von der Weitergabe der Sozialversicherungsbeiträge in einer pauschalierten Form.

Der Arbeitgeber muss daher selbst entscheiden, wie er diese Vorschrift anwenden möchte.

Pauschale Berechnung des Zuschusses: Eine pauschale Berechnung der Sozialversicherungsersparnis ermöglicht dem Arbeitgeber eine unkomplizierte, verwaltungsarme und rechtssichere Umsetzung der Verpflichtung.

„Spitze“ Berechnung des Zuschusses: Die Höhe der konkreten Sozialversicherungsersparnis hängt insbesondere von der Höhe des Gehaltes, der Beitragsbemessungsgrenze und der sozialversicherungsrechtlichen Beitragssätze ab. Daher wird der Arbeitgeberzuschuss häufig schwanken. Versicherungsverträge mit laufender, grundsätzlich gleichbleibender Beitragszahlung sind darauf nicht ausgerichtet. Die „spitze“ Berechnung des Zuschusses führt daher zu Aufwänden beim Arbeitgeber und beim Anbieter.

Sowohl für die pauschale, als auch für die „spitze“ Berechnung des Zuschusses gilt: Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Umwandlung von Entgelt bis zu 4 % der BBG (§ 1a Abs. 1 BetrAVG). Dennoch kann der Arbeitgeber ihm erlauben, mehr Entgelt umzuwandeln. In diesem Fall beschränkt sich die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis nach unserer Einschätzung dennoch auf maximal 15% von 4% der BBG. Denn die Pflicht zur Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis knüpft an den Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung und kann nach unserer Einschätzung daher nicht über diesen hinausgehen.

FAQ zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

1.4 Wie kann eine „spitze“ Berechnung des Zuschusses mit einem grundsätzlich gleichbleibenden Versicherungsbeitrag vereinbart werden?

Beispiel: Der Arbeitnehmer beginnt am 01.09.2019 mit der Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung. Der Arbeitgeber möchte den gesetzlich verpflichtenden Zuschuss „spitz“ berechnen. Der an den Anbieter zu zahlende Versicherungsbeitrag setzt sich aus dem Umwandlungsbetrag und dem Arbeitgeberzuschuss zusammen, den dieser am 01.09.2019 „spitz“ berechnet. Schwankt der Arbeitgeberzuschuss in der Zukunft, wird der Umwandlungsbetrag entsprechend erhöht oder reduziert. Der Beitrag an den Anbieter bleibt gleich. Dies nennen wir „atmende“ Entgeltumwandlung.

1.5 Wie kann die „atmende“ Entgeltumwandlung mit dem Arbeitnehmer vereinbart werden?

Jede Entgeltumwandlung muss individuell mit jedem Arbeitnehmer vereinbart werden. Dies gilt auch für die „atmende“ Entgeltumwandlung.

Die „Atmung“ kann in einer Entgeltumwandlungsvereinbarung oder in einem Nachtrag zur Entgeltumwandlungsvereinbarung (bei bereits bestehenden Entgeltumwandlungen) geregelt werden. In einer Versorgungsordnung oder einer Betriebsvereinbarung kann der Arbeitgeber die Berechnung des Zuschusses regeln und den Arbeitnehmern die Vereinbarung der „Atmung“ anbieten. Die Modalitäten der Entgeltumwandlung und damit auch die „Atmung“ müssen wiederum individuell mit jedem Arbeitnehmer vereinbart werden.

1.6 Wie kann die „Atmung“ in Kollektiven mit bereits bestehenden Entgeltumwandlungen umgesetzt werden?

Grundsätzlich gilt auch hier, dass die „Atmung“ in einem Nachtrag zur Entgeltumwandlungsvereinbarung mit jedem Arbeitnehmer individuell vereinbart werden muss.

Verzichtet der Arbeitgeber auf eine individuelle Vereinbarung der „Atmung“ und regelt diese in einer Versorgungsordnung oder Betriebsvereinbarung, so ist die „Atmung“ u.E. nicht wirksam vereinbart. Arbeitgeber können sich natürlich dennoch zu diesem Vorgehen entscheiden, beispielsweise weil sie in einem großen Kollektiv den Verwaltungsaufwand gering halten möchten. Rechtlich kann ein Arbeitnehmer auf der Fortführung der vereinbarten Entgeltumwandlung beharren und den Zuschuss „on top“ verlangen. Das Risiko, dass einzelne Arbeitnehmer dies in der Praxis tatsächlich tun, kann nicht gänzlich ausgeschlossen werden.

1.7 Welches sind die Sozialversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber einsparen kann und die vom Arbeitgeber auch weitergegeben werden müssen?

Nach Auffassung der Sozialversicherungsträger kann der Arbeitgeber durch eine Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers den Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Rente- und Arbeitslosenversicherung einsparen. Neben den Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung gibt es aber diese Zweige ersetzende Versicherungen, für die der Arbeitgeber gleichermaßen „Beiträge“ spart:

- Ist ein Arbeitnehmer in einem berufsständischen Versorgungswerk versichert, zahlt der Arbeitgeber den gesetzlich festgelegten Zuschuss zu dieser Versorgung. Eine Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers führt auch hier zu einer Ersparnis des Arbeitgebers, die dieser damit an den Arbeitnehmer weitergeben muss.
- Ist ein Arbeitnehmer freiwilliges Mitglied der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung oder privat versichert, zahlt der Arbeitgeber ebenfalls aufgrund gesetzlicher Verpflichtung einen Zuschuss zu diesen Versicherungen. Der Zuschuss bemisst sich in der Regel nach den gleichen Regelungen wie im Falle einer gesetzlichen Pflichtversicherung. Wandelt der Arbeitnehmer Entgelt um, kann daher auch in diesen Fällen eine Ersparnis beim Arbeitgeber vorliegen, die er an den Arbeitnehmer weitergeben muss.
- Auch bei geringfügig Beschäftigten kann sich eine Ersparnis hinsichtlich der pauschalen Sozialversicherungsbeiträge ergeben, wenn der geringfügig Beschäftigte eine Entgeltumwandlung betreibt.

Umlagen zur gesetzlichen Unfallversicherung (Berufsgenossenschaft), nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (Mutterschaftsgeld, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) sowie zum Insolvenzgeld sollen hingegen keine Sozialversicherungsbeiträge darstellen, die zu einem Arbeitgeberzuschuss führen können.

FAQ zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

1.8 Die Verpflichtung zur Zahlung des Zuschusses beginnt für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab 01.01.2019. Bei bestehenden, also vor dem 01.01.2019 geschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen ist der Zuschuss erst ab dem 01.01.2022 zu zahlen. Was ist darunter zu verstehen?

Der Wortlaut des Gesetzes knüpft an den Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung an. Damit ist auf den ersten Blick weder das Datum der Erteilung der arbeitsrechtlichen Zusage, noch der tatsächliche Beginn der Entgeltumwandlung ausschlaggebend. Wird beispielsweise die Entgeltumwandlungsvereinbarung in 2018 geschlossen, mit der tatsächlichen Umwandlung aber erst in 2019 begonnen, so liegt nach dem Gesetzeswortlaut eine bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung vor, der Zuschuss wäre erst ab 2022 zu erbringen. (Ob Gerichte im Streitfall diese wörtliche Auslegung anwenden, ist offen.)

1.9 Kann eine Veränderung der Entgeltumwandlungsvereinbarung, beispielsweise eine Erhöhung oder eine Reduktion, die Pflicht zur Zahlung des Zuschusses auslösen?

Wird eine Entgeltumwandlungsvereinbarung, die vor 2019 abgeschlossen wurde, nach 2018 erhöht oder reduziert, ist es u. E. denkbar, dass dies einen Zuschuss auslösen könnte. Es gibt hierzu aktuell unterschiedliche Auffassungen in der juristischen Literatur:

1. Ansicht: Es wird insgesamt eine neue Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen – der Zuschuss ist auf den gesamten Umwandlungsbetrag zu zahlen.
2. Ansicht: Nur der Erhöhungsteil ist ein neuer Entgeltumwandlungsbetrag – der Zuschuss ist nur auf den Erhöhungsbetrag zu zahlen.
3. Ansicht: Die spätere Änderung ändert nichts daran, dass es sich um eine Entgeltumwandlungsvereinbarung vor 2019 handelt – der Zuschuss ist erst ab 2022 zu zahlen.

Bis zu einer eventuellen Klärung durch die Gerichte wird es auch noch dauern. Gut vertretbar ist aus unserer Sicht die 2. Ansicht. Der Arbeitgeber ist natürlich auf der sicheren Seite, wenn er ab der Änderung der Entgeltumwandlungsvereinbarung den Zuschuss auf den gesamten Entgeltumwandlungsbetrag bezahlt.

1.10 Was gilt, wenn eine Entgeltumwandlung eingestellt und nach 2018 wieder fortgesetzt wird?

In diesem Fall liegt nach unserer Auslegung eine neue und somit zuschusspflichtige Entgeltumwandlungsvereinbarung vor.

Stellt der Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung nur zu dem Zweck ein, um durch eine neue Entgeltumwandlungsvereinbarung den Zuschuss zu erlangen, dann ist dies aus unserer Sicht missbräuchlich und löst keine Pflicht zur Zahlung des Zuschusses aus. Denn es wird der Wille des Gesetzgebers, Entgeltumwandlungsvereinbarungen vor 2019 erst ab 2022 zu fördern, ausgehöhlt. Ob eine Umgehung anzunehmen ist, hängt jedoch von den Umständen des Einzelfalls ab. Ein wichtiges Indiz dürfte dabei der zeitliche Abstand zwischen Einstellung der alten Entgeltumwandlungsvereinbarung und Neuabschluss sein. Ebenfalls könnte es darauf ankommen, welche Motivation hinter der Einstellung der Entgeltumwandlung steckt. Im Ergebnis wird man hierbei aber bis auf Weiteres mit Unwägbarkeiten zu kämpfen haben.

1.11 Ist ein verpflichtender Arbeitgeber-Zuschuss zu zahlen, wenn die Entgeltumwandlung nach dem Ende einer entgeltlosen Dienstzeit (z. B. während der Elternzeit oder nach Beendigung der Fortzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall) wieder aufgenommen wird?

Sofern nach entgeltloser Dienstzeit die Entgeltumwandlung wieder aufgenommen wird, ist dies u. E. kein zuschusspflichtiger Tatbestand. Denn es wird keine neue Entgeltumwandlungsvereinbarung geschlossen, sondern die bestehende fortgesetzt.

Wird jedoch nach dem Ruhen die Entgeltumwandlung modifiziert (z. B. erhöht, um die entgeltlosen Dienstzeiten zu kompensieren), kann insoweit wiederum ein Arbeitgeber-Zuschuss ausgelöst werden (vgl. Frage 1.9).

1.12 Was gilt für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die einen dynamischen Entgeltumwandlungsbetrag vorsehen?

Entwickelt sich der Entgeltumwandlungsbetrag dynamisch (z. B. wenn vereinbart ist, dass x % der BBG umgewandelt werden sollen), kommt es u. E. nur auf den Zeitpunkt des Abschlusses der Entgeltumwandlungsvereinbarung an. Wurde also die Entgeltumwandlungsvereinbarung vor 2019 abgeschlossen,

FAQ zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

erhöht sie sich in 2019 wie von vornherein vereinbart dynamisch, so ist der Zuschuss erst ab 2022 zu zahlen. Es liegt also keine (auch keine anteilige) neue Entgeltumwandlungsvereinbarung vor.

1.13 Wie wirkt sich ein Arbeitgeberwechsel auf die Pflicht zur Zahlung des Zuschusses aus?

Mit dem neuen Arbeitgeber schließt der Arbeitnehmer stets eine neue Entgeltumwandlungsvereinbarung. Wird die Entgeltumwandlungsvereinbarung mit dem neuen Arbeitgeber in 2019 abgeschlossen, dann löst diese neue Entgeltumwandlungsvereinbarung aus unserer Sicht die Pflicht zur Zahlung des Zuschusses aus. Dies gilt sowohl für eine Deckungskapitalübertragung, als auch für die Übernahme der Zusage durch den neuen Arbeitgeber.

1.14 Kann ein Betriebsübergang nach § 613 a BGB dazu führen, dass ein Zuschuss zu zahlen ist?

Wurde eine Entgeltumwandlung noch vor 2019 vereinbart, so führt u. E. ein Betriebsübergang nach 2018 nicht dazu, dass der Arbeitgeber sofort einen verpflichtenden Zuschuss zu zahlen hat. Im Rahmen des Betriebsübergangs besteht das Arbeitsverhältnis von Gesetzes wegen unverändert fort, der Betriebserwerber tritt 1:1 in die Rechtsstellung des Betriebsveräußerers ein. Insofern liegt auch keine neue Entgeltumwandlungsvereinbarung vor. Ein verpflichtender Zuschuss wäre mithin erst ab 2022 zu erbringen.

1.15 Hat es Auswirkungen auf den Zuschuss, wenn die Entgeltumwandlung auf einer Betriebsvereinbarung als kollektiver Regelung beruht?

Das Gesetz stellt darauf ab, wann die „individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarung“ abgeschlossen wurde. Daher wird zum Teil die Auffassung vertreten, dass für die Verpflichtung zur Zahlung des Zuschusses der Zeitpunkt des Abschlusses der Betriebsvereinbarung maßgeblich ist. Ist die Betriebsvereinbarung vor 2019 abgeschlossen, dann ist nach dieser Auffassung der Zuschuss erst ab 2022 zu zahlen, unabhängig vom Zeitpunkt der konkreten Entgeltumwandlungsvereinbarung. Ob sich die Gerichte dieser Auslegung anschließen werden, bleibt auch an dieser Stelle abzuwarten.

1.16 Gilt die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses auch bei pauschalversteuerten Verträgen nach § 40 b EStG a. F.?

Ja, sofern der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart (Entgeltumwandlung aus Sonderzahlungen), gilt die Pflicht zur Zahlung des Zuschusses auch hier. Bei § 40b EStG a. F. ist bei Abschluss vor 2005 zur Vermeidung von Novation stets ein neues Risiko notwendig. Bei Abschluss ab 2005 ist ein neues Risiko notwendig, wenn der Zuschuss max. 360 EUR p.a. bei Klassik bzw. 468 EUR p.a. bei PNG übersteigt, oder der maximale Förderrahmen nach § 40b EStG a. F. überschritten wird.

1.17 Kann ein Arbeitgeber, der im Rahmen eines § 40 b – Vertrages die Pauschalsteuer für seinen Mitarbeiter übernommen hat, diese auf den gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss anrechnen? Kann er alternativ hierzu die Übernahme der Pauschalsteuer angesichts des Zuschusses einstellen?

Hat der Arbeitgeber die Pauschalsteuer für den Arbeitnehmer übernommen, ist es u. E. nicht möglich, dies als Arbeitgeberzuschuss zu klassifizieren und anzurechnen. Es handelt sich nicht um einen Arbeitgeberzuschuss im Sinne des § 1 a Absatz 1 a BetrAVG, da damit kein Zuschuss zur bAV in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg eingebracht wird - die gesetzlichen Vorgaben sind damit nicht erfüllt. Eine andere Frage ist, ob der Arbeitgeber die Übernahme der Pauschalsteuer einstellen kann, da er verpflichtet ist, einen Arbeitgeberzuschuss zu erbringen. Unsere Auffassung ist hierzu, dass der Arbeitgeber dies nicht kann. Schließlich hat er sich zur Übernahme der Pauschalsteuer verpflichtet. Das Gesetz legt ihm nun die Pflicht auf, die Sozialversicherungsersparnis weiterzugeben. Ein Zusammenhang bzw. eine Wechselwirkung zwischen dieser neuen Pflicht und der übernommenen Pauschalsteuer lässt sich nicht erkennen. Auch bei einer Versorgung nach § 3 Nr. 63 EStG kann der Arbeitgeber nicht eine andere Leistung, zu der er sich bereit erklärt hat, einstellen, nur weil er jetzt den Zuschuss erbringen muss. Eine Änderung im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer ist dagegen möglich.

FAQ zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

1.18 Kann es für den Arbeitgeber zu einem Gleichbehandlungsproblem kommen, wenn er den Arbeitgeberzuschuss von 15 % nur für Arbeitnehmer mit Entgeltumwandlung erbringt? Sollte er also auch für alle anderen Arbeitnehmer einen Arbeitgeberbeitrag erbringen?

Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz besteht nicht. Das Gesetz sieht eine Verpflichtung zu einem Arbeitgeberzuschuss nur im Falle einer Entgeltumwandlung vor, die zu einer Sozialversicherungsersparnis führt. Der Arbeitgeber kommt also nur dem nach, was der Gesetzgeber von ihm verlangt. Zudem ist die Anknüpfung an eine Entgeltumwandlung ein sachlicher Grund für eine Differenzierung.

1.19 Der Zuschuss ist nach dem Gesetzeswortlaut „an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung“ weiterzuleiten. Was bedeutet das konkret?

Der Gedanke des Gesetzgebers war, die bestehende Versorgung schlicht aufzustocken. Der Arbeitgeber macht somit alles richtig, wenn er den in Zukunft verpflichtenden Zuschuss in den bestehenden Durchführungsweg und den für die konkrete Entgeltumwandlung abgeschlossenen Versicherungsvertrag einbringt.

1.20 Ist der Anbieter also zur Annahme des Zuschusses in den konkreten Versicherungsvertrag verpflichtet?

Nein. Der Versicherungsvertrag und der Arbeitsvertrag sind in ihrer Entstehung und Durchführung voneinander unabhängig. Die arbeitsrechtliche Verpflichtung zur Zahlung des Zuschusses hat keinen Einfluss auf den Versicherungsvertrag. Ob und in welcher Höhe Zuzahlungen in den Versicherungsvertrag erfolgen können, hängt allein von den Regelungen des Versicherungsvertrags ab. Unbedenklich ist es aus unserer Sicht daher, den Zuschuss in einem neuen Versicherungsvertrag desselben Anbieters einzubringen, wenn der bestehende Versicherungsvertrag nicht aufgestockt werden kann.

1.21 Kann der Arbeitgeber entscheiden, den Zuschuss zur Finanzierung einer anderen Leistung zu nutzen? Sieht der zur Finanzierung der Entgeltumwandlung abgeschlossene Versicherungsvertrag zum Beispiel nur eine Altersrente vor – kann der Arbeitgeber dann den Zuschuss zur Finanzierung einer Berufsunfähigkeitsabsicherung verwenden?

Dass der Arbeitgeber dies einseitig festlegen kann, ist gut begründbar: Denn auch die Wahl der Leistungsart in der betrieblichen Altersversorgung obliegt grundsätzlich dem Arbeitgeber. Dies gilt auch für die Entgeltumwandlung.

1.22 Kann der Arbeitgeber den Zuschuss in einen Versicherungsvertrag bei einem anderen Anbieter einbringen?

Nimmt der Anbieter den Zuschuss nicht, auch nicht in einem zusätzlichen Versicherungsvertrag an, dann kann der Arbeitgeber aus unserer Sicht den Zuschuss bei einem anderen Anbieter unterbringen. Dabei halten wir auch die Wahl eines anderen Durchführungswegs für den Zuschuss für zulässig. Nimmt beispielsweise die Pensionskasse, bei der die Entgeltumwandlung durchgeführt wird, den Zuschuss nicht an, dann muss der Arbeitgeber aus unserer Sicht nicht zwingend eine Pensionskasse wählen, sondern kann z.B. auf eine Direktversicherung ausweichen.

1.23 Ist das nur möglich, wenn der Anbieter den Zuschuss nicht annimmt?

Im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer ist dies möglich. Aus unserer Sicht ist der Arbeitgeber jedoch auch dazu berechtigt, einseitig einen anderen Anbieter oder Durchführungsweg für den Zuschuss zu wählen. Denn auch die Wahl der Leistungsart in der betrieblichen Altersversorgung obliegt grundsätzlich dem Arbeitgeber. Dies gilt auch für die Entgeltumwandlung. Ob die Rechtsprechung diesen Gedanken separat auch auf den Zuschuss übertragen wird, ist auch hier noch offen.

1.24 Ist es eine zulässige Alternative, die Höhe des bisherigen Entgeltumwandlungsbetrags um die Höhe des Zuschusses zu senken?

Der Gedanke des Gesetzgebers war, die Sozialversicherungsersparnis an den Arbeitnehmer weiterzugeben und dadurch die Vorsorge zu verbessern. Allerdings kann der Arbeitnehmer die Höhe der Entgeltumwandlung im

FAQ zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

gesetzlichen Rahmen (bis zu 4% der BBG) selbst bestimmen. Im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer ist daher auch eine Absenkung der Entgeltumwandlung zulässig.

Arbeitgeber äußern gelegentlich den Wunsch, die Höhe des Versicherungsbeitrags unverändert beizubehalten. Dies kann z.B. sinnvoll sein, um die Grenze der Sozialversicherungsfreiheit (4% BBG) nicht zu überschreiten. Arbeitgeber mit großen Kollektiven haben zudem häufig Versicherungsverträge bei verschiedenen Anbietern, die wiederum unterschiedliche Regelungen für die Einbringung des Zuschusses in den Versicherungsvertrag vorgesehen haben. Die Reduktion der Entgeltumwandlung kann auch in diesen Fällen eine Alternative sein, um den Zuschuss schlank umzusetzen.

1.25 Die Entgeltumwandlung soll um den Zuschuss reduziert werden - wie wird dies berechnet?

Beispiel: Der Arbeitgeber möchte einen pauschalen Zuschuss von 15% des Entgeltumwandlungsbetrags erbringen. Die Summe aus dem neuen, reduzierten Entgeltumwandlungsbetrag und dem Arbeitgeberzuschuss muss daher der Höhe nach dem alten Entgeltumwandlungsbetrag entsprechen. Der alte Entgeltumwandlungsbetrag entspricht also dem 1,15-fachen des neuen, reduzierten Entgeltumwandlungsbetrags - der bisherige Entgeltumwandlungsbetrag ist durch 1,15 zu teilen. Beträgt die Entgeltumwandlung beispielsweise bislang 230 EUR, so müssten Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich also auf einen reduzierten Entgeltumwandlungsbetrag von 200 EUR einigen ($230 \text{ EUR} / 1,15 = 200 \text{ EUR}$). Der Arbeitgeberzuschuss beträgt 30 EUR. Gleiches gilt bei der „spitzen“ Berechnung mit der entsprechenden prozentualen Sozialversicherungsersparnis.

1.26 Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Zuschuss in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg zu zahlen. Welche Auswirkungen hat diese Verpflichtung auf bestehende (Matching-) Modelle?

Hier sind verschiedene Konstellationen zu betrachten:

1. Zahlt der Arbeitgeber für alle seine Arbeitnehmer einen Arbeitgeberbeitrag in die betriebliche Altersversorgung unabhängig von einer Entgeltumwandlung, dann kann dieser Beitrag aus unserer Sicht nicht auf den in Zukunft verpflichtenden Zuschuss angerechnet werden. Denn der Arbeitgeber macht seinen Beitrag nicht von einer Entgeltumwandlung abhängig und zeigt damit, dass er mit dem Beitrag nicht eine eventuelle Sozialversicherungsersparnis ausgleichen möchte.

2. Sowohl die Entgeltumwandlung als auch der Arbeitgeberzuschuss werden in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg eingebracht (dabei gehen wir davon aus, dass den Zuschuss nur Arbeitnehmer bekommen, die auch Entgelt umwandeln).

Nach unserer Einschätzung wird der bereits gezahlte Zuschuss auf den ab 2019 bzw. 2022 verpflichtenden Zuschuss angerechnet – und zwar unabhängig davon, wie er in der Versorgungsordnung/Betriebsvereinbarung (VO/BV) bezeichnet wird. Denn das Ziel des Gesetzgebers ist, die Sozialversicherungsersparnis dem Arbeitnehmer zu Gute kommen zu lassen. Arbeitgeber, die dieses bereits tun, sollen nach unserem Verständnis der neuen Regelung nicht zusätzlich belastet werden. Wird der Zuschuss zudem auch nur an Arbeitnehmer gezahlt, die Entgelt umwandeln, dann kommt damit der Zweck – Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis – klar hervor.

Zum Teil wird dies in Beiträgen zum BRSVG auch anders gesehen: Die Beiträge seien nur anrechenbar, wenn der Arbeitgeber den Zuschuss ausdrücklich als Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis bezeichnet. Wir empfehlen daher eine entsprechende Klarstellung der VO/BV.

3. Die Entgeltumwandlung wird in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg, der Arbeitgeberzuschuss in eine Unterstützungskasse / Pensionszusage eingebracht

Bei Neueinrichtungen sollte u. E. in der Beratung darauf geachtet werden, dass bei Matching- Modellen der Arbeitgeberzuschuss ebenfalls in den versicherungsförmigen Durchführungsweg fließt.

Wird der Arbeitgeberzuschuss bereits in eine Unterstützungskasse oder Pensionszusage eingebracht, können wir derzeit leider keine klare Handlungsempfehlung aussprechen. Die Einbringung in eine Unterstützungskasse oder Pensionszusage entspricht jedenfalls nicht dem Wortlaut des Gesetzes.

Es ist aus unserer Sicht sinnvoll, die VO/BV für neu in das Unternehmen eintretende Mitarbeiter zu ändern und den Arbeitgeberzuschuss für diese Mitarbeiter in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg zu zahlen.

FAQ zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

Ob bestehende VO/BV aus Anlass der neuen gesetzlichen Regelung auch für den Bestand geändert werden können, ist von den Umständen des Einzelfalles abhängig.

4. Sowohl die Entgeltumwandlung als auch der Arbeitgeberzuschuss werden in eine Unterstützungskasse oder Pensionszusage eingebracht

In diesem Fall besteht nach der Gesetzesbegründung keine Verpflichtung, einen Arbeitgeberzuschuss zu erbringen.

1.27 Ist der Arbeitgeberzuschuss auch bei der Verwendung von vermögenswirksamen Leistungen (VL) für die bAV zu zahlen?

VL stellen nach dem 5. Vermögensbildungsgesetz einen Bestandteil des Gehaltes dar.

Sie können daher nach unserer Einschätzung in zwei Varianten für die betriebliche Altersversorgung verwendet werden:

- Entgeltumwandlung: Arbeitnehmer und Arbeitgeber einigen sich, dass die VL ab einem bestimmten Stichtag mittels einer Entgeltumwandlung für die bAV verwendet werden. Erfolgt die Entgeltumwandlung in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg, ist auf diesen Umwandlungsbetrag der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss zu zahlen, wenn die Voraussetzungen für diesen gegeben sind (insbes. Vorliegen einer SV-Ersparnis, keine Abbedingung durch Tarifvertrag).

- Arbeitgeberfinanzierung: Denkbar ist auch, dass der Arbeitgeber die VL mittels einer Arbeitgeberfinanzierung in die bAV einbringen möchte. Dies ist dann möglich, wenn der Arbeitnehmer auf seinen Anspruch auf die VL unwiderruflich verzichtet (ein Verzicht im laufenden Arbeitsverhältnis ist arbeitsrechtlich zulässig) und stattdessen eine Arbeitgeberleistung (in gleicher Höhe) erhält. In diesem Fall ist u.E. der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss nicht zu zahlen.

Sonderkonstellation: Besteht eine Entgeltumwandlung und verzichtet der Arbeitnehmer daneben auf seinen Anspruch auf die VL zugunsten einer AG-finanzierten bAV, dann gilt folgendes: Spart der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge, dann muss er einen Zuschuss zahlen. Der arbeitgeberfinanzierte Beitrag (= ehemals VL) erfüllt den Anspruch auf den gesetzlichen Zuschuss nicht, denn er dient nicht der Weitergabe der Sozialversicherungersparnis.

Hinweis: Beruht der Anspruch auf die VL auf einem Tarifvertrag, kommt eine „Umwidmung“ der VL in bAV nur in Betracht, wenn der Tarifvertrag dies ausdrücklich vorsieht. Ob die VL ggf. arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanziert in die bAV eingebracht werden können, ist in der Regel im Tarifvertrag geregelt. Der Tarifvertrag kann auch beide Möglichkeiten vorsehen.

1.28 Wie ist der Arbeitgeberzuschuss steuer- und sozialversicherungsrechtlich zu bewerten?

Wie gewohnt sind die gesamten Beiträge – Entgeltumwandlung zuzüglich des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses zusammen mit einem ggf. gezahlten Arbeitgeberbeitrag – steuerfrei bis zu den Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG und in Höhe von 4 % der BBG sozialversicherungsfrei. Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss ist dabei steuer- und sozialversicherungsrechtlich wie Entgeltumwandlung zu behandeln. Reine Arbeitgeberbeiträge gehen bei der Steuerfreiheit und der Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung inklusive des Arbeitgeberzuschusses vor.

1.29 Gelten Besonderheiten für den Arbeitgeberzuschuss im Hinblick auf die Unverfallbarkeit?

Ja, denn obschon es sich um arbeitgeberfinanzierte Beiträge handelt, sind Anwartschaften aus dem gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss sofort gesetzlich unentziehbar. Zahlt der Arbeitgeber freiwillig einen höheren Zuschuss (z.B. 20% an Stelle der verpflichtenden 15 %), dann steht es ihm zwar grundsätzlich frei, ob er für den freiwilligen Anteil die gesetzliche oder die sofortige vertragliche Unverfallbarkeit wählt. Unsere Mustertexte sehen standardgemäß eine vertragliche Unverfallbarkeit vor. Denn die getrennte Verwaltung der Beitragsteile verursacht einen hohen Aufwand sowohl beim Arbeitgeber, als auch beim Anbieter. Zudem wird der Sinn der dreijährigen gesetzlichen Unverfallbarkeit – Bindung des Mitarbeiters an das Unternehmen – durch die im Zweifel sehr geringe Differenz in Beitrag und Leistung nicht erreicht. Spiegelbildlich dazu ist der zu erwartende wirtschaftliche Vorteil des Arbeitgebers überschaubar.

FAQ zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

1.30 Ist der AG-Zuschuss auch bei Entgeltumwandlungen verpflichtend zu zahlen, die vor dem 01.01.2002, also vor Einführung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung in § 1a BetrAVG, geschlossen wurden?

Nach unserer Auffassung spricht vieles dafür, dass der Zuschuss auch für diese Entgeltumwandlungen zu erbringen ist. So stellt die gesetzliche Regelung bei der Frage, ab wann für eine Entgeltumwandlung der Zuschuss zu erbringen ist, nur darauf ab, ob die Umwandlungsvereinbarung vor dem 01.01.2019 oder nach dem 31.12.2018 geschlossen wurde. Eine weitere Einschränkung danach, ob die Vereinbarung vor dem 01.01.2002 oder nach dem 31.12.2001 geschlossen wurde, ist weder dem Gesetzeswortlaut noch der Gesetzesbegründung zu entnehmen. Auch nach dem Sinn und Zweck der Regelung ist zu vermuten, dass der Gesetzgeber den Zuschuss für sämtliche Entgeltumwandlungen vorsehen wollte. Schließlich hat der Arbeitgeber in jedem Fall eine Sozialversicherungsersparnis, die er nach dem Willen des Gesetzgebers weitergeben soll.

1.32 Die meisten Tarifverträge wurden bereits vor dem BRSG abgeschlossen. Wie verhalten sich die bestehenden Regelungen in Bezug auf den AG-Zuschuss?

Der Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG ist tarifdispositiv. Den Tarifvertragsparteien steht es somit frei, die Verpflichtung zum Zuschuss nach eigenen Vorstellungen zu regeln. Sie können ihn beispielsweise der Höhe nach verändern oder auch ganz von der Zahlung eines Zuschusses absehen.

Die meisten Tarifverträge sind vor Inkrafttreten des BRSG geschlossen worden. Deshalb stellt sich die Frage, was dies im Hinblick auf die Verpflichtung zur Zahlung des Zuschusses bedeutet. Nach der Gesetzesbegründung sind bestehende Regelungen weiterhin gültig.

- Einige Tarifvertragsparteien sind aktiv geworden und haben sich dazu positioniert, wie ihre Tarifverträge in Bezug auf den Zuschuss zu verstehen sind, so beispielsweise die Metallbranche.

- Haben sich die Tarifvertragsparteien nicht positioniert und sieht der Tarifvertrag keine oder eine abweichende Pflicht zum Zuschuss bereits vor, empfehlen wir dem tarifgebundenen Kunden Rücksprache mit dem Arbeitgeberverband.

1.33 Können tarifgebundene Arbeitgeber freiwillige Zuschüsse zur Entgeltumwandlung zahlen?

Tarifgebundene Arbeitgeber können grundsätzlich freiwillig Zuschüsse zur Entgeltumwandlung gewähren. Auf der Grundlage einer kollektiven Regelung ist dies aus unserer Sicht nur dann rechtlich möglich, wenn der Tarifvertrag dies zulässt. Denn Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen, die durch Tarifvertrag geregelt sind oder üblicherweise geregelt werden, können nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung sein (§ 77 Abs. 3 BetrVG). Wichtig ist darauf zu achten, dass diese freiwilligen Zuschüsse auf künftige, gesetzlich und/oder tarifvertraglich obligatorische Zuschüsse angerechnet werden.

1.34 Was gilt, wenn der Arbeitgeber nicht tarifgebunden ist und sich an den Tarifvertrag anlehnt (Bezugnahme auf einen Tarifvertrag im Arbeitsvertrag)?

Das Betriebsrentenrecht erlaubt die Bezugnahme auf einen Tarifvertrag (§19 Abs. 2 BetrAVG). Nimmt der Arbeitgeber wirksam Bezug auf einen Tarifvertrag, der keinen oder einen geringeren Zuschuss vorsieht, dann gilt dies auch für das betroffene Arbeitsverhältnis. Eine wirksame Bezugnahme liegt vor, wenn

- der Arbeitsvertrag Bezug nimmt auf einen einschlägigen Tarifvertrag. Einschlägig ist ein Tarifvertrag dann, wenn er gelten würde, wären Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden,

- die Verweisung eine dynamische ist, d.h. auf den Tarifvertrag „in der jeweils geltenden Fassung“ Bezug genommen wird und

- die Bezugnahme auf das Tarifvertragswerk als Ganzes erfolgt. Sieht der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung z.B. keinen Zuschuss vor und erhalten die Arbeitnehmer einen Ausgleich dafür durch höhere Löhne, dann muss nach unserer Einschätzung dieses Gleichgewicht auch durch die Bezugnahme gewährleistet sein.

FAQ zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

Für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die sich durch arbeitsvertragliche Bezugnahme oder betriebliche Übung vollumfänglich an die Tarifverträge der jeweiligen Branche (inkl. des Tarifvertrags zur Entgeltumwandlung) anlehnen, gelten obige Ausführungen (§ 1.29 und § 1.30) analog.

2. Erhöhung des steuerlichen Dotierungsrahmens nach § 3 Nr. 63 EStG

2.1 Wie bemisst sich der neue Dotierungsrahmen?

Künftig werden statt 4 % der BBG 8 % der BBG steuerfrei sein. Der Aufstockungsbetrag von 1.800 EUR wird in dieser Erhöhung aufgehen. Es wird also künftig lediglich einen vollkommen dynamisch ausgestalteten Dotierungsrahmen geben.

Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht bleibt es dabei, dass 4 % der BBG sozialversicherungsfrei sind. Unverändert ist hierbei auch, dass Beiträge zu Direktversicherungen oder an Pensionskassen, die nach § 40b EStG a. F. pauschal versteuert werden, in vollem Umfang bis 1.752 EUR pro Kalenderjahr (bei Durchschnittsbildung bis zu 2.148 EUR) gesondert sozialversicherungsfrei sind; eine Entgeltumwandlung hat ausschließlich aus Sonderzahlungen (z. B. Gratifikation) zu erfolgen.

2.2 Besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Nutzung des steuerlichen Dotierungsrahmens in Höhe von 8%?

Nein, ein solcher Anspruch besteht nicht. Der Arbeitnehmer hat lediglich einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung in Höhe von 4% der BBG.

2.3 Bleibt eine Besteuerung nach § 40 b EStG a. F. auch noch nach dem 31.12.2017 möglich?

Grundsätzlich ist auch nach dem 31.12.2017 eine solche Besteuerung möglich. Allerdings entfällt die bisherige aufwändige Abgrenzung zwischen Alt- und Neuzusage. Die Voraussetzung einer pauschalen Besteuerung ab 2018 ist, dass vor dem 01.01.2018 mindestens ein Beitrag erbracht und nach § 40 b EStG a. F. pauschal versteuert worden ist. Die Altzusage und auch die zugrunde liegende Versicherung müssen 2018 aber nicht mehr bestehen (z.B. wegen einer Abfindung bzw. Auszahlung).

Für die Nutzung des Vervielfältigers nach § 40 b EStG a. F. gelten dieselben Voraussetzungen.

2.4 Wie werden Beiträge nach § 40 b EStG a. F. beim Dotierungsrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG berücksichtigt?

Beiträge nach § 40 b EStG a. F. werden ab dem 01.01.2018 in tatsächlich erbrachter Höhe auf den Dotierungsrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG angerechnet. Es gibt hier also keine Alles oder Nichts Entscheidung mehr wie bisher (entweder Aufstockung in Höhe von 1.800 EUR oder Beitrag § 40 b EStG a. F.), sondern ein „atmendes“ System. Dies ist insbesondere positiv, wenn lediglich Kleinstbeträge nach § 40 b EStG a. F. erbracht werden.

2.5 Gilt der neue Dotierungsrahmen auch für Zusagen vor dem 01.01.2018?

Ja, diese steuerliche Änderung gilt generell und unterscheidet nicht danach, wann eine Zusage erteilt wurde.

3. Förderbetrag für Arbeitgeber

3.1 Welche Neuerungen gelten beim Förderbetrag ab 2020?

Als Anreiz für den Aufbau einer arbeitgeberfinanzierten bAV wird für **neue AG-Beiträge** von **bis zu max. 960,00 EUR jährlich** ein Förderbetrag von 30 % erbracht. Der geförderte AG-Beitrag erhöht sich also von 480,00 EUR auf 960,00 EUR und damit der Förderbetrag von max. 144,00 EUR auf **max. 288,00 EUR**. Flankierend dazu wird auch die Steuerfreistellung der Arbeitgeberbeiträge (§ 100 Abs. 6 Satz 1 EStG) entsprechend auf 960,00 EUR

FAQ zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

angehoben. Eine gesonderte sozialversicherungsrechtliche Flankierung (neben den 4 % der BBG/West) gibt es dagegen weiterhin nicht.

Zudem wird die förderfähige **Einkommensgrenze** ebenfalls angehoben: Konnte bislang für Arbeitnehmer, die maximal bis zu 2.200 EUR monatlich verdienen, die Förderung genutzt werden, ist dies nun für Arbeitnehmer, die **bis zu 2.575 EUR monatlich** verdienen (die Tages- Wochen- und Jahreswerte werden ebenfalls entsprechend angepasst), möglich.

3.2 Wann treten die Neuerungen 2020 in Kraft?

Sie gelten rückwirkend bereits für alle Lohnzahlungszeiträume des Jahres 2020. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber für das Jahr 2020 entsprechend höhere Förderbeträge über **geänderte** Lohnsteuer-Anmeldungen geltend machen kann, sofern seit dem 01.01.2020 bis zum Inkrafttreten des Gesetzes (einen Tag nach der Verkündung des Gesetzes)

- höhere im Rahmen des § 100 EStG förderfähige AG-Beiträge als 480,00 EUR erbracht wurden oder
- im Rahmen des § 100 EStG förderfähige Arbeitgeberbeiträge erbracht wurden, der Arbeitnehmer zwischenzeitlich über der bisherigen Einkommensgrenze lag und nunmehr aufgrund der Anhebung der Einkommensgrenze wieder darunterfällt.

3.3 Was sind die Voraussetzungen für den Förderbetrag für Arbeitgeber?

Um den Förderbetrag geltend machen zu können, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Jährlicher Arbeitgeberbeitrag von mind. 240 EUR bis max. 960 EUR in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds (Entgeltumwandlung ist nicht förderfähig).
- 1. Dienstverhältnis; hierzu zählt auch ein weiterbestehendes Dienstverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitslohn (z. B. Elternzeit, Pflegezeit, Bezug von Krankengeld).
- Laufendes, steuerpflichtiges, monatliches Bruttoentgelt von nicht mehr als 2.575 EUR

(Bei anderen Lohnabrechnungszeiträumen gilt entsprechend umgelegter Höchstbetrag: Jahresgehalt: max. 30.900 EUR, Wochengehalt: max. 600,84 EUR, tägliche Lohnabrechnung: max. 85,84 EUR. Der Lohnabrechnungszeitraum ist die Zeitspanne, für die nach Vereinbarung des Arbeitgebers und Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag der Lohn gezahlt wird).

Möglich ist es auch, den Förderbetrag für Arbeitgeber während einer entgeltlosen Dienstzeit zu nutzen. Ein Einkommen von 0 EUR (z. B. bei Elternzeit, Pflegezeit, Bezug von Krankengeld) ist ebenfalls ein Einkommen von max. 2.575 EUR.

Diese Grenzen gelten generell für alle Arbeitnehmer im Sinne des § 1 LStDV, also auch für Teilzeitkräfte (kein „Hochrechnen“ auf Vollzeit), Auszubildende und geringfügig Beschäftigte.

- Es muss sich um einen Tarif mit über die gesamte Laufzeit verteilten Abschluss- und Vertriebskosten handeln. Von den Beiträgen darf jeweils nur derselbe prozentuale Anteil zur Deckung der Abschluss- und Vertriebskosten herangezogen werden.

3.4 Wie funktioniert der Förderbetrag für Arbeitgeber?

Liegen die Voraussetzungen vor, kann der Arbeitgeber einen Förderbetrag in Höhe von 30 % des aufgewendeten Arbeitgeberbeitrags (also 72 bis 288 EUR) von der Lohnsteuer einbehalten.

Die vom Gehalt des Arbeitnehmers einzubehaltende Lohnsteuer (LSt) ist entsprechend dem Lohnabrechnungszeitraum i.d.R. monatlich anzumelden und abzuführen. Die LSt-Anmeldung hat spätestens zum 10. des dem Lohnabrechnungszeitraumes folgenden Monats zu erfolgen und ist mit dieser zu entrichten. Beispiel: Arbeitgeberbeitrag 600 EUR im September. Zum 10. Oktober erfolgt die LSt-Anmeldung für September.

FAQ zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

In dieser LSt-Anmeldung nimmt der Arbeitgeber die für September zu entrichtende LSt auf. Gleichzeitig macht er den Förderbetrag für den im September erbrachten Arbeitgeberbeitrag geltend und kürzt die LSt um den Betrag von 180 EUR und überweist den gekürzten Beitrag. Mit der Anmeldung im Oktober für den September hat sich nun der Förderbetrag für den Arbeitgeber realisiert. Der Arbeitgeber hat für den entsprechenden Anmeldezeitraum weniger zu entrichten.

Das Formular für die Lohnsteueranmeldung durch den Arbeitgeber wurde um eine Zeile 22 erweitert, in die der Arbeitgeber direkt die einzubehaltenden Förderbeträge einträgt. In die Zeile 16 trägt der Arbeitgeber die Anzahl an Arbeitnehmern, für die er einen Förderbetrag geltend macht, ein.

3.5 Wie und von wem wird kontrolliert, ob die Voraussetzungen des § 100 EStG eingehalten und Förderbeträge zu Recht einbehalten worden sind?

Der Arbeitgeber hat seinen zu leistenden Betrag selbst zu ermitteln und diesen selbstermittelten Betrag anzumelden und abzuführen. Dabei macht er, wenn die Voraussetzungen vorliegen den Förderbetrag geltend. Es ist im Zeitpunkt der Geltendmachung kein Nachweis für das Vorliegen der Voraussetzungen (z. B. Einkommensgrenze von maximal 2.575 EUR, Tarif mit über die gesamte Laufzeit verteilten Abschluss- und Vertriebskosten) notwendig und es erfolgt auch keine Nachprüfung zu diesem Zeitpunkt. Ob die Voraussetzungen vorlagen und der Förderbetrag zu Recht einbehalten wurde, wird geprüft im Rahmen von allgemeinen Betriebsprüfungen, Sonderprüfungen oder auf die Anmeldungsart bezogenen Außenprüfungen.

3.6 Was passiert, wenn keine oder eine geringere Lohnsteuer als der Förderbetrag abzuführen ist?

Dann wird der (fehlende) Förderbetrag vom Betriebsstättenfinanzamt an den Arbeitgeber erstattet. Der Arbeitgeber meldet in diesem Fall bei der LSt-Anmeldung einen Erstattungsbetrag an. Dies ist im Lohnsteueranmeldeformular durch ein vorangestelltes „Minus“ kenntlich zu machen. Den Erstattungsbetrag hat das Finanzamt zeitnah, d. h. innerhalb von 4 Wochen nach der Anmeldung zu erstatten. Negative angemeldete Beträge können bei der Finanzverwaltung gerade Außenprüfungen auslösen.

3.7 Ist die Umsetzung des Förderbetrags für Arbeitgeber verpflichtend?

Nein. Der Arbeitgeber ist zur Zahlung nicht verpflichtet.

3.8 Was zählt zum laufenden Bruttoentgelt?

Relevant ist für die Beurteilung das laufende Bruttoentgelt. Dieses bestimmt sich nach R 39b.2 der LStR zu § 39b EStG:

- Berücksichtigt werden z. B. Monatsgehälter, Mehrarbeitsvergütungen, Zuschläge und Zulagen, geldwerter Vorteil durch Dienstwagen.
- Nicht berücksichtigt und damit unschädlich sind die sonstigen Bezüge. Dies sind z. B.: 13./14. Monatsgehalt, Abfindungen, Gratifikationen, Jubiläums- und Weihnachtsgeldern, Urlaubsgeldern, etc.
- Ebenfalls unberücksichtigt bleiben steuerfreie Lohnbestandteile

Provisionen zählen zum Monatsgehalt.

3.9 Kann das laufende Gehalt durch Entgeltumwandlung auf die förderfähigen 2.575 EUR reduziert werden?

Wir gehen davon aus, dass dies möglich ist und zwar unabhängig vom Durchführungsweg, in dem die Entgeltumwandlung erfolgt.

3.10 Wie ist der aufgewendete Arbeitgeberbeitrag steuer- und sozialversicherungsrechtlich zu beurteilen?

- Arbeitnehmer

- Beitrag ist für den Arbeitnehmer steuerfrei. Der Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG bleibt unangetastet.

FAQ zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

- Beitrag ist sozialversicherungsfrei im Rahmen der 4 % der BBG. Es gibt hierfür also keinen gesonderten sozialversicherungsrechtlichen Förrahmen.
 - Arbeitgeber
- Beitrag ist in voller Höhe Betriebsausgabe, allerdings ist der Förderbetrag als Betriebseinnahme zu werten.
- Arbeitgeber behält von der in diesem Lohnabrechnungszeitraum abzuföhrnden Lohnsteuer einen Betrag in Höhe von 30 % des Arbeitgeberbeitrages ein.

3.11 Welche Arbeitgeberbeiträge können für den Förderbetrag für Arbeitgeber genutzt werden?

Förderfähig sind alle im Vergleich zu 2016 neu zugesagte Arbeitgeberbeiträge, wenn diese die übrigen Voraussetzungen erfüllen. Sämtliche in 2018 zugesagte Arbeitgeberbeiträge sind also umfasst. Durch diese Regelung sollen Mitnahmeeffekte ausgeschlossen und der Arbeitgeber motiviert werden, etwas „Neues“ zuzusagen. Für bereits ohnehin bestehende Arbeitgeberleistungen sieht der Gesetzgeber keinen Anlass zur Förderung. Es wird auf das Jahr 2016 abgestellt, um zu verhindern, dass bestehende Arbeitgeberbeiträge in 2017 noch eingestellt und in 2018 „neu“ zugesagt werden.

3.12 Unter welchen Voraussetzungen und inwieweit können Arbeitgeberbeiträge, die bereits vor 2017 zugesagt waren, berücksichtigt werden?

Voraussetzung ist auch hier zunächst, dass der Arbeitgeber einen neuen Beitrag im Verhältnis zu 2016 zusagt. Arbeitgeberbeiträge vor 2017 können dann unter bestimmten Voraussetzungen berücksichtigt werden, sodass sich der Förderbetrag in Höhe von 30 % aus der Summe aus bestehendem und neuem Arbeitgeberbeitrag (die mindestens 240 EUR betragen muss) errechnet. Der so ermittelte Förderbetrag ist jedoch gedeckelt: Er darf nicht mehr betragen als der nach 2016 neu zugesagte Arbeitgeberbeitrag.

Vor 2017 bestehende Arbeitgeberbeiträge können in der beschriebenen Art und Weise jedoch nur berücksichtigt werden, wenn es sich um einen Tarif mit über die gesamte Laufzeit verteilten Abschluss- und Vertriebskosten (ungezillmert) handelt. Da diese Voraussetzung kaum jemals vorliegen dürfte, ist der Anwendungsbereich dieser Anrechnung u. E. äußerst gering.

Hierzu zwei Beispiele:

Ein AG zahlt - unter anderem im Jahr 2016 - in einen ungezillmerten Tarif einen AG-Beitrag i.H.v. 200 EUR p.a. Dieser wird ab 2018 auf 240 EUR erhöht, um den Mindestbeitrag für den Förderbetrag zu erreichen.

AG Beitrag 2018	240,00 EUR
30 % vom AG-Beitrag	72,00 EUR
Förderbetrag (maximal die Differenz zwischen den Beiträgen aus 2016 und 2018)	40,00 EUR

Ein AG zahlt seit mehreren Jahren in einen ungezillmerten Tarif einen AG-Beitrag i.H.v. 200 EUR p.a. Dieser wird ab 2018 auf 300 EUR erhöht.

AG Beitrag	300,00 EUR
30 % vom AG-Beitrag	90,00 EUR
Förderbetrag (ungekürzt, da Differenz zwischen den Beiträgen aus 2016 und 2018 den Förderbetrag übersteigt)	90,00 EUR

Achtung! In beiden Beispielen gilt: Wird der in 2016 bestehende Arbeitgeberbeitrag nicht in einen Tarif mit über die gesamte Laufzeit verteilten Abschluss- und Vertriebskosten eingebracht, kann dieser Arbeitgeberbeitrag auch nicht für den Förderbetrag für Arbeitgeber berücksichtigt werden. In beiden Fällen könnte dann kein Förderbetrag geltend gemacht werden, da der neue Arbeitgeberbeitrag unter der Mindestbeitragsgrenze von 240 EUR liegen würde.

FAQ zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

3.13 Was sind die Konsequenzen, wenn der Arbeitnehmer die Bruttoentgeltgrenze überschreitet?

Auswirkungen auf Arbeitgeberbeiträge bzw. erhaltene Förderbeträge, die in vorangegangenen Lohnabrechnungszeiträumen unter Vorliegen der Voraussetzungen erbracht wurden, ergeben sich nicht. Für künftige Beiträge, die in Monaten mit überschrittener Lohngrenze erbracht werden, gilt, dass für diese kein Förderbetrag geltend gemacht werden kann und diese lediglich im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei (sofern er nicht bereits anderweitig ausgeschöpft wird) sind.

3.14 Was sind die Konsequenzen, wenn ein höherer Beitrag als 960 EUR eingebracht wird?

Auch hier ergeben sich keine Auswirkungen auf die Behandlung bereits erbrachter Arbeitgeberbeiträge bzw. auf die erhaltenen Förderbeträge.

Zur Behandlung künftiger Arbeitgeberbeiträge: Bis zur Höhe von 960 EUR kann ein Förderbetrag einbehalten werden. Der über 960 EUR hinausgehende Betrag ist lediglich im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei (sofern er nicht bereits anderweitig ausgeschöpft wird) und hierfür kann kein Förderbetrag geltend gemacht werden.

3.15 Gibt es Konstellationen, in denen der Förderbetrag zurückgezahlt werden muss?

Erbrachte Förderbeträge sind grundsätzlich nicht zurückzuzahlen, auch nicht, wenn der Arbeitnehmer unterjährig vorzeitig ausscheidet. Wird die Lohngrenze im Lauf des Jahres überschritten, muss die Förderung für Beiträge in Monaten, in denen die Lohngrenze eingehalten war, nicht erstattet werden.

Ausnahme: Die für den Arbeitnehmer geltend gemachten Förderbeträge sind zurück zu gewähren, wenn die Anwartschaft, die durch den Arbeitgeberbeitrag entstanden ist, später verfällt und sich daraus eine Rückzahlung an den Arbeitgeber ergibt.

3.16 Gibt es Besonderheiten im Hinblick auf die Unverfallbarkeit?

Nein, grundsätzlich handelt es sich um eine arbeitgeberfinanzierte bAV in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg, sodass die Anwartschaften den bekannten gesetzlichen Unverfallbarkeitsvorschriften unterliegen.

3.17 Ist es sinnvoller den Arbeitgeberbeitrag als Jahreszahlung oder als Monatszahlung zu erbringen?

Selbst das Bundesministerium für Finanzen (BMF) sowie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) empfehlen ausdrücklich eine jährliche Zahlungsweise. Denn es genügt, wenn in dem Lohnabrechnungszeitraum, in dem der Arbeitgeberbeitrag erbracht wird, die genannten Voraussetzungen vorliegen. Es ist daher empfehlenswert, den Arbeitgeberbeitrag für das ganze Jahr in einem Lohnabrechnungszeitraum, in dem die Voraussetzungen sicher vorliegen, einzubringen. Ob die Voraussetzungen für den Förderbetrag in den übrigen Lohnabrechnungszeiträumen vorliegen ist insoweit unerheblich; eine Rückzahlung oder Erstattung des Förderbetrags ist nicht vorgesehen.

3.18 Wie setzt Allianz den Förderbetrag für Arbeitgeber um?

Wir bieten speziell für den Förderbetrag für Arbeitgeber seit 01.01.2018 einen eigenen ungezillmerten Tarif als „Perspektive“ in der Direktversicherung (keine Zusatzbausteine) an. Ungezillmert ist an dieser Stelle wie folgt zu verstehen: Von den Beiträgen darf jeweils nur derselbe prozentuale Anteil zur Deckung der Abschluss- und Vertriebskosten herangezogen werden. Die Abschluss- und Vertriebskosten sollen als fester Anteil der laufenden Beiträge einbehalten werden. Der Tarif ist als variabler Einmalbeitrag mit jährlicher Zahlungsweise ausgestaltet. Wie bereits erwähnt, handelt es sich um einen ungezillmerten Tarif. Da wir die gesetzlichen Vorgaben an dieser Stelle sehr ernst und wörtlich nehmen, wird es im Rahmen des Förderbetrags für Arbeitgeber deshalb auch keine Front-up-Vergütung geben, um tatsächlich eine Verteilung der Kosten auch vollumfänglich einzuhalten.

3.19 Welches Leistungsbild ist im Rahmen des Förderbetrags für Arbeitgeber möglich?

Das Leistungsbild entspricht nach dem Wortlaut des Gesetzes und dessen Begründung dem von § 3 Nr. 63 EStG. Es ist daher grundsätzlich eine rentenförmige Auszahlung vorgesehen, ein Kapitalwahlrecht ist ebenfalls möglich. Bei einer Kapitalzahlung ist – wie auch bei § 3 Nr. 63 EStG – jedoch zu beachten, dass der Freibetrag bei der

FAQ zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

Anrechnung auf die Grundsicherung nicht genutzt werden kann (vgl. hierzu unter Anrechnung auf die Grundsicherung).

3.20 Ist eine selbständige BU (SBV) förderfähig nach § 100 EStG?

§ 100 Absatz 3 Nr. 4 verweist auf das Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz. Wir gehen davon aus, dass nach den bekannten Voraussetzungen, unter denen bei Verträgen nach § 3 Nr. 63 EStG eine SBV möglich ist, auch bei § 100 EStG eine SBV möglich ist.

3.21 Kann der Arbeitgeber lediglich den Arbeitnehmern mit Einkommen bis max. 2.575 EUR im Monat eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung zusagen oder verstößt dies gegen den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz?

Eine Differenzierung zwischen Arbeitnehmern mit Einkommen von maximal 2.575 EUR monatlich und anderen Arbeitnehmern ist aus unserer Sicht zulässig. Dieses Abgrenzungskriterium halten wir für verhältnismäßig und angemessen. Dies entspricht auch der Wertung des Gesetzgebers, der den Förderbetrag für Arbeitgeber mit dem Ziel geschaffen hat, die betriebliche Altersversorgung bei Arbeitnehmern mit niedrigeren Einkommen zu verbreiten. Zu dieser Fragestellung wird vereinzelt von unserer Meinung abweichend auch die Meinung vertreten, dass eine derartige Differenzierung nicht auf einem sachlichen Grund beruht und daher nicht mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu vereinbaren ist.

3.22 Wie sieht die arbeitsrechtliche Umsetzung aus?

Grundsätzlich ist damit zu rechnen, dass der Arbeitgeberbeitrag in der Regel der gesamten Belegschaft zugesagt werden soll und zeitlich unbeschränkt erbracht werden soll. Unsere Standard-Zusage bleibt daher unverändert und unsere Muster-VO/BV sehen entsprechende Formulierungen vor. In diesem Fall würde eine zeitliche Beschränkung für Arbeitnehmer, die unter den § 100 EStG fallen, auf die Zeit, in der der Arbeitnehmer maximal 2.575 EUR monatlich verdient, zudem gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen.

Soll der Arbeitgeberbeitrag nur für Arbeitnehmer bezahlt werden, die maximal 2.575 EUR im Monat verdienen, ist dies bei einzelvertraglichen Vereinbarungen zu bewerkstelligen, indem die Zusage nur diesen Arbeitnehmern erteilt wird. Bei einer Regelung über eine VO/BV sehen unsere Muster einen entsprechenden Passus vor, mit dem der Kreis der Versorgungsberechtigten eingeschränkt werden kann.

In diesem Fall darf der Arbeitgeberbeitrag aus Gleichbehandlungsgründen nur solange bezahlt werden, wie die Voraussetzungen des § 100 EStG vorliegen. Anderenfalls ist der Arbeitgeberbeitrag auch bei Überschreiten der 2.575 EUR-Grenze weiterhin zu erbringen und die ehemals nach § 100 EStG geförderten Arbeitnehmer würden besser gestellt. Die zeitliche Begrenzung muss bei einzelvertraglichen Regelungen vereinbart werden. Bei einer Regelung über eine VO/BV sehen unsere Muster auch hierfür einen Passus vor, der verwendet werden kann.

3.23 Kann der Förderbetrag für Arbeitgeber nach § 100 EStG angewendet werden, wenn der vor Inkrafttreten des BRSG bereits bestehende Tarifvertrag explizit nur die Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG vorsieht?

Nach unserer Auffassung muss der § 100 EStG nicht explizit im TV ausgewiesen sein.

Zum einen konnte in bestehenden Tarifverträgen die Förderung nach § 100 EStG keine Erwähnung finden, da er erst ab 2018 eingeführt wird. Zum anderen ist der § 100 EStG aus unserer Sicht eine für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer günstige Regelung (zusätzlicher Dotierungsrahmen für den Arbeitnehmer, Förderbetrag für den Arbeitgeber).

Es ist davon auszugehen, dass die TV-Parteien zukünftig eine klarstellende Regelung aufnehmen werden.

3.24 Können vermögenswirksame Leistungen (VL) für den Förderbetrag für Arbeitgeber genutzt werden?

Werden VL umgewidmet in eine arbeitgeberfinanzierte bAV (d.h. Verzicht des Arbeitnehmers auf die VL und Zahlung eines Arbeitgeberbeitrages in gleicher Höhe), stellt dies nach Auffassung des BMF (Schreiben vom 08.08.2019) keinen förderfähigen Beitrag dar.

3.25 Kann für den verpflichtenden 15%-Zuschuss des Arbeitgebers auch der Förderbetrag für Arbeitgeber genutzt werden?

FAQ zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

Eine Kombination ist nicht möglich, da der 15 %-Zuschuss des Arbeitgebers steuerlich wie eine Entgeltumwandlung zu behandeln ist. Der Förderbetrag für Arbeitgeber ist jedoch nur unter der Voraussetzung möglich, dass es sich um arbeitgeberfinanzierte Beiträge handelt.

3.26 Kann der Förderbetrag bei einem Arbeitgeberwechsel mehrmals in Anspruch genommen werden?

Ja, bei einem Arbeitgeberwechsel im Laufe des Jahres kann jeder Arbeitgeber den Förderbetrag jeweils bis zum Höchstbetrag (30 % von 960 EUR, also 288 EUR) ausschöpfen.

3.27 Welcher Arbeitgeber kann den Förderbetrag geltend machen?

Den Förderbetrag geltend machen kann nur ein Arbeitgeber, der zum Lohnsteuerabzug im Inland verpflichtet ist. Das sind inländische Arbeitgeber, ausländische Verleiher und in den Fällen der Arbeitnehmerentsendung das in Deutschland ansässige Unternehmen, das den Arbeitslohn für die geleistete Arbeit wirtschaftlich trägt.

3.28 Kann der Förderbetrag auch von einem Arbeitgeber in einer gemeinnützigen Rechtsform, also als steuerbefreites Unternehmen, genutzt werden?

Ja, der § 100 EStG kann auch von gemeinnützigen und damit steuerbefreiten Unternehmen effektiv genutzt werden. Denn die Steuerbefreiung solcher gemeinnütziger Unternehmen bezieht sich allein auf die KSt und GewSt. Der Förderbetrag wird jedoch aus der Lohnsteuer entnommen bzw. mittels Lohnsteuervoranmeldung erstattet. Diese Steuerabzugsbeträge bei den Angestellten fallen unbeschadet der Gemeinnützigkeit an. Ein gemeinnütziges Unternehmen kann also ebenfalls von den zu entrichtenden Lohnsteuerbeträgen den Förderbetrag einbehalten.

4. Verbesserungen bei Riester in der bAV

4.1 Was sind die Verbesserungen?

- Abschaffung der Doppelverbeitragung

Bisher: Zahlung aus dem Nettogehalt und dennoch KVdR/PVdR-Pflicht auf die Leistungen

Neu: Zahlung aus dem Nettogehalt, aber keine KVdR/PVdR-Pflicht auf die Leistungen

- die Grundzulage wird von 154 auf 175 EUR erhöht (gilt für bAV und Privat); die Kinderzulage bleibt unverändert: 185 EUR (geb. vor 2008); 300 EUR (geb. nach 2007)

4.2 Ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, den Arbeitnehmer auf die Möglichkeit, zu riestern, hinzuweisen?

Der Arbeitnehmer hat gemäß § 1a Abs. 3 BetrAVG einen Anspruch darauf, bei Entgeltumwandlung die Riester-Förderung zu nutzen. Grundsätzlich muss der Arbeitnehmer diesen Anspruch von sich aus geltend machen.

Nach Rechtsprechung des BAG treffen den Arbeitgeber jedoch dann, wenn der Arbeitnehmer sich zur Entgeltumwandlung entschlossen hat, Informationspflichten. So muss er den Arbeitnehmer über den im Unternehmen gewählten Durchführungsweg, den Versorgungsträger, die Zusageart und die zugesagten Leistungen informieren. Zu den Informationen über die steuerliche Förderung der Entgeltumwandlung gehört aus unserer Sicht auch der Hinweis auf die Möglichkeit, zu riestern.

4.3 Macht der Arbeitnehmer von seinem Recht auf Nutzung der Riester-Förderung in der bAV Gebrauch, so bleibt es dennoch bei einer arbeitsrechtlichen Zusage. Was bedeutet dies für die Abwicklung der Zulagenanträge?

Standardmäßig wird auch in der bAV mit dem Arbeitgeber vereinbart, dass das Riester-Zulagenverfahren zwischen dem Arbeitnehmer, der Zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) und dem Versorgungsträger erfolgt. Daher gibt es grundsätzlich keine Unterscheidung zu Riester-Privat.

FAQ zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

4.4 Welche Pflichten hat der Arbeitgeber, wenn Riester in der bAV genutzt wird bzw. entsteht ein Mehraufwand für den Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber hat insoweit keine Verpflichtung, die Zulagen und den abzuführenden Beitrag zu ermitteln. Er ist auch nicht verpflichtet, den Arbeitnehmer hierbei zu unterstützen oder ihn auf Änderungen hinzuweisen. Das Zulagenverfahren kann allein zwischen Arbeitnehmer und ZfA bzw. Versorgungsträger ablaufen.

Für die fortlaufende Ermittlung der Zulagen ist allein der Arbeitnehmer verantwortlich ist. Der Arbeitnehmer muss auch fortlaufend selbst ermitteln, wie hoch sein Beitrag jeweils unter Berücksichtigung seines Vorjahresbruttos und der Zulagen ist und dementsprechend den Beitrag, der abzuführen ist, melden.

Der Arbeitgeber hat allerdings die Beitragsanpassungen zu verarbeiten. Nutzt der Arbeitnehmer jährlich den maximal zulagenfähigen Förderbeitrag (4% des rentenversicherungspflichtigen Vorjahresbruttos abzüglich der Zulagen), so muss der Arbeitgeber diese schwankenden Beiträge laufend ermitteln und an den Versorgungsträger abführen. Hier sind aufgrund von Veränderungen des Jahresbruttos und der Zulagen regelmäßige Anpassungen zu erwarten.

4.5 Ist der Arbeitgeber zur Zahlung des 15%-Zuschusses verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer für seine Entgeltumwandlung die Riester-Förderung gewählt hat?

Nein, denn der Arbeitgeber spart in diesem Fall keine Sozialversicherungsbeiträge.

4.6 Wie ist das Verhältnis des Dotierungsrahmens nach § 3 Nr. 63 EStG zu Riester in der bAV?

Der Arbeitnehmer hat einen Rechtsanspruch darauf, Entgelt in eine bAV einzubringen. Hierbei kann er entscheiden, ob er die Förderung nach § 10a EStG und/oder § 3 Nr. 63 EStG nutzt. Unabhängig davon, für welche Förderart er sich entscheidet, hat er insgesamt einen Rechtsanspruch auf Umwandlung von maximal 4% der BBG (nicht also etwa einen Anspruch auf 4 % der BBG gefördert nach § 10 a EStG und zusätzlich einen Anspruch auf 4 % der BBG gefördert nach § 3 Nr. 63 EStG). Lässt der Arbeitgeber einen Dotierungsrahmen von 8% der BBG zu, so kann für Beiträge innerhalb dieses Rahmens die Förderung nach § 10a EStG und/oder § 3 Nr. 63 EStG genutzt werden.

4.7 Gibt es Konstellationen, die zu einer Zulagenschädlichkeit führen?

Grundsätzlich gibt es eine Vielzahl an Gestaltungsmöglichkeiten, wovon einzelne auch zu einer Zulagenschädlichkeit, mit anderen Worten zu einer Rückzahlungspflicht der erhaltenen Zulagen, führen. Nachfolgend wollen wir die relevantesten Konstellationen kurz darstellen.

- Übertragung

Eine Übertragung im Rahmen eines Arbeitgeberwechsels ist steuerlich flankiert. Zusageübernahmen und Deckungskapitalübertragungen (§ 4 Absatz 2 und 3 BetrAVG) sind also nicht zulagenschädlich.

- Fortführung mit eigenen Beiträgen nach Ausscheiden und VN-Wechsel

Die private Fortführung einer durch Entgeltumwandlung finanzierten, § 10 a EStG geförderten bAV ist nach dem Ausscheiden zulagenunschädlich möglich, hat also keine Auswirkungen auf bereits erfolgte Förderungen bzw. die Förderfähigkeit weiterer Beiträge ab der privaten Fortführung.

- Fortführung mit eigenen Beiträgen während einer entgeltlosen Dienstzeit

Auch hier gilt, dass die Fortführung einer durch Entgeltumwandlung finanzierten, § 10 a EStG geförderten bAV während einer entgeltlosen Dienstzeit zulagenunschädlich möglich ist.

- Abfindung

Die **arbeitsrechtlich zulässige Abfindung** einer bAV-Anwartschaft führt nicht zu einer zulagenschädlichen Verwendung, wenn das Kapital zugunsten eines auf den Namen des Zulagenberechtigten lautenden zertifizierten privaten Altersvorsorgevertrag geleistet wird.

Eine Abfindung und Auszahlung als Kapital ist ausnahmsweise möglich, wenn es sich zu **Beginn der Auszahlungsphase** um eine Kleinstbetragsrente handelt. Eine Kleinstbetragsrente liegt vor, wenn sich bei gleichmäßiger Verrentung des gesamten zu Beginn der Auszahlungsphase zur Verfügung stehenden Kapitals eine monatliche Rente ergibt, die 1 Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht übersteigt). Die

FAQ zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

Auszahlung als Kapital ist in diesem Fall keine steuerschädliche Verwendung. Wichtig ist, dass bei der Ermittlung der Kleinstbetragsrente alle bei einem Anbieter bestehenden Verträge des Arbeitnehmers insgesamt zu berücksichtigen sind.

- Kapitalwahlrecht

Ein Kapitalwahlrecht bis zu 30 % ist auch bei Ausübung zulagenunschädlich. Ein Kapitalwahlrecht zu 100 % kann zwar zulagenunschädlich vereinbart werden, dazu passend sind unsere Versicherungsbedingungen sowohl für § 3 Nr. 63 EStG als auch für Riester. Die Ausübung eines solchen Kapitalwahlrechts führt allerdings zu einer Zulagenschädlichkeit. Darauf weisen wir in unseren Musterzusagen für Riester explizit hin.

5. Nachdotierung

5.1 Wie funktioniert die Nachdotierung und was sind die Voraussetzungen?

Für entgeltlose Dienstzeiten (Auslandsaufenthalt, Elternzeit etc.) bei bestehendem 1. Dienstverhältnis können Nachdotierungen für den ausgebliebenen Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung steuerfrei nachgeholt werden. Voraussetzung ist, dass vor der entgeltlosen Dienstzeit bereits ein Vertrag nach § 3 Nr. 63 EStG bestand, der wegen der entgeltlosen Dienstzeit nicht mit steuerfreien Beiträgen bespart werden konnte. Pro Kalenderjahr, in dem im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde, können 8 % der BBG steuerfrei nachdotiert werden. Insgesamt ist die Nachdotierung auf 10 Kalenderjahre begrenzt, wobei nur volle Kalenderjahre in Ansatz gebracht werden können.

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

5.2 Besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Nachdotierung?

Nein, ein solcher Anspruch ist nicht gegeben.

5.3 Was bedeutet „entgeltlose Dienstzeit“?

In Abgrenzung zum laufenden Entgelt beim Förderbetrag für Arbeitgeber darf hier für die betroffenen Kalenderjahre im ersten Dienstverhältnis keinerlei inländisches steuerpflichtiges Entgelt gleich welcher Form erbracht worden sein. Es darf also auch keinerlei geldwerter Vorteil oder auch minimaler Sachbezug erbracht worden sein (weder Arbeitslohn noch sonstige Bezüge im Sinne der R 39b.2 der LStR zu § 39 b EStG).

5.4 Kann auch ein Vertrag nachdotiert werden, der vom Arbeitnehmer in der entgeltlosen Dienstzeit mit eigenen Beiträgen privat fortgeführt wurde?

Ja, dies ist nach unserer Einschätzung ohne Weiteres möglich.

5.5 Können entgeltlose Dienstzeiten auch anteilig z. B. für halbe Kalenderjahre nachdotiert werden?

Nein. Es muss für ein gesamtes Kalenderjahr eine entgeltlose Dienstzeit vorgelegen haben, um es bei der Nachdotierung berücksichtigen zu können.

5.6 Müssen alle Kalenderjahre auf einmal nachdotiert werden oder kann hier auch aufgeteilt werden?

Die Nachholung kann in einem Betrag oder in mehreren Teilbeträgen erfolgen. Bei Teilbeträgen gilt die Beitragsbemessungsgrenze des Jahres der ersten Teilzahlung auch für die später geleisteten Teilzahlungen. Auch hier ist wieder zu beachten, dass der erste Teilbetrag im Zusammenhang mit dem Ruhen des ersten Dienstverhältnisses stehen muss (s.o.)

5.7 Wie ist das Verhältnis zwischen § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG („Grundbetrag“ in Höhe von 8%) und der neuen Nachdotierungsregelung?

FAQ zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

Das BMF-Schreiben vom 6. Dezember 2017 regelt hierzu, dass die beiden Regelungen nur in dem Kalenderjahr nebeneinander genutzt werden können, welches auf das Ende der Ruhensphase folgt. In allen anderen Fällen würde die Nutzung der Nachdotierungsmöglichkeit den Dotierungsrahmen des Satzes 1 (Grundbetrag in Höhe von 8%) aufzehren.

Da die Formulierung im BMF-Schreiben zwar eindeutig ist, der Anwendungsbereich der Nachdotierungsmöglichkeit aber sehr stark eingeschränkt würde, sind wir weiterhin um eine Klärung bemüht.

5.8 Gelten die neuen Regelungen zur Nachholung von unterlassenen Dotierungen auch für bestehende Zusagen?

Ja, diese Regelungen gelten auch für den Bestand und sind nicht auf entgeltlose Dienstzeiten ab dem 01.01.2018 begrenzt. Voraussetzung ist aber, dass die Nachdotierung unmittelbar im Anschluss (spätestens nächstes Kalenderjahr, siehe oben) an die entgeltlose Dienstzeit erfolgt.

5.9 Sind die Nachdotierungen sozialversicherungsfrei?

Die Nachdotierungen sind im Rahmen der üblichen 4% der BBG sozialversicherungsfrei. Eine gesonderte sozialversicherungsrechtliche Flankierung für den Nachdotierungsbetrag gibt es nicht.

5.10 Wer kann die Nachdotierung finanzieren?

Die Nachdotierung kann arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanziert sein.

5.11 Kann durch die Nachdotierung ein Arbeitgeberzuschuss ausgelöst werden?

Wenn die Nachdotierung als Entgeltumwandlung ausgestaltet wird und der Arbeitgeber dadurch eine SV-Ersparnis hat, die 4 % der BBG also nicht oder nur teilweise anderweitig genutzt werden, bedingt auch die Nachdotierung einen Arbeitgeberzuschuss. Da es sich insoweit auch um eine neue Entgeltumwandlung handelt, ist der Zuschuss bei Nachdotierungen ab 2019 zu erbringen.

6. Vervielfältiger

6.1 Wie funktioniert die neue Vervielfältigungsregelung nach § 3 Nr. 63 EStG?

Die Höhe der Steuerfreiheit ist begrenzt auf den Betrag, der sich ergibt aus 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) vervielfacht mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers zu dem aktuellen Arbeitgeber bestanden hat. Insgesamt können maximal 10 Dienstjahre vervielfältigt werden. Das Dienst Eintritts- und das Ausscheidejahr gelten dabei jeweils als volle Kalenderjahre. Maßgebend ist die jeweils aktuelle BBG zum Zeitpunkt der Nutzung der Vervielfältigungsregelung. Eine Anrechnung von erbrachten Beiträgen nach § 3 Nr. 63 EStG erfolgt im Gegensatz zur alten Regelung nicht.

6.2 Gelten die neuen Regelungen zur Vervielfältigung auch für bestehende Dienstverhältnisse?

Ja, diese Regelung ist auch für den Bestand gültig. Dabei können auch Kalenderjahre vor dem 01.01.2018 für die Vervielfältigungsregelung herangezogen werden.

6.3 Ist auch auf den Vervielfältigungsbetrag der 15%ige Arbeitgeberzuschuss zu zahlen?

Wohl nein, wenn es sich um eine echte Entlassungsabfindung handelt. In diesem Fall werden keine Sozialversicherungsbeiträge gespart.

6.4 Sind die Vervielfältigungen steuer- und sozialversicherungsfrei?

FAQ zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

Der Vervielfältigungsbetrag ist unter den genannten Voraussetzungen steuerfrei. Der Vervielfältigungsbetrag ist wie bisher sozialversicherungsfrei, wenn er aus einer Entlassungsabfindung stammt. Andernfalls unterliegt er der normalen sozialversicherungsrechtlichen Behandlung im Rahmen der bAV.

6.5 Kann auch weiterhin die Vervielfältigungsregelung nach § 40b EStG a.F. genutzt werden?

Ja, die Vervielfältigungsregelung nach § 40b EStG a. F. kann auch nach 2017 genutzt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass vor 2018 mindestens ein Beitrag nach § 40b EStG a. F. pauschal versteuert wurde. Die Altzusage bzw. die zugrunde liegende Versicherung müssen 2018 nicht mehr bestehen (z.B. wegen einer Abfindung oder einer Auszahlung).

Nicht ausreichend ist es, wenn vor 2005 eine Altzusage im Durchführungsweg Pensionszusage, Unterstützungskasse bzw. Pensionsfonds bestanden hat. Hinzukommen muss mindestens ein nach § 40b EStG a. F. pauschal versteuerter Beitrag.

6.6 Können die Vervielfältigungsregelungen nach § 40b EStG a. F. und § 3 Nr. 63 EStG nebeneinander genutzt werden oder schließen sie sich (wie bisher) gegenseitig aus?

Die beiden Vervielfältiger können grds. nebeneinander genutzt werden. Allerdings sind Zuwendungen, die in den Vervielfältiger nach § 40b EStG a. F. eingebracht werden, auf das maximal zur Verfügung stehende steuerfreie Volumen nach § 3 Nr. 63 EStG anzurechnen, wenn die Vervielfältigungsregelung nach § 3 Nr. 63 EStG ebenfalls genutzt werden soll.

Es besteht also die Möglichkeit, zwischen den Vervielfältigern zu wählen, bzw. im Einzelfall auch beide nebeneinander anzuwenden.

7. Anrechnung auf die Grundsicherung

7.1 Was bedeutet „Anrechnung auf die Grundsicherung“?

Renten aus einer freiwilligen zusätzlichen Altersversorgung (wie der betrieblichen Altersversorgung, einer Basisrente oder einem Riester-Vertrag) werden in Zukunft zum Teil von der Anrechnung auf die Grundsicherung im Alter freigestellt werden (Freibetrag).

7.2 In welchen Fällen der Altersvorsorge ist ein Freibetrag gegeben?

Der Freibetrag greift bei laufenden Leistungen aus einem Riestervertrag, einer Basisversorgung oder einer bAV. Einen Freibetrag sieht das Gesetz nur vor, wenn es sich um monatliche Leistungen handelt, die bis zum Lebensende erbracht werden. Eine Kapitalzahlung hat zur Folge, dass keine Freibeträge in Ansatz zu bringen sind, da auch hier die Kapitalzahlung unmittelbar verfügbares und damit vorrangig einzusetzendes Vermögen darstellt. Lediglich ein Schonvermögen von 2.600 Euro ist nicht zu verwerten.

Eine Ausnahme gilt laut dem Gesetz insoweit, als maximal 12 Monatsleistungen zusammengefasst und ausbezahlt werden. Diese sind dann für die sozialversicherungsrechtliche Bewertung beim Freibetrag auf die entsprechende Zeit, für die die Zusammenfassung erfolgt ist, zu verteilen und in Ansatz zu bringen.

Die Freibeträge bei der Anrechnung auf die Grundsicherung sind ausnahmsweise auch bei Kapitalzahlungen anzusetzen, wenn es sich hierbei um Abfindungen von Kleinstanwartschaften handelt.

7.3 Wie funktioniert die Anrechnung?

Bei monatlichen Leistungen aus Riester, Basisversorgung und bAV sind zunächst 100 EUR pro Monat nicht auf die Grundsicherung anzurechnen. Erhält der Versorgungsberechtigte mehr als 100 EUR aus diesen zusätzlichen Altersversorgungen, so sind hiervon jeweils 30 % nicht anzurechnen bis zu einem maximalen Gesamtfreibetrag in Höhe von 50 % der Regelbedarfsstufe 1 (2019: 212,00 EUR)

Hierzu ein Beispiel:

Rentner mit einem notwendigen Lebensunterhalt von 830 EUR monatlich und einer anzurechnenden gesetzlichen Rente in Höhe von 400 EUR monatlich und bAV-Leistungen in Höhe von 220 EUR monatlich.

FAQ zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

	Bis 01.01.2018	Ab 01.01.2018
Notwendiger Lebensunterhalt	830,00 EUR	830,00 EUR
Anzurechnende Rente aus der DRV	400,00 EUR	400,00 EUR
Zwischensumme	430,00 EUR	430,00 EUR
Rente aus bAV (nach Abzug KVdR/PVdR)	220,00 EUR	220,00 EUR
Freibetrag bei der Anrechnung	0,00 EUR	136,00 EUR (100 EUR + 30 % aus 120 EUR)
Anzurechnende Rente aus bAV	220,00 EUR	84,00 EUR
Grundsicherungsanspruch	210,00 EUR	346,00 EUR
Summe DRV-/bAV-Rente und Grundsicherung im Alter	830,00 EUR	966,00 EUR

7.4 Wie verhält es sich bei einem Kapitalwahlrecht?

Generell gilt, dass der Freibetrag nur genutzt werden kann, wenn es sich um eine Rentenleistung handelt. Bei einer Kapitalzahlung können die Freibeträge nicht in Anspruch genommen werden. Dies gilt auch dann, wenn die Kapitalzahlung durch Ausübung einer Kapitaloption erfolgt.

7.5 Gilt dieser Freibetrag nur einmal oder für die jeweilige zusätzliche Altersvorsorge getrennt?

Die Leistungen aus Riester, Basisversorgung und bAV sind zusammenzurechnen und unterliegen nur einmal dem Freibetrag. Der Freibetrag gilt also nicht jeweils für Leistungen aus Riester, Basisversorgung und bAV.

7.6 Gelten die neuen Regelungen zur Anrechnung auf die Grundsicherung auch für bestehende Zusagen?

Der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses ist egal, da die Regelung ab 01.01.2018 generell gilt und sich auf alle monatlichen Leistungen aus zusätzlicher Altersvorsorge bezieht, die nach diesem Datum erfolgen.

8. Sozialpartnermodell

8.1 Was ist unter dem Begriff „Sozialpartnermodell“ zu verstehen.

„Sozialpartnermodell“ oder auch „Nahles-Rente“ werden neue Regelungen für Tarifvertragsparteien genannt. Die Tarifvertragsparteien können nämlich ab dem 01.01.2018 eine neue Zusageart vereinbaren – die reine Beitragszusage. Der Arbeitgeber zahlt dabei einen Beitrag in einen Pensionsfonds, Pensionskasse, Direktversicherung und steht für eine aus diesen Beiträgen erwirtschaftete Leistung nicht ein. Damit liegt das wirtschaftliche Risiko der Finanzierung beim Arbeitnehmer. Deshalb hat der Gesetzgeber Rahmenbedingungen für die Finanzierung der Leistungen aus einer reinen Beitragszusage vorgegeben, unter anderem

- können die Beiträge nur in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg eingebracht werden (Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse, im folgenden Versorgungseinrichtung),
- darf die Versorgungseinrichtung die Leistung an den Arbeitnehmer nur in Form einer Rente erbringen. Sie darf die Renten der Höhe nach nicht garantieren und muss die Beiträge in einem separaten Anlagestock bzw. separaten Sicherungsvermögen anlegen,
- können die Tarifvertragsparteien einen Sicherungsbeitrag des Arbeitgebers vorsehen, der zur Stabilisierung der Renten dienen soll.

FAQ zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

8.2 Sind Sozialpartnermodelle bereits in Planung?

Beim Sozialpartnermodell sind die Tarifvertragsparteien im Lead. Sie entscheiden, ob und wie sie die Möglichkeit zur reinen Beitragszusage nutzen wollen und wie sie die Rahmenbedingungen dafür gestalten. Die erste Umsetzung erfolgt wohl in 2020.

8.3 Können nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer lediglich Teile eines Tarifvertrages (z.B. das Sozialpartnermodell oder ein Optionssystem) in Bezug nehmen oder muss immer der gesamte Tarifvertrag in Bezug genommen werden?

Zunächst muss ein einschlägiger Tarifvertrag vorliegen. Einschlägig ist ein Tarifvertrag dann, wenn er gelten würde, wären Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifgebunden.

Der Tarifvertrag muss ein Sozialpartnermodell bzw. ein Optionssystem regeln.

Außerdem muss dieser Tarifvertrag den Anschluss nicht tarifgebundener Arbeitgeber und Arbeitnehmer erlauben. Dabei sind folgende tarifvertragliche Ausgestaltungen möglich:

- Eigener Tarifvertrag für ein Sozialpartnermodell bzw. ein Optionssystem
- Sozialpartnermodell bzw. ein Optionssystem sind Bestandteil z.B. eines Manteltarifvertrages

U. E. ist es in beiden Fällen denkbar, dass man lediglich ein Sozialpartnermodell oder auch nur ein Optionssystem für anwendbar erklärt. Werden diese Regelungen von Nichttarifgebundenen angewendet, so können diese u.E. auch nur in vollem Umfang beachtet werden.

Zu diesen Fragen empfehlen wir eine Rücksprache mit den Tarifvertragsparteien bzw. eine Beurteilung durch einen anwaltlichen Berater.

9. Opting out

9.1 Sind Opting out- Modelle außerhalb von Tarifverträgen noch möglich?

Das Gesetz regelt nun die Einführung von Opting out- Modellen per Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung.

Dies hat nach unserer Einschätzung folgende Auswirkungen auf bestehende und neu einzurichtende Opting out- Modelle:

- Opting out- Modelle auf kollektiver Grundlage (Betriebs- oder Dienstvereinbarungen)

- Für bereits bestehende Opting out- Modelle auf der Grundlage einer Betriebs- oder einer Dienstvereinbarung sieht der Gesetzesentwurf Bestandsschutz vor, wenn sie bis zum 2. Juni 2017 vereinbart worden sind.

Neuanmeldungen zu bereits vor dem 3. Juni 2017 durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung eingerichtete Opting out- Modelle sind nach unserer Einschätzung weiterhin zulässig.

- Neue Opting out- Modelle durch nach diesem Zeitpunkt geschlossene Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sind nur dann zulässig, wenn sie ab dem 1. Januar 2018 auf tarifvertraglicher Grundlage eingerichtet werden.

- Opting out- Modelle auf individualvertraglicher Grundlage

- Nach unserer Einschätzung sind individualvertraglich vereinbarte Opting out- Modelle weiterhin uneingeschränkt zulässig.

Die Vereinbarung eines Opting out- Modells über eine Betriebsvereinbarung bzw. Versorgungsordnung ist ohne eine tarifvertragliche Grundlage bis auf Weiteres nicht mehr möglich.