

UNION

Versicherungsdienst
GmbH

BETRIEBSRENTEN- STÄRKUNGSGESETZ



DIE BETRIEBSRENTE WIRD NOCH ATTRAKTIVER!

Der Gesetzgeber zielt mit neuen Maßnahmen auf eine stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) insbesondere bei Mitarbeitenden mit niedrigen Einkommen und Beschäftigten bei kleineren Arbeitgebern. Wesentliche Eckpfeiler der Reform sind:

- ein Freibetrag für Leistungen der bAV in der Grundsicherung,
- eine Subvention für Arbeitgeber in Höhe von 30 % der Beiträge für zusätzliche bAV an Niedrigverdienende,
- ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung, den viele Arbeitgeber bereits freiwillig gewähren.

Bis auf den neuen Freibetrag in der Grundsicherung betreffen alle Maßnahmen nur bAV, die über Direktversicherungen, Pensions- und Zusatzversorgungskassen sowie Pensionsfonds durchgeführt werden. BAV in den Durchführungswegen der rückstellungsfinanzierten Pensionszusage und Unterstützungskassenversicherungen werden nicht zusätzlich gefördert.

Erfahren Sie im Folgenden, welche wesentlichen verbesserten und neuen arbeits- und steuerrechtlichen Instrumente zur Verfügung stehen. Sie gelten ab dem 01.01.2018; auf abweichende Termine beim verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung wird hingewiesen.

1. Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens für Beitragszahlungen

Beitragszahlungen des Arbeitgebers für bAV sind in den Grenzen des § 3 Nr. 63 des Einkommensteuergesetzes (EStG) lohnsteuerfrei. Der steuerfreie Höchstbeitrag steigt von 4 % auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung West (BBG). Das entspricht im Jahr 2018 einem jährlichen steuerfreien Höchstbeitrag von 6.240 €. Geleistete Beiträge zugunsten einer nach § 40b EStG (Fassung 2004) pauschalversteuerten Versorgung verringern diesen Höchstbetrag. Der bisherige zusätzliche Steuerfreibetrag von 1.800 € pro Jahr entfällt.

Unverändert bleiben Beiträge nur bis maximal 4 % der BBG sozialabgabenfrei.



Unsere Empfehlungen:

Vor allem Besserverdienende können nun im Bereich der betrieblichen Alters- und Berufsunfähigkeitsversorgung bedarfsgerechter über eine Direktversicherung versorgt werden. Dies gilt insbesondere für Personen, die nicht einer gesetzlichen Krankenkasse angehören.

Trotz der Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens auf 8 % der BBG macht es häufig weiterhin Sinn, neben der Direktversicherung für besondere Fälle einen weiteren Durchführungsweg, die rückgedeckte Unterstützungskasse, vorzuhalten. Hier können Beiträge in faktisch unbegrenzter Höhe lohnsteuerfrei eingesetzt werden. Zudem gilt für diese Beiträge ein eigenständiger Freibetrag für die Sozialabgaben von ebenfalls 4 % der BBG.

2. Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss für alle Entgeltumwandlungen

Spart ein Arbeitgeber durch Entgeltumwandlung Sozialabgaben, muss er künftig einen Beitragszuschuss von 15 % des Umwandlungsbetrages zahlen. Der Arbeitgeber braucht jedoch keinen höheren Zuschuss zu zahlen, als er tatsächlich Sozialabgaben einspart. Maßgebend sind die Pflichtbeiträge, nach unserer Lesart des Gesetzes somit auch die Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung.

Bei Entgeltumwandlungen, die ab dem 01.01.2019 neu vereinbart werden (Neuverträge), muss der Zuschuss ab der ersten Umwandlung erbracht werden. Bei vor dem 01.01.2019 geschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen (Altverträge) greift die Zuschusspflicht erst für Umwandlungen ab dem 01.01.2022. Der Zuschuss muss in den Versicherungsvertrag zugunsten des Arbeitnehmers eingebracht werden. Er ist Teil des Gesamtversicherungsbeitrags und wird auf den steuerlichen sowie den sozialversicherungsfreien Freibetrag angerechnet. Die aus dem Zuschuss resultierenden Versicherungsleistungen sind sofort gesetzlich unverfallbar, wie die Leistungen aus der Entgeltumwandlung.

Die Regelungen zum verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % können nur durch einen Tarifvertrag zuungunsten der Mitarbeitenden ausgestaltet werden. Arbeitsvertragliche Richtlinien (AVR), eine bloße Anlehnung an einen bestehenden Tarifvertrag oder vergleichbare arbeitsrechtliche Vereinbarungen sind in diesem Sinne keine Tarifverträge und ermöglichen daher auch keine Abweichung zulasten der Mitarbeitenden.



Unsere Empfehlungen:

Stellen Sie bereits jetzt durch eine Anpassung der arbeitsrechtlichen Grundlagen (Betriebsvereinbarung, Versorgungsordnung, individualvertragliche Regelungen etc.) sicher, dass alle Entgeltumwandlungsverträge ab spätestens 01.01.2019 gleichermaßen bis zur Höhe der BBG von dem verpflichtenden Zuschuss in voller Höhe profitieren.

Es sollte nicht zeitlich zwischen Alt- und Neuverträgen differenziert und nicht die Höhe des Zuschusses abhängig von der tatsächlichen Sozialversicherungsersparnis gemacht werden (sogenannte „Spitzabrechnung“).

Dies hat folgende Vorteile: Der Aufwand in der Gehaltsabrechnung sinkt. Die Abrechnung ist für die Beschäftigten leichter nachvollziehbar. Zudem wird der Betriebsfrieden nicht durch unnötige Ungleichbehandlung der Mitarbeitenden gefährdet.

Wir halten einen Zuschuss von 15 % bis 20 % für gerechtfertigt, da der Arbeitgeber im Regelfall in gleicher Höhe von Sozialversicherungsersparnissen profitiert.

Haben Sie bereits einen Zuschuss von 15 % oder mehr vereinbart, sollten Sie prüfen, ob die Zuschussregelung so ausgestaltet ist, dass Sie nicht Gefahr laufen, zweimal zahlen zu müssen, den vertraglichen und den neuen gesetzlichen Zuschuss.

3. Steuerliche Förderung des Arbeitgebers für niedrigverdienende Beschäftigte

Führt ein Arbeitgeber für Niedrigverdienende eine neue bAV ein oder erhöht er einen bestehenden Vertrag, steuert das Finanzamt innerhalb des neuen Förderrahmens des § 100 EStG 30 % der von ihm auf-gebrachten Beiträge bei. Niedrigverdienende sind Mitarbeitende im ersten Dienstverhältnis mit einem Monatsgehalt von höchstens 2.200 €. Betroffen sind also auch hochqualifizierte Teilzeitkräfte. Ob eine Person zu den Niedrigverdienenden zählt, ist in jedem Monat zu prüfen, für den die Beitragsförderung in Anspruch genommen werden soll.

Gefördert werden Beiträge, wenn sie im Jahr mindestens 240 € betragen, aber nur bis maximal 480 €. Das Finanzamt beteiligt sich mit 30 % an den Aufwendungen, also zwischen 72 € bis 144 € pro Jahr pro Vertrag.

Voraussetzung für die Förderung ist, dass der Arbeitgeber die bAV-Beiträge freiwillig und nicht aufgrund gesetzlicher Verpflichtung zahlt. Es müssen außerdem ungezillmerte Versicherungstarife eingesetzt werden, bei denen die Vertriebskosten gleichmäßig über die gesamte Beitragszahlungsdauer verteilt sind.

Die Förderung erhält der Arbeitgeber sehr zeitnah und auf einfachem Weg durch Verrechnung mit der abzuführenden Lohnsteuer. Endet ein Arbeitsverhältnis und verfällt aus diesem Anlass die bAV, muss der Arbeitgeber die im Rückkaufswert der Versicherung anteilig enthaltene Förderung an den Fiskus zurückzahlen.



Unsere Empfehlungen:

Die Förderfähigkeit der Beiträge kann sich während eines Jahres sogar mehrfach ändern, beispielsweise durch Wechsel beim Beschäftigungsumfang oder weiterer Änderungen des Bruttogehalts (z. B. Änderungen des Beitrages zur Entgeltumwandlung). Um den Prüf- und Abrechnungsaufwand in vertretbarem Rahmen zu halten, empfehlen wir die Zahlung von Jahresbeiträgen; dann fällt die Prüfung nur einmal im Jahr an.

Wollen Sie die neue Förderung für Ihr bestehendes Versorgungswerk nutzen? Prüfen Sie zunächst wie hoch der Anteil der Niedrigverdiener bei den Neueinstellungen ist. Lohnt sich eine Umstrukturierung wirtschaftlich, wenn nur ein geringer Anteil der Neueinstellungen für die Förderung nach § 100 EStG in Frage kommt? Eine grundlegende Umstrukturierung des Versorgungswerks ist – zumindest für Neueinstellungen – erforderlich, da im Regelfall andere Versicherungstarife eingesetzt und die Beitragszahlung angepasst werden müssen.

Übrigens:

Bei ertragsteuerpflichtigen Arbeitgebern – das sind Kapitalgesellschaften und Gewerbetreibende mit Gewinnerzielungsabsicht – ist der nach Abzug der § 100-Förderung verbleibende Beitragsteil steuer-mindernde Betriebsausgabe. Der Nettoaufwand des Arbeitgebers sinkt dadurch im Regelfall auf unter 50 % bei Jahresbeiträgen bis 480 €.

4. Einführung eines Freibetrags in der Grundsicherung

Renten aus einer zusätzlichen Altersversorgung, wie der betrieblichen Altersversorgung, der Riesterrente, der Basisrente oder einer sonstigen privaten Altersrente, werden künftig je nach Höhe ganz oder zum Teil von der Anrechnung auf die Grundsicherung im Alter freigestellt.

Das Argument, für Personen mit niedrigen Einkommen lohne sich Altersvorsorge in der Regel nicht, da im späteren Rentenbezug jegliche zusätzlichen Einkünfte bei der Ermittlung des Grundsicherungsbedarfs voll angerechnet werden, ist somit nicht mehr stichhaltig. Zusätzliche Nettorenteneinkünfte von monatlich bis zu 100 € sind vollständig, Renteneinkünfte darüber hinaus bis maximal 208 € zu 30 % von der Anrechnung im Rahmen der Grundsicherung freigestellt. Eine zusätzliche Altersvorsorge lohnt sich endlich auch für Menschen mit geringem Einkommen. Und bei geringen Versorgungseinkünften erzielt eine Zusatzrente von beispielsweise „nur“ 100 € netto eine ganz erhebliche Wirkung.

Beispiel:

Anna Schuster bezieht Leistungen der Grundsicherung im Alter. Bisher wurden ihre Betriebsrenten in voller Höhe vom Sozialamt im Rahmen der Einkommensanrechnung einbehalten. Ab dem Jahr 2018 sieht die Rechnung wie folgt aus: Die Altersrente aus einer vom Arbeitgeber finanzierten bAV beträgt 130 € monatlich, die Altersrente aus Entgeltumwandlung 90 € monatlich, zusammen 220 €. Nach Abzug der Sozialabgaben verbleibt somit eine Nettorente aus der bAV von rund 182 €. Davon sind 100 € von der Einkommensanrechnung für die Bemessung der Grundsicherung voll freigestellt, die verbleibenden 82 € zu 30 %, also 24 €. Damit hat Frau Schuster ab 2018 ein um **124 € höheres verfügbares Einkommen**.

Unsere Empfehlung:



Prüfen Sie, ob in Ihrem Versorgungswerk – sei es in der Entgeltumwandlung oder in einer arbeitgeberfinanzierten Versorgung – Mitarbeitende mit niedrigen Einkünften systematisch oder organisatorisch von der Teilnahme an der bAV ausgeschlossen werden. Angesichts der neuen Rechtslage sollte im Rahmen der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers darauf geachtet werden, diesen Mitarbeitenden ein entsprechend attraktives Angebot zur betrieblichen Altersversorgung zu unterbreiten.

5. Verbesserungen bei der Riesterrente in der bAV

Endlich endet die Benachteiligung der über bAV durchgeführten Riesterrente gegenüber der Privatvorsorge. Einheitlich fallen in der Rentenbezugsphase keine Sozialversicherungsbeiträge auf die Versorgungsleistungen mehr an. Die Beitragszahlungen erfolgen unverändert aus bereits verbeitragtem Einkommen. Zudem steigt die Grundzulage von 154 € auf 175 € pro Jahr.

Grundsätzlich bleibt die Riesterrente insbesondere für Niedrigverdienende und Personen mit mehreren jüngeren Kindern eine lohnende Altersvorsorge.



Unsere Empfehlung:

Die Riester-Förderung sollte im Rahmen der bAV nicht genutzt werden, da hiermit erheblicher zusätzlicher Aufwand und unter Umständen auch zusätzliche Haftungsrisiken für den Arbeitgeber verbunden sein können.

Vielmehr empfehlen wir, über den Arbeitgeber einen rabattierten Rahmenvertrag einzurichten, über den seine Mitarbeitenden private Riester-Verträge zu günstigen Sonderkonditionen abschließen können. Der gesamte Vertragsabschluss, die Beitragszahlung und auch jegliche sonstige Korrespondenz läuft dann ausschließlich über die Mitarbeitenden, nicht jedoch über den Arbeitgeber.

6. Erweiterte steuerfreie Schlussbeiträge und verbesserte Nachdotierungsmöglichkeiten

Bei Beendigung des Dienstverhältnisses kann im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG lohnsteuerfrei ein Einmalbeitrag (Schlussbeitrag) zur bAV gezahlt werden. Für jedes vollendete Dienstjahr beträgt der Steuerfreibetrag 4 % der BBG; berücksichtigungsfähig sind maximal zehn Dienstjahre. Der maximal steuerfreie Schlussbeitrag beläuft sich im Jahr 2018 auf 31.200 €. Komplizierte Anrechnungsregelungen sind weggefallen. Die Verwendung von Abfindungen zugunsten von bAV wird somit attraktiver.

Bei entgeltlosen Beschäftigungszeiten (z. B. Ruhen wegen Elternzeit, Sabbatical oder Krankengeldbezug) sowie bei einer Auslandsentsendung werden vom Arbeitgeber im Regelfall keine Beiträge zur bAV gezahlt. Mit Wiederaufnahme der bezahlten Beschäftigung im Inland können die fehlenden Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge lohnsteuerfrei als Einmalzahlung nachgeholt werden. Der Steuerfreibetrag beläuft sich pro Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis durchgehend geruht hat, auf 8 % der BBG; berücksichtigungsfähig sind auch hier maximal zehn Dienstjahre. Der maximale Nachdotierungsbeitrag beläuft sich im Jahr 2018 auf 62.400 €.

Für die steuerfreien Schlussbeiträge und Nachdotierungen gibt es keinen zusätzlichen Freibetrag im Beitragsrecht der Sozialversicherung. Der Jahresfreibetrag beläuft sich für alle bAV-Versicherungsbeiträge zusammen auf 4 % der BBG.

7. Das Sozialpartnermodell

Den Tarifvertragspartnern – und nur diesen – hat der Gesetzgeber ein zusätzliches, völlig neues Gestaltungsinstrumentarium an die Hand gegeben.

Idee: Befreien wir Arbeitgeber von der Haftung für die Erfüllung bestimmter Versorgungsleistungen, steigt deren Bereitschaft, mehr in bAV zu investieren. Im Gegenzug müssen die Arbeitnehmer die Chance auf dauerhaft werthaltige Betriebsrenten erhalten. Vehikel zur Umsetzung sind die reine Beitragszusage in Verbindung mit einem Zielrentensystem.

Eine effizientere Versorgung soll erreicht werden, indem der Versorgungseinrichtung mit Blick auf die sehr langlaufenden Rentenverpflichtungen große Freiheiten in der Kapitalanlage eingeräumt und damit höhere Renditen erzielt werden. Die Versorgungseinrichtung darf die Höhe der in Aussicht gestellten Renten nicht garantieren, sondern nur einen unverbindlichen Zielkorridor für die Renten angeben.

Die reine Beitragszusage mit Zielrentensystem ist nur im Rahmen eines Tarifvertrages umsetzbar; AVR-Regelungen oder Ähnliches sind nicht ausreichend. Nicht tarifgebundene Arbeitgeber können das neue Modell nur nutzen, wenn sie einen einschlägigen Tarifvertrag in Bezug nehmen können. Dies ist der Fall, wenn es einen räumlich, fachlich und persönlich maßgebenden Tarifvertrag gibt, der bei beiderseitiger Tarifbindung der Parteien ohnehin gelten würde.

Ob die Tarifpartner die neuen Konditionen für Flächentarifverträge hinreichend attraktiv finden, bleibt abzuwarten. In der Sozialwirtschaft sehen wir kurz- und mittelfristig keinen entsprechenden Tarifabschluss. So sind im öffentlichen Dienst Verhandlungen zur Anpassung der Zusatzversorgung bereits im bisherigen Rechtsrahmen zum Erliegen gekommen. Im kirchlichen Arbeitsrecht sind vielfach Tarifverträge nicht gewollt.

8. Unverfallbarkeit von arbeitgeberfinanzierter bAV

Bereits mit dem Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie wurden die Fristen, nach denen arbeitgeberfinanzierte bAV gesetzlich unverfallbar wird, herabgesetzt. Für ab 01.01.2018 erteilte Versorgungszusagen sind eine Zusagedauer von mindestens drei Jahren (bisher fünf Jahre) und ein Alter des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin bei Dienstaustritt von mindestens 21 Jahren (bisher 25 Jahre) für den Eintritt der gesetzlichen Unverfallbarkeit maßgebend. Für vor dem 01.01.2018 erteilte Zusagen gelten die alten Unverfallbarkeitsfristen mit folgender Besonderheit weiter: Die Unverfallbarkeit tritt bereits ein, wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin bei Ausscheiden ab dem 01.01.2021 mindestens 21 Jahre alt ist.



Unsere Empfehlung:

Sofern noch die alten Unverfallbarkeitsfristen in den arbeitsrechtlichen Grundlagen (Betriebs- oder Dienstvereinbarung, Versorgungsordnung etc.) hinterlegt sind, empfehlen wir eine Anpassung auf den aktuellen Stand.

9. Zusammenfassung

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz honoriert endlich freiwillige Altersvorsorge auch bei Personen, die fürchten, möglicherweise Leistungen der Grundsicherung in Anspruch nehmen zu müssen. Es baut die steuerliche Förderung der bAV aus, ermöglicht manche administrative Erleichterung und fügt dem Betriebsrentensystem mit dem Sozialpartnermodell eine weitere Gestaltungsvariante hinzu.

Im Ergebnis sollen sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer mehr als bisher ermutigt werden, diese wichtige betriebliche Sozialleistung anzubieten wie auch nachzufragen. Die Chance für eine größere Verbreitung der bAV steigt somit deutlich.

Für Arbeitgeber ergibt sich aufgrund des Betriebsrentenstärkungsgesetzes im Regelfall Prüfungs- und Handlungsbedarf, um bestehende und neue Versorgungen zukunftssicher zu gestalten. Dies gilt insbesondere für die bestehenden arbeits- und versicherungsvertraglichen Rahmenbedingungen beispielsweise hinsichtlich der Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis bei Entgeltumwandlung, des neuen steuerlichen Förderbetrages für Arbeitgeber und der arbeitsrechtlichen Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie. Hierbei unterstützen wir Sie als Arbeitgeber gerne.

SPRECHEN SIE UNS AN!
WIR SIND DER RICHTIGE PARTNER FÜR SIE!

