

Albertakademie

VERLAG E. ALBERT

Heinrich-von-Ohlendorff-Str. 91 22359 Hamburg Telefon 040 603 09 33 Fax 040 603 27 58
[e-mail: info@albertakademie.de](mailto:info@albertakademie.de) Internet-Adresse: <http://www.albertakademie.de>

Merkblatt

Neuregung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentenstärkungsgesetz)

Diplom-Betriebswirt Uwe Albert, Hamburg

Inhaltsverzeichnis

Seminarhinweis zur betrieblichen Altersversorgung	2
1. Allgemeine Hinweise zu den Neuregelungen ab 1.1.2018 (Auszug aus der Begründung der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze – Betriebsrentenstärkungsgesetz -	4
Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen	4
Wesentlicher Inhalt des Gesetzes	4
Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft	8
2. Die Neuregelungen im Steuerrecht	10
2.1.1. Reine Beitragszusage.....	10
2.1.2. Arbeitgeberzuschuss bei reinen Beitragszusagen	11
2.2. Förderbetrag bei Geringverdienern	11
2.3. Erhöhung der Lohnsteuerbefreiung für kapitalgedeckte Durchführungswege (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds).....	12

Vorwort:

Zum 1.1.2018 hat der Gesetzgeber die steuerlichen Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz geändert.

Betriebsrenten sind zurzeit noch nicht ausreichend verbreitet. Besonders in kleinen Unternehmen und bei Beschäftigten mit niedrigem Einkommen bestehen Lücken. Deshalb sind weitere Anstrengungen und auch neue Wege notwendig, um eine möglichst weite Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung und damit verbunden ein höheres Versorgungsniveau der Beschäftigten durch kapitalgedeckte Zusatzrenten zu erreichen.

Die Möglichkeiten für die Sozialpartner, über Tarifverträge betriebliche Versorgungssysteme zu gestalten, die einfach, effizient, kostensicher und damit gezielt auf die Bedürfnisse der Unternehmen und Beschäftigten zugeschnitten sind, werden erweitert. So können die Sozialpartner künftig auch sog. reine Beitragszusagen vereinbaren, über Leistungen der durchführenden Einrichtungen entscheiden und rechtssicher Optionsbeziehungsweise Opting- Out-Systeme in den Unternehmen und Betrieben einführen. Daneben wird ein spezifisches Fördermodell für Geringverdiener eingeführt. Zudem wird die steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung und der Riester-Rente vereinfacht und verbessert. Schließlich werden im Sozialrecht neue Anreize für den Auf und Ausbau einer betrieblichen Altersversorgung besonders bei Geringverdienern gesetzt.

Seminarhinweis zur betrieblichen Altersversorgung

Ganztagesseminar

Grundlagenkurs betriebliche Altersversorgung

am 26.09.2019 von 09.00 bis 15.00 Uhr Ort: InterCity-Hotel Hamburg Hauptbahnhof,
Referent StB Dr. André Briese.

Teilnahmepreis 450 € je Teilnehmer zzgl. USt.

Weitere Seminare in 2018

Nr	Seminarthema	Referenten	Termin
1	Besteuerung von Sachzuwendungen	Uwe Albert	20.05.2019
2	Reisekosten: Grundlagenkurs für Reiseabrechnungen	Uwe Albert	27.05.2019
3	Reisekosten: Intensivkurs mit praktischen Abrechnungen	Uwe Albert	28.05.2019
4	Grundlagenkurs betriebliche Altersversorgung	Dr. André Briese	26.09.019
5	Aktuelles Reisekostenrecht 2020	Uwe Albert	20.11.2019
6	Aktuelles Lohnsteuer-und Sozialversicherungsrecht	Gabriele Maack,	25.11.2019

	2020	Uwe Albert	
7	Aktuelles Reisekostenrecht 2020	Uwe Albert	26.11.2019
8	Aktuelles Lohnsteuerrecht 2020	Uwe Albert	02.12.2019

Die Seminare finden von 09.00 bis 16.00 Uhr, Seminar Nr. 4 bis 15.00 Uhr im IC-Hotel Hamburg-Hbf. statt.

Anmeldung: direkt beim VERLAG E. ALBERT per Fax 040-6032758 oder per Email.

Teilnahmepreis: Seminar Nr. 4 = jeweils 450 pro Teilnehmer, zzgl. USt. sonst jeweils 530 € pro Teilnehmer zzgl. USt. Der Teilnahmepreis beinhaltet Pausengetränke, ausführliche Seminarunterlagen sowie Mittagsmenü im Tagungshotel. **Die Seminare 2 und 3 können zusammen gebucht werden. Preisnachlass dann pro Person 160 €.**

Fordern Sie unseren kostenlosen Infoletter an:

Bestellungen per Email unter info@albertakademie.de

1. Allgemeine Hinweise zu den Neuregelungen der betrieblichen Altersversorgung ab 1.1.2018 (Auszug aus der Begründung der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze – Betriebsrentenstärkungsgesetz -

Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Ende 2015 hatten ca. 17,7 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigte bei ihrem aktuellen Arbeitgeber eine Betriebsrentenanwartschaft, das sind knapp 60 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Auch wenn dies gegenüber 2001 eine Steigerung um ca. 30 Prozent bedeutet und viele Beschäftigte eine zusätzliche Altersvorsorge über eine private Riester-Rente oder auch auf andere Art und Weise aufbauen, sind weitere Anstrengungen und neue Wege notwendig, um eine möglichst hohe Abdeckung der betrieblichen Altersversorgung und damit ein höheres Versorgungsniveau durch zusätzliche Altersvorsorge zu erreichen.

Besonders in kleinen Unternehmen und bei Beschäftigten mit niedrigem Einkommen besteht noch erhebliches Verbreitungspotenzial für die betriebliche Altersversorgung. So verfügen in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten lediglich ca. 28 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über eine Betriebsrentenanwartschaft. Knapp 47 Prozent der Beschäftigten mit weniger als 1 500 Euro Erwerbseinkommen im Monat haben weder eine Betriebs noch eine Riester-Rente. Aber auch in größeren Unternehmen und bei Beschäftigten mit Einkommen oberhalb der genannten Einkommensgrenze kann die betriebliche Altersversorgung quantitativ und qualitativ noch verbessert werden.

Die Gründe für die noch nicht ausreichende Betriebsrenten-Durchdringung in kleinen Unternehmen sind vielfältig. Untersuchungen belegen, dass insbesondere der mit der Einführung eines Betriebsrentensystems verbundene hohe Verwaltungs- und Kostenaufwand sowie das langfristig kaum zu kalkulierende Haftungsrisiko Hemmnisse darstellen. Hinzu kommen ein fehlendes Interesse an betrieblicher Altersversorgung sowohl von Seiten der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer, das auch aus der hohen Komplexität der Thematik resultiert, sowie fehlende objektive Informationsmöglichkeiten. Nicht zuletzt fehlen Geringverdienern häufig die Mittel, um im Wege der Entgeltumwandlung eine substanzielle Betriebsrente aufzubauen.

Wesentlicher Inhalt des Gesetzes

Wesentliche Neuregelungen im Arbeits- und Steuerrecht der betrieblichen Altersversorgung sowie im Versicherungsaufsichts- und Sozialrecht:

- Im Betriebsrentengesetz wird den Sozialpartnern die Möglichkeit eröffnet, auf tariflicher Grundlage reine Beitragszusagen einzuführen. In diesem Fall werden keine Mindest- bzw. Garantieleistungen der durchführenden Einrichtungen mehr vorgesehen. Diese

neue Form der Betriebsrente wird im Versicherungsaufsichtsgesetz durch spezifische Finanzaufsichtsregelungen flankiert.

- Bei dieser neuen Form der Betriebsrente sind die Arbeitgeber verpflichtet, im Falle einer Entgeltumwandlung die ersparten Sozialversicherungsbeiträge an die Beschäftigten weiterzugeben.
- Im Betriebsrentengesetz wird verankert, dass die Sozialpartner künftig rechtssicher Modelle der automatischen Entgeltumwandlung regeln können („Opting- Out“ bzw. „Optionsmodelle“).
- Im Einkommensteuergesetz wird ein neues steuerliches Fördermodell spezifisch für Geringverdiener (BAV-Förderbetrag) eingeführt.
- Außerdem werden die Höchstbeträge für steuerfreie Zahlungen an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen zu einer einheitlichen prozentualen Grenze zusammengefasst und angehoben und verschiedene Flexibilisierungen sowie Vereinfachungen des steuerlichen Verwaltungsverfahrens umgesetzt.
- Im Sozialrecht werden neue Anreize für den Auf und Ausbau einer betrieblichen Altersversorgung insbesondere bei Geringverdienern gesetzt. U.a. wird in der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung die Nichtanrechnung von Zusatzrenten neu geregelt. Im Bereich der gesetzlichen Kranken und Pflegeversicherung wird die insbesondere auf Geringverdiener zugeschnittene Möglichkeit der betrieblichen Riester-Förderung verbessert.
- Die Rolle der Deutschen Rentenversicherung als objektive Informationsquelle auch für die betriebliche Altersversorgung wird ausgebaut.

Außerdem wird mit dem Gesetz die seit 2008 unverändert bestehende Grundzulage bei der Riester-Rente angehoben und das Verfahren zur Riester-Förderung optimiert.

Der potenzielle Vorteil der betrieblichen Altersversorgung gegenüber anderen Formen der zusätzlichen Altersvorsorge liegt vor allem in ihrem strukturell kollektiven Charakter, aus dem erhebliche Kosten und Effizienzvorteile resultieren können. Eine wichtige Rolle kommt dabei naturgemäß den Tarifvertragsparteien zu, denen nach Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes die Aufgabe obliegt, für ihre Mitglieder die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen selbstverantwortlich zu ordnen. Deshalb werden weitere zentrale Vorschriften des Betriebsrentengesetzes künftig tarifoffen gestaltet (siehe dazu auch die Empfehlungen von Prof. Hanau/Dr. Arteaga im „Rechtsgutachten zu dem Sozialpartnermodell Betriebsrente des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales“ veröffentlicht auf der Internet-Homepage des BMAS). Künftig können die Tarifvertragsparteien sog. reine Beitragszusagen einführen sowie rechtssicher Modelle der automatischen Entgeltumwandlung („Optionssysteme“) vereinbaren. Arbeitgeber und Gewerkschaften haben damit die Möglichkeit, die Alterssicherung der Beschäftigten noch mehr als bisher zum Gegenstand von Tarifverhandlungen zu machen und somit die Grundlage für eine weitere Verbreitung einer qualitativ hochwertigen betrieblichen Altersversorgung zu legen.

Die Einführung der reinen Beitragszusage stärkt nachhaltig die Rolle der Sozialpartner in der betrieblichen Altersversorgung. Wenn die Sozialpartner künftig vereinbaren, dass Betriebsrentenzusagen in der Form reiner Beitragszusagen erfolgen, müssen sie sich an der

Durchführung und Steuerung dieser Betriebsrenten beteiligen. Das kann im Rahmen gemeinsamer Einrichtungen nach dem Tarifvertragsgesetz erfolgen. Es reicht aber auch aus, wenn die Sozialpartner in bestehenden Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (Pensionskassen, Pensionsfonds, Direktversicherungen) Möglichkeiten erhalten, auf die Durchführung der neuen betrieblichen Altersversorgung einzuwirken.

Bei der reinen Beitragszusage beschränkt sich die Zusage des Arbeitgebers auf die Zahlung der Beiträge. Die Leistungsansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer richten sich ausschließlich gegen den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung. Die Leistungen sind an die Vermögensentwicklung dieser Einrichtungen gekoppelt. Mindestleistungen versprechen sie nicht.

Mindestleistungsvorgaben bzw. Garantien haben aus Sicht der betroffenen Arbeitnehmer zwar den Vorteil hoher Planungssicherheit. Die Garantien haben nach Auffassung vieler Experten aber auch Nachteile. Dazu gehört vor allem, dass die Kapitalanlage sehr vorsichtig gestaltet sein muss, damit die Mindestleistungen auf Dauer erfüllt werden können. Eine Chance auf eine bessere Rendite geht damit verloren. Im Niedrigzinsumfeld wird dies offensichtlich: Die garantierten Leistungen sind vergleichsweise gering, zudem fehlt teilweise sogar die Perspektive auf einen Inflationsausgleich aus den Kapitalerträgen. Darüber hinaus müsste die durchführende Einrichtung bei fehlender Arbeitgeberhaftung entsprechend mehr Eigenkapital vorhalten. Solche Reibungsverluste sind systemimmanent und lassen sich nicht beseitigen. Es hätte auch keinen Nutzen, die Garantie auf eine externe Stelle auszulagern, die für Mindestleistungen einstehen würde. Denn diese externe Stelle müsste selbst vorsichtig investieren und über hohes Eigenkapital verfügen, so dass es nur zu einer Verlagerung der zuvor genannten Nachteile käme, die in der Regel die Betriebsrenten schmälern und damit letztlich zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gehen würden.

Es ist Sache der Sozialpartner, die Vor- und Nachteile der reinen Beitragszusage und von Garantien zu analysieren und eine fundierte Entscheidung zu fällen. Die durchführenden Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung werden bei diesem Prozess regelmäßig eingebunden sein. Die Sozialpartner können damit festlegen, ob sie in der Tendenz niedrigere, dafür aber der Höhe nach besser planbare Betriebsrenten oder in der Tendenz höhere, dafür aber volatilere Betriebsrenten ermöglichen wollen. Da in dem Neukonzept keine Mindestsicherungslinien bestehen, können solche Betriebsrenten unter Umständen während des Rentenbezugs auch gesenkt werden; sie partizipieren aber auch an günstigen Marktentwicklungen. Um dieses Risiko der Volatilität zu mindern, wird diese neue Form der Betriebsrente durch spezifische finanzaufsichtsrechtliche Vorschriften im Versicherungsaufsichtsgesetz flankiert; sie schaffen die Grundlage für eine geordnete und sachgerechte Durchführung. In den entsprechenden Tarifverträgen soll zudem ein Sicherungsbeitrag vereinbart werden, der dazu genutzt werden kann, die neue Betriebsrente zusätzlich abzusichern. Die Tarifvertragsparteien können außerdem weitere Sicherungsmechanismen vorsehen, wie etwa eine konservative Anlagepolitik oder die Anwendung kollektiver Sparmodelle, auf die unten in der Begründung zu Artikel 8 näher eingegangen wird.

Dieses neue Betriebsrentenmodell hat gegenüber den bisherigen Formen der betrieblichen Altersversorgung zahlreiche Vorteile:

- Mit der zwingenden Anknüpfung der reinen Beitragszusage an einen Tarifvertrag und mit der Beteiligung der Sozialpartner an der Durchführung und Steuerung der neuen

Betriebsrente wird deren Charakter als betriebliche Sozialleistung betont, was die Akzeptanz solcher Systeme bei den Beteiligten erhöht.

- Die Bündelung vieler Verträge durch die Sozialpartner sichert eine kostengünstige und leistungsstarke Durchführung dieser neuen Art betrieblicher Altersversorgung.
- Dies eröffnet u.a. auch die Chance auf eine effiziente Absicherung des Invaliditätsrisikos, das im Rahmen der zusätzlichen Altersvorsorge bislang zu oft unberücksichtigt bleibt.
- Die tariflichen Systeme sind auf die Besonderheiten der jeweiligen Branchen zugeschnitten.
- Aus Sicht der Arbeitgeber besteht der Reiz des Modells besonders darin, dass Haftungsrisiken entfallen, die mit den bisherigen Zusageformen verbunden sind. Über die Zahlung der Beiträge hinaus bestehen keine Zahlungsverpflichtungen. Die Arbeitgeber erhalten dadurch vollständige Kostensicherheit.
- Verbreitungshemmnissen der betrieblichen Altersversorgung, wie ihrer hohen Komplexität und wirtschaftlichen und rechtlichen Unwägbarkeiten, kann so begegnet werden. Dies kommt besonders kleinen Unternehmen entgegen, in denen regelmäßig keine spezifischen Betriebsrentenkenntnisse vorhanden sind.
- Aus Sicht der Gewerkschaften besteht der Anreiz darin, für mehr Beschäftigte als bisher qualitativ hochwertige Betriebsrentensysteme zu etablieren und an deren effizienter Verwaltung mitzuwirken.
- Die Sozialpartner können die neuen Möglichkeiten in der Anlagepolitik der von ihnen gesteuerten Versorgungseinrichtungen nutzen, um über die Altersversorgung die Teilhabe der Beschäftigten am Produktivkapital zu erhöhen und damit indirekt die erwünschte Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand insgesamt zu verbessern.
- Auf der Grundlage reiner Beitragszusagen und branchenweit organisierter Betriebsrenten kann das Problem der mangelnden Portabilität von Betriebsrentenanwartschaften weiter entschärft werden.
- Die Sozialpartner können im Tarifvertrag detailliert regeln, ob und wie bereits bestehende Versorgungsleistungen auf betrieblicher Ebene berücksichtigt werden.

Tarifverträge gelten unmittelbar nur für tarifgebundene Arbeitgeber und Gewerkschaftsmitglieder. Im Hinblick auf das Ziel einer möglichst hohen Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung können Tarifverträge über diese unmittelbare Wirkung hinaus in vielfältiger Weise den weiteren Auf- und Ausbau der betrieblichen Altersversorgung unterstützen. So können seit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz ab 2015 Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien, die betriebliche Altersversorgung betreiben, unter erleichterten Voraussetzungen für allgemeinverbindlich erklärt werden (§ 5 Absatz 1a Tarifvertragsgesetz). Darüber hinaus kommt Tarifverträgen unbestritten eine hohe Konvergenz- und Referenzwirkung zu. Bei tarifgebundenen Arbeitgebern finden die tarifvertraglichen Regelungen kraft arbeitsvertraglicher Inbezugnahme in aller Regel auf sämtliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anwendung. Auch bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern wird in der Praxis in vielen Arbeitsverträgen auf tarifvertragliche Regelungen

Bezug genommen. Diese Wirkungen werden im vorliegenden Gesetzentwurf dadurch unterstützt, dass auch nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte die Geltung der einschlägigen Tarifverträge zur betrieblichen Altersversorgung ausdrücklich vereinbaren können. Nichttarifgebundene Arbeitgeber können in ihren Betrieben z.B. auf der Grundlage der reinen Beitragszusage Optionsmodelle einführen, wenn diese den einschlägigen tariflichen Regelungen entsprechen. Damit erhalten auch kleine Unternehmen ohne Tarifbindung die Chance, auf denkbar einfachem Weg eine kostensichere und effiziente betriebliche Altersversorgung für ihre Beschäftigten zu organisieren.

Neben den Optimierungsmaßnahmen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung sollen die Geringverdiener auch im Bereich der Riester-Rente unterstützt werden. Da die Geringverdiener besonders von den Zulagen profitieren, wird die Grundzulage erhöht. Verbesserungen im Zulageverfahren sowie bei der Besteuerung der Abfindung einer Kleinbetragsrente sollen zusätzlich dazu beitragen, Hemmnisse für die zusätzliche Altersvorsorge abzubauen.

Im Übrigen sind die Anbieter von Riester- und Basisrentenverträgen auf der Grundlage des Altersvorsorge-Verbesserungsgesetzes ab 1. Januar 2017 verpflichtet, auf einem Produktinformationsblatt die Kosten und die Kostenstruktur ihrer Produkte offenzulegen. Dazu zählt unter anderem die Angabe der Effektivkosten der Produkte (Renditeminderung durch Kosten), die nach einer vorgeschriebenen Methodik zu ermitteln sind. Dadurch wird der Kostenwettbewerb unter den Anbietern verstärkt und so die Entwicklung hin zu kostengünstigeren Produkten befördert. Die Wirksamkeit des Produktinformationsblatts wird zeitnah evaluiert. Vor diesem Hintergrund wäre die Einführung einer Kostengrenze bei den Riester-Produkten zum jetzigen Zeitpunkt verfrüht.

Flankierend zu den arbeits- und steuerrechtlichen Maßnahmen wird bei Leistungen der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung ein Freibetrag für zusätzliche Altersvorsorge geschaffen. Damit wird ein Signal gesetzt, dass sich freiwillige Altersvorsorge in jedem Fall lohnt. Dieses Signal soll es insbesondere den Sozialpartnern erleichtern, Tarifverträge über betriebliche Altersversorgung mit Breitenwirkung auch für Geringverdiener zu vereinbaren.

Im Zusammenhang mit der angestrebten höheren Verbreitung der zusätzlichen Altersvorsorge spielt zudem die gezielte Aufklärung der Bürgerinnen und Bürger eine wesentliche Rolle. Daher sollen die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung künftig über das gesamte Spektrum der staatlich geförderten zusätzlichen Altersvorsorgeangebote neutral und anbieterunabhängig Auskünfte erteilen. Darüber hinaus tragen vollständige, verständliche, verlässliche und vergleichbare Informationen aus allen drei Säulen dazu bei, einen möglichen zusätzlichen Vorsorgebedarf zu erkennen und für die notwendige zusätzliche Altersvorsorge auch durch Beratung unabhängiger Institutionen zu sensibilisieren. Hier wird die Bundesregierung prüfen, welche Schritte notwendig sind, die bestehenden Informationen in diesem Sinne auf dem Weg zu einer säulenübergreifenden Altersvorsorgeinformation weiter zu entwickeln.

Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Die mit dem Gesetz geschaffenen erweiterten Möglichkeiten zur Gestaltung von Betriebsrentenzusagen (insbesondere reine Beitragszusage, Optionsmodell) sind Tarifverträgen vorbehalten und be- und entlasten deshalb die Wirtschaft nicht unmittelbar. Die mittelbaren Wirkungen werden im Abschnitt „Weitere Kosten“ dargestellt. Grundsätzlich ist die

Einführung reiner Beitragszusagen (Artikel 1 Nummer 1 und 9) mit einer erheblichen Rechts- und Verwaltungsvereinfachung verbunden, die zu einer entsprechenden Reduzierung der Verwaltungskosten bei den Arbeitgebern führen kann.

Für die Arbeitgeber ergeben sich auch durch die neuen steuerlichen Regelungen der betrieblichen Altersversorgung Einsparungen beim wiederkehrenden Erfüllungsaufwand in Höhe von ca. 5,8 Mio. Euro. Rund 4,5 Mio. Euro Einsparungen beim wiederkehrenden Erfüllungsaufwand ergeben sich dadurch, dass

- im Rahmen des § 3 Nummer 63 EStG keine Differenzierung mehr beim Dotierungsrahmen (nunmehr einheitlich 8 Prozent statt 4 Prozent zzgl. 1 800 Euro) und keine Differenzierung mehr zwischen Alt- und Neuzusage vorzunehmen ist sowie
- eine einfache Anrechnung der nach § 40b EStG a.F. pauschal besteuerten Beiträge vorgenommen wird.

Rund 1,3 Mio. Euro der Einsparungen entfallen darauf, dass bei Abfindungen, die im Rahmen Vervielfältigungsregelung für eine betriebliche Altersversorgung eingesetzt werden, keine Anrechnung von zuvor bereits steuerfrei belassenen Beiträgen mehr erforderlich ist. Der bisher entstehende Ermittlungsaufwand entfällt hier nahezu vollständig.

Bei Nutzung des BAV-Förderbetrags entsteht geringfügiger zusätzlicher jährlicher Erfüllungsaufwand im Rahmen der Lohnbuchhaltung und der Erstellung der Lohnsteuer-Anmeldung in Höhe von ca. 1 Mio. Euro. Durch die Anpassung der Lohnabrechnungsprogramme an die neuen steuerlichen Regelungen sowie die Erhöhung der Grundzulage bei Altersvorsorgeverträgen entsteht ein einmaliger geringfügiger Erfüllungsaufwand.

Bei Pensionsfonds, Pensionskassen und anderen Lebensversicherungsunternehmen löst die Flankierung reiner Beitragszusagen im Versicherungsaufsichtsrecht einen wiederkehrenden Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 3,6 Mio. Euro aus. Darin sind wiederkehrende Informationspflichten mit einem Betrag in Höhe von 2,7 Mio. Euro berücksichtigt. Der einmalige Erfüllungsaufwand beträgt rund 86 000 Euro. Kosten für einmalige Informationspflichten entstehen nicht. Der wiederkehrende Erfüllungsaufwand bei Pensionsfonds, Pensionskassen und anderen Lebensversicherungsunternehmen wird durch die mit der Einführung der reinen Beitragszusage verbundene Kostenersparnis bei den Arbeitgebern mehr als kompensiert.

Für die Anbieter von Riester-Verträgen entsteht durch die Erhöhung der Grundzulage bei Riester-Verträgen ein einmaliger Erfüllungsaufwand in Höhe von 7,56 Mio. Euro und durch die günstigere Besteuerung der Kleinbetragsrente ein einmaliger Erfüllungsaufwand in Höhe von 1,75 Mio. Euro. Durch das Durchgreifen der Zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) auf die Zulageberechtigten nach einem durchgeführten Versorgungsausgleich wird zudem eine neue Informationspflicht für die Anbieter geschaffen. Dies betrifft nur wenige Fälle mit einem Zeitaufwand von maximal jeweils 5 Minuten. Außerdem führt die Umsetzung zur Meldung der Wiederaufnahme der Selbstnutzung bei steuerlich geförderten Wohnungen bei den Anbietern von Altersvorsorgeverträgen zu einem einmaligen Erfüllungsaufwand von 1,66 Mio. Euro.

2. Die Neuregelungen im Steuerrecht

2.1.1. Reine Beitragszusage

Mit der Neuregelung durch das Betriebsrentenstärkungsgesetzes sind ab dem 01.01.2018 auf Grundlage eines Tarifvertrags sog. reine Beitragszusagen möglich (§ 1 Abs. 2 Nr. 2 a BetrAVG). Die Tarifvertragsparteien sollen im Rahmen von Tarifverträgen zu dieser Beitragszusage jedoch auch bereits bestehende Betriebsrentensysteme angemessen berücksichtigen. Die Tarifvertragsparteien müssen insbesondere prüfen, ob auf Grundlage einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung oder durch schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer tarifvertraglich vereinbarte Beiträge für eine reine Beitragszusage für eine andere Zusageart verwendet werden dürfen (§ 21 Abs. 2 BetrAVG).

Bei reinen Beitragszusagen schuldet der Arbeitgeber lediglich die Zahlung eines konkret vorgegebenen Beitrags an die versicherungsförmigen Versorgungsträger Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds. Arbeitgeber (und Versorgungsträger) haften jedoch nicht für eine bestimmte Versorgungshöhe (also die Erfüllung bestimmter Pensionsleistungen). Die Leistungshöhe darf somit nicht garantiert werden (§ 22 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG). Es dürfen zudem nur laufende Leistungen zugesagt werden, kein einmaliges Versorgungskapital (§ 22 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG). Die für Leistungszusagen, beitragsorientierte Leistungszusagen und Beitragszusagen mit Mindestleistung geltende Einstandspflicht des Arbeitgebers gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG findet bei reinen Beitragszusagen keine Anwendung. Arbeitnehmer haben (lediglich) einen Anspruch gegen dem Arbeitgeber auf die rechtsverbindlich zugesagte Beitragszahlung an die jeweilige Versorgungseinrichtung der reinen Beitragszusage. Der Arbeitgeber ist nicht in der Insolvenzsicherungspflicht und zahlt daher keine PSV-Beiträge.

Die versicherungsförmigen Versorgungsträger (Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds) dürfen auch aufsichtsrechtlich keine Garantien für die reine Beitragszusage aussprechen. Der Arbeitnehmer trägt somit primär die Anlagechancen und -risiken des Versorgungskapitals. Auch nach Eintritt des Versorgungsfalls können Betriebsrenten noch sinken oder durch Kapitalerträge steigen. Gemäß dem Garantieverbot dürfen reine Beitragszusagen somit keine garantierten Leistungen beinhalten. Die auf den gezahlten Beiträgen beruhenden Anwartschaften auf Altersrente sind sofort unverfallbar (§ 22 Abs. 2 BetrAVG). Keine gesetzliche sofortige Unverfallbarkeit tritt damit hinsichtlich Invaliditäts- oder Hinterbliebenenrentenanwartschaften ein.

Nichttarifgebundene Arbeitgeber können mit ihren Arbeitnehmern die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung zur reinen Beitragszusage vereinbaren (§ 24 BetrAVG). Voraussetzung hierfür ist eine entsprechende Öffnungsklausel im Tarifvertrag. „Einschlägig“ ist die tarifliche Regelung, wenn es sich bei der in Bezug genommenen Tarifregelung um den räumlich, zeitlich, betrieblich-fachlich und persönlich maßgeblichen Tarifvertrag handelt, der auch bei normativer Tarifbindung Anwendung finden würde. Eine Inbezugnahme von branchenfremden Tarifverträgen ist damit ausgeschlossen.

Die Tarifvertragsparteien sollen den nichttarifgebunden Arbeitgebern den Zugang zur durchführenden Versorgungseinrichtung nicht verwehren. Unzulässig ist es demnach, im Hinblick auf die Aufnahme und Verwaltung von Arbeitnehmern nichttarifgebundener Arbeitgeber „sachlich unbegründete Vorgaben“ zu machen (§ 21 Abs. 3 BetrAVG).

2.1.2. Arbeitgeberzuschuss bei reinen Beitragszusagen

Wird die reine Beitragszusage durch Entgeltumwandlung finanziert, hat der Arbeitgeber 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (§ 23 Abs. 2 BetrAVG). Dieser gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberzuschuss bei einer reinen Beitragszusage ist nicht tarifdispositiv. Für diesen zusätzlichen Arbeitgeberzuschuss gelten die gleichen Regelungen wie für den durch die Gehaltsumwandlung finanzierten Beitrag (z.B. Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG, Zulagenförderung nach Abschnitt XI. des EStG oder zusätzlicher Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG).

Neben der Pflicht des Arbeitgebers zur Bezuschussung von durch Entgeltumwandlung finanzierten reinen Beitragszusagen sieht das Betriebsrentenstärkungsgesetz auch bei den anderen drei Zusagearten einen Pflichtzuschuss zur Entgeltumwandlung vor. Danach muss der Arbeitgeber bei Entgeltumwandlung zugunsten einer Zusage über einen versicherungsförmigen Durchführungsweg 15% des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (§ 1 a Abs. 1a BetrAVG). Vgl. ausführlich zu dieser Bezugnahme auf die Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen nachfolgend unter A. VI. 7. Diese Verpflichtung besteht nicht bei Entgeltumwandlung zugunsten einer Direktzusage oder einer Zusage über eine Unterstützungskasse.

Die Regelung ist tarifdispositiv. Die Tarifvertragsparteien können davon abweichende Regelungen treffen (vorteilhaftere oder aber auch nachteiligere, z.B. durch bestehende Tarifverträge). Auch können beispielsweise durch Tarifvertrag die Durchführungswege der Direktzusagen oder Unterstützungskasse in die Zuschusspflicht einbezogen werden.

2.2. Förderbetrag bei Geringverdienern

Ab 2018 wird erstmalig ein Arbeitgeber-Förderbetrag zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) für Geringverdiener mit erstem Arbeitsverhältnis eingeführt (§ 100 Abs. 1 EStG). Es müssen hinsichtlich der Auszahlungsformen die Voraussetzungen nach § 3 Nr. 63 EStG eingehalten sein (§ 100 Abs. 3 Nr. 4 EStG). Begünstigt sind Arbeitnehmer mit Steuerklasse I bis V oder mit pauschal besteuertem Arbeitslohn im Rahmen eines ersten Dienstverhältnisses. Nicht begünstigt sind hingegen Arbeitnehmer mit Steuerklasse VI. Ein erstes Arbeitsverhältnis kann auch ein weiter bestehendes Arbeitsverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitslohn sein (z.B. während der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz, der Elternzeit, der Pflegezeit oder des Bezugs von Krankengeld). Es ist zulässig, den Förderbetrag bei einem Arbeitgeberwechsel im Laufe des Kalenderjahres mehrfach in Anspruch zu nehmen.

Geringverdiener sind nach § 100 Abs. 3 Satz 1 Nr. 3 EStG Arbeitnehmer, deren laufender Arbeitslohn im Zeitpunkt der Beitragsleistung nicht mehr als 2.200 € monatlich beträgt (73,34 € bei täglicher Lohnzahlung, 513,34 € bei wöchentlicher Lohnzahlung und 26.400 € bei jährlicher Lohnzahlung). Bei Teilzeitbeschäftigten und geringfügig Beschäftigten, bei denen

die Lohnsteuer pauschal erhoben wird, gibt es keinen laufenden Arbeitslohn im vorstehenden Sinn. Hier wird deshalb auf den pauschal besteuerten Lohn für den entsprechenden Lohnzahlungszeitraum abgestellt. 101 Sonstige Bezüge (z.B. Weihnachtsgeld), steuerfreie Lohnbestandteile (z.B. nach § 3 Nr. 63 EStG, steuerfreie Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit, nach DBA steuerfreier Lohn), unter die 44-€-Freigrenze fallende Sachbezüge (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG) oder nach §§ 37a, 37b, 40, 40b EStG pauschal besteuertes Arbeitslohn bleiben für die Prüfung der Geringverdienergrenze unberücksichtigt.

Beispiel:

Arbeitnehmer A ist geringfügig beschäftigt ("450 Euro-Job"). Er bestätigt seinem Arbeitgeber B, dass es sich um das erste Arbeitsverhältnis handelt und er bei keinem anderen Arbeitgeber mit Steuerklasse I-V beschäftigt ist.

Der Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung kann in Anspruch genommen werden, da es sich bei A um einen Geringverdiener im ersten Arbeitsverhältnis handelt.

2.3. Erhöhung der Lohnsteuerbefreiung für kapitalgedeckte Durchführungswege (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds)

Der lohnsteuerfreie Höchstbetrag für Beiträge an kapitalgedeckte Durchführungswege der Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung wird ab dem 01.01.2018 auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West (§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG). Der bisherige zusätzliche Höchstbetrag von absolut 1.800 € wird abgeschafft. Sozialversicherungsfreiheit besteht allerdings weiterhin nur bis 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SVEV).

Diese Beitragsbemessungsgrenze beträgt für das Kalenderjahr 2019 = 80.400 €. Damit beträgt das lohnsteuerfreie Höchstvolumen 6.432 € im Jahr 2019 (8% von 80.400 €). Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass der neue Höchstbetrag vollständig dynamisch ist und mit der Beitragsbemessungsgrenze mitwächst.