

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz ab 2018 – die Neuerungen ab 2022

Änderungen in der betrieblichen Altersversorgung ab 01.01.2018:

Bereits zum 01. Januar 2018 ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft getreten. Ziel des Gesetzes ist es, durch verbesserte Rahmenbedingungen die Akzeptanz der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittleren Betrieben zu verbreiten und Anreize zur Eigenvorsorge durch die Arbeitnehmer zu schaffen.

Was änderte sich?

- 1) Erhöhung des steuerfreien Förderrahmens von 4% auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung.
- 2) Auf den Förderrahmen werden Beiträge von bereits bestehenden Verträgen angerechnet. Bei Altverträgen gemäß § 40 b EStG (Pauschalversteuerung) wird der reale Beitrag in Abzug gebracht. Der jährliche Aufstockungsbetrag in Höhe von 1.800 € entfällt.
- 3) Sozialabgabenfrei können Beiträge - wie vor 2018 – nur bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze eingezahlt werden.

Besonders interessant ist die Nutzung des steuerfreien Förderrahmens für Mitarbeiter mit einer privaten Krankenvollversicherung bzw. den Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH.

Verpflichtender Arbeitgeber-Zuschuss in Höhe von 15% ab 2019:

Sofern bei einer Entgeltumwandlung eine Sozialabgabensparnis entsteht, ist der Arbeitgeber verpflichtet, in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse ab dem 01.01.2019 einen Zuschuss in Höhe von 15% zu leisten.

Für vor dem 01.01.2019 abgeschlossene Verträge gilt diese Regelung mit einer Übergangsfrist von drei Jahren zum 01.01.2022. Nicht betroffen sind Pensionszusagen und Unterstützungskassenverträge. Der Zuschuss ist für den Arbeitgeber kostenneutral und kann daher als zusätzliche Motivation für die Mitarbeiter genutzt werden.

Neuer bAV-Förderbeitrag für Geringverdiener:

Ab 2018 erhalten Arbeitgeber, die für Geringverdiener mit einem Monatsgehalt bis 2.200 € (2.575 € ab 2020) eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung einrichten, eine steuerliche Förderung in Höhe von 30% des Förderbeitrages.

Voraussetzung für die Förderung ist ein Mindestbeitrag pro Jahr in Höhe von 240 €, der Höchstbeitrag beträgt 480 € (960 € ab 2020). Die Ersparnis erhält der Arbeitgeber durch sofortige Verrechnung mit der abzuführenden Lohnsteuer, sie beträgt somit zwischen 72 € und 288 €.

Darüber hinaus kann der Differenzbetrag als Betriebsausgabe geltend gemacht werden.

Der Förderbeitrag ist unabhängig vom Beschäftigungsgrad des Arbeitnehmers, Teilzeitkräfte können somit auch bis zu einem Monatsgehalt von 2.575 € zusätzlich unterstützt werden.

Da der tatsächliche Nettoaufwand für den Arbeitgeber gering ist, haben so auch erstmals Personen, die sich eine betriebliche Altersversorgung mit eigenen Beiträgen nicht leisten können, eine Chance auf einen Altersvorsorgevertrag.

Neue Freibeträge für die Altersversorgung bei der Grundsicherung:

Jeder, der für das Alter mit eigenen Beiträgen vorsorgt, soll bessergestellt werden als derjenige, der nicht spart. Entsprechend gibt es ab dem 01.01.2018 für Bezieher von Grundsicherung einen anrechnungsfreien Betrag in Höhe von 100 €. Rentenleistungen, die 100 € übersteigen, werden zu 30% nicht angerechnet. Der anrechnungsfreie Betrag ist begrenzt auf maximal 50% der Regelbedarfsstufe 1 (2020: 216 €) und gilt für alle Renten aus einer zusätzlichen Altersversorgung. Demnach gibt es auch bei geringem Verdienst keinen Grund mehr, nicht für das Alter vorzusorgen!

Abschaffung der Riester-Doppelterbeitragung in der bAV:

Bei der Riester-Förderung innerhalb der betrieblichen Altersversorgung entfällt die doppelte Kranken- und Pflegeversicherungspflicht in der Beitrags- und in der Leistungsphase. Das gilt auch für Altverträge. Die Grundzulage ist zum 01.01.2018 von 154 € auf 175 € erhöht worden.

Sozialpartnermodell - Einführung der reinen Beitragszusage:

Als neue Zusageart ist ab 01.01.2018 die Beitragszusage eingeführt worden. Hierbei handelt es sich um eine garantierte Zielrente, die über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds vereinbart wird. Voraussetzung für die Einführung der Beitragszusage im Unternehmen, ist das Bestehen eines einschlägigen Tarifvertrages. Ein tarifgebundener Arbeitgeber muss diese Beitragszusage anbieten, eine freiwillige Anwendung ist auch für nicht tarifgebundene Unternehmen möglich. Leistungen der Beitragszusage dürfen nicht garantiert werden und es ist keine Kapitalzahlung zum Rentenbeginn möglich. Der Arbeitgeber muss einen Zuschuss in Höhe von 15% und einen zusätzlichen Sicherheitsbeitrag, dessen Höhe von den Tarifvertragsparteien festgelegt wird, entrichten.

Gesetzliche Vorgaben:

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) hat der Gesetzgeber ab dem 01.01.2019 für neue Entgeltumwandlungen einen verpflichtenden Arbeitgeber-Zuschuss eingeführt. Der Wortlaut der gesetzlichen Regelung hört sich zunächst einfach an:

§ 1a Absatz 1a Betriebsrentengesetz BetrAVG: Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Zuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten – soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge (SV-Beiträge) einspart.

§ 26 a BetrAVG: § 1a Absatz 1a gilt für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, erst ab dem 1. Januar 2022.

Wann ist der Zuschuss zu zahlen?

Grundsätzlich gilt die Zuschusspflicht für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab dem 01.01.2019. Für bereits bestehende Entgeltumwandlungen (Abschluss vor 2019) muss der Arbeitgeberzuschuss ab dem 01.01.2022 gezahlt werden. Nach unseren Erfahrungen geben viele Arbeitgeber den Zuschuss für Bestandsverträge bereits jetzt an ihre Mitarbeiter weiter – somit wird eine Ungleichbehandlung der Mitarbeiter und eine erhöhte Komplexität in der Verwaltung vermieden.

Pauschal oder spitz?

Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, so viel zu leisten, wie er auch tatsächlich an SV-Beiträgen einspart. Das heißt: eine spitze Abrechnung auf den Cent genau. Er kann aber auch einen pauschalen Zuschuss in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Beitrages leisten (oftmals werden auch 20 Prozent) weitergeleitet.

Bei kleinen und mittelständischen Firmen bewegen sich die Gehälter der Mitarbeiter fast ausschließlich im Rahmen der Beitragsbemessungsgrenzen (BBG). Hier ist die pauschale Abrechnungsvariante für den Arbeitgeber vorteilhaft. Bei der Spitzabrechnung ist der Verwaltungsaufwand wesentlich höher. Wenn einzelne Mitarbeiter (Führungskräfte, leitende Mitarbeiter) oberhalb der BBG verdienen sollten, dann wird hier oftmals ebenfalls ein pauschaler Zuschuss in Höhe von 15 Prozent gezahlt – der Arbeitgeber möchte ja gerade seine Spitzenkräfte motivieren. Nur wenn große Teile der Belegschaft oberhalb der BBG verdienen, könnte evtl. eine spitze Abrechnung angedacht werden.

Probleme bei der Spitzabrechnung:

Jede Gehaltsveränderung, eine Anpassung der Beitragssätze in der Sozialversicherung oder ein Über- bzw. Unterschreiten der BBG führen zu einer veränderten SV-Ersparnis. Dieses würde für den Arbeitgeber und den Versicherer zu einem erheblichen Verwaltungsaufwand führen.

Weitere Herausforderungen:

Aus der Gesetzesbegründung ergibt sich die Weiterleitung des Zuschusses an die durchführende Versorgungseinrichtung. Es lässt sich jedoch nicht zwingend entnehmen, dass der Arbeitgeberzuschuss auch in den gleichen Tarif beim gleichen Versicherer eingezahlt werden muss. Manche Anbieter zeichnen kein Neugeschäft mehr; einige Tarife sind nicht mehr verkaufsoffen und wurden zwischenzeitlich geschlossen. Hinzu kommen tarifliche Beschränkungen für einen Neuvertrag – z. B. Erreichung einer Mindestrente oder Mindestbeitrag.

In manchen Fällen kann der bestehende Vertrag nur mit dem bisherigen Beitrag fortgeführt werden – der Anteil der Entgeltumwandlung reduziert sich und der Arbeitgeber beteiligt sich mit 15 Prozent.

Umsetzung:

Für eine einfache und rechtssichere Umsetzung sprechen Sie bitte dringend mit Ihrem Versicherungsunternehmen vor Ort.

Fazit:

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist nicht neu. Die ersten Regelungen sind bereits wie erwähnt zum 01.01.2018 in Kraft getreten. Für Neuverträge in diesem Bereich war die Umsetzung in Zusammenarbeit mit Ihrem Versicherer kein Problem. Nun steht jedoch ab dem **01.01.2022** die Prüfung und Verwaltung der sog. Altverträge auf der Agenda. Damit Sie hier keinen Fehler begehen und um die fristgerechte Bearbeitung Ihrer Lohnabrechnung unsererseits zu gewährleisten, bitte wir Sie, sich noch in diesem Jahr mit Ihrem Versicherer über die in Ihrem Betrieb bestehenden Versicherungen und Tarife auszutauschen und evtl. Anpassungen an die gesetzlichen Regelungen ab dem **01.01.2022** vorzunehmen.

Wir bitten den folgenden Punkt zu beachten:

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist dem Grunde nach kein steuerliches Thema, spielt aber bei der korrekten Erstellung Ihrer Lohnbuchhaltung für Sie und Ihre Arbeitnehmer eine wichtige Rolle. Im Rahmen Ihres Mandats und unserer allgemeinen Informationspflicht haben wir die hier dargestellten Informationen als Serviceleistung für Sie zusammengetragen, um Ihnen einen Überblick zu verschaffen und Sie an Ihren Handlungsbedarf zur fristwährenden Umsetzung zu erinnern. Alle weiterführenden Regelungen zur Umsetzung und Verwaltung Ihrer Verträge obliegen Ihnen in Zusammenarbeit mit Ihrem Versicherungsanbieter. Eine Haftung für die Richtigkeit und Vollständigkeit der hier dargestellten Informationen wird unsererseits ausgeschlossen.

Ihre VAHD Vogel Steuerberatungsgesellschaft PartGmbH