

Betriebliche Altersversorgung - Allgemein

Normen

Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

Kurzinfo

Mit dem Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz) soll die betriebliche Altersversorgung gestärkt werden. Die Betriebsrenten sollen insgesamt attraktiver, einfacher und effizienter ausgestaltet werden. Die Änderungen traten weitgehend am 01.01.2018 in Kraft. Nachstehend stellen wir die wichtigsten Regelungen dar:

- Die Sozialpartner haben die Möglichkeit erhalten, auf tariflicher Grundlage reine Beitragszusagen einzuführen. Beitragszusagen müssen keine Mindest- bzw. Garantieleistungen der durchführenden Einrichtungen mehr vorsehen. Die Zusage des Arbeitgebers beschränkt sich vielmehr auf die Zahlung der Beiträge. Die späteren Leistungsansprüche richten sich ausschließlich gegen den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung.
- Der steuerfreie Höchstbetrag für Beiträge des Arbeitgebers wurde in der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung von 4 % auf 8 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung angehoben; der zusätzliche Höchstbetrag von 1.800,00 EUR, der für Beiträge aufgrund einer nach dem 31.12.2004 erteilten Neuzusage gewährt wird, ist entfallen.
- Die vorgenannten Beiträge des Arbeitgebers bleiben allerdings unverändert nur bis zur Höhe von 4 % der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung beitragsfrei.
- Schließt ein Arbeitnehmer eine Betriebsrente durch Gehaltsumwandlung ab, hat der Arbeitgeber in Zukunft einen pauschalen Zuschuss i.H.v. 15 % des Umwandlungsbetrages zu leisten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart.

Darüber hinaus wurde mit dem Ziel, insbesondere Geringverdienern den Zugang zur betrieblichen Altersversorgung zu erleichtern, zum 01.01.2018 ein Förderbetrag zur (kapitalgedeckten) betrieblichen Altersversorgung eingeführt. Der Arbeitgeber erhält für zusätzlich (zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt) gezahlte Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung seines Arbeitnehmers eine Förderung (sog. "BAV-Förderbetrag"), die er im Zuge des Einbehalts bei der Lohnsteuerabführung direkt entnimmt.

Information

Inhaltsübersicht

1. Arbeitgeberbeiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung
2. Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung
3. Arbeitgeberbeitrag für Geringverdiener
4. Beitragszusage nach § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG

1. Arbeitgeberbeiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung

Arbeitgeberbeiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung sind seit 01.01.2018 nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG bis zu 8 % der BBG steuerfrei. Im Gegenzug ist der zusätzliche steuerfreie Höchstbetrag von 1.800,00 EUR (für nach dem 31.12.2004 erfolgte Versorgungszusagen, sog. Neuzusagen) entfallen. Zudem wird nunmehr die pauschale Besteuerung von Arbeitgeberbeiträgen nach § 40b EStG in der Fassung vom 31.12.2004 (für vor dem 01.01.2005 erfolgte Versorgungszusagen, sog. Altzusagen) auf den steuerfreien Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG angerechnet (§ 52 Abs. 4 Satz 14 EStG).

Hinweis:

Der beitragsrechtliche Freibetrag für nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfreie Arbeitgeberbeiträge bleibt unverändert i.H.v. 4 % der BBG bestehen (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SVEV). Er beträgt im Kalenderjahr 2022 3.384,00 EUR jährlich bzw. 282,00 EUR monatlich.

Aus Anlass der Beendigung einer Beschäftigung gezahlte Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung sind zukünftig nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG steuerfrei, soweit sie 4 % der BBG, vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre der Beschäftigung, allerdings nunmehr mit höchstens zehn Kalenderjahren, nicht übersteigen. Eine Anrechnung der im laufenden und den vorherigen sechs Kalenderjahren nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfreien Beiträge erfolgt nicht mehr. Zudem besteht zukünftig die Möglichkeit, Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG für Zeiten steuerfrei nachzuzahlen, in denen das Beschäftigungsverhältnis ruhte und im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde (z.B. aufgrund einer Entsendung, einer Elternzeit oder eines Sabbaticals). Die steuerfreie Nachzahlung ist bis zu 8 % der BBG vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen die Beschäftigung ruhte, maximal 10 Kalenderjahre, möglich. Die Nachzahlung ist nur für volle Kalenderjahre einer ruhenden Beschäftigung möglich. Eine Anrechnung bereits zuvor in der Beschäftigung nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfrei geleistete Beiträge erfolgt nicht.

Diese zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge werden jedoch nicht von der Beitragspflicht ausgenommen, da sich die Beitragsfreiheit der Arbeitgeberbeiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung weiterhin auf die nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfreien Beträge beschränkt, sofern sie 4 % der BBG nicht übersteigen (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SVEV).

2. Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

Werden Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung aus einer Entgeltumwandlung gezahlt, muss der Arbeitgeber zukünftig 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung zahlen, soweit er dadurch Sozialversicherungsbeiträge spart (§§ 1a Abs. 1a bzw. 23 Abs. 2 BetrAVG). Unterschreiten die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts (z.B. bei Arbeitsentgelten nah an der BBG oder bei Arbeitnehmern, die nicht in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig sind) ist die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses auf den Betrag der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge begrenzt.

Die Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses gilt ab 01.01.2018 für betriebliche Altersversorgung, die in Form der reinen Beitragszusage nach § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG vereinbart wird. Für die übrigen Formen der betrieblichen Altersversorgung trat die Verpflichtung am 01.01.2019 in Kraft, wobei sie für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 01.01.2019 geschlossen worden sind, erst seit dem 01.01.2022 gilt (§ 26a BetrAVG i.d.F. vom 01.01.2019).

Der Arbeitgeberzuschuss ist bei Neuzusagen steuerfrei, sofern er zusammen mit den übrigen Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung 8 % der BBG nicht übersteigt (§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG). In der Sozialversicherung ist der Arbeitgeberzuschuss beitragsfrei, sofern er zusammen mit den übrigen nach §§ 3 Nr. 63 Satz 1 und 100 Abs. 6 EStG steuerfreien Beiträgen 4 % der BBG nicht übersteigt (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SVEV). Handelt es sich um einen Arbeitgeberzuschuss zu einer Entgeltumwandlung für eine Altzusage, die nach § 40b EStG in der Fassung vom 31.12.2004 pauschal besteuert wird, besteht Beitragsfreiheit, wenn der Arbeitgeberzuschuss ebenfalls hiernach pauschal versteuert wird (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SVEV).

3. Arbeitgeberbeitrag für Geringverdiener

Mit dem Ziel, insbesondere Geringverdienern mit einem Entgelt von nicht mehr als (ursprünglich) 2.200,00 EUR monatlich den Zugang zur betrieblichen Altersversorgung zu erleichtern, wurde bereits zum 01.01.2018 ein Förderbetrag zur (kapitalgedeckten) betrieblichen Altersversorgung eingeführt. Der Arbeitgeber erhält für zusätzlich (zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt) gezahlte Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung seines Arbeitnehmers eine Förderung (sog. BAV-Förderbetrag), die er im Zuge des Einbehalts bei der Lohnsteuerabführung direkt entnimmt. Gefördert wurden zunächst Beiträge von

mindestens 240,00 EUR bis (bislang) höchstens 480,00 EUR im Kalenderjahr; der staatliche Zuschuss beträgt 30 % des gesamten zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags - also mindestens 72,00 EUR bis (bislang) höchstens 144,00 EUR jährlich. Der zusätzlich gezahlte Arbeitgeberbeitrag ist bis zum förderfähigen Höchstbetrag von (bislang) 480,00 EUR im Kalenderjahr steuer- und beitragsfrei. Die Förderung des Arbeitgebers wird über den Abzug der abzuführenden Lohnsteuer realisiert.

Mit dem Gesetz zur Einführung der Grundrente für langjährige Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung (Grundrentengesetz) wurde u.a. der Anreiz für den Aufbau einer zusätzlichen arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung bei Geringverdienern weiter gestärkt. Die Regelungen sehen deshalb vor, dass der BAV-Förderbetrag von bislang maximal 144,00 EUR auf maximal 288,00 EUR angehoben wird. Im Ergebnis werden dadurch zusätzliche Arbeitgeberleistungen bis zu maximal 960,00 EUR (statt bislang maximal 480,00 EUR) gefördert. Gefördert werden Geringverdiener mit einem Entgelt von nicht mehr als 2.575,00 EUR. Die Regelungen traten bereits mit der Verkündung des Gesetzes am 18.08.2020 rückwirkend zum 01.01.2020 in Kraft.

Hinweis:

In der Sozialversicherung ist der geförderte Arbeitgeberbeitrag für den Geringverdiener beitragsfrei (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV). Bei dem Förderbeitrag handelt es sich nicht um einen geldwerten Vorteil für den Beschäftigten. Beitragspflicht besteht dafür daher nicht.

4. Beitragszusage nach § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG

Für die neue Zusageform der betrieblichen Altersversorgung als reine Beitragszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG) soll als Ausgleich für den Wegfall der Einstandspflicht des Arbeitgebers für die Versorgungsleistung im Tarifvertrag vereinbart werden, dass der Arbeitgeber einen Sicherungsbeitrag zahlt (§ 23 Abs. 1 BetrAVG). Der Sicherungsbeitrag kann dazu genutzt werden, die Versorgungsleistung (Betriebsrente) etwa dadurch zusätzlich abzusichern, dass die Versorgungseinrichtung einen höheren Kapitaldeckungsgrad oder eine konservativere Kapitalanlage realisiert; i.R.e. kollektiven Sparmodells kann er auch zum Aufbau kollektiven Kapitals verwendet werden.

Hinweis:

Der Sicherungsbeitrag ist nach § 3 Nr. 63a EStG steuerfrei, soweit er nicht unmittelbar dem einzelnen Beschäftigten direkt gutgeschrieben oder zugerechnet wird.

Bei diesen Beiträgen handelt es sich daher nicht um einen geldwerten Vorteil für den Beschäftigten. Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung liegt nicht vor. Werden Sicherungsbeiträge hingegen nicht lediglich für die zusätzliche Absicherung der reinen Beitragszusage gezahlt, sondern dem einzelnen Beschäftigten direkt gutgeschrieben oder zugerechnet, gelten die allgemeinen steuer- und beitragsrechtlichen Regelungen für Beiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung.