Veröffentlichung: ja

Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs

am 08.11.2017

7. Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zur betrieblichen Altersversorgung;
hier: Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

Mit dem Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz) vom 17.08.2017 (BGBl. I S. 3214) soll die möglichst weite Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung und damit verbunden ein höheres Versorgungsniveau der Beschäftigten durch kapitalgedeckte Zusatzrenten erreicht werden. Hierfür sind insbesondere im Arbeits- und Steuerrecht Neuregelungen vorgesehen.

Für die steuerrechtliche Behandlung der Arbeitgeberbeiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung werden zukünftig die Höchstbeträge für steuerfreie Beiträge an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen (bisher 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung - BBG - zuzüglich 1.800 EUR für Neuzusagen) zu einem einheitlichen Freibetrag in Höhe von 8 % der BBG zusammengefasst (§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG). Die Regelung zur steuerfreien Behandlung der aus Anlass der Beendigung einer Beschäftigung gezahlten Arbeitgeberbeiträge wird ebenfalls geändert (§ 3 Nr. 63 Satz 3 EStG) und eine steuerfreie Nachzahlungsmöglichkeit von Arbeitgeberbeiträgen für Zeiten der ruhenden Beschäftigung geschaffen (§ 3 Nr. 63 Satz 4 EStG). Der beitragsrechtliche Freibetrag für nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfreie Arbeitgeberbeiträge bleibt unverändert in Höhe von 4 % der BBG bestehen (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV).

Arbeitgeber werden zudem zukünftig verpflichtet, im Falle einer Entgeltumwandlung zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung einen Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung in Höhe von 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts zugunsten des Beschäftigten zu zahlen, soweit sie durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen (§§ 1a Abs. 1a und 23 Abs. 2 BetrAVG).

Darüber hinaus kann zukünftig durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung eine verpflichtende Entgeltumwandlung geregelt werden, die der einzelne Arbeitnehmer aber ablehnen kann (sog. „Opting-Out“- bzw. „Optionsmodelle“ nach § 20 Abs. 2 BetrAVG).

Des Weiteren wird ein steuerliches Fördermodell für Geringverdiener eingeführt. Arbeitgeber erhalten für Beiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung von Geringverdienern einen Förderbetrag (§ 100 EStG). Für die Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung der Geringverdiener wird zudem eine eigenständige Regelung der Steuerfreiheit geschaffen, die sich nicht auf die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG auswirkt (§ 100 Abs. 6 EStG).

Im Betriebsrentengesetz wird zudem die Möglichkeit eröffnet, durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung die kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung als reine Beitragszusage durchzuführen (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG). Die Zusage des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung beschränkt sich dabei auf die Zahlung der Beiträge. Die Leistungsansprüche richten sich hingegen ausschließlich gegen den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung und sind an die Vermögensentwicklung dieser Einrichtungen gekoppelt, ohne Mindest- bzw. Garantieleistungen vorzusehen. Zur Absicherung der reinen Beitragszusage soll tarifvertraglich ein zusätzlicher Sicherungsbeitrag des Arbeitgebers vereinbart werden (§ 23 Abs. 1 BetrAVG).

Außerdem werden Leistungen aus einer „riestergeförderten“ betrieblichen Altersversorgung mit Leistungen der „riestergeförderten“ privaten Altersversorgung gleichgestellt und von der Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung für Versorgungsbezüge ausgenommen (§ 229 SGB V).

Aufgrund der sich aus den arbeits- und steuerrechtlichen Neuregelungen zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung ergebenden Änderungen wird das Gemeinsame Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zur beitragsrechtlichen Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung vom 25.09.2008 überarbeitet, sobald das aktualisierte BMF-Schreiben zur steuerlichen Förderung der privaten Altersvorsorge und betrieblichen Altersversorgung vorliegt.

Der Überarbeitung werden die folgenden Ausführungen zugrunde gelegt werden:

1. Arbeitgeberbeiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung

Arbeitgeberbeiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung sind ab 01.01.2018 nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG bis zu 8 % der BBG steuerfrei. Im Gegenzug entfällt der zusätzliche steuerfreie Höchstbetrag von 1.800 EUR (für nach dem 31.12.2004 erfolgte Versorgungszusagen, sog. Neuzusagen). Zudem wird zukünftig 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).

Der beitragsrechtliche Freibetrag für nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfreie Arbeitgeberbeiträge bleibt unverändert in Höhe von 4 % der BBG bestehen (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV).

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 betriebli-

chen 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 tritt die Verpflichtung – vorbehaltlich einer anderslautenden tarifvertraglichen Regelung nach § 19 Abs. 1 BetrAVG – ab 01.01.2019 in Kraft, wobei sie für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 01.01.2019 geschlossen worden sind, erst ab dem 01.01.2022 gilt (§ 26a BetrAVG in der Fassung ab 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 insgesamt der für die Beitragsfreiheit nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV maßgebende Höchstbetrag (4 % der BBG) nicht überschritten wird. 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

Arbeitgeber, die zukünftig Beiträge für eine kapitalgedeckte betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung für Geringverdiener nach § 100 EStG zahlen, erhalten hierfür einen Förderbetrag, der von der einzubehaltenden Lohnsteuer für den Beschäftigten entnommen werden kann. Übersteigt der Förderbetrag die einzubehaltende Lohnsteuer, wird der übersteigende Betrag auf Antrag vom Finanzamt erstattet (§ 100 Abs. 1 EStG).

Der Förderbetrag wird gezahlt, wenn u. a. der

- Beschäftigte lohnsteuerpflichtigen bzw. (bei Teilzeitbeschäftigten oder geringfügig Beschäftigten) pauschal besteuerten Arbeitslohn bezieht,
- Arbeitgeber die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung zusätzlich zum Arbeitslohn und mindestens in Höhe von 240 EUR zahlt und
- laufende monatliche Arbeitslohn 2.200 EUR nicht übersteigt (§ 100 Abs. 3 EStG).

Der Förderbetrag beträgt 30 % des Arbeitgeberbeitrags zur betrieblichen Altersversorgung, maximal 144 EUR im Kalenderjahr. Wurde für den Beschäftigten bereits 2016 ein Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung gezahlt, ist der Förderbetrag auf den Betrag begrenzt, den der Arbeitgeber darüber hinaus zahlt, um eine Entlastung des Arbeitgebers ohne Vorteil für den Beschäftigten zu vermeiden (§ 100 Abs. 2 EStG).

Der dem Förderbetrag zugrunde liegende Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung des Geringverdieners ist nach § 100 Abs. 6 EStG steuerfrei, soweit er im Kalenderjahr 480 EUR nicht übersteigt. Die Steuerfreiheit dieses Arbeitgeberbeitrages wird nicht auf die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG angerechnet. Der Arbeitgeber könnte demnach zusätzlich über 480 EUR hinaus steuerfreie Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung des Geringverdieners bis zu 8 % der BBG zahlen.

In der Sozialversicherung ist der geförderte Arbeitgeberbeitrag für den Geringverdiener beitragsfrei (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV). Bei dem Förderbetrag 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; im Rahmen eines kollektiven Sparmodells kann er auch zum Aufbau kollektiven Kapitals verwendet werden.

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.

5. Beitragspflicht von Versorgungsbezügen

Renten der betrieblichen Altersversorgung sind als Versorgungsbezüge beitragspflichtig zur Kranken- und Pflegeversicherung (§ 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V). Dies galt bisher auch für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung, die aus Beiträgen resultieren, für die nach § 3 Nr. 63 Satz 2 EStG zugunsten der sog. Riesterförderung (§ 10a/Abschnitt XI EStG) auf die Steuerfreiheit verzichtet wurde.

Ab 01.01.2018 werden Leistungen, die aus einer „riestergeförderten“ betrieblichen Altersversorgung (Leistungen aus Altersvorsorgevermögen im Sinne des § 92 EStG) resultieren, von den beitragspflichtigen Versorgungsbezügen nach § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V ausgenommen. Dies gilt auch in allen laufenden Leistungsfällen.