

Betriebsrentenstärkungsgesetz – Steuerrechtliche Änderungen in der bAV

Zentraler Inhalt des Betriebsrentenstärkungsgesetzes ist die Verbesserung des Verbreitungsgrades der betrieblichen Altersversorgung (bAV), denn besonders im Niedriglohnssektor findet die bAV bisher wenig Anklang. Neben den arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Neuerungen bringt das neue Gesetz auch zahlreiche steuerrechtliche Änderungen – insbesondere im Bereich der bAV. Die Änderungen treten zum 01.01.2018 in Kraft.

Versorgungsträgerwechsel

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wird der neue § 3 Nr. 55c S. 2 Bst. a EStG eingeführt. Danach lösen Anwartschaftsübertragungen zwischen den Trägern von Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherungen beim Versorgungsberechtigten keinen steuerlichen Zufluss aus, soweit keine Zahlung an ihn unmittelbar erfolgt. Bisher war dies nur bei einem Arbeitgeberwechsel möglich.

- Der Versorgungsträgerwechsel stellt gemäß Gesetzesbegründung keine Novation dar.
- Leider wurden keine begleitenden Rahmenbedingungen geschaffen (nochmalige Abschlusskosten, Gesundheitsprüfung).

Änderungen im Bereich der Steuerfreistellung nach § 3 Nr. 63 EStG

Anhebung des Fördervolumens von bisher 4 % auf 8 % der BBG

Zukünftig ist ein Fördervolumen an steuerfreien Beiträgen in Höhe von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze für die Rentenversicherung West (BBG West) vorgesehen. Der bisher zusätzlich mögliche Beitrag in Höhe von 1.800 € entfällt.

- Die Erhöhung der steuerfreien Beiträge an Pensionsfonds, Pensionskassen oder Direktversicherungen gestaltet sich damit zukünftig vollständig dynamisch.
- Negativ ist anzumerken, dass weiterhin sozialversicherungsrechtlich nur ein Fördervolumen in Höhe von 4 % der BBG West gilt.

Änderung der Anrechnung von nach § 40b EStG pauschal besteuerten Beiträgen

Ab 2018 werden nur noch die tatsächlich nach § 40b EStG a.F. pauschal versteuerten Beiträge auf das Fördervolumen nach § 3 Nr. 63 EStG angerechnet.

- Dies ist sehr positiv, denn bisher entfiel der zusätzliche Höchstbeitrag von 1.800 € vollständig, wenn auch nur 1 € pauschal besteuert wurde.

Neugestaltung der Vervielfältigungsregelung

Künftig bemisst sich der im Rahmen des Ausscheidens aus dem Dienstverhältnis nach § 3 Nr. 63 S. 3 EStG steuerfrei zu stellende Betrag wie folgt: Dienstjahre (max. 10) x 4 % der BBG West.

- Die bisherige Kürzung des Vervielfältigungsvolumens um die im Jahr des Ausscheidens und den sechs Vorjahren tatsächlich steuerfrei gestellten Beiträgen entfällt. Dies erleichtert die Praxis erheblich und minimiert die Fehleranfälligkeit.

- Leider wird die Regelung – wie bisher – nicht sozialversicherungsrechtlich begleitet.
- Wurde für den Arbeitnehmer bereits vor 2018 ein Beitrag nach § 40b EStG a.F. pauschal lohnversteuert, kann wie bisher die alte Vervielfältigungsregelung nach § 40b Abs. 2 S. 3 EStG a.F. in Anspruch genommen werden.

Steuerfreie Nachzahlung von Beiträgen

Ein neuer Satz 4 des § 3 Nr. 63 EStG ermöglicht die steuerfreie Nachzahlung von Beiträgen in Höhe von 8 % der BBG West pro Kalenderjahr, in dem das 1. Dienstverhältnis vollständig ruhte und daraus im Inland kein Arbeitslohn bezogen wurde, maximal aber für insgesamt 10 Jahre.

- Das ist eine sinnvolle Regelung, die eine Nachzahlung für z. B. Elternzeit, Entsendung ins Ausland oder auch ein Sabbatjahr ermöglicht.
- Durch die Begrenzung auf Jahre, in denen das 1. Dienstverhältnis vollständig ruhte und keinerlei Arbeitslohn bezogen wurde, wird die Wirkung jedoch stark eingeschränkt.

Förderbetrag für Geringverdiener

Ziel des neuen Förderbetrages (§ 100 EStG) ist die Verbreitung der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung bei Arbeitnehmern mit unterdurchschnittlichem Einkommen. Leistet der Arbeitgeber einen Beitrag in Höhe von 240 bis 480 € pro Kalenderjahr, erhält er eine lohnsteuerliche Erstattung in Höhe von 30 % des entrichteten Beitrags, max. 144 €. Diesen Betrag kann er bei der nächsten Lohnsteueranmeldung von der Lohnsteuer einbehalten. Der Arbeitgeber wendet im Ergebnis nur 70 % auf. Die Förderung betrifft nur die arbeitgeberfinanzierten Beiträge zu Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds und ist an folgende Voraussetzungen geknüpft:

- Der Arbeitslohn des Arbeitnehmers muss im Inland dem Lohnsteuerabzug unterliegen.
- Der Arbeitgeber muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn mindestens 240 € Beitrag im Kalenderjahr aufwenden.
- Der Arbeitnehmer hat beim Arbeitgeber ein erstes Dienstverhältnis (Lohnsteuerklasse I–V).
 - Im Fall einer pauschalen Lohnbesteuerung nach § 40a EStG hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber das 1. Dienstverhältnis zuzuordnen.
- Die Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgungsleistungen sind in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplanes vorgesehen, die Vereinbarung eines Kapitalwahlrechtes ist möglich.
- Der laufende Arbeitslohn des Arbeitnehmers (regelmäßig fortlaufender Arbeitslohn, ohne sonstige Bezüge wie z.B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) darf im Lohnzahlungszeitraum (LZR) nicht mehr betragen als:
 - **2.200 €** bei einem monatlichen LZR oder **26.400 €** bei einem jährlichen LZR.
- Der Tarif des Anbieters darf nur prozentual gleichbleibende lfd. Vertriebskosten enthalten (ungezillmerter Tarif).

Der Förderbetrag ist nicht auf ab dem 01.01.2018 erstmals eingerichtete Zusagen bzw. erstmals entrichtete Beiträge begrenzt. Besteht für einen Arbeitnehmer bereits eine kapitalgedeckte arbeitgeberfinanzierte versicherungsförmige Zusage und sind die Voraussetzungen des § 100 Abs. 1 und 3 EStG erfüllt, fließen neben den ab 2018 erstmals eingerichteten Beitragsaufwendungen auch der zuvor eingerichtete und weiter bestehende Beitrag des Arbeitgebers in die Berechnung des Förderbetrages ein.

In Fällen, in denen der Arbeitgeber bereits im Jahr 2016 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag geleistet hat, ist der Förderbetrag auf den Betrag beschränkt, der in 2018 darüber hinaus geleistet wird, § 100 Abs. 2 S. 2 EStG.

- **Formel:** Beitrag 2018 * 30 % ; max. Beitrag 2018 – Beitrag 2016

Beispiel 1

Der Arbeitgeber zahlte in 2016 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von jährlich 200 €. Ab dem Kalenderjahr 2018 wird der Betrag auf 240 € erhöht. Die Voraussetzungen des § 100 Abs. 1 u. 3 EStG sind erfüllt.

Lösung: Der Förderbetrag für 2018 beträgt grundsätzlich 72 €. Durch die Begrenzung nach § 100 Abs. 2 S. 2 EStG ist er jedoch begrenzt auf 40 €

Beitrag 2018 i.H.v. 240 € * 30 % = 72 €, max. Beitrag 2018 i.H.v. 240 € abzgl. Beitrag 2016 i.H.v. 200 € = 40 €

Im Ergebnis wird dennoch der gesamte Aufstockungsbetrag in vollem Umfang über den Förderbetrag finanziert.

Beispiel 2

Der Arbeitgeber zahlte in 2016 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von jährlich 200 € Ab dem Kalenderjahr 2018 wird der Betrag auf 300 € erhöht. Die Voraussetzungen des § 100 Abs. 1 u. 3 EStG sind erfüllt.

Lösung: Der Förderbetrag für 2018 beträgt 90 € Die Beitragserhöhung in Höhe von 100 € wird in Höhe von 10 € nicht gefördert:

Beitrag 2018 i.H.v. $300 \text{ €} \cdot 30 \% = 90 \text{ €}$ max. Beitrag 2018 i.H.v. 300 € abzgl. Beitrag 2016 i.H.v. 200 € = 100 €

Beispiel 3

Der Arbeitgeber zahlte in 2016 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von jährlich 210 € Ab 2017 werden 300 € gezahlt. Die Voraussetzungen des § 100 Abs. 1 u. 3 EStG sind erfüllt.

Lösung: Der Förderbetrag für 2018 beträgt 90 € Ab 2018 wird somit der gesamte Aufstockungsbetrag in vollem Umfang über den Förderbetrag finanziert.

Beitrag 2018 i.H.v. $300 \text{ €} \cdot 30 \% = 90 \text{ €}$ max. Beitrag 2018 i.H.v. 300 € abzgl. Beitrag 2016 i.H.v. 210 € = 90 €

Achtung: Um den Förderbeitrag zu erhalten, muss ein ungezillmerter Tarif verwendet werden! Besteht zum 31.12.2017 bereits eine Zusage, wird in aller Regel ein gezillmerter Tarif zu Grunde liegen. Bei der Prüfung, ob ein Förderbetrag gewährt wird, sind die alten und neuen Vertragsteile getrennt voneinander zu bewerten. Besondere Vorsicht ist hier bei der Prüfung des Mindestbeitrags in Höhe von 240 € geboten!

Beispiel 4

Der Arbeitgeber hat seinem Arbeitnehmer (Geringverdiener) bereits 2015 eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherungszusage erteilt (Beitrag jährlich 300 € **gezillmerter Tarif**). Zum 1.1.2018 erhöht der Arbeitgeber die Zusage um 180 € auf 480 € p.a. (**nicht gezillmerter Tarif**).

Lösung: Der Arbeitgeber kann den Förderbetrag für Geringverdiener nicht in Anspruch nehmen:

- bzgl. des 300 € Bestands-bAV wg. des gezillmerten Tarifs
- bzgl. des 180 € Neu-Beitrags wg. der Unterschreitung des Mindestbeitrags

Nach § 100 Abs. 4 S. 1 EStG müssen die Voraussetzungen für die Gewährung des Förderbetrages für Geringverdiener im Zeitpunkt der Beitragszahlung erfüllt sein! Eine Veränderung der Verhältnisse nach Beitragszahlung ist unerheblich.

Beispiel 5

Der Arbeitgeber erteilt seinem Arbeitnehmer (Geringverdiener) im Januar 2018 eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherungszusage (Beitrag 480 € jährlich im Januar). Die Voraussetzungen des § 100 Abs. 1 und 3 EStG sind erfüllt. Im Mai 2018 überschreitet der laufende Arbeitslohn des Arbeitnehmers die Grenze von monatlich 2.200 € Im Januar 2019 unterschreitet der laufende Arbeitslohn des Arbeitnehmers die Grenze von monatlich 2.200 Euro.

Lösung: Die Beitragsleistungen im Januar 2018 und Januar 2019 sind nach § 100 EStG förderfähig.

Möglichkeit der reinen Beitragszusage und Sicherungsbeitrag

Ein zentrales Element des Betriebsrentenstärkungsgesetzes ist die Möglichkeit der Vereinbarung einer reinen Beitragszusage, für die die Einstandspflicht des Arbeitgebers gemäß § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG nicht gilt (siehe pst3316). Zum Ausgleich für die wegfallende Einstandspflicht des Arbeitgebers kann ein sogenannter »Sicherungsbeitrag« im Tarifvertrag vereinbart werden, dessen Höhe weder vorgegeben noch beschränkt ist.

Die steuerrechtliche Behandlung des Sicherungsbeitrags hängt davon ab, ob dieser dem einzelnen Arbeitnehmer direkt zugerechnet werden kann oder zunächst kollektiv der Absicherung des Kapitaldeckungsgrades aller Beitragszusagen des Arbeitgebers dient (»Puffer«). Kann er dem einzelnen Arbeitnehmer zugerechnet werden, fällt der Sicherungsbeitrag in das Fördervolumen des § 3 Nr. 63 EStG. In der Praxis ist jedoch davon auszugehen, dass der Sicherungsbeitrag i.d.R. für den Puffer verwendet wird. Er wird dann gemäß dem neuen § 3 Nr. 63a EStG steuerfrei gestellt und ist mangels Arbeitsentgelt-Charakter nicht sozialversicherungspflichtig.

Abschaffung Alt- vs. Neuzusage

Für die Frage, ob die Beiträge zu einer Direktversicherung oder Pensionskassenversicherung nach § 40b Abs. 1, 2 EStG a.F. pauschal besteuert werden können oder gemäß § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei gestellt werden, kam es bisher darauf an, ob es sich arbeitsrechtlich um eine Altzusage (vor dem 01.01.2005 erteilt) oder um eine Neuzusage (nach dem 31.12.2004 erteilt) handelt. Ab 2018 ist diese Unterscheidung nicht mehr vorzunehmen. Voraussetzung für die Anwendung des § 40b EStG a.F. ist zukünftig nur, dass für den betroffenen Arbeitnehmer vor dem 01.01.2018 bereits ein Beitrag nach § 40b EStG a.F. pauschal lohnversteuert wurde. Ist dies der Fall, kann der Arbeitnehmer die Pauschalbesteuerung ein Leben lang, unabhängig von Vertragsänderungen, Neuabschlüssen oder Arbeitgeberwechseln in Anspruch nehmen.

- Es ist also künftig möglich, auch Beiträge zu einem ab 2018 neu eingerichteten Versicherungsvertrag nach § 40b EStG a.F. pauschal zu versteuern, wenn für den Arbeitnehmer vor 2018 bereits ein Beitrag nach § 40b EStG a.F. pauschal lohnversteuert wurde. Erfüllt der neue Vertrag bzw. die dazugehörigen Beiträge allerdings die Voraussetzung des § 3 Nr. 63 EStG (z.B. enger Hinterbliebenenkreis, keine Kapitalversicherung), was i.d.R. der Fall sein dürfte, ist der Beitrag grundsätzlich nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei zu stellen (Mussvorschrift).
 - Bei Direktversicherungszusagen besteht nach dem neuen § 52 Abs. 4 S. 12 und 13 EStG die Möglichkeit, auf die Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG zu verzichten, um die Pauschalversteuerung in Anspruch nehmen zu können.
 - Bei Pensionskassen besteht diese Verzichtsmöglichkeit nicht, sodass die Beiträge i.d.R. nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei zu stellen sein werden. Ist hier die Pauschalversteuerung nach § 40b EStG a.F. gewünscht, darf der Vertrag/die Bedingungen die Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG nicht erfüllen!

Fortführung einer Rückdeckungsversicherung im Insolvenzfall

Durch den neuen § 8 Abs. 3 BetrAVG ist es dem Versorgungsberechtigten bei Direkt- und Unterstützungskassenzusagen möglich, eine auf sein Leben abgeschlossene Rückdeckungsversicherung im Falle der Insolvenz des Arbeitgebers auf sich übertragen zu lassen und mit eigenen Beiträgen fortzuführen. Der Versorgungsberechtigte wird durch die Übertragung Versicherungsnehmer und Bezugsberechtigter. Steuerrechtlich fließt ihm aufgrund des daraus resultierenden Rechtsanspruchs das Deckungskapital als Arbeitslohn zu, das der Einkommensteuer zu unterwerfen ist. Um diesen steuerlichen Zufluss zu verhindern und eine nachgelagerte Besteuerung zu erreichen, wird der Zufluss des Deckungskapitals mit dem neuen § 3 Nr. 65 S. 1 Bst. d EStG steuerfrei gestellt.

Für die Besteuerung der späteren Versicherungsleistung erfolgt ein Wechsel der Besteuerungsart: anstatt als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit (§ 19 EStG) wird sie gemäß § 22 Nr. 5 EStG als sonstige Einkünfte besteuert. Damit findet ein »Quasi-Durchführungswegwechsel« statt.

- Erfasst werden nur beitragsorientierte Leistungszusagen.
- Die Freistellung des Übertragungsvorgangs ist steuerrechtlich gelungen.
- Durch den Wechsel der Einkunftsart von Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit hin zu sonstigen Einkünften kann (bei Rentenbeginn vor 2040) der Versorgungsfreibetrag inkl. Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag nicht mehr in Anspruch genommen und der Werbungskostenpauschbetrag nach § 9a S. 1 Nr. 1 Bst. b EStG nicht geltend gemacht werden.

Zu den weiteren Änderungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz lesen Sie auch unsere Druckstücke

- pst3316 zu den arbeitsrechtliche Änderungen
- pst2519 zu den Neuerungen im Bereich der Riester-Rente
- pst2608 zum neuen Einkommensfreibetrag bei der Grundsicherung.