

### Betriebliche Altersvorsorge ab 01.01.2019

Sehr geehrte Mandantin,  
sehr geehrter Mandant,

durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz kam es seit dem 01.01.2018 zu umfassenden Neuerungen bei der betrieblichen Altersversorgung (bAV). (Wir hatten Sie bereits in einem gesonderten Rundschreiben darüber informiert!)

Bei den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds können seit dem 01.01.2018 bis zu 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei eingezahlt werden, das sind im Monat 520 Euro bzw. im Jahr 6.240 Euro. Der zusätzliche Höchstbetrag von 1.800 Euro wurde abgeschafft. Zudem sind weiterhin bis zur Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (West) der Rentenversicherung beitragsfrei in der Sozialversicherung (260 Euro im Monat-3.120Euro im Jahr). Aus sv-rechtlicher Sicht sind die Neuregelungen insbesondere für diejenigen Arbeitnehmer interessant, deren Arbeitslohn über den Beitragsbemessungsgrenzen liegen.

Bei **Altverträgen** sind zusätzlich bis zu 1.800 Euro steuerfrei möglich, wenn die Versorgungszusage nach dem 31.12.2004 und bis zum 31.12.2017 erteilt und keine Lohnpauschalierung vorgenommen wurde.

#### Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlungen:

Erfolgte die bAV bisher ausschließlich im Weg der Gehaltsumwandlung, hat auch der Arbeitgeber hiervon profitiert. Durch die Umwandlung und die damit verbundene SV-Freiheit hat sich die Abgabenlast um die ersparten SV-Beiträge und damit um ca. 20 Prozent des steuerfrei umgewandelten Betrages vermindert. Die Beitragsfreiheit führte zudem beim Arbeitnehmer zu geminderten Ansprüchen aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Dem soll nun abgeholfen werden.

Bei einer reinen Beitragszusage ist im Fall der Entgeltumwandlung im Tarifvertrag zu regeln, dass der Arbeitgeber mindestens 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterleiten **muss**, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (§ 23 Abs. 2 BetrAVG). D.h., der Arbeitgeber muss maximal (ca. 20% von 260,00 Euro monatlich) 52,00 Euro monatlich als Zuschuss zahlen. **(tarifliche Regelung!)**

Die vorgenannte Regelung gilt eigentlich bereits ab 2018 (Sozialpartnermodell-Entgeltumwandlung I). Die Praxisrelevanz ist allerdings mangels entsprechender reiner Beitragszusagen aktuell eher gering.

#### Beispiel:

Arbeitnehmerin Frau Meier vereinbart im Laufe des Jahres 2018 eine bAV mit einer reinen Beitragszusage im Wege der Entgeltumwandlung in Höhe von 100 Euro je Monat zugunsten einer Pensionskasse. Die Arbeitnehmerin liegt in allen Zweigen der Sozialversicherung unter den jeweiligen Beitragsbemessungsgrenzen.

#### Lösung:

Je Monat muss der Arbeitgeber einen Zuschuss von 15 Euro leisten. Dadurch kommt die Ersparnis des Arbeitgebers an den SV-Beiträgen letztlich dem Arbeitnehmer zugute. Für den Zuschuss des Arbeitgebers gelten die Regelungen zur Steuerbefreiung. Da das Volumen von 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung nicht überschritten wird, ist der Zuschuss des Arbeitgebers steuerfrei.

**Ab dem 01.01.2019 gilt eine generelle Verpflichtung bei neuen Entgeltumwandlungsvereinbarungen einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten beitragspflichtigen Entgelts zu leisten.**

**Für vor 2019 abgeschlossene Altverträge gilt die Regelung erst ab 2022!**

**Achtung:**

Werden bei neu eingestellten Arbeitnehmern die bisherigen Altersvorsorgeverträge übernommen, gelten diese als Neuverträge, d.h. die Regelungen ab 2019 sind zu beachten!

**Wichtig:**

Der Zuschuss kann auch in einigen Fällen geringer als 15 % ausfallen. Der Arbeitgeber entscheidet, ob er pauschal einen Zuschuss in Höhe von 15 % gewährt oder nur den tatsächlich eingesparten SV-Beitrag.

Somit sollten Sie, bevor Sie neue Altersvorsorgeverträge ab 01.01.2019 abschließen, Rücksprache mit Ihrem Lohnsachbearbeiter halten. Aber denken Sie daran, dass Sie seit 2002 dazu verpflichtet sind, Ihren Arbeitnehmern eine betriebliche Altersvorsorge anzubieten und Entgeltumwandlungsvereinbarungen nur mit Einverständnis des Arbeitnehmers geändert werden können.

**Förderbeitrag des Arbeitgebers für Geringverdiener:**

Für Arbeitnehmer mit einem monatlichen Lohn von nicht mehr als 2.200 Euro (brutto), hat der Gesetzgeber mit Wirkung ab 2018 auch eine neue Möglichkeit geschaffen, eine bAV aufzubauen.

Mit § 100 EStG wird ein neues Fördermodell zur bAV mittels eines Förderbetrages eingeführt. Hierbei handelt es sich um einen staatlichen Zuschuss zu einem vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleisteten Beitrag zur bAV.

Arbeitgeber dürfen ab 2018 für jeden Arbeitnehmer mit einem ersten Dienstverhältnis einen Teilbetrag des sogenannten Förderbeitrages von der einzubehaltenden Lohnsteuer absetzen und hierdurch faktisch eine Steuerermäßigung in Anspruch nehmen.

Der Förderbeitrag kann allerdings nur für ungezillmerte Verträge gewährt werden (Abschluss- und Vertriebskosten sind als fester Anteil der laufenden Beträge enthalten).

Die Förderung kann nur in Anspruch genommen werden, wenn der Arbeitgeber einen jährlichen Mindestbeitrag von 240 Euro zahlt. Maximal begünstigt ist ein Beitrag von 480 Euro je Kalenderjahr.

Der bAV-Förderbeitrag beträgt im Kalenderjahr 30 Prozent des begünstigten Arbeitgeberbeitrages und damit mindestens 72 Euro (30 % von 240 Euro), jedoch höchstens 144 Euro (30 % von 480 Euro). Der Förderbeitrag ist ein Jahresbetrag. Für die Gewährung ist es unbedeutend, ob der Arbeitgeber den Förderbeitrag monatlich, vierteljährlich oder jährlich zahlt.

**Beispiel:**

Ein Arbeitgeber zahlt bei einem ab 2018 abgeschlossenen bAV-Vertrag einen monatlichen Beitrag von 40 Euro. Die Lohnzahlung erfolgt monatlich, die Arbeitslohngrenze wird bis einschließlich September 2018 nicht überschritten. Einen Förderbeitrag macht er zunächst nicht geltend. Ab Oktober überschreitet der Monatslohn den Betrag von 2.200 Euro.

**Lösung:**

Der Arbeitgeber kann den ihm insgesamt zustehenden Jahresbeitrag von 108 Euro (9 Monate x 12 Euro) in der Lohnsteueranmeldung für Dezember geltend machen.

**Wichtig:**

Die Förderung gilt nur bei Neuverträgen von arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorgeverträgen ab 2018!

Sofern der Arbeitgeber aufgrund einer bereits im Jahr 2017 abgeschlossenen bAV-Vereinbarung einen Zuschuss zahlt, kann dieser durch eine entsprechende Erhöhung zu einem Förderbeitrag umgewandelt werden. Allerdings ist der Förderbeitrag auf den Betrag beschränkt, den der Arbeitgeber über den bisherigen Beitrag hinaus leistet.

Der Förderbeitrag des Arbeitgebers ist bis zu einem Betrag von 480 Euro im Kalenderjahr steuerfrei. Die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 63 EStG bleibt davon unberührt.

**Fazit:**

Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterfindung sind wichtiger denn je geworden! Es muss allerdings darauf geachtet werden, dass die betriebliche Altersvorsorge zu den langfristigen Zielen des Unternehmens passen! Somit ist eine ausführliche Beratung absolut unerlässlich! Bitte halten Sie unbedingt Rücksprache mit Ihrem Lohnsachbearbeiter, bevor Sie neue Altersvorsorgeverträge abschließen oder Beiträge erhöhen!

Wir wünschen Ihnen ein schönes und erfolgreiches Jahr 2019!

Ihre Steuerkanzlei  
Heffe Hahn & Markert