

ÄNDERUNGEN IM RECHT DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG

Inhalt

I. ZIELSETZUNG DES GESETZGEBERS.....	1
II. ÄNDERUNGEN IM ARBEITSRECHT	2
1. Neue tarifvertragliche Gestaltungsmöglichkeiten	2
2. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung	3
3. Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen.....	4
4. Dynamisierung von Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer.....	5
5. Einschränkung des Rechts zur Abfindung von Kleinanwartschaften	7
6. Auskunftspflichten	7
7. Betriebsrentenanpassung	8
III. ÄNDERUNGEN IM STEUER- UND SOZIALRECHT	9
1. Erhöhung des steuerfreien Dotierungsrahmens.....	9
2. Steuerfreie Zahlung aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses .	10
3. Steuerfreie Zahlung aus Anlass eines ruhenden Arbeitsverhältnisses	10
4. Neue Geringverdienerförderung.....	11
5. Verbesserung der Riesterförderung.....	12
6. Teilweiser Wegfall der Anrechnung auf die Grundsicherung.....	12

I. ZIELSETZUNG DES GESETZGEBERS

Das „Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie“ vom 21.12.2015¹ und das „Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz)“ vom 17.08.2017² beinhalten gesetzliche **Neuregelungen im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht** der betrieblichen Altersversorgung, die im Wesentlichen zum 01.01.2018 in Kraft getreten sind.

¹ BGBl. 2015 Teil I, Nr. 55, Seite 2553 ff.

² BGBl. 2017 Teil I, Nr. 58, Seite 3214 ff.

Mit dem **Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie** verfolgt der Gesetzgeber gemäß der Richtlinie 2014/50/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16.04.2014 das Ziel, Mobilitätshindernisse, die sich aus den Regelungen der betrieblichen Altersversorgung ergeben können, abzubauen (vgl. BT-Drucks. 18/6283). Die entsprechenden Neuregelungen betreffen im Wesentlichen das Arbeitsrecht der betrieblichen Altersversorgung (Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen für arbeitgeberfinanzierte Versorgungsanwartschaften, neues Benachteiligungsverbot für die Wertentwicklung von Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer, Neuregelung und Ergänzung der Auskunftspflichten).

Mit dem **Betriebsrentenstärkungsgesetz** will der Gesetzgeber die betriebliche Altersversorgung durch Verbesserungen ihrer arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Rahmenbedingungen besonders in kleinen Unternehmen und bei Beschäftigten mit niedrigem Einkommen stärker verbreiten (vgl. BT-Drucks. 18/11286). Das Versprechen, hierfür nur auf Anreize zu setzen, hat der Gesetzgeber nicht eingehalten und einen kritisch zu bewertenden gesetzlichen Anspruch auf Zahlung eines Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung eingeführt. Für die Tarifvertragsparteien sind neue Gestaltungsmöglichkeiten geschaffen worden, deren Umsetzung derzeit nicht absehbar ist.

II. ÄNDERUNGEN IM ARBEITSRECHT

1. Neue tarifvertragliche Gestaltungsmöglichkeiten

Mit der **reinen Beitragszusage (enthaftende Zielrente)** und dem **Optionssystem (automatische Entgeltumwandlung)** eröffnet das Betriebsrentenstärkungsgesetz neue tarifvertragliche Gestaltungsmöglichkeiten.

Bei der **reinen Beitragszusage** (§§ 21 ff. BetrAVG) handelt es sich um eine zusätzliche, neue Zusageform für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Der Wegfall von Leistungsgarantien soll die Kapitalanlagemöglichkeiten der Versorgungseinrichtung erweitern und den Beschäftigten auch im Niedrigzinsumfeld höhere Ertragschancen einräumen. Der Preis für die höhere Leistungserwartung ist, dass die Höhe der Rentenleistung vorab nicht genau festgelegt, sondern lediglich als unverbindliches Ziel in Aussicht gestellt wird. Die damit einhergehende „Enthftung“ des Arbeitgebers soll ein aus Sicht des Gesetzgebers wesentliches Verbreitungshemmnis der betrieblichen Altersversorgung beseitigen. Die reine Beitragszusage stellt die Tarifvertragsparteien vor große Herausforderungen, da sie die gesetzlichen Vorgaben in vielen Punkten durch Regelungen ausfüllen (z. B. Regelungen zur Bildung, dem Umfang und der Verwendung eines etwaigen zusätzlichen Sicherheitsbeitrags; Regelungen zur Risikosteuerung der Kapitalanlage) und sich an der Durchführung und Steuerung der reinen Beitragszusage beteiligen

(Beteiligung in den Gremien des Versorgungsträgers) müssten. Da die Versorgungseinrichtung zur Umsetzung der reinen Beitragszusage ein erhebliches Vermögen bilden muss, sind zudem große Kollektive und schlanke Strukturen unbedingte Voraussetzungen für den wirtschaftlichen Erfolg.

Das **Optionssystem** soll eine automatische Einbeziehung von Beschäftigten in die Entgeltumwandlung (mit individuellem Widerspruchsrecht der Beschäftigten) ermöglichen. Diese Einbeziehung ist jetzt nur noch in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung möglich (§ 20 Abs. 2 BetrAVG). Optionssysteme, die vor dem 01.06.2017 allein auf der Grundlage von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen eingeführt worden sind, genießen jedoch Bestandsschutz (§ 30j BetrAVG).

Sowohl die reine Beitragszusage als auch das Optionssystem stehen unter dem Vorbehalt einer **tarifvertraglichen Regelung**. Die Einflussnahmemöglichkeiten der Gewerkschaften auf die bisher überwiegend betrieblich organisierte betriebliche Altersversorgung werden hierdurch gestärkt. Ob und wann in den einzelnen Branchen entsprechende tarifvertragliche Regelungen geschaffen werden, ist derzeit nicht absehbar.

2. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz führt der Gesetzgeber erstmalig eine Pflicht des Arbeitgebers zur **Mitfinanzierung der betrieblichen Altersversorgung** ein.

Gemäß dem neuen § 1a Abs. 1a BetrAVG ist der Arbeitgeber ab dem **01.01.2019** (gilt für ab diesem Datum abgeschlossene individual- oder kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen) bzw. ab dem **01.01.2022** (gilt für vor dem 01.01.2019 abgeschlossene individual- oder kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen) verpflichtet, **15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss** an den **Pensionsfonds**, die **Pensionskasse** oder die **Direktversicherung** weiterzuleiten, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Die Weitergabepflicht ist also auch durch die **tatsächliche Sozialversicherungsersparnis** begrenzt; eine geringere Ersparnis als 15 % des umgewandelten Entgelts kann sich insbesondere daraus ergeben, dass Entgeltbestandteile über der Beitragsbemessungsgrenze in der Kranken- und Pflegeversicherung³ umgewandelt werden und nur noch Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung zu entrichten sind. Von der Verpflichtung aus § 1a Abs. 1a BetrAVG kann in Tarifverträgen (z. B. durch einen völligen Ausschluss der Verpflichtung oder durch eine Pauschalierung zur Verwaltungsvereinfachung) abgewichen werden (§ 19 Abs. 1 BetrAVG).

³ Im Jahr 2018: 53.100 Euro.

Hinweise für die betriebliche Praxis:

Der Gesetzgeber hat nicht ausreichend berücksichtigt, dass der neue Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung in bestehende Versicherungsverträge vielfach nicht oder nicht vollumfänglich als zusätzlicher Beitrag eingebracht werden kann. Die Versicherungsunternehmen sind ggf. nicht verpflichtet, außerordentliche Beitragserhöhungen in laufende Versicherungsverträge aufzunehmen, zumal sie bei Altverträgen mit hohem Garantiezins durch die andauernde Niedrigzinsphase auch überfordert werden könnten. Soweit für den Arbeitgeberzuschuss ein neuer Vertrag mit neuen Abschluss- und Verwaltungskosten erforderlich wird, ist fraglich, ob dieser Vertrag wegen des geringen Beitragsvolumens überhaupt befriedigende Ergebnisse abwerfen kann.

Der Gesetzgeber hat zudem keine Aussage zu der Frage getroffen, inwieweit bestehende Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung auf den gem. § 1a Abs. 1a BetrAVG zukünftig zu zahlenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung angerechnet werden können. In Teilen der Fachliteratur wird eine Anrechnungsmöglichkeit in Betracht gezogen, wenn der Arbeitgeber mit dem bestehenden Arbeitgeberbeitrag bereits erkennbar eine Weitergabe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge bezweckt. Nach mündlich geäußelter Einschätzung von Vertretern des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales können bestehende Versorgungszusagen zu Dokumentationszwecken bis zum Beginn der gesetzlichen Weitergabepflichtung klarstellend angepasst werden. Ob sich diese Rechtsauffassung durchsetzen kann, ist noch nicht absehbar. Es ist wohl dennoch empfehlenswert, bestehende Versorgungszusagen zu überprüfen und ggf. – unter Inkaufnahme der derzeit nicht vermeidbaren Rechtsunsicherheiten – klarstellend anzupassen. Für Neuzusagen könnte grundsätzlich der Vorbehalt erwogen werden, dass Leistungen des Arbeitgebers aufgrund einer etwaigen gesetzlichen oder tarifvertraglichen Verpflichtung zur Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung auf die auf betrieblicher Ebene zugesagten Arbeitgeberleistungen zur betrieblichen Altersversorgung angerechnet werden.

3. Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen

Bisher galt der Grundsatz, dass eine arbeitgeberfinanzierte Versorgungsanswartschaft unverfallbar ist, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, aber nach Vollendung des 25. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens 5 Jahre bestanden hat (zu den Übergangsregelungen für vor dem 01.01.2009 erteilte Versorgungszusagen vgl. § 30f Abs. 1 und 2 BetrAVG).

Zur Beseitigung von Mobilitätshindernissen hat der Gesetzgeber diese Unverfallbarkeitsfristen wie folgt verkürzt:

Für arbeitgeberfinanzierte Versorgungsanwartschaften, die **nach dem 31.12.2008 und vor dem 01.01.2018** zugesagt wurden, gilt eine Übergangsregelung (§ 30f Abs. 3 BetrAVG). Diese Versorgungsanwartschaften sind unverfallbar, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, aber **entweder** nach Vollendung des 25. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses mindestens 5 Jahre bestanden hat **oder** das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 21. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage **gerechnet ab dem 01.01.2018** mindestens 3 Jahre bestanden hat.

Beispiel 1

Bei einer am 01.01.2015 erteilten Versorgungszusage endet die fünfjährige Zusagedauer bereits am **31.12.2019** (und damit vor Ablauf der dreijährigen Zusagedauer, die, gerechnet ab dem 01.01.2018, erst am 31.12.2020 endet).

Beispiel 2

Wird die Versorgungszusage am 01.01.2017 erteilt, ist die fünfjährige Zusagedauer am 31.12.2021 erfüllt; vorher wird jedoch die dreijährige Zusagedauer erreicht, die, gerechnet ab dem 01.01.2018, am **31.12.2020** endet.

Für arbeitgeberfinanzierte Versorgungsanwartschaften aus **ab dem 01.01.2018** erteilten Versorgungszusagen gelten die neuen Unverfallbarkeitsfristen ohne Übergangsregelung: Diese Versorgungsanwartschaften sind unverfallbar, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalls, aber nach Vollendung des **21. Lebensjahres** endet und die Versorgungszusage bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses **mindestens 3 Jahre** bestanden hat (§1b Abs. 1 BetrAVG).

Beispiel

Wird eine Versorgungszusage am 01.01.2018 erteilt, wird die für die Unverfallbarkeit allein maßgebliche dreijährige Zusagedauer am 31.12.2020 erreicht.

Hinweis:

Soweit eine Versorgungsanwartschaft durch **Entgeltumwandlung** finanziert wurde, ist sie sofort unverfallbar (§ 1b Abs. 5 Satz 1 BetrAVG).

4. Dynamisierung von Anwartschaften ausgeschiedener Arbeitnehmer

Bei der Berechnung unverfallbarer Versorgungsanwartschaften gilt der Grundsatz, dass Veränderungen der Versorgungsregelung und der Bemessungsgrundlage, die nach dem vorzeitigen Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis eintreten, außer Betracht bleiben (§ 2a Abs. 1 BetrAVG).

Ein **neues Benachteiligungsverbot** für Beschäftigungszeiten ab dem 01.01.2018 sieht vor, dass ein vorzeitig ausgeschiedener Arbeitnehmer im Hinblick auf den Wert

seiner unverfallbaren Anwartschaft gegenüber vergleichbaren, nicht ausgeschiedenen Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden darf (§§ 2a Abs. 2; 30g Abs. 1 Satz 1 BetrAVG). Deshalb sind Veränderungen der Versorgungsregelung und der Bemessungsgrundlage nach dem vorzeitigen Ausscheiden entgegen dem o. g. Grundsatz ausnahmsweise zu berücksichtigen, wenn ansonsten der ausgeschiedene Arbeitnehmer hinsichtlich des Wertes seiner unverfallbaren Anwartschaft schlechter gestellt würde als ein vergleichbarer, nicht ausgeschiedener Arbeitnehmer (§ 2a Abs. 2 Satz 1 BetrAVG).

Dieses Benachteiligungsverbot gilt nicht für betriebliche Versorgungssysteme, die vor dem 20.05.2014 für neue Arbeitnehmer geschlossen worden sind (§ 30g Abs. 1 Satz 2 BetrAVG).

Der Gesetzgeber gibt zudem in § 2a Abs. 2 Satz 2 BetrAVG eine Vielzahl von Tatbeständen vor, bei denen eine Benachteiligung bereits aus gesetzgeberischer Sicht als ausgeschlossen gilt. Diese Vorschrift ist deshalb für die betriebliche Praxis von hoher Bedeutung.

Die Benachteiligung gilt insbesondere dann als ausgeschlossen, wenn

- die Anwartschaft als nominales Anrecht festgelegt ist,
- eine Verzinsung enthält, die auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommt,
- die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, einen Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird und die Erträge auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommen

oder die Anwartschaft angepasst wird

- um 1 % jährlich,
- wie die Anwartschaften oder die Nettolöhne vergleichbarer, nicht ausgeschiedener Arbeitnehmer,
- wie die laufenden Leistungen oder
- entsprechend dem Verbraucherpreisindex für Deutschland.

In Ansehung dieser vielen Ausnahmetatbestände wird die Auffassung vertreten, dass der Anwendungsbereich des neuen Benachteiligungsverbotes in der betrieblichen Praxis im Wesentlichen auf endgehaltsabhängige Leistungszusagen beschränkt ist.

5. Einschränkung des Rechts zur Abfindung von Kleinanwartschaften

Das Recht des Arbeitgebers zur **einseitigen Abfindung von Kleinanwartschaften** hat der Gesetzgeber für grenzüberschreitende Sachverhalte eingeschränkt. Hierdurch sollen Mobilitätshindernisse vermieden werden.

Grundsätzlich gilt, dass gesetzlich unverfallbare Versorgungsanwartschaften im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und laufende Leistungen ohne Zustimmung des Arbeitnehmers abgefunden werden können, wenn der Monatsbetrag der aus der Anwartschaft resultierenden laufenden Leistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze 1%⁴ bzw. bei Kapitalleistungen $\frac{12}{10^5}$ der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht überschreitet und der Arbeitnehmer auch nicht von seinem Recht auf Übertragung der Anwartschaft Gebrauch macht (§ 3 Abs. 2 Sätze 1, 2 und 4 BetrAVG).

Gemäß § 3 Abs. 2 Satz 3 BetrAVG bedarf die Abfindung einer Kleinanwartschaft entgegen diesem Grundsatz ab dem 01.01.2018 der **Zustimmung des Arbeitnehmers**, wenn dieser nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein neues Arbeitsverhältnis **in einem anderen Mitgliedsstaat der Europäischen Union begründet** und dies seinem ehemaligen Arbeitgeber **innerhalb von drei Monaten** nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses **mitteilt**.

Hinweis für die betriebliche Praxis:

Es erscheint zweckmäßig, zukünftig die einseitige Abfindung von Kleinanwartschaften für 3 Monate hinauszuschieben und den Fristablauf abzuwarten.

6. Auskunftspflichten

Die Auskunftspflichten des Arbeitgebers und des Versorgungsträgers sind neu gefasst und z. T. erweitert worden.

Gemäß § 4a Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber oder der Versorgungsträger **dem Arbeitnehmer** auf Verlangen mitzuteilen,

- ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erworben wird,
- wie hoch der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung aus der bisher erworbenen Anwartschaft ist und bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze voraussichtlich sein wird,

⁴ Im Jahr 2018: 30,45 Euro (West) bzw. 26,95 Euro (Ost).

⁵ Im Jahr 2018: 3.654,00 Euro (West) bzw. 3.234,00 Euro (Ost).

- wie sich eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt und
- wie sich die Anwartschaft nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses entwickeln wird.

Gegenüber **dem Arbeitnehmer** oder **dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer** hat der alte Arbeitgeber oder Versorgungsträger auf Verlangen zudem mitzuteilen, wie hoch bei einer Übertragung der Anwartschaft gemäß § 4a Abs. 3 BetrAVG der Übertragungswert ist (§ 4a Abs. 2 Satz 1 BetrAVG). Der neue Arbeitgeber oder der Versorgungsträger hat dem Arbeitnehmer, ebenfalls auf dessen Verlangen, mitzuteilen, in welcher Höhe aus dem Übertragungswert ein Anspruch auf Altersversorgung bestehen würde und ob eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung bestehen würde (§ 4a Abs. 2 Satz 2 BetrAVG).

Gegenüber **ausgeschiedenen Arbeitnehmern** und gegenüber **Hinterbliebenen im Versorgungsfall** besteht zudem gemäß § 4 Abs. 3 BetrAVG die Pflicht des Arbeitgebers oder des Versorgungsträgers, auf Verlangen mitzuteilen, wie hoch die Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung ist und wie sich die Anwartschaft künftig entwickeln wird.

Alle Auskünfte müssen gemäß § 4a Abs. 4 BetrAVG verständlich, in Textform und in angemessener Frist erteilt werden. Im Hinblick auf die Verständlichkeit ist auf den Empfängerhorizont abzustellen. Die Textform i. S. d. § 126b BGB kann auch durch eine Übermittlung der Informationen per E-Mail erfüllt werden; die bloße Zurverfügungstellung der Information auf einer Internetseite hält der Gesetzgeber demgegenüber nicht für ausreichend (vgl. BT-Drucks. 18/6283).

7. Betriebsrentenanpassung

Gemäß dem **Ausnahmetatbestand** des **§ 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG** ist der Arbeitgeber nicht im Drei-Jahres-Turnus zur Anpassungsprüfung und -entscheidung verpflichtet, wenn die betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung oder über eine Pensionskasse durchgeführt wird und ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallende Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden.

Im Rahmen des Gesetzes zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie hatte der Gesetzgeber – den dringenden Bedürfnissen betroffener Arbeitgeber folgend – ein „Redaktionsversehen“ beseitigt und das frühere Erfordernis, dass bei der Berechnung der auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile ein festgelegter Höchstzinssatz nicht überschritten werden darf, ersatzlos gestrichen.

Im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes hat der Gesetzgeber jetzt ausdrücklich die Rückwirkung dieser Korrektur klargestellt: Der Ausnahmetatbestand

des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG gilt auch für Anpassungszeiträume vor dem 01.01.2016, soweit nicht in diesen Zeiträumen Anpassungen bereits erfolgt sind oder der Versorgungsberechtigte vor dem 01.01.2016 gegen eine unterbliebene Anpassung Klage erhoben hat (§ 30c Abs. 1a BetrAVG).

III. ÄNDERUNGEN IM STEUER- UND SOZIALRECHT

1. Erhöhung des steuerfreien Dotierungsrahmens

Der steuerfreie Dotierungsrahmen für Beiträge an eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds ist deutlich erhöht worden.

Bisher betrug dieser steuerfreie Dotierungsrahmen 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (im Jahr 2017: 3.048 Euro); für nach dem 31.12.2004 erteilte Versorgungszusagen erhöhte sich dieser Höchstbetrag um weitere 1.800 Euro (als Ausgleich für die für kapitalgedeckte Versorgungszusagen weggefallene Möglichkeit der Pauschalbesteuerung).

Ab dem 01.01.2018 beträgt der steuerfreie Dotierungsrahmen für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds **8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung** und liegt damit im Jahr 2018 bei 6.240 Euro (§ 3 Nr. 63 Satz 1 EStG). Der steuerliche Dotierungsrahmen unterliegt künftig in vollem Umfang der Dynamisierung durch die jährliche Anpassung der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. Soweit im Rahmen eines sog. Bestandsvertrages Beiträge an die Versorgungseinrichtung gemäß § 40b EStG pauschal versteuert werden, sind diese auf den 8 %-Rahmen anzurechnen.⁶

Hinweis:

Die **Obergrenze für die Sozialversicherungsfreiheit** gemäß §§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV, 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV und die **Obergrenze für den gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch** gemäß § 1a Abs. 1 BetrAVG werden nicht angehoben und betragen weiterhin 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (im Jahr 2018: 3.120 Euro).

⁶ Beitragsrechtlich bleiben pauschal versteuerte Beiträge beitragsfrei (§ 1 Abs.1 Nr. 4 SvEV).

2. Steuerfreie Zahlung aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Die sog. **Vervielfältigungsregelung** ermöglicht steuerfreie Einzahlungen in die betriebliche Altersversorgung aus Anlass der Beendigung eines ersten Dienstverhältnisses.

Ab dem 01.01.2018 ist diese Vervielfältigungsregelung deutlich vereinfacht. Gemäß § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG sind aus Anlass der Beendigung eines ersten Dienstverhältnisses geleistete Beiträge an eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds steuerfrei, soweit sie 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers zu dem Arbeitgeber bestanden hat, höchstens jedoch 10 Kalenderjahre, nicht übersteigen. Im Jahr 2018 beträgt der Höchstbetrag für die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG (bei mindestens 10 Dienstjahren) demgemäß 31.200 Euro.

Hinweis:

Eine Einzahlung in die betriebliche Altersversorgung gemäß § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG ist nicht „automatisch“ sozialversicherungsfrei; es ist aber möglich, diese Einzahlung aus einer sozialversicherungsfreien Abfindungszahlung zu leisten.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer erhält im Jahr 2018 anlässlich der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses nach 20 Dienstjahren eine beitragsfreie Abfindungszahlung von 40.000 Euro.

Die Abfindungszahlung kann gemäß § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG in Höhe von 31.200 Euro steuerfrei in die betriebliche Altersversorgung eingebracht werden; der verbleibende Betrag von 8.800 Euro ist steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Unklar ist, wie die Versicherungsunternehmen ab 2018 mit solchen Zusatzbeiträgen umgehen werden. Der Versicherer ist ggf. nicht verpflichtet, außerordentliche Beitragszahlungen in bestehende Versicherungsverträge anzunehmen, zumal er bei Altverträgen mit hohem Garantiezins durch die andauernde Niedrigzinsphase auch überfordert werden könnte.

3. Steuerfreie Zahlung aus Anlass eines ruhenden Arbeitsverhältnisses

Eine neue **Nachzahlungsregelung** ermöglicht eine steuerfreie Einzahlung in die betriebliche Altersversorgung für Kalenderjahre, in denen das Arbeitsverhältnis geruht hat (z. B. wegen einer Entsendung, einer Elternzeit oder eines Sabbatjahres).

Gemäß § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG sind Beiträge an eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds steuerfrei, soweit sie für Kalenderjahre nachgezahlt werden, in denen das erste Dienstverhältnis ruht und vom Arbeitgeber im

Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde und die Beiträge 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, vervielfältigt mit der Anzahl dieser Kalenderjahre, höchstens jedoch 10 Kalenderjahre, nicht übersteigen. Im Jahr 2018 beträgt der Höchstbetrag für die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG (bei mindestens 10 Dienstjahren) demgemäß 62.400 Euro.

Unklar ist auch hier, wie die Versicherungsunternehmen ab 2018 mit außerordentlichen Beitragszahlungen in bestehende Versicherungsverträge umgehen werden (s. o. Ziff. 2).

4. Neue Geringverdienerförderung

Die Geringverdienerförderung gemäß § 100 EStG soll Arbeitgeber zu neuen Versorgungszusagen an Geringverdiener motivieren.

Förderfähig sind neue Arbeitgeberbeiträge, die für einen Geringverdiener in einen ungezillmerten Tarif einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder eines Pensionsfonds gezahlt werden. Neu i. S. d. Gesetzes ist ein Arbeitgeberbeitrag nur dann, wenn er ab dem 01.01.2018 erstmals oder erstmals zusätzlich zu einem bestehenden Beitrag gezahlt wird. Die Grenze für einen Geringverdienst i. S. d. § 100 EStG hängt von dem Lohnzahlungszeitraum ab und beträgt beispielsweise bei einem monatlichen Lohnzahlungszeitraum 2.200 Euro brutto. Maßgebend sind die Verhältnisse im Zeitpunkt der Beitragszahlung. Vor diesem Hintergrund kann im Einzelfall die Zahlung des Arbeitgeberbeitrags in einer Summe sinnvoll sein.

Die Förderleistung beläuft sich auf 30 % des geleisteten Arbeitgeberbeitrags in einem Rahmen von 240 € bis 480 € p. a. und beträgt pro Kalenderjahr mindestens 72 € (30 % von 240 €) und höchstens 144 € (30 % von 480 €). Die Geltendmachung der Förderung erfolgt im Wege des Lohnsteuerabzugsverfahrens, indem der Arbeitgeber den vom Staat gewährten Förderbetrag mit der für diesen Arbeitnehmer abzuführenden Lohnsteuer verrechnet.

Für den Arbeitnehmer ist der Arbeitgeberzuschuss gemäß § 100 Abs. 5 EStG steuerfrei und lässt das Volumen nach § 3 Nr. 63 EStG unberührt. Beiträge oberhalb der Fördergrenze von jährlich 480 € unterfallen § 3 Nr. 63 EStG, soweit dieser noch nicht ausgeschöpft ist.

Beitragsrechtlich ist der Aufwand des Arbeitgebers grundsätzlich beitragsfrei (§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV). Zu beachten ist aber, dass der beitragsrechtliche Förderrahmen Aufwendungen nach § 100 EStG und § 3 Nr. 63 EStG zusammenfasst und pro Arbeitnehmer auf einen absoluten Jahreshöchstbetrag von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung deckelt (im Jahr 2018: 3.120 Euro).

5. Verbesserung der Riesterförderung

Die Riesterförderung in der betrieblichen Altersversorgung wird durch die **Erhöhung der Grundzulage für Riester-Verträge** sowie durch die **Abschaffung der Doppelverbeitragung** verbessert.

Die Grundzulage für Riester-Verträge wird zum 1. Januar 2018 von bisher 154 Euro auf **175 Euro jährlich** angehoben. Die Zulage wird unverändert gekürzt, wenn nicht der Mindesteigenbeitrag in Höhe von 4 % des rentenversicherungspflichtigen Vorjahreseinkommens erbracht wird.

Ab dem 01.01.2018 werden Leistungen aus betrieblichen Riester-Verträgen zudem in der **Auszahlungsphase** in der Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner nicht mehr verbeitragt (§ 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 zweiter Halbsatz SGB V). Das führt zur Gleichbehandlung betrieblicher Riester-Verträge mit privaten, nicht über den Arbeitgeber abgewickelten Riester-Verträgen. Bisher unterlagen nur die betrieblichen Riester-Verträge sowohl in der Anspar- als auch in der Auszahlungsphase der Beitragspflicht. Die Nutzung der Riester-Förderung in der betrieblichen Altersversorgung war deshalb bisher aus ökonomischen Gründen in der Regel nicht zu empfehlen. Durch die Gleichbehandlung ist damit zu rechnen, dass die Zahl der Riester-Entgeltumwandlungsanträge wegen der hohen Attraktivität der Zulagenförderung in bestimmten Einkommensgruppen künftig zunehmen wird.

6. Teilweiser Wegfall der Anrechnung auf die Grundsicherung

Sozialpolitisch sehr begrüßenswert – aber für die betriebliche Praxis weniger bedeutsam – ist der teilweise Verzicht des Gesetzgebers auf die Anrechnung von Leistungen aus einer betrieblichen Altersversorgung auf die Grundsicherung im Alter (§ 82 Abs. 4 SGB XII). Bei der Hilfe zum Lebensunterhalt und zur Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung ist zukünftig ein Betrag von 100 Euro monatlich aus einer zusätzlichen Altersvorsorge der Leistungsberechtigten zzgl. eines weiteren Betrags in Höhe von 30 % des diese 100 Euro übersteigenden Einkommens aus einer zusätzlichen Altersvorsorge der Leistungsberechtigten, höchstens insgesamt jedoch 50 % der Regelbedarfsstufe 1 (im Jahr 2018: 208 Euro monatlich), anrechnungsfrei.