

## ***Fragenkatalog zum Betriebsrentenstärkungsgesetz***

### *1. Wann tritt das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft?*

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz tritt am 01.01.2018 in Kraft. Die Regelung zum verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung in Höhe von 15 % für Neuzusagen außerhalb des Tarifpartnermodells gilt erst für Neuzusagen ab dem 01.01.2019, für Altzusagen (vor dem 01.01.2018) gilt diese Regelung erst ab dem 01.01.2022.

### *2. Muss ich mein bestehendes Versorgungswerk jetzt schließen und ein neues Versorgungswerk installieren?*

Nein, alle bisher bestehenden gesetzlichen Regelungen haben auch weiterhin ihre Gültigkeit. Gegebenenfalls muss das Versorgungswerk an die neuen Gegebenheiten angepasst werden, z. B. hinsichtlich des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses (siehe Frage 1).

### *3. Muss ich zwingend in Zukunft dem so genannten Sozialpartnermodell beitreten?*

Nein, das Sozialpartnermodell ist zuerst einmal für tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer vorgesehen. Sofern Sie nicht tarifgebunden sind, können Sie ggf. an einem Sozialpartnermodell teilnehmen, sofern dieses für Sie geöffnet wird. Unter Umständen kann es zukünftig allgemein verbindliche Tarifverträge geben, die dann für alle Unternehmen einer gewissen Branche oder eines Teilbereiches (z.B. auf Länderebene) gelten.

### *4. Was bedeutet die neue Förderung für Geringverdiener?*

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz schafft einen neuen Paragraphen 100 im Einkommensteuergesetz. Danach können Sie einen Zuschuss vom Staat bekommen, wenn Sie für sogenannte Geringverdiener (Bruttolohn < 2.575 € monatlich) eine neue betriebliche Altersversorgung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn einrichtet.

Voraussetzungen:

- Die Zusage erfolgt über eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds.
- Es dürfen nur so genannte ungezillmerte Verträge eingesetzt werden, d. h., die Abschlusskosten für den Vertrag müssen über die gesamte Laufzeit verteilt werden.

- Es müssen „echte“ zusätzliche Arbeitgeberbeiträge sein, d. h., bereits bestehende Zusagen werden nicht gefördert, Referenzjahr ist das Jahr 2016.
- Der Arbeitnehmer, für den der Förderbetrag in Anspruch genommen werden soll, unterliegt im Zeitraum der Inanspruchnahme dem Lohnsteuerabzug im Inland.
- Sie müssen pro Jahr mindestens 240,00 € aufwenden, maximal gefördert werden 960,00 € p.a..

Die Höhe der Förderung beträgt 30 % des gezahlten Beitrags, maximal 288,00 € pro Jahr und wird über das Lohnsteuerabzugsverfahren verrechnet. Der zusätzliche Beitrag ist Betriebsausgabe und fällt nicht unter den § 3 Nr. 63 EStG (4 % der BBG steuerfrei), sondern ist zusätzlich steuerfrei.

*5. Was passiert, wenn die Gehaltsgrenze von 2.575 € überschritten wird?*

Wird der vorgeschriebene Lohn von 2.575 € überschritten, fällt die Förderung für diesen Lohnzahlungszeitraum weg. Achtung! Der Beitrag fällt dann unter den § 3 Nr. 63 EStG und sollte zusammen mit einem Entgeltumwandlungsbeitrag, den der Arbeitnehmer zusätzlich bezahlt, 4 % der Beitragsbemessungsgrenze nicht überschreiten, da sonst ggf. zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge auf den Beitrag gezahlt werden müssen.

*6. Welche Gehaltsteile unterliegen der Geringfügigkeitsgrenze (2.575 €) nach § 100 EStG?*

Alle Gehaltsbestandteile, die lohnsteuerpflichtig sind.

*7. Reduziert der geförderte zusätzliche Arbeitgeberbeitrag das steuerliche Fördervolumen von bestehenden Verträgen?*

Nein, der geförderte Beitrag ist ein „zusätzlicher“ steuerfreier Beitrag sofern die Geringfügigkeitsgrenze von 2.575,00 € nicht überschritten wird. Bei Überschreiten siehe Frage 5.

*8. Muss ich meine Lohnbuchhaltung an die neuen Gegebenheiten anpassen?*

Da die Förderung über das Lohnsteuerabzugsverfahren erfolgt, gehen wir davon aus, dass die Anbieter von Lohnbuchhaltungsprogrammen dies in ihren entsprechenden Updates berücksichtigen werden.

*9. Ergibt sich für mich durch die Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens des § 3 Nr. 63 auf 8 % der BBG (West) ein unmittelbarer Handlungsbedarf?*

Nein, alle bestehenden Versorgungssysteme können unverändert weitergeführt werden. Durch den Wegfall der alten Regelung, dass zusätzlich 1.800 € pro Jahr steuerfrei sind, wenn kein Altvertrag besteht, könnte der eine oder andere Ihrer Arbeitnehmer einen höheren Beitrag in die Entgeltumwandlung einzahlen, da ab sofort nur noch die tatsächliche Höhe des Beitrages eines „Altvertrages“ von den zur Verfügung stehenden 8 % steuerfreier Entgeltumwandlung abgezogen wird.

Beispiel: AN hat eine Entgeltumwandlung in Höhe von 254,00 € und zusätzlich einen alten (vor 2005) arbeitgeberfinanzierten Vertrag mit 1.200 € Jahresbeitrag.

Dieser Arbeitnehmer könnte dann ab dem 01.01.2020 insgesamt 8 % der BBG (West) – 552,00 € monatlich abzüglich der 100,00 € aus der AG-Finanzierung sparen, also insgesamt 452,00 € zu vorher 254,00 €.

Dies könnte für Arbeitnehmer interessant sein, die ein Gehalt oberhalb der BBG bekommen, da die „zweiten“ 4 % zwar steuer- aber nicht sozialversicherungsfrei sind.

*10. Ergibt sich durch die Neuregelung Änderungsbedarf in der Lohnbuchhaltung?*

Die Neuregelung stellt grundsätzlich eine Vereinfachung der bestehenden Regelung dar. Wir gehen davon aus, dass dies in den gängigen Lohnbuchhaltungsprogrammen zeitnah umgesetzt werden kann.

*11. Hat die Verbesserung der Förderung von bAV-Riesterverträgen eine Auswirkung auf die bestehenden Versorgungssysteme in meinem Unternehmen?*

Sofern Sie bisher keine bAV-Riesterverträge in Ihrem Unternehmen haben, ergibt sich für Sie grundsätzlich erst einmal kein Handlungsbedarf.

Sie sind gesetzlich verpflichtet im Rahmen des § 1a BetrAVG (Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung) auch bei Verlangen des Arbeitnehmers eine Riester-Förderung zuzulassen. Wir haben in der Vergangenheit Arbeitgebern immer davon abgeraten, solche Verträge im Unternehmen aktiv anzubieten, da durch die Beantragung der Zulagen erhöhter Verwaltungsaufwand und ungeklärte Haftungsfragen auf Sie als Arbeitgeber zukommen können.

Durch die Neuregelung können solche Verträge für den einen oder anderen Arbeitnehmer aber durchaus interessant werden. Wir empfehlen für diesen Fall das Angebot einer attraktiven Versorgung ohne Riesterförderung bzw. den Abschluss von Riesterverträgen über einen Gruppenvertrag außerhalb des Unternehmens.

*12. Welche Art der Förderung ist für meine Arbeitnehmer die bessere; steuer- und SV-freie Umwandlung oder ein Riestervertrag?*

Das hängt immer von den individuellen Verhältnissen beim Arbeitnehmer ab, also von der Höhe des Einkommens, dem Familienstand (Steuerklasse) oder auch der Anzahl der Kinder. Lassen Sie von einem unabhängigen Berater für Ihre Arbeitnehmer entsprechende Berechnungen anstellen und entscheiden Sie dann anhand der Zahlen und Fakten, für welches Versorgungssystem Sie sich entscheiden.

Sollten Sie weitere Fragen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz haben, können Sie sich gern unter

[info@bbvs-gmbh.de](mailto:info@bbvs-gmbh.de)

oder unter 0395/571909 – 59

an uns wenden.



wir sind Mitglied der

