

Fachinformation

- Betriebsrentenstärkungsgesetz/Änderungen in der betrieblichen Altersversorgung



1	Änderungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz	3
1.1	Überblick	3
1.2	Änderungen im Betriebsrentengesetz (BetrAVG)	4
1.2.1	Einführung von reinen Beitragszusagen	4
1.2.2	Tarifgebundenheit	5
1.2.3	Portabilität	6
1.2.4	Optionsmodelle	6
1.2.5	Verpflichtende Arbeitgeberzuschüsse	6
1.2.6	Insolvenzfall	7
1.3	Änderungen im Einkommensteuergesetz	8
1.3.1	Höheres steuerliches Fördervolumen	8
1.3.2	Neue Vervielfältigungsregel	10
1.3.3	Nachzahlungen für „Fehljahre“	11
1.3.4	Neuer steuerlicher Förderbetrag für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen	11
1.3.5	Steuerliche Behandlung von Zusatzbeiträgen des Arbeitgebers	14
1.3.6	Ermäßigte Versteuerung bei Abfindung von Kleinbetragsrenten	15
1.3.7	Kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung nach § 40 b a.F.	15
1.3.8	Verbesserte Riesterförderung	15
1.4	Änderungen im Sozialrecht	15
1.4.1	Anrechnung auf die Grundsicherung	15
1.4.2	Abschaffung der Doppelt-Verbeitragung bei Riester-bAV	16
1.4.3	SV-Freiheit der Ansparbeiträge	16
1.5	Auskunftsanspruch wird gestärkt	16

1 Änderungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz

1.1 Überblick

Der Bundesrat hat am 7.7.2017 dem Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz) zugestimmt (BR-Drs. 447/17 Beschluss).

Das Gesetz hat weitreichende Auswirkungen auf alle Rechtsgebiete der betrieblichen Altersversorgung. Grundsätzliches Ziel des Gesetzes ist es, die betriebliche Altersversorgung zu stärken und insbesondere bei kleinen und mittelständischen Firmen die Akzeptanz dieser zusätzlichen Altersversorgung sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite zu erhöhen; dies auch und vor allem unter dem Aspekt der Haftungsgefahren, die der Arbeitgeber hat.

Ab 2018 können Arbeitgeber ihren Beschäftigten auf tarifgebundener Ebene eine haftungsfreie betriebliche Altersversorgung anbieten (sog. reine Beitragszusage). Weiterhin wurde eine bessere steuerliche Förderung der externen Durchführungswege (Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen) beschlossen.

Der steuerliche Förderrahmen wurde deutlich erhöht (von 4% auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung), bei gleichzeitigem Wegfall des zusätzlichen Steuerfreibetrages in Höhe von 1.800 EUR. Eine zusätzliche besondere steuerliche Förderung wurde für Niedrigverdiener mit einem Monatseinkommen bis 2.200 EUR eingeführt.

Innerhalb der Sozialversicherung gibt es Verbesserungen bei der „Riester-geförderten“ betrieblichen Altersversorgung. Hier entfällt ab 2018 die Beitragspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung in der Auszahlungsphase, was einer Abschaffung der Doppelverbeitragung gleichkommt.

Weitere Neuerungen wurden in Zusammenhang mit Mitnahmemöglichkeiten von Versorgungszusagen (Portabilität) sowie im Rahmen der Vervielfältigungsregelung geschaffen.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist ein sogenanntes Artikelgesetz, d.h. verschiedene Einzelgesetze wurden dadurch modifiziert. Im Wesentlichen wirkt sich das Betriebsrentenstärkungsgesetz auf die folgenden Rechtsgebiete aus:

- Betriebsrentengesetz (BetrAVG)
 - Zuschuss zur Entgeltumwandlung (§ 1a Absatz 1a)
 - Unverfallbarkeit des Zuschusses (§ 1b Absatz 5)
 - Tarifvertrag und Entgeltumwandlung; Optionssysteme; nicht-tarifgebundene Arbeitgeber (§ 21)
 - Tarifvertrag und reine Beitragszusage (§ 21 f.)
 - Sicherheitsbeitrag (§ 23)
- Einkommensteuergesetz (EStG)
 - Steuerfreier Förderungsbetrag (§ 3 Nr. 63)
 - Sicherheitsbeiträge des Arbeitgebers (§ 3 Nr. 63a)
 - Anhebung der Riester-Zulage (§ 84)
 - Förderbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung (§ 100)
- Sozialgesetzbuch
 - Doppelverbeitragung bei „Riester-bAV“ (§ 229 SGB V)
 - Anrechnung auf Grundsicherung (§ 82 SGB XII)

1.2 Änderungen im Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

1.2.1 Einführung von reinen Beitragszusagen

Die eingangs beschriebenen Hemmschwellen zur Einführung von betrieblichen Altersversorgungssystemen sollen durch die Möglichkeit reiner Beitragszusagen abgebaut werden. Diese sind jedoch nur innerhalb der externen Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskassen oder Direktversicherungen zu verwirklichen.

Bei der reinen Beitragszusage nach § 1 Absatz 2 Nummer 2 a BetrAVG n.F. beschränkt sich die Zusage des Arbeitgebers auf die Zahlung der Beiträge. Anders als bei den bisherigen Zusageformen „Leistungszusage“, „beitragsorientierte Leistungszusage“ und „Beitragszusage mit Mindestleistung“, verpflichtet sich der Arbeitgeber bei dieser Zusageart nicht zur Zahlung von (Mindest-) Betriebsrenten.

Der Arbeitgeber hat somit kein Haftungsrisiko, d.h. ein Entstehen für die Leistungen (die sog. Subsidiärhaftung) entfällt komplett. Der Arbeitgeber verpflichtet sich einzig und allein, die Finanzierungsbeiträge an die entsprechende Versorgungseinrichtung zu zahlen. Auch die Versorgungseinrichtungen selbst dürfen keine Garantien abgeben (§ 244 b VAG). Für ausländische Anbieter gelten die Regelungen entsprechend.

Weitere Verpflichtungen nach dem Betriebsrentengesetz hat der Arbeitgeber nicht zu erfüllen (z.B. keine Anpassungsprüfungspflichten, keine Insolvenzsicherungspflichten über den Pensionsversicherungsvertrag). Die Leistungsansprüche der Arbeitnehmer richten sich ausschließlich gegen die entsprechenden Versorgungseinrichtungen. Die Höhe der späteren Rente hängt von der finanziellen Entwicklung des eingezahlten Kapitals ab. Es werden keine Mindestleistungen garantiert. Die Versorgungseinrichtung stellt im Grunde nur eine unverbindliche Höhe der Leistung in Aussicht (sogenannte Zielrente). Die Versorgungseinrichtung darf bei reinen Beitragszusagen nur lebenslange laufende Leistungen gewähren, keine Kapitalzahlungen.

Die reine Beitragszusage kann auch auf dem Wege der Entgeltumwandlung verwirklicht werden. Durch die Abführung des umgewandelten Entgeltbetrags durch den Arbeitgeber an die Versorgungseinrichtung ist das Wertgleichheitsprinzip nach § 1 Absatz 2 Nummer 3 BetrAVG eingehalten. Die neuen haftungsfreien reinen Beitragszusagen können nur durch einen Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden.

Besteht in einem Unternehmen die Möglichkeit, die betriebliche Altersversorgung im Rahmen der neuen reinen Beitragszusage durchzuführen, kann der Arbeitgeber gegenüber seinen Arbeitnehmern ihren bestehenden Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung auch dadurch erfüllen (§ 1 a Absatz 1 Satz 3 BetrAVG n.F.)

Bei der reinen Beitragszusage bestehen keine Mindestverpflichtungen. Das bedeutet, dass ggf. die daraus resultierenden Betriebsrenten in der Auszahlungsphase auch gekürzt werden können, aber natürlich auch an einer günstigen Entwicklung des Finanzmarktes partizipieren. Um das Risiko von Schwankungen der Betriebsrentenleistungen zu minimieren, wurden entsprechende Vorschriften im Versicherungsaufsichtsgesetz aufgenommen.

Weiterhin ist vorgesehen, dass durch die entsprechenden Tarifverträge ein Sicherheitsbeitrag vereinbart werden kann, der zur zusätzlichen finanziellen Absicherung der neuen Betriebsrente dienen soll (§ 23 Absatz 1 BetrAVG n.F.). Eine entsprechende Vereinbarung im Tarifvertrag ist nicht verpflichtend.

Durch die reinen Beitragszusagen gibt es nun innerhalb der betrieblichen Altersversorgung mehr Gestaltungsoptionen. Das folgende Schaubild zeigt die unterschiedlichen Zusagearten



1.2.2 Tarifgebundenheit

Nach § 1 Absatz 2 Nummer 2 a in Verbindung mit § 21 BetrAVG n.F. können reine Beitragszusagen nur durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden. Die Tarifvertragsparteien müssen die Implementierung zum Beispiel im Rahmen gemeinsamer Einrichtungen nach § 4 des Tarifvertragsgesetzes unterstützen.

Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien können nach § 5 Absatz 1a Tarifvertragsgesetz unter vereinfachten Bedingungen für allgemeinverbindlich erklärt werden. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz unterstützt ausdrücklich die Teilnahme von nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern an den Neuregelungen bezüglich der reinen Beitragszusagen. Dadurch sollen auch kleine Betriebe ohne Tarifbindung die Möglichkeit erhalten, eine haftungsfreie und kostensichere betriebliche Altersversorgung für ihre Mitarbeiter anbieten zu können. Im § 24 BetrAVG n.F. wird dies geregelt, allerdings mit dem Hinweis, dass nur auf einen räumlich, zeitlich, betrieblich-fachlich und persönlich maßgeblichen Tarifvertrag Bezug genommen werden kann, der im Falle einer Tarifbindung ohnehin zwischen den Tarifpartnern Gültigkeit hätte. Die durchführende Versorgungseinrichtung muss jedoch der Teilnahme nicht gebundener Arbeitnehmer zustimmen. Für nichttarifgebundene Arbeitgeber dürfen für deren teilnehmende Arbeitnehmer keine sachlich unbegründeten schlechteren Konditionen vereinbart werden.

§ 22 Absatz 2 BetrAVG n.F. regelt, dass die vom Arbeitnehmer erworbenen Anwartschaften im Rahmen der reinen Beitragszusage sofort unverfallbar sind. Dies gilt auch für vom Arbeitgeber finanzierte Beiträge. Die sofortige Unverfallbarkeit wird als gesetzliche Mindestschutznorm auf Altersrentenanwartschaften beschränkt. Die Erträge der Versorgungseinrichtung müssen auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommen.

Die Sozialpartner können im Übrigen im Tarifvertrag explizit festlegen, ob bzw. wie bereits existierende Regelungen auf tariflicher Ebene genutzt werden sollen; d.h. bestehende und gut funktionierende Versorgungssysteme sollen nicht gefährdet werden (§ 21 Absatz 2 BetrAVG). Die Tarifparteien haben auch zu prüfen, ob die Beiträge alternativ durch Öffnungsklauseln für die anderen bereits im Betriebsrentengesetz vorgesehenen Zusagearten (Leistungszusagen, beitragsorientierte Leistungszusagen und Beitragszusagen mit Mindestleistung) zu verwenden sind.

1.2.3 Portabilität

Nach § 22 Absatz 3 Nummer 1b BetrAVG haben Arbeitnehmer gegenüber der Versorgungseinrichtung das Recht, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- die Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen oder
- innerhalb eines Jahres das gebildete Versorgungskapital auf die neue Versorgungseinrichtung, an die Beiträge auf der Grundlage einer reinen Beitragszusage gezahlt werden, zu übertragen.

Außerdem kann der Arbeitnehmer auch innerhalb der reinen Beitragszusage Auskunft nach § 4a BetrAVG n.F. verlangen und die Altersleistungen entsprechend § 6 BetrAVG vorzeitig in Anspruch nehmen.

In § 4 Absatz 3 BetrAVG n.F. ist die Fallgestaltung geregelt, dass das Kapital aus der Versorgungszusage mit einer Einstandspflicht des Arbeitgebers (also keine reine Beitragszusage) auch auf die Versorgungseinrichtung des Arbeitgebers, die die reine Beitragszusage nach § 22 BetrAVG n.F. umfasst, übertragen werden kann.

Verweist der neue Arbeitgeber zu einer Durchführung im Zuge der reinen Beitragszusage ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen. Der Arbeitgeber hat in diesem Fall keine Einstandspflicht.

1.2.4 Optionsmodelle

Nach herrschender Meinung war bisher in bestehenden Arbeitsverhältnissen eine automatische Entgeltumwandlung durch den Arbeitgeber zum Aufbau von Betriebsrentenanwartschaften nicht durchführbar. Nach § 20 Absatz 2 BetrAVG n.F. können nun ab 2018 per Tarifvertrag (oder auch durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung, sofern der Tarifvertrag dies zulässt) Modelle zur automatischen Entgeltumwandlung (Optionssystem oder „Opting-Out-Systeme“) eingeführt werden.

Dadurch erhofft sich der Gesetzgeber eine größere Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung durch die Arbeitnehmer. Die Tarifvertragsparteien haben es zum Beispiel in der Hand, ob sie alle Arbeitgeber in ihrem Zuständigkeitsbereich zur Einführung von solchen Optionsmodellen verpflichten oder ihnen unter entsprechenden Vorgaben lediglich die Möglichkeit zur Implementierung anbieten. Dabei gilt das in Textform abzugebende Angebot des Arbeitgebers auf Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer als angenommen, wenn er nicht widersprochen hat und ihm das Angebot mindestens drei Monate vor der ersten Fälligkeit des umzuwandelnden Entgelts gemacht worden ist. Außerdem muss der Arbeitgeber deutlich darauf hinweisen,

- welcher Betrag und welcher Vergütungsbestandteil umgewandelt werden sollen und
- dass der Arbeitnehmer ohne Angabe von Gründen innerhalb einer Frist von mindestens einem Monat nach dem Zugang des Angebots widersprechen und die Entgeltumwandlung mit einer Frist von höchstens einem Monat beenden kann.

Diese Regelungen können auch durch nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart werden. Damit sollen entsprechende Optionssysteme insbesondere auch kleineren Firmen zugänglich sein.

1.2.5 Verpflichtende Arbeitgeberzuschüsse

Von Anfang an war Bestandteil der neuen Regelungen im Betriebsrentenstärkungsgesetz, dass bei einer reinen Beitragszusage Arbeitgeber sich an der Entgeltumwandlung ihrer Arbeitnehmer zugunsten einer Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung mit pauschal 15% beteiligen müssen, soweit die Firma durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Dem Arbeitgeber ist dies nach Meinung des Gesetzgebers zuzumuten, weil ihm auch jegliches Haftungsrisiko genommen wird. Der Arbeitnehmer wiederum hat dadurch größere Renditechancen und eine Verringerung seines Risikos auf Gewährung einer zu niedrigen Leistung aus der reinen Beitragszusage. Geregelt wurde dies im § 23 Absatz 2 BetrAVG n.F. Diese Verpflichtung gilt für reine Beitragszusagen, die ab 2018 angeboten werden können.

Etwas überraschend wurde kurz vor Verabschiedung des Gesetzes eine allgemeine Verpflichtung zur Gewährung eines Arbeitgeberzuschusses in Höhe von pauschal 15% soweit der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge bei Entgeltumwandlungen über Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen einspart. Diese Verpflichtung nach § 1 a Absatz I a BetrAVG n.F. gilt generell, d.h. auch außerhalb der reinen Beitragszusagen. Allerdings gibt es im Vergleich zu den verpflichtenden Arbeitgeberzuschüssen im Rahmen von reinen Beitragszusagen folgende Abweichungen:

- Der Arbeitgeberzuschuss nach § 1 a Absatz I a außerhalb von reinen Beitragszusagen kann durch Tarifvertrag ausgeschlossen werden (tarifdispositiv nach § 19 Abs. 1 Betriebsrentengesetz)
- Die Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses außerhalb reiner Beitragszusagen wird schrittweise eingeführt. Sie gilt zunächst nur für ab 1. Januar 2019 neu abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen. Für zu diesem Zeitpunkt bereits bestehende Vereinbarungen ist der Arbeitgeberzuschuss erst ab Beginn des Jahres 2022 verpflichtend. Damit hat der Gesetzgeber den Arbeitgebern ausreichend Zeit eingeräumt, um sich darauf einstellen zu können.

Beispiele verpflichtender Arbeitgeberzuschuss bei reiner Beitragszusage

Annahme: BBG KV/PV = 52.200 EUR; BBG RV/AV (West) = 76.200 EUR

Beispiel 1:

Entgeltumwandlungsbetrag in Direktversicherung	3.048 EUR/Jahr
Jahresgehalt	40.000 EUR

Der Arbeitgeber ist verpflichtet einen Zuschuss in Höhe von 15% auf den Entgeltumwandlungsbetrag zu leisten, da er in allen Zweigen der Sozialversicherung Beiträge einspart.

Beispiel 2:

Entgeltumwandlungsbetrag in Direktversicherung	3.048 EUR/Jahr
Jahresgehalt	65.000 EUR

Der Arbeitgeber ist verpflichtet einen Zuschuss in Höhe von 15% auf den Entgeltumwandlungsbetrag zu leisten, da er durch die Entgeltumwandlung seines Arbeitnehmers Sozialversicherungsbeiträge in der gesetzlichen Rentenversicherung einspart.

Beispiel 3:

Entgeltumwandlungsbetrag in Direktversicherung	3.048 EUR/Jahr
Jahresgehalt	78.000 EUR

Der Arbeitgeber ist verpflichtet einen Zuschuss in Höhe von 15% auf den Entgeltumwandlungsbetrag zu leisten, da er durch die Entgeltumwandlung seines Arbeitnehmers Sozialversicherungsbeiträge in der gesetzlichen Rentenversicherung einspart. (Durch die Entgeltumwandlung wird die BBG RV/AV unterschritten).

1.2.6 Insolvenzfall

Im § 8 Absatz 3 BetrAVG n.F. wurde dem Arbeitnehmer ein neuer Rechtsanspruch im Insolvenzfall seines Arbeitgebers eingeräumt. Der Arbeitnehmer hat künftig grundsätzlich die Möglichkeit, eine Rückdeckungsversicherung, die auf sein Leben abgeschlossen wurde, eigenständig fortzusetzen. Verwirklicht wird dies dadurch, dass der Versorgungsberechtigte als Versicherungsnehmer in die Versicherung eintreten und die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortsetzen kann. Diese Vorgehensweise ist häufig vorteilhafter im Vergleich dazu seinen Anspruch gegenüber dem Pensionssicherungsverein geltend zu machen. So kann der Beschäftigte von zukünftigen Überschussanteilen profitieren oder auch einen bestehenden Hinterbliebenen- bzw. Invalidenschutz aufrechtzuerhalten. Der Pensionssicherungsverein

hat den Versorgungsberechtigten über die unterschiedlichen Alternativen aufzuklären und insbesondere die Höhe der Altersleistung, die weiteren abgesicherten biometrischen Risiken, eventuelle Anpassungen nach Eintritt eines Versorgungsfalles und leistungsmindernde Prämienrückstände zu nennen. Wenn der Arbeitnehmer in die Rückdeckungsversicherung eintreten möchte, muss dies innerhalb einer Frist von 6 Monaten, beginnend mit der Information durch den Pensionssicherungsverein, diesem gegenüber angezeigt werden.

1.3 Änderungen im Einkommensteuergesetz

1.3.1 Höheres steuerliches Fördervolumen

Bisher blieben nach § 3 Nr. 63 EStG jährlich 4% der BBG RV West (2017: 4% von 76.200 EUR = 3.048 EUR) der eingezahlten Beiträge für Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen steuerfrei. Ab 2018 wird dieser steuerfreie Höchstbetrag in der neuen Fassung auf 8% verdoppelt. Die Steuerfreiheit ist unabhängig von der erteilten Art der arbeitsrechtlichen Zusage, gilt also nicht nur für die reinen Beitragszusagen sondern generell bei allen Zusagearten.

Gleichzeitig wird allerdings der bisherige zusätzliche Freibetrag in Höhe von 1.800 EUR, den es nur bei einer Neuzusage (Zusagen, die nach dem 31.12.2004 erteilt wurden) gab, gestrichen (§ 3 Nr. 63 Satz 3 EStG n.F.). Die 1.800 EUR wurden als Ersatz für die innerhalb der ab 2005 erteilten Neuzusagen (Direktversicherungen und Pensionskassen) abgeschaffte Pauschalierungsmöglichkeit nach § 40b a.F. EStG in Höhe von 1.752 EUR/Jahr.

Während bisher eine Pauschalierung nach § 40b a.F. von theoretisch 1 EUR/Jahr innerhalb einer Altzusage (z.B. alte pauschalversteuerte Direktversicherung) den kompletten Freibetrag von 1.800 EUR in einer Neuzusage komplett verhinderte, wird nun nur der tatsächlich pauschalierte Betrag auf den neuen steuerfreien Höchstbetrag von 8% angerechnet (§ 52 Absatz 4 Satz 14 EStG n.F.).

Diese neue Regelung (Gegenrechnung statt kompletter Ausschluss) hat den Vorteil, dass nicht bereits pauschal versteuerte Kleinstbeträge zu einem vollständigen Verlust des zusätzlichen steuerfreien Volumens führen. Eine weitere Verbesserung liegt auch darin, dass nun die neue prozentuale Grenze von 8% der BBG RV West komplett dynamisiert ist, d.h. mit der alljährlichen Anpassung der Beitragsbemessungsgrenze entsprechend mitwächst.

Die folgende Übersicht zeigt nochmals die bisherigen und neuen Regelungen im Überblick:

Bis 31.12.2017	Altzusage bis 31.12.2004 (z.B. Direktversicherung)	Neuzusage ab 1.1.2005 (z.B. Pensionskasse)
Konstellation 1	Pauschalierung bis maximal 1.752 EUR/Jahr (§ 40 b a.F.)	Steuerfreibetrag 4% der BBG RV West (2017 = 3.048 EUR/Jahr) (§ 3 Nr. 63 EStG)
	Kleinstbetrag der Pauschalversteuerung	Führt zum kompletten Ausschluss des zusätzlichen Steuerfreibetrags in Höhe von 1.800 EUR
Konstellation 2	Keine Pauschalversteuerung einer Altzusage (auch kein Kleinstbetrag)	Steuerfreibetrag 4% der BBG RV West (2017 = 3.048 EUR/Jahr) + Steuerfreibetrag von 1.800 EUR in der Summe 4.848 EUR/Jahr
Ab 1.1.2018	Altzusage bis 31.12.2004 (z.B. Direktversicherung)	Neuzusage ab 1.1.2005 (z.B. Pensionskasse)
Ab 1.1.2018	Altzusage bis 31.12.2004 (z.B. Direktversicherung)	Neuzusage ab 1.1.2005 (z.B. Pensionskasse)
Konstellation 1	Pauschalierung bis maximal 1.752 EUR/Jahr (§ 40 b a.F.)	Steuerfreibetrag 8% der BBG RV West bei einer BBG RV West in Höhe von 76.200 EUR = 6.096 EUR (§ 3 Nr. 63 EStG n.F.)
	Kleinstbetrag der Pauschalversteuerung (z.B. 200 EUR/Jahr)	Führt nicht zum kompletten Ausschluss des zusätzlichen steuerfreien Fördervolumens sondern wird nur darauf angerechnet (§ 52 Absatz 4 Satz 14 EStG n.F.) Bei z.B. 200 EUR Pauschalbetrag in der Altzusage würde der steuerfreie Höchstbetrag von z.B. 6.096 EUR auf 5.896 EUR reduziert.
Konstellation 2	Keine Pauschalversteuerung einer Altzusage (auch kein Kleinstbetrag)	Steuerfreibetrag 8% der BBG RV West bei einer BBG RV West in Höhe von 76.200 EUR = 6.096 EUR (§ 3 Nr. 63 EStG n.F.)

Achtung: In der Sozialversicherung bleibt es weiterhin bei der 4 Prozent-Regelung, d.h. es bleiben zwar ab 2018 von den in eine Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung abgeführten Beiträgen 8% steuerfrei, aber wie bisher nur 4 Prozent beitragsfrei in der Sozialversicherung. Begründet wird dies damit, dass ansonsten die Leistungen aus der Sozialversicherung (gesetzliche Rente, Krankengeld, Arbeitslosengeld etc.) im Falle einer Entgeltumwandlung sich noch stärker reduzieren würden.

1.3.2 Neue Vervielfältigungsregel

Aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses kann der Arbeitnehmer für Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen zusätzliche steuerfreie Beitragszahlungen leisten. In der Praxis bieten sich dafür insbesondere Abfindungen an, die ganz oder teilweise über diese Möglichkeit als zusätzliche steuerfreie Beträge eingezahlt werden können. Die bisherige sogenannte „Vervielfältigungsregel“ im § 3 Nummer 3 Satz 4 EStG lautete:

- Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis bestanden hat (frühestens zu rechnen ab dem Jahr 2005) x 1.800 EUR
- Abzüglich der steuerfreien Beträge, die im Austrittsjahr und in den sechs Jahren zuvor eingezahlt wurden.

Beispiel 1:

Ein Arbeitnehmer ist bereits seit dem Jahr 2000 in der Firma beschäftigt. Seit 2006 werden monatlich steuerfrei 100 EUR in eine Direktversicherung von seinem Arbeitgeber eingezahlt. Ende Juni 2016 wird das Arbeitsverhältnis beendet. Der Mitarbeiter erhält eine Abfindung in Höhe von 50.000 EUR. Er möchte den maximalen möglichen steuerfreien Betrag von dieser Abfindung im Rahmen der Vervielfältigungsregel in seine Direktversicherung einzahlen.

Anzahl der Kalenderjahre ab 2005 =	12
12 Kalenderjahre x 1.800 EUR =	21.600 EUR
Abzgl. 6 Jahre + 6 Monate x 100 EUR =	7.800 EUR
Zusätzliches steuerfreies Volumen =	13.800 EUR

Von der Abfindung können 13.800 EUR steuerfrei in die Direktversicherung eingezahlt werden.

Die neue Vervielfältigungsregel ist einfacher und transparenter geregelt worden. Ab 2018 gilt nun nach § 3 Nummer 63 Satz 3 EStG n.F. folgende Vorschrift:

- Aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses geleistete Beiträge bleiben steuerfrei in Höhe von 4% der BBG RV West (2017 = 3.048 EUR/Jahr)
- multipliziert mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis bestanden hat,
- wobei die Anzahl auf maximal zehn Kalendertage begrenzt ist.

Beispiel 2:

Ein Arbeitnehmer ist bereits seit dem Jahr 1.1.2000 in der Firma beschäftigt. Seit 2006 werden monatlich steuerfrei 100 EUR in eine Direktversicherung von seinem Arbeitgeber eingezahlt. Ende Juni 2018 wird das Arbeitsverhältnis beendet. Der Mitarbeiter erhält eine Abfindung in Höhe von 50.000 EUR. Er möchte den maximalen möglichen steuerfreien Betrag von dieser Abfindung im Rahmen der Vervielfältigungsregel in seine Direktversicherung einzahlen.

Anzahl der Kalenderjahre	18 (zu begrenzen auf 10 Jahre)
10 Kalenderjahre x 3.048 EUR = (Betrag aus 2017)	30.480 EUR

Die Höhe der in den Jahren zuvor eingezahlten Beiträge spielt keine Rolle mehr. Eine Abfindung bzw. Teile davon können somit als steuerfreie Einzahlung zur Bildung von Anwartschaften in einer betrieblichen Altersversorgung genutzt werden, unabhängig davon, ob bereits eine steuerliche Förderung nach § 3 Nummer 63 EStG n.F. stattgefunden hatte oder nicht. Weiterer Vorteil ist, dass sich der Vervielfältigungsbetrag durch die Anbindung an die 4% Regelung jährlich erhöht, da die BBG RV in der Regel jedes Jahr angepasst wird.

Hinweis: Die Vervielfältigungsregel nach § 40b a.F. EStG wird durch die Neuregelung nicht berührt. Diese sogenannte „alte Vervielfältigungsregel“ kann nach gleichem Grundsatzmuster typischerweise bei Abfindungen für bestehende alte § 40b Verträge (z.B. vor 2005 zugesagte Direktversicherungen) angewendet werden. Hierbei werden die tatsächlichen Kalenderjahre der Beschäftigung mit 1.752 EUR multipliziert und davon die Beiträge, die im Jahr des Ausscheidens und die letzten sechs Jahre zuvor bereits pauschalversteuert wurden, davon abgezogen.

1.3.3 Nachzahlungen für „Fehljahre“

Zeiten, in denen durch Ruhens des Dienstverhältnisses kein steuerpflichtiger Arbeitslohn vergütet wird (z.B. Auslandsentsendung, Elternzeit, Sabbatjahr etc.) haben in der Vergangenheit oft zu Lücken in der betrieblichen Altersversorgung geführt, weil in dieser Zeit keine Beiträge eingezahlt wurden. Bisher war es allenfalls möglich durch eigene Beiträge, die außerhalb der Entgeltabrechnung stattfanden und somit quasi aus dem bereits versteuerten Nettoeinkommen finanziert wurden, diese Lücken zumindest teilweise zu schließen.

Die neue gesetzliche Regelung im § 3 Nummer 63 Satz 4 EStG n.F. sieht eine steuerbegünstigte Nachzahlungsmöglichkeit von Beiträgen in diesen Fällen vor. Sofern Beiträge in eine Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung für Kalenderjahre nachgezahlt werden, in denen das erste Dienstverhältnis ruhte und vom Arbeitgeber im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde, bleiben diese in folgender Hinsicht steuerfrei:

- Anzahl der (vollen) Kalenderjahre, in denen das erste Dienstverhältnis ruhte
- Die Anzahl der Jahre ist begrenzt auf maximal zehn Kalenderjahre
- Multipliziert mit 8% der BBG RV West (2017 = 3.048 EUR)

Beispiel 3:

Eine Arbeitnehmerin befindet sich vom 22.07.2018 bis 21.07.2021 (drei Jahre) in Elternzeit. In dieser Zeit hat sie in ihrem ersten Dienstverhältnis keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn bezogen. In Ihre seit Jahren bestehende Direktversicherung wurden durch die Elternzeit 10.000 EUR weniger eingezahlt. Im Dezember 2021 erhält die Arbeitnehmerin eine Provision in Höhe von 12.000 EUR. Diese möchte sie teilweise dafür verwenden, um den Fehlbetrag steuerfrei in ihre Direktversicherung vom Arbeitgeber einzahlen zu lassen.

- Anzahl der vollen Kalenderjahre = zwei Kalenderjahre (2019 und 2020)
- Multipliziert mit 8% der BBG RV West (es ist die BBG RV anzusetzen, die zum Zeitpunkt der Nachzahlung gilt). Fiktiv soll hier eine BBG RV für 2021 in Höhe von 78.000 EUR angesetzt werden; d.h. 8% daraus wären 6.240 EUR.
- 6.240 EUR x zwei volle Kalenderjahre = 12.480 EUR (Maximalbetrag)
- Von der Provision könnten 10.000 EUR oder sogar der komplette Betrag in Höhe von 12.000 EUR steuerfrei in die Direktversicherung eingezahlt bzw. nachgezahlt werden.

Das Vorliegen eines ersten Dienstverhältnisses kann über die dem Arbeitgeber vorliegenden ELStAM-Daten festgestellt werden. Es muss im Zeitpunkt der Nachzahlung und im Zeitraum des Ruhens ein solches vorliegen. Für die Anwendung der Nachzahlungsregelung dürfen nur Kalenderjahre berücksichtigt werden, in denen vom Arbeitnehmer im Inland vom 1. Januar bis 31. Dezember kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde. Entsprechende Kalenderjahre vor 2018 werden mitberücksichtigt. Die Nachzahlung kann jedoch erst ab dem 1. Januar 2018 erfolgen. Arbeitslöhne aus Dienstverhältnissen mit Steuerklasse VI oder pauschal versteuertem Arbeitslohn werden nicht berücksichtigt.

1.3.4 Neuer steuerlicher Förderbetrag für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen

Ein Hauptziel des Betriebsrentenstärkungsgesetzes ist es, die betriebliche Altersversorgung stärker bei Arbeitnehmern mit geringem Einkommen, zu verbreiten. Besonders Arbeitnehmer, die sich keinen oder nur einen geringen Entgeltumwandlungsbetrag leisten können bzw. wollen, sollen davon profitieren und motiviert werden, eine betriebliche Altersversorgung aufzubauen.

Aus diesem Grunde hat der Gesetzgeber einen neuen zusätzlichen steuerlichen Förderbetrag für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen ab 2018 eingeführt. Dabei handelt es sich um einen staatlichen

Zuschuss, der dann gewährt wird, wenn Arbeitgeber einen Zuschuss in die Pensionskasse, Direktversicherung oder Pensionsfonds zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewähren, d.h. rein Arbeitgeberfinanzierter Beitrag.

Möglich ist dieser zusätzliche steuerfreie Zuschuss, der nicht in Konkurrenz zu der 8%-Regelung nach § 3 Nr. 63 EStG steht, dann wenn folgende Einkommensgrenzen (Bruttoarbeitslohn) nicht überschritten werden (§ 100 Absatz 3 Satz 2 EStG n.F.):

- 73,34 EUR bei einem täglichen Lohnzahlungszeitraum
- 513,34 EUR bei einem wöchentlichen Lohnzahlungszeitraum
- 2.200,00 EUR bei einem monatlichen Lohnzahlungszeitraum
- 26.400,00 EUR bei einem jährlichen Lohnzahlungszeitraum

Die zu fördernden Beiträge müssen mindestens 240 EUR bis höchstens 480 EUR im Jahr betragen. Der staatliche Zuschuss beträgt 30 Prozent des gesamten zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags. Das bedeutet mindestens 72 EUR und höchstens 144 EUR (30 Prozent von 240 EUR bzw. 480 EUR). Die Erstattung an den Arbeitgeber erfolgt dadurch, dass dieser seine abzuführende Lohnsteuer bzw. Lohnsteueranmeldung den Förderbetrag reduziert.

Folgende grundlegenden Voraussetzungen müssen zur Erlangung des Förderbetrags vorliegen (§ 100 Absatz 1 bis 3 EStG n.F.):

- Der Arbeitgeber muss zum Lohnsteuerabzug verpflichtet sein. Dies ist bei inländischen Arbeitgebern, ausländischen Verleihern und in Fällen einer Arbeitnehmerentsendung der Fall, sofern das in Deutschland ansässige Unternehmen den Arbeitslohn wirtschaftlich trägt. Es ist unerheblich, ob der Arbeitnehmer beschränkt oder unbeschränkt steuerpflichtig ist bzw. als unbeschränkt einkommensteuerpflichtig zu behandeln ist.
- Eine Förderung ist für Arbeitnehmer ausgeschlossen, die ausschließlich nach einem Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) steuerfreien Arbeitslohn beziehen.
- Es muss sich beim Arbeitnehmer um das erste Dienstverhältnis handeln (Steuerklasse I bis V oder Bestimmung durch den Arbeitnehmer bei pauschal besteuertem Arbeitslohn). Hierzu kann auch ein weiterbestehendes Dienstverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitslohn gerechnet werden (z.B. innerhalb der Mutterschutzfristen, des Krankengeldbezugs, bei Elternzeit oder Pflegezeit).
- Innerhalb eines ersten Dienstverhältnisses darf der Förderbetrag auch mehrmals (hintereinander) bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeschöpft werden.
- Der Förderbetrag wird nur bei kapitalgedeckter betrieblicher Altersversorgung gewährt. Für umlagefinanzierte betriebliche Altersversorgung im öffentlichen Dienst ist dies ausgeschlossen.
- Der Arbeitgeberbeitrag kann monatlich, unregelmäßig oder jährlich gewährt werden. Dies spielt für die Gewährung des Förderbetrags keine Rolle.
- Für die Versorgungsleistungen muss die Auszahlung in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans vorgesehen sein (analog der Förderung über den § 3 Nummer 63 EStG).

Bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen kann der Arbeitgeber bei der nächsten abzugebenden Lohnsteueranmeldung den Lohnsteuerbetrag um den Förderbetrag reduzieren. Ist die abzuführende Lohnsteuer geringer als der Förderbetrag, wird der Förderbetrag vom Betriebsstättenfinanzamt erstattet.

Für die Gewährung des Förderbetrags sind die Verhältnisse im Zeitpunkt der Beitragsleistung maßgeblich, spätere Änderungen der Verhältnisse sind unbeachtlich.

Beispiel 1:

Der Arbeitgeber führt im Januar, April, Juli und Oktober jeweils einen zusätzlichen Beitrag in Höhe von 150 EUR in eine Pensionskasse ab.

In den ersten drei Monaten ist der BAV-Förderbetrag jeweils 45 EUR (30 Prozent von 150 EUR), somit in der Summe 135 EUR hoch. Da der maximale Förderbetrag 144 EUR beträgt, stehen für den Oktober nur noch weitere 9 EUR zur Verfügung.

In den Fällen, in denen der Arbeitgeber bereits im Jahr 2016! einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag an eine Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung leistete, ist der jeweilige Förderbetrag auf den Betrag beschränkt, den der Arbeitgeber darüber hinaus leistet (§ 100 Absatz 2 EStG n.F.)

Durch diese Regelung soll sichergestellt werden, dass bei bereits bestehenden Versorgungsvereinbarungen, der Arbeitgeber die neue staatliche Förderung nicht beanspruchen kann, ohne dass zusätzliche Mittel mindestens in Höhe des staatlichen Zuschusses von ihm aufgebracht werden. Um auszuschließen, dass Arbeitgeber zur Umgehung dieser Regelung ihren Beitrag zunächst im Jahre 2017 absenken könnten, um ihn dann im Jahr 2018 wieder zu erhöhen, wird in der Endfassung des Gesetzes auf das Jahr 2016 abgestellt.

Beispiel 2:

Der Arbeitgeber leistete im Jahre 2016 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 200 EUR jährlich. Ab 2018 stockt er den Betrag auf 240 EUR auf um den Mindestbeitrag für den neuen Förderbetrag zu erreichen.

30 Prozent von 240 EUR = 72 EUR. Aufgrund der Begrenzungsregelung nach § 100 Absatz 2 EStG n.F. ist der Förderbetrag auf 40 EUR gedeckelt. Trotz dieser Begrenzung wird im Endeffekt der gesamte zusätzliche Aufstockungsbetrag von 40 EUR gefördert, d.h. dem Arbeitgeber erstattet.

Beispiel 3:

Der Arbeitgeber leistete im Jahre 2016 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 210 EUR jährlich. Ab 2018 stockt er den Betrag auf 300 EUR auf.

30 Prozent von 300 EUR = 90 EUR. Aufgrund der Begrenzungsregelung nach § 100 Absatz 2 EStG n.F. ist der Förderbetrag auf 90 EUR gedeckelt. Somit kann genau der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 90 EUR gefördert, d.h. dem Arbeitgeber erstattet werden durch Verrechnung mit der abzuführenden Lohnsteuer.

Weitere Einzelheiten, die in Zusammenhang mit dem neuen BAV-Förderbetrag zu beachten sind:

- Wenn der jährliche Mindestbeitrag nicht erreicht wird, z.B. wegen unterjährigem Austritt des Arbeitnehmers, muss der bereits monatlich in Anspruch genommene Förderbetrag nicht zurückgezahlt werden (§ 100 Absatz 3 Satz 2 EStG n.F.).
- Für die Inanspruchnahme des Förderbetrags wird grundsätzlich auf den laufenden Arbeitslohn (Steuerbrutto) des jeweiligen Lohnabrechnungszeitraums abgestellt.
- Wenn durch eine Gehaltserhöhung ab dem Folgemonat die monatliche Grenze von 2.200 EUR überschritten wird, hat dies keinen Einfluss auf die vorherigen Monate, in denen die Grenze eingehalten wurde.
- Steuerfreie Lohnbestandteile (z.B. monatlicher steuerfreier Sachbezug in Höhe von 44 EUR) oder pauschal besteuerte Bestandteile des Arbeitslohns (z.B. pauschalbesteuertes Fahrtkostenzuschuss) bleibt für die Prüfung der Einkommensgrenze unberücksichtigt.
- Sonstige Bezüge nach § 39 b Absatz 3 EStG bleiben ebenso unberücksichtigt.
- Bei geringfügig Beschäftigten, bei denen eine Pauschalversteuerung des Arbeitslohns stattfindet, wird der pauschal versteuerte Arbeitslohn oder das pauschal versteuerte Arbeitsentgelt für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum für die Prüfung der Einkommensgrenze herangezogen.

Beispiel 1:

Bei einem Arbeitnehmer beträgt im Januar der laufende Arbeitslohn 2.100 EUR. Der Arbeitgeber nimmt für seinen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag den BAV-Förderbetrag in Anspruch und kürzt entsprechend die abzuführende Lohnsteuer. Ab Juli wird das Gehalt auf 2.300 EUR erhöht. Der Arbeitgeber zahlt weiterhin einen Arbeitgeberzuschuss.

Ab Juli kann zwar der Förderbetrag durch den Arbeitgeber nicht mehr beansprucht werden, trotzdem bleiben die bereits gewährten Förderbeträge bis Juni unberührt. Es ist keine rückwirkende Korrektur durchzuführen.

Beispiel 2:

Ein unbefristet beschäftigter Arbeitnehmer erhält von seinem Arbeitgeber einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von monatlich 40 EUR. Den darauf zu gewährenden BAV-Förderbetrag behält der Arbeitnehmer im Zuge der Lohnsteueranmeldung ein. Ende April scheidet der Arbeitnehmer unerwartet aus dem Arbeitsverhältnis aus. Somit kann der Mindestbetrag von 240 EUR nicht erreicht werden.

Trotz des Nichterreichens des Mindestbetrags von 140 EUR durch das nicht vorhersehbare Ausscheiden des Arbeitnehmers, darf der Arbeitgeber die erstatteten Förderbeträge behalten. Es ist keine Korrektur in die Vergangenheit durchzuführen.

In § 100 Absatz 5 EStG n.F. wird klargestellt, dass die Steuerfreiheit der durch den Förderbetrag begünstigten zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge, Vorrang hat vor der Steuerfreiheit nach § 3 Nummer 63 EStG (8 Prozent-Regelung).

Die Steuerfreistellung des § 3 Nummer 63 EStG wird durch die zusätzliche Steuerfreistellung für den Förderbetrag nicht beeinflusst, d.h. das Fördervolumen in Höhe von 8 Prozent nach § 3 Nummer 63 wird nicht durch den steuerfreien förderfähigen Höchstbetrag von 480 EUR verbraucht. Somit ist es möglich, dass parallel beide steuerlichen Förderungen (8 Prozent-Regelung + 480 EUR) in Anspruch genommen werden können.

Bei Überschreiten der Fördergrenze von 480 EUR fallen die Beiträge nicht mehr unter § 100 EStG, sondern werden zu Zahlungen nach § 3 Nr. 63 EStG. Sofern die 8 Prozent Steuerfreibetrag noch nicht ausgeschöpft sind, bleiben die Beiträge dann nach dieser Regelung (§ 3 Nummer 63 EStG) steuerfrei.

Laut § 4 Absatz 2 Nr. 7 der Lohnsteuerdurchführungsverordnung in der neuen Fassung müssen die Voraussetzungen für den BAV-Förderbetrag im Lohnkonto aufgezeichnet werden. Dies ist hauptsächlich für die Nachprüfbarkeit im Rahmen der Lohnsteuer Außenprüfungen relevant.

Der Gesetzgeber möchte zukünftig wissen, in wie weit die neuen arbeits- und steuerrechtlichen Maßnahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes, zu einer besseren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung, insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen sowie Geringverdienern beiträgt.

In diesem Zusammenhang soll z.B. das Bundesministerium der Finanzen dem Deutschen Bundestag bis zum 31. Dezember 2023 über die Inanspruchnahme des BAV-Förderbetrags berichten. Für die Bewertung ist es u.a. erforderlich, dass der Arbeitgeber den BAV-Förderbetrag unter einer Kennziffer in der Lohnsteueranmeldung angibt. Das statistische Bundesamt wird ab 2018 eine neue amtliche Statistik über die Lohnsteueranmeldungen erstellen und diese Angaben auswerten.

1.3.5 Steuerliche Behandlung von Zusatzbeiträgen des Arbeitgebers

Nach § 23 Absatz 1 BetrAVG n.F. kann ein Arbeitgeber in eine Versorgungseinrichtung mit einer reinen Beitragszusage Zusatzbeiträge abführen. Mit diesen (freiwilligen) Zusatzbeiträgen können die Betriebsrenten, die bei der reinen Beitragszusage, lediglich als „Zielrente“, d.h. ohne Garantie zugesagt werden, zusätzlich in der Form abgesichert werden, dass z.B. die Versorgungseinrichtung einen höheren Kapitaldeckungsgrad realisiert.

Der neue § 3 Nummer 63a EStG n.F. regelt die steuerliche Behandlung solcher Zusatzbeiträge. Es wird klargestellt, dass Zusatzbeiträge im Sinne des § 23 Absatz 1 BetrAVG n.F., die den einzelnen Arbeitnehmern nicht unmittelbar zugerechnet werden, sondern zunächst zur reinen Absicherung der reinen Beitragszusagen eingesetzt werden, im Zeitpunkt der Zahlung des Arbeitgebers an die Versorgungseinrichtung steuerfrei gestellt werden.

Sofern die Zusatzbeiträge den einzelnen Arbeitnehmern unmittelbar gutgeschrieben werden, sind Regelungen für die übrigen Beiträge des Arbeitgebers an eine Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung (z.B. Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG, Förderung nach § 10a EStG) anzuwenden.

Wenn die Arbeitnehmer in der Auszahlungsphase aus den zur Absicherung der reinen Beitragszusage verwendeten und nach § 3 Nummer 63a EStG n.F. steuerfrei behandelten Zusatzbeiträgen Versorgungsleistungen oder andere Vorteile zufließen, sind diese voll nachgelagert zu versteuern, entspre-

chend den Leistungen, die nach § 3 Nr. 63 bzw. nach § 10a geförderten Beiträgen resultieren. Dies wurde im § 22 Nummer 5 EStG n.F. geregelt.

1.3.6 Ermäßigte Versteuerung bei Abfindung von Kleinbetragsrenten

Kleinbetragsrenten können entsprechend des § 93 Absatz 3 EStG förderunschädlich als Einmalbetrag abgefunden werden. Der Anbieter eines Altersvorsorgevertrages darf diese Möglichkeit vertraglich festschreiben. Im § 22 Nummer 5 Satz 3 wird nun festgelegt, dass solche Abfindungen wie außerordentliche Einkünfte nach § 34 Absatz 1 EStG ermäßigt zu versteuern sind (1/5-Regelung).

1.3.7 Kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung nach § 40 b a.F.

Im Rahmen der ab 2005 eingeführten nachgelagerten Versteuerung können innerhalb der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung sog. Neuzusagen ab diesem Zeitpunkt nicht mehr pauschal versteuert werden. Eine Pauschalversteuerung ist nur noch bei umlagefinanzierter betrieblicher Altersversorgung möglich, wie sie typischerweise noch im öffentlichen Dienst bei Zusatzversorgungskassen vorkommt.

Für Zusagen (z.B. Direktversicherungen), die vor dem 1. Januar 2005 erfolgt sind (sog. Altzusagen) ist eine Pauschalversteuerung grundsätzlich auch über das Jahr 2005 hinaus möglich.

Die bisherige in der Praxis notwendige Feststellung des Zeitpunkts der erfolgten Zusage zum Zwecke der Abgrenzung zwischen eine Alt- oder Neuzusage hat sich als recht schwierig und umständlich erwiesen. Im § 52 Absatz b EStG n.F. wurde mit Gültigkeit ab 2018 eine neue praktikablere Lösung hinterlegt. Die Abgrenzung erfolgt nun auf die Art und Weise, dass lediglich zu prüfen ist, ob für einen Arbeitnehmer vorm dem 1. Januar 2018 mindestens ein Beitrag nach § 40b a.F. pauschal versteuert wurde. Ist dies der Fall, können für diesen Arbeitnehmer die Beiträge lebenslang weiterhin pauschal versteuert werden, unbeachtlich davon, ob es zu Vertragsänderungen, Neuabschlüssen, Änderungen der Versorgungszusage, Arbeitgeberwechsel etc. kommt.

Wenn der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber wechselt, kann der Nachweis, dass mindestens ein Beitrag vor dem 1. Januar 2018 pauschal versteuert wurde, sehr einfach z.B. durch eine Gehaltsabrechnung oder eine Bescheinigung des vorherigen Arbeitgebers erfolgen. Der neue Arbeitgeber ist daraufhin berechtigt, die Beiträge weiterhin pauschal zu versteuern.

Unabhängig von dieser vereinfachten Nachweiserbringung bzw. Abgrenzungsregelung bleibt es dabei, dass Beiträge für Neuzusagen innerhalb der kapitalgedeckten BAV, d.h. ab 1. Januar 2005 erteilte Zusagen, nicht mehr pauschal versteuert werden können.

1.3.8 Verbesserte Riesterförderung

Die Grundzulage wird von derzeit 154 Euro auf 175 Euro angehoben. Die Anhebung gilt für Beitragsjahre ab 2018. Die Kinderzulage orientiert sich zukünftig nicht mehr an der Auszahlung des Kindergeldes, sondern an der förmlichen Festsetzung des Kindergeldes. Die Kinderzulage wird nicht erhöht. Somit ist die Höhe der Kinderzulage auch zukünftig vom Geburtsjahr des Kindes abhängig (vor 2008 geboren = 185 Euro, nach 2007 geboren = 300 Euro). Der Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG bleibt ebenso gleich.

1.4 Änderungen im Sozialrecht

1.4.1 Anrechnung auf die Grundsicherung

Bisher werden, wenn Arbeitnehmer im Alter oder in Folge der Erwerbsminderung staatliche Leistungen zur Grundsicherung beanspruchen, alle Formen der Vorsorge darauf angerechnet. Ab 2018 ist ein Betrag von 100 Euro monatlich aus einer zusätzlichen Altersvorsorge zuzüglich 30 % des diesen Betrag übersteigenden Einkommens aus einer zusätzlichen Altersvorsorge abzusetzen, gedeckelt jedoch auf 50 Prozent der Regelbedarfsstufe 1 (s. § 82 SGB XII n. F.; 2017 waren dies 204,50 Euro)

Als zusätzliche Altersvorsorge gelten dabei monatlich zu zahlende

- private Riesterrenten unabhängig von einer etwaigen staatlichen Forderung
- Basisrenten
- Renten aus betrieblichen Altersversorgung
- Rentenbeträge, die aus Zeiten einer freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung stammen

1.4.2 Abschaffung der Doppelt-Verbeitragung bei Riester-bAV

Seit 2002 können Arbeitnehmer im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung, innerhalb der Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung, auch die Riester-Förderung beanspruchen. In diesem Falle erfolgt die Entgeltumwandlung nicht als Brutto-Umwandlung sondern als Netto-Umwandlung; d.h. die Beiträge haben in der Ansparphase keine direkte steuerliche- bzw. sozialversicherungsrechtliche mindernde Auswirkung. Sie werden dem Arbeitnehmer aus seinem bereits versteuerten und verbeitragten Nettoverdienst abgezogen. Im Gegenzug kann der Arbeitnehmer die Riester-Förderung (Grund- und Kinderzulage) geltend machen. Dies kann sich vor allen Dingen bei geringverdienenden kinderreichen Beschäftigten lohnen.

Obwohl die Beiträge aus dem bereits mit Sozialversicherungsbeiträgen belegten Netto stammen, müssen die Versorgungsleistungen trotzdem nochmals in der Kranken- und Pflegeversicherung verbeitragt werden (voller, nicht nur AN-Beitragsatz). Bei Versorgungsleistungen aus Riester-geförderten BAV-Verträgen wird diese Doppelt-Verbeitragung ab 2018 abgeschafft. Mit der Änderung des § 229 SGB V wird klargestellt, dass betriebliche Riester-Renten zukünftig beitragsfrei in der Auszahlungsphase bleiben und somit den privaten Riesterverträgen gleich gestellt sind.

Die Beitragsfreiheit bezieht sich jedoch nur auf die Riester-Renten. Nach wie vor bleibt es dabei, dass die Versorgungsleistungen, die nicht aus einem Riester-geförderten BAV-Vertrag kommen, in der Auszahlungsphase beitragspflichtig in der KV und PV sind (ausgenommen davon sind privatversicherte Versorgungsbezugsempfänger). Bereits ab 2004 wurden in die Beitragspflicht ebenso die Kapitalauszahlungen mit aufgenommen. Auch daran hat sich nichts geändert.

1.4.3 SV-Freiheit der Ansparbeiträge

Wie oben erwähnt bleiben Versorgungsleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung (sofern nicht Riester-gefördert) in der KV und PV beitragspflichtig. Dies ist insofern verschmerzbar, dass auch in der Ansparphase die Beiträge in der Regel beitragsfrei gestellt werden. Zu beachten ist jedoch an dieser Stelle nochmals, dass in der Steuer der Freibetrag von 4 Prozent (bisher) auf 8 Prozent (ab 2018) bezogen auf die BBG RV West angehoben wird, bei gleichzeitigem Wegfall des zusätzlichen Steuerfreibetrags in Höhe von 1.800 EUR, der im Übrigen schon immer beitragspflichtig war.

In der Sozialversicherung bleibt es jedoch bei der Freistellung der Beiträge in Höhe von 4 Prozent der BBG RV West. Wandelt also ein Arbeitnehmer zukünftig mehr als 4 Prozent, aber maximal 8 Prozent zugunsten der betrieblichen Altersversorgung in eine Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung um, bleibt zwar der gesamte Betrag steuerfrei, aber nur (die ersten) 4 Prozent sozialversicherungsfrei. Da die gesamten daraus resultierenden Rentenleistungen beitragspflichtig in der KV/PV sind, kann es in der Hinsicht weiterhin zu Doppel-Verbeitragen in der Sozialversicherung kommen.

1.5 Auskunftsanspruch wird gestärkt

Der Gesetzgeber möchte die gesteckten Ziele des Betriebsrentenstärkungsgesetzes durch eine bessere und punktgenauere Information der Arbeitnehmer erreichen. Daher sollen die Träger der gesetzlichen Rentenversicherung als Anlaufstelle für eine bessere Aufklärung der Möglichkeiten zum Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung mit einbezogen werden.

In Zukunft sollen die Träger über die gesamte staatlich geförderte zusätzliche Altersversorgung Auskünfte erteilen, mitunter auch im konkreten Einzelfall. Die erteilten Auskünfte müssen jedoch stets produktneutral und anbieterunabhängig sein.