

Version 1 - Stand 01.08.2017

FAQ zum Betriebsrentenstärkungsgesetz

Bitte beachten Sie: Wir geben im Folgenden lediglich unsere aktuelle Einschätzung wieder. Das Gesetz ist erst kürzlich verabschiedet worden. Viele Fragen sind daher noch offen.

Wir werden diese FAQ-Liste aktualisieren, soweit uns neue Erkenntnisse vorliegen. Bitte achten Sie daher auf den aktuellen Stand.

AG-Zuschuss zur Entgeltumwandlung

In welchen Fällen bzw. wann ist der Arbeitgeber zu einer Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis (Zuschuss zur Entgeltumwandlung) verpflichtet?

Voraussetzung ist, dass eine Entgeltumwandlung in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) erfolgt und der Arbeitgeber eine Sozialversicherungsersparnis hat. Der Arbeitgeber muss dann einen pauschalen Zuschuss in Höhe von 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages leisten. Der Zuschuss ist gleichfalls in den versicherungsförmigen Durchführungsweg einzubringen

- im Sozialpartnermodell (reine Beitragszusage auf der Grundlage eines Tarifvertrags, siehe Seite 13)?

Diese Verpflichtung trifft den Arbeitgeber bei Entgeltumwandlungen, die im Rahmen eines Sozialpartnermodells abgeschlossen werden.

- außerhalb des Sozialpartnermodells?

Außerhalb des Sozialpartnermodells hat der Arbeitgeber den Zuschuss für neue Entgeltumwandlungen zu erbringen, die ab dem 01.01.2019 abgeschlossen werden und für sämtliche bestehenden Entgeltumwandlungen ab dem 01.01.2022.

Pauschale Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis - was bedeutet das konkret?

Der Arbeitgeber muss nach dem Gesetzesentwurf 15 % des umgewandelten Entgelts weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Die Auslegung dieser Regelung ist nicht eindeutig. Fest steht nach dem Wortlaut u. E., dass es nicht auf die tatsächliche Sozialversicherungsersparnis ankommen kann, sondern eine Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis in pauschalierter Form erfolgen soll. Es genügt also jede noch so geringe SV-Ersparnis durch die Entgeltumwandlung, um den AG-Zuschuss auszulösen.

Offen ist indes, auf welchen Teil des umgewandelten Betrages die pauschalen 15 % zu rechnen sind. Von mehreren denkbaren Auslegungen tendieren wir zu einer vermittelnden Auffassung: Der Zuschuss von 15% wird auf einen Entgeltumwandlungsbetrag von maximal 4% BBG berechnet.

Beispiel: Umwandlung von 2,5 % BBG führt zu einem Zuschuss in Höhe von 15 % aus diesen 2,5 %. Werden dagegen 6% der BBG umgewandelt, wird der Zuschuss auf 4% berechnet.

Die Verpflichtung zur Zahlung des Zuschusses beginnt für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen am 01.01.2019. Bei bestehenden, also vor dem 01.01.2019 geschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen ist der Zuschuss erst ab dem 01.01.2022 zu zahlen. Ist von einer neuen oder einer bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarung auszugehen, wenn der Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung vor 2019 vorübergehend aussetzt?

Der Wortlaut des Gesetzes knüpft an den Beginn der Entgeltumwandlungsvereinbarung und nicht an das Datum der Erteilung der arbeitsrechtlichen Zusage an. Damit entsteht Raum für Interpretationen. Wandelt der Arbeitnehmer bereits vor dem 01.01.2019 Entgelt um, führt nach unserer Einschätzung eine vorübergehende Aussetzung der Umwandlung nicht zu einer Zuschusspflicht vor dem 01.01.2022. Es bleibt bei einer vor dem 01.01.2019 geschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarung.

Ist der Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung vor dem 01.01.2019 noch ratsam oder ist es nicht sinnvoller bis zum 01.01.2019 zu warten, um den Arbeitgeberzuschuss nicht erst ab dem 01.01.2022 zu erhalten?

Hinsichtlich der Gesamttrendite ist es nur von minimaler Auswirkung, ob der Arbeitgeberzuschuss erst ab 01.01.2022, oder schon ab 01.01.2019 gezahlt wird. Jedoch macht es einen deutlichen Unterschied beim Versorgungskapital, ob die Entgeltumwandlung zwei Jahre früher oder später beginnt. Angesichts des höheren Versorgungskapitals lohnt es sich, heute mit der Entgeltumwandlung zu beginnen.

Sofern der AG im Rahmen eines Matchingmodells bereit ist, sofort den Arbeitgeberzuschuss zu erbringen, erübrigt sich diese Frage ohnehin.

Gilt die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses auch bei pauschalversteuerten Verträgen nach § 40 b EStG a. F.?

Ja, sofern der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart (Entgeltumwandlung aus Sonderzahlungen), gilt die Pflicht zum Zuschuss auch hier.

Kann es für den Arbeitgeber zu einem Gleichbehandlungsproblem kommen, wenn er den Arbeitgeberzuschuss von 15 % nur für Arbeitnehmer mit Entgeltumwandlung erbringt? Sollte er also auch für alle anderen Arbeitnehmer einen Arbeitgeberbeitrag erbringen?

Ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz besteht nicht. Die Verpflichtung zu einem Arbeitgeberzuschuss besteht nach dem Gesetz nur im Falle einer Entgeltumwandlung, die zu einer Sozialversicherungsersparnis führt. Der Arbeitgeber kommt also nur dem nach, was der Gesetzgeber von ihm verlangt. Zudem ist die Anknüpfung an eine Entgeltumwandlung ein sachlicher Grund für eine Differenzierung.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Zuschuss in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg zu zahlen. Welche Auswirkungen hat diese Verpflichtung auf bestehende (Matching-) Modelle?

Hier sind verschiedene Konstellationen zu betrachten:

1. Sowohl die Entgeltumwandlung als auch der Arbeitgeberzuschuss werden in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg eingebracht

Nach unserer Einschätzung wird der bereits gezahlte Zuschuss auf den ab 2019 bzw. 2022 verpflichtenden Zuschuss angerechnet – und zwar unabhängig davon, wie er in der Versorgungsordnung/Betriebsvereinbarung (VO/BV) bezeichnet wird. Denn das Ziel des Gesetzgebers ist, die Sozialversicherungsersparnis dem Arbeitnehmer zu Gute kommen zu lassen. Arbeitgeber, die dieses bereits tun, sollen nach unserem Verständnis der neuen Regelung nicht zusätzlich belastet werden.

Zum Teil wird dies allerdings auch anders gesehen: Die Beiträge seien nur anrechenbar, wenn der Arbeitgeber nachweislich mit dem Zuschuss die Sozialversicherungsersparnis weiter geben wollte. Wir empfehlen daher eine entsprechende Klarstellung der VO/BV.

2. Die Entgeltumwandlung wird in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg, der Arbeitgeberzuschuss in eine Unterstützungskasse / Pensionszusage eingebracht

Bei Neueinrichtungen sollte u. E. in der Beratung darauf geachtet werden, dass der Arbeitgeberzuschuss ebenfalls in den versicherungsförmigen Durchführungsweg fließt.

Wird der Arbeitgeberzuschuss bereits in eine Unterstützungskasse oder Pensionszusage eingebracht, können wir derzeit leider keine klare Handlungsempfehlung aussprechen. Die Einbringung in eine Unterstützungskasse oder Pensionszusage entspricht jedenfalls nicht dem Wortlaut des Gesetzes.

Es ist aus unserer Sicht sinnvoll, die VO/BV für neu in das Unternehmen eintretende Mitarbeiter zu ändern und den Arbeitgeberzuschuss für diese Mitarbeiter in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg zu zahlen.

Ob bestehende VO/BV aus Anlass der neuen gesetzlichen Regelung auch für den Bestand geändert werden können, ist von den Umständen des Einzelfalles abhängig.

3. Sowohl die Entgeltumwandlung als auch der Arbeitgeberzuschuss werden in eine Unterstützungskasse oder Pensionszusage eingebracht

In diesem Fall besteht nach der Gesetzesbegründung keine Verpflichtung, einen Arbeitgeberzuschuss zu erbringen.

Wie ist der Arbeitgeberzuschuss steuer- und sozialversicherungsrechtlich zu bewerten?

Für den Arbeitgeberzuschuss gelten keine Sonderregelungen gegenüber einem sonstigen Arbeitgeberbeitrag. Wie gewohnt ist dieser steuerfrei bis zu den Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG und in Höhe von 4 % der BBG auch sozialversicherungsfrei. Arbeitgeberbeiträge gehen bei der Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung vor. Gegebenenfalls sollten bei Ausschöpfung der Höchstbeiträge durch Entgeltumwandlung die Beiträge entsprechend angepasst werden.

Gelten Besonderheiten für den Arbeitgeberzuschuss im Hinblick auf die Unverfallbarkeit?

Ja, denn obschon es sich um arbeitgeberfinanzierte Beiträge handelt, sind Anwartschaften aus dem Arbeitgeberzuschuss sofort gesetzlich unverfallbar.

Erhöhung des steuerlichen Dotierungsrahmens nach § 3 Nr. 63 EStG

Wie bemisst sich der neue Dotierungsrahmen?

Künftig werden statt 4 % der BBG 8 % der BBG steuerfrei sein. Der Aufstockungsbetrag von 1.800 EUR wird in dieser Erhöhung aufgehen. Es wird also künftig lediglich einen vollkommen dynamisch ausgestalteten Dotierungsrahmen geben.

Aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht bleibt es dabei, dass 4 % der BBG sozialversicherungsfrei sind. Unverändert ist hierbei auch, dass Beiträge zu Direktversicherungen oder an Pensionskassen, die nach § 40b EStG pauschal versteuert werden, in vollem Umfang bis 1.752 EUR pro Kalenderjahr (bei Durchschnittsbildung bis zu 2.148 EUR) gesondert sozialversicherungsfrei sind, sofern eine Entgeltumwandlung ausschließlich aus Sonderzahlungen (z. B. Gratifikation) zu erfolgt.

Bleibt eine Besteuerung nach § 40 b EStG a. F. auch noch nach dem 31.12.2017 möglich?

Grundsätzlich ist auch nach dem 31.12.2017 eine solche Besteuerung möglich. Allerdings entfällt die bisherige aufwändige Abgrenzung zwischen Alt- und Neuzusage. Die Voraussetzung einer pauschalen Besteuerung ab 2018 ist, dass für den Arbeitnehmer vor dem 01.01.2018 mindestens ein Beitrag nach § 40 b EStG a. F. eingebracht und pauschal versteuert worden ist.

Dies gilt auch für die Nutzung des Vielfältigers nach § 40 b EStG a. F.

Wie werden Beiträge nach § 40 b EStG a. F. beim Dotierungsrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG berücksichtigt?

Beiträge nach § 40 b EStG a. F. werden ab dem 01.01.2018 in tatsächlich erbrachter Höhe auf den Dotierungsrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG angerechnet. Es gibt hier also keine Alles oder Nichts Entscheidung mehr wie bisher (entweder Aufstockung in Höhe von 1.800 EUR oder Beitrag § 40 b EStG a. F.), sondern ein „atmendes“ System. Dies ist insbesondere positiv, wenn lediglich Kleinstbeträge nach § 40 b EStG a. F. erbracht werden.

Gilt der neue Dotierungsrahmen auch für Zusagen vor dem 01.01.2018?

Ja, diese steuerliche Änderung gilt generell und unterscheidet nicht danach, wann eine Zusage erteilt wurde.

Förderbetrag für Geringverdiener

Was sind die Voraussetzungen für den Förderbetrag?

Um den Förderbetrag geltend machen zu können, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Jährlicher Arbeitgeberbeitrag von mind. 240 EUR bis max. 480 EUR in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds (Entgeltumwandlung ist nicht förderfähig).
- 1. Dienstverhältnis.
- Laufendes monatliches Bruttoentgelt von nicht mehr als 2.200 EUR
(Bei anderen Lohnabrechnungszeiträumen gelten entsprechend umgelegte Höchstbeträge: Jahresgehalt: max. 26.400 EUR, Wochengehalt: max. 513,34 EUR, tägliche Lohnabrechnung: max. 73,34 EUR. Der Lohnabrechnungszeitraum ist die Zeitspanne, für den nach Vereinbarung des Arbeitgebers und Arbeitnehmers im Arbeitsvertrag der Lohn gezahlt wird). Möglich ist es auch, den Förderbetrag für Geringverdiener auch während einer entgeltlosen Dienstzeit zu nutzen. Ein Einkommen von 0 EUR ist ebenfalls ein Einkommen von max. 2.200 EUR.

Diese Grenzen gelten generell, d.h. auch für Teilzeitkräfte (kein „Hochrechnen“ auf Vollzeit).

- Es muss sich um einen Tarif mit über die gesamte Laufzeit verteilten Abschlusskosten handeln. Von den Beiträgen darf jeweils nur derselbe prozentuale Anteil zur Deckung der Vertriebskosten herangezogen werden.

Wie funktioniert der Förderbetrag für Geringverdiener?

Liegen die Voraussetzungen vor, kann der Arbeitgeber einen Förderbetrag in Höhe von 30 % des aufgewendeten Arbeitgeberbeitrags (also 72 bis 144 EUR) von der Lohnsteuer einbehalten.

Was passiert, wenn keine oder eine geringere Lohnsteuer als der Förderbetrag abzuführen ist?

In diesem Fall wird der (fehlende Teil des) Förderbetrag vom Betriebsstättenfinanzamt an den Arbeitgeber erstattet.

Ist die Umsetzung der Arbeitgeberfinanzierung mit Förderbetrag für Geringverdiener verpflichtend für Arbeitgeber?

Nein. Der Arbeitgeber ist zur Zahlung nicht verpflichtet.

Was zählt zum laufenden Bruttoentgelt

Relevant ist für die Beurteilung das laufende Bruttoentgelt. Dieses bestimmt sich nach R 39b.2 der LStR zu § 39b EStG:

- Berücksichtigt werden z. B. Monatsgehälter, Mehrarbeitsvergütungen, Zuschläge und Zulagen, geldwerter Vorteil durch Dienstwagen.
- Nicht berücksichtigt und damit unschädlich sind z. B.: 13./14. Monatsgehalt, Abfindungen, Gratifikationen, Jubiläums- und Weihnachtsgeldern, Urlaubsgelder, etc.

Provisionen zählen zum Monatsgehalt.

Kann das laufende Gehalt durch Entgeltumwandlung auf die förderfähigen 2.200 € reduziert werden?

Wir gehen davon aus, dass dies möglich ist und zwar unabhängig vom Durchführungsweg, in dem die Entgeltumwandlung erfolgt.

Wie ist der aufgewendete AG-Beitrag steuer- und sozialversicherungsrechtlich zu beurteilen?

- Arbeitnehmer
 - o Der Beitrag ist für den Arbeitnehmer steuerfrei.
 - o Der Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG bleibt unangetastet.
 - o Der Beitrag ist sozialversicherungsfrei im Rahmen der 4 % der BBG.

- Arbeitgeber
 - o Der Beitrag ist in voller Höhe Betriebsausgabe, allerdings ist der erhaltene Förderbetrag als Betriebseinnahme zu werten.
 - o Der Arbeitgeber behält von der in diesem Lohnabrechnungszeitraum abzuführenden Lohnsteuer einen Betrag in Höhe von 30 % des Arbeitgeberbeitrages.

Welche Arbeitgeberbeiträge können für den Förderbetrag für Geringverdiener genutzt werden?

Förderfähig sind zunächst alle neu zugesagten Arbeitgeberbeiträge, wenn die übrigen Voraussetzungen vorliegen. Sämtliche ab 2018 zugesagte Arbeitgeberbeiträge sind also umfasst.

Hat der Arbeitgeber bereits im Jahr 2016 einen Arbeitgeberbeitrag geleistet, ist der jeweilige Förderbetrag auf den Betrag beschränkt, den der Arbeitgeber darüber hinaus leistet. Dadurch sollen Mitnahmeeffekte ausgeschlossen werden und der Arbeitgeber motiviert werden, etwas „Neues“ zuzusagen. Für bereits ohnehin bestehende Arbeitgeberleistungen sieht der Gesetzgeber keinen Anlass zur Förderung. Es wird auf das Jahr 2016 abgestellt, um zu verhindern, dass bestehende Arbeitgeberbeiträge in 2017 noch eingestellt und in 2018 „neu“ zugesagt werden.

Was sind die Konsequenzen, wenn der Arbeitnehmer die Bruttoentgeltgrenze überschreitet?

Auswirkungen auf Arbeitgeberbeiträge bzw. erhaltene Förderbeträge, die in vorangegangenen Lohnabrechnungszeiträumen unter Vorliegen der Voraussetzungen erbracht wurden, ergeben sich nicht.

Für künftige Beiträge, die in Monaten mit überschrittener Lohngrenze erbracht werden, gilt, dass für diese kein Förderbetrag geltend gemacht werden kann und diese lediglich im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei (sofern er nicht bereits anderweitig ausgeschöpft wird) sind.

Was sind die Konsequenzen, wenn ein höherer Beitrag als 480 EUR eingebracht wird?

Auch hier ergeben sich keine Auswirkungen auf die Behandlung bereits erbrachter Arbeitgeberbeiträge bzw. erhaltene Förderbeträge.

Zur Behandlung künftiger Arbeitgeberbeiträge: Bis zur Höhe von 480 EUR kann ein Förderbetrag einbehalten werden. Der über 480 EUR hinausgehende Betrag ist lediglich im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei (sofern er nicht bereits anderweitig ausgeschöpft wird) und hierfür kann kein Förderbetrag geltend gemacht werden.

Gibt es Konstellationen, in denen der Förderbetrag zurückgezahlt werden muss?

Erbrachte Förderbeträge sind grundsätzlich nicht zurückzuzahlen, auch nicht, wenn der Arbeitnehmer unterjährig vorzeitig ausscheidet. Wird die Lohngrenze im Lauf des Jahres überschritten, muss die Förderung für Beiträge in Monaten, in denen die Lohngrenze eingehalten war, nicht erstattet werden.

Ausnahme: Die für den Arbeitnehmer geltend gemachten Förderbeträge sind zurück zu gewähren, wenn die Anwartschaft, die durch den Arbeitgeberbeitrag entstanden ist, später bei vorzeitigem Ausscheiden verfällt und sich daraus eine Rückzahlung an den Arbeitgeber ergibt.

Gibt es Besonderheiten im Hinblick auf die Unverfallbarkeit?

Nein, grundsätzlich handelt es sich um eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg, sodass die Anwartschaften den bekannten gesetzlichen Unverfallbarkeitsvorschriften unterliegen.

Ist es sinnvoller den Arbeitgeberbeitrag als Jahreszahlung oder als Monatszahlung zu erbringen?

Selbst das Bundesministerium für Finanzen (BMF) sowie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) empfehlen ausdrücklich eine jährliche Zahlungsweise. Denn es genügt, wenn in dem Lohnabrechnungszeitraum, in dem der Arbeitgeberbeitrag erbracht wird, die genannten Voraussetzungen vorliegen. Es ist daher empfehlenswert, den Arbeitgeberbeitrag für das ganze Jahr in einem Lohnabrechnungszeitraum, in dem die Voraussetzungen sicher vorliegen, einzubringen. Ob die Voraussetzungen für den Förderbetrag in den übrigen Lohnabrechnungszeiträumen vorliegen (der Arbeitnehmer also z.B. in Folgemonaten mehr als 2.200 € brutto verdient), ist insoweit unerheblich; eine Rückzahlung oder Erstattung des Förderbetrags ist nicht vorgesehen.

Welches Leistungsbild ist im Rahmen des Förderbetrags für Geringverdiener möglich?

Das Leistungsbild entspricht nach dem Wortlaut des Gesetzes und dessen Begründung dem von § 3 Nr. 63 EStG. Es ist daher grundsätzlich eine rentenförmige Auszahlung vorgesehen, ein Kapitalwahlrecht ist ebenfalls möglich.

Ist es möglich, die Arbeitgeberleistung für Geringverdiener von einer Entgeltumwandlung abhängig zu machen?

Ein solches Matchingmodell – Entgeltumwandlung in einen gezeilmerten Tarif und Arbeitgeberleistung in einen Tarif mit verteilten Abschlusskosten – ist möglich. Die Zahlung des Arbeitgeberbeitrags kann vom Bestehen einer Entgeltumwandlung abhängig gemacht werden.

Kann der Arbeitgeber lediglich den Geringverdienern eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung zusagen oder verstößt dies gegen den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz?

Eine Differenzierung zwischen Arbeitnehmern mit Einkommen von maximal 2.200 EUR monatlich und anderen Arbeitnehmern ist aus unserer Sicht zulässig. Dieses Abgrenzungskriterium halten wir für legitim und sachlich gerechtfertigt. Dies entspricht auch der Wertung des Gesetzgebers, der die Geringverdienerförderung mit diesem Ziel geschaffen hat, Geringverdienern betriebliche Altersversorgung zu ermöglichen.

Kann der verpflichtende 15%-Zuschuss des Arbeitgebers mit der Geringverdienerförderung kombiniert werden?

Diese Frage ist aus unserer Sicht noch offen: Der Gesetzesentwurf und die Gesetzesbegründung schließen eine Kombination dem Wortlaut nach nicht aus. Ob sie indes dem Willen des Gesetzgebers entspricht, ist fraglich. Ggf. wird diese Frage durch das BMF beantwortet.

Verbesserungen bei Riester in der betrieblichen Altersversorgung

Was sind die Verbesserungen?

- Abschaffung der Doppelverbeitragung
Bisher: Zahlung aus dem Nettogehalt und dennoch KVdR/PVdR-Pflicht auf die Leistungen
Neu: Zahlung aus dem Nettogehalt, aber keine KVdR/PVdR-Pflicht auf die Leistungen
- die Grundzulage wird von 154 auf 175 EUR erhöht (gilt für betriebliche Altersversorgung und Privat); die Kinderzulage bleibt unverändert: 185 EUR (geb. vor 2008); 300 EUR (geb. nach 2007)

Macht der Arbeitnehmer von seinem Recht auf Nutzung der Riesterförderung in der betrieblichen Altersversorgung Gebrauch, so bleibt es dennoch bei einer arbeitsrechtlichen Zusage. Was bedeutet dies für die Abwicklung der Zulagenanträge?

Standardmäßig wird auch in der betrieblichen Altersversorgung mit dem Arbeitgeber vereinbart, dass das Riester-Zulagenverfahren zwischen dem Arbeitnehmer, der Zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) und dem Versorgungsträger erfolgt. Daher besteht grundsätzlich kein Unterschied zu Riester-Privat.

Dennoch: Änderungen der Zulagen und des Vorjahresbrutto wirken sich auf die Höhe des Beitrages aus. Sie müssen dem Arbeitgeber mitgeteilt werden. Der Arbeitgeber muss die Beitragsanpassungen verarbeiten. Nutzt der Arbeitnehmer jährlich den maximal zulagenfähigen Förderbeitrag (4% des rentenversicherungspflichtigen Vorjahresbrutto), so muss der Arbeitgeber diese schwankenden Beiträge laufend ermitteln und abführen.

Ist der Arbeitgeber zur Zahlung des 15%-Zuschusses verpflichtet, wenn der Arbeitnehmer für seine Entgeltumwandlung die Riesterförderung gewählt hat?

Nein, denn der Arbeitgeber spart in diesem Fall keine Sozialversicherungsbeiträge.

Hat es Auswirkungen auf den Dotierungsrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG, wenn Riester in der betrieblichen Altersversorgung betrieben wird?

Nein, Riester in der betrieblichen Altersversorgung ist parallel zu einer betrieblichen Altersversorgung nach § 3 Nr. 63 EStG möglich. Mit Inkrafttreten des BRSG kann die Option bei der Entgeltumwandlung zur Zulagenförderung nicht mehr den Dotierungsrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG verbrauchen.

Nachdotierung

Wie funktioniert die Nachdotierung und was sind die Voraussetzungen?

Für entgeltlose Dienstzeiten (Auslandsaufenthalt, Elternzeit etc.) bei bestehendem 1. Dienstverhältnis können Dotierungen für den ausgebliebenen Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung steuerfrei nachgeholt werden.

Pro Dienstjahr, in dem im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde, können 8 % der BBG steuerfrei nachdotiert werden. Insgesamt ist die Nachdotierung auf 10 Kalenderjahre begrenzt, wobei nur volle Kalenderjahre in Ansatz gebracht werden können.

Maßgebend ist immer die jeweils aktuelle BBG des Jahres der Nachdotierung.

Was bedeutet „entgeltlose Dienstzeit“?

Für die betroffenen Jahre darf keinerlei inländisches steuerpflichtiges Entgelt gleich welcher Form erbracht worden sein. Es darf also auch keinerlei geldwerter Vorteil oder auch minimaler Sachbezug erbracht worden sein (weder Arbeitslohn noch sonstige Bezüge im Sinne der R 39b.2 der LStR zu § 39 b EStG).

Können entgeltlose Dienstzeiten auch anteilig z. B. für halbe Kalenderjahre nachdotiert werden?

Nein. Es muss für ein gesamtes Kalenderjahr eine entgeltlose Dienstzeit vorgelegen haben, um es bei der Nachdotierung berücksichtigen zu können.

Sind nur Dienstjahre beim aktuellen Arbeitgeber nachdotierungsfähig?

Wir gehen davon aus, dass grundsätzlich sämtliche entgeltlosen Dienstjahre bei sämtlichen Arbeitgebern nachdotiert werden können. Es dürfte aber in praktischer Hinsicht problematisch sein, nachzuweisen bzw. herauszufinden, ob in der Vergangenheit ein entgeltloses Dienstjahr vorgelegen hat.

Müssen alle Dienstjahre auf einmal nachdotiert werden oder kann hier auch aufgeteilt werden?

Es können auch nur einzelne Kalenderjahre und zu einem späteren Zeitpunkt weitere Kalenderjahre nachdotiert werden. Höchstgrenze sind lediglich die 10 Kalenderjahre. Auch hierbei gilt, dass jeweils die aktuelle BBG des Jahres der Nachdotierung für den Umfang der Nachdotierung maßgeblich ist.

Gelten die neuen Regelungen zur Nachholung von unterlassenen Dotierungen auch für bestehende Zusagen?

Ja, diese Regelungen gelten auch für den Bestand und sind nicht auf entgeltlose Dienstzeiten ab dem 01.01.2018 begrenzt.

Sind die Nachdotierungen steuer- und sozialversicherungsfrei?

Die Nachdotierungsmöglichkeit ist lediglich eine steuerliche Regelung in § 3 Nr. 63 EStG. Eine gesonderte sozialversicherungsrechtliche Flankierung für den Nachdotierungsbetrag gibt es nicht.

Wer kann die Nachdotierung finanzieren?

Die Nachdotierung kann arbeitgeber- oder arbeitnehmerfinanziert sein.

Vervielfältiger

Wie funktioniert der neue Vervielfältiger?

Künftig können pro Dienstjahr 4 % der aktuellen BBG vervielfältigt werden. Insgesamt können maximal 10 Dienstjahre vervielfältigt werden. Maßgebend ist die jeweils aktuelle BBG zum Zeitpunkt der Vervielfältigung. Eine Anrechnung von erbrachten Beiträgen nach § 3 Nr. 63 EStG erfolgt im Gegensatz zur alten Regelung nicht.

Können nur die Dienstjahre beim aktuellen Arbeitgeber vervielfältigt werden?

Ja. Auslösendes Element der Vervielfältigung ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, sodass auch nur Dienstjahre aus diesem Arbeitsverhältnis angesetzt werden können.

Gelten die neuen Regelungen zur Vervielfältigung auch für bestehende Dienstverhältnisse?

Ja, diese Regelung ist auch für den Bestand gültig. Dabei können auch Dienstjahre vor dem 01.01.2018 für den Vervielfältiger herangezogen werden.

Sind die Vervielfältigungen steuer- und sozialversicherungsfrei?

Die Vervielfältigungsregelung ist lediglich eine steuerliche Regelung in § 3 Nr. 63 EStG. Eine gesonderte sozialversicherungsrechtliche Flankierung für den Vervielfältigungsbetrag gibt es nicht.

Anrechnung auf die Grundsicherung

Was bedeutet „Freibetrag bei der Anrechnung auf die Grundsicherung“?

Renten aus einer freiwilligen zusätzlichen Altersversorgung (wie der betrieblichen Altersversorgung, einer Basisrente oder einem Riester-Vertrag) werden in Zukunft zum Teil von der Anrechnung auf die Grundsicherung im Alter freigestellt werden (Freibetrag).

In welchen Fällen der Altersvorsorge ist ein Freibetrag gegeben?

Der Freibetrag greift bei laufenden Leistungen aus einem Riestervertrag, einer Basisversorgung oder einer betrieblichen Altersversorgung. Einen Freibetrag sieht das Gesetz nur für monatliche Leistungen vor, die bis zum Lebensende erbracht werden.

Eine Kapitalzahlung – z.B. die Ausübung einer Kapitaloption - hat zur Folge, dass keine Freibeträge in Ansatz zu bringen sind, da auch hier die Kapitalzahlung unmittelbar verfügbares und damit vorrangig einzusetzendes Vermögen darstellt. Lediglich ein Schonvermögen von 2.600 Euro ist nicht zu verwerten. Ausnahmen:

- Maximal 12 Monatsleistungen werden zusammengefasst und ausbezahlt. Diese sind dann für die sozialversicherungsrechtliche Bewertung beim Freibetrag auf die entsprechende Zeit, für die die Zusammenfassung erfolgt ist, zu verteilen und in Ansatz zu bringen.
- Die Freibeträge bei der Anrechnung auf die Grundsicherung sind ausnahmsweise auch bei Kapitalzahlungen anzusetzen, wenn es sich hierbei um Abfindungen von Kleinstantwarschaften handelt.

Wie funktioniert die Anrechnung?

Bei monatlichen Leistungen aus Riester, Basisversorgung und betrieblicher Altersversorgung sind zunächst 100 EUR pro Monat nicht auf die Grundsicherung anzurechnen. Erhält der Versorgungsberechtigte mehr als 100 EUR aus diesen zusätzlichen Altersversorgungen, so sind hiervon jeweils 30 % nicht anzurechnen bis zu einem maximalen Gesamtfreibetrag in Höhe von 50 % der Regelbedarfsstufe 1 (aktuell 204,50 EUR)

Hierzu ein Beispiel:

Rentner mit einem Grundsicherungsbedarf von 830,00 EUR monatlich, einer anzurechnenden gesetzlichen Rente in Höhe von 400,00 EUR monatlich und einer Leistung aus einer betrieblichen Altersversorgung in Höhe von 220,00 EUR monatlich.

	Bis 01.01.2018	Ab 01.01.2018
Grundsicherungsbedarf	830,00 EUR	830,00 EUR
Rente aus der GRV	400,00 EUR	400,00 EUR
Aufstockungsbedarf	430,00 EUR	430,00 EUR
Rente aus bAV	220,00 EUR	220,00 EUR
Freibetrag bei der Anrechnung	0,00 EUR	136,00 EUR (100 EUR + 30 % aus 120 EUR)
Auf Aufstockungsbedarf anzurechnende bAV	220,00 EUR	84,00 EUR
Aufstockungsbedarf	210,00 EUR	346,00 EUR
Summe GRV-/bAV-Rente und Aufstockung	830,00 EUR	966,00 EUR

Gilt dieser Freibetrag nur einmal oder für die jeweilige zusätzliche Altersvorsorge getrennt?

Es handelt sich um einen Freibetrag. Die Leistungen aus Riester, Basisversorgung und betrieblicher Altersversorgung sind zusammenzurechnen und unterliegen nur einmal dem Freibetrag. Der Freibetrag gilt also nicht jeweils für Leistungen aus einer Riester, einer Basisversorgung und einer betrieblichen Altersversorgung.

Gelten die neuen Regelungen zur Anrechnung auf die Grundsicherung auch für bestehende Zusagen?

Der Zeitpunkt des Vertragsabschlusses spielt also keine Rolle, da die Regelung ab 01.01.2018 generell gilt und sich auf alle monatlichen Leistungen aus zusätzlicher Altersvorsorge bezieht, die nach diesem Datum erfolgen.

Sozialpartnermodell

Was ist unter dem Begriff „Sozialpartnermodell“ zu verstehen?

„Sozialpartnermodell“ oder auch „Nahles-Rente“ werden neue Regelungen für Tarifvertragsparteien genannt. Die Tarifvertragsparteien können nämlich ab dem 01.01.2018 eine neue Zusageart vereinbaren – die reine Beitragszusage. Der Arbeitgeber zahlt dabei einen Beitrag in einen Pensionsfonds, Pensionskasse, Direktversicherung und steht für eine aus diesen Beiträgen erwirtschaftete Leistung nicht ein. Damit liegt das wirtschaftliche Risiko der Finanzierung beim Arbeitnehmer. Deshalb hat der Gesetzgeber Rahmenbedingungen für die Finanzierung der Leistungen aus einer reinen Beitragszusage vorgegeben, unter anderem

- können die Beiträge nur in einen versicherungsförmigen Durchführungsweg eingebracht werden (Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse, im folgenden Versorgungseinrichtung),
- darf die Versorgungseinrichtung die Leistung an den Arbeitnehmer nur in Form einer Rente erbringen. Sie darf die Renten der Höhe nach nicht garantieren und muss die Beiträge in einem separaten Anlagestock bzw. separaten Sicherungsvermögen anlegen,
- können die Tarifvertragsparteien einen Sicherungsbeitrag des Arbeitgebers vorsehen, der zur Stabilisierung der Renten dienen soll.

Sind Sozialpartnermodelle bereits in Planung?

Beim Sozialpartnermodell sind die Tarifvertragsparteien im Lead. Sie entscheiden, ob und wie sie die Möglichkeit zur reinen Beitragszusage nutzen wollen und wie sie die Rahmenbedingungen dafür gestalten. Der Ball liegt somit bei den Tarifvertragsparteien und es bleibt abzuwarten, ob und in welcher Form diese den Ball aufgreifen.

Allianz steht als Marktführer in der betrieblichen Altersversorgung mit ihrem Know-how, Innovationskraft und Finanzstärke als Partner für Sozialpartnermodelle bereit.

Opting-out

Sind Opting-out-Modelle außerhalb von Tarifverträgen noch möglich?

Der Gesetzesentwurf regelt die Einführung von Opting out- Modellen per Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung.

Dies hat nach unserer Einschätzung folgende Auswirkungen auf bestehende und neu einzurichtende Opting out- Modelle:

- Opting out- Modelle auf kollektiver Grundlage (Betriebs- oder Dienstvereinbarungen)
 - o Für bereits bestehende Opting out- Modelle auf der Grundlage einer Betriebs- oder einer Dienstvereinbarung sieht der Gesetzesentwurf Bestandsschutz vor, wenn sie bis zum 2. Juni 2017 vereinbart worden sind.

Neuanmeldungen zu bereits vor dem 3. Juni 2017 durch eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung eingerichtete Opting out- Modelle sind nach unserer Einschätzung weiterhin zulässig.
 - o Neue Opting out- Modelle durch nach diesem Zeitpunkt geschlossene Betriebs- oder Dienstvereinbarungen sind nur dann zulässig, wenn sie ab dem 1. Januar 2018 auf tarifvertraglicher Grundlage eingerichtet werden.
- Opting out- Modelle auf individualvertraglicher Grundlage
 - o Nach unserer Einschätzung sind individualvertraglich vereinbarte Opting out- Modelle weiterhin uneingeschränkt zulässig.