

Bullenmarkt oder Bärenfalle –

alles über den Gesetzentwurf zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung

von Ralf Liebl

Das SPD-geführte Bundesministerium für Arbeit und Soziales brachte im letzten Quartal 2016 das Betriebsrentenstärkungsgesetz in das Gesetzgebungsverfahren ein. Das Gesetz soll noch in dieser Legislaturperiode verabschiedet werden. Folgende Neuregelungen sieht der Gesetzentwurf vor:

Der steuerfreie Höchstbetrag wird für alle Arbeitnehmer erhöht

Der steuerfreie Höchstbetrag der kapitalgedeckten Altersversorgung wird verdoppelt. Er beträgt ab 01.01.2018 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Deutschen Rentenversicherung West. Gleichzeitig wird der zusätzliche steuerfreie Höchstbetrag von 1.800,00 € p. a. gestrichen.

Die Obergrenze für die Sozialversicherungsfreiheit von Altersversorgungsbeiträgen wird jedoch nicht angepasst. Daher bleiben nach wie vor höchstens 4 % der Beitragsbemessungsgrenze bei der Berechnung des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts beitragsfrei.

Beispiel:

Angenommen die Beitragsbemessungsgrenze wird auf 76.800,00 € erhöht, so können im Kalenderjahr 2018

- bis zu 6.144,00 € p. a. steuerfrei für die kapitalgedeckte Altersversorgung verwendet werden,
- davon bleiben 3.072,00 € p. a. sozialversicherungsfrei.

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis ruht, sollen z. B. wegen einer Erziehungszeit, einer länger andauernden Krankheit, einer Freistellungszeit usw., Beiträge nachentrichten können. Steuerfrei bleiben nachentrichtete Beiträge für maximal 10 Dienstjahre bis zur Höhe von 8 % der am Nachzahlungstermin geltenden Beitragsbemessungsgrenze.

Bullenmarkt: Die Erhöhung des Steuerfreibetrages durch kann für besserverdienende Arbeitnehmer ein Anreiz sein, ihre Altersversorgung zu erhöhen. Fraglich ist allerdings, ob die steuerlichen Anreize von Arbeitnehmern ausgeschöpft werden, die Altersversorgungslücken haben.

Bärenfalle: Auf die den Betrag von 3.072,00 € übersteigenden Altersversorgungsbeiträge werden Sozialversicherungsbeiträge zwei Mal erhoben: Im

Beitragszahlungszeitraum und im Rentenbezugszeitraum, in dem Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge fällig werden.

Zusätzliche Förderung für alle Arbeitnehmer, deren Arbeitsentgelt nicht mehr als 26.400 € p. a. beträgt

Arbeitgeber, die nach dem 01.01.2018 für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen zusätzlich zum Arbeitsentgelt mindestens 240,00 € und höchstens 480,00 € pro Person und Kalenderjahr an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung entrichten, haben Anspruch auf eine Förderung.

Die Förderung beträgt 30 % des zusätzlichen Altersversorgungsbeitrags, also maximal 144,00 € pro Person und Kalenderjahr. Der Arbeitgeber kann die Förderung bei der Lohnsteueranmeldung durch Abzug von der Lohnsteuerschuld einbehalten.

Voraussetzung für die Förderung ist, dass die leistungsbegünstigten Arbeitnehmer in einem ersten Beschäftigungsverhältnis stehen (nicht Steuerklasse VI).

Beispiel:

Der Arbeitgeber zahlt ab dem 01.01.2018 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 50,00 € pro Monat.

In den Monaten Januar bis September kann er pro Monat 30 % von 50,00 € = 15,00 € von der Lohnsteuerschuld absetzen.

Im Oktober beträgt die Förderung nur noch 9,00 €, denn bis dahin wurde der Höchstbetrag mit 135,00 € bereits ausgeschöpft.

Bullenmarkt: Arbeitnehmer, die dem inländischen Lohnsteuerabzug unterliegen und deren laufendes Arbeitsentgelt nicht mehr als brutto 2.200,00 € im Monat beträgt, können Altersversorgung gratis erhalten, die in der Beitragszahlungsphase steuer- und sozialversicherungsfrei ist.

Bärenfalle: Es werden nur zusätzliche Arbeitgeberleistungen zur kapitalgedeckten Altersversorgung gefördert. Altersversorgungsbeiträge, die auf vor dem 01.01.2018 geschlossenen Vereinbarungen beruhen, sind von Förderungen ausgeschlossen. Nicht gefördert werden insbesondere Arbeitnehmer, die ein Bruttomonatsentgelt von mehr als 2.000 € beziehen. Die meisten Betriebe dürften jedoch Arbeitnehmer beschäftigen, deren Bezüge innerhalb

der Fördergrenze und oberhalb der Fördergrenze liegen. Der Ausschluss derjenigen Arbeitnehmer von einer zusätzlichen Altersversorgung, die oberhalb der Fördergrenze liegen, erscheint für diese Betriebe kaum vertretbar.



Bildnachweis: beinluck/Shutterstock.com

Die Steuerfreistellung in Fällen der Übertragung von betrieblicher Altersversorgung wird erweitert

Bisher konnten nur unverfallbare Anwartschaften bei einem Arbeitgeberwechsel übertragen werden. Im Einkommensteuergesetz wird nun klargestellt, dass bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses auch verfallbare Anwartschaften steuerfrei auf den neuen Arbeitgeber oder dessen Versorgungseinrichtung übertragen werden können.

Ab dem 01.01.2018 ist eine Übertragung von Versorgungsanwartschaften von einem Versorgungsträger auf einen anderen Versorgungsträger steuerfrei möglich. So kann z.B. ein Arbeitgeber mit seinem Arbeitnehmer vereinbaren, Altersversorgungsvermögen von einer Direktversicherung zu einer Pensionskasse zu transferieren oder umgekehrt.

Das Einkommensteuerrecht knüpft die Bedingung für die Steuerfreiheit lediglich an die Voraussetzung, dass bei einer Übertragung keine Zahlungen an den Arbeitnehmer abfließen.

Was für tarifgebundene Arbeitgeber gilt und solche Arbeitgeber, die sich individuell an einen Altersversorgungstarifvertrag binden wollen

Der Gesetzgeber will Tarifvertragspartner künftig stärker in die Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung einbeziehen. Arbeitgeber, die an Tarifverträge gebunden sind oder die mit ihren Arbeitnehmern die Anwendung von tarifvertraglichen Altersversorgungsregelungen vereinbaren, sollen künftig nur noch für das Abführen von Altersversorgungsbeiträgen verantwortlich sein. Tarifvertragliche Altersversorgungsregelungen sollen grundsätzlich Rentenleistungen vorsehen. Eine Einstandspflicht der Arbeitgeber für Lücken oder beim Ausfall von Versorgungsleistungen wird gesetzlich ausgeschlossen.

Bullenmarkt: Die Bundesregierung erhofft sich, durch den Haftungsausschluss bei Arbeitgebern eine höhere Akzeptanz der betrieblichen Altersversorgung zu erreichen. Arbeitgebern, die sich für eine tarifliche Altersversorgung entschließen, soll zudem ermöglicht werden, sich von bestehenden Altersversorgungsverpflichtungen zu befreien, indem sie die Zeitwerte existierender individueller Versorgungszusagen auf den Träger der tariflichen Altersversorgung übertragen.

Sehen tarifvertragliche Altersversorgungsregelungen Optionssysteme für die Entgeltumwandlung vor, können grundsätzlich alle Arbeitnehmer eines Betriebes in die Altersversorgung einbezogen werden, sofern und solange sie nicht ausdrücklich dieser Entgeltumwandlung widersprechen.

Bärenfälle: In Tarifverträgen soll geregelt werden, dass der Arbeitgeber mindestens 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung leistet, sofern er durch diese Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Außerdem sollen die tariflichen Versorgungseinrichtungen berechtigt werden, zusätzliche Sicherheitsbeiträge von den Arbeitgebern zu verlangen, damit der Erhalt der eingezahlten Beiträge für die Arbeitnehmer auf Dauer gewährleistet ist.

Die Höhe der Betriebsrente, die ein Arbeitnehmer aus einer tarifvertraglichen Altersversorgung beziehen kann, steht erst bei Renteneintritt fest. Sie hängt von den Einzahlungen für den Arbeitnehmer und den Erträgen sowie der Vermögenslage der Versorgungseinrichtung ab. Da Arbeitgeber für Leistungen aus tarifvertraglichen Altersversorgungsmaßnahmen nicht haften und die Insolvenzversicherung fehlt, tragen die Risiken ausschließlich die Arbeitnehmer.

Fazit

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz wird nur dann Erfolg haben, wenn Arbeitnehmer wahrnehmen, dass sich die Chancen auf eine auskömmliche Altersversorgung durch ihre Teilnahme an der Altersversorgungsmaßnahme verbessert.

Ob die zusätzliche Förderung für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen Akzeptanz finden wird, hängt von der Bereitschaft der Arbeitgeber ab, zusätzliche Altersversorgungsleistungen zu gewähren. Bereitschaft wird nur vorhanden sein, soweit es die betrieblichen Gegebenheiten zulassen.

Mit der Tarifexklusivität ist dem zuständigen Bundesministerium ein Schachzug gelungen: Machen die Tarifvertragspartner die betriebliche Altersversorgung zu einem Erfolg, so partizipieren diejenigen daran, die sich den Tarifverträgen anschließen. Scheitert der Versuch, so liegt der „Schwarze Peter“ bei den Verbänden.