

Stellungnahme des Bundesfinanzministeriums zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung

Zum 06.12.2018 hat das Bundesfinanzministerium (BMF) ein Schreiben¹ zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung veröffentlicht, welches ab dem 01.01.2018 Anwendung findet und den zweiten Teil des BMF-Schreibens vom 24.07.2013 ersetzt. Das BMF reagiert damit auf die gesetzlichen Änderungen aufgrund des in weiten Teilen ebenfalls zum 01.01.2018 in Kraft tretenden Betriebsrentenstärkungsgesetzes und konkretisiert dieses.

Aus dem Schreiben hervorzuheben sind die Stellungnahme zum gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss, zur Weiteranwendung des § 40b EStG in der Fassung vom 31.12.2004 (§40b EStG a.F.) – pauschale Beitragsversteuerung – sowie die Konkretisierung zum bAV-Förderbeitrag für Geringverdiener nach § 100 EStG.

Kapitalwahlrecht in Verträgen, deren Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei gestellt sind

Das BMF bekräftigt, dass die bloße Möglichkeit eines Kapitalwahlrechtes in einem Versorgungsvertrag der Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG nicht entgegensteht. Damit widerspricht es dem BFH Urteil vom 20.09.2016, dass in seinen Ausführungen bezweifelte, ob Verträge, die von Anfang an ein Kapitalwahlrecht vorsehen, überhaupt nach § 3 Nr. 63 EStG durch Steuerbefreiung gefördert werden dürfen. Laut BMF bleibt die Ausübung eines Kapitalwahlrechtes innerhalb des letzten Jahres vor dem altersbedingten Ausscheiden aber möglich, ohne dass die künftigen Beiträge der Besteuerung unterliegen.

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a und § 23 Abs. 2 BetrAVG

Innerhalb des BMF-Schreibens äußert sich das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BAMF) zum verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a und § 23 Abs. 2 BetrAVG auf Entgeltumwandlungen des Arbeitnehmers. Demnach ist der Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent nur dann zu zahlen, wenn tatsächlich eine Sozialversicherungsersparnis in Höhe des verpflichtenden Zuschusses vorliegt. Wird eine Entgeltumwandlung aus Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen geleistet, ist kein Arbeitgeberzuschuss zu zahlen. Bei Einkommen zwischen den Beitragsbemessungsgrenzen zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung kann der Arbeitgeber „spitz“ abrechnen und einen Zuschuss in Höhe der tatsächlich gesparten Sozialversicherungsbeiträge leisten.

Sollte der Versorgungsträger eines vor dem 01.01.2019 abgeschlossen Versorgungsvertrages den 15%igen Zuschuss nicht zur Erhöhung annehmen, so spricht laut BAMF nicht dagegen einen neuen Vertrag nur für diesen Zuschuss beim Versorgungsträger einzurichten. Auch den Gesamtbeitrag der ursprünglichen Entgeltumwandlung zu erhalten und die Entgeltumwandlung um den Arbeitgeberzuschuss zu reduzieren, ist grundsätzlich möglich. Dies setzt voraus, dass sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber auf diese Lösung einigen.

Dotierungsrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG und Weiteranwendung des § 40b EStG a.F.

Im BMF-Schreiben wird noch einmal klargestellt, dass der neue Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG in Höhe von 8% der BBG um die konkreten Beiträge, die nach § 40b EStG a.F. pauschal versteuert werden, gemindert wird. Die pauschale Versteuerung des § 40b EStG kommt nicht erst in Frage, wenn der Höchstbeitrag nach § 3 Nr. 63 EStG ausgeschöpft ist, sondern schmälert diesen.

¹ BMF Schreiben: Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung; Dok. 2017/0989084

Außerdem hängt die weitere personenbezogene Anwendung des § 40b EStG a.F. an einem vor dem 01.01.2018 rechtmäßig pauschalversteuerten Beitrag, der auf einer vor dem 01.01.2005 abgeschlossenen Versorgungszusage beruht. Ist diese Bedingung erfüllt, liegen beim betroffene Arbeitnehmer die Voraussetzung für die weitere Anwendung des § 40b EStG a.F. ein Leben lang fort. Bei einem Arbeitgeberwechsel muss der Arbeitnehmer gegenüber seinem neuen Arbeitgeber diese Voraussetzung nachweisen und ggf. auf die Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG verzichten, wenn der Direktversicherungsvertrag auch dessen Voraussetzungen erfüllt.

bAV Förderbeitrag für Geringverdiener

Mit dem §100 EStG tritt zum 01.01.2018 eine neue steuerliche Förderung für sogenannte Geringverdiener in Kraft. Leistet der Arbeitgeber für diese Personengruppe eine durch ihn finanzierte betriebliche Altersversorgung in Form der Direktversicherung, der Pensionskasse oder des Pensionsfonds wird er unter bestimmten Voraussetzung gefördert. Eine Voraussetzung ist, dass der Bruttolohn des Arbeitnehmers 2.200 Euro monatlich nicht übersteigt. Das BMF konkretisiert, dass hierfür die bekannten Verhältnisse zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme der Förderung zu prüfen sind. Wenn sich die Verhältnisse rückwirkend ändern, z.B. ein gesteigerter Arbeitslohn durch rückwirkende Gehaltserhöhung, ist dies für die Förderung unschädlich. Bei rechtlich fehlerhafter Lohnabrechnung ist die Förderung jedoch zurückzuzahlen

Gefördert werden Beiträge von mindestens 240 Euro und Höchstens 480 Euro im Kalenderjahr. Bei diesen Beiträgen darf es sich laut BMF allerdings nicht um die gesetzlich verpflichtenden Arbeitgeberzuschüsse nach § 1a Abs. 1a bzw. § 23 Abs. 2 BetrAVG handeln, weil diese der Entgeltumwandlung des Mitarbeiters zugerechnet werden.

Die Förderung beträgt 30% des gesamten zusätzlichen Arbeitgeberzuschusses, maximal 144 Euro pro Jahr, und kann vom Arbeitgeber von der von ihm abzuführenden Lohnsteuer einbehalten werden.

Für bestehende Vereinbarungen beschreibt das BMF folgende Beschränkung. Hat der Arbeitgeber bereits im Jahr 2016 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag geleistet, so ist der Förderbeitrag auf jenen Betrag beschränkt, der den Beitrag aus dem Jahr 2016 übersteigt.

Abschließend soll genannt sein, dass die Abschluss und Vertriebskosten des Versorgungsvertrages über die gesamte Vertragslaufzeit verteilt sein müssen (sog. ungezillmerte Tarife). Für Verträge, die vor dem 01.01.2018 begonnen haben muss für die Restlaufzeit sichergestellt sein, dass diese (zusätzlichen) Kosten in den ausstehenden Beiträgen beinhaltet sind.