



Kreishandwerkerschaft Vogtland

Körperschaft des öffentlichen Rechts

Auerbach, 30. November 2017

Neuregelungen zur betrieblichen Altersversorgung ab 01. Januar 2018

Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (BAV) und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz) vom 17.08.2017

Zielsetzung des Gesetzes

Mit dem Gesetz soll für die Unternehmen die risikolose Möglichkeit geschaffen werden, ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung anzubieten, welche einen wesentlichen Teil der privaten Altersvorsorge der Arbeitnehmer darstellt.

Sowohl Arbeitnehmer (AN) als auch Arbeitgeber (AG) können von dieser Möglichkeit profitieren.

Neue Gesetzliche Regelungen

Im Gesetz zur

betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) wurden hierzu signifikante Änderungen und Ergänzungen vorgenommen.

1. Die Leistungen des Arbeitgebers sind auf eine reine Beitragszusage begrenzt. Das heißt, der Arbeitgeber haftet nur für die Zahlung der zugesagten Beiträge und nicht für die Auszahlung von Rentenbeiträgen.
2. Grundlagen für eine BAV auf dieser Basis bilden die Tarifverträge. Der neu eingefügte Absatz 2 a bestimmt nunmehr, dass eine betriebliche Altersversorgung auch dann vorliegt, wenn der Arbeitgeber über einen Tarifvertrag unmittelbar oder mittelbar verpflichtet wird, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der AV an einen Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder einer Direktversicherung nach § 22 BetrAVG zu zahlen.
In diesen Fällen wird die Haftung des Arbeitgebers begrenzt auf die reine Beitragspflicht. Die weitergehende Haftung des Arbeitgebers nach § 1 Absatz 1 Satz 3, § 1a Absatz 4 Satz 2, den



Kreishandwerkerschaft Vogtland

Körperschaft des öffentlichen Rechts

§§ 1b bis 6 und 16 und die Insolvenzschutzpflicht nach dem Vierten Abschnitt der BetrAVG besteht nicht!

3. Erklärt der Arbeitgeber seine Bereitschaft zur Leistung (Zahlung) für einen BAV an eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds nach § 1b Abs. 3 BetrAVG oder über eine Versorgungseinrichtung nach § 22 BetrAVG, so ist die Betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen, andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2) abschließt.
4. Nach § 1a Abs. 1a BetrAVG hat der Arbeitgeber 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterzuleiten, soweit der durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Hierbei ist die Übergangsvorschrift nach § 26 a zu beachten. Diese besagt, dass die 15 %- Zuzahlung des Arbeitgebers für individual und kollektivrechtlichen Entgeltumwandlungen, die vor dem 01. Januar 2019 geschlossen wurden, erst ab dem 01. Januar 2022 erfolgen muss.
Dies bedeutet aber auch, dass ab dem 01.01.2022 alle laufenden Altverträge so zu behandeln sind. Die Arbeitgeber müssen also ab diesem Zeitpunkt diese zusätzlichen Zahlungen auch auf laufende Altverträge leisten, die bisher von Ihnen nicht zusätzlich bedient wurden!
Geht man von einem Arbeitgeberanteil bei den Sozialkosten (KV, RV, PV, ALV und BG-Beiträge) von ca. 25-27 % aus, so wird auch für den Arbeitgeber noch ein deutliches Einsparungspotential erschlossen.
5. Auch für nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird diese Möglichkeit eröffnet. Nach § 24 BetrAVG kann die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelungen einzelvertraglich vereinbart werden. Hierzu sollte eine entsprechende Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag schriftlich erstellt und vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer rechtsverbindlich unterzeichnet werden.
6. Nach § 1a Abs. 1 Satz 3 wird bestimmt, dass die Betriebliche Altersversorgung bei Bereitschaft des Arbeitgebers über einen Pensionsfonds (§ 16 Abs. 3) oder eine Pensionskasse oder über eine Versorgungseinrichtung nach § 22 durchzuführen ist. Wird keine dieser Varianten durch den Arbeitgeber vorgegeben, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2 BetrAVG) abschließt.
7. Die Unverfallbarkeit der Ansprüche des Arbeitnehmers bei Ausscheiden aus dem Betrieb ist ab 01.01.2018 bereits dann gegeben, wenn das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 21. Lebensjahres drei Jahre bestanden hat (alte Regelung bis 31.12.2017 25. Lebensjahr, 5 Jahre Bestand).
8. Wird die Betriebsrentenzusage durch Gültigkeit eines Tarifvertrages für das betreffende Arbeitsverhältnis verbindlich (auch bei einzelvertraglicher Übernahme von entsprechenden Tarifregelungen), so ist nach § 22 Abs. 2 BetrAVG die auf den gezahlten Beiträgen beruhende Anwartschaft auf Altersrente sofort unverfallbar. Die Erträge der Versorgungseinrichtung müssen auch den ausgeschiedenen Arbeitnehmern zugutekommen.



Kreishandwerkerschaft Vogtland

Körperschaft des öffentlichen Rechts

9. Änderung des Einkommenssteuergesetzes – Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung
In § 100 wird bestimmt, dass Arbeitgeber für jeden Arbeitnehmer mit einem ersten Dienstverhältnis (nicht bei zweiter Lohnsteuerkarte) einen Teilbetrag des Arbeitgeberbeitrages als Förderbetrag von der abzuführenden Lohnsteuer einbehalten dürfen.

Diese Möglichkeit besteht für Arbeitnehmer, bei denen der laufende Arbeitslohn (§ 39 b Abs. 2 Satz 1 und 2), der pauschal besteuerte Arbeitslohn (§ 40 a Absatz 1 und 3) oder das pauschal besteuerte Arbeitsentgelt (§ 40 a Absatz 2 und 2a) folgende Grenzen nicht übersteigt.

- a) 73,34 Euro bei einem täglichen Lohnzahlungszeitraum,
- b) 513,34 Euro bei einem wöchentlichen Lohnzahlungszeitraum,
- c) 2.100,00 Euro bei einem monatlichen Lohnzahlungszeitraum oder
- d) 26.400,00 Euro bei einem jährlichen Lohnzahlungszeitraum.

Der Förderbeitrag beträgt 30 % des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrages, der mindestens 240 Euro betragen muss.

Der Förderbeitrag ist auf höchstens 144,00 Euro im Kalenderjahr begrenzt. D.h. für den Arbeitgeber ist eine maximale Zusatzleistung von 480,00 Euro pro Kalenderjahr förderfähig. Der Arbeitslohn muss im Inland dem Lohnsteuerabzug unterliegen. Die Auszahlung muss sich nach § 1 Absatz 1 Satz 1 Nr. 4 des Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz richten.

Weiterhin darf die ursprüngliche Höhe des Deckungsbeitrages für die Vertriebskosten nicht überschritten werden. Diese normativen Anforderungen müssen die Versicherungsverträge erfüllen:

Absatz 4 „Für die Inanspruchnahme des Förderbetrages sind die Verhältnisse im Zeitpunkt der Beitragsleistung maßgeblich; spätere Änderungen der Verhältnisse sind unbeachtlich. Abweichend davon sind die für den Arbeitnehmer nach Absatz 1 geltend gemachten Förderbeträge zurück zu gewähren, wenn eine Anwartschaft auf Leistungen aus einer nach Absatz 1 geförderten betrieblichen Altersversorgung später verfällt und sich daraus eine Rückzahlung an den Arbeitgeber ergibt. Der Förderbetrag ist nur zurück zu gewähren, soweit er auf den Rückzahlungsbetrag entfällt. Der Förderbetrag ist in der Lohnsteuer-Anmeldung für den Lohnzahlungszeitraum, in dem die Rückzahlung zufließt, der an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführenden Lohnsteuer hinzu zu rechnen.“

Absatz 6 „Der Arbeitgeberbeitrag im Sinne des Absatzes 3 Nr. 2 ist steuerfrei, soweit er im Kalenderjahr 480 Euro nicht übersteigt. Die Steuerfreistellung des § 3 Nr. 63 bleibt hiervon unberührt.“



Kreishandwerkerschaft Vogtland

Körperschaft des öffentlichen Rechts

Möglichkeiten zur Fachkräftebindung an den Betrieb

In Zeiten des Fachkräftemangels, welcher sich in den kommenden Jahren in fast allen Branchen weiter verstärken wird, ist es ein legitimes Grundinteresse eines jeden Arbeitgebers, das Fachkräftepotential seines Unternehmens möglichst langfristig zu binden. Ein probates Mittel hierzu waren bislang u.a. Versorgungszusagen. Darauf kann sich der Arbeitgeber aber nicht auf unbestimmte Zeit verlassen. Er kann nicht davon ausgehen, dass gewährte Versorgungszusagen eine „dauerhafte Bindungswirkung“ für die begünstigten Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber entfalten.

Wie unter den vorstehenden Ziffern 7 und 8 dargestellt, bewirken solche Versorgungszusagen gegenüber Arbeitnehmern nur einen „zeitlich begrenzten Bindungsanreiz“ für den Arbeitnehmer. Im Falle einer Versorgungszusage nach § 1 Abs. 2 BetrAVG entfällt diese Bindungsmöglichkeit sofort und der Anspruch des Arbeitnehmers ist sofort unverfallbar.

Will sich der Arbeitgeber also ein, wenn auch nur befristet wirksames Instrument zur Fachkräftebindung mit dem Abschluss eines Altersvorsorgevertrages für den betreffenden Mitarbeiter erhalten, bleibt keine andere Wahl, als mit dem Eintritt der Unverfallbarkeit des „bestehenden Altvertrages“ einen neuen, zusätzlichen Vertrag zu schließen. Für diese tritt nach den derzeitigen gesetzlichen Regelungen erst dann wieder nach Ablauf von 3 Jahren die Unverfallbarkeit ein. Der Arbeitgeber kann sich so durch den Abschluss eines neuen Vertrages wieder eine Zeitspanne von 3 Jahren für eine gewisse Bindungswirkung sichern.

Auch für Auszubildende kann eine vom Arbeitgeber finanzierte Betriebs-Altersversorgung durchaus Sinn machen. Da die Unverfallbarkeit frühestens nach Vollendung des 21. Lebensjahres eintritt, kann damit die Wechselwilligkeit im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung eingeschränkt werden.