



Betriebsrentenstärkungsgesetz

Ihre Fragen, unsere Antworten (Stand 11/2017)

Der neue Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung – Geringverdienerförderung

1. Wer bekommt den Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung?	2
2. Die Geringverdienerförderung tritt ab dem 01.01.2018 in Kraft. Was ist, wenn ein Arbeitgeber bereits vor 2018 eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung abgeschlossen hat?	2
3. Wo ist der neue Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung geregelt?	3
4. Wie hoch ist der Zuschuss, den der Arbeitgeber bekommt?	3
5. Gibt es einen Mindestbeitrag, den der Arbeitgeber zahlen muss?	3
6. Wie erhält der Arbeitgeber den Förderbetrag?	3
7. Wie wird der Förderbetrag steuerlich beim Arbeitgeber behandelt?	4
8. Wie wird der Arbeitgeberbeitrag, für den der Arbeitgeber die Geringverdienerförderung erhält, beim Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsrechtlich behandelt?	4
9. Wird die Höchstgrenze für die steuerfreie Beitragszahlung nach § 3 Nr. 63 EStG durch § 100 EStG berührt?	4
10. Wird die Höchstgrenze für die sozialversicherungsfreie Beitragszahlung (4 % der BBG) durch § 100 EStG berührt?	4
11. Wie werden die Leistungen versteuert, die auf steuerfreien Arbeitgeberbeiträgen nach § 100 EStG beruhen?	4
12. Der nach § 100 EStG zulässige Höchstbetrag für die Arbeitgeberleistung beträgt 480 Euro jährlich. Ist es schädlich, wenn der Arbeitnehmer selbst einen Beitrag durch Entgeltumwandlung finanziert?	4
13. Kann ein Arbeitgeber die Geringverdienerförderung für Beiträge bekommen, die durch Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer finanziert werden?	5

14. Kann ein Arbeitgeber für einen Arbeitgeberzuschuss, den er zur Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers zahlt, den Förderbetrag nach § 100 EStG verlangen?	5
15. Wer ist „Geringverdiener“ im Sinne des Gesetzes?	5
16. Zählen Auszubildende auch zu den Geringverdienern?	5
17. Kann der Arbeitgeber den Förderbetrag auch für die Versorgung eines Minijobbers erhalten?.....	5
18. Kann ein Arbeitnehmer, der knapp über der Einkommensgrenze liegt, durch eine Entgeltumwandlung zum „Geringverdiener“ im Sinne des Gesetzes werden?	5
19. Muss der Arbeitgeber den Förderbetrag zurückzahlen, wenn der Arbeitnehmer später die Einkommensgrenze überschreitet?.....	6
20. Wie ändert sich die steuerliche Behandlung der Beiträge, wenn der Arbeitnehmer die Einkommensgrenze überschreitet?.....	6
21. Muss der Arbeitgeber den Förderbetrag unter Umständen zurückzahlen?	6
22. Ist ein Kapitalwahlrecht steuerschädlich?	6
23. Kann der Arbeitgeber seine Zusage davon abhängig machen, dass der Arbeitnehmer zum Kreis der Förderberechtigten gehört? Und was passiert mit der Versorgung, wenn der Arbeitnehmer aus dem Personenkreis herausfällt?	6
24. Wird es möglich sein, nur einer einzelnen Person eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung zukommen zu lassen, obwohl es mehrere Arbeitnehmer unter der Verdienstgrenze gibt? Klassisches Beispiel: Nur für den im Betrieb mitarbeitenden Arbeitnehmer-Ehegatten	7
25. Kann ein Arbeitgeber, der bereits eine betriebliche Altersversorgung über unsere klassischen und fondsgebundene Produkte eingerichtet hat, die Geringverdienerförderung erhalten?.....	7

1. Wer bekommt den Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung?

Mit dem Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung will der Gesetzgeber gezielt Arbeitgeber dazu motivieren, für den Personenkreis der Geringverdiener eine echte zusätzliche arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung einzurichten. Der Förderbetrag ist ein Zuschuss für Arbeitgeber und reduziert dessen Nettoaufwand für die betriebliche Altersversorgung. Der Förderbetrag erhöht nicht die Versorgung des Arbeitnehmers.

2. Die Geringverdienerförderung tritt ab dem 01.01.2018 in Kraft. Was ist, wenn ein Arbeitgeber bereits vor 2018 eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung abgeschlossen hat?

Der Gesetzgeber will mit der Geringverdienerförderung erreichen, dass Arbeitgeber ab 2018 einen echten zusätzlichen Beitrag für ihre Arbeitnehmer aufwenden. Wenn ein Arbeitgeber also bereits eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung eingerichtet hat, soll nur der Betrag gefördert werden, den der Arbeitgeber ab 2018 auch tatsächlich über den schon bisher gezahlten Beitrag hinaus zusätzlich aufwendet. Als Vergleichsjahr gilt 2016.

Beispiel 1:

Der Arbeitgeber hat bereits in 2016 eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung abgeschlossen und zahlt dafür im Jahr 200 Euro. Ab 2018 erhöht er den Beitrag um 40 Euro um den Mindestbeitrag zu erreichen. Grundsätzlich beträgt der Förderbetrag 72 Euro (30 % x 240 Euro). Wegen der Begrenzung in § 100 soll der Arbeitgeber aber nicht mehr Förderung erhalten, als er zusätzlich aufwendet. Deshalb wird der Förderbetrag für den Arbeitgeber in diesem Fall auf 40 Euro begrenzt.

Beispiel 2:

Der Arbeitgeber hat bereits in 2016 eine arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung abgeschlossen und zahlt dafür im Jahr 210 Euro. Ab 2018 erhöht er den Beitrag um 90 Euro auf 300 Euro. Der Förderbetrag beträgt 90 Euro (30 % x 300 Euro). Die Begrenzungsregelung kommt hier nicht zum Tragen.

Wichtiger Hinweis: Voraussetzung für den Förderbetrag ist der Abschluss eines Produktes, dessen Vertriebskosten auf die gesamte Laufzeit verteilt sind. Unsere bisherigen Produkte erfüllen diese Voraussetzung nicht und sind somit nicht förderfähig. Noch ungeklärt ist die Frage, ob zumindest der zusätzliche Beitrag förderfähig wäre, wenn er nicht in das alte Produkt, sondern in ein förderfähiges Produkt – wie unsere SI Betriebsrente+ - gezahlt werden würde.

3. Wo ist der neue Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung geregelt?

Der neue Förderbetrag wird im Einkommensteuergesetz, in einem neu eingeführten § 100 EStG geregelt.

4. Wie hoch ist der Zuschuss, den der Arbeitgeber bekommt?

Der Arbeitgeber erhält einen Förderbetrag in Höhe von 30 % des Beitrags, den er zusätzlich für die betriebliche Altersversorgung aufwendet. Der Förderbetrag ist begrenzt auf höchstens 144 Euro jährlich. Damit werden höchstens Beiträge bis zu 480 Euro jährlich gefördert.

Es spielt keine Rolle, wie der Arbeitgeberbeitrag gezahlt wird (zum Beispiel monatlich oder unregelmäßig).

5. Gibt es einen Mindestbeitrag, den der Arbeitgeber zahlen muss?

Ja, der Arbeitgeber muss mindestens einen Beitrag in Höhe von 240 Euro jährlich für einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung aufwenden. Der Förderbetrag beträgt dann 72 Euro (30 % von 240 Euro) jährlich.

6. Wie erhält der Arbeitgeber den Förderbetrag?

Der Arbeitgeber erhält den Förderbetrag über die Verrechnung mit der von ihm abzuführenden Lohnsteuer. Ist keine Lohnsteuer einzubehalten oder ist diese geringer als der bAV-Förderbetrag, kommt es zu einer Erstattung durch das Finanzamt.

7. Wie wird der Förderbetrag steuerlich beim Arbeitgeber behandelt?

Der **Arbeitgeberbeitrag** zur betrieblichen Altersversorgung ist **Betriebsausgabe**. Der **Förderbetrag** ist beim Arbeitgeber als **Betriebseinnahme** zu versteuern. Im Ergebnis wirkt sich somit nur der Arbeitgeberbeitrag abzüglich der Förderung steuermindernd aus.

	Mit Förderung nach § 100 EStG	Ohne Förderung nach § 100 EStG	
AG-Beitrag	480,00 Euro	480,00 Euro	→ Betriebsausgaben
Förderbetrag 30 %	144,00 Euro	-	← Betriebseinnahmen
Nettoaufwand	336,00 Euro	480,00 Euro	
Unternehmensteuer-Ersparnis ca. 30 %	100,80 Euro	144,00 Euro	
Nettoaufwand nach Steuern	235,20 Euro	336,00 Euro	
Vorteil	100,80 Euro		

8. Wie wird der Arbeitgeberbeitrag, für den der Arbeitgeber die Geringverdienerförderung erhält, beim Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsrechtlich behandelt?

Der Arbeitgeberbeitrag für die betriebliche Altersversorgung ist bis zu 480 Euro jährlich steuer- (§ 100 EStG) und sozialversicherungsfrei (§ 1 Absatz 1 Nr. 9 SvEV). Die Zahlung des Förderbetrages von 30 % hat beim Arbeitnehmer also **keine** Auswirkungen.

9. Wird die Höchstgrenze für die steuerfreie Beitragszahlung nach § 3 Nr. 63 EStG durch § 100 EStG berührt?

Nein, die beiden Regelungen bestehen nebeneinander.

10. Wird die Höchstgrenze für die sozialversicherungsfreie Beitragszahlung (4 % der BBG) durch § 100 EStG berührt?

Ja, die sozialversicherungsfreie Höchstgrenze in Höhe von 4 % der BBG berücksichtigt sowohl die nach § 100 als auch die nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Beitragszahlungen.

11. Wie werden die Leistungen versteuert, die auf steuerfreien Arbeitgeberbeiträgen nach § 100 EStG beruhen?

Die Leistungen aus steuerfreien Beiträgen nach § 100 EStG sind in voller Höhe vom Arbeitnehmer nachgelagert zu besteuern (§ 22 Nr. 5 Satz 1 EStG). Es gibt keinen Unterschied zu Leistungen, die auf steuerfreien Beiträgen nach § 3 Nr. 63 EStG beruhen.

12. Der nach § 100 EStG zulässige Höchstbetrag für die Arbeitgeberleistung beträgt 480 Euro jährlich. Ist es schädlich, wenn der Arbeitnehmer selbst einen Beitrag durch Entgeltumwandlung finanziert?

Nein. Beiträge, die durch Entgeltumwandlung finanziert werden, sind nicht zu berücksichtigen.

13. Kann ein Arbeitgeber die Geringverdienerförderung für Beiträge bekommen, die durch Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer finanziert werden?

Nein. Es muss sich um echte zusätzliche Arbeitgeberbeiträge handeln.

14. Kann ein Arbeitgeber für einen Arbeitgeberzuschuss, den er zur Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers zahlt, den Förderbetrag nach § 100 EStG verlangen?

Nein. Beiträge im Sinne des § 1a Absatz 1a BetrAVG sind keine Beiträge im Sinne des § 100 EStG.

15. Wer ist „Geringverdiener“ im Sinne des Gesetzes?

Die Einkommensgrenze hat der Gesetzgeber bei 2.200 Euro im Monat festgelegt. Hierbei wird grundsätzlich auf den laufenden Arbeitslohn abgestellt, so wie er Berechnungsgrundlage für die Berechnung der Lohnsteuer ist. Steuerfreie Lohnanteile, sonstige Bezüge, unter die 44-Euro-Freigrenze fallende Sachbezüge und pauschal besteuertes Arbeitslohn werden nicht berücksichtigt.

Bei nicht monatlichen Lohnzahlungszeiträumen gelten entsprechende Grenzen.

16. Zählen Auszubildende auch zu den Geringverdienern?

Ja. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz unterscheidet nicht zwischen der Art der Beschäftigung. Es ist unerheblich ob jemand Auszubildender, Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigter oder Geringverdiener ist. Entscheidend ist, dass sich der Arbeitnehmer in einem ersten Arbeitsverhältnis befindet und unter die Einkommensgrenze fällt.

17. Kann der Arbeitgeber den Förderbetrag auch für die Versorgung eines Minijobbers erhalten?

Ja. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz unterscheidet nicht zwischen der Art der Beschäftigung. Es ist unerheblich ob jemand Auszubildender, Teilzeit-/Vollzeitbeschäftigter oder Geringverdiener ist. Entscheidend ist, dass sich der Arbeitnehmer in einem ersten Arbeitsverhältnis befindet und unter die Einkommensgrenze fällt.

18. Kann ein Arbeitnehmer, der knapp über der Einkommensgrenze liegt, durch eine Entgeltumwandlung zum „Geringverdiener“ im Sinne des Gesetzes werden?

Bei der Prüfung der Einkommensgrenze bleiben steuerfreie Lohnbestandteile (zum Beispiel zur betrieblichen Altersversorgung) unberücksichtigt. Der Gesetzgeber unterscheidet hierbei nicht nach der Art der Finanzierung der Beiträge. Somit wäre es möglich, dass ein Arbeitnehmer durch eine Entgeltumwandlung zum „Geringverdiener“ wird.

19. Muss der Arbeitgeber den Förderbetrag zurückzahlen, wenn der Arbeitnehmer später die Einkommensgrenze überschreitet?

Maßgeblich für die Gewährung des Förderbetrags sind immer die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Beitragszahlung. Für die Prüfung der Einkommensgrenze ist immer auf den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum abzustellen, so wie er Berechnungsgrundlage für die Lohnsteuerberechnung ist.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer verdient monatlich 2.200 Euro. Der Arbeitgeber zahlt monatlich für eine Direktversicherung 40 Euro und erhält monatlich einen Förderbetrag in Höhe von 12 Euro. Im Mai des Jahres steigt das Einkommen des Arbeitnehmers auf 2.300 Euro. Ab Mai entfällt der Förderbetrag für den Arbeitgeber. Die Förderbeträge für die Monat 01 bis 04 bleiben ihm erhalten.

Eine lohnende Alternative: Hätte der Arbeitgeber zum Beispiel im Januar einen Jahresbeitrag von 480 Euro gezahlt, hätte er den vollen Förderbetrag von 144 Euro erhalten und auch behalten.

20. Wie ändert sich die steuerliche Behandlung der Beiträge, wenn der Arbeitnehmer die Einkommensgrenze überschreitet?

Wenn der Arbeitnehmer die Einkommensgrenze überschreitet, entfallen die Voraussetzungen für § 100 EStG. Ab diesem Zeitpunkt sind die Beiträge nicht mehr nach § 100 sondern nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei, sofern der Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 nicht bereits ausgeschöpft ist.

21. Muss der Arbeitgeber den Förderbetrag unter Umständen zurückzahlen?

Der Arbeitgeber muss den Förderbetrag nicht zurückzahlen, wenn der Arbeitnehmer zum Beispiel die Einkommensgrenze überschreitet (siehe Frage 17).

Der Förderbetrag ist nur dann vom Arbeitgeber zurückzuzahlen, wenn die Versorgungsanwartschaft verfällt und sich daraus eine Rückzahlung an den Arbeitgeber ergibt. Das wäre z.B. der Fall, wenn ein Arbeitnehmer mit einer verfallbaren Anwartschaft ausscheidet und der Arbeitgeber den Vertrag kündigt.

22. Ist ein Kapitalwahlrecht steuerschädlich?

Das Kapitalwahlrecht ist analog zum § 3 Nr. 63 EStG geregelt. Allein die Möglichkeit eine Kapitalauszahlung zu wählen, steht der Förderung nach § 100 EStG nicht entgegen.

23. Kann der Arbeitgeber seine Zusage davon abhängig machen, dass der Arbeitnehmer zum Kreis der Förderberechtigten gehört? Und was passiert mit der Versorgung, wenn der Arbeitnehmer aus dem Personenkreis herausfällt?

Wir gehen zurzeit davon aus, dass die Zugehörigkeit zum Kreis der Geringverdiener ein sachliches Differenzierungsmerkmal darstellt und ein Arbeitgeber nur diesem Personenkreis eine Zusage erteilen darf. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass die Rechtsprechung zu einem anderen Ergebnis kommen könnte. In diesem Fall müsste der Arbeitgeber unter Umständen den Nicht-Geringverdienern die gleiche Förderung gewähren.

Wenn der Arbeitnehmer aus dem förderfähigen Personenkreis herausfällt, muss der Arbeitgeber ab diesem Zeitpunkt keine Beiträge mehr leisten.

24. Wird es möglich sein, nur einer einzelnen Person eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung zukommen zu lassen, obwohl es mehrere Arbeitnehmer unter der Verdienstgrenze gibt? Klassisches Beispiel: Nur für den im Betrieb mitarbeitenden Arbeitnehmer-Ehegatten.

Für die Geringverdienerförderung gelten die gleichen arbeitsrechtlichen Regelungen zur Gleichbehandlung wie für die „normale“ betriebliche Altersversorgung. Der Arbeitgeber kann einen einzelnen Arbeitnehmer zwar besser stellen, aber dafür muss es dann gute - sprich objektive - Gründe geben. Innerhalb der Gruppe „Geringverdiener“ wird eine Unterscheidung aus unserer Sicht nur schwer möglich sein. Eine willkürliche Besserstellung könnte im Übrigen gerade bei den mitarbeitenden Ehegatten auch zu steuerlichen Problemen führen.

25. Kann ein Arbeitgeber, der bereits eine betriebliche Altersversorgung über unsere klassischen und fondsgebundene Produkte eingerichtet hat, die Geringverdienerförderung erhalten?

Nein. Voraussetzung für die Geringverdienerförderung ist, dass in dem abgeschlossenen Produkt die Vertriebskosten nur als fester Anteil der laufenden Beiträge einbehalten werden. Dieser Voraussetzungen erfüllen unsere bisherigen Produkte nicht.