

Betriebliche Altersversorgung: Zuschusspflicht bei Entgeltumwandlung

Johannes G. Bischoff, Sabine Jäger



Schon seit gut einem Jahr gilt das Betriebsrentenstärkungsgesetz. Es verpflichtet Arbeitgeber unter bestimmten Voraussetzungen dazu, die Entgeltumwandlung ihrer Arbeitnehmer zu bezuschussen. Dadurch sollen Beitragsersparnisse in der Sozialversicherung, die Arbeitgebern aufgrund der Entgeltumwandlung entstehen, zum Aufbau der betrieblichen Altersversorgung des Arbeitnehmers verwendet werden. Arbeitgeber sollten spätestens jetzt die Umsetzung der Neuregelungen in Angriff nehmen.

Anspruch auf Entgeltumwandlung

Neben der privaten Altersvorsorge ist die betriebliche Altersversorgung für Arbeitnehmer eine interessante Möglichkeit, um durch zusätzliche Einnahmen im Alter mehr Lebensqualität zu erreichen. Arbeitnehmer können schon seit 2002 verlangen, dass von ihrem Gehalt bzw. Lohn ein prozentualer Anteil für die betriebliche Altersversorgung eingesetzt wird (bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze [West] der allgemeinen Rentenversicherung). Man bezeichnet das als „Entgeltumwandlung“, weil künftiger Lohn für die betriebliche Altersversorgung umgewandelt wird. Insgesamt gab es bis Ende 2018 fünf Durchführungswege:

1. Direktversicherung,
2. Pensionskasse,
3. Pensionsfonds,
4. Unterstützungskasse und
5. Direktzusage.

Für welche dieser Varianten Sie sich als Arbeitgeber entscheiden, hängt von verschiedenen Faktoren wie der Praxisgröße ab. Manche Durchführungswege eignen sich z. B. lediglich für Großunternehmen und Konzerne. Welcher Weg beschritten werden sollte,

lässt sich nur mit den Versicherungsfachleuten Ihres Vertrauens in Zusammenarbeit mit Ihrem steuerlichen Berater klären – falls Sie das nicht längst getan haben.

Gesetzgeber legt nach

Schon 2004 wurde im Rahmen des Alterseinkünftegesetzes u. a. die Zusatzversorgung in Form von *Riester*-Renten und der betrieblichen Altersvorsorge geregelt. Allerdings ist die Zahl der Arbeitnehmer, die neben der gesetzlichen Rentenversicherung zusätzlich „Eigenvorsorge“ betreiben, deutlich hinter den Erwartungen des Gesetzgebers zurückgeblieben. Schwächen zeichnen sich vor allem in kleinen Unternehmen und bei Geringverdienern ab. Deshalb hat der Gesetzgeber 2017 mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz nachgelegt, das in weiten Teilen schon Anfang 2018 in Kraft getreten ist.

Mit diesem Gesetz wurden u. a. die bisher fünf Durchführungswege um ein „Sozialpartnermodell“ ergänzt, und es wurde ein Steuerzuschuss für Geringverdiener eingeführt. Arbeitgeber, die für ihre Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen künftig Beiträge in eine betriebliche Altersvorsorge zahlen, erhalten hierfür unter bestimmten Voraussetzungen einen Förderbetrag vom Finanzamt, den sie bei ihrer Lohnsteueranmeldung gegenrechnen können. Dieser Förderbetrag beträgt 30 % des gezahlten Arbeitgeberbeitrags zur betrieblichen Altersvorsorge.

Achtung: Zuschusspflicht bei Entgeltumwandlung

Aus Ihrer Sicht als Arbeitgeber dürfte die wichtigste gesetzliche Neuerung aber sein, dass Sie jetzt eine Zuschusspflicht trifft, wenn Anwartschaften auf betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung

finanziert werden: Arbeitgeber sind aufgrund der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge grundsätzlich verpflichtet, einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung zu zahlen.

Nun kann es sein, dass die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers keine 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts erreichen (etwa bei Arbeitsentgelten oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung oder bei Beschäftigten, die nicht in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig sind). Dann ist die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses auf den Betrag der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge beschränkt. Diese Pflicht gilt schon seit dem 1. Januar 2018 für eine betriebliche Altersversorgung, die in Form der reinen Beitragszusage verabredet wird. Für die übrigen Formen der betrieblichen Altersversorgung ist die Verpflichtung nun aber seit dem 1. Januar 2019 bei Neuabschlüssen und einem Arbeitgeberwechsel zwingend (vorbehaltlich einer

anderslautenden tarifvertraglichen Regelung). Etwas mehr Zeit haben nur Arbeitgeber, die individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen getroffen haben, welche vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind. Hier gilt die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses erst ab dem 1. Januar 2022.

Steuertipp: Der Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts ist bei Neuzusagen steuerfrei, sofern zusammen mit den übrigen Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht überschritten werden.

Um zusätzliche Kosten und Haftungsrisiken zu vermeiden, empfehlen wir Ihnen, Ihre ggf. bereits bestehenden Verträge zur betrieblichen Altersversorgung in Rücksprache mit den Versicherungsfachleuten Ihres Vertrauens und dem Lohnsachbearbeiter bei Ihrem Steuerberater auf den Prüfstand zu stellen und eventuell notwendige Anpassungen vornehmen zu lassen.

Johannes G. Bischoff

*Prof. Dr. rer. pol. Steuerberater, vBP
E-Mail: info@bischoffundpartner.de*

*Prof. Dr. Bischoff & Partner AG, Steuerberatungsgesellschaft für Zahnärzte
Theodor-Heuss-Ring 26
50668 Köln
Internet: www.bischoffundpartner.de*

Sabine Jäger

Dipl.-Oec., Steuerberaterin, Fachberaterin für Unternehmensnachfolge

*Prof. Dr. Bischoff & Partner AG, Steuerberatungsgesellschaft für Zahnärzte
Annaberger Straße 73
09111 Chemnitz*