

Ist Ihre bAV noch fit für die Zukunft?

LOHN+GEHALT sprach mit Michael Hoppstädter, Geschäftsführer der Longial GmbH, über Leid und Freude der betrieblichen Altersversorgung (bAV) im Lichte des Betriebsrentenstärkungsgesetzes.

LOHN+GEHALT:

Herr Hoppstädter, die gesetzliche Rente alleine bietet keine ausreichende finanzielle Versorgung im Alter mehr – die bAV in Deutschland ist daher so wichtig wie nie zuvor. Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) hat der Gesetzgeber diese Relevanz unterstrichen. Seit 1. Januar 2018 ist es in Kraft. Neben dem viel diskutierten Sozialpartnermodell enthält es auch den Ausbau der steuerlichen Förderungen sowie die gezielte Förderung der Altersvorsorge bei Geringverdienern. Was bedeutet Letzteres konkret für Arbeitgeber?

Entscheidet sich der Arbeitgeber, Mitarbeiter mit einem Monatseinkommen von bis zu 2.200 Euro mit einer arbeitgeberfinanzierten bAV zu unterstützen, so erhält er eine finanzielle Unterstützung vom Staat. Bei einem Jahresbeitrag zwischen 240 und 480 Euro für die Betriebsrente kann er 30 Prozent des Beitrages von dem Gesamtbetrag der einzubehaltenden Lohnsteuer entnehmen. Konkret: Es erfolgt eine Rückerstattung von bis zu 30 Prozent über eine Verrechnung bei der Lohnsteueranmeldung (geregelt in § 100 Einkommensteuergesetz (EStG)).

Mit dem Näherkommen des 1. Januar 2019 rückt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss von 15 Prozent für ab dann neu abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen verstärkt in den Fokus. Welche Maßnahmen sollten Arbeitgeber hier ergreifen?

Bislang spart der Arbeitgeber mit der Entgeltumwandlung Beiträge zur Sozialversicherung ein. Diese muss er gemäß dem BRSg zukünftig an seine Mitarbeiter zur Förderung von deren bAV weitergeben, wenn die Entgeltumwandlung zugunsten einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder eines Pensionsfonds erfolgt. Weitere Voraussetzung: Der Zuschuss wird an denselben Versorgungsträger gezahlt, über den die Umwandlung durchgeführt wird. Der Zuschuss beläuft sich auf maximal 15 Prozent des umgewandelten Entgelts. Er ist aller-

*Michael Hoppstädter,
Geschäftsführer
der Longial GmbH*



dings der Höhe nach begrenzt auf den Betrag, den der Arbeitgeber tatsächlich an Sozialversicherungsbeiträgen einspart. Für Arbeitgeber besteht umgehend Handlungsbedarf. Versorgungsordnungen und Entgeltumwandlungsvereinbarungen müssen überprüft, gegebenenfalls angepasst oder, wenn noch nicht vorhanden, eingeführt werden. Erster Schritt ist daher, die Versorgungsträger, also meist Versicherer beziehungsweise Pensionskassen, anzusprechen. Mit ihnen sind mehrere Punkte zu klären: Soll zukünftig ‚spitz‘ abgerechnet werden oder pauschal 15 Prozent? Rechnet der Arbeitgeber spitz ab, gibt also nur die Sozialversicherungsersparnis weiter, die er auch tatsächlich erzielt, bedeutet das einen erhöhten administrativen Aufwand für das Unternehmen. Anschließend muss entschieden werden, wie dieser Zuschuss in vorhandene Verträge integriert werden kann. Dieser verpflichtende Zuschuss gilt übrigens ab dem 1. Januar 2022 auch für bis zum 31. Dezember 2018 abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen.

Was gilt für Unternehmen, deren Versorgungsträger keine neuen Beiträge mehr annehmen?

Hier muss man zunächst unterscheiden, ob der Versorgungsträger den neuen Beitrag nur nicht im gleichen Tarif oder generell nicht mehr annimmt. Leider ist es möglich, dass Versorgungsträger bestehende Arbeitgeberzuschüsse nicht in den bestehenden Tarif aufnehmen werden. Als Folge muss ein neuer Vertrag abgeschlossen werden. Alternativ könnte der Entgeltumwandlungsbeitrag so weit abgesenkt werden, dass der neue Entgeltumwandlungsbetrag zusammen mit dem darauf entfallenden Arbeitgeberzuschuss dem alten entspricht. Das Bundesfinanzministerium hat in seinem „Schreiben zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung“ erstmals in einer Fußnote diese Berechnungsmethode als akzeptablen Weg dargestellt. Letzterer Weg empfiehlt sich natürlich in den Fällen, in denen der Versorgungsträger keinerlei neue Beiträge mehr annimmt.

Was gilt für Unternehmen, die bislang schon freiwillig einen Zuschuss geleistet haben?

Unter Umständen kann dieser angerechnet werden, wenn bereits eine entsprechende Anrechnungsklausel vorhanden ist oder sich sonst aus den Gesamtumständen ergibt, dass der Zuschuss der Förderung der bAV dienen sollte. In jedem Fall sollten Versorgungsverordnungen und Umwandlungsvereinbarungen dahingehend ergänzt werden, dass ein freiwillig gewährter Arbeitgeberzuschuss auf den zukünftigen gesetzlich geforderten angerechnet wird. Wichtig ist hierbei, dass Zuschüsse und Entgeltumwandlung in denselben Durchführungsweg fließen müssen. Fließt der Zuschuss in einen anderen Durchführungsweg, sollte man prüfen, ob die Zusage entsprechend geändert werden kann.

Das BRSG ermöglicht auch, eine Abfindung für den steuerneutralen Aufbau einer bAV zu nutzen. Wo ist dies geregelt und welche Voraussetzungen sind zu beachten?

Zum 01.01.2018 wurde im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG nicht nur die jährliche, steuerfreie Zuführung von vier Prozent der BBG zuzüglich 1.800 Euro als Festbetrag auf acht Prozent der BBG angehoben, sondern auch die Möglichkeit erweitert, bei Beendigung des Dienstverhältnisses Beiträge in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds einzuzahlen. Bei der Beendigung eines Dienstverhältnisses kann nun ein Betrag in Höhe von vier Prozent der BBG vervielfacht mit der Anzahl der Dienstjahre aufgebracht werden. Allerdings werden maximal zehn Dienstjahre berücksichtigt. Dies stellt gegenüber der bisherigen Regelung eine deutliche Verbesserung dar und sollte z. B. bei Personalabbaumaßnahmen in Erwägung gezogen werden. Eventuell kann man so eine Abfindungszahlung ganz oder teilweise zum steuerfreien Aufbau einer Altersversorgung verwenden. Für das Kalenderjahr 2019 sind bei zehn Dienstjahren somit immerhin 32.160 Euro steuerfrei für den Aufbau einer bAV verwendbar. Arbeitgeber sollten jedoch vorab mit ihren Versorgungsträgern abstim-

men, ob und bis zu welcher Höhe tariflich Einmalbeiträge möglich sind.

Thema Niedrigzins: Hiervon ist besonders einer der beliebtesten Durchführungswege, die Direktzusage, betroffen. Unternehmen mit Direktzusagen haben angesichts des anhaltenden Niedrigzinsumfeldes mit den Rückstellungen zu kämpfen. Jetzt hat die Heubeck AG neue Richttafeln veröffentlicht, die für die Bewertung von Pensionsverpflichtungen relevant sind. Hat dies Auswirkungen auf die Rückstellungen?

Die neuen „Richttafeln 2018 G“, die mittlerweile auch von der Finanzverwaltung anerkannt sind für Wirtschaftsjahre, die nach dem 20.07.2018 enden, haben den Trend zur steigenden Lebenserwartung bestätigt. Allerdings hat das Tempo des Anstiegs in den letzten Jahren nachgelassen. Welche Auswirkungen die neuen Rechnungsgrundlagen auf die Pensionsrückstellungen haben, hängt von der jeweiligen Mitarbeiter- und Zusagestruktur eines Unternehmens ab. Im Mittel ist mit einem moderaten Anstieg der Pensionsrückstellungen zu rechnen – zwischen 0,5 bis 1,2 Prozent bei den steuerlichen Rückstellungen und zwischen 1,0 und 2,0 Prozent auf den handelsbilanziellen Verpflichtungsumfang (Handelsgesetzbuch (HGB) und IAS 19). Nach dem HGB ist der Umstellungseffekt direkt im Jahr des Wechsels vollständig aufwandswirksam zu erfassen. Hier müssen sich Unternehmen also auf eine Zusatzbelastung der Gewinn- und Verlustrechnung im Geschäftsjahr 2018 einstellen. Nach internationalen Bilanzierungsregeln (IAS 19) erfolgt die Erfassung hingegen als sogenanntes „Remeasurement“ erfolgsneutral im Eigenkapital (OCI).

Für alle genannten versicherungsmathematischen Gutachten gilt, dass sowohl mit alten als auch mit neuen Richttafeln bewertet werden muss, um die Unterschiedsbeträge, die sich durch den Richttafelwechsel ergeben, exakt ausweisen zu können. Für die steuerliche Bewertung muss der Unterschiedsbetrag auch noch auf drei Jahre verteilt werden.

Herr Hoppstädter, ich danke Ihnen für dieses Gespräch.

MARKUS MATT
Chefredakteur LOHN+GEHALT

