



Entgeltumwandlung ab 2019 für Arbeitgeber teurer!

Betriebsrentenstärkungsgesetz bringt weitere Änderungen bei der Entgeltumwandlung

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz

Das bereits am 17.08.2017 verabschiedete Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz) (BGBl. I 2017 S. 3214) ist bereits überwiegend zum 01.01.2018 in Kraft getreten. Es dient dazu, die zweite Säule der Alterssicherung zu stärken und die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleineren und mittleren Unternehmen zu fördern. Es wird auch zum 01.01.2019 noch zu weiteren Änderungen im Bereich der betrieblichen Altersversorgung führen.

Zentrale Änderungen im Jahr 2018

Bereits zum 01.01.2018 wurden zahlreiche arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Regelungen geändert.

Unter anderem war das „Sozialpartnermodell Betriebsrente“ das Kernstück des Gesetzes. Dadurch wurde den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit eröffnet, eine reine Beitragszusage, anstatt der bisherigen Mindestleistung einzuführen („pay and forget“). Der Arbeitgeber ist bei der reinen Beitragszusage lediglich dazu verpflichtet, einen bestimmten Beitrag an einen externen Versorgungsträger (Lebensversicherer, Pensionskasse oder Pensionsfond) zu entrichten.

Darüber hinaus wurde die steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung erhöht. In lohnsteuerrechtlicher Hinsicht wurde der steuerfreie Höchstbetrag für Beiträge an Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen von damals 4% auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung angehoben. Zugleich wurde der bisherige steuerfreie, zusätzliche Höchstbetrag von EUR 1.800,00 abgeschafft (§ 3 Nr. 63 S. 1 EStG nF). Eine Sozialversicherungsfreiheit dieser Beiträge ist aber weiterhin nur bis 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung vorgesehen.

Weitere Änderungen im Jahr 2019

Der durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz zum 01.01.2019 neu eingeführte §1a Abs. 1a

Betriebsrentengesetz (BetrAVG) sieht vor, dass der Arbeitgeber bei der Entgeltumwandlung in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse 15% des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Versorgungsträger weiterleiten muss, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Für ab dem 01.01.2019 abgeschlossene individualrechtliche, kollektivrechtliche oder im Wege der Gesamtzusage zustande gekommene Entgeltumwandlungsvereinbarungen gilt diese Regelung sofort, für vor dem 01.01.2019 abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen hingegen erst ab dem 01.01.2022.

Praxishinweis

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung ist eine der Neuerungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes, die bestehende und zukünftige Formen der betrieblichen Altersversorgung betrifft. Diese Änderung ist für jeden Arbeitgeber von Bedeutung, der seinen Arbeitnehmern Entgeltumwandlung in einem der versicherungsförmigen Durchführungswege (Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds) anbietet.

Dementsprechend gilt es, vorhandene Muster vor dem Abschluss neuer Entgeltumwandlungsvereinbarungen jetzt unverzüglich anzupassen und bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen bis spätestens zum 01.01.2022 auf die neue Rechtslage umzustellen.

Hamburg, den 12.12.2018

Michael Wübbeke, LL.M.
Rechtsanwalt

ENDEMANN.SCHMIDT
Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB
Tarpfen 40, Gebäude 9
22419 Hamburg
T +49.40.5393231 80
F +49.40.5393231 89

michael.wuebbeke@es-law.de