



Sachstand

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss und Pauschalbesteuerung der Beiträge zur Direktversicherung in der betrieblichen Altersversorgung

Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss und Pauschalbesteuerung der Beiträge zur Direktversicherung in der betrieblichen Altersversorgung

Aktenzeichen: WD 6 - 3000 – 135/18
Abschluss der Arbeit: 14. Dezember 2018
Fachbereich: WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1.	Direktversicherung als versicherungsförmiger Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung	4
2.	Entgeltumwandlung	4
3.	Pauschalbesteuerung	4
4.	Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss	5
5.	Doppelte Belastung von Altzusagen	5

1. Direktversicherung als versicherungsförmiger Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung

Unter betrieblicher Altersversorgung werden nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz - BetrAVG) vom 19. Dezember 1974 Leistungen zur Absicherung im Alter, der Hinterbliebenen und bei Invalidität verstanden, die einem Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber aus Anlass des Arbeitsverhältnisses zugesagt werden.

Für eine betriebliche Altersversorgung können die Arbeitgeber zwischen verschiedenen Durchführungswegen wählen, die sich durch die Art der Finanzierung, der Kapitalanlage, der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Beiträgen und Leistungen sowie der staatlichen Aufsicht und Insolvenzversicherung voneinander unterscheiden. Die betriebliche Altersversorgung bei einem Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder einer Direktversicherung wird als versicherungsförmiger Durchführungsweg bezeichnet.

2. Entgeltumwandlung

Die Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung kann durch den Arbeitgeber, den Arbeitnehmer oder als Mischform über beide erfolgen. Eine arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung erfolgt über eine sogenannte Entgeltumwandlung. Gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 3 BetrAVG liegt eine solche seit der Einführung der steuerlich geförderten zusätzlichen kapitalgedeckten Alterssicherung zum 1. Januar 2002 vor, wenn künftige Entgeltansprüche des Arbeitnehmers durch eine entsprechende Vereinbarung mit dem Arbeitgeber in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden. Arbeitnehmer haben gemäß § 1a BetrAVG einen gesetzlich geregelten Anspruch auf eine Entgeltumwandlung in Höhe von bis zu vier vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung.

3. Pauschalbesteuerung

Bis zur Einführung der nachgelagerten Besteuerung mit dem Alterseinkünftegesetz zum 1. Januar 2005 war die Lohnsteuer von den Beiträgen für eine Direktversicherung des Arbeitnehmers gemäß § 40b Abs. 1 und 2 des Einkommensteuergesetzes (EStG) in der bis zum 31. Dezember 2004 geltenden Fassung bis zu 1.752 Euro im Kalenderjahr mit einem Pauschsteuersatz von 20 vom Hundert der Beiträge und Zuwendungen zu erheben. Für zuvor vereinbarte Altverträge ist diese Regelung gemäß § 52 Abs. 40 EStG weiter anwendbar. Gegebenenfalls hat der Arbeitgeber die pauschale Lohnsteuer gemäß § 40b Abs. 5 in Verbindung mit § 40 Abs. 3 EStG zu übernehmen. Für nach dem 31. Dezember 2004 erteilte Zusagen auf die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung über eine Direktversicherung kommt eine Pauschalbesteuerung der Beiträge nicht mehr in Betracht.

Die gemäß § 40b EStG pauschal versteuerten Beiträge für die Direktversicherung sind gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 4 der Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung - SvEV) nicht dem sozialversicherungspflichtigem Arbeitsentgelt zuzurechnen und somit beitragsfrei. Die Beitragsfreiheit erstreckt sich auch auf denjenigen geldwerten Vorteil, den der Arbeitnehmer durch

die arbeitgeberseitige Übernahme der Pauschalsteuer erfährt.¹ Der Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge steht arbeitgeberseitig die Pauschalsteuer gegenüber.

4. Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 17. August 2017 ist unter anderem für die im Rahmen der über eine Entgeltumwandlung finanzierten versicherungsförmigen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung ein verpflichtender Arbeitgeberzuschuss eingeführt und hierfür in § 1a BetrAVG der Abs. 1a ergänzt worden.

Danach müssen Arbeitgeber 15 Prozent des im Rahmen einer Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersversorgung zu verwendenden Betrags zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit sie durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Auf die tatsächlich eingesparten Sozialversicherungsbeiträge kommt es für den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss daher nur an, wenn sie 15 Prozent des umgewandelten Entgelts überschreiten. Aufgrund der Übergangsvorschrift des § 26a BetrAVG ist der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, erst ab dem 1. Januar 2022 zu leisten. Wurde bisher bereits aufgrund der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarungen bereits ein Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung gezahlt, sind diese zu gegebener Zeit auf den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss anzurechnen.

Die Neuregelung unterliegt gemäß § 17 Abs. 3 BetrAVG der Tarifdispositivität, so dass abweichende Vereinbarungen der Tarifpartner möglich sind.

5. Doppelte Belastung von Altzusagen

Es stellt sich die Frage, ob auf Arbeitgeber, die bis zum 31. Dezember 2004 mit ihren Arbeitnehmern eine Vereinbarung über eine Entgeltumwandlung und Pauschalbesteuerung einer Direktversicherung getroffen haben, nach der neuen Gesetzeslage ab dem Jahr 2022 neben der pauschalen Lohnsteuer für die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge auch die Zahlung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses zukommt.

Die übernommene Pauschalsteuer ist nicht als Zuschuss zur Entgeltumwandlung anzusehen und dient auch nicht der Erhöhung der dem Mitarbeiter gewährten Versorgung. Sie kann daher nicht auf die künftige Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung dieses Zuschusses angerechnet werden.²

Die aufgrund der Entgeltumwandlung eingesparten Sozialversicherungsbeiträge werden insoweit zwar rein wirtschaftlich betrachtet durch die gesetzlich geregelte Übernahme der Pauschalsteuer

1 Rolfs, Christian. Die betriebliche Altersversorgung und ihre Beitragspflicht in der Sozialversicherung in Bloemeyer/Rolfs/Otto, Betriebsrentengesetz, 7. Auflage 2018, Rn. 22.

2 Langohr-Platow, Uwe. Entgeltumwandlung und Arbeitgeberzuschuss nach § 1a BetrAVG, in: Betriebliche Altersversorgung, 6/2017, S. 468.

durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer weitergegeben, sie führen jedoch gerade nicht zu einer mit der Einführung des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses beabsichtigten Erhöhung des Beitrags zur betrieblichen Altersversorgung.

Die Anrechnung der Pauschalsteuer auf den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss entsprechend bereits vor dem Betriebsrentenstärkungsgesetz vereinbarter Arbeitgeberzuschüsse zur Entgeltumwandlung erscheint daher gesetzgeberisch nicht gewollt. Vielmehr erlaubt die Übergangszeit Anpassungen der zwischen dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer getroffenen Vereinbarungen.

Soweit keine Anpassung erfolgt sind ab 1. Januar 2022 vom Arbeitgeber neben der Pauschalbesteuerung der Beiträge zur Direktversicherung in der betrieblichen Altersversorgung gemäß § 40b EStG in der bis zum 31. Dezember 2004 geltenden Fassung die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge als verpflichtender Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG zu leisten. Sowohl Pauschalsteuer als auch der neu eingeführte Arbeitgeberzuschuss können somit lediglich steuerlich als Betriebsausgabe geltend gemacht werden.

Die Anzahl der von der doppelten Belastung betroffenen Arbeitgeber ist nicht bekannt. Nach der Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung im Jahre 2016 durchgeführten Erhebung beruhen 63 Prozent der 7.608 Millionen im Dezember 2015 aktiv bedienten Direktversicherungen auf einer Entgeltumwandlung. Hiervon wurden bei zurückgehender Tendenz noch 19 Prozent von der Pauschalbesteuerung gemäß § 40b EStG in der bis zum 31. Dezember 2004 geltenden Fassung, also rund 911.000 Verträge, erfasst.³

3 Arbeitgeber- und Trägerbefragung zur Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (BAV 2015). Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, München, 30. November 2016, S. 88, abrufbar im Internet unter http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/fb-475-bav-endbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=2, zuletzt abgerufen am 14. Dezember 2014.