

Altersvorsorge für Ihre Mitarbeiter – staatlich gefördert

Welche Möglichkeit hat ein Arbeitgeber, für seine Mitarbeiter eine staatliche Förderung nach § 100 EStG zu nutzen?

Mit Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes zum 01.01.2018 wurde eine zusätzliche Förderung zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) eingeführt. Der § 100 des Einkommensteuergesetzes (EStG) beinhaltet eine staatliche Förderung für Arbeitgeber, die einen Beitrag in die Altersvorsorge ihrer Mitarbeiter zahlen. In diesem Jahr kamen weitere Verbesserungen hinzu. Wir haben mit Herrn Ralf Stelzer, Geschäftsführer des Versicherungsmaklers Döhler Hosse Stelzer, über die Änderungen im § 100 EStG gesprochen.

Herr Stelzer, was besagt der „neue“ § 100 EStG grundsätzlich?

Ralf Stelzer: Zum 01.01.2018 ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft getreten. Ziel war es, Anreize für Arbeitgeber zu schaffen, eine bAV im eigenen Unternehmen einzuführen. Insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen sollte die bAV durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz so weiter verbreitet werden.

Vor allem für Mitarbeiter mit einem geringeren Einkommen ist die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung häufig sehr niedrig, da sich diese anhand des Bruttoeinkommens bemisst. Die Förderung nach § 100 EStG soll genau diesen Personenkreis erreichen.

Für welche Angestellte kommt ein Arbeitgeber in den Genuss einer Förderung?

Ralf Stelzer: Da kommen wir bereits zu den Verbesserungen, die seit diesem Jahr gelten. Mit Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes im Jahr 2018 galt ein Angestellter mit einem monatlichen Bruttoeinkommen von bis zu 2.200 Euro laut § 100 EStG als förderfähig. Diese Grenze ist unabhängig von der vereinbarten Arbeitszeit zu sehen. Damit zählt auch eine Teilzeitkraft mit einem monatlichen Bruttoeinkommen innerhalb dieser Grenzen zum förderfähigen Personenkreis. Diese Einkommensgrenze wurde in diesem Jahr angehoben: Eine Förderung kann nun für Mitarbeiter mit einem monatlichen Bruttoeinkommen von bis zu 2.575 Euro in Anspruch genommen werden.

RALF STELZER

Döhler Hosse Stelzer GmbH & Co. KG
Versicherungsmakler
Braunschweig

GESCHÄFTSFÜHRER

Ralf Stelzer ist seit 1990 erfolgreich als Versicherungsmakler in Braunschweig tätig. Nach seiner Ausbildung war er im Jahr 1990 Mitbegründer eines unabhängigen Versicherungsmaklerbüros in Braunschweig. 2014 fusionierten die Versicherungsmakler Hosse Stelzer GmbH & Co. KG und Döhler Wichmann Assekuranz zu Döhler Hosse Stelzer GmbH & Co. KG.

Wie setzt sich der laufende Bruttolohn zusammen?

Ralf Stelzer: Zum laufenden Lohn zählen natürlich die Monatsgehälter, aber auch eine Mehrarbeitsvergütung, Zulagen und Zuschläge, für zum Beispiel Wochenendarbeit. Ein 13. oder 14. Monatsgehalt, Abfindungen, Gratifikationen, Jubiläums- und Weihnachtzuwendungen oder Urlaubsgelder sind jedoch unschädlich und werden nicht dazugezählt.

Welche Neuerungen gelten seit 2020 für die Förderung?

Ralf Stelzer: Um den Aufbau einer arbeitgeberfinanzierten bAV attraktiver zu machen, erhält der Arbeitgeber, berechnet auf seine gezahlten Beiträge, eine staatliche Förderung von 30%. Die Höhe des ursprünglich förderfähigen Arbeitgeberbeitrages hat sich durch die Neuerungen in diesem Jahr verdoppelt – auf jährlich bis zu 960 Euro. Dem Arbeitgeber kann folglich zu einer bAV für einen förderfähigen Mitarbeiter jährlich ein Betrag von bis zu 288 Euro zurückerstattet werden.

Welche Voraussetzungen muss ein Arbeitgeber erfüllen, um diese Förderung nutzen zu können?

Ralf Stelzer: Damit eine bAV förderfähig für den Arbeitgeber ist, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der Arbeitgeberbeitrag von jährlich mindestens 240 Euro und höchstens 960 Euro muss in eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds eingezahlt werden. Eine zusätzliche Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer ist nicht förderfähig.
- Es muss sich um das erste Dienstverhältnis handeln.
- Das laufende, steuerpflichtige monatliche Bruttoeinkommen eines Mitarbeiters darf eine Höhe von 2.575 Euro nicht überschreiten. Wichtig ist hier, und das möchte ich noch einmal erwähnen, dass bei Teilzeitkräften keine „Hochrechnung“ auf eine Vollzeitbeschäftigung erfolgt. Das Einkommen ist unabhängig von der Arbeitszeit zu bewerten.
- Die Förderung kann nur genutzt werden, wenn es sich um einen Altersversorgungsvertrag handelt, bei dem sich die Abschluss- und Vertriebskosten auf die gesamte Laufzeit verteilen, ein sogenannter „ungezillmerter“ Tarif.

Wie erhält der Arbeitgeber die staatliche Förderung?

Ralf Stelzer: Werden alle genannten Voraussetzungen erfüllt, kann der Arbeitgeber den Förderbetrag in Höhe von 30% der aufgewendeten Beiträge einfach von der Lohnsteuer einbehalten. Das funktioniert über die Lohnbuchhaltungssoftware und es bedarf keines weiteren Verwaltungsaufwandes.

Gibt es eine Kontrollinstanz, die kontrolliert, ob die Voraussetzungen nach § 100 EStG eingehalten werden?

Ralf Stelzer: Der Arbeitgeber ist für die Ermittlung, Meldung und die Geltendmachung des Förderbetrages erst einmal selbst verantwortlich. Es ist kein Nachweis für das Vorliegen der Voraussetzungen notwendig. Eine nachträgliche Überprüfung wird jedoch im Rahmen der Betriebsprüfungen erfolgen.

Und was passiert, wenn ein Arbeitnehmer während der Vertragslaufzeit die besagte Einkommensgrenze überschreitet?

Ralf Stelzer: Überschreitet das monatliche Bruttoeinkommen eines Mitarbeiters einmalig oder zukünftig dauerhaft die Einkommensgrenze von 2.575 Euro, kann für Monate mit einem diese Grenze überschreitenden Einkommen kein staatlicher Förderbetrag geltend gemacht werden. Diese Beiträge zur bAV bleiben im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei. Auswirkungen auf bereits erhaltene Förderungen ergeben sich nicht.

Gibt es eine denkbare Konstellation, in der die Förderung sogar zurückgezahlt werden muss?

Ralf Stelzer: Einmal erbrachte Förderbeträge sind üblicherweise nicht zurückzuzahlen, auch dann nicht, wenn der Arbeitnehmer unterjährig aus dem Anstellungsverhältnis ausscheidet oder, wie bereits beschrieben, die Einkommensgrenze zukünftig überschreitet.

Hat der Arbeitgeber bei der Umsetzung dieser förderfähigen bAV mit viel Aufwand zu rechnen?

Ralf Stelzer: Wir haben bereits viele Beratungsgespräche zu diesem Thema mit Unternehmen geführt und Umsetzungen erfolgreich begleitet. Die Handhabung lässt sich für den Arbeitgeber sehr leicht und unkompliziert gestalten. Sind die Anforderungen erfüllt, werden die Förderbeträge wie bereits beschrieben, mit der Lohnbuchhaltungssoftware automatisch geltend gemacht.

Worauf ist bei der Umsetzung zu achten?

Ralf Stelzer: Im Rahmen unserer Beratungen ist uns aufgefallen, dass die förderfähige Altersversorgung nach § 100 EStG oftmals einfach zusätzlich und parallel zu einer bereits bestehenden Versorgung eingerichtet wird. Das ist aus unserer Sicht nicht immer die beste Lösung. Mit der Einrichtung eines zusätzlichen Versorgungswerkes erhöht sich der Verwaltungsaufwand erheblich. Ein besserer Weg ist häufig, für alle neuen Verträge ein Versorgungswerk zu wählen, das sowohl die Förderung nach § 3 Nr. 63 als auch nach § 100 EStG ermöglicht.

bAV nach § 3 Nr. 63 EStG

bAV nach § 100 EStG

bAV nach § 3 Nr. 63 EStG
und
§ 100 EStG

Wie sieht die Umsetzung in der Praxis aus?

Ralf Stelzer: Nach der Analyse der bestehenden Versorgungsordnung und der Festlegung zukünftiger Arbeitgeberbeiträge erhält der Arbeitgeber ein für ihn individuell ausgearbeitetes Konzept: Es wird ein neuer Tarif eingeführt, der die Anforderungen nach den §§ 3 Nr. 63 und 100 EStG erfüllt. Zukünftig werden neue Mitarbeiter über diesen Tarif zur bAV angemeldet. Dieser Tarif muss, wie bereits erwähnt, für eine Förderfähigkeit „ungezillmert“ sein. Zudem sind laut unseres Gesetzgebers immer nur neu eingerichtete Versorgungsordnungen förderfähig.

Bieten alle Versicherer diese Tarife an?

Ralf Stelzer: Während unserer Marktrecherche ist uns aufgefallen, dass nur wenige Versicherungsgesellschaften Tarife anbieten, die alle genannten Anforderungen erfüllen. Als Versicherungsmakler steht uns nahezu der gesamte Versicherungsmarkt zur Verfügung und wir konnten Versicherer finden, die einen entsprechenden Tarif anbieten, und mit denen wir dieses Konzept bereits umgesetzt haben.

Welchen Vorteil bietet es in der Praxis, wenn alle neuen Verträge, egal, ob nach § 3 Nr. 63 EStG oder nach § 100 EStG förderfähig, in einem Tarif abgeschlossen werden?

Ralf Stelzer: Einkommensreduzierungen, die unter die Grenze von 2.575 Euro fallen, können so automatisch erfasst werden und eine mögliche Förderung nach § 100 EStG in der Lohnbuchhaltungssoftware wird berücksichtigt. Ich möchte diesen Vorteil gern anhand eines Beispiels aus der Praxis verdeutlichen: Erhält ein Mitarbeiter mit einem Einkommen über der Grenze von 2.575 Euro eine neue Versorgungszusage und wechselt dieser dann zum Beispiel nach ein paar Jahren in ein Teilzeitmodell und sein Bruttoeinkommen fällt unter die besagte Grenze, wird dieser förderfähig. Die übliche Umsetzung mit zwei parallelen Versorgungswerken bietet hier keine Möglichkeit der Förderung. Werden alle neuen Verträge in einem förderfähigen Tarif abgeschlossen, hat der Arbeitgeber zukünftig die Flexibilität, mögliche Förderungen zu nutzen.



Und was passiert mit der bAV von „alten“ Mitarbeitern?

Ralf Stelzer: Um auch für „alte“ Mitarbeiter eine staatliche Förderung zu nutzen, muss ein zusätzlicher Beitrag zur bestehenden bAV in einen förderfähigen Tarif für diese Mitarbeiter gezahlt werden. Bezogen auf diesen „neuen“ Beitrag kann der Arbeitgeber möglicherweise auch für bereits bestehende Altersversorgungen eine staatliche Förderung geltend machen.

Fazit

Vielen Dank für die Ausführungen zu den Möglichkeiten der staatlichen Förderung, die der § 100 EStG bietet. Was können Sie abschließend sagen?

Ralf Stelzer: Insgesamt lässt sich festhalten, dass wir allen Unternehmern raten, sich zu diesem Thema beraten zu lassen. Unabhängig davon, ob bereits eine Regelung zur bAV in ihrem Unternehmen besteht. Insbesondere für die Branchen, in denen überwiegend Mitarbeiter mit einem Einkommen unter der Einkommensgrenze von 2.575 Euro monatlich tätig sind, ist eine Beratung sinnvoll.

In Zeiten des Fachkräftemangels steht den Arbeitgebern mit der bAV zudem ein Instrument zur Mitarbeitergewinnung und -bindung zur Verfügung. Stellt ein Arbeitgeber seine Versorgungsordnung entsprechend um, profitiert nicht nur der Mitarbeiter von einer attraktiven Altersvorsorge, sondern auch der Arbeitgeber kann die staatliche Förderung, ohne zusätzlichen Verwaltungsaufwand, nutzen.

Autorin: Carolin Behrla