



## Stärkung der betrieblichen Altersversorgung

15 | SV-Werte und Termine für 2018

19 | Mitarbeiterüberwachung – was ist erlaubt?

23 | Diabetiker im Job – fast alles ist möglich

## Betriebliche Altersversorgung wird attraktiver

Zum 1. Januar 2018 wird die betriebliche Altersversorgung reformiert. Vor allem für kleine und mittlere Unternehmen werden stärkere Anreize geschaffen, ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung anzubieten. Gerade für Beschäftigte mit geringem Einkommen soll mithilfe einer staatlichen Förderung die Möglichkeit einer zusätzlichen Altersvorsorge geschaffen werden.

Auch für Sie als Arbeitgeber bringt die Reform Vorteile: Mit dem Sozialpartner-Modell und der Einführung einer reinen Beitragszusage sinkt das Risiko bei der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung. Die Hypothek einer Haftung für die konkrete Höhe betrieblicher Altersrenten kann damit vermieden werden. Diese Erleichterung bei der Einführung einer Altersversorgung sollte für Betriebe ohne Altersversorgung Anlass sein, doch einmal über die Einführung einer Betriebsrente als Mittel des Personalmarketings und der Mitarbeiterbindung nachzudenken.

Wir wünschen Ihnen ein schönes Weihnachtsfest sowie ein gutes und gesundes neues Jahr 2018!

Mit freundlichen Grüßen,  
Ihre BKK



## SCHWERPUNKT

### 4 Stärkung der betrieblichen Altersversorgung

#### KURZ UND KNAPP

3 Kurzmeldungen

#### SCHWERPUNKT

4 **Stärkung der betrieblichen Altersversorgung**

#### STEUERRECHT

10 Betriebsrente:  
Steuerliche Förderung  
für Geringverdiener

#### SOZIALVERSICHERUNG

12 Riester-Betriebsrenten  
künftig in der Auszahlungs-  
phase beitragsfrei

15 **SV-Werte und Termine  
für 2018**

#### ARBEITSRECHT

14 Aktuelle Urteile

19 **Mitarbeiterüberwachung –  
was ist erlaubt?**

#### GESUNDHEIT IM BETRIEB

23 **Diabetiker im Job –  
fast alles ist möglich**

#### PERSONALMANAGEMENT

26 Gleiche Arbeit, gleicher Lohn –  
der Auskunftsanspruch in  
der Praxis

28 Immer online, immer eingeloggt –  
wo beginnt die Cybersucht?

#### SCHLUSSPUNKT

30 Orts- und zeitflexibles Arbeiten  
gesund gestalten

Sachbezugswerte 2018

31 Gesundheitliche Chancen-  
gleichheit im Betrieb

Impressum

## Geschenke: 35-EUR-Grenze ohne Pauschalsteuer

Geschenke an Geschäftsfreunde können als Betriebsausgaben abgezogen werden, wenn der Wert des Geschenks unter 35 EUR liegt. Nach einem Urteil des Bundesfinanzhofs vom 30. März 2017 (IV R 13/14) stellt die vom Schenkenden übernommene Pauschalsteuer ebenso ein Geschenk dar und ist zum eigentlichen Wert des Geschenks hinzuzurechnen. Überschreitet diese Summe den Betrag von 35 EUR, entfällt der Betriebsausgabenabzug. Um die steuerliche Entlastung zu erhalten, müssten die Geschäftsgeschenke deutlich billiger ausfallen. Das Bundesfinanzministerium hat die Neuregelung zu Geschenken zwar im Bundessteuerblatt veröffentlicht, allerdings wurde gleichzeitig eine Fußnote eingefügt, laut der die Finanzverwaltung die Vereinfachungsregelung in Randnummer 25 des BMF-Schreibens vom 19. Mai 2015 (BStBl 2015 I S. 468) weiterhin anwendet. Für den Betriebsausgabenabzug (35-EUR-Grenze) ist somit weiterhin allein der Geschenkwert maßgeblich – ohne Hinzurechnung der übernommenen Pauschalsteuer.



## Zuwanderungsmöglichkeit für Führungskräfte erweitert

Zum 1. August 2017 ist das „Gesetz zur Umsetzung aufenthaltsrechtlicher Richtlinien der Europäischen Union zur Arbeitsmigration“ in Kraft getreten. Dies soll international tätigen Unternehmen erleichtern, ihre Arbeitnehmer in Deutschland einzusetzen. Es gilt für Arbeitnehmer, die innerhalb eines international tätigen Unternehmens mit Sitz außerhalb der EU in eine Unternehmensniederlassung nach Deutschland entsandt werden sollen. Für diesen Personenkreis gibt es nun einen neuen Aufenthaltstitel, die sogenannte ICT (Intra Corporate Transferee)-Karte, die für mindestens 90 Tage und höchstens drei Jahre zum Aufenthalt in Deutschland berechtigt. Sie gilt ausschließlich für Führungskräfte und Spezialisten, die über unerlässliche Spezialkenntnisse verfügen. Weitere Voraussetzungen: Der Arbeitnehmer war vor der Entsendung schon mindestens sechs Monate im Unternehmen beschäftigt, besitzt einen gültigen Arbeitsvertrag und seine Vergütung entspricht dem ortsüblichen Lohnniveau in Deutschland.

### +++ Neues Erste-Hilfe-Plakat

Das Erste-Hilfe-Plakat wurde im Oktober 2017 aktualisiert und sollte in allen Betrieben ausgetauscht werden. Neben veränderten Anweisungen für die Ersthelfer haben sich die Eintragsfenster für Ärzte und Krankenhäuser, die im Notfall kontaktiert werden sollen, geändert. Es sollen jeweils die nächstgelegenen medizinischen Helfer eingetragen werden. Das Plakat kann bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) kostenlos heruntergeladen werden unter: <http://ogy.de/erstehilfe>

### +++ Tausende Lehrstellen noch unbesetzt

Nach Angaben des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) gibt es derzeit noch rund 18.000 offene Ausbildungsplätze, vor allem im Elektro-, Sanitär- und Friseurgewerbe. Zudem gibt es grundsätzlich Probleme, in Ostdeutschland geeigneten Nachwuchs zu finden. Dennoch haben in 2017 rund 4.000 Jugendliche mehr eine Ausbildung im Handwerk begonnen als noch ein Jahr zuvor, eine Steigerung von 2,9 Prozent. Bis Ende September wurden 135.038 Ausbildungsverträge unterschrieben. Den größten Zuwachs konnten die alten Bundesländer verzeichnen, wo die Zahl der offenen Lehrstellen um 5,2 Prozent gesunken ist. Im Osten meldeten die Handwerksbetriebe rund 4.550 unbesetzte Stellen, deutlich mehr als im vergangenen Jahr.

### +++ Neues SV-Abkommen zwischen Deutschland und Albanien

Zum 1. Dezember 2017 ist ein neues Abkommen über Soziale Sicherheit zwischen der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Albanien (SozSichAbk AL) in Kraft getreten. Das neue Abkommen bestimmt, dass für Arbeitnehmer und deren Arbeitgeber – wie üblich bei einem Auslandseinsatz – grundsätzlich die Rechtsvorschriften desjenigen Staates gelten, in dem die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird. Künftig gibt es aber spezielle Regeln für befristet nach Deutschland oder Albanien entsandte Personen, damit sie in dem ihnen vertrauten System sozialversichert bleiben können. Das Abkommen betrifft die ersten 24 Kalendermonate der Entsendung, in dieser Zeit gelten die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften des Herkunftslandes weiter. Details finden Sie unter: <http://ogy.de/sv-abkommen-alb>



# Stärkung der betrieblichen Altersversorgung

Die ab 1. Januar 2018 geltenden Neuregelungen vereinfachen die Durchführung einer betrieblichen Altersversorgung.

Die schwarz-rote Bundesregierung hat mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) umfassende Neuregelungen zur Betriebsrente beschlossen. Das Gesetz tritt am 1. Januar 2018 in Kraft. Ziel ist es, die betriebliche Altersversorgung zu stärken. Insbesondere bei kleinen und mittelständischen Firmen soll die Akzeptanz dieser zusätzlichen Altersversorgung sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite erhöht werden. Wir geben Ihnen einen Überblick zu den wesentlichen Regelungen des Gesetzes.

## Einführung von reinen Beitragszusagen

Zukünftig können Sie Ihren Beschäftigten eine haftungsfreie betriebliche Altersversorgung anbieten (sogenannte reine Beitrags-

zusage). Damit soll die Hemmschwelle zur Einführung von betrieblichen Altersversorgungssystemen abgebaut werden. Die Beitragszusage ist nur innerhalb der externen Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung zu verwirklichen. Ihre Zusage beschränkt sich auf die Zahlung der Beiträge. Sie haften nicht für die Zahlung einer Betriebsrente in einer bestimmten Höhe.

Die Leistungsansprüche Ihrer Arbeitnehmer richten sich ausschließlich gegen die entsprechenden Versorgungseinrichtungen. Die Höhe der späteren Rente hängt von der finanziellen Entwicklung des eingezahlten Kapitals ab. Die Versorgungseinrichtungen stellen nur eine unverbindliche Höhe der Leistung in Aussicht (ohne Garantie) und dürfen bei reinen Beitragszusagen



nur lebenslang laufende Rentenleistungen gewähren, nicht jedoch Kapitalzahlungen (sogenannte Zielrente).

### **Tarifgebundenheit**

Die neuen reinen Beitragszusagen können nur durch einen Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden, daher auch „Sozialpartnermodell“ genannt. Tarifverträge können unter vereinfachten Bedingungen für allgemeinverbindlich erklärt werden.

Die Tarifvertragsparteien müssen die Implementierung zum Beispiel im Rahmen gemeinsamer Einrichtungen nach § 4 des Tarifvertragsgesetzes unterstützen. Eine Beteiligung der Tarifpartner könnte aber auch dadurch stattfinden, dass Möglichkeiten der Einwirkung auf die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung innerhalb bestehender Versorgungseinrichtungen (Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung) geschaffen werden.

Die Sozialpartner können im Übrigen im Tarifvertrag explizit festlegen, ob beziehungsweise wie bereits existierende Regelungen auf tariflicher Ebene genutzt werden sollen. Das heißt, bestehende und gut funktionierende Versorgungssysteme sol-

len nicht gefährdet werden (§ 21 Absatz 2 BetrAVG neue Fassung – n. F.). Die Tarifparteien haben auch zu prüfen, ob die Beiträge alternativ durch Öffnungsklauseln für die anderen bereits im Betriebsrentengesetz vorgesehenen Zusagearten (Leistungszusagen, beitragsorientierte Leistungszusagen und Beitragszusagen mit Mindestleistung) zu verwenden sind.

### **Nicht tarifgebundene Arbeitgeber**

Das BRSg unterstützt ausdrücklich die Teilnahme von nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern an den Neuregelungen bezüglich der reinen Beitragszusagen. Dadurch können auch kleine Betriebe ohne Tarifbindung eine haftungsfreie und kostensichere betriebliche Altersversorgung für ihre Mitarbeiter anbieten. Hierbei kann nur auf „einschlägige“ tarifliche Regelungen, also nur auf einen räumlich, zeitlich, betrieblich-fachlich und persönlich maßgeblichen Tarifvertrag, der bei gegebener Tarifbindung ohnehin zwischen den Vertragsparteien gelten würde, Bezug genommen werden. Weitere Voraussetzung für eine Teilnahme ohne Tarifbindung ist das Einverständnis der durchführenden Versorgungseinrichtung.

Die Sozialpartner sind der jeweilige Arbeitgeberverband und die zuständige Gewerkschaft, der Begriff ist deckungsgleich mit dem der Tarif(vertrags)parteien.

## Optionssysteme

Ab 2018 können per Tarifvertrag (oder auch durch Betriebs- beziehungsweise Dienstvereinbarung, sofern der Tarifvertrag dies zulässt) Modelle zur automatischen Entgeltumwandlung (Optionssysteme oder „Opting-Out-Systeme“) eingeführt werden. Dies kann für alle Arbeitnehmer oder eine Gruppe von Arbeitnehmern des Unternehmens oder einzelner Betriebe geregelt werden. Die Tarifvertragsparteien haben es in der Hand, ob sie alle Arbeitgeber in ihrem Zuständigkeitsbereich zur Einführung verpflichten oder ihnen lediglich die Möglichkeit zur Implementierung anbieten.

Optionssystem bedeutet, dass eine Entgeltumwandlung in einer bestimmten festgelegten Höhe ohne weiteres Zutun der Arbeitnehmer erfolgt. Die Arbeitnehmer haben allerdings ein Widerspruchsrecht.

Dabei gilt das in Textform (schriftlich, zum Beispiel als E-Mail) abzugebende Angebot auf Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer als angenommen, wenn ihm das Angebot mindestens drei Monate vor der ersten Fälligkeit des umzuwandelnden Entgelts gemacht worden ist

und er nicht widersprochen hat. Weisen Sie außerdem deutlich darauf hin,

- welcher Betrag und welcher Vergütungsbestandteil umgewandelt werden sollen und
- dass der Arbeitnehmer ohne Angabe von Gründen innerhalb einer Frist von mindestens einem Monat nach dem Zugang des Angebots widersprechen und die Entgeltumwandlung mit einer Frist von höchstens einem Monat beenden kann.

## Erhöhung des steuerlichen Förderrahmens

Der steuerfreie Höchstbetrag in der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung für Zahlungen des Arbeitgebers an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen steigt ab 2018 von jährlich 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (BBG RV) West auf 8 Prozent (2018: 8 Prozent von 78.000 EUR = 6.240 EUR). Im Gegenzug wird der bisherige zusätzliche Freibetrag in Höhe von 1.800 EUR gestrichen. Achtung: Die Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge bleibt weiterhin auf 4 Prozent der BBG RV begrenzt.

## Verpflichtende Arbeitgeberzuschüsse

Nach dem BRSG haben Sie einen Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung in Höhe von pauschal 15 Prozent zu leisten, soweit Sie Sozialversicherungsbeiträge bei Entgeltumwandlungen über Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen einsparen.

Diese Verpflichtung gilt generell, das heißt auch außerhalb der reinen Beitragszusagen, sie tritt stufenweise in Kraft. Der Zuschuss muss – bei Erfüllung der sonstigen Voraussetzungen – gezahlt werden

- ab 1. Januar 2018: beim neu eingeführten Sozialpartnermodell,
- ab 1. Januar 2019: bei neuen sonstigen Verträgen und
- ab 1. Januar 2022: bei allen schon existierenden Betriebsrenten mit Entgeltumwandlung.

Werden keine Sozialversicherungsbeiträge eingespart, etwa wenn Entgelt oberhalb einer Beitragsbemessungsgrenze (BBG) umgewandelt wird, ist auch kein Arbeitgeberzuschuss fällig.



Wird Entgelt beispielsweise im Bereich zwischen der Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung (BBG KV: 2018 = 53.100 EUR) und der entsprechenden Grenze der Rentenversicherung (BBG RV 2018: West = 78.000 EUR/ Ost = 69.600 EUR) umgewandelt, beschränkt sich der Arbeitgeberzuschuss auf den Betrag, der tatsächlich vom Arbeitgeber an Sozialversicherungsbeiträgen eingespart wird (vgl. *Beispiel 1*).

Dessen ungeachtet kann der Arbeitgeber aber auch die vollen 15 Prozent an die Versorgungseinrichtung weiterleiten.

Nach Einschätzung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) obliegt es den Beteiligten, wie die Weiterlei-

tung des Arbeitgeberzuschusses an die Versorgungseinrichtung technisch umgesetzt wird. So kann der Arbeitgeberzuschuss zusätzlich zu dem vereinbarten Entgeltumwandlungsbetrag an die Versorgungseinrichtung weitergeleitet werden. Sofern die Versorgungseinrichtung nicht bereit ist, den Vertrag entsprechend anzupassen, kommt der Neuabschluss eines Vertrages nur für den Arbeitgeberzuschuss in Betracht. Denkbar ist aber auch eine Vereinbarung zwischen Ihnen und dem Arbeitnehmer, wonach der an die Versorgungseinrichtung abzuführende Betrag gleich bleibt und künftig neben einem entsprechend verminderten umgewandelten Entgelt den Arbeitgeberzuschuss enthält.

## BEISPIEL 1

### Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer Julian Wirtz bezieht ein monatliches Bruttogehalt von 5.000 EUR. Sein Arbeitgeber wendet in seinem Betrieb den von den Sozialpartnern ausgehandelten Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung mit reiner Beitragszusage an. Damit ist er grundsätzlich zu einem Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Entgelts bis zum Betrag der eingesparten SV-Beiträge verpflichtet. Ab dem 1. Juli 2018 wandelt Herr Wirtz monatlich 200 EUR für eine Betriebsrente im Rahmen des Tarifwerks um. Der Umwandlungsbetrag bleibt steuer- und beitragsfrei.

### Beurteilung:

Zur Feststellung des Arbeitgeberzuschusses wird die folgende Vergleichsrechnung durchgeführt:

(1)		
Betrag der Entgeltumwandlung		200,00 EUR
Davon 15 %		30,00 EUR
Zuschuss (fiktiv)		30,00 EUR
(2)		
Einsparung AG-Beiträge RV*: 9,3 % von 200 EUR (BBG = 6.500 EUR)		18,60 EUR
Einsparung AG-Beiträge ALV**: 1,5 % von 200 EUR (BBG = 6.500 EUR)		3,00 EUR
Einsparung AG-Beiträge KV (BBG = 4.425 EUR)		0 EUR
Einsparung AG-Beiträge PV (BBG = 4.425 EUR)		0 EUR
Zuschuss (tatsächlich)		<u>21,60 EUR</u>

Trotz der Entgeltumwandlung liegt das steuer- und beitragspflichtige Bruttogehalt von Herrn Wirtz oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze KV. Dadurch ergeben sich Einsparungen des Arbeitgebers, die in der Summe weniger als 15 Prozent des Umwandlungsbetrags betragen. Der Arbeitgeberzuschuss beträgt daher monatlich lediglich 21,60 EUR.

\* Sofern der RV-Beitragssatz für 2018 bei 18,6 % liegt.

\*\* Sofern der ALV-Beitragssatz für 2018 bei 3,0 % liegt.

## Verbesserte Regelungen bei Abfindungen

Bei der Beendigung eines Dienstverhältnisses kann der Arbeitnehmer für Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen zusätzliche steuerfreie Beitragszahlungen leisten. In der Praxis bieten sich dafür insbesondere Abfindungen an.

Ab 2018 gelten für die Vervielfältigungsregelung folgende Rahmenbedingungen:

- Aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses geleistete Beiträge bleiben steuerfrei in Höhe von 4 Prozent der BBG RV West (2018 = 3.120 EUR/Jahr),
- multipliziert mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis bestanden hat,
- wobei die Anzahl auf maximal zehn Kalenderjahre begrenzt ist (vgl. *Beispiel 2*).

Die Höhe der in den Jahren zuvor eingezahlten Beiträge spielt dabei keine Rolle. Eine Abfindung (beziehungsweise Teile davon) kann somit als steuerfreie Einzahlung zur Bildung von Anwartschaften in einer betrieblichen Altersversorgung genutzt werden, unabhängig davon, ob bereits eine steuerliche Förderung stattgefunden hatte oder nicht. Die Steuerfreiheit berührt nicht die Pflicht, Sozialversicherungsbeiträge von

diesen Zahlungen abzuführen. Allerdings sind Abfindungen für den Verlust des Arbeitsplatzes ohnehin regelmäßig nicht beitragspflichtig.

## Nachzahlungen für „Fehljahre“

Arbeitnehmer erhalten ab dem 1. Januar 2018 für Zeiten, in denen ihr Dienstverhältnis ruhte und sie im Inland keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn bezogen haben (zum Beispiel Auslandsentsendung, Elternzeit, Sabbatjahr) eine steuerfreie Nachzahlungsmöglichkeit von Beiträgen in eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung. Dabei können auch entgeltlose Dienstjahre vor dem 1. Januar 2018 einbezogen werden. Arbeitslöhne aus Dienstverhältnissen mit Steuerklasse VI sowie pauschal versteuerter Arbeitslohn werden nicht berücksichtigt. Eine Nachzahlung ist möglich für

- volle Kalenderjahre, in denen das erste Dienstverhältnis ruhte, wobei deren Anzahl auf maximal 10 Kalenderjahre begrenzt ist,
- multipliziert mit 8 Prozent der BBG RV West (2018 = 6.240 EUR) (vgl. *Beispiel 3*).

Die Steuerfreiheit berührt nicht die Pflicht, Sozialversicherungsbeiträge von diesen Zahlungen abzuführen. ■

### BEISPIEL 2

#### Sachverhalt:

Der Arbeitnehmer Tom Schnelle ist bereits seit dem Jahr 2000 in der Firma Software AG beschäftigt. Seit 2006 zahlt er monatlich steuerfrei 100 EUR in eine Direktversicherung ein (Entgeltumwandlung). Ende Juni 2018 wird das Dienstverhältnis beendet. Herr Schnelle erhält eine Abfindung in Höhe von 50.000 EUR. Er möchte den maximal möglichen steuerfreien Betrag von dieser Abfindung im Rahmen der Vervielfältigungsregelung in seine Direktversicherung einzahlen.

#### Beurteilung:

Anzahl der Kalenderjahre ab 2000	18
Maximal 10 Kalenderjahre x 3.120 EUR (Höchstförderbetrag) =	31.200 EUR

Herr Schnelle kann maximal 31.200 EUR steuerfrei in die Direktversicherung einzahlen.





### BEISPIEL 3

#### Sachverhalt:

Die Arbeitnehmerin Stefanie Kluge befindet sich vom 22. Juli 2018 bis 21. Juli 2021 (drei Jahre) in Elternzeit. In dieser Zeit hat sie in ihrem ersten Dienstverhältnis keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn bezogen. In ihre seit Jahren bestehende Direktversicherung wurden durch die Elternzeit 10.000 EUR weniger eingezahlt. Im Dezember 2021 erhält Frau Kluge eine Provision in Höhe von 12.000 EUR. Diese möchte sie teilweise dafür verwenden, um den Fehlbetrag vom Arbeitgeber steuerfrei in ihre Direktversicherung einzahlen zu lassen.

#### Beurteilung:

Anzahl der vollen Kalenderjahre	2 (2019 und 2020)
Multipliziert mit 8 % der BBG RV West, die zum Zeitpunkt der Nachzahlung gilt (Annahme für 2021)	83.400 EUR
2 volle Kalenderjahre x 6.672 EUR =	13.344 EUR

Von der Provision könnten die fehlenden 10.000 EUR oder sogar der komplette Betrag in Höhe von 12.000 EUR steuerfrei in die Direktversicherung ein- beziehungsweise nachgezahlt werden.



# Betriebsrente: Steuerliche Förderung für Geringverdiener

Arbeitgeber erhalten ab 1. Januar 2018 einen Förderbetrag, wenn sie Geringverdienern einen Zuschuss zur Betriebsrente zahlen.

Die 8-Prozent-Regelung tritt zum 1. Januar 2018 in Kraft und belässt 8 Prozent der BBG RV West (2018 = 6.240 EUR) steuerfrei, wenn der Betrag für eine betriebliche Altersversorgung genutzt wird (vgl. Seite 6).

## PRAXISHINWEIS

Das Bundesministerium der Finanzen hat das Muster der Lohnsteuer-Anmeldung 2018 bereits veröffentlicht (siehe <http://ogy.de/LStA-2018>). Für den BAV-Förderbetrag ist demnach die Zeile 23 vorgesehen, zusätzlich ist die Zahl der Arbeitnehmer mit BAV-Förderbetrag in Zeile 16 einzutragen.

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) soll die betriebliche Altersversorgung stärker bei Arbeitnehmern mit geringem Einkommen (bis monatlich 2.200 EUR) verbreitet werden. Besonders Arbeitnehmer, die sich keinen oder nur einen geringen Entgeltumwandlungsbetrag leisten können, sollen motiviert werden, eine betriebliche Altersversorgung aufzubauen.

Daher hat der Gesetzgeber ab 2018 einen neuen zusätzlichen steuerlichen Förderbetrag für Arbeitgeber von Arbeitnehmern mit geringem Einkommen eingeführt (BAV-Förderbetrag). Dieser wird dann gewährt, wenn Sie einen Zuschuss zur Pensionskasse, zum Pensionsfonds oder zur Direktversicherung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn leisten. Möglich ist dieser steuerfreie Zuschuss, der nicht in Konkurrenz zu der 8-Prozent-Regelung steht, dann, wenn der steuerpflichtige Bruttoarbeitslohn des Arbeitnehmers folgende Einkommensgrenzen nicht überschreitet:

- 73,34 EUR bei einem täglichen Lohnzahlungszeitraum,
- 513,34 EUR bei einem wöchentlichen Lohnzahlungszeitraum,
- 2.200 EUR bei einem monatlichen Lohnzahlungszeitraum,
- 26.400 EUR bei einem jährlichen Lohnzahlungszeitraum.

Gefördert werden Beiträge von mindestens 240 EUR und höchstens 480 EUR im Kalenderjahr. Der staatliche Zuschuss beträgt 30 Prozent des gesamten zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags, also mindestens 72 EUR (30 Prozent von 240 EUR) und höchstens 144 EUR (30 Prozent von 480 EUR).

Die Erstattung an Sie erfolgt dadurch, dass Sie Ihre abzuführende Lohnsteuer in der Lohnsteuer-Anmeldung um die BAV-Förderbeträge reduzieren (siehe *Praxishinweis*).

Ist keine Lohnsteuer einzubehalten (zum Beispiel weil aufgrund des niedrigen Ar-

beitslohns keine Lohnsteuer anfällt) oder ist die einzubehaltende Lohnsteuer geringer als der Förderbetrag, kommt es mit der Lohnsteuer-Anmeldung zu einer Erstattung durch das Betriebsstättenfinanzamt.

Folgende grundlegenden Voraussetzungen müssen zur Erlangung des BAV-Förderbetrags vorliegen:

- Sie sind zum Lohnsteuerabzug verpflichtet. Es ist unerheblich, ob Ihr Arbeitnehmer beschränkt oder unbeschränkt steuerpflichtig ist.
- Es handelt sich um das erste Dienstverhältnis Ihres Arbeitnehmers (Steuerklasse I bis V oder Erklärung durch den Arbeitnehmer bei pauschal besteuertem Arbeitslohn). Hierzu kann auch ein weiterbestehendes Dienstverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitslohn gerechnet werden (zum Beispiel innerhalb des Krankengeldbezugs, bei Elternzeit oder Pflegezeit).
- Es liegt eine kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung vor.
- Für die Versorgungsleistungen ist die Auszahlung in Form einer Rente oder eines Auszahlungsplans vorgesehen.

Darüber hinaus gelten bei der Gewährung eines BAV-Förderbetrags folgende Regelungen:

- Eine umlagefinanzierte betriebliche Altersversorgung im öffentlichen Dienst ist nicht förderfähig.
- Eine Förderung ist für Arbeitnehmer ausgeschlossen, die ausschließlich nach einem Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) steuerfreien Arbeitslohn beziehen.
- Innerhalb eines ersten Dienstverhältnisses darf der Förderbetrag auch mehrmals (hintereinander) bei verschiedenen Arbeitgebern ausgeschöpft werden.
- Der Arbeitgeberbeitrag kann monatlich, unregelmäßig oder jährlich gewährt werden. Dies spielt für die Gewährung des Förderbetrags keine Rolle.

Für die Gewährung des Förderbetrags sind die Verhältnisse im Zeitpunkt der Beitragsleistung maßgeblich, spätere Änderungen der Verhältnisse sind unbeachtlich (vgl. *Beispiel 1*).

In den Fällen, in denen Sie bereits im Jahr 2016 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung geleistet haben, ist der jeweilige Förderbetrag auf den Betrag beschränkt, den Sie darüber hinaus leisten (*Begrenzungsregelung*, vgl. *Beispiel 2*).

Außerdem ist im Zusammenhang mit dem neuen BAV-Förderbetrag Folgendes zu beachten:

- Wird der jährliche Mindestbeitrag nicht erreicht, ist der bereits monatlich in Anspruch genommene Förderbetrag nicht zurückzuzahlen. Dies kann zum Beispiel bei einem unterjährigen Austritt des Arbeitnehmers der Fall sein.
- Wird durch eine Gehaltserhöhung ab dem Folgemonat die monatliche Grenze von 2.200 EUR überschritten, hat dies keinen Einfluss auf die vorherigen Monate, in denen die Grenze eingehalten wurde.
- Steuerfreie Lohnbestandteile (zum Beispiel monatlicher Sachbezug in Höhe von 44 EUR) oder pauschal besteuerte Bestandteile des Arbeitslohns (zum Beispiel pauschalbesteuerter Fahrtkostenzuschuss) bleiben bei der Prüfung der Einkommensgrenze unberücksichtigt.
- Bei geringfügig Beschäftigten, deren Arbeitsentgelt pauschal versteuert wird, wird dieses pauschal versteuerte Arbeitsentgelt für den jeweiligen Lohnzahlungszeitraum für die Prüfung der Einkommensgrenze herangezogen.

In dem neuen § 100 Absatz 6 EStG wird klargestellt, dass die Steuerfreiheit der durch den Förderbetrag begünstigten zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge Vorrang hat vor der Steuerfreiheit nach § 3 Nummer 63 EStG (8-Prozent-Regelung). Die Steuerfreistellung des § 3 Nummer 63 EStG wird durch die zusätzliche Steuerfreistellung für den Förderbetrag nicht beeinflusst. Das heißt, das Fördervolumen in Höhe von 8 Prozent nach § 3 Nummer 63 wird nicht durch den steuerfreien förderfähigen Höchstbetrag von 480 EUR verbraucht. Somit können parallel beide steuerlichen Förderungen

## BEISPIEL 1

### Sachverhalt:

Der Arbeitgeber führt für seinen Arbeitnehmer Henry Müller im Januar, April, Juli und Oktober jeweils einen zusätzlichen Beitrag in Höhe von 150 EUR an eine Pensionskasse ab.

### Beurteilung:

Für die ersten drei Zahlungen für den Zeitraum Januar bis September beträgt der BAV-Förderbetrag jeweils 45 EUR (30 Prozent von 150 EUR), in der Summe somit 135 EUR. Da der maximale Förderbetrag bei 144 EUR liegt, stehen für den Oktober nur noch weitere 9 EUR zur Verfügung.

## BEISPIEL 2

### Sachverhalt:

Der Arbeitgeber leistete für seine Arbeitnehmerin Helga Meyer im Jahr 2016 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von 200 EUR jährlich. Ab 2018 stockt er den Betrag auf 240 EUR auf, um den Mindestbeitrag für den neuen Förderbetrag zu erreichen.

### Beurteilung:

BAV-Förderbetrag: 30 Prozent von 240 EUR = 72 EUR. Aufgrund der Begrenzungsregelung ist der Förderbetrag auf die Aufstockung von 40 EUR gedeckelt. Trotz dieser Begrenzung wird im Endeffekt der gesamte zusätzliche Aufstockungsbetrag von 40 EUR gefördert, das heißt, dem Arbeitgeber erstattet.

(8-Prozent-Regelung + 480 EUR) in Anspruch genommen werden. Bei Überschreiten der Fördergrenze von 480 EUR fallen die Beiträge nicht mehr unter die Regelungen des § 100 EStG, sondern werden zu Zahlungen nach § 3 Nummer 63 EStG. Sofern die 8 Prozent Steuerfreibetrag noch nicht ausgeschöpft sind, bleiben die Beiträge dann nach dieser Regelung steuerfrei. ■

## PRAXISHINWEIS

Für die Nachprüfbarkeit im Rahmen der Lohnsteueraußenprüfungen sind die Voraussetzungen für den BAV-Förderbetrag im Lohnkonto aufzuzeichnen.



————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,  
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK.

*Impressum*

Die Zeitschrift BKK Service wird von der MBO Verlag GmbH in Zusammenarbeit mit dem BKK Dachverband herausgegeben. BKK® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Dachverbandes.

© MBO Verlag GmbH  
Achtermannstr. 19  
48143 Münster  
Telefon: 0251/84 93 82-10  
Telefax: 0251/84 93 82-29  
E-Mail: [service@mbo-verlag.com](mailto:service@mbo-verlag.com)  
[www.mbo-verlag.com](http://www.mbo-verlag.com)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung, auch in elektronischer Form, nur mit schriftlicher Zustimmung des Verlags.

Verantwortlicher Redakteur:  
Dr. Joachim Hetscher, Münster, [jhetscher@mbo-verlag.com](mailto:jhetscher@mbo-verlag.com)