

Die betriebliche Altersversorgung

Monatlicher Freibetrag für Renten der betrieblichen Altersversorgung in der gesetzlichen Krankenversicherung

- Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sind in der gesetzlichen Krankenversicherung als Versorgungsbezüge beitragspflichtig und die daraus resultierenden Krankenversicherungsbeiträge werden von den Betriebsrentnern/innen alleine getragen. Um hier eine Entlastung zu schaffen und damit den Aus- und Aufbau der betrieblichen Altersversorgung attraktiver zu gestalten, ist zum 01. Januar das GKV-Betriebsrentnenfreibetragsgesetz (GKV-BRG) sehr kurzfristig in Kraft getreten.
- Zu der schon bestehenden Freigrenze für die Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (§ 226 Abs. 2 Satz 1 SGB V), wurde mit dem (GKV-BRG) ein zusätzlicher Freibetrag (§ 226 Abs. 2 Satz 2 SGB V) eingeführt. Freigrenze und Freibetrag sind gleich hoch und entsprechen einem Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV, also 159,25 € im Jahre 2020.
- Der Freibetrag ist begrenzt auf die monatlichen beitragspflichtigen Einnahmen nach § 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V. Er gilt somit nur für Renten der betrieblichen Altersversorgung und nicht z. B. für Renten von Versorgungseinrichtungen für Angehörige bestimmter Berufe (Berufsständische Versorgung).
- In 2020 werden also die Renten der betrieblichen Altersversorgung erst dann mit dem jeweils geltenden Beitragssatz verbeitragt, wenn sie monatlich 159,25 € übersteigen. Somit profitieren auch die krankenversicherungspflichtigen Versorgungsempfänger höherer Betriebsrenten von dieser neuen Freibetragsregelung. Freiwillig Versicherte in der KVdR sind hiervon ausgenommen.
- Diese neue Regelung gilt ebenso für Betriebsrentner/innen, die bereits Rentenzahlungen erhalten bzw. sich im Falle von Kapitalleistungen noch in der 10-Jahresfrist befinden.
- Eine rückwirkende Erstattung für Zeiträume vor dem 01.01.2020 ist allerdings nicht möglich.
- Die gesetzliche Pflegeversicherung folgt bei dieser Gesetzesänderung nicht der gesetzlichen Krankenversicherung, d. h. für die Erhebung von Beiträgen zur gesetzlichen Pflegeversicherung gilt

weiterhin - auch für Renten der betrieblichen Altersversorgung - nur die Freibgrenze und nicht der neue Freibetrag.

Das erst im Dezember 2019 beschlossene und bereits zum 01. Januar 2020 in Kraft getretene GKV-BRG konnte bis dato von der Mehrzahl der Krankenkassen auf Grund der erforderlichen technischen Anforderungen noch nicht umgesetzt werden.

Der GKV-Spitzenverband hat Grundsätze und Datensatzbeschreibung für das Zahlstellenmeldeverfahren zum 01. Oktober 2020 entwickelt und in einer veröffentlichten Entwurfsfassung dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales sowie dem Bundesministerium für Gesundheit zur Genehmigung vorgelegt.

Die Zahlstellen haben den Krankenkassen das Vorliegen eines Versorgungsbezuges zu melden. Im Falle des Mehrfachbezugs von Betriebsrenten stellt die Krankenkasse den Anspruch auf den Freibetrag dem Grunde und der Höhe nach fest und informiert die Zahlstellen. Die Krankenkasse trifft die Entscheidung, bei welchem Versorgungsbezug der Freibetrag anzuwenden ist.

Durch die zeitversetzte Umsetzung sind rückwirkende Korrekturen für die Meldezeiträume Januar bis September 2020 planmäßig im Oktober 2020 vorzunehmen.

Bis zum 31.12.2020 ist § 27 Abs. 1 SGB IV nicht anzuwenden, d. h. die Verzinsung und Verjährung eines möglichen Erstattungsanspruchs ist nicht vorgesehen.

Bundesgesundheitsminister Jens Spahn hat die Einführung des GKV-BRG mit den Worten kommentiert: „Wir stärken die betriebliche Altersversorgung und machen sie attraktiv für die jüngere Generation!“

Diese Aussage ist zumindest dann fragwürdig, wenn im Gesetzentwurf gleichzeitig darauf hingewiesen wird, dass die jährliche Entlastung der versicherungspflichtigen Betriebsrentner/innen in Höhe von insgesamt 1,2 Milliarden Euro und die damit verbundenen Mindereinnahmen der gesetzlichen Krankenversicherungen zu einer entsprechenden Belastung der Beitragszahler/innen der gesetzlichen Krankenversicherung führt!

Bundesfinanzhof zur Pensionsrückstellung eines Alleingesellschafter-Geschäftsführers bei Entgeltumwandlung

Bundesfinanzhof (BFH) vom 27.05.2020 (XI R 9/19)

Leitsatz

- 1. Der Ansatz einer Pensionsrückstellung nach § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Satz 1 Hs. 2 EStG setzt eine Entgeltumwandlung i.S.v. § 1 Abs. 2 BetrAVG voraus. Diese Voraussetzung ist nicht erfüllt, wenn eine GmbH ihrem Alleingesellschafter-Geschäftsführer eine Versorgungszusage aus Entgeltumwandlungen gewährt, da der Alleingesellschafter-Geschäftsführer der GmbH kein Arbeitnehmer i.S.d. § 17 Abs. 1 Satz 1 oder 2 BetrAVG ist.*
- 2. Die darin liegende Bevorzugung von Pensionsrückstellungen für Arbeitnehmer i.S.d. BetrAVG ist verfassungsgemäß.*

Eine Pensionsrückstellung darf nach § 6a Abs. 3 Satz 1 EStG höchstens mit dem Teilwert der Pensionsverpflichtung angesetzt werden. Jedoch sieht der § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Hs. 1 und 2 EStG einen Barwert-Teilwert-Vergleich vor, wodurch der höhere Barwert gem. Hs. 2 als Rückstellung zu passivieren ist.

Der fragliche Wortlaut erwähnt eine „Entgeltumwandlung i.S.v. § 1 Abs. 2 BetrAVG“. Nach Auffassung des BFH scheidet die Anwendung der Norm daran, dass es sich nicht um eine Entgeltumwandlung im geforderten Sinne handelt und außerdem keine Unverfallbarkeit „gemäß den Vorschriften des BetrAVG“ vorliegen könne.

Da der Geschäftsführer im konkreten Fall, als Alleingesellschafter, aber „beherrschend“ im betriebsrentenrechtlichen Sinne war und infolgedessen kein „Arbeitnehmer“ im Sinne des § 17 Abs. 1 BetrAVG, konnten die vom BFH geforderten Voraussetzungen nicht gegeben sein.

- Nach Auffassung des BFH sei die Ungleichbehandlung gegenüber Arbeitnehmern i.S.d. Betriebsrentenrechts auch verfassungsgemäß. Denn die steuerrechtliche Differenzierung des § 6a EStG knüpfe nicht an die Gesellschaftsform oder die Stellung als Gesellschafter-Geschäftsführer, sondern an dem arbeitsrechtlichen Status an - was zulässig sei. Die Schaffung eines individuellen Anspruchs auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltum-

wandlung bei Arbeitnehmern (mit sofortiger gesetzlicher Unverfallbarkeit) entspreche legitimum Gemeinwohlinteresse und sei im BetrAVG und EStG verankert.

Durch das Urteil hat der BFH die in der Literatur umstrittene Frage entschieden, ob die Bewertung einer Pensionsrückstellung bei einer Entgeltumwandlung eines Alleingesellschafter-Geschäftsführers mit dem Mindestbarwert nach § 6a Abs. 3 Satz 2 Nr. 1 Satz 1 Halbsatz 2 EStG erfolgen darf. Dies soll nicht der Fall sein. Die Vorinstanz hatte noch angenommen, dass auch bei einer Pensionszusage außerhalb des BetrAVG eine Bewertung mindestens mit dem Barwert vorzunehmen sei.

Aus der Gesetzgebung: Änderung von § 2 Abs. 2 und 3 Betriebsrentengesetz (sog. versicherungsförmige Lösung)

- Für die betriebsrentenrechtliche Grundregel, dass eine unverfallbare Anwartschaft bei vorzeitigem Ausscheiden zeitratierlich berechnet wird (§ 2 Abs. 1 BetrAVG) gibt es im Bereich des Durchführungsweges der Direktversicherung und der Pensionskasse eine Ausnahmeregelung, die zu einer abweichenden Berechnungsweise führen kann, die sog. versicherungsförmige Lösung (§ 2 Abs. 2, 3 BetrAVG). Im Ergebnis beschränkt sich dadurch die Anwartschaft auf das, was sich als Leistung aus dem jeweiligen Versicherungsvertrag ergab. Eine solche Beschränkung war und ist nur möglich, wenn der Arbeitgeber die drei sog. „sozialen Auflagen“ erfüllt, welche in § 2 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 bis 3 gesetzlich festgelegt sind (etwas verkürzt sind das: spätestens nach 3 Monaten seit Ausscheiden unwiderrufliches Bezugsrecht, keine Abtretungen und Beleihungen des Vertrags, Überschussanteile zugunsten des Versorgungsberechtigten, Recht zur Fortsetzung mit eigenen Beiträgen nach Ausscheiden).

- Das Bundesarbeitsgericht (BAG) stellte in seiner Entscheidung vom 19.05.2016 (3 AZR 794/14) darüber hinaus die Anforderung, dass der Arbeitgeber die

oben erwähnte Beschränkung auch in einem sachlichen und zeitlichen Zusammenhang mit dem konkreten Ausscheiden des Mitarbeiters erklären musste. Dadurch wurde die Verwirklichung der Beschränkung in der Praxis erschwert, denn der Arbeitgeber musste nunmehr in jedem Einzelfall handeln. Etwaige Vorabklärungen, sei es in kollektiven Rechtsgrundlagen oder Versicherungsbedingungen, erfüllten nicht mehr die Anforderung des BAG.

- Der Gesetzgeber hat nun die Formulierung dahingehend geändert, dass die versicherungsförmige Lösung, vorausgesetzt die genannten „sozialen Auflagen“ sind erfüllt, zum Standard wird – auch ohne dass sie der Arbeitgeber ausdrücklich „verlangt“. Die Neuregelung soll nach der Gesetzesbegründung sogar für vor dem Inkrafttreten der Neuregelung ausgeschiedene Mitarbeiter gelten.

- Klarstellend wurde in diesem Zusammenhang gesetzlich festgelegt, dass die Neuregelung nichts an der Einstandspflicht des Arbeitgebers für die zugesagte Leistung ändert, auch wenn die Durchführung nicht unmittelbar über

ihn selbst erfolgt – sondern etwa über einen der genannten Versorgungsträger (sog. Subsidiärhaftung nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG).

- Der Gesetzgeber hat durch die Änderung die Nutzung der versicherungsfördernden Lösung wesentlich vereinfacht. Dass der Wille des Gesetzgebers zum

Anwendungsbereich zwar in der Gesetzesbegründung steht, es jedoch nicht in den Gesetzestext „geschafft“ hat, könnte dennoch Anlass zu Streitigkeiten geben. Zu betonen ist, dass die sog. sozialen Auflagen weiterhin zu erfüllen sind damit die Beschränkung wirksam werden kann.

Aus der Gesetzgebung: Änderung des § 100 EStG (sog. bAV-Förderbetrag)

- Der im Jahre 2018 eingeführte, in § 100 EStG enthaltene, Arbeitgeber-Förderbetrag für Geringverdiener ist vom Gesetzgeber im Rahmen der Änderungen durch das Grundrentengesetz am 02.07.2020 verbessert worden.
- Bei Geringverdienern sind nunmehr 960 € als steuerfreier Arbeitgeberbeitrag nach § 100 Abs. 6 EStG förderungsfähig. Daraus folgt, dass der hieraus berechnete 30%-ige maximale jährliche Arbeitgeber-Förderbetrag, der

staatliche Zuschuss, nunmehr 288 € beträgt [zuvor: 144 €]. Der Mindestbeitrag des Arbeitgebers beträgt demgegenüber, wie bisher, jährlich 240 €.

- Dabei wurde auch der Kreis der für den Zuschuss Begünstigten, also wer in diesem Sinne ein „Geringverdiener“ ist, erweitert, denn die förderfähige Einkommensgrenze wurde, rückwirkend zum Jahresbeginn, auf monatlich 2.575 € angehoben [zuvor: 2.200 €].

- Gerne nehmen wir Ihre Vorschläge und Anregungen für spezielle Themen auf und freuen uns über jedes Feedback. Wenn Sie *compertis spezial* ganz aktuell in Ihrem Briefkasten finden möchten, bitten wir, den Coupon ausgefüllt an uns zu senden, damit wir Sie in den Verteiler aufnehmen können.

Bitte senden Sie *compertis spezial* an:

.....
Name, Vorname

.....
Firma

.....
Straße und Hausnummer

.....
PLZ/Ort

.....
E-Mail

.....
Unterschrift

Ich möchte compertis spezial nicht mehr zugesendet bekommen.
(Bitte oben Ihre E-Mail und Postadresse angeben.)



Redaktion:
Arne E. Lenz
Telefon: 0611/ 2361-3233

Herausgeber:



Beratungsgesellschaft für betriebliches Personalmanagement mbH

Kreuzberger Ring 17
65205 Wiesbaden
Telefon 0611/ 2361 - 0
Internet www.compertis.de
E-Mail info@compertis.de