

bAV aktuell

→ Neues aus der betrieblichen Altersversorgung

// AKTUELLE GESETZGEBUNG UND AUSWIRKUNGEN AUF DIE BAV //

Maßnahmen zur Stärkung der bAV

Das erste Halbjahr war aus Sicht der Gesetzgebung mit vielfältigen Auswirkungen auf die bAV ereignisreich. Unsere Ausgabe wirft nicht nur einen Blick auf den Referentenentwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz II, sondern auch auf die Bestimmungen des Nachweisgesetzes sowie des Wachstumschancengesetzes. Darüber hinaus verdeutlichen wir, wie unser Service für internationale Führungskräfte Ihre Kompetenz in der bAV stärkt.

→ | 01 Betriebsrenten stärken – was ist geplant (BRSG II)?

Am 28.06.2024 wurde der lang erwartete Gesetzesentwurf für eine Reform der betrieblichen Altersversorgung (bAV) veröffentlicht. Das Ziel ist es, die bAV als sinnvolle Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung zu stärken. Die wesentlichen Inhalte sind:

- Geplant ist eine Dynamisierung der Einkommensgrenzen für § 100 EstG zur Förderung von Geringverdienern. Sie soll ab Januar 2025 3 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) betragen. Aktuell ist es ein Festbetrag (derzeit 2.575 € p. M.). Gleichzeitig soll die maximale Fördergrenze für den Arbeitgeber von 960 € auf 1.200 € angehoben werden.
- Es ist angedacht, eine weitere Ausnahme vom Abfindungsverbot nach § 3 BetrAVG zuzulassen. Demnach sollen bis zu 2 % der Bezugsgröße laut § 18 SGB IV möglich sein, wenn der Abfindungsbetrag in die gesetzliche Rentenversicherung einfließt.
- Nach Abschaffung der Hinzuverdienstgrenzen für vorgezogene Altersrenten soll nun auch § 6 BetrAVG bei Bezug von Teilrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine vorzeitige Leistung aus der bAV ermöglichen.
- Zudem ist geplant, das bisher wenig genutzte Sozialpartnermodell (SPM) zugänglicher zu machen. Arbeitgeber sollen die Möglichkeit erhalten, sich an der Struktur eines bestehenden SPM zu beteiligen. Ein SPM könnte sich auch an den gesamten Organisationsbereich der beteiligten Gewerkschaften richten, wie zum Beispiel bei ver.di. Eine Ausweitung auf freie Berufe (z. B. Ärzte, Rechtsanwälte, Steuerberater) wird ebenfalls erwogen.
- Die Einführung eines Optionssystems soll auch unabhängig von einem Tarifvertrag möglich sein. Ausreichend wäre eine Betriebsvereinbarung, mit welcher der Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer eine automatische Entgeltumwandlung einführt, gegen die der Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht hat. Voraussetzung soll sein, dass der Arbeitgeber einen Zuschuss von mindestens 20 % auf die Entgeltumwandlung leistet.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz II (BRSG II) lässt einige wichtige Aspekte außer Acht, wie die Definition des Garantieniveaus für beitragsorientierte Leistungszusagen und die Beseitigung der Doppelverbeitragung.

Der Verabschiedungszeitpunkt des BRSG II bleibt ungewiss. Die Verbände haben nun Gelegenheit zu dem Entwurf Stellung zu nehmen. Ende August soll der Entwurf in das Kabinett gehen und dann in das parlamentarische Verfahren. Das Gesetz ist zustimmungspflichtig im Bundesrat.

→ | 02 Nachweisgesetz: Textform nun (teilweise) bald möglich

Die EU-Richtlinie erlaubte 2019 die Textform bei Arbeitsverträgen. Deutschland hingegen entschied sich bei der Umsetzung in nationales Recht weiterhin dafür, dass Arbeitgeber handschriftlich unterzeichnen müssen (Schriftform).

Das Bundeskabinett hat am 19. Juni 2024 eine „Formulierungshilfe“ für das vierte Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) beschlossen. Da der entsprechende Änderungsantrag der Regierungsparteien bereits im Rechtsausschuss angenommen wurde, ist davon auszugehen, dass die Formulierungshilfe unverändert übernommen wird. Der Zeitpunkt der Verabschiedung des BEG IV durch den Bundestag bleibt noch offen. Die Änderungen werden am Tag nach der Bekanntmachung im Bundesgesetzblatt in Kraft treten.

Im Grundsatz gilt dann weiterhin, dass wesentliche Vertragsbedingungen in Schriftform festzuhalten sind. **Neu ist**, dass Arbeitgeber unter bestimmten Bedingungen davon abweichen dürfen. Demnach können wesentliche Vertragsbedingungen elektronisch in Textform gemäß § 126b BGB übermittelt werden, wenn:

- das Dokument für den Arbeitnehmer zugänglich, speicherbar und ausdrückbar ist,
- der Arbeitgeber eine Empfangsbestätigung vom Arbeitnehmer einfordert und
- der Arbeitnehmer jederzeit einen schriftlichen Nachweis anfordern kann. Hierfür gilt eine neue Verjährungsfrist zum Jahresende nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Die Textform ist nicht für Branchen vorgesehen, die in § 2a SchwarzArbG genannt sind, wie z. B. Baugewerbe, Gebäudereinigung und Gaststätten-gewerbe. Die Textform gilt auch analog für Änderungen der Vertragsbedingungen.

Für die bAV ist die Formulierungshilfe u. E. nicht weit genug gedacht. Die Vereinbarung einer Entgeltumwandlung wird damit zwar vereinfacht, was ein wichtiger Schritt für die Digitalisierung der bAV ist. Es fehlt jedoch an der steuerlichen Begleitung für den Arbeitgeber. Dieser benötigt weiterhin die Schriftform im Rahmen der §§ 4d und 6a EstG. Das könnte der nächste Schritt sein.

→ | 03 Das Wachstumschancengesetz: Auswirkungen auf die bAV

→ Die Bundesregierung hat folgende Steuerentlastungen beschlossen:

1. Der **Altersentlastungsbetrag**, der für Steuerpflichtige ab dem 64. Lebensjahr relevant ist, wird bei Direktversicherungen rückwirkend ab 2023 weniger stark reduziert. Der Besteuerungsanteil verringert sich schrittweise um 0,4 (statt bisher 0,8) Prozentpunkte jährlich. Die Abschmelzung erfolgt damit über einen längeren Zeitraum bis 2058 und mit einem geringeren jährlichen Höchstbetrag von nur noch 19 €.
2. Der **Versorgungsfreibetrag und der Zuschlag** bei Direkt- und Unterstützungskassenzusagen werden ebenso langsamer abgeschmolzen. Die jährliche Reduzierung erfolgt um 0,4 Prozentpunkte bis 2058. Ab 2023 wird der Höchstbetrag jährlich nur noch um 30 € und der Zuschlag um 9 € sinken.
3. Die **Fünftelungsregelung**, die bei mehrjährigen Vergütungen oder Abfindungen greifen kann, wird ab 2025 nicht mehr im Lohnsteuerabzugsverfahren, sondern nur noch bei der Einkommensteuerveranlagung angewendet. Arbeitnehmer müssen die Anwendung in ihrer Steuererklärung selbst beantragen.

Diese Maßnahmen sollen die betriebliche Altersversorgung stärken und die steuerliche Last für Arbeitgeber und Arbeitnehmer optimieren.

→ | 04 Unser Service stärkt Ihre Kompetenz: Überzeugen Sie internationale Führungskräfte und informieren Sie englischsprachige Mitarbeiter!

Internationale Führungskräfte, die ihren Teams in Deutschland ein adäquates Vorsorgekonzept bieten wollen, sehen sich einer großen Herausforderung gegenüber: Sie sind oft nicht mit den Details der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Deutschland vertraut, müssen diese aber dennoch bedarfsgerecht und gesetzeskonform im Unternehmen umsetzen. Englischsprachige Mitarbeiter brauchen ebenso Verständnis für die deutsche bAV, vor allem bezüglich der Entgeltumwandlung, um deren Chancen und Vorzüge zu erkennen.

Wir bieten nicht nur ausgewählte Informationen auf Englisch, sondern auch telefonische Unterstützung oder persönliche Beratungen vor Ort an.

Mit unserem Ansatz zu „[Englischsprachigen Unterlagen](#)“ stärken Sie Ihre Position bei internationalen Führungskräften und helfen englischsprachigen Mitarbeitern, die betriebliche Altersversorgung ohne sprachliche Barrieren zu verstehen.

→ | 05 BFH-Urteil bestätigt wieder: regelmäßige Prüfung von Pensionszusagen unerlässlich

In dem Urteil des Bundesfinanzhofs ([BFH-Urteil vom 28.02.2024 - IR 29/21](#)) ging es um Pensionszusagen für 2 beherrschende Geschäftsführer, die 1984 ihr Unternehmen gründeten. Die Zusagen wurden mehrfach gemäß der Rechtsprechung angepasst. Trotzdem beanstandete der Betriebsprüfer Jahre später Mängel an den Zusagen.

Einer davon bezog sich auf die Formulierung der vorgezogenen Altersrente. Da der Passus weitverbreitet ist, möchten wir diesen hervorheben.

Der Passus lautet:

„Die Altersgrenze ist der letzte Tag des Monats, in dem Sie ihr 65. Lebensjahr vollenden. Sie haben auch die Möglichkeit, zu einem früheren oder einem späteren Zeitpunkt als der Vollendung des 65. Lebensjahres **bei Ausscheiden** aus der Firma eine Altersrente gemäß Punkt A-1. zu beziehen. **Aufgrund der kürzeren bzw. längeren Dienstzeit und entsprechend längeren bzw. kürzeren Gewährungsdauer der Rente wird die mit dem 65. Lebensjahr gemäß Punkt A-1. erreichbare Rente um 0,4 € pro Monat der längeren Dienstzeit erhöht.** Der vorzeitige Bezug der Rente ist jedoch entsprechend den Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung frühestens nach Vollendung des 60. Lebensjahres möglich.“

Die Formulierung „bei Ausscheiden“ ist besonders problematisch. Gemäß der gewählten Formulierung ist es nicht möglich, die vorgezogene Altersleistung bei kürzerer Dienstzeit in Anspruch zu nehmen, was den Intentionen der Geschäftsführer widerspricht. Eine Formulierung wie „nach Ausscheiden“ wäre präziser gewesen. Zudem mangelt es an einer Berechnungsvorschrift für die vorgezogene Rente bei verkürzter Dienstzeit. Auch wenn es sich um einen redaktionellen Fehler handeln mag, ist die Anerkennung durch den Betriebsprüfer nicht garantiert. In diesem Fall wurde die Klausel als unklar und nicht eindeutig bewertet.

Das Urteil unterstreicht erneut die Notwendigkeit eine Pensionszusage rechtssicher einzurichten und regelmäßig zu überprüfen. Es ist entscheidend, dass Unternehmen ihre Verpflichtungen kontinuierlich anpassen, um rechtliche Konformität zu gewährleisten und vor allem finanzielle Nachteile zu vermeiden. Unsere Kooperationspartner [Ad Maximum GmbH](#) unterstützt Sie gerne dabei.