

Neue gesetzliche Regelungen für die betriebliche Altersversorgung

Mit dem Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch vom 10.12.2007 (BGBl I Jg. 2007, S. 2838) werden - neben Fragen, die die Arbeitsförderung im SGB III betreffen - zwei wichtige Maßnahmen für die betriebliche Altersversorgung getroffen:

Keine Sozialversicherungsbeiträge bei Entgeltumwandlung bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze

Durch Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) und der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) wird gesetzlich sichergestellt, dass Arbeitsentgelt, das durch Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung in den Durchführungswegen Direktzusage oder Unterstützungskasse verwendet wird oder als Beitrag oder Zuwendung nach § 40b EStG oder § 3 Nr. 63 EStG an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen fließt, auch weiterhin nicht der Sozialversicherungsbeitragspflicht unterliegt, soweit es 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt.

Mit der Sicherstellung der Beitragsfreiheit über 2008 hinaus ist eine Barriere beseitigt, die der erfreulichen Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in den letzten Jahren ein frühes Ende zu bereiten drohte. Änderungen für die Entgeltumwandlung oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze ergeben sich nicht.

Unverfallbarkeit bei Neuzusagen ab 2009 schon ab Alter 25

Die zweite wichtige Änderung ist die Herabsetzung der Altersgrenze für die Unverfallbarkeit. Arbeitsrechtlich wird die Altersgrenze für die Unverfallbarkeit von arbeitgeberfinanzierten Anwartschaften für Neuzusagen ab 1.1.2009 von 30 auf 25 herabgesetzt; d. h. der Arbeitnehmer behält seine Anwartschaft schon dann, wenn er im Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens seit mindestens 5 Jahren eine Zusage besitzt und mindestens 25 Jahre alt ist. Anwärter, denen vor dem 1.1.2009 eine Zusage erteilt wurde, behalten ihre unverfallbare Anwartschaft, wenn sie bei Ausscheiden mindestens 30 Jahre alt sind und seit 5 Jahren eine Zusage haben oder wenn sie nach dem 31.12.2013 ausscheiden und zu diesem Zeitpunkt das 25. Lebensjahr vollendet haben. Anwartschaften aus Entgeltumwandlungen sind ohnehin sofort unverfallbar.

Leider wird die arbeitsrechtliche Herabsetzung des Mindestalters steuerlich nicht angemessen begleitet: Die Bildung von Pensionsrückstellungen nach § 6a EStG und die Abzugsfähigkeit von Zuwendungen nach § 4d EStG werden - soweit sie sich auf arbeitgeberfinanzierte Neuzusagen ab dem 1.1.2009 beziehen - frühestens ab Vollendung des 27. Lebensjahres (bislang des 28.) anerkannt.

Es bleibt zu hoffen, dass der Gesetzgeber bis 2009 noch überzeugt werden kann, dass eine Herabsetzung auf das Alter 25 - parallel zur arbeitsrechtlichen Verpflichtung - auch steuerlich möglich sein sollte.

Köln, den 27. Dezember 2007