

Betriebliche Altersvorsorge: Auswirkungen durch Änderung Beitragsbemessungsgrenzen 2024 und Wachstumschancengesetz

Zum 01.01.2024 wurden die Beitragsbemessungsgrenzen der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Einvernehmen mit dem Bundesrat angehoben und an die Einkommensentwicklung zur Gewährleistung der sozialen Absicherung angepasst. Zudem wurde am 27.03.2024 das

„Wachstumschancengesetz“ im Bundesgesetzblatt verkündet. Die Auswirkungen und relevanten Änderungen mit Blick auf die betriebliche Altersvorsorge werden dargestellt.

1. Erhöhung der sozialversicherungsrechtlichen Beitragsbemessungsgrenzen und ihre Auswirkungen auf die betriebliche Altersvorsorge

Zum 01.01.2024 wurden die Beitragsbemessungsgrenzen der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Einvernehmen mit dem Bundesrat angehoben und an die Einkommensentwicklung zur Gewährleistung der sozialen Absicherung angepasst. Die in den Sozialversicherungen bestehenden Beitragsbemessungsgrenzen sind auf die folgenden Beträge festgesetzt worden:

	Grenzdaten West	Grenzdaten Ost	Erhöhung zum Vorjahr
Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung	EUR 90.600 pro Jahr / 7.550 EUR pro Monat	EUR 89.400 pro Jahr / 7.450 EUR pro Monat	3,4 % / 4,9 %
Beitragsbemessungsgrenze in der Knappschaftlichen Rentenversicherung	EUR 111.600 pro Jahr / 9.300 EUR pro Monat	EUR 110.400 pro Jahr / 9.200 EUR pro Monat	3,9 % / 5,7 %
Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung	69.300 EUR pro Jahr / 5.775 EUR pro Monat		4,0 %
Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung	62.100 EUR pro Jahr / 5.175,00 EUR pro Monat		3,8 %
Bezugsgrenze in der Sozialversicherung	EUR 42.420 pro Jahr / 3.535 EUR pro Monat	EUR 41.580 pro Jahr / 3.465 EUR pro Monat	4,1 % / 5,3 %

Diese Anpassung der sozialversicherungsrechtlichen Beitragsbemessungsgrenzen wirkt sich – direkt und indirekt – je nach Durchführungsweg auch auf den Bereich der betrieblichen Altersversorgung aus:

- Durch die Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung steigt auch der steuerfreie Höchstbetrag für Arbeitgeberbeiträge an eine Pensionskasse, eine Direktversicherung oder einen Pensionsfonds zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung. Nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG beträgt der steuerfreie Anteil jährlich acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung. Nach Auffassung der Finanzverwaltung ist zur gleichmäßigen Besteuerung die Beitragsbemessungsgrenze West maßgeblich. Infolge der Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze ergibt sich im Jahr 2024 ein steuerfreier Höchstbetrag von 7.248 EUR (= 8 % von 90.600 EUR). Die Erhöhung von Arbeitgeberanteilen kann mithin sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber von Vorteil sein.
- Sofern Entgeltteile durch Entgeltumwandlung für eine Direktversicherung oder Unterstützungskassenversorgung verwendet werden, gelten sie nach § 14 Abs. 1 Satz 2 SGB IV nicht als Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung, soweit sie 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung West nicht übersteigen. Mithin führt die Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung auch zu einer Steigerung des sozialversicherungsfreien Beitrags. Im Jahr 2024 können zukünftige Versorgungsbegünstigte einen Maximalbetrag in Höhe von 3.624 EUR (= 4 % von 90.600 EUR) sozialversicherungsfrei einzahlen.

- Die Änderung des sozialversicherungsfreien Anteils der Beiträge in eine Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung wirkt sich damit mittelbar auch auf die Höhe des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses aus, denn bei Entgeltumwandlung zu Gunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung, bei welcher Beiträge an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung gezahlt werden, muss der Arbeitgeber 15% des umgewandelten Arbeitsentgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung zahlen, soweit er dadurch Sozialversicherungsbeiträge spart (§ 1a Abs. 1a BetrAVG).
- Die oben genannten Änderungen können bei gehaltsabhängigen Pensionszusagen (insbesondere Direktzusagen) mit einem Bezug auf die Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung und/oder in Fällen bei denen Sozialversicherungsrente berücksichtigt wird (sogenannte Gesamtversorgungssysteme) auch direkte Auswirkungen auf die Höhe der Pensionsrückstellungen haben. In den meisten Fällen sind diese Änderungen aber bereits in der Kalkulation durch den versicherungsmathematischen Gutachter in geeigneter Weise berücksichtigt.
- Kleinanwartschaften können seit der Anpassung der Bezugsgröße (§ 18 Abs. 1 SGB IV) gemäß § 3 Abs. 2 BetrAVG abgefunden werden, wenn der Monatsbetrag der aus der Anwartschaft resultierenden laufenden Leistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze maximal 35,35 EUR/Monat (West) und 34,65 EUR/Monat (Ost) bei monatlicher Zahlweise betragen würde.

Handlungsbedarf? – Wann muss neu kalkuliert werden?

Zwingender Handlungsbedarf besteht zumeist hinsichtlich der Anpassung des im Jahr 2018 eingeführten Pflichtzuschusses des Arbeitgebers in Höhe von 15 % des durch den Arbeitnehmer umgewandelten Arbeitsentgelts nach Maßgabe des § 1a Abs. 1a BetrAVG. Sofern der Arbeitgeber einen höheren Zuschuss mit Begrenzung auf die Beitragsbemessungsgrenze zahlt, sind diese Verträge ebenfalls anpassungspflichtig, sofern sie keine – in der Praxis generell empfehlenswerte – dynamische Anrechnungsklausel in Bezug auf den gesetzlich zwingenden Zuschuss im Verhältnis zum vertraglich insgesamt zugesagten Zuschuss enthalten. Die bAV-Zusagen sollten diesbezüglich insbesondere auf eine bestehende dynamische Erhöhung der Entgeltumwandlungsbeiträge des Arbeitnehmers geprüft werden.

Die Erhöhung der Sozialversicherungs- und Steuerfreibeiträge sollte Anlass geben die Höhe der Arbeitgeberbeiträge zur Pensionskasse, eine Direktversicherung oder einen Pensionsfonds nachzuprüfen und ggf. unter Berücksichtigung der arbeitgeber- und arbeitnehmerseitigen Interessen nachzujustieren.

2. Wachstumschancengesetz und seine relevanten Änderungen auf die betriebliche Altersversorgung

Am 27.03.2024 wurde das „Wachstumschancengesetz“ im Bundesgesetzblatt verkündet. Im Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung ergeben sich hieraus insbesondere die folgenden Neuerungen:

Versorgungsfreibetrag für Bezüge aus Direktzusagen und von Unterstützungskassen sinkt seit 2023 nur noch um 0,4 % jährlich

Leistungen aus Direktzusagen und Unterstützungskassen stellen steuerpflichtige Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit dar. Sofern diese Versorgungsbezüge darstellen, bleiben sie in Höhe des Versorgungsfreibetrags sowie des Zuschlags zum Versorgungsfreibetrag gemäß § 19 Abs. 2 EStG steuerfrei. Beginnend mit dem Jahr 2023 wird der für die Ermittlung des Versorgungsfreibetrages maßgebende Prozentsatz nicht mehr in jährlichen Schritten von 0,8 %, sondern nur noch in jährlichen Schritten von 0,4 % verringert. Der Höchstbetrag sinkt ab dem Jahr 2023 nunmehr um jährlich EUR 30 und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag um jährlich EUR 9. Für den Lohnsteuerabzug gilt dies jedoch erst ab 2025.

Fünftelregelung ab 2025 nur noch im Veranlagungsverfahren geltend zu machen

Insbesondere bei Auszahlung von Kapitalleistungen aus Direktzusagen und Unterstützungskassen kann bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen die Steuerermäßigung der sog. Fünftelregelung (§ 34 EStG) zur Anwendung kommen. Bisher konnte diese Steuerermäßigung bereits im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens berücksichtigt werden. Ab dem 01.01.2025 ist dies aus Vereinfachungsgründen nicht mehr möglich. Die (ehemaligen) Arbeitnehmer können die Tarifiermäßigung nach § 34 EStG jedoch weiterhin im Veranlagungsverfahren geltend machen.

Altersentlastungsbetrag sinkt seit 2023 nur noch um 0,4 % jährlich

Auch hier wird ab dem Jahr 2023 der anzuwendende Prozentsatz nicht mehr in jährlichen

Schritten von 0,8 %, sondern von 0,4 % verringert. Der Höchstbetrag sinkt beginnend mit dem Jahr 2023 um jährlich 19 EUR anstatt bisher 38 EUR. Der Altersentlastungsbetrag ist insbesondere anwendbar auf nachgelagert zu besteuerte Leistungen aus Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds, wenn der Leistungsempfänger vor dem Beginn des Kalenderjahrs, in dem er sein Einkommen bezogen hat, das 64. Lebensjahr vollendet hat.

www.deloitte-tax-news.de

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.