

BAV *Aktuell*



Liebe Leserinnen und Leser,

kurz vor dem Jahreswechsel erhalten Sie nochmals eine aktuelle Ausgabe unseres Newsletters. Hierbei möchten wir Sie insbesondere auf unseren ersten Artikel hinweisen, der sich mit dem neuen Freibetrag für die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung auf Leistungen der Betrieblichen Altersversorgung beschäftigt.

Zudem haben wir wieder eine Übersicht mit allen Grenzbeträgen und Obergrenzen zusammengestellt, die für die Betriebliche Altersversorgung wichtig sind.

Darüber hinaus gibt es eine Reihe von weiteren interessanten Sachverhalten und Gerichtsurteilen, die wir für Sie kurz zusammengefasst haben. Sollten Sie zu dem einen oder anderen Thema eine Rückfrage haben, sprechen Sie uns gern an.

Wir wünschen Ihnen eine besinnliche Weihnachtszeit und einen guten Start in das Jahr 2020.

Dr. Jörg Hüsing

Geschäftsführer der Dr. Hüsing Aktuar GmbH

IN DIESER AUSGABE

Grundrente und geplante Neuregelungen zur betrieblichen Altersversorgung
Seite 2

Möglichkeiten zur Ablösung einer bestehenden Gesamtzusage
Seite 4

§100 EStG
Seite 5

BAG-Urteile vom 22.01.2019 zur wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers in der Anpassungsprüfung
Seite 6

Ablösbarkeit einer transformierten Betriebsvereinbarung durch Betriebsvereinbarung
Seite 7

Neues BMF-Schreiben zur steuerlichen Anerkennung von Zeitwertkonten für Geschäftsführer und Vorstände
Seite 8

HGB-Rechnungszins zum 31.12.2019
Seite 9

Zahlen zur betrieblichen Altersversorgung: Grenzbeträge/Obergrenzen 2020 – ein Überblick
Seite 10

BAV Aktuell

Grundrente und geplante Neuregelungen zur betrieblichen Altersversorgung

Am 10.11.2019 hat sich die Große Koalition auf die Einführung einer Grundrente geeinigt. Neben den Details zur Grundrente sind in dem Kompromiss des Koalitionsausschusses u. a. auch Maßnahmen zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung in Zusammenhang mit dem Krankenversicherungsbeitrag der Rentner und der Geringverdienerförderung nach § 100 EStG enthalten.

Krankenversicherungsbeitrag der Rentner:

Schon am 18.11.2019 hat das Bundeskabinett den Entwurf des „Gesetzes zur Einführung eines Freibetrages in der gesetzlichen Krankenversicherung zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge“ beschlossen.

Zum Hintergrund:

Seit der Einführung des Gesetzes zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GMG) im Jahr 2004 müssen Bezieher von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung den vollen Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung (14,6 %), den Zusatzbeitrag (ca. 1,0 %) und den vollen Beitragssatz zur gesetzlichen Pflegeversicherung (3,05 %, bzw. 3,3 % Kinderlosen) % bezahlen, sofern sie in der gesetzlichen Krankenversicherung pflicht- oder freiwillig versichert sind.

Wird die Versorgungsleistung in Kapitalform erbracht, werden die vorstehenden Beiträge für 1/120-tel des Kapitals in 120 Monatsbeiträgen erhoben.

Ein Bestandsschutz oder ein Schutz rentennaher Jahrgänge wurde nicht gewährt.

Nach der bisherigen Regelung sind betriebliche Versorgungszahlungen generell für gesetzlich Krankenversicherte nur beitragspflichtig, wenn der monatliche Zahlbetrag eine Freigrenze von „einem Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße“ übersteigt. Im Jahr 2019 entspricht dies einem Monatsbetrag von 155,75 Euro. Für Kapitalzahlungen gilt eine Freigrenze von 18.690,00 Euro.

Wichtig ist dabei allerdings: Der Betrag gilt für alle Betriebsrenten zusammen sowie auch für etwaige Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit, die neben der Rente bezogen werden. Wird der Grenzbetrag nur um einen Cent überschritten, so ist die gesamte Betriebsrente voll beitragspflichtig.

Durch die geplante Neuregelung sollen Betriebsrentner und Bezieher von betrieblichen Kapitalleistungen bei den Beitragszahlungen an die gesetzliche Krankenversicherung entlastet werden. Bei den laufenden Versorgungsbezügen soll ein monatlicher Freibetrag von 155,75 Euro gelten, der die bisherige Freigrenze ersetzt. Der Freibetrag für Kapitalleistungen ergibt sich durch Multiplikation des monatlichen Freibetrages mit dem Faktor 120 und beträgt somit 18.690,00 Euro.

Überschreiten die Versorgungsbezüge diese Freibeträge nicht, werden keine gesetzlichen Krankenversicherungsbeiträge und auch keine Zusatzbeiträge erhoben. Für diesen Fall ist das wirtschaftliche Ergebnis identisch mit der bisher in gleicher Höhe geltenden Freigrenze.

Eine positive Veränderung tritt jedoch ein, wenn die bisher geltende Freigrenze überschritten wird. In diesem Fall musste bisher nicht nur der übersteigende Teil, sondern der Gesamtbetrag verbeitragt werden. Durch die Neuregelung werden jetzt nur noch für den übersteigenden Teil die entsprechenden Beiträge erhoben.

BAV *Aktuell*

Bei Kapitalzahlungen ermittelt sich der Beitrag, indem der Kapitalbetrag durch 120 dividiert wird. Von dem Ergebnis wird der monatliche Freibetrag abgezogen. Für den sich so ergebenden Restbetrag sind die Krankenversicherungsbeiträge und die Zusatzbeiträge 120 Monate zu zahlen.

Sowohl der monatliche Freibetrag, wie auch der Freibetrag für Kapitalleistungen ist dynamisch, da als Referenzgröße die monatliche Bezugsgröße dient, die i. d. R. jährlich angepasst wird. Für das Jahr 2020 ergibt sich so ein monatlicher Freibetrag von 159,25 Euro, für Kapitalleistungen ein Betrag von 19.110,00 Euro.

Ab 1. Januar 2020 sollen die neuen Freibeträge gelten. Von der Neuregelung werden auch Bezieher von Versorgungsleistungen begünstigt, deren Rentenbezug vor 2020 begonnen hat oder deren Kapitalauszahlung weniger als zehn Jahre zurückliegt.

Für die Beiträge zur Pflegeversicherung gilt für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung weiterhin die Freigrenze mit der Konsequenz, dass bei Überschreiten der Freigrenze der Gesamtbetrag zu verrechnen ist.

Geringverdienerförderung nach § 100 EStG

Die erst zum 1. Januar 2018 neu durch § 100 EStG eingeführte Geringverdienerförderung soll verdoppelt werden.

Für Arbeitgeber soll der Anreiz steigen, Beschäftigten mit einem monatlichen Bruttoarbeitslohn von höchstens 2.200 Euro eine zusätzliche arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung anzubieten.

Zahlt der Arbeitgeber für diese Arbeitnehmer zusätzlich mindestens 240 Euro, höchstens 480 Euro pro Jahr für die betriebliche Altersversorgung, kann er bisher 30% dieses Betrages von der Lohnsteuer einbehalten, also bisher mindestens 72 Euro (höchstens 144 Euro) im Kalenderjahr. Dieser Förderbetrag soll nun auf 60%, also auf 144 bis 288 Euro pro Jahr verdoppelt werden.

Liegen die Voraussetzungen vor, kann der Arbeitgeber vom Gesamtbetrag der von ihm einzubehaltenden Lohnsteuer den BAV-Förderbetrag entnehmen und bei der nächsten Lohnsteuer-Anmeldung absetzen. Ist keine Lohnsteuer einzubehalten (z. B. weil für den Arbeitnehmer aufgrund des niedrigen Arbeitslohns keine Lohnsteuer anfällt) oder ist die einzubehaltende Lohnsteuer geringer als der BAV-Förderbetrag, kommt es mit der Lohnsteuer-Anmeldung zu einer Erstattung durch das Betriebsstättenfinanzamt.

BAV Aktuell

Möglichkeiten zur Ablösung einer bestehenden Gesamtzusage

BAG-Urteil vom 23.02.16, AZ: 3 AZR 960/13

Im Rahmen seines Urteils vom 23.02.2016 hat das BAG entschieden, dass sich die Abänderungsmöglichkeiten von Gesamtzusagen und Betriebsvereinbarungen im Wesentlichen entsprechen. Dies öffnet die Möglichkeit zur Ablösung einer bestehenden Gesamtzusage durch eine Gesamtzusage, soweit die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit gewahrt bleiben.

Da diese Entscheidung, die die Möglichkeiten des Arbeitgebers, in bestehende Versorgungszusagen einzugreifen, verbessert, für die Praxis nicht unwichtig ist und uns gerade aktuell in einem Mandat begleitet, wollen wir die Grundzüge des Urteils nachfolgend nochmals zusammenfassen.

In seinem Leitsatz des Urteils vom 23.02.2016 hält das BAG das Folgende fest: „Eine Umdeutung einer unwirksamen Betriebsvereinbarung in eine Gesamtzusage nach § 140 BGB ist möglich, wenn hinreichende Anhaltspunkte für einen entsprechenden hypothetischen Verpflichtungswillen des Arbeitgebers bestehen. Der Umdeutung von Betriebsvereinbarungen über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung steht keine gegenüber Betriebsvereinbarungen erschwerte Abänderungsmöglichkeit der Gesamtzusage entgegen; sie entsprechen sich im Wesentlichen.“

Das Gericht hält somit bereits in seinem Leitsatz fest, dass es bei Gesamtzusagen keine erschwerte Abänderungsmöglichkeit gegenüber Betriebsvereinbarungen gibt. Diese Feststellung ist insofern wesentlich, als dass Betriebsvereinbarungen regelmäßig einen kollektivrechtlichen Charakter haben. Hat der Arbeitgeber dagegen eine Versorgungszusage in Form einer sog. Gesamtzusage erteilt, gilt diese anders als eine Betriebsvereinbarung nicht kollektiv-, sondern individualrechtlich und wird somit Inhalt des Arbeitsvertrags. Eine solche Gesamtzusage liegt vor, wenn ein Arbeitgeber einseitig bekannt gibt, dass er jedem Arbeitnehmer, der die von ihm abstrakt festgelegten Voraussetzungen erfüllt, eine bestimmte Leistung gewährt. Der Arbeitnehmer erwirbt einen einzelvertraglichen Anspruch auf diese Leistung, wenn er die vom Arbeitgeber genannten Anspruchsvoraussetzungen erfüllt, ohne dass es einer gesonderten Erklärung der Annahme des in der Zusage enthaltenen Angebots bedarf.

Im Rahmen der Urteilsbegründung argumentiert das Gericht mit den folgenden Schritten:

- I. Die Möglichkeiten des Arbeitgebers sich von einer Gesamtzusage über Leistungen der betrieblichen Altersversorgung einerseits und einer Betriebsvereinbarung über solche Leistungen andererseits zu lösen, unterscheiden sich nicht wesentlich.
- II. Auch Gesamtzusagen können (analog zu Betriebsvereinbarungen) vom Arbeitgeber grundsätzlich unter Berücksichtigung der Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit geändert werden.
- III. Der Arbeitgeber, der Leistungen der betrieblichen Altersversorgung im Wege einer Gesamtzusage verspricht, will diese nach einheitlichen Regeln, d.h. als System, erbringen. Da die Geltung der Regelungen auf einen längeren, unbestimmten Zeitraum angelegt ist, sind diese von vornherein auch für die Begünstigten erkennbar einem möglichen künftigen Änderungsbedarf ausgesetzt. Ein solches System darf somit nicht erstarren. Der Arbeitgeber sagt daher mit einer Gesamtzusage im Regelfall nur eine Versorgung nach den jeweils bei ihm geltenden Versorgungsregeln zu. Nur so wird eine einheitliche Anwendung der Versorgungsordnung ... sichergestellt (BAG 10. März 2015 - 3 AZR 56/14 - Rn. 32). Ihm steht daher auch ohne Änderungskündigung eine Neuregelung offen.

Unter Verwendung dieser Argumentation hat das BAG in dem betrachteten Fall eine unwirksame Betriebsvereinbarung in eine Gesamtzusage umgedeutet und die spätere Änderung dieser Gesamtzusage einseitig durch den Arbeitgeber für zulässig erachtet.

BAV *Aktuell*

§100 EStG

Wahlweise Verwendung von vermögenswirksamen Leistungen zum Zwecke der betrieblichen Altersversorgung und in diesem Zusammenhang gewährte Erhöhungsbeträge des Arbeitgebers (BMF-Schreiben 08.08.2019)

Mit Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSVG) zum 01.01.2018 wurde mit § 100 EStG ein neues Fördermodell eingeführt, um bei Arbeitnehmern mit einem geringen Einkommen die betriebliche Altersversorgung (bAV) zu fördern. Für eine rein arbeitgeberfinanzierte bAV in einem versicherungsförmigen Durchführungsweg erhält der Arbeitgeber für Arbeitnehmer mit einem mtl. Gehalt von bis zu EUR 2.200 im Rahmen der jährlichen Lohnsteuerveranlagung 30% der aufgewendeten Beiträge zurück, sofern der Beitrag für den Arbeitnehmer zwischen EUR 240 und EUR 480 jährlich beträgt. (siehe hierzu Rz. 111 des BMF-Schreibens vom 06.12.2017).

Machen Arbeitnehmer von der Möglichkeit Gebrauch, zusätzliche vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers für den Aufbau einer bAV im Rahmen der Entgeltumwandlung zu verwenden, sind diese Beiträge steuerfrei gemäß § 3.63 EStG. Dies gilt auch für Erhöhungsbeträge des Arbeitgebers sowie für Erhöhungsbeträge, die von einer zusätzlichen Entgeltumwandlung abhängen. Der BAV-Förderbetrag kann allerdings nicht für vermögenswirksame Leistungen und Erhöhungsbeträge in Anspruch genommen werden, da die Voraussetzung ist, dass ein vom Arbeitgeber zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird. Dieses Kriterium der Zusätzlichkeit ist nicht erfüllt.

Im Übrigen entspricht es nicht der Intention des BRSVG, Beiträge, die einen verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss vorsehen (§ 1a Abs. 1a und § 23 Absatz 2 BetrAVG), noch weiter zu fördern.

BAV *Aktuell*

BAG-Urteile vom 22.01.2019 (3 AZR 616/17 und 3 AZR 489/17) zur wirtschaftlichen Lage des Arbeitsgebers in der Anpassungsprüfung

Nach ständiger Rechtsprechung des BAG ist eine angemessene Eigenkapitalrendite ein wesentliches Kriterium bei der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Arbeitgebers. Hierzu wird geprüft, ob die Eigenkapitalrendite der letzten Jahre oberhalb der Umlaufrendite von Anleihen der öffentlichen Hand zuzüglich eines 2%-Aufschlags (für das unternehmerische Risiko) liegt.

Mit seinen beiden fast identischen Urteilen vom 22.01.2019 hat das BAG seine bisherige Rechtsprechung bestätigt und weiter präzisiert. So stellt das Gericht u.a. die folgenden Punkte klar:

- Da ein Unternehmen langfristig Gewinne abwerfen muss, ist bei den Umlaufrenditen nicht auf Anleihen mit einer Restlaufzeit von lediglich drei Jahren (bis zum nächsten Anpassungstichtag) abzustellen, sondern auf „festverzinsliche Wertpapiere mit einer langfristig erzielbaren Verzinsung“.
- Nicht der durchschnittliche Wert für den gesamten Zeitraum der letzten drei Jahre ist maßgebend. Vielmehr sind die Renditen für jedes Jahr separat zu ermitteln und anschließend hinsichtlich einer sich abzeichnenden positiven Entwicklung zu bewerten.
- Wesentlich ist die künftige Belastbarkeit des Arbeitgebers, daher sind einmalige Effekte – wie im vorliegenden Fall eine deutliche Reduzierung des Eigenkapitals – im Zusammenhang zu sehen, da sie nichts über die künftige Eigenkapitalrendite besagen.

Ablösbarkeit einer transformierten Betriebsvereinbarung durch Betriebsvereinbarung

BAG-Urteil vom 12.6.2019, 1 AZR 154/17

Wurden die Normen einer Betriebsvereinbarung infolge eines Betriebsübergangs nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in das Arbeitsverhältnis mit dem Erwerber transformiert, können sie auch bei einem nachfolgenden Betriebsübergang nur auf der Grundlage von § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB für das auf den weiteren Erwerber übergegangene Arbeitsverhältnis zur Anwendung gelangen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über die Geltung einer Versorgungsordnung. Der 1958 geborene, verheiratete Kläger war seit dem 1. Januar 1987 bei der X GmbH beschäftigt. Diese schloss mit ihrem (Gesamt-)Betriebsrat am 28. August 1992 die zum 1. Januar 1992 in Kraft getretene Betriebsvereinbarung zur Versorgungsordnung (BV 1992). In dieser heißt es u.a.:

„§ 2 Gegenstand

(1) Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung ist die neue Versorgungsordnung der V GmbH, Ausgabe 01.01.1992. Alle Einzelheiten gehen aus der beiliegenden Versorgungsordnung hervor. ...“

Die X GmbH übertrug zum 6. April 1999 ihren für die Erbringung technischer Serviceleistungen zuständigen Geschäftsbereich einschließlich aller ihm zuzuordnenden materiellen und immateriellen Vermögensgegenstände an die neu gegründete XY GmbH. Diese übernahm die in diesem Bereich tätigen Arbeitnehmer - darunter auch den Kläger - und führte die Serviceleistungen für die früheren Kunden der X GmbH fort.

Im Jahr 2002 wurde bei der XY GmbH ein Betriebsrat gewählt.

Zum 30. Mai 2013 wurde die XY GmbH im Wege der Aufnahme auf die Beklagte verschmolzen. Ihr bisheriger Betrieb wurde vollständig in den Betrieb der Beklagten integriert. Dort gilt bereits seit dem 1. November 2008 die Gesamtbetriebsvereinbarung zur betrieblichen Altersversorgung vom 2. September 2008 (GBV 2008).

Das BAG hat mit Urteil vom 12.6.2019 – 1 AZR 154/17 – wie folgt entschieden:

1. Wird in einem Betrieb vorübergehend oder endgültig kein Betriebsrat (mehr) errichtet, lässt dies die normative Wirkung einer dort bestehenden Betriebsvereinbarung unberührt. Der Arbeitgeber kann die unmittelbare und zwingende Geltung der Betriebsvereinbarung in diesem Fall beenden, indem er deren Kündigung einheitlich gegenüber allen betroffenen Arbeitnehmern des Betriebs erklärt (Rn. 34).
2. Die normative Weitergeltung einer Betriebsvereinbarung nach einem Betriebsübergang scheidet mangels Wahrung der Betriebsidentität aus, wenn der übernommene Betrieb in den Betrieb des Erwerbers eingegliedert wird (Rn. 37, 41).
3. Normen einer Betriebsvereinbarung, die aufgrund eines Betriebsübergangs gemäß § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB in das Arbeitsverhältnis mit dem Betriebserwerber transformiert wurden, können bei einem nachfolgenden Betriebsübergang ebenfalls nur auf der Grundlage von § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB auf das – auf den weiteren Betriebserwerber übergegangene – Arbeitsverhältnis zur Anwendung gelangen (Rn. 46).
4. Eine Ablösung nach § 613a Abs. 1 Satz 3 BGB setzt voraus, dass die beim Betriebserwerber und Veräußerer geltenden Betriebsvereinbarungen inhaltlich denselben Gegenstand regeln und die übernommenen Arbeitnehmer in den Geltungsbereich der beim Erwerber geltenden Betriebsvereinbarung fallen (Rn. 51).
5. Der Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union in der Rechtssache Scattolon (6. September 2011 - C-108/10 -) kann kein generelles Verschlechterungsverbot kollektivvertraglicher Regelungen im Fall eines Betriebsübergangs entnommen werden (Rn. 91 ff.).

Neues BMF-Schreiben zur steuerlichen Anerkennung von Zeitwertkonten für Geschäftsführer und Vorstände

Vor dem Hintergrund von zwei BFH-Urteilen hat das BMF mit Schreiben vom 08.08.2019 (IV C 5 - S 2332/07/0004:004) zur lohn- und einkommensteuerrechtlichen Behandlung sowie den Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung von Zeitwertkonten für Organmitglieder, z. B. für Geschäftsführer und Vorstände, seine bisherige Auffassung angepasst.

Danach sind Zeitwertkonten für Arbeitnehmer, die zugleich als Organ für eine Gesellschaft tätig sind, lohn- und einkommensteuerrechtlich grundsätzlich anzuerkennen, wenn sie nicht an der Gesellschaft beteiligt sind (z. B. Fremdgeschäftsführer).

Besteht nur eine Minderheitsbeteiligung (also keine Beherrschung), ist nach den allgemeinen Grundsätzen zu prüfen, ob eine verdeckte Gewinnausschüttung vorliegt. Liegt keine verdeckte Gewinnausschüttung vor, sind Vereinbarungen über Zeitwertkonten auch hier lohn- und einkommensteuerrechtlich grundsätzlich anzuerkennen.

Besteht eine Beherrschung, liegt eine verdeckte Gewinnausschüttung vor und Vereinbarungen über Zeitwertkonten werden steuerlich nicht anerkannt.

Der Erwerb einer Organstellung hat keinen Einfluss auf das bis zu diesem Zeitpunkt aufgebaute Wertguthaben. Nach Erwerb der Organstellung ist hinsichtlich der weiteren Zuführungen zu dem Wertguthaben eine verdeckte Gewinnausschüttung nach den vorstehenden Grundsätzen zu prüfen. Nach Beendigung der Organstellung und Fortbestehen des Dienstverhältnisses kann das Wertguthaben weiter aufgebaut werden.

BAV *Aktuell*

HGB-Rechnungszins zum 31.12.2019

Nach § 253 Abs. 2 Satz 1 HGB sind Rückstellungen mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr mit dem ihrer Restlaufzeit entsprechenden durchschnittlichen Marktzinssatz abzuzinsen, der sich im Falle von Rückstellungen für Altersversorgungsverpflichtungen aus den vergangenen zehn Geschäftsjahren und im Falle sonstiger Rückstellungen aus den vergangenen sieben Geschäftsjahren ergibt.

Die Ermittlung und Bekanntgabe der Diskontierungssätze erfolgt nach Maßgabe der Rückstellungsabzinsungsverordnung durch die Deutsche Bundesbank (§ 253 Abs. 2 Satz 4, 5 HGB). § 253 Abs. 2 Satz 2 HGB erlaubt es, bei der Ableitung des Diskontierungssatzes für Altersversorgungsverpflichtungen oder vergleichbare langfristig fällige Verpflichtungen von einer pauschalen Restlaufzeit (mittlere Duration) von 15 Jahren auszugehen.

Zum 31.12.2019 werden bei einer Restlaufzeit von 15 Jahren ein Rechnungszins für den 10-Jahres-Durchschnitt von 2,71 % und für 7-Jahres-Durchschnitt von 1,97 % erwartet.

Hochrechnung der erwarteten Zinssätze für eine pauschale Restlaufzeit von 15 Jahren unter der Annahme, dass die Zinssituation Stand November 2019 unverändert anhält:

Stichtag	10-Jahres-Durchschnittszins	7-Jahres-Durchschnittszins	Differenz der Zinssätze
31.12.2019	2,71 %	1,97 %	0,74 %
31.12.2020	2,31 %	1,61 %	0,70 %
31.12.2021	1,87 %	1,35 %	0,52 %
31.12.2022	1,59 %	1,17 %	0,42 %
31.12.2023	1,34%	1,05 %	0,29 %

BAV Aktuell

Zahlen zur betrieblichen Altersversorgung: Grenzbeträge / Obergrenzen 2020 – ein Überblick

Die Verordnung über die maßgebenden Rechengrößen der Sozialversicherung (Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung) 2020 wurde vom Kabinett am 9.10.2019 beschlossen. Der Bundesrat hat der Verordnung am 29.11.2019 zugestimmt. Damit tritt sie zum 1.1.2020 in Kraft.

Für die betriebliche Altersversorgung ergeben sich hierdurch für das Jahr 2020 folgende Werte:

	EURO
Beitragsbemessungsgrenze allgemeine Rentenversicherung (BBG gRV)	
pro Monat / pro Jahr (West)	6.900,00 / 82.800,00
pro Monat / pro Jahr (Ost)	6.450,00 / 77.400,00
Bezugsgröße (§ 18 SGB IV)	
pro Monat / pro Jahr (West)	3.185,00 / 38.220,00
pro Monat / pro Jahr (Ost)	3.010,00 / 36.120,00
Maximaler Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG) mit beitragsrechtlicher Begleitung (§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEv)	
4 % der BBG gRV pro Monat / pro Jahr	276,00 / 3.312,00
Obergrenze für die Lohnsteuer-Pauschalierung von Beiträgen für Direktversicherungen (§ 40b EStG a.F.)	
Höchstbetrag im Kalenderjahr je Arbeitnehmer	1.752,00
bei Durchschnittsbildung möglich bis zu	2.148,00
Maximaler steuerlicher Freibetrag nach § 3 Nr. 63 EStG	
8 % der BBG gRV pro Monat / pro Jahr	552,00 / 6.624,00
Mindestbetrag der Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1 S. 4 BetrAVG)	
pro Monat (aufgerundet) / pro Jahr	19,91 / 238,88
Abfindungs-Höchstbeträge (§ 3 Abs. 2 BetrAVG)	
laufende Leistung 1 % und Kapitaleistung 12/10 der Bezugsgröße (West)	31,85 / 3.822,00
laufende Leistung 1 % und Kapitaleistung 12/10 der Bezugsgröße (Ost)	30,10 / 3.612,00
Höchstgrenze der Insolvenzversicherung (§ 7 Abs. 3 BetrAVG)	
monatliche laufende Leistungen / Kapital (West)	9.555,00 / 1.146.600,00
monatliche laufende Leistungen / Kapital (Ost)	9.030,00 / 1.083.600,00
Obergrenze des Übertragungswertes für das Anrecht auf Portabilität (§ 4 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 BetrAVG)	82.800,00
Höchstgrenze des Ausgleichswertes für die externe Teilung bei Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse (§ 14 Abs. 2 VersAusglG)	monatliche Rente / Kapital
	63,70 / 7.644,00
Höchstgrenze des Ausgleichswertes für die externe Teilung bei Direktzusage und Unterstützungskasse (§ 17 VersAusglG)	82.800,00
Maximaler steuerfreier Beitrag bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus der Vervielfältigung (§ 3 Nr. 63 S. 3 EStG)	33.120,00
Maximaler steuerfreier Beitrag für die Nachholung entgeltloser Dienstzeiten (§ 3 Nr. 63 S. 4 EStG)	66.240,00
Freibetrag der Verbeitragung u. a. für Betriebsrenten (§ 226 Abs. 2 SGB V) pro Monat	159,25
Freibetrag der Verbeitragung von Kapitaleistungen u. a. der BAV (§ 229 Abs. 1, S. 3 SGB V)	19.110,00