

# Fragen und Antworten zum Förderbeitrag gem. § 100 EStG („Geringverdiener-Förderung“)

Mit Einführung des neuen Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSg) aus dem Jahr 2018 wurde auch geregelt, dass Arbeitgeber gefördert werden sollen, die Mitarbeiter unterhalb bestimmter Einkommensgrenzen durch die betrieblichen Altersversorgung (bAV) unterstützen. Das erfolgt indirekt dadurch, dass der Arbeitgeber sich Teile seines bAV-Beitrags zurückerstatten lassen und sich damit zum Teil refinanzieren kann.

Das ist Grund genug, sich als Arbeitgeber mit der Fördermöglichkeit genauer zu beschäftigen, denn das bAV-System BusRente Hessen des LHO sieht über die SIGNAL IDUNA eine Versorgungslösung vor, die Eigenschaften der sogenannten „Geringverdiener-Förderung“ erfüllt.

Es ist in Zukunft davon auszugehen, dass der Gesetzgeber die Förderkriterien und -grenzen sogar mitwachsen lässt. Das ist für diese neue gesetzliche Regelung bereits erstmals im Sommer 2020 erfolgt.

Die folgenden Fragen und Antworten (FAQs) sollen Sie in die Lage versetzen, sich über diese Förderung zu informieren und sie auch selbst in Anspruch nehmen zu können.

Einzelfälle bzw. Ausnahmen sind individuell zu beantworten und hier nicht erläutert.

## 1. ALLGEMEINES

### 1.1 Was ist die sogenannte „Geringverdiener-Förderung“ und wer wird gefördert?

Die sogenannte Geringverdiener-Förderung soll die betriebliche Altersversorgung für Arbeitnehmer mit niedrigerem Einkommen verbessern. Das erfolgt in der Weise, dass der Arbeitgeber, der dieser Personengruppe eine arbeitgeberfinanzierte bAV zahlt, gefördert wird, und zwar mit 30% des Beitrags innerhalb bestehender Grenzen. Der Arbeitnehmer erhält also eine arbeitgeberfinanzierte bAV, der Arbeitgeber kann sich einen Teil seiner bAV-Beiträge zurückholen. Der Arbeitnehmer wird indirekt, der Arbeitgeber direkt gefördert.

### 1.2 Was bedeutet niedriges Einkommen?

Förderfähig ist das Einkommen dann, wenn folgende Grenzen nicht überschritten werden:

- 2.575 € bei einem monatlichen Lohnzahlungszeitraum oder
- 30.900 € bei einem jährlichen Lohnzahlungszeitraum.

Entscheidend ist der tatsächlich gezahlte, laufende Arbeitslohn im jeweiligen Lohnabrechnungszeitraum (i.d.R. der einzelne Abrechnungsmonat), in dem der Beitrag geleistet wird. Es ist ausdrücklich nicht auf einen voraussichtlichen Jahresarbeitslohn hochzurechnen. Spätere Änderungen des Arbeitslohnes (z.B. Schwankungen oder Steigerungen) sind unbeachtlich.

### 1.3 Für welche Arbeitnehmergruppen kann der Förderbeitrag genutzt werden (begünstigter Personenkreis)?

Zum begünstigten Personenkreis gehören alle Arbeitnehmer in einem ersten Dienstverhältnis (Steuerklasse 1-5). Wichtigstes Kriterium ist lediglich, dass die Einkommensgrenze nach Punkt 1.2 nicht überschritten wird.

In diese Regelung fallen im LHO-Tarifbereich z.B. Teilzeitmitarbeiter, Auszubildende oder in Elternzeit befindliche Arbeitnehmer.

Beim Arbeitnehmer gehören diese arbeitgeberfinanzierten Beiträge zum steuerfreien Arbeitslohn nach § 100 Abs. 6 EStG.

#### 1.4 Welche Arbeitgeber-Beiträge werden gefördert – welche Beiträge werden nicht gefördert?

Vermögenswirksame Leistungen, die vom Mitarbeiter umgewandelt werden, sind nicht förderfähig. Entgeltumwandlungen der Arbeitnehmer oder Zuschüsse aufgrund entsprechender Sozialabgabensparnisse fallen ebenfalls nicht in die Förderung.

Es werden nur Beiträge gefördert, die rein arbeitgeberfinanziert sind und zusätzlich zum Arbeitslohn gezahlt werden. Das betrifft den Arbeitgeberbeitrag und einen Teil des Arbeitgeberzuschusses, denn der bei Entgeltumwandlung fällige Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 20% des Umwandlungsbetrags ist zu Teilen ebenfalls förderfähig:

Der 20%ige Arbeitgeberzuschuss berücksichtigt den gesetzlich verpflichtenden 15%igen Zuschuss gem. § 1a Abs. 1a des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) aufgrund der Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen. Für diesen Zuschussanteil ist die Förderung ausgeschlossen. Der darüber hinausgehende Zuschuss in Höhe von 5% kann ebenfalls für den Förderbeitrag genutzt werden.

Der Berechnungsaufwand hierfür ist jedoch etwas aufwändiger. Insofern sollte der Arbeitgeber entscheiden, ob er auch die Förderung auf die „freien“ 5% des Arbeitgeberzuschusses nutzen möchte.

**Beispiel:** Ein zu 75% teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer (Lohn 2.034 € mtl.) erhält 40,68 € mtl. als Arbeitgeberbeitrag in seine betriebliche Versorgung. Er nimmt an der automatischen Entgeltumwandlung teil und wandelt anteilig 15,26 € um.

Der darauf fällige Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 20% (3,05 € mtl.) besteht gem. § 1a Abs 1a des BetrAVG aus einer pauschalen Sozialversicherungsersparnis von 15% (2,29 € mtl.), die nicht förderfähig ist. Die übrigen 5% (0,76 € mtl.) können für den Förderbeitrag genutzt werden.

**Erweitertes Beispiel:** Dieser Arbeitnehmer wandelt freiwillig weitere 50 € mtl. um und erhält auch hierzu eine 20%ige Förderung des Arbeitgebers in Höhe von 10 €. 7,50 € davon sind aufgrund der Sozialversicherungsersparnis nicht förderfähig, die übrigen 2,50 € mtl. können im Förderbeitrag berücksichtigt werden.

Hinweis: Der Gesamtbeitrag, der in diesem Beispiel für den Förderbeitrag monatlich genutzt werden kann, teilt sich auf in 40,68 € Arbeitgeberbeitrag, 0,76 € aus Arbeitgeberzuschuss der automatischen Entgeltumwandlung und 2,50 € aus Arbeitgeberzuschuss auf die freiwillige Entgeltumwandlung. Er beläuft sich auf insgesamt 43,93 €.

Durch den Arbeitgeberzuschuss fließen also 3,25 € mehr in die Förderung als ohne Berücksichtigung des Zuschusses. Die Erstattung erhöht sich dadurch um mtl. 0,98 € bzw. 11,70 € jährlich.

Hinweis: Sie als Arbeitgeber entscheiden, ob Sie die förderfähigen Beitragsteile des Arbeitgeberzuschusses ebenfalls nutzen möchten bzw. ob die Ermittlung dieser Beitragsteile im wirtschaftlichen Verhältnis zum Nutzen steht. Möglicherweise sehen die Abrechnungssysteme hier eine automatische Berücksichtigung der Zuschussanteile vor, was die Umsetzung deutlich vereinfachen kann.

#### 1.5 Wie sieht die Förderung aus?

Der Arbeitgeber kann die Förderung seiner Beiträge innerhalb einer Beitragsspanne nutzen:

Die Spanne liegt pro Jahr bei mindestens 240 €, maximal 960 €. Auf monatlicher Basis sind das bAV-Beiträge von mindestens 20 €, höchstens 80 €.

Der Tarifbeitrag der BusRente liegt innerhalb dieser Spanne und steigt stufenweise in den nächsten 3 Jahren sogar darüber hinaus.

**Beispiel:** Ein Arbeitnehmer arbeitet in Teilzeit zu 50%. Die Vollarbeitszeit nach dem LHO-TV beträgt 169,5 h, die Arbeitszeit wäre hier also 84,75 h. Der Arbeitgeber zahlt daher 50% des regulären Arbeitgeberbeitrags für die BusRente Hessen, im Ergebnis derzeit 27,12 €. Pro Jahr zahlt er demnach 325,44 €. Somit besteht Anspruch auf Geringverdienerförderung.

Hinweis BusRente: Der Arbeitgeberbeitrag wird bei Teilzeitkräften oder Minijobbern entsprechend ihrer Arbeitszeit anteilig gezahlt. Insofern kann es in Einzelfällen sein, dass der erforderliche Mindestbeitrag von 240 € pro Jahr bzw. 20 € pro Monat unterschritten wird und aus diesem Grund die Förderung für entsprechende Monate/Jahre entfällt.

**Beispiel:** Eine Arbeitnehmerin arbeitet im Minijob für 450 € mtl. ca. 30 Stunden im Monat. Aufgrund der geringen Arbeitszeit und dem deshalb anteiligen Arbeitgeberbeitrag von aktuell nur ca. 9,60 € monatlich wird die Fördergrenze von 240 € pro Jahr für diese Gruppe nicht erreicht. Eine Förderung kann hier nicht genutzt werden.

## 1.6 Wie hoch ist die Förderung für den Arbeitgeber?

Der staatliche Zuschuss beträgt 30 % des Arbeitgeberbeitrags.

Im Ergebnis liegt der Förderbetrag für den Arbeitgeber daher zwischen 72 € und 288 € pro Jahr bzw. zwischen 6 € und 24 € pro Monat.

**Beispiel** wie unter 1.5: Der Arbeitgeber erhält 30 % von 325,44 € als Zuschuss, also 97,63 €

Der Arbeitgeber kann sich zweifach gegenfinanzieren:

Er kann 30 % Förderbetrag in Anspruch nehmen (Betriebseinnahme), wenn die Voraussetzungen nach § 100 EStG erfüllt sind und er kann die Beiträge – wie in der bAV üblich - als Betriebsausgabenabzug geltend machen.

## 1.7 Auf welchem Weg erhält der Arbeitgeber die Förderung in der Praxis?

Die insgesamt einzubehaltenden Lohnsteuer kürzt der Arbeitgeber bei der nächsten Lohnsteueranmeldung um den bAV-Förderbetrag und setzt ihn somit gesondert ab.

Nach dem Wortlaut des einschlägigen BMF-Schreibens dürfen Arbeitgeber für jeden begünstigten Arbeitnehmer mit einem ersten Dienstverhältnis vom Gesamtbetrag der einzubehaltenden Lohnsteuer einen Teilbetrag des Arbeitgeberbeitrags zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung (bAV-Förderbetrag) entnehmen und bei der nächsten Lohnsteuer-Anmeldung gesondert absetzen.

Fällt für einzelne Arbeitnehmer keine verrechenbare Lohnsteuer an oder ist die einzubehaltende Lohnsteuer geringer als der Förderbeitrag, erfolgt über die Lohnsteueranmeldung beim Finanzamt eine Erstattung.

## 1.8 Was ist für die Lohnbuchhaltung zu beachten?

Die praktische Umsetzung erfolgt über die Lohnbuchhaltung. Gem. § 4 Abs. 2 Nr. 7 LStDV ist das Vorliegen der Voraussetzungen für den Förderbeitrag nach § 100 EStG zu dokumentieren.

Wie die einzelnen Abrechnungssysteme (z.B. Datev, SAP, Lexware ...) den Förderbeitrag technisch berücksichtigen, ist ggfs. beim Anbieter anzufragen und sollte dort mittlerweile implementiert sein, was zu einer einfachen Umsetzung führen dürfte.

Die Berechnung des Arbeitgebers überprüft das Finanzamt im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung oder Lohnsteuer-Nachschau. Bei Zweifelsfragen kann eine kostenlose Anrufungsauskunft bei Ihrem Betriebsstätten-Finanzamt beantragt werden.

## 2. VORAUSSETZUNGEN

### 2.1 Um die Förderung zu nutzen, sind anfangs einige Voraussetzungen zu beachten:

- In jedem Zahlungsintervall sind regelmäßig die Einkommensgrenzen (Punkt 1.2) zu prüfen, was über das Abrechnungssystem ggf. automatisch erfolgen kann.
- Beim Arbeitgeber muss es sich um einen inländischen Arbeitgeber handeln → Das ist für die LHO-Mitgliedsunternehmen der Fall.
- Arbeitnehmer müssen in einem ersten Dienstverhältnis stehen (Lohnsteuerklasse 1-5).

Hinweis BusRente: der gewählte Tarif der SIGNAL IDUNA erfüllt die Voraussetzungen für den Förderbeitrag.

- Förderfähig sind nur Direktversicherung (→ trifft für die BusRente Hessen zu), Pensionskasse und Pensionsfonds.
- Förderfähig sind RENTEN-Leistungen → Die BusRente Hessen sieht eine Direktversicherung als lebenslange Rentenleistung vor.
- Die Beiträge in die bAV dürfen bei Vertragseinrichtung durch Abschluss- und Vertriebskosten nicht sofort belastet werden, denn die sogenannte „Zillmerung“ ist förderschädlich. Erlaubt ist nur, diese Kosten ratierlich auf alle Einzelbeiträge gleichmäßig („ungezillmert“) zu verteilen. → Das ist für den Versicherungstarif der SIGNAL IDUNA bei der BusRente Hessen gewährleistet. Eine schriftliche Bestätigung hierzu liegt dieser FAQ-Liste bei und ist im Lohnkonto zu dokumentieren.

### 2.2 Wann gilt ein älterer, bereits bestehender Vertrag als ungezillmert?

Ob ein Bestandsvertrag ungezillmert ist, ist entweder in den Versicherungsbedingungen nachlesbar oder – und das ist im Zweifel einfacher – beim Versicherer direkt anzufragen. Hier kommt es auf die ganz genaue Tarifbezeichnung der gewählten Versicherung an. Oftmals können mehrere Tarife beim gleichen Arbeitgeber eingerichtet sein, die individuell zu prüfen sind.

Die Mehrzahl vorzufindender Tarife erfüllen nicht die Förderkriterien. Eine Anfrage beim Versicherer empfiehlt sich jedoch.

Sollte der Tarif förderfähig sein, lassen Sie sich die Bestätigung hierzu vom Versicherer schriftlich aushändigen und dokumentieren Sie dies im Lohnkonto.

### 2.3 Kann ein Arbeitgeber auch für bereits bestehende Verträge anderer Anbieter die Förderung nutzen?

Das kommt zum einen darauf an, ob alle vorher geschilderten Kriterien erfüllt sind und zum anderen, ob der Versicherungstarif sich eignet. Tut er das nicht (siehe Punkt 2.2), ist die Förderung – auch für spätere Jahre – blockiert.

## 2.4 Was passiert, wenn die Voraussetzungen zur Förderung nicht mehr gegeben sind?

Gemäß dem Wortlaut des BMF-Schreibens sind die Voraussetzungen immer nur zum **Zeitpunkt der Beitragsleistung** maßgeblich (§ 100 Abs. 4 Satz 1 EStG). Wird der Beitrag monatlich gewährt, kann für jeden Monat, der die Voraussetzung erfüllt, auch die Förderung beansprucht werden.

Regelmäßige Lohn- und Gehaltssteigerungen führen dazu, dass Arbeitnehmer mit geringem Einkommen aus dem Kreis der Begünstigten herauswachsen können.

Sich nachträglich ergebende, rückwirkende Änderungen der Verhältnisse (schwankender oder steigender Arbeitslohn, rückwirkende Erhöhungen des Arbeitslohns sowie Fälle, in denen der Mindestbetrag nach § 100 Abs. 3 Nr. 2 EStG unvorhergesehen nicht erreicht wird) sind unbeachtlich.

Ausnahmen gelten bei rechtlich fehlerhafter Lohnabrechnung oder bei im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung nachträglich festgestellter unzutreffender Ermittlung des maßgeblichen laufenden Arbeitslohns.

## 2.5 Der Arbeitnehmer scheidet aus und der jährliche Mindestbeitrag von 240 € wird nicht erreicht. Muss dann der bAV-Förderbetrag zurückgezahlt werden?

Wird der jährliche Mindestbetrag aus Gründen nicht erreicht, die zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme des bAV-Förderbetrages nicht absehbar waren, beispielsweise, weil der Arbeitgeber einen Monatsbeitrag leistet und der Arbeitnehmer unerwartet aus dem Unternehmen ausscheidet, bevor der Mindestbetrag erreicht werden kann, ist der bAV-Förderbetrag nicht rückgängig zu machen.

## 3. RECHTSGRUNDLAGEN

Folgende Regelungen beschreiben die Förderung rechtlich:

- § 100 EStG
- Steuerliche Umsetzung: BMF-Schreiben vom 12.08.2021 - IV C 5 - S 2333/19/10008 :017 (Randziffer 100 – 144)

Regelungen für die Dokumentation im Lohnkonto:

- § 4 Abs. 2 Nr. 4, 7, 8 und § 5 Abs. 1 LStDV, § 41 EStG, R 41.1, R 41.2, und R 39b.10 LStR.

## Förderbetrag für AG § 100 EStG – Stand 08/2020

### Der Arbeitgeberbeitrag wird mit **30 %** bezuschusst (Refinanzierung des AG)

#### Voraussetzungen für Förderbeitrag:

- Einkommen höchstens: 2.575 € mtl., 26 400 € p.a. (im Zeitpunkt der Beitragsleistung)
- Für Teilzeitmitarbeiter
- Inländische Lohnversteuerung
- ✓ AG-Beitragshöhe: mind. 240 € - max. 960 € jährlich - (20 € - 80 € monatlich)
- ✓ Beitrag zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn → **nur für Arbeitgeberbeitrag !**
- ✓ Durchführungswege: Direktversicherung - Pensionskasse - Pensionsfonds
- ✓ Ungezümmerte Tarife

→ Separate Erläuterung in FAQs

15.10.2021

23

## Förderbetrag für AG – Beispiel 75% Teilzeit/Ecklohn § 100 EStG – Stand 08/2020

