

Infoblatt – Die Geringverdiener-Förderung nach § 100 EStG

Allgemeines

Die Regelung des § 100 EStG (Geringverdiener-Förderbetrag) wurde mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) zum 1. Januar 2018 eingeführt. Sie verfolgt das sozialpolitische Ziel, die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) bei – wer hätte es erraten – Geringverdienern zu fördern.

Der Arbeitgeber zahlt für Geringverdiener einen zusätzlichen, arbeitgeberfinanzierten Beitrag zur kapitalgedeckten bAV (Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds). Im Gegenzug erhält er einen staatlichen Förderbetrag in Höhe von 30 % dieses Beitrags, den er direkt von der abzuführenden Lohnsteuer abziehen kann.

Voraussetzung	Aktuelle Regelung (bis 31.12.2026)	Neue Regelung ab 01.01.2027 (BRSG 2.0)
Einkommensgrenze (monatlich)	max. EUR 2.575	max. 3 % der BBG Rentenversicherung (dynamisch)
Mindestbeitrag AG pro Jahr	EUR 240	EUR 240
Förderbetrag für Arbeitgeber	30 % des Förderbeitrags, max. EUR 288 pro Jahr	30 % des Förderbeitrags, max. EUR 360 pro Jahr
Steuerfreiheit zusätzlicher AG-Beitrag	bis 960 EUR pro Jahr	bis 1.200 EUR pro Jahr

Hinweis zur Änderung der Einkommensgrenze durch BRSG 2.0:

Die bisherige feste Grenze von EUR 2.575 monatlich wird ab 01.01.2027 durch eine dynamische Kopplung an 3 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung ersetzt. Damit steigt die Fördergrenze künftig automatisch mit.

Wichtige Begriffsabgrenzung: Geringverdiener vs. geringfügig Beschäftigte

Die Geringverdiener-Förderung darf dabei nicht mit dem Begriff der geringfügig Beschäftigten gleichgesetzt werden. Sie bezeichnen unterschiedliche Personengruppen. Natürlich können geringfügig Beschäftigte im ersten Dienstverhältnis unter den zu fördernden Personenkreis fallen. Die Geringverdiener-Förderung geht jedoch über diese Gruppe hinaus.

Das Kernproblem: Zwei getrennte Ebenen

In der Praxis kommt es häufig vor, dass Versorgungskonzepte die Einkommensgrenze des § 100 EStG unverändert als Differenzierungskriterium für unterschiedliche Arbeitgeberzuschüsse übernehmen. Dies führt zu einem typischen Gestaltungsproblem.

Problematisches Konzept:

Gruppe 1: Arbeitnehmer mit Bruttolohn $\leq$ EUR 2.575,00 monatlich eine Arbeitgeberförderung nach § 100 EStG in Höhe von EUR 30,00 monatlich.

Gruppe 2: Arbeitnehmer mit Bruttolohn $>$ EUR 2.575,00 monatlich erhalten eine Arbeitgeberförderung in Höhe vom EUR 100,00 monatlich.

In dieser Ausgestaltung der Förderung wird als Differenzierungskriterium ausschließlich die Einkommensgrenze des § 100 EStG herangezogen. Dies kann jedoch problematisch sein. Denn bei der Förderung nach § 100 EStG müssen zwei Ebenen unterschieden werden.

Ebene 1: Steuerrecht

Die Einkommensgrenze des § 100 EStG bestimmt, ob der Arbeitgeber eine Steuerentlastung in Anspruch nehmen kann. Sie regelt ausschließlich das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Fiskus. Hier wird nicht das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt.

Ebene 2: Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht stellt eine eigenständige Frage: Auf welcher sachlichen Grundlage darf der Arbeitgeber Arbeitnehmer bei betrieblichen Leistungen unterschiedlich behandeln? Diese Frage beantwortet § 100 EStG nicht.

Rechtliche Grundlagen: Gleichbehandlungsgrundsatz

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz verbietet es dem Arbeitgeber, vergleichbare Arbeitnehmer ohne sachlichen Grund unterschiedlich zu behandeln, wenn er Leistungen nach einem allgemeinen Prinzip gewährt.

Eine Gruppenbildung, wie Sie bei dem oben dargestellten Fördermodell erfolgt, ist nur dann gerechtfertigt, wenn die Unterscheidung einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist. Eine sachfremde Differenzierung liegt vor, wenn sich ein vernünftiger Grund nicht finden lässt.

Eine durch die Rechtsprechung anerkannte Gruppenbildung ist beispielsweise gegeben, wenn dieser auf unterschiedlichen Vergütungssystemen beruht (z.B. nach

Lohn- und Gehaltsgruppen). Das innerbetriebliche Entgeltsystem ist ein anerkanntes Differenzierungskriterium.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt auch bei freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers, wie Bonuszahlungen oder einem arbeitgeberfinanzierten Beitrag zur bAV. Einzelne Arbeitnehmer dürfen nicht ohne sachliche Gründe von finanziellen Zuwendungen ausgenommen werden.

Allein organisatorische oder steuerliche Gründe begründen keine sachliche Rechtfertigung. Dass steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlungen bestimmter Gruppen nicht zur Unterscheidung herangezogen werden kann, ist bereits aus der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Behandlung geringfügig Beschäftigter in der betrieblichen Altersversorgung bekannt (BAG, Urteil vom 18.01.2023 – 5 AZR 108/22). Dort hatte das Bundesarbeitsgericht bereits ausgeführt, dass sozialversicherungs- und steuerrechtlich getroffene Differenzierungen andere Zwecke verfolgen. Im Fall der geringfügigen Beschäftigten waren dies öffentlich-rechtliche und zum Teil auch arbeitsmarktpolitische Zwecke. Eine unterschiedliche Behandlung bei den Arbeitsbedingungen lasse sich hieraus jedoch nicht rechtfertigen.

Aus der BAG-Rechtsprechung lässt sich daher folgern, dass die Einkommensgrenze des § 100 EStG ein steuerrechtliches Kriterium, kein innerbetriebliches Differenzierungsmerkmal ist. Sie beruht auf einer fiskalischen Entscheidung des Gesetzgebers und nicht auf einem Versorgungsziel des Arbeitgebers. Der erkennbare Zweck einer rein an § 100 EStG orientierten Gruppenbildung ist die Optimierung der Steuerentlastung für den Arbeitgeber. Dass es sich dabei allein um einen „legitimer Zweck“ im arbeitsrechtlichen Sinne handelt, lässt sich wohl kaum argumentieren. Besonders problematisch erscheint die Konstellation, in der Geringverdiener weniger erhalten als Besserverdiener ohne einen anderen sachlichen Grund (z.B. Arbeitszeit nach § 4 TzBfG, Tätigkeit, etc.), denn der sozialpolitische Schutzzweck, den der Gesetzgeber mit § 100 EStG selbst verfolgt, ist gerade diesen eine bAV zu ermöglichen.

Der Arbeitgeber braucht also einen außerhalb der steuerlichen Regelung liegenden sachlichen Grund.

Zulässige Fördermodelle

Was ist also den Arbeitgebern bei der Ausgestaltung der Fördermodelle zu raten? Was ist möglich?

Eigentlich unterscheidet sich die Geringverdiener-Förderung hier nicht von anderen Fördermodellen. Der Gleichbehandlungsgrundsatz ist zu beachten und es müssen, wenn der Arbeitgeber eine Gruppenbildung wünscht, zulässige Sachgruppen gebildet werden, die die Unterscheidung rechtfertigen.

Modell 1: Einheitlicher prozentualer Zuschuss

Alle Arbeitnehmer erhalten den gleichen Prozentsatz ihres Bruttoentgelts als Arbeitgeberförderung zur bAV (z.B. 1 % des Monatsbruttos). Derartige Fördermodelle haben den Vorteil, dass sie keine Gleichbehandlungsprobleme auslösen, da das Prinzip für alle gleich ist.

Bruttoentgelt Beispiel	1 % Zuschuss	Förderung § 100 EStG?
1.800 EUR	18 EUR	Ja (AG spart 30%)
2.500 EUR	25 EUR	Ja (AG spart 30%)
3.500 EUR	35 EUR	Nein

Modell 2: Staffelung nach betrieblichen Entgeltgruppen

Die Arbeitgeberförderung wird an die im Unternehmen bereits bestehenden Entgeltgruppen (gemäß Tarifvertrag, interner Lohn- und Gehaltsgruppen) gekoppelt. Jede Entgeltgruppe erhält einen definierten Festbetrag oder Prozentsatz.

Wichtig ist dabei: Die Anknüpfung an Entgeltgruppen ist nur dann ein tragfähiger sachlicher Grund, wenn diese Gruppen im Betrieb unabhängig von der bAV auch bestehen. Entgeltgruppen, die im Übrigen der Unternehmenswirklichkeit nicht entsprechen, dürfen nicht ausschließlich zum Zweck der bAV-Differenzierung neu erfunden werden.

Modell 3: Sozialförderung für Geringverdiener

Nachdem nun ausführlich erläutert wurde, dass § 100 EStG allein keine Gruppenbildung rechtfertigt, gibt es ein Modell, welches eine solche Anknüpfung dennoch erlauben würde. Das Modell fördert die Geringverdiener mehr als die anderen Beschäftigten. Warum geht es in diese Richtung?

In der Rechtsprechung ist als sachlicher Grund für die Differenzierung zwischen den Arbeitnehmern das Verfolgen eines Sozialen Zwecks anerkannt (BAG, Urteil vom 20. 7. 2004 – 3 AZR 316/03, BAG 09.12.1997 – 3 AZR 661/96).

Der Schutz finanziell schwach gestellter Arbeitnehmer vor unzureichender Altersversorgung ist ein solcher sozialer Zweck. Entscheidend gestärkt wird dieses Argument dadurch, dass der Gesetzgeber exakt diesen Zweck mit § 100 EStG selbst gesetzgeberisch verankert hat.

Die Existenz der Norm belegt, dass die Förderung der bAV von Geringverdienern ein legitimes sozialpolitisches Ziel ist. Der Arbeitgeber, der dieses Ziel in seiner Versor-

gungsordnung aufgreift, kann sich damit auf einen Differenzierungszweck stützen, der nicht nur betrieblich plausibel, sondern auch gesetzgeberisch bestätigt ist.

Gewährt der Arbeitgeber daher den Geringverdienern eine höhere Förderung, dann kann der sozialpolitische Zweck die Rechtfertigung für die unterschiedliche Behandlung darstellen.

Zu beachten ist dabei natürlich die anstehende gesetzliche Änderung. Ab 2027 haben wir keine starren Einkommensgrenzen in der Geringverdiener-Förderung mehr.

Natürlich gibt es darüber hinaus, noch weitere Modelle, die in Abhängigkeit von der konkreten Struktur funktionieren könnten (z.B. Unterscheidung nach Tätigkeitsgruppen).

Fazit:

Der § 100 EStG allein kann kein sachlicher Grund für die unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer untereinander sein. Das heißt aber nicht, dass solche Systeme und damit auch die steuerliche Entlastung für den Arbeitgeber nicht funktionieren. Wichtig ist, wie immer betriebliche Altersversorgung ist vor allem Arbeitsrecht und diese muss bei der Ausgestaltung des Versorgungssystems im Betrieb berücksichtigt werden, wenn der Arbeitgeber Haftungsrisiken vermeiden möchte.

Ohne rechtliche Beratung geht es nicht. Diese Beratung sollte ein Rechtsanwalt übernehmen, der in der bAV und im Arbeitsrecht versiert und erfahren ist. Ohne Beratung eines betrieblichen Versorgungsberaters geht es jedoch auch nicht.

Nutzen Sie unsere Checkliste zur Einrichtung eines Versorgungswerks.

Ihr Ansprechpartner für das Recht der betrieblichen Altersversorgung:

KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg
Telefon: 0341 580 622 36
Fax: 0341 580 622 37
Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de
Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de