



**Finanzbehörde Hamburg**

- Steuerverwaltung -

# Fach-Info

Abteilungen 51 • 52 • 53

O 1000 - 2018/001 - 52

30.01.2018

## Einkommensteuer

- |   |   |
|---|---|
| 1. Neue Regelungen zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung und zur privaten Altersvorsorge durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz;<br>§§ 3 Nrn. 63 und 63a, 100 EStG n.F. *            | 2 |
| 7. Vermietung möblierter Wohnungen mit Angebot von Zusatzleistungen kann gewerbliche Tätigkeit sein - §§ 15, 21 EStG *  | 4 |
| 9. Pauschbeträge für behinderte Menschen und Pflegepersonen; Nachweis des Merkmals der „Hilflosigkeit“ gemäß § 33b EStG i.V.m. § 65 Abs. 2 Satz 2 EStDV ab VZ 2017; Zweites Pflegestärkungsgesetz * | 4 |

\* Diese Beiträge werden der Steuerberaterkammer Hamburg bekannt gegeben.

## Einkommensteuer

### 1. Neue Regelungen zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung und zur privaten Altersvorsorge durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz; §§ 3 Nrn. 63 und 63a, 100 EStG n.F. \*

Am 1. Januar 2018 ist das Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz - BRSG) vom 17. August 2017 (BGBl. I S. 3214) in Kraft getreten. Durch neue Regelungen im Arbeits- und Steuerrecht soll eine möglichst weite Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung und damit verbunden ein höheres Versorgungsniveau der Beschäftigten durch kapitalgedeckte Zusatzrenten erreicht werden.

Das Gesetz enthält folgende arbeits- und steuerrechtlich bedeutsame Eckpunkte (ausführlich hierzu: BMF-Schreiben vom 06.12.2017, Az. IV C 5 - S 2333/17/10002 - veröffentlicht im AIS am 17.12.2017):

#### a. Reine Beitragszusage

Das durch das BRSG geänderte Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz - BetrAVG) eröffnet künftig die Möglichkeit, durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung die kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung als reine Beitragszusage durchzuführen (§ 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG). Die Zusage des Arbeitgebers beschränkt sich dabei auf die Zahlung der Beiträge. Die Leistungsansprüche richten sich ausschließlich gegen den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung, ohne Mindest- bzw. Garantieleistungen vorzusehen.

Als Ausgleich für den Wegfall der Einstandspflicht des Arbeitgebers für die Versorgungsleistung soll im Tarifvertrag vereinbart werden, dass der Arbeitgeber einen Sicherheitsbeitrag zahlt (§ 23 Abs. 1 BetrAVG). Der Sicherheitsbeitrag kann dazu genutzt werden, die Versorgungsleistung (Betriebsrente) z.B. dadurch zusätzlich abzusichern, dass die Versorgungseinrichtung einen höheren Kapitaldeckungsgrad oder eine konservativere Kapitalanlage durchführt; im Rahmen eines kollektiven Sparmodells kann er auch zum Aufbau kollektiven Kapitals verwendet werden.

Der Sicherheitsbeitrag ist nach der neuen Regelung des § 3 Nr. 63a EStG steuerfrei, soweit er nicht dem einzelnen Beschäftigten unmittelbar gutgeschrieben oder zugerechnet wird. Werden Sicherheitsbeiträge hingegen nicht lediglich für die zusätzliche Absicherung der reinen Beitragszusage gezahlt, sondern dem einzelnen Beschäftigten direkt gutgeschrieben oder zugerechnet, gelten die allgemeinen steuerlichen Regelungen für Beiträge zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung.

#### b. Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

Werden Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung aus einer Entgeltumwandlung gezahlt, muss der Arbeitgeber künftig zusätzlich 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts als Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung zahlen, soweit er dadurch Sozialversicherungsbeiträge spart (§§ 1a Abs. 1a bzw. 23 Abs. 2 BetrAVG). Unterschreiten die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts, ist die Pflicht zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses auf den Betrag der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge begrenzt.

Die Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses gilt ab 1. Januar 2018 für die betriebliche Altersversorgung, die in Form der reinen Beitragszusage nach § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG vereinbart wird. Für die übrigen Formen der betrieblichen Altersversorgung tritt die Verpflichtung ab 1. Januar 2019 in Kraft. Für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, wird sie erst ab dem 1. Januar 2022 wirksam. Der Arbeitgeberzuschuss ist im Rahmen des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG n. F. steuerfrei.

Darüber hinaus kann künftig durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung eine verpflichtende Entgeltumwandlung geregelt werden, die der einzelne Arbeitnehmer aber ablehnen kann.

### c. Steuerfreiheit der Arbeitgeberbeiträge

Arbeitgeberbeiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung sind nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG n. F. bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (BBG) steuerfrei. Im Gegenzug entfällt der zusätzliche steuerfreie Höchstbetrag von 1.800 Euro. Zudem wird künftig die pauschale Besteuerung von Arbeitgeberbeiträgen nach § 40b EStG in der Fassung vom 31. Dezember 2004 für Altzusagen auf den steuerfreien Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG angerechnet (§ 52 Abs. 4 Satz 14 EStG n. F.).

Arbeitgeberbeiträge, die aus Anlass der Beendigung einer Beschäftigung zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung gezahlt werden, sind nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG n. F. steuerfrei, soweit sie 4 % der BBG, vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre der Beschäftigung, höchstens zehn Kalenderjahre, nicht übersteigen. Zudem besteht nach § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG n. F. die Möglichkeit, auch Beiträge für Zeiten steuerfrei nachzuzahlen, in denen das Beschäftigungsverhältnis ruhte und im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde (z. B. aufgrund einer Entsendung, einer Elternzeit oder eines Sabbatjahres). Die steuerfreie Nachzahlung ist bis zu 8 % der BBG, vervielfältigt mit der Anzahl der vollen Kalenderjahre, in denen die Beschäftigung ruhte, maximal zehn Kalenderjahre, möglich.

### d. Arbeitgeberbeitrag für Geringverdiener<sup>1</sup>

Arbeitgeber, die Beiträge für eine kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung für Geringverdiener nach § 100 EStG n. F. zahlen, erhalten hierfür einen Förderbeitrag. Der Förderbeitrag wird gezahlt, wenn u. a.

- der Beschäftigte lohnsteuerpflichtigen bzw. (bei Teilzeitbeschäftigten oder geringfügig Beschäftigten) pauschal besteuerten Arbeitslohn bezieht,
- der Arbeitgeber die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung zusätzlich zum Arbeitslohn und mindestens in Höhe von 240 Euro jährlich zahlt und
- der laufende monatliche Arbeitslohn 2.200 Euro nicht übersteigt (§ 100 Abs. 3 EStG n. F.).

Der Förderbeitrag beträgt 30 % des Arbeitgeberbeitrags zur betrieblichen Altersversorgung, mindestens 72 Euro, maximal 144 Euro im Kalenderjahr. Wurde für den Beschäftigten bereits in 2016 ein Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung gezahlt, ist der Förderbeitrag auf den Betrag begrenzt, den der Arbeitgeber darüber hinaus zahlt (§ 100 Abs. 2 EStG n. F.).

Der Arbeitgeber kann den Förderbeitrag im Rahmen der Lohnsteueranmeldung von der Lohnsteuerzahllast einbehalten. Übersteigt der Förderbeitrag die einzubehaltende Lohnsteuer, wird der übersteigende Betrag auf Antrag vom Finanzamt erstattet (§ 100 Abs. 1 EStG n. F.).

Der dem Förderbeitrag zugrunde liegende Arbeitgeberbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung des Geringverdieners ist nach § 100 Abs. 6 EStG n. F. steuerfrei, soweit er im Kalenderjahr 480 Euro nicht übersteigt. Die Steuerfreiheit dieses Arbeitgeberbeitrages wird nicht auf die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG angerechnet. Der Arbeitgeber könnte demnach zusätzlich über 480 Euro hinaus steuerfreie Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung des Geringverdieners bis zu 8 % der BBG zahlen.

---

<sup>1</sup> Vertiefende Informationen, insbesondere zum **Arbeitgeberbeitrag für Geringverdiener**, können u.a. den Aufsätzen von Harder-Buschner (NWB Nr. 32 vom 07.08.2017 S. 2417 ff.) und von Plenker (DB vom 14.07.2017, Heft 27-28, S. 1545 ff.) entnommen werden.

## e. Verbesserte Förderung der privaten Altersvorsorge<sup>2</sup>

Bei der Riester-Förderung wird die Grundzulage i. S. d. § 84 S. 1 EStG von 154 Euro auf 175 Euro angehoben. Das Abzugsvolumen beim Sonderausgabenabzug nach § 10a EStG bleibt hingegen unverändert. Des Weiteren sind im BRSG diverse Verfahrensänderungen sowie Verbesserungen bei der steuerlichen Behandlung von Abfindungen bei Kleinbetragsrenten verankert.

Az.: S 2333 - 2016/002 - 52

## 7. Vermietung möblierter Wohnungen mit Angebot von Zusatzleistungen kann gewerbliche Tätigkeit sein - §§ 15, 21 EStG \*

Auf Bund-Länder-Ebene wurde abgestimmt, dass die Tätigkeit eines Vermieters nach dem Gesamtbild der Verhältnisse den Rahmen einer Vermögensverwaltung überschreiten und gewerblichen Charakter annehmen kann, wenn der Vermieter die Vermietung seiner Immobilie für private Wohnzwecke im Rahmen eines von ihm vorgegebenen und durch entsprechende vertragliche und tatsächliche Gestaltungen auch kontrollierten, auf eine bestimmte Zielgruppe (wie z.B.: Studenten, Berufsanfänger, Pendler) zugeschnittenen Gesamtkonzepts anbietet, zu dem auch standardisierte, gesondert vergütete Leistungsangebote externer, rechtlich selbständiger Dienstleister an die Mieter gehören, die über übliche Nebenleistungen zur Vermietung hinausgehen.

Solche Leistungsangebote können beispielsweise sein: der Verkauf von Einrichtungsgegenständen, Büroutensilien, Gegenständen des täglichen Bedarfs oder Kochgeschirr an die Mieter; das Vorhalten von Getränke- und Snackautomaten, Fitnessgeräten und/oder Kopiergeräten in der Wohnanlage; das Angebot eines Brötchendienstes; ein hotelähnlicher Service wie beispielsweise die Zimmerreinigung, der Austausch von Bettwäsche und Handtüchern oder auch ein kompletter Kleider- und Wäschereinigungs-service.

Handelt es sich bei dem Vermieter um einen Investmentfonds, so überschreitet er damit möglicherweise die Grenze zur aktiven unternehmerischen Bewirtschaftung.

Az.: S 1980 - 2017/003 - 52

## 9. Pauschbeträge für behinderte Menschen und Pflegepersonen; Nachweis des Merkmals der „Hilflosigkeit“ gemäß § 33b EStG i.V.m. § 65 Abs. 2 Satz 2 EStDV ab VZ 2017; Zweites Pflegestärkungsgesetz \*

Am 01.01.2016 ist das am 13.11.2015 beschlossene Zweite Pflegestärkungsgesetz in Kraft getreten. Ab dem 01.01.2017 wurde danach zur Feststellung des individuell messbaren Grades der Selbständigkeit ein neues Begutachtungsverfahren eingeführt, das eine Einstufung in künftig fünf statt bisher drei Pflegestufen vorsieht. Die bisher geltenden Pflegestufen „0“, 1, 2 und 3 wurden von den fünf neuen Pflegegraden 1, 2, 3, 4 und 5 abgelöst. Seitdem dienen Pflegegrad 1, Pflegegrad 2, Pflegegrad 3, Pflegegrad 4 und Pflegegrad 5 zur Einstufung der Pflegebedürftigkeit von Betroffenen. Dies kommt insbesondere Demenzkranken, Älteren, Menschen mit eingeschränkter Alltagskompetenz, längerfristig psychisch Erkrankten oder geistig Behinderten zugute, die je nach ihrer noch vorhandenen Selbständigkeit in die Pflegegrade 1, 2, 3, 4 oder 5 eingestuft werden und

---

<sup>2</sup> Ausführlich zu den Neuregelungen des BRSG hinsichtlich der **steuerlichen Förderung der privaten Altersvorsorge**: Emser / Roth in NWB Nr. 33 vom 14.08.2017 S. 2490 ff.

somit die gleichen Pflegeleistungen erhalten wie körperlich Pflegebedürftige. Dabei werden die sechs Bereiche

- Mobilität
- Kognitive und kommunikative Fähigkeiten
- Verhaltensweisen und psychische Problemlagen
- Selbstversorgung
- Bewältigung von und selbständiger Umgang mit krankheits- und therapiebedingten Anforderungen und Belastungen und
- Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte

begutachtet und in einem Gesamtergebnis zusammengefasst.

In Hinblick auf die bevorstehende Bearbeitung des Veranlagungszeitraumes 2017 weise ich auf Folgendes hin:

Gemäß § 65 Abs. 2 Satz 2 EStDV steht dem Merkzeichen „H“ die Einstufung als Schwerstpflegebedürftiger in Pflegestufe III nach dem SGB XI, SGB XII oder diesen entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen gleich. Das Zweite Pflegestärkungsgesetz wird durch das Schreiben des BMF vom 19.08.2016 (BStBl. I 2016, S. 804) umgesetzt, wonach dem Merkzeichen „H“ nunmehr die Einstufung in die Pflegegrade 4 und 5 gleichsteht.

Az.: S 2286 - 2016/001 - 52