

Ihre Webinar-FAQs im Überblick: TK-Fachwebinar Kompaktübersicht Grundlagen der bAV

Damit Sie die Webinarinhalte noch besser nutzen können, finden Sie hier die häufigsten Fragen aus dem Webinar kompakt beantwortet. Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung – und freuen uns schon jetzt auf ein Wiedersehen in einer unserer nächsten Veranstaltungen!

Was passiert mit der bAV in der Elternzeit?

Während der Elternzeit kann der Vertrag zur betrieblichen Altersvorsorge beitragsfrei gestellt werden. Alternativ besteht die Möglichkeit, dass der Vertrag privat weitergeführt wird. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer die Beiträge selbst übernimmt, um die Anwartschaft aufrechtzuerhalten.

Probezeit: Darf der Arbeitgeber warten, bis der Mitarbeiter unbefristet angestellt ist?

Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, haben nach § 1a BetrAVG einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung zugunsten einer bAV. Dieser Anspruch ist weitgehend zwingend und kann durch Arbeitgeberregelungen (auch Betriebsvereinbarungen) nicht abbedungen werden.

Der Anspruch besteht dem Grunde nach, sobald ein Arbeitsverhältnis besteht und Entgelt gezahlt wird – unabhängig davon, ob der Vertrag befristet oder unbefristet ist und ob eine Probezeit vereinbart ist.

Darf der Arbeitgeber bis zur Entfristung warten?

Für eine bAV, die als Entgeltumwandlung ausgestaltet ist:

Der Arbeitnehmer hat einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung bis zu 4 % der BBG RV. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diesen Anspruch umzusetzen; die Betriebsvereinbarung kann nur die Ausgestaltung regeln (Durchführungsweg, Modalitäten), nicht das „Ob“.

Eine generelle Regel „erst nach Entfristung“ würde den gesetzlichen Anspruch zeitweise vollständig ausschließen und ist damit unzulässig.

Eine Wartezeit „bis unbefristet“ ist damit bei der reinen Entgeltumwandlung rechtlich nicht zulässig, wenn der Arbeitnehmer bereits beitragspflichtigen Lohn erhält und die übrigen Voraussetzungen des § 1a BetrAVG vorliegen.

Für freiwillige Bestandteile kann der Arbeitgeber grundsätzlich Wartezeiten oder Zugangs-voraussetzungen (z.B. Mindestbetriebszugehörigkeit, keine Befristung) vorsehen, solange keine Diskriminierungsverbote verletzt werden und der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung (inkl. Pflichtzuschuss) unangetastet bleibt.

Wie sieht es aus, wenn der Arbeitnehmer eine Direktversicherung mitbringt?

Bringt ein Arbeitnehmer eine bereits bestehende Direktversicherung mit, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, diese zu übernehmen. Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG) kann über einen anderen Vertrag und/oder anderen Versorgungsträger erfüllt werden.

bAV Direktversicherung: Der Arbeitnehmer bekommt Krankengeld und möchte aber weiterhin die mtl. Beiträge bezahlen. Welche Möglichkeit hat der Arbeitgeber/Arbeitnehmer?

Während der Zeit des Krankengeldbezugs kann der Vertrag beitragsfrei gestellt werden. Alternativ kann der Arbeitnehmer die Beiträge privat weiterzahlen, um die Ansprüche aus der betrieblichen Altersvorsorge weiterhin aufzubauen.

Können Minijob'ler eine Entgeltumwandlung abschließen?

Minijobber können eine Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersvorsorge vornehmen, sofern sie rentenversicherungspflichtig sind. Ohne diese Pflicht besteht kein Anspruch auf Entgeltumwandlung. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die Steuerfreiheit (und damit die SV-Freiheit) nach § 3 Nr. 63 EStG das 1. Dienstverhältnis als zwingende Voraussetzung verlangt.

Folie 10: Kann der Arbeitgeber auch bei Minijobbern ohne Einzahlung in die Rentenversicherung eine bAV mit Entgeltverzicht für den Arbeitnehmer abschließen?

Ein Arbeitgeber muss rentenversicherungsfreie Minijobber nicht in eine bAV über Entgeltumwandlung einbeziehen. Er kann aber mit diesen Minijobbern freiwillig eine bAV (z.B. Direktversicherung) vereinbaren, bei der das ohnehin geschuldete Entgelt (Minijob-Lohn) ganz oder teilweise in eine Versorgungsanwartschaft umgewandelt wird, sofern: die bAV-Vorgaben (Versorgungszweck, Wertgleichheit, Fälligkeit bei biometrischem Ereignis) eingehalten werden, arbeitsrechtliche Grenzen (z.B. Mindestlohn, ggf. SV-/Steuerfolgen) beachtet werden.

Kann der Arbeitnehmer frei wählen, wieviel er in die Direktversicherung umwandeln will? Also auch unterhalb der 4% Marke?

Der Arbeitnehmer kann grundsätzlich auch einen geringeren Betrag als 4% der Beitragsbemessungsgrenze (BBG RV) in die Direktversicherung umwandeln. Die 4% stellen lediglich die Obergrenze für den gesetzlichen Anspruch auf

Entgeltumwandlung dar, geringere Beträge sind jederzeit möglich.

Was ist mit den Riester Versicherungen?

Riester-Förderung und Entgeltumwandlung können in der betrieblichen Altersversorgung kombiniert werden, sind aber rechtlich und steuerlich getrennte Fördermechanismen. Für Beiträge an kapitalgedeckte Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen besteht zusätzlich die Möglichkeit der Riester-Förderung (Altersvorsorgezulage + Sonderausgabenabzug):

Voraussetzung: individuelle Versteuerung nach ELStAM, keine Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG. Rentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer können nach § 1a Abs. 3 BetrAVG verlangen, dass bei ihren Finanzierungsanteilen (auch aus Entgeltumwandlung) auf die Steuerbefreiung verzichtet und stattdessen individuell versteuert wird, um Riester-Förderung zu nutzen. Für dieselben Beiträge ist immer nur eine Förderung möglich: entweder Steuerfreiheit/Pauschalierung oder Riester-Förderung.

Muss eine Entgeltumwandlungsvereinbarung im Original vorliegen? Oder reicht eine gescannte Kopie?

Nach aktueller Rechtslage (befindet sich gerade in Überarbeitung) sind für Entgeltunterlagen mit Unterschriftserfordernis besondere Regeln zu beachten:

Schriftliche Unterlagen mit Unterschrift (z.B. Erklärungen zum Auszahlungsverzicht von Entgeltansprüchen – dazu gehört typischerweise auch die Entgeltumwandlung) können elektronisch geführt werden. Werden solche Unterlagen in elektronische Form überführt, müssen sie mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen werden. Stellt der Beschäftigte Unterlagen nicht bereits mit qualifizierter elektronischer Signatur elektronisch zur Verfügung, muss der Arbeitgeber das Original in Papierform entgegennehmen.

Wurde in der Vergangenheit das Wort ‚Versorgungswerk‘ auch im Zusammenhang mit Direktversicherungen verwendet, ohne dass damit berufsständische Einrichtungen wie beispielsweise das Presse-Versorgungswerk gemeint waren?

Der Begriff „Versorgungswerk“ ist historisch und praktisch mehrdeutig:

- berufsständische Versorgungswerke (öffentlich-rechtliche Versorgungseinrichtungen),
- innerbetriebliche Versorgungswerke (betriebliches Versorgungssystem, in das z.B. Direktzusagen und Direktversicherungen eingebettet sind).

Wenn die 4% überschritten werden, ist dann nur der überschreitende Betrag sv-pflichtig oder alles?

Für kapitalgedeckte bAV (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds), die nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei sind, gilt: Steuerfreie Zuwendungen sind bis zur Höhe von 4 % der BBG RV pro Kalenderjahr nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen. Wird dieser SV-Freibetrag überschritten, ist nur der übersteigende Teil beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung. Der Teil bis 4 % bleibt beitragsfrei.

Wie verhält es sich, wenn die VWL vom Arbeitgeber in die Direktversicherung einfließen in Bezug auf ST und SV?

Fließen vermögenswirksame Leistungen des Arbeitgebers direkt als Beiträge in eine Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds zur bAV, gelten sie steuerlich als Zuwendungen an diese Durchführungswege. Steuerlich können sie unter die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 63 EStG fallen, soweit die Voraussetzungen (Durchführungsweg, Höchstbeträge etc.) erfüllt sind. Sozialversicherungsrechtlich sind solche steuerfreien Beiträge bis 4 % der BBG RV kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt; darüber hinausgehende Beträge sind SV-pflichtig.

Wie viele Direktversicherungen kann ein Arbeitnehmer gleichzeitig haben und muss der Arbeitgeber alle unterstützen?

Ein Arbeitnehmer kann gleichzeitig mehrere Direktversicherungen haben. Steuerlich sind die Beiträge des Arbeitgebers an alle Direktversicherungen pro Arbeitnehmer zusammenzurechnen und an den jeweiligen Jahres-Höchstbeträgen zu messen. Der Arbeitgeber muss den gesetzlichen Entgeltumwandlungsanspruch erfüllen, ist aber nicht gehalten, beliebig viele Direktversicherungen für einen

Arbeitnehmer zu vereinbaren oder mehrere externe Versorger zu bedienen. Zusätzliche Direktversicherungen sind eine Frage der betrieblichen Versorgungs- und Vergütungsstrategie, nicht der gesetzlichen Pflicht.

Wie verhält es sich, wenn die Versicherung anbietet, dass auch nicht verheiratete Paare untereinander einen Anspruch auf Weiterzahlung anbietet?

Wenn der Versicherer anbietet, dass auch nicht verheiratete Paare einen Anspruch auf Weiterzahlung haben:

Ist der „Partner“ eine Person aus einer eheähnlichen Lebensgemeinschaft und als Lebenspartner im Sinne der steuerlichen Regelung definiert, ist dies innerhalb des zulässigen engen Hinterbliebenenkreises und damit steuerlich unschädlich.

Wird hingegen allgemein „beliebige Partner“ oder weitere Personen einbezogen, die nicht unter den genannten Personenkreis fallen, ist der Vertrag nicht förderkonform; die Steuerfreiheit der Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG wäre gefährdet.

Wäre die Auszahlung in der BAV in der SV nicht nachteilig für den MA? Da die Versicherungsbeiträge im Laufe der Jahre ja gestiegen sind?

Die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung auf Leistungen aus der betrieblichen Altersvorsorge werden auf die gesamte Auszahlung erhoben. Dies wird im Transkript als Nachteil für viele Beschäftigte beschrieben, da die Beitragssätze im Laufe der Jahre gestiegen sind.

Muss ein Arbeitgeber auch für Altverträge z.B. Pensionskasse aus 2002 den 15% Zuschuss zahlen?

Grundsätzlich beträgt der Pflichtzuschuss bis zu 15 % der umgewandelten Entgeltbeträge, wenn dadurch Sozialversicherungsbeiträge erspart werden, für Entgeltumwandlung in Direktversicherung, Pensionsfonds oder kapitalgedeckte Pensionskasse (§ 1a BetrAVG). Von dieser Regelung kann durch Tarifvertrag zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden; der Zuschuss kann tariflich ausgeschlossen oder durch andere Altersvorsorgeleistungen ersetzt werden, sofern ein entsprechendes Optionsrecht besteht. Ob bereits bestehende freiwillige Arbeitgeberzuschüsse auf den gesetzlichen Pflichtzuschuss angerechnet werden können, ist höchstrichterlich noch nicht abschließend geklärt; möglich ist eine einvernehmliche Anrechnungsvereinbarung, ansonsten ist die konkrete arbeitsrechtliche Ausgestaltung

entscheidend. Eine ausdrückliche Sonderregel, dass Altverträge vor 2019 generell vom Pflichtzuschuss ausgenommen wären, ist nicht enthalten; entscheidend sind Tariflage und konkrete Vertragsgestaltung.

Was bedeutet konkret vorrangig Rentenauszahlung unter § 3 Nr. 63? Muss in neuen Verträgen von vornherein die Kapitalauszahlung zum Rentenbeginn ausgeschlossen sein und nur eine lebenslange Rentenzahlung zulässig sein?

Für die Riester-Förderung bei bAV-Verträgen (Direktversicherung, kapitalgedeckte Pensionskasse, Pensionsfonds) gelten Anforderungen, die auch § 3 Nr. 63 EStG berühren: Gefördert werden Verträge, bei denen die Leistungen als lebenslange Leibrente oder als Auszahlungsplan mit anschließender Teilkapitalverrentung ab spätestens dem 85. Lebensjahr erbracht werden; die Leistungen müssen gleich bleiben oder steigen. Bis zu 30 % des Kapitals dürfen zu Beginn der Auszahlungsphase als Einmalbetrag ausgezahlt werden; bis zu 12 Monatsleistungen können zusammengefasst werden. Ein Kapitalwahlrecht ist zulässig, solange es nicht oder nur im letzten Jahr vor geplantem Leistungsbeginn ausgeübt wird. Wird früher Kapital gewählt, endet die Förderung; die Einmalauszahlung gilt als schädliche Verwendung (Rückzahlung der Zulagen und Steuervorteile). Damit ist eine reine Kapitalauszahlung zum Rentenbeginn nicht mit Riester-Förderung bzw. der typischen Gestaltung nach § 3 Nr. 63 vereinbar; vertraglich muss grundsätzlich eine vorrangige Rentenzahlung vorgesehen sein, mit den genannten begrenzten Kapitaloptionen.

Habe ich richtig verstanden, im Durchführungsweg Unterstützungskasse muss der Arbeitgeber keinen Pflichtzuschuss zahlen?

Beim Durchführungsweg Unterstützungskasse besteht kein gesetzlicher Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

Kann das Aufzehrmodell nachträglich bei der Direktversicherung geändert werden?

Ein Wechsel zwischen dem Aufzehr- und dem Verteilmodell ist grundsätzlich möglich.

Kann ein Minijobber (Nebenarbeitgeber) mit einem Gehalt von 603,00 € eine Direktversicherung abschließen, bei der 50 € umgewandelt werden sollen ohne dass die Entgeltgrenze überschritten ist?

Wenn der Minijob beim Nebenarbeitgeber besteht (also neben einem Hauptarbeitsverhältnis, bei dem nach Steuerklassen I–V abgerechnet wird):

- dieses Minijobverhältnis ist nicht das erste Dienstverhältnis,
- der Minijob-Arbeitgeber ist damit steuerlich ein zweites Dienstverhältnis,
- folglich: § 3 Nr. 63 EStG ist dort nicht anwendbar; die Direktversicherungsbeiträge wären lohnsteuerpflichtig.

Wir zahlen schon aus dem Tarifvertrag heraus einen Zuschuss in Höhe von 20 €, zur betrieblichen Altersvorsorge, wäre dann für Altverträge vor dem Jahr 2019 trotzdem noch ein gesetzlicher Arbeitgeberzuschuss von 15% zu zahlen? Seinerzeit hieß es immer der 15% Zuschuss gilt nur für Neuverträge ab 2019.

In den Fällen, in denen eine tarifliche Regelung zur bAV vorliegt, kann der Arbeitgeber vom § 1a Abs. 1a BetrAVG abweichen (vgl. § 19 BetrAVG).

Folie 56: Heißt das, ein gesetzlich Krankenversicherter muss nur die Altersrente und Versorgungsbezüge angeben, aber keine Mieteinkünfte?

Für die Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung zählen ausschließlich Altersrente und Versorgungsbezüge. Mieteinkünfte müssen hierfür nicht angegeben werden.

Liegt der Freibetrag für 2027 bereits vor?

Der Freibetrag wird jährlich angepasst. Für das Jahr 2027 ist der genaue Betrag noch nicht bekannt.

Ist das Zahlstellenmeldeverfahren monatlich oder einmal jährlich über das Abrechnungsprogramm gesondert zu erstellen?

Das Zahlstellenmeldeverfahren ist monatlich durchzuführen.

Wie verhält es sich, wenn eine PKV anstatt einer GKV vorliegt?

Bei privat Krankenversicherten fällt auf Versorgungsbezüge keine Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung an.

Wenn die Auszahlung der DV in einer Summe erfolgt, wird das Geld im Jahr der Auszahlung versteuert, was ist mit der KV/PV?

Im Steuerrecht gilt das Zuflussprinzip und der Kapitalbetrag ist dem Jahr in voller Höhe zuzuordnen, in dem die Kapitalauszahlung erfolgt ist (bei externen Durchführungswegen ist die Anwendung der ermäßigten Besteuerung nicht möglich).

In der Sozialversicherung wird im Fall einer Kapitalauszahlung der Auszahlungsbetrag auf zehn Jahre verteilt und für diesen Zeitraum zur Sozialversicherung (Kranken- und Pflegeversicherung) herangezogen. Der Freibetrag wird dabei für die Krankenversicherung berücksichtigt.

Folie 59: Kapitalleistung bei Versicherungen, die vor 2004 abgeschlossen wurden: Sind diese komplett beitragsfrei?

Nein, auch in diesen Fällen gilt die 120 Monate-Regelung.

Folie 12: Wenn der Arbeitnehmer eine bereits bestehende bAV vorlegt, die auf ihn vom vorigen Arbeitgeber übertragen wurde, muss ich die übernehmen? Oder kann ich sie ablehnen, wenn der Arbeitgeber mit einer anderen Versicherung einen Gruppenvertrag hat?

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, eine vom Arbeitnehmer mitgebrachte Direktversicherung zu übernehmen, wenn er bereits einen Gruppenvertrag mit einem anderen Versicherer hat.

Direktversicherung und Pensionskasse: Wie haftbar ist der Arbeitgeber?

Bei externen Durchführungswegen wie Direktversicherung oder Pensionskasse haftet der Arbeitgeber für die Erfüllung der zugesagten Leistungen. Das gilt auch, wenn der Versicherer die zugesagten Leistungen nicht wie geplant erbringt.

Hinweis: Für die Richtigkeit der Angaben übernehmen wir keine Gewähr!

Folie 33: Kann man die Modelle wechseln? Erst Aufzehrmodell und im nächsten Jahr das Verteilmodell ?

Ein Wechsel zwischen Aufzehrmodell und Verteilmodell ist grundsätzlich möglich, auch ein Wechsel im zeitlichen Verlauf, zum Beispiel erst das eine Modell und im Folgejahr das andere.

Kann es bei einer DV passieren, dass die eingesparten Steuer und SV-Beiträge im laufenden Arbeitsleben die verlorenen Rentenpunkte und Steuer und SV-Beiträge auf die gesamte Rente nicht decken?

Es ist möglich, dass die während des Arbeitslebens eingesparten Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge durch die geringeren Rentenpunkte und die späteren Beiträge auf die bAV-Leistungen im Alter nicht vollständig ausgeglichen werden.