

FAQ des Webinars "Betriebliche Altersversorgung"

Wie verhält es sich mit der bAV für ausländische Mitarbeiter? Im aktuellen Beispiel planen wir, eine ausgeschriebene Stelle mit einem Bewerber aus Indien (der aktuell bereits in Deutschland lebt und arbeitet) zu besetzen. Muss er oder müssen wir als Arbeitgeber hierbei etwas Besonderes beachten? Wäre es dem Mitarbeiter überhaupt möglich, eine bAV abzuschließen? Würde sich das für ihn lohnen? Und – wenn ja – wie lange muss er mindestens einzahlen, um spätere Ansprüche hieraus zu haben?

Aus steuerrechtlicher Sicht muss es sich um ein 1. Dienstverhältnis (St-KI I-V) handeln und der Arbeitslohn muss in Deutschland steuerpflichtig sein. Welche Tarife bzw. Laufzeiten in diesem Fall sinnvoll sind, ist am besten mit einem Versicherungsberater zu klären.

Sind die Beiträge bAV über den Pensionssicherungsverein bei allen bAV-Durchführungswegen abgesichert? Werden die Beiträge an den Pensionssicherungsverein über die gezahlten bAV-Beiträge verrechnet? Wie ist es später bei Auszahlung der bAV als Rentenzahlung - muss der Arbeitgeber weiterhin in den Pensionssicherungsverein einzahlen?

Die §§ 7 ff. BetrAVG enthalten Bestimmungen, die den Arbeitnehmer, der bereits Betriebsrentenleistungen bezieht oder Inhaber von gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften ist, vor einer Insolvenz des Arbeitgebers schützt. Träger dieser gesetzlichen Insolvenzsicherung ist der Pensions-Sicherungs-Verein a.G. (PSVaG) mit Sitz in Köln, dem sämtliche Arbeitgeber Beiträge zu entrichten haben, die eine bAV in einer sicherungspflichtigen Form durchführen. Dazu zählen grundsätzlich Versorgungsregelungen in Form einer Direktzusage, einer Unterstützungskasse, eines Pensionsfonds und einer regulierten Pensionskasse. Bei einer UKasse, einer Pensionskasse, einem Pensionsfonds und einer regulierten Pensionskasse greift der Insolvenzschutz allerdings nur ein, wenn der Sicherungsfall beim Trägerunternehmen eintritt. Nicht der Insolvenzsicherung unterliegen Direktversicherungen, es sei denn, der Arbeitgeber hat die Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag abgetreten, verpfändet

oder beliehen oder er hat dem Arbeitnehmer nur ein widerrufliches Bezugsrecht eingeräumt. Bei diesem Durchführungsweg besteht durch die Versicherungsaufsicht der BaFin sowie die im VAG vorgesehenen Anlagevorschriften eine hinreichende Sicherheit bezüglich des Kapitalanlagerisikos bzw. im Hinblick auf die Erfüllbarkeit der Versorgungsverpflichtungen. Bis zum 31.12.2021 unterlagen auch Pensionskassenzusagen nicht dem gesetzlichen Insolvenzschutz. Durch eine Änderung des § 7 BetrAVG wurde der gesetzliche Insolvenzschutz über den PSVaG auf betriebliche Altersversorgung ausgedehnt, die über Pensionskassen durchgeführt wird. Davon gibt es zwei Ausnahmen: (1) Pensionskassen, die einem Sicherungsfonds nach dem dritten Teil des VAG angehören und (2) Pensionskassen, die in Form einer organisierten Einrichtung nach § 4 des Tarifvertragsgesetzes organisiert sind.

Frage bezüglich der Fälligkeit: Bsp. Arbeitnehmer schließt bAV-Vertrag am 01. Juli 20xx ab, Lohnabrechnung wird aber erst im Folgemonat abgerechnet, sprich am 10. August 20xx. Muss nun die bAV bereits in der Juli-Abrechnung oder erst mit der August-Abrechnung erfolgen?

Mit der August-Abrechnung.

BAV privat fortführen während Elternzeit: Hier bekamen wir die Information vom Versicherer, dass auch der privat gezahlte Beitrag bei der Versicherung wie als vom Arbeitgeber gezahlt geführt werden, da der Arbeitgeber immer noch Versicherungsnehmer ist. Hier käme es zu doppelter Besteuerung/Versicherung. Wie ist das geregelt?

Es muss ein Versicherungsnehmerwechsel stattfinden. In diesen Fällen sollte der Arbeitnehmer direkt Kontakt mit der Versicherung aufnehmen.

Muss der Arbeitgeber in Phasen ohne Entgelt auch die Zuzahlung des Arbeitgebers nicht weiterzahlen?

Gesetzlich nicht, Regelungen im Tarifvertrag bzw. Betriebsvereinbarungen sind zu prüfen.

Gibt es Besonderheiten zu beachten in der Lohnabrechnung, wenn ein Arbeitnehmer für 2 Jahre ins Ausland geht (DBA) und die bAV gern weiterführen möchte? Eine Gehaltsumwandlung in der Steuer findet nicht statt.

Wenn ein Arbeitnehmer für zwei Jahre ins Ausland geht, dann endet für diese Zeit die Steuerpflicht in Deutschland, was im Steuerrecht eine zwingende Voraussetzung ist.

Wenn ich aufgrund einer Unterbrechung die Arbeitnehmer Beiträge nicht abziehen konnte und diese nachträglich berücksichtige, gilt dann weiterhin die SV-Freiheit? (Arbeitnehmer krank ab Juni und wieder da im Dezember. Im Dezember werden dann die Vormonatsbeiträge abgezogen).

Dies kann nur als reiner Nettoabzug erfolgen, dass der Betrag vom versteuerten – und verbeitragten Entgelt eingezahlt wird – eine Entgeltumwandlung (steuer- und sv-mindernd) ist rückwirkend nicht möglich.

Hat der Mitarbeiter Anspruch darauf, dass ein neuer Arbeitgeber einen eventuell schon bestehenden bAV-Vertrag übernimmt? Oder kann der neue Arbeitgeber auf ein anderes Versicherungsunternehmen verweisen, mit dem es einen Rahmenvertrag hat?

Der Arbeitnehmer hat keinen Rechtsanspruch auf die Übernahme eines bAV-Vertrages.

Muss der Arbeitgeber den Mitarbeiter aufklären, dass durch die Gehaltsumwandlung: weniger Rente später ausgezahlt wird, weniger Arbeitslosengeld, weniger Krankengeld, weniger Kinderkrankengeld, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld usw.?

Aus meiner Sicht nicht.

Muss der Arbeitgeber oder das Versicherungsunternehmen, das den bAV-Vertrag abschließt, den Mitarbeiter darauf hinweisen, dass bei Auszahlung der bAV später Kranken- und Pflegeversicherungsbeträge 10 Jahre lang anfallen, sofern der Mitarbeiter gesetzlich krankenversichert ist?

Nein.

Ist der Pflichtzuschuss des Arbeitgebers auf 15 % auf die BBG begrenzt und somit mit höchstens 45,30 € / Monat abgedeckt? Oder muss jeder weitere Vertrag mit 15 % bezuschusst werden?

Der Zuschuss ist auf die SV-Ersparnis begrenzt, d.h. für 2024 kann es maximal für 4% der BBG RV eine Ersparnis in Höhe von 4% v. 90.600 € = 3.624 € geben; allerdings ist die SV-Ersparnis monatsgenau zu bewerten.

Folie 21-22: muss der Arbeitgeber jedesmal, wenn sich etwas ändert (Erhöhung der BMG oder Reduzierung des Gehalts durch Teilzeit usw.) immer den bAV-Pflichtzuschuss anpassen - sofern die SV-Ersparnis sich ändert? Wie soll das in der Praxis gehen, wenn man nicht jedesmal einen Neuvertrag abschließen will und auch nicht den monatlichen Betrag insgesamt ändern will? Ändert man dann ständig den Gehaltsverzicht des Arbeitnehmers - mal mehr und mal weniger?

Die SV-Ersparnis kann tatsächlich variieren und in diesen Fällen ist im Rahmen einer „In-sich-Berechnung“ der Arbeitnehmer-Anteil mal höher mal geringer.

Muss der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss korrigiert werden, wenn das Gehalt rückwirkend erhöht oder verringert wird und dadurch die SV-Ersparnis sich ändert?

Nein, in bereits zum Abrechnungszeitpunkt korrekt abgerechnete Entgeltabrechnungszeiträume darf rückwirkend nicht eingegriffen werden.

Muss auch auf einen VWL Zuschuss, der in die bAV einfließen kann, der 15% Zuschuss berechnet werden, wenn die VWL mit bAV Option in einer Betriebsvereinbarung verankert ist?

Ja, da nur durch die Zahlung des VWL-AG-Zuschusses in eine bAV eine SV-Freiheit erreicht wird, die durch die Zahlung in einen Bausparvertrag nicht erreicht wäre. Selbstverständlich ist grundsätzlich zu prüfen, ob der § 19 BetrAVG greift und ggf. überhaupt keine Zuschussverpflichtung besteht.

Muss der Arbeitgeber-Zuschuss auch gezahlt werden, wenn er bereits in die ZVK Pflichtbeitrag einzahlen muss?

Grundsätzlich nein, laut BAG Entscheidung (Urteil vom 20.08.2024 – [3 AZR 285/23](#)) ist in den Fällen, in denen bereits auf tarifvertraglicher Grundlage ein Arbeitgeber-Beitrag erfolgt kein weiterer Arbeitgeber-Zuschuss verpflichtend, selbst dann, wenn der Tarifvertrag lange vor der gesetzlichen Regelung geschlossen wurde. Arbeitsrechtlich ist zu prüfen, ob dieses Urteil auch bei tariffremden Zusagen greift.

Seite 13 - Thema Öffnungsklausel: Wenn in einem Tarifvertrag nicht explizit vereinbart wurde, dass die betroffenen Mitarbeiter Entgelt umwandeln dürfen, dürfen wir weder eine Entgeltumwandlung für Dienstadleasing noch für Altersvorsorge durchführen? Wie sieht es mit Bestandschutz aus? Der Mitarbeiter hat schon eine Entgeltumwandlung und danach wird ein Tarifvertrag ohne Öffnungsklausel geschlossen. Muss die Entgeltumwandlung dann beendet werden?

Ohne eine Öffnungsklausel ist eine SV-mindernde Entgeltumwandlung nicht möglich.

Meldepflicht, andere Behandlung der Beiträge: Wenn wir bei § 40b Verträgen bereits einmalig die Versicherung darüber informiert haben, entfällt dann die Meldung vor der Auszahlung oder muss nochmals gemeldet werden?

Sofern sich an der steuerrechtlichen Handhabung nichts ändert, besteht keine weitere Meldepflicht.

Wie läuft die Übertragung eines bAV-Vertrages an einen neuen Arbeitgeber detailliert ab? Wer muss sich darum kümmern? Arbeitgeber oder Arbeitnehmer?

In diesen Fällen wird auf der Grundlage des Kapitalwertes (Übertragungswert) einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft vom neuen Arbeitgeber eine wertgleiche neue Zusage erteilt. Mit der vollständigen Übertragung des Kapitalbetrages erlischt die Versorgungszusage beim alten Arbeitgeber. Diese Übertragung ist unproblematisch möglich, wenn sich alle (drei) Beteiligten darauf einigen. Der Kapitalwert muss dem Übertragungswert nach § 4 Abs. 5 BetrAVG wertgleich sein, wenn die Übertragung zur Befreiung des alten Arbeitgebers führen soll.

Seit dem 1. Januar 2005 hat darüber hinaus der Arbeitnehmer bei Neuzusagen ein beschränktes Recht auf Übertragung. Da der Arbeitgeber nicht gezwungen werden soll, im Unternehmen gebundene Mittel bei Ausscheiden seiner Mitarbeiter vorzeitig herauszugeben, ist dieses Mitnahmerecht ausgeschlossen bei bAV, die über eine Direktzusage, eine Unterstützungskasse oder ein umlagefinanziertes Zusatzversorgungssystem des öffentlichen Dienstes durchgeführt wird. Zudem ist der Anspruch begrenzt auf Anwartschaften, deren Wert die im Jahr der Übertragung geltende BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht übersteigt (2024: 90.600 Euro). Während der alte Arbeitgeber verpflichtet ist, den Kapitalwert zu übertragen, wird der neue Arbeitgeber verpflichtet, eine diesem wertmäßig entsprechende Versorgungszusage zu erteilen.

Außerdem ist die bAV extern durchzuführen, wobei der Arbeitgeber zwischen Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung wählen kann. Für die übertragene Zusage gelten die Regelungen der Entgeltumwandlung analog.

Können sie bitte kurz erläutern, was Kohorte bedeutet?

In Zusammenhang mit der Versteuerung, bedeutet dies ein schrittweiser Übergang zur vollen nachgelagerten Besteuerung von Renten sowie Versorgungsbezügen. Ab 2058 sind Rentenleistungen aus der Deutschen Rentenversicherung sowie Versorgungsbezüge (Direktzusagen, Unterstützungskassen, Pensionen) voll steuerpflichtig. Und in der Zeit zwischen 2005 bis 2058 wird die Steuerpflicht in Stufen angehoben.

Müssen KV/PV-Beiträge in der Auszahlungsphase auch gezahlt werden, wenn die BBG überschritten wird? Wahrscheinlich nicht, oder?

Wenn in der Leistungsphase die BBG KV/PV überschritten wird, so ist von den übersteigenden Anteilen keine Kranken- und Pflegeversicherung abzuführen.

Folie 80: Wenn ein Mitarbeiter mehrere Verträge zu unterschiedlichen Zeitpunkten fällig hat. Bsp. mit 60 15.000 Euro, mit 63 nächster Vertrag mit 20.000 Euro werden die Fälligkeiten dann zusammengerechnet und SV-pflichtig?

Nein, Kapitalauszahlungen werden jeweils für sich betrachtet und bewertet.

Mitarbeiter bekommt eine hohe Einmalzahlung z.B. von 50.000 €. Kann er den ganzen Betrag in die bAV umwandeln?

Dies kommt auf den Durchführungsweg und Anlass an; im Rahmen eines internen Durchführungsweges (DZ/UK) wäre dies steuerrechtlich möglich, SV-rechtlich lediglich in Höhe von 4% der BBG RV/SV-frei (wobei die SV in diesem Beispiel wohl keine Rolle spielen wird). In Verbindung mit externen Durchführungswegen (DV, PK, PF) wäre dies nur in Verbindung mit einer Vervielfältigungsregel nach § 3 Nr. 63 EStG bei Austritt (§ 3 Nr. 63 Satz 3 EStG) oder Ruhezeiten (§ 3 Nr. 63 Satz 4 EStG), bzw. die alte Vervielfältigungsregel (sofern der Anspruch noch besteht) nach § 40b Absatz 2 Satz 3 EStG in Verbindung mit einem Austritt, möglich. Auch für externe DFW besteht in der SV lediglich die SV-Freiheit in Höhe von 4% der BBG RV.

Was passiert, wenn in einer Prüfung festgestellt wird, dass die betriebliche Altersvorsorge nicht korrekt abgerechnet worden ist und der Arbeitnehmer nicht mehr beschäftigt ist?

Im Rahmen einer Lohnsteuer Außenprüfung sollte eine entsprechende Kontrollmeldung an das Wohnsitzfinanzamt der betreffenden Person erstellt werden – im Rahmen einer unternehmensinternen Prüfung muss eine haftungsbefreiende Anzeige beim Betriebsstätten-Finanzamt erfolgen.