

## FAQ des Webinars "Betriebliche Altersversorgung"

### Arbeitgeber-Pflichtzuschuss

Der Arbeitgeber lässt dem Arbeitnehmer die Wahl, ob 40 Euro vermögenswirksame Leistungen in einen Bausparvertrag oder in die betriebliche Altersversorgung als steuerfreier Arbeitgeber-Anteil fließen soll. Sollte sich der Arbeitnehmer für die betriebliche Altersversorgung entscheiden, muss der Arbeitgeber-Pflichtzuschuss dann nicht nur für die Entgeltumwandlung gezahlt werden, sondern auch auf diese 40 Euro? Argumentation: Hätte sich der Arbeitnehmer für vermögenswirksame Leistung entschieden, hätte der Arbeitgeber Sozialversicherungs-Anteile zahlen müssen, und wenn der Arbeitnehmer sich dazu entscheidet, die 40 Euro in die betriebliche Altersversorgung einfließen zu lassen, erspart er sich dadurch die Sozialversicherungsbeiträge.

Korrekt, sobald der Arbeitgeber-Anteil vermögenswirksame Leistungen in eine betriebliche Altersversorgung umgewandelt wird, ist dieser Betrag (im Beispiel 40 Euro) ebenfalls vom Arbeitgeber zu bezuschussen.

**Bei bereits bestehenden Verträgen gibt es aktuell drei gesetzlich zugelassene Rechenwege, um die 15 Prozent gesetzlich zu erfüllen. Bei der Entscheidung, die 15 Prozent Zuschuss im Rahmen der in Hundert Berechnung zu vollziehen, würde bei einer Entgeltumwandlung von 100 Euro (= 115 Prozent) der Arbeitgeber-Zuschuss 13,04 Euro (= 15 Prozent) betragen und der Arbeitnehmeranteil 86,96 Euro (= 100 Prozent). Ist diese in Hundert Berechnung auch für neue Verträge möglich, da diese Berechnung in der Versorgungsordnung vermerkt werden müsste?**

Ja, selbstverständlich ist dies möglich.

### **Sachverhalte:**

**Mitarbeiterin, die über der Beitragsbemessungsgrenze verdient und eine betriebliche Altersversorgung hat, Arbeitgeber hat keine Sozialversicherungsersparnis und zahlt keinen Zuschuss für die betriebliche Altersversorgung. Die Mitarbeiterin geht in Elternzeit und arbeitet während der Elternzeit in Teilzeit mit einem Gehalt unter der Beitragsbemessungsgrenze. Der Arbeitgeber hat Sozialversicherungsersparnis und müsste Zuschuss für die betriebliche Altersversorgung zahlen. Nach den drei Jahren Elternzeit arbeitet die Mitarbeiterin wieder in Vollzeit und kommt mit ihrem Gehalt wieder über die Beitragsbemessungsgrenze. Der Arbeitgeber hat keine Sozialversicherungsersparnis mehr, hat aber die letzten drei Jahre den Zuschuss für die betriebliche Altersversorgung gezahlt. Kann der Arbeitgeber jetzt den Zuschuss einfach wieder weglassen?**

Ja, da sich jetzt keine Sozialversicherungsersparnis mehr für den Arbeitgeber ergibt (vorausgesetzt der Verdienst liegt über der Beitragsbemessungsgrenze RV/AV). Vergleiche Fußnote auf Seite 15 BMF RS bAV vom 12. August 2021 „§ 1a Abs. 1a und § 23 Abs. 2 BetrAVG sehen ausdrücklich vor, dass der Arbeitgeberzuschuss nur zu leisten ist, „soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart“. Ist das nicht der Fall, etwa wenn Entgelt oberhalb einer Beitragsbemessungsgrenze umgewandelt wird, ist insoweit auch kein Arbeitgeberzuschuss fällig“.

**Sozialversicherungsersparnis, folgender Sachverhalt: Der Arbeitgeber hat vor 15 Jahren, zusätzlich zum vereinbarten Gehalt, eine dynamische Direktversicherung für den Arbeitnehmer abgeschlossen, die ausschließlich vom Arbeitgeber bezahlt wird. Hier wird es keinen Zuschuss geben, korrekt?**

Ja, dies ist korrekt.

**Der Arbeitnehmer hat noch einen Altvertrag nach § 40b EStG, der ausschließlich aus Sonderzahlungen bedient wird. Die pauschale Steuer übernimmt der Arbeitgeber. Muss der Arbeitgeber trotzdem den Zuschuss zahlen?**

Ja, sofern sich hier für den Arbeitgeber eine Sozialversicherungsersparnis ergibt.

**Im Dezember 2018 hat der Arbeitnehmer zum 1. Januar 2019 zusätzlich eine „eigene“ Direktversicherung durch Entgeltumwandlung abgeschlossen. Es entsteht also eine Sozialversicherungsersparnis für den Arbeitgeber.**

**Der Arbeitnehmer liegt voll in der Beitragsbemessungsgrenze. Muss der Arbeitgeber den Zuschuss i.H.v. 15 Prozent leisten, obwohl er schon einen Vertrag (siehe oben) komplett zahlt? Es bestehen keine vertraglichen Vereinbarungen bezüglich der Sozialversicherungsersparnis. Der Arbeitgeber ist nicht tarifgebunden.**

Ja, dieser Vertrag ist ebenfalls zu bezuschussen bis 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze RV/AV, da es sich hierbei wohl um einen Vertrag nach § 3 Nr. 63 EStG handelt.

**Wie sieht es bei den umlagefinanzierten Verträgen, also bei VBL mit dem verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss aus? Muss man hier auch die 15 Prozent zusätzlich bezahlen, obwohl der Arbeitgeber bereits zwei Drittel der Umlage zusätzlich einbezahlt?**

Bei der VBL meines Erachtens nicht – bitte jedoch mit dem Arbeitgeberverband klären.

**Wie wird die Sozialversicherungsersparnis berechnet, wenn weitere Entgeltumwandlungen (zum Beispiel für PKW oder Direktzusagen) mit der Entgeltumwandlung der Direktversicherung zusammentreffen? Das heißt nur das Gehalt abzüglich DV-Wandlung oder Gehalt abzüglich aller Entgeltumwandlungen? Entscheidend ist hier doch: Welche Umwandlung führt zur Sozialversicherungsersparnis, vor allem wenn das Entgelt ohne Umwandlungen über der Beitragsbemessungsgrenze und mit allen Umwandlungen unter der Beitragsbemessungsgrenze liegt?**

Für verschiedene Verwendungszwecke für eine Entgeltumwandlung gibt es keine Rangfolge, das heißt die Sozialversicherungsersparnis, die sich für den Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung betriebliche Altersversorgung ergibt, ist die Grundlage.

Beispiel:

Gehalt	5.000,00 Euro
EU E-Bike	100,00 Euro
GWV E-Bike bspw.	10,00 Euro
DV § 3 Nr. 63 EStG EU	200,00 Euro
SV-Brutto	4.710,00 Euro
SV-Brutto ohne EU DV	4,910,00 Euro

Folglich: Sozialversicherungsersparnis durch Entgeltumwandlung für eine Direktversicherung liegt zwischen der Beitragsbemessungsgrenze KV/PV 4.837,50 Euro und dem SV-Brutto 4.710,00 Euro = 127,50 Euro KVPV; in der RV/AV komplett.

**Folie 17: Benötige ich als Arbeitgeber von der Versicherung eine schriftliche Bestätigung, dass auf den alten Vertrag keine Aufzahlung möglich ist?**

Ich würde hier zuraten.

**Neuer Umwandlungsvertrag mit Arbeitnehmer: Was wäre, wenn der Arbeitnehmer ablehnt? Kann er überhaupt ablehnen?**

Ja, er kann ablehnen, dann müsste in Höhe des Pflichtzuschusses ein neuer Vertrag für den Mitarbeiter abgeschlossen werden.

**Wenn Arbeitnehmer eine Leistungsprämie erhalten, auf die sie vollumfänglich verzichten, damit der Betrag in die direkte betriebliche Altersversorgung fließen kann, ist der Pflichtbeitrag damit abgegolten, und wenn nicht, wie sollte diese Kombination (Leistungsprämie, Gehaltsverzicht, betriebliche Altersversorgung) inklusive Arbeitgeber-Pflichtbeitrag auf der Abrechnung dargestellt werden?**

Sobald eine sozialversicherungspflichtige Leistungsprämie für eine Entgeltumwandlung einer betrieblichen Altersversorgung genutzt wird, ergibt sich für den Arbeitgeber eine Sozialversicherungsersparnis (sofern Verdienst unter der Beitragsbemessungsgrenze) und damit eine Zuschussverpflichtung, die auf der Verdienstabrechnung als gesonderte Lohnart zu dokumentieren ist.

**Bei einem Zuschuss von 10,5 Prozent, muss der Zuschuss im nächsten Jahr angeglichen werden, wenn sich die Prozentsätze ändern?**

Das ist korrekt.

**Wenn in eine Direktversicherung mehr als vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (beispielsweise 400 Euro) vom Arbeitnehmer umgewandelt werden, muss dann der Arbeitgeber ab 2022 einen Zuschuss von 15 Prozent auf den vollen Betrag leisten? (Gehalt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze)**

Lediglich in Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze RV/AV RK West – aktuell 3.384 Euro / Jahr (282 Euro / Monat); in Abhängigkeit der Ersparnis, die sich im aktuellen Monat in Anwendung des Verteil- bzw. Aufzehrmodells tatsächlich für den Arbeitgeber ergibt.

**"Aufzehrmodell" - in Ihrem Beispiel ab Oktober sozialversicherungspflichtig: Ist es richtig, dass dadurch der Arbeitgeber-Zuschuss ab Oktober entfällt, da keine Sozialversicherungsersparnis mehr vorhanden ist?**

Das ist korrekt.

**Ist der Arbeitgeber-Pflichtzuschuss immer steuer- und sozialversicherungsfrei?**

Ja, sofern mit dem Arbeitgeber-Zuschuss nicht der Freibetrag in Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze RV/AV RK West überschritten wird.

### Allgemein

**Rentenbeginn 2040, Besteuerung zu 100 Prozent soll verschoben werden, wissen Sie hierzu etwas Näheres?**

Bezüglich der Renten ist Folgendes Bestandteil des Koalitionsvertrages:

„Wir werden das Urteil des Bundesfinanzhofs zum Alterseinkünftegesetz umsetzen. Eine doppelte Rentenbesteuerung werden wir auch in Zukunft vermeiden. Deshalb soll der Vollabzug der Rentenversicherungsbeiträge als Sonderausgaben - statt nach dem Stufenplan ab 2025 - vorgezogen und bereits ab 2023 erfolgen. Zudem werden wir den steuerpflichtigen Rentenanteil ab 2023 nur noch um einen halben Prozentpunkt steigern. Eine Vollbesteuerung der Renten wird damit erst ab 2060 erreicht.“

**Wer errechnet den Ertragsanteil bei einer betrieblichen Altersversorgung?**

Im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung gibt es nur einen Ertragsanteil bei monatlichen Rentenleistungen, die in der Ansparphase individuell bzw. nach § 40b EStG pauschal versteuert wurden.

Der Ertragsanteil wird nach dem bei Rentenbeginn bereits vollendeten Lebensjahr bestimmt und bemisst sich nach der voraussichtlichen Laufzeit der Rente. Je jünger ein Rentner bei Renteneintritt ist, desto höher ist der Ertragsanteil. Zudem unterscheidet man bei der Ertragsanteilsbestimmung zwischen lebenslänglichen Leibrenten und abgekürzten Leibrenten, die nur für eine bestimmte Zeit gewährt werden. Abgekürzte Leibrenten sind zum Beispiel Erwerbsminderungsrenten oder kleine Witwenrenten.

Die Höhe des Ertragsanteils einer lebenslänglichen Leibrente bestimmt sich nach der Tabelle zu § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb Satz 4 EStG, die Höhe des Ertragsanteils einer abgekürzten Leibrente nach der Tabelle zu § 55 Absatz 2 Einkommensteuer-Durchführungsverordnung.

Beispiel:

Bei Rentenanstritt mit vollendetem 65. Lebensjahr beträgt der Ertragsanteil der Betriebsrente nach der Tabelle zu § 22 Nr. 1 Satz 3 Buchstabe a Doppelbuchstabe bb Satz 4 EStG 18 Prozent. Das heißt, 18 Prozent der gezahlten Jahresrente sind zu versteuern.

**Unterstützungskasse: Was ist, wenn die Firma insolvent ist bzw. die Firma schließt?**

In den Durchführungsweg Unterstützungskasse übernimmt dann der Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) die Funktion des insolventen Arbeitgebers. Er stellt den Betroffenen die Leistungen in dem Umfang in Aussicht beziehungsweise erbringt sie, wie sie der Arbeitgeber hätte umsetzen müssen.

**Müssen bei der Kapitalauszahlung einer Unterstützungskasse auch Vorarbeitgeber die Auszahlung versteuern?**

Ja, sofern die Leistungen von diesen ausgezahlt werden.

**Auszahlungsphase § 40b EStG, Beiträge in der Ansparphase monatlich mit Sozialversicherungsabzug eingezahlt: Wird hier auch in der Auszahlung noch einmal ein Krankenversicherungsbeitrag fällig?**

Ja, in diesen Fällen ist in der Leistungsphase ebenfalls der volle allgemeine Beitragssatz in der Krankenversicherung nebst Zusatzbeitrag sowie der volle Beitragssatz in der Pflegeversicherung vom Leistungsempfänger alleine zu tragen.

**Haben interne Durchführungswege Vorteile gegenüber externen Durchführungswegen?**

Aus steuerrechtlicher Sicht (unbegrenzte Steuerfreiheit für Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeiträge) und aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht (unbegrenzte Sozialversicherungsfreiheit für den Arbeitgeber und neue 4 Prozent für den Arbeitnehmer) – ja. Aus rechtlicher Sicht ist es durchaus kritisch zu betrachten: im Regelfall nicht portabel, weitere Kosten auch nach Austritt des Arbeitnehmers, Know-How für die korrekte Beurteilung der Auszahlung, ...

**Bei Abschluss einer Pensionskasse bis 2004: Wann genau kommt der § 3 Nr. 63 EStG zur Anwendung - war es damals ein Wahlrecht?**

Bis 31. Dezember 2018 war die Handhabung bei Pensionskassen, die vor 2005 abgeschlossen worden sind, dass erst 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze RV/AV nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei beurteilt und der übersteigende Betrag nach § 40b EStG pauschal versteuert wurde. Seit Januar 2018 besteht ein Wahlrecht, ob zuerst und vollumfänglich der § 3 Nr. 63 oder zuerst der § 40b EStG angewandt werden soll.

**Gilt der Freibetrag auch für freiwillig Versicherte?**

Ja, das gilt auch für freiwillig Versicherte.

**Was gebe ich bei Witwenzahlungen als Beginn des Versorgungsbezugs an, damit der richtige Freibetrag berechnet wird? Das Datum, zu dem die Witwe ursprünglich in Altersrente gegangen ist, oder das Datum, an dem die Zahlung der betrieblichen Witwenrente beginnt?**

Versorgungsempfänger mit Hinterbliebenenleistungen erhalten als Startjahr für den Versorgungsbeginn das Kohortenjahr des Verstorbenen an – sollte es noch kein Kohortenjahr geben, da die Person im aktiven Arbeitsverhältnis verstorben ist, dann gilt als Startjahr das Sterbejahr.

**Wird bei der Beitragspflicht in der KV/PV auf die Renten tatsächlich keine Summierung von verschiedenen Betriebsrenten vorgenommen?**

Im Fall von monatlichen Rentenleistungen erfolgt eine Summierung; ebenfalls Kombinationen von Renten- und Kapitalleistungen. Lediglich mehrere Kapitalleistungen werden getrennt betrachtet.

**Wenn ein Arbeitnehmer seinen Job kündigt, hat er dann Anspruch auf den bereits angesparten Betrag bei einer Direktversicherung?**

Ja, sofern ein Versicherungsnehmerwechsel stattgefunden hat.

**Ist es möglich, eine betriebliche Altersversorgung zu kündigen, statt stilllegen zu lassen?**

Im bestehenden Arbeitsverhältnis müsste dieser Vertrag vom Arbeitgeber gekündigt werden.