

# FAQ des Webinars "Alles Wichtige für Arbeitgeber zur bAV"

**Müssen wir als Arbeitgeber im öffentlichen Dienst eine betriebliche Altersvorsorge anbieten? Unsere Mitarbeiter sind automatisch bei Eintritt in der Zusatzversorgungskasse des kommunalen Versorgungsverband angemeldet. Diese kann auch nicht abgewählt werden.**

Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden (vgl. §1a Abs. 1 BetrAVG). Diese Regelung gilt auch für Mitarbeiter im öffentlichen Dienst.

**Müssen wir Verträge für die betriebliche Altersversorgung von Mitarbeitern übernehmen, oder können wir diese ablehnen?**

Einen Anspruch auf Übernahme gibt es nicht, aber, der Arbeitnehmer kann innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von seinem ehemaligen Arbeitgeber verlangen, dass der Übertragungswert auf den neuen Arbeitgeber oder auf die Versorgungseinrichtung des neuen Arbeitgebers übertragen wird, wenn

1. die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt worden ist und
2. der Übertragungswert die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigt.

**Muss auch ein Pflichtzuschuss zur VBL/ZVK gezahlt werden?**

Nein, sofern es sich nicht um das Kapitaldeckungsverfahren, sondern um eine Umlagefinanzierung handelt.

**Kann ich als Arbeitgeber das Versicherungsunternehmen bei einer Direktversicherung vorgeben, oder kann der Arbeitnehmer diese frei wählen?**

Der Arbeitgeber kann den externen Durchführungsweg und das Versicherungsunternehmen

für die Arbeitnehmer festlegen. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt. Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen externen Durchführungsweg bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen

**Was ändert sich, wenn ein bereits auf privater Basis bestehender DV/VWL-Vertrag in die Gehaltsabrechnung übernommen wird? Anmerkung: Der Arbeitsvertrag besteht schon länger, der DV/VWL-Vertrag wurde dem Arbeitgeber nicht vorgelegt.**

Vorab sollte mit der Versicherung geklärt werden, ob ein Versicherungsnehmerwechsel zu gleichen Konditionen möglich ist. Steuer- und sozialversicherungsrechtlich würde mit Einstellung in die Gehaltsabrechnung der Betrag in Form einer Entgeltumwandlung in Höhe der entsprechenden freien Prozentanteile steuer- und sozialversicherungsfrei eingezahlt werden, d.h. dieser Anteil muss von dem Versicherungsunternehmen abgegrenzt werden, da dieser Anteil in der Leistungsphase zu versteuern ist – der privat eingezahlte Anteil ist in der Leistungsphase nicht zu versteuern.

**Folie 10: Wie sieht es denn aus, wenn ein Mitarbeiter eine Mischdirektversicherung hat, sprich 80 Euro Entgeltumwandlung und 20 Euro vom Arbeitgeber? Somit hat der Arbeitgeber schon eine Arbeitgeberleistung gemacht. Muss der Arbeitgeber dennoch ab 2021 noch einmal 15 Prozent dazu bezahlen?**

Grundsätzlich hängt dies von der internen arbeitsrechtlichen Formulierung ab, ob diese sich mit der gesetzlichen deckt:

Laut § 1a Abs 1a BetrAVG muss der Arbeitgeber 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. D.h. entscheidend ist, dass der Arbeitgeber 15 Prozent zusätzlich und aufgrund der SV-Ersparnis einzahlt.

**Mir teilte ein Versicherungsvertreter mit, dass durch die Übernahme der Direktversicherung vom neuen Arbeitgeber kein Neuvvertrag ab 2019 entsteht?**

Das ist korrekt, eine Übernahme bedeutet eine Schuldübernahme eines bestehenden Vertrages, in diesen Fällen kommt es nicht zu einer Neuzusage, d.h. dieser Vertrag müsste erst ab 1/2022 vom Arbeitgeber bezuschusst werden.

**Folie 10: Ist es wirklich für alle Arbeitgeber verpflichtend, oder kann ein Tarifvertrag diesen Zuschuss ausschließen?**

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist tarifdispositiv, d.h. sofern eine tarifliche Regelung zur bAV vor dem 1. Januar 2018 existiert, gilt das BRSRG nicht.

**Wie ist das, wenn durch einen Bonus die Beitragsbemessungsgrenze jeden Monat variiert?**

Dann muss es jeden Monat zur genauen Berechnung der SV-Ersparnis kommen, wenn die „Spitzabrechnung“ als Zuschussberechnung gewählt wird.

**Pflichtzuschuss ab Januar 2019: Darf der Arbeitgeber auch mehr als den Pflichtzuschuss zahlen?**

Ja, jederzeit ist ein freiwilliger Arbeitgeberzuschuss möglich.

**Folien 12-13: Muss man bei jeder Änderung des Gehalts, wenn man einmal unter alle Beitragsbemessungsgrenzen fällt oder bei 4 Prozent Dynamiken, dann auch immer eine Vertragsanpassung der Arbeitgeberzuschüsse über die Versicherung machen?**

Es muss hier nicht zwingend eine Vertragsanpassung erfolgen, sondern aus meiner Sicht ist es möglich, einmalig eine einvernehmliche Vereinbarung über eine „Insich-Berechnung“ mit dem Mitarbeiter zu schließen, die dann aufgrund von dynamischen Verträgen angepasst wird.

**Folien 11-13: Wenn ein Gehalt i.H.v 7.000 Euro aufgrund Kurzarbeit unter die Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung rutscht, müsste man dann die betriebliche Altersversorgung bezuschussen?**

Interessante Frage! Da im Rahmen des BRSRG sicherlich nicht an die Kurzarbeit gedacht wurde, sind solche Fälle in der Rechtsprechung bisher nicht zu finden. In der Auslegung des § 1a Abs. 1a BetrAVG müsste jedoch

durch die eintretende SV-Ersparnis ein Zuschuss gezahlt werden – jedoch würde ich persönlich hier die Kurzarbeit als eine Ausnahmesituation sehen.

**Wir haben zum 1. Mai 2020 eine Umfirmierung vorgenommen. Die bestehenden Verträge wurden alle auf die neue Firma umgeschrieben. Müssen wir die 15 Prozent Ersparnis dann auch weitergeben?**

Ja.

**Geht die Spitzabrechnung auch für bestehende ältere Verträge?**

Ja, auch in diesen Fällen kann nur die tatsächliche SV-Ersparnis des Arbeitgebers vom Arbeitgeber als Zuschuss gezahlt werden.

**Muss ein Pflichtzuschuss ab 2022 auch gezahlt werden, wenn bereits ein freiwilliger Arbeitgeberzuschuss gezahlt wird?**

Dies muss dann nicht erfolgen, sofern die gesetzliche Formulierung erfüllt wird. Laut § 1a Abs 1a BetrAVG muss der Arbeitgeber 15 Prozent des umgewandelten Entgelts **zusätzlich** als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. D.h. entscheidend ist, dass der Arbeitgeber 15 Prozent zusätzlich und aufgrund der SV-Ersparnis einzahlt.

**Wie verhält es sich, wenn der Mitarbeiter den VL-Zuschuss in die betriebliche Altersversorgung mit einfließen lässt? Müssen die 15 Prozent dann auch auf den VL-Zuschuss bezahlt werden?**

Nein, der VWL-AG-Anteil führt zu keiner SV-Ersparnis.

**Wie hoch ist die Mindestsumme, die man einzahlen muss?**

Soweit der Anspruch geltend gemacht wird, muss der Arbeitnehmer jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens 1/160 der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch für seine betriebliche Altersversorgung verwenden (für 2020: 238,88 Euro).

**Folie 36: Wie ermittelt sich die Höhe von 401,21 Euro für die pauschale Steuer?**

1.752 Euro \* 20% = 350,40 Euro zzgl. Soli 5,5% von 350,40 Euro und KiSt. 9% 34,54 Euro = 401,21 Euro

**Wie verhält sich der Pflichtanteil, bei einer VL innerhalb der betrieblichen Altersvorsorge?**

Vermögenswirksame Leistungen erfüllen nicht die Voraussetzungen für einen Arbeitgeber-Zuschuss im Sinne des Betriebsrentenstärkungsgesetzes. Sie werden nicht in Verbindung mit einer Entgeltumwandlung gezahlt und sie stellen auch keine Weitergabe einer SV-Ersparnis, die durch Entgeltumwandlung entsteht, dar. Wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf VWL (z.B. Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, Gesamtzusage oder Arbeitsvertrag) hat und mit dem Arbeitgeber vereinbart, dass diese in eine wertgleiche Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden, handelt es sich um eine Entgeltumwandlung im Sinne des Betriebsrentengesetzes. Diese kann nicht auf den neuen Arbeitgeber-Zuschuss angerechnet werden. Der Arbeitgeber muss dann auf den insgesamt umgewandelten Betrag (inkl. der VWL-AG-Zulage) zusätzlich 15 Prozent gesetzlichen Zuschuss zahlen.

**Aber:** Es gibt in der Praxis Fälle (z.B. bei wirkamer Änderung der Rechtsgrundlage), in denen die VWL-Leistungen nicht als Gehaltsbestandteile (Entgeltumwandlungen), sondern als Arbeitgeber-finanziert betrachtet werden. In diesem Fall ist auf die bisherige VWL-Zulage kein weiterer gesetzlicher Zuschuss zu zahlen. Auch eine Anrechnung auf den neuen Zuschuss ist bei zukünftigen bAV-Verträgen bei richtiger Formulierung und Dokumentierung darstellbar.

**Folie 21: Meint 2.220 Euro brutto oder netto?**

Brutto ist gemeint.

**§100 EStG: Ab wann wurde die Geringverdienergrenze auf 2.575 Euro erhöht?**

In 2020 wurde sie erhöht.

**Sind die 4 Prozent von der BBG RV West abhängig davon, ob man die Entgeltumwandlung im November oder Dezember durchführt? Das heißt, müssen wir 4 Prozent jahresanteilig behandeln? Also bei Umwandlung nur im Nov 11/12 umwandeln dürfen?**

Nein, die 4 Prozent der BBG RV West ist ein arbeitgeberbezogener Wert, der sich beim gleichen Arbeitgeber auf das Kalenderjahr bezieht.

**Wenn ein Arbeitgeber schon jetzt z.B. 50 Euro in eine betriebliche Altersversorgung und der Arbeitnehmer 50 Euro über Gehaltsverzicht einzahlt, muss der Arbeitgeber ab 2022 nochmal 15 Prozent Arbeitgeberzuschuss zahlen?**

Dies muss dann nicht erfolgen, sofern die gesetzliche Formulierung erfüllt wird. Laut § 1a Abs 1a BetrAVG muss der Arbeitgeber 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. D.h. entscheidend ist, dass der Arbeitgeber 15 Prozent zusätzlich und aufgrund der SV-Ersparnis einzahlt.

**Folie 28: Wäre ein Abraten von genereller betrieblicher Altersversorgung nicht sinnvoller? Es wäre für den Arbeitnehmer und auch Arbeitgeber (wegen des Aufwands) besser eine Gehaltserhöhung zu vereinbaren. Dann wird auch mehr in die Rente einbezahlt, und der Arbeitnehmer hat den Nettobetrag später zum Sparen für eine private Rentenversicherung etc. Wenn allerdings so eine betriebliche Altersversorgung nachgelagert versteuert wird, dann hat er später ja auch nicht mehr so viel davon.**

Grundsätzlich ist dies eine individuelle Entscheidung, in jedem Fall sollte neben der gesetzlichen Rente eine zusätzliche Quelle fürs Alter aufgebaut werden.

**Zuschuss zur Entgeltumwandlung: Gilt das BRSG hier auch für den öffentlichen Dienst? Ich meine das wäre tarifvertraglich ausgeschlossen worden.**

Korrekt.

**Kann ein Arbeitgeber laut Betriebsvereinbarung festlegen, dass erst nach der Probezeit oder z.B. erst nach einem Jahr neuen Arbeitnehmern ein Vertrag angeboten wird, oder muss man ab Vertragsbeginn auf Arbeitnehmerwunsch eine betriebliche Altersversorgung anbieten?**

Nein. Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 Prozent der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden.

**Wenn ein Arbeitnehmer eine Gehaltsumwandlung von 300 Euro hat, der Arbeitgeber pauschal 15 Prozent Arbeitgeberanteil zahlt, müssen im Nettoabzug nur die 300 Euro des Arbeitnehmers einbehalten werden oder die vollen 345 Euro, welche dann auch abgeführt werden?**

Nach der Entgeltbescheinigungsverordnung darf der Arbeitgeberanteil zur betrieblichen Altersversorgung das Gesamtbrutto nicht erhöhen, demzufolge wird es im Brutto als Plus- und zugleich als Minusposten erfasst und wird nicht im Netto abgezogen.

**Wenn ein durchgängiges Beschäftigungsverhältnis für ein ganzes Jahr vorliegt ohne zwischenzeitlichen Austritt, gibt es dann Unterschiede in der finanziellen Belastung für Arbeitnehmer oder Arbeitgeber abhängig davon, ob es sich um Aufzehr- oder Verteilmodell handelt oder wird dies über den Lohnsteuerjahresausgleich gerade gezogen?**

Nein, kein Unterschied.

**Bei Folie 51 müsste im oberen Bereich 176 Euro sozialversicherungsfrei stehen, statt 76 Euro (4.000 Euro Brutto - 3824 Euro SV-Brutto= 176 Euro), oder?**

Nein, die Aufteilung des steuer- bzw. sozialversicherungspflichtigen Anteils erfolgt erst im Steuer- bzw. SV-Brutto und ist in den Lohnarten selbst normalerweise nicht sichtbar. Ich schließe aber nicht aus, dass es Abrechnungssysteme gibt, die die Aufschlüsselung bereits im Bruttobereich vornehmen, dies ist jedoch nach der Entgeltbescheinigungsverordnung nicht verpflichtend.

**Sachverhalt: Die Direktversicherungsprämie beträgt 276 Euro, davon 26 Euro VWL, die als sozialversicherungs- und lohnsteuerpflichtiger Bruttobezug auch umgewandelt werden. 217,39 Euro wandelt der Arbeitnehmer um, der Arbeitgeberzuschuss beträgt 32,61 Euro. Warum gestaltet das Versicherungsunternehmen den Vertrag so, dass der Arbeitgeberzuschuss i.H.v. 15 Prozent nur auf Basis von 217,39 Euro Entgeltumwandlung und nicht auf Basis von 243,99 Euro (inklusive VWL 26 Euro) berechnet wird?**

Die 26 Euro sind die Umwidmung des VWL-Arbeitgeber Zuschusses in einen bAV-Arbeitgeber-Zuschuss, hierfür muss kein weiterer Zuschuss vom Arbeitgeber berechnet werden.

**Folie 69: Wie berechne ich den Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag?**

Der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag ergibt sich aus dem Ersatz für die Kürzung der Werbungskostenpauschale im Jahr 2005 von damals 920 Euro gekürzt auf 102 Euro. Als Ersatz für die Kürzung wurde im Jahr 2005 ein Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag in Höhe von 900 Euro eingeführt. Ausgelöst durch das Alterseinkünftegesetz (2005) sollen jedoch langfristig alle Rentenleistungen zu 100 Prozent nachgelagert versteuert werden (ab 2040), aus diesem Grund wird der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag und der Versorgungsfreibetrag Jahr für Jahr von 2005 bis 2040 abgebaut, bis im Jahr 2040 beide Freibeträge komplett auf 0 Euro stehen. Im Jahr 2020 beträgt der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag noch 360 Euro.

**Folie 71: Ist das nicht der ermäßigte Beitragssatz i.H.v. 14 Prozent?**

Sehr gute Frage, aber leider nein. Obwohl ein Rentner keinen Anspruch auf Krankengeld mehr hat, muss er dennoch den allgemeinen Beitragssatz bezahlen.

**Folie 51: Hat ein Arbeitgeberanteil in der betriebliche Altersversorgung Vorrang in der steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Berücksichtigung, oder werden beide Anteile gleichwertig behandelt? Auf meiner Arbeitsstelle wird immer davon gesprochen, dass der Arbeitgeberbeitrag Vorrang vor der Arbeitnehmerumwandlung hat.**

Im Steuerrecht gilt folgende Rangfolge:

Rang 1: Beträge, die nach § 40b EStG pauschal versteuert werden (gleichgültig ob AG- oder AN-finanziert)

Rang 2: AG-Beträge nach § 3, Nr. 63 EStG

Rang 3: AN-Beträge nach § 3, Nr. 63 EStG

Im Sozialversicherungsrecht gilt folgende Rangfolge:

Rang 1: AN-Beträge nach § 3, Nr. 63 EStG

Rang 2: AG-Beträge nach § 3, Nr. 63 EStG  
diese Rangfolge gilt ab 2018

Der § 40b EStG ist Arbeitgeber finanziert immer SV-frei, wenn der Arbeitnehmer einspart, dann sind die Beträge sv-frei, wenn diese von einer regelmäßigen Einmalzahlung umgewandelt werden, ansonsten sv-pflichtig (aus laufendem Entgelt eingespart).

### **Lohnt sich für den Arbeitnehmer überhaupt eine betriebliche Altersversorgung, wenn er im Rentenalter Steuer und Sozialversicherung zahlen muss?**

Grundsätzlich ist dies eine individuelle Entscheidung, in jedem Fall sollte neben der gesetzlichen Rente eine zusätzliche Quelle fürs Alter aufgebaut werden.

### **Bei einem Klienten haben wir interne Durchführungswege, die wir eigentlich gar nicht kennen, weil diese nicht in die Abrechnung gepackt werden müssen. Bei Austritt werden aber diese aufgelöst, und die gesparten Beträge dem Mitarbeiter ausgezahlt. Das machen wir mit einer voll steuer- und sozialversicherungspflichtigen Lohnart. Ist das richtig so? Gilt sowas als eine Kapitalleistung?**

Die internen Durchführungswege müssen nur dann nicht auf dem Lohnkonto nachgewiesen werden, wenn diese rein arbeitgeberfinanziert sind, sollte diese arbeitnehmerfinanziert sein, dann sind diese aus sozialversicherungsrechtlichen Gründen dokumentationspflichtig. Hinsichtlich der Auszahlung handelt es sich steuer- und sozialversicherungsrechtlich um einen Versorgungsbezug. D.h. im Steuerrecht muss der Versorgungsfreibetrag und der Zuschlag berücksichtigt werden und im Sozialversicherungsrecht muss das Zahlstellenmeldeverfahren beachtet werden. Sollte der Betrag als Kapitalleistung ausgezahlt werden, dann kann nach § 34 EStG nicht ermäßigte Besteuerung angewandt werden und der Kapitalbetrag ist über das Zahlstellenmeldeverfahren der entsprechenden Krankenkasse zu melden. Hierfür muss bei der Informationstechnischen Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung eine Zahlstellennummer beantragt werden.

### **Gilt PSV jetzt nicht auch für Pensionskassen?**

Über einen Änderungsantrag zum 7. SGB-IV-Änderungsgesetz wurden Neuregelungen zur Insolvenzschutzpflicht von Pensionskassenzusagen auf den Weg gebracht. Durch die Änderungen sollen Arbeitgeber mit Pensionskassenzusagen in die Insolvenzschutz des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSV) einbezogen werden. Das entsprechende Gesetzgebungsverfahren ist abgeschlossen und das Gesetz wurde im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

Eckpunkte der Neuregelungen:

- Wird ein Arbeitgeber insolvent und kann die Pensionskasse die nach der Versor-

gungszusage des Arbeitgebers vorgesehene Leistung nicht erbringen, tritt der PSV für diese Leistungskürzung ein.

- Der neue umfassende PSV-Schutz gilt auch für bestehende Betriebsrenten und Anwartschaften, allerdings nur bei künftigen Arbeitgeberinsolvenzen ab dem Stichtag 1. Januar 2022. Für vorher eintretende Arbeitgeberinsolvenzen wird ein Schutz im Rahmen der vom EuGH gesetzten Mindestvorgaben eingeführt. Die Kosten hierfür trägt der Bund.
- Zur Finanzierung der neuen Absicherung müssen auch diejenigen Arbeitgeber Beiträge an den PSV leisten, die Betriebsrenten über Pensionskassen organisieren. Die Beitragsbemessung orientiert sich in pauschalierender Form an dem neu abzudeckenden Risiko. In den Jahren 2022 bis 2025 ist für Pensionskassenzusagen ein Zusatzbeitrag von jährlich 1,5 Promille an den PSV zu leisten, um den bereits bestehenden Ausgleichsfonds gleichwertig mitaufzufüllen.
- Betriebsrenten, die über Pensionskassen organisiert werden, bei denen bereits ausreichende Sicherungslinien gegen Leistungskürzungen bestehen, sind vom PSV-Schutz ausgenommen. Dazu zählen die dem Sicherungsfonds Protektor angehörenden oder auf tarifvertraglicher Grundlage als gemeinsame Einrichtung betriebenen Pensionskassen sowie die Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes.

### **Folie 18: Sind die 15 Prozent des Arbeitgebers steuer- und sozialversicherungsfrei?**

Ja, sofern diese in die 4 Prozent bzw. 8 Prozent der BBG RV West fallen, jedoch wäre es – sofern diese Beträge überschritten werden – auch kein „Pflicht“-Zuschuss mehr.

### **Welche Folgen kommen, wenn ein Arbeitnehmer seine betriebliche Altersversorgung kündigt?**

Der Arbeitnehmer selbst kann den Vertrag nicht kündigen, dies kann nur der Arbeitgeber bei dem Versicherungsunternehmen tun – und dazu ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet – falls dies doch erfolgen sollte, dann hat der Arbeitgeber nichts mit der steuer- und sv-rechtlichen Behandlung der Leistung zu tun. Die Versicherung muss die steuerrechtliche Bewertung an das Bundeszentralamt für Steuern melden, der Rest läuft über die individuelle Einkommenssteuer und die Versicherung meldet die Kapitalauszahlung als Versorgungsbezug über das Zahlstellenmeldeverfahren an die Krankenkasse.

**Folie 47: Kann ich das Aufzehrmodell auch teilen und im Juni schon einmal "Zwischenabrechnen"?**

Nein, das jeweilige Modell kann nur für das gesamte Kalenderjahr ausgewählt werden.

**Gilt der Anspruch auf die Pauschalversteuerung bei Nachweis über Pauschalversteuerung vor 2018 sowohl für die Pflichtversicherung bei der ZVK, als auch bei der Entgeltumwandlung?**

Aus meiner Sicht ja, vgl. BMF RS vom 6.12.2017 RZ 83 und RZ 85

**RZ 83**

Anwendung des § 40b EStG in der geltenden Fassung 83 § 40b EStG erfasst nur noch Zuwendungen des Arbeitgebers für eine betriebliche Altersversorgung an eine Pensionskasse, die nicht im Kapitaldeckungsverfahren, sondern im Umlageverfahren finanziert wird (wie z. B. Umlagen an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder - VBL - bzw. an eine kommunale oder kirchliche Zusatzversorgungskasse). Werden für den Arbeitnehmer solche Zuwendungen laufend geleistet, bleiben diese zunächst im Rahmen des § 3 Nr. 56 EStG steuerfrei. Die den Rahmen des § 3 Nr. 56 EStG übersteigenden Zuwendungen können dann nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG pauschal besteuert werden (zur Anwendung der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG a. F. für den Seite 29 Bereich der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung vgl. Rz. 85 ff.). Werden von einer Versorgungseinrichtung sowohl Umlagen als auch Beiträge im Kapitaldeckungsverfahren erhoben, ist § 40b EStG auch auf die im Kapitaldeckungsverfahren erhobenen Beiträge anwendbar, wenn eine getrennte Verwaltung und Abrechnung beider Vermögensmassen (Trennungsprinzip, Rz. 25) nicht erfolgt.

**RZ 85**

Übergangsregelungen § 52 Abs. 4 Satz 12 ff. und Abs. 40 EStG zur Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG sowie des § 40b EStG a. F. a) Mindestens eine pauschal besteuerte Beitragsleistung vor dem 1. Januar 2018 85 Für die weitere Anwendung von § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. ist als grundlegende personenbezogene Voraussetzung zunächst entscheidend, ob vor dem 1. Januar 2018 mindestens ein Beitrag des Arbeitgebers zum Aufbau einer kapitalgedeckten Altersversorgung an eine Pensionskasse oder Direktversicherung rechtmäßig nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. pauschal besteuert wurde, weil die entsprechenden Beiträge aufgrund einer Versorgungszusage ge-

leistet werden, die vor dem 1. Januar 2005 erteilt wurde (lediglich für die Frage der zulässigen Anwendung der Pauschalbesteuerung vor 2018 sind daher die Regelungen in den Rz. 349 ff. des BMF-Schreibens vom 24. Juli 2013 (BStBl I S. 1022), unter Berücksichtigung der Änderungen durch das BMFSchreiben vom 13. Januar 2014 (BStBl I S. 97) und das BMF-Schreiben vom 13. März 2014 (BStBl I S. 554) weiter von Bedeutung).

**Wenn in der betrieblichen Altersversorgung eine Dynamik ist, muss sich der Arbeitgeber auch daran beteiligen, oder bleibt die beim Arbeitgeber?**

Das kommt auf die arbeitsrechtliche Zusage an.

**Muss jeder Mitarbeiter bei Neueinstellung auf die Pauschalversteuermöglichkeit hingewiesen werden?**

Nein.

**Habe ich das richtig verstanden, dass für alle Altverträge ab 2022 individuell pro Mitarbeiter eine Vereinbarung abgeschlossen werden muss, in der klar steht, wie hoch der individuelle Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil sind?**

Nicht ganz. Grundsätzlich gilt, dass alle Bestandsverträge (bis 12/2018) ab 1/2022 bezuschusst werden müssen, sofern eine SV-Ersparnis für den Arbeitgeber vorliegt. Nun wird es in den meisten Fällen kaum möglich sein, in die „alten“ Verträge mit sehr guten Zinsen einen höheren Betrag als vereinbart einzuzahlen, demzufolge wäre nur noch eine Neuzusage möglich – im BMF RS vom 6.12.2017 hat das BMAS auf der Seite 13 hierzu Stellung genommen und auch auf der Grundlage einer einvernehmlichen Vereinbarung eine „Insich“ Berechnung zugelassen. Wie diese Ausgestaltung arbeitsrechtlich vereinfacht werden kann, das muss nun in den kommenden Monaten arbeitsrechtlich geklärt werden.

**Ein Arbeitnehmer wird zum 1. Oktober 2020 neu eingestellt und hat eine alte Direktversicherung aus 2000. Wie handhabt es sich hier?**

Hierbei handelt es sich um einen Vertrag, der nach § 40b EStG pauschal versteuert wurde und der noch hervorragende Zinsen hat – sie können diesen Vertrag übernehmen, dann treten sie als Arbeitgeber in die volle Haftung des Vertrages ein – einen Rechtsanspruch auf Übernahme hat der Arbeitnehmer nicht.

**Bisher bezahlt unser Arbeitgeber keinen Zuschuss. Ist er gesetzlich also ab 2022 verpflichtend zur Abgabe?**

Falls es seit 1/2019 Neuzusagen im Unternehmen gab, war der Zuschuss bereits fällig.

**Unsere Mitarbeiter sind bei der KZVK pflichtversichert und können Entgeltumwandlung machen. Ist das eine Kombination aus internem und externem Durchführungsweg? Müsste auch für privat Versicherte ab 2019 ein Zuschuss von 15 Prozent gezahlt werden?**

Für die Rechtsträger im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes sind die Beschlüsse der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung mit Beschlussfassung vom 15. April 2002, geändert durch Beschluss vom 21. März 2013, bis zum 31. Dezember 2018 maßgebend. Der Beschluss vom 21. März 2013 wurde zuletzt am 8. November 2018 geändert: Ab dem 1. Januar 2019 gilt nach diesem KODA-Beschluss und dem dazu in Kraft tretenden § 1 a Abs. 1 a BetrAVG folgende Verpflichtung zu einem Dienstgeberzuschuss für die Bruttoentgeltumwandlung: „Der Dienstgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Dienstgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“ Die KZVK ist im steuer- und betriebsrentenrechtlichen Sinne eine Pensionskasse. Die gesetzliche Krankenversicherungspflicht ist, wie bisher, nicht mehr alleinige Voraussetzung für den Anspruch auf Zuschuss. Entscheidend ist, dass der Dienstgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Der Zuschuss des Dienstgebers beträgt ab 1. Januar 2019 immer 15 Prozent des umgewandelten Entgelts. Dies gilt somit nicht nur für Neuverträge ab diesem Zeitpunkt, sondern auch für die bereits bestehenden Vereinbarungen. Für die am 31. Dezember 2018 bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen wurde wegen der gesetzlichen Übergangsregelung auch eine solche im Zentral-KODA-Beschluss festgelegt. Auch für diese gilt ab dem 1. Januar 2019 die gesetzliche Regelung. Allerdings muss die Zuschusspflicht bereits bei Geltung des bisherigen Anspruchs auf Zuschuss bestanden haben. Wenn keine Krankenversicherungspflicht bestanden hat, besteht der Anspruch jedoch wieder im Fall einer später eintretenden Krankenversicherungspflicht ab dem Eintritt der Pflicht.

**Ist das richtig, dass bei Pauschalversteuerung, die Rente bei der Auszahlung nicht****mehr vom Mitarbeiter versteuert werden muss?**

Wurde in der Ansparphase die Pauschalversteuerung nach § 40b EStG angewandt, so ist die Kapitalauszahlung in der Leistungsphase steuerfrei, hingegen unterliegt eine Rentenzahlung der Ertragsanteilsversteuerung.

**Arbeitnehmer scheidet aus dem Unternehmen aus, was passiert jetzt mit der Direktversicherung, die eine Mischfinanzierung war? Was muss der Arbeitgeber beim Austritt beachten, und kann der Arbeitnehmer den Vertrag bei seinem neuen Arbeitgeber einfach fortführen?**

Grundsätzlich wurde bei mischfinanzierten Verträgen meist eine vertragliche Unverfallbarkeit zugesagt, das bedeutet, dass auch der Arbeitgeberanteil dem Arbeitnehmer zugesagt wurde. Der Austritt des Arbeitnehmers muss der Versicherung mitgeteilt werden und es kommt zu einem Versicherungsnehmerwechsel an den ausgetretenen Arbeitnehmer, ob nun der neue Arbeitgeber den Vertrag übernimmt oder nicht, das hängt von dem neuen Arbeitgeber ab. Ein Rechtsanspruch auf Portabilität gibt es für den ausgeschiedenen Mitarbeiter nur auf dem Weg der Übertragung, falls der Vertrag ab 1/2005 abgeschlossen wurde.

**Übernahme eines Fremdvertrags: Hafte ich als Arbeitgeber für den gesamten Vertragszeitraum oder nur für den Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer bei mir beschäftigt war?**

Bei Übernahme für den gesamten Vertragszeitraum.

**Was muss ich bei der Übernahme von Verträgen beachten, die von einem insolventen Unternehmen durch Betriebsübernahme mit übernommen wurden? Gelten auch hier die 15 Prozent?**

Bei Betriebsübernahmen gibt es keine Möglichkeit die Übernahme zu verweigern, demzufolge ist es so, ob sich ein Risiko ergeben wird, das kann ihnen im Augenblick keiner sagen. Die Zuschussverpflichtung nach § 1a BetrAVG ergibt sich auch in diesen Fällen.

**Ist das Zahlstellenmeldeverfahren nur bei Auszahlung von Renten relevant?**

Das Zahlstellenmeldeverfahren ist bei allen Zahlungen (Kapital oder Rente) aus einer betrieblichen Altersversorgung zu beachten.