

## FAQ des Webinars "Betriebliche Altersversorgung"

**Ab 2018 wird sich die Steuerfreiheit im § 3, Nr. 63 EStG von 4 Prozent auf 8 Prozent der BBG Rentenversicherung erhöht. Gilt dies auch für die Sozialversicherung?**

Nein, für die Sozialversicherung bleibt es bei der SV-Freiheit 4 Prozent der BBG Rentenversicherung.

**Gibt es einen Rechtsanspruch für den Arbeitnehmer auf einen Gehaltsverzicht für eine Unterstützungskasse?**

Nein, auf interne Durchführungswege (Direktzusage, Unterstützungskasse) gibt es keinen Rechtsanspruch.

**Wie hoch ist die Sozialversicherungsfreiheit, wenn ein Arbeitnehmer gleichzeitig in eine Unterstützungskasse und in eine Pensionskasse Gehalt einzahlt?**

Es gibt für interne Durchführungswege (Direktzusage, Unterstützungskasse) 4 Prozent Sozialversicherungsfreiheit und gleichermaßen 4 Prozent Sozialversicherungsfreiheit für externe Durchführungswege.

**Betrifft die neue Auffassung der Abfindung von Anwartschaften dann auch Kleinstanwartschaften?**

Ja, auch bei der Abfindung von Kleinstanwartschaften handelt es sich rückwirkend ab 1. Juni 2016 um Versorgungsbezüge im Sozialversicherungsrecht und diese müssen von der Versicherung der Krankenkasse gemeldet werden. Kleinstanwartschaften werden die Freigrenze bei Kapitalzahlungen nicht überschreiten und bleiben somit beitragsfrei.

**Zu Folie 4, aktuelle Rechtsprechung: Derzeit darf der Arbeitgeber einer Auszahlung des angesparten bAV-Volumens widersprechen, sofern der Mitarbeiter keine besondere Härte nachweisen kann. Ist dies bei der neuen Rechtsprechung immer noch der Fall?**

Ja, das ist nach wie vor so.

**Zu Folie 6: Gilt die Dynamisierung auch für bereits vor 1. Januar 2018 gültige Anwartschaften?**

Nein, erst für Anwartschaften, die ab 1. Januar 2018 gebildet werden.

**Gilt der verpflichtende Arbeitgeber-Zuschuss von 15 Prozent auch für schon bestehende bAV-Verträge?**

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz wird erst am 1. Januar 2018 in Kraft treten und nun muss abgewartet werden, welche Regelungen (auch für Bestandsfälle) seitens ihres Tarifpartners getroffen werden. Sollten Sie nicht tarifgebunden sein, dann ändert sich für sie nichts.

**Zu Folie 10, Sozialpartnermodell: Was heißt das konkret? Kann ich als Arbeitgeber den Vertrag weiterbedienen?**

Ziel des Betriebsrentenstärkungsgesetzes ist es, ein Modell zu schaffen, welches durch Sozialpartner (Tarifvertragsparteien) den Weg für kleine und mittelständische Unternehmen in „soziale“ bAV Regelungen ebnet. Dies bedeutet, dass sämtliche Tarifvertragsparteien sich nun überlegen werden, einen bAV-Tarifvertrag abzuschließen. Dies ist nicht verpflichtend, allerdings im Hinblick auf den Wettbewerb im Rahmen der demographischen Entwicklung wohl zu erwarten.

Kleine und mittelständische Unternehmen könnten sich dann an solche bAV-Tarifverträge anlehnen, um aus der Haftung zu kommen. Ich denke jedoch, dass dies sicherlich nicht kostenfrei für „Nicht“-Mitglieder angeboten wird. Jedoch bleibt abzuwarten, was nun in den kommenden Monaten passieren wird.

**Zu Folie 10: Wir zahlen als Arbeitgeber Beiträge an eine Pensionskasse. Bei einzelnen Mitarbeitern kommen wir über die 4.848 Euro (4 Prozent) aber nicht über 6.096 Euro (8 Prozent). Sind die über 4.848 Euro liegenden Beträge voll sozialversicherungspflichtig für Arbeitgeber und Arbeitnehmer, jedoch steuerfrei?**

Sie meinen sicherlich 3.048 Euro (4 Prozent der BBG RV) sind steuer- und sozialversicherungsfrei, das erweiterte Fördervolumen aus dem § 3, Nr. 63 EStG in Höhe von 1.800 Euro ist steuerfrei, aber sozialversicherungspflichtig. Ab 2018 wird sich die Steuerfreiheit auf 8 Prozent der BBG RV (6.096 Euro mit den Werten von 2017) erhöhen – unter Anrechnung der 1.800 Euro. Die Sozialversicherungsfreiheit bleibt unverändert bei 4 Prozent der BBG RV (3.048 Euro).

**Zu Folie 14: Gilt die Steuerpflicht für die Rente auch, wenn man die Direktversicherung schon abgeschlossen hat, bevor dieses Gesetz in Kraft getreten ist?**

Sofern es sich um eine Direktversicherung handelt, die vor 2005 abgeschlossen wurde und die nach § 40b EStG pauschal versteuert wurde, so ist eine Kapitalauszahlung in der Leistungsphase steuerfrei und eine monatliche Rentenzahlung mit dem Ertragsanteil (22-25 Prozent) steuerpflichtig.

**Zu Folie 17: Bringt es also nichts mehr, wenn man im System beim Mitarbeiter „+ 1.800 Euro“ angibt, da sich das Gesetz zum 1. Januar 2018 ändert?**

Die Steuerfreiheit nach § 3, Nr. 63 läuft bis zum 31. Dezember 2017 in bekannter Form weiter, so auch die Steuerfreiheit mit dem Förderbetrag 1.800 Euro. Die Steuerfreiheit wird dann ab 1. Januar 2018 auf 8 Prozent der BBG RV ausgebaut und der 1.800-Euro-Betrag geht darin auf – es kommt folglich steuerlich in der Anparphase nicht zu Nachteilen.

**Wie verhält es sich mit den Sozialversicherungsbeiträgen in der Leistungsphase, wenn es Zeiten gab, in denen die Beiträge privat eingezahlt wurden? Müssen die Sozialversicherungsbeiträge auch auf die Leistung aus diesen Beitragsanteilen gezahlt werden?**

Sofern in diesen Fällen ein Versicherungsnehmerwechsel stattgefunden hat, kommt es bei einer Direktversicherung nicht zu einer Sozialversicherungspflicht dieser Beitragsanteile. Bei einer Pensionskasse ist ein Versicherungsnehmerwechsel nicht möglich und es kommt zu einer doppelten Verbeitragung der Beitragsanteile.

**Thema Abfindung der Anwartschaft bei Kündigung oder Austritt: Muss der Arbeitgeber über die Auszahlung des Betrags eine finale Abrechnung erstellen?**

Sofern es sich um eine Anwartschaft auf einen internen Durchführungsweg handelt, muss eine Lohnsteuerbescheinigung erstellt werden und im Rahmen des Zahlstellenverfahrens muss der Betrag an die Krankenkasse gemeldet werden. Im Fall einer Beendigung eines externen Durchführungsweges übernimmt die Meldungen an das Finanzamt und an die Krankenkasse das externe Versicherungsinstitut.

**Kann eine Beitragszahlung bis 4 Prozent der BBG in eine Berufsunfähigkeitsversicherung statt einer Altersrentenregelung steuer- und beitragsfrei gezahlt werden?**

Aus meiner Sicht ist dies nur in Verbindung mit einer Altersversorgung möglich, müsste jedoch versicherungsrechtlich eindeutig geklärt werden.

**Ein Mitarbeiter hat seit 2003 eine Direktversicherung mit Dynamik (finanziert und pauschal versteuert durch den Arbeitgeber) nach § 40b. Was ist, wenn der Betrag irgendwann 1.752 Euro übersteigt? Ist bei Kapitalauszahlung der Betrag dann auch komplett steuerpflichtig und nicht nur sozialversicherungspflichtig?**

Nach § 40b EStG handelt es sich bei dem Betrag 1.752 Euro um einen sogenannten „Betrag“, d.h. sollte dieser durch die Dynamik überschritten werden, dann ist lediglich der übersteigende Betrag individuell steuer- und folglich auch sozialversicherungspflichtig. Bitte klären, ob es sich gegebenenfalls um einen Gruppenrahmenvertrag handelt, dann kann (unter Beachtung der Durchschnittsberechnung) bis 2.148 Euro pauschal versteuert werden.

**Zu Folie 31, Verteil- und Aufzehrmmodell: Kann ich im Programm dann festlegen, welches Modell ich wählen möchte?**

Ja, dies können Sie als Arbeitgeber frei entscheiden.

**Können Sie die Rückrechnung bei Austritt erläutern?**

Sollte im Rahmen des Verteilmodells ein Mitarbeiter unterjährig austreten und der Freibetrag ist noch nicht ausgeschöpft, Sie haben jedoch monatlich bereits Anteile sozialversicherungs- oder auch steuerpflichtig abgerechnet, dann muss dies rückwirkend korrigiert werden und dem Mitarbeiter müssen die Beiträge erstattet werden. Auch die Arbeitgeber-Beiträge werden erstattet.

**Ist es richtig, dass die Erhöhung der Fördergrenze (von 4 Prozent auf 8 Prozent) keine Auswirkung auf interne Durchführungswege hat, da diese steuerfrei sind?**

Das ist korrekt.

**Kann der Arbeitnehmer auswählen zwischen individueller Versteuerung oder pauschaler Versteuerung § 40b EStG durch Arbeitgeber bzw. Abwälzung Arbeitgeber an Arbeitnehmer?**

Nein, sofern eine alte Direktversicherung über den Arbeitgeber abgerechnet werden soll, dann muss Sie nach § 40b EStG pauschal versteuert werden. Wer die pauschale Lohnsteuer trägt, entscheidet immer der Arbeitgeber (dies kann individuell festgelegt werden).

**Zu Folie 50: Muss der Rentner nur Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe des Arbeitnehmer-Beitrages bezahlen oder auch zusätzlich den Arbeitgeber-Beitrag?**

Der Rentner zahlt (abgesehen von seiner gesetzlichen Rente) immer den allgemeinen vollen Beitragssatz in der Krankenversicherung (2017: 14,6 Prozent), den individuellen Zusatzbeitrag und den vollen Beitragssatz in der Pflegeversicherung (2017: 2,55 Prozent).

**Zu Folie 8, Zuschuss des Arbeitgebers von 15 Prozent: Bei uns erhält jeder Mitarbeiter 50 Euro monatlich als Zuschuss für eine Direktversicherung, unabhängig vom individuellen Betrag der Gehaltsumwandlung. Müssen bei kleinen Firmen ohne Tarif bei hohen Umwandlungsbeträgen ggf. die 50 Euro aufgestockt werden, um die 15 Prozent zu erreichen?**

Nein, ohne Tarifbindung bleibt es bei der Freiwilligkeit des Arbeitgebers, einen Zuschuss zu zahlen.

**Kann die bisherige monatliche Zahlung eines Arbeitnehmers in eine alte Direktversicherung, die nach § 40 EStG versteuert wird, umgewandelt werden in eine Beitragszahlung des Arbeitgebers (statt Gehaltserhöhung), um eine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung zu erreichen?**

Nein, dies wäre dennoch beitragspflichtig, es muss zusätzlich zum Gehalt gezahlt werden.

**Zu Folie 39, Mischfinanzierung: Wenn im Kontingent nach § 40b EStG bereits Arbeitgeber-Beiträge zur Pensionskasse vorhanden sind, nun aber im November 1.752 Euro in eine alte Direktversicherung umgewandelt werden, darf dann ein Teil der 1.752 Euro individuell versteuert werden?**

Ja, der übersteigende Betrag müsste (und darf) vom Abrechnungssystem dann automatisch individuell steuer- und sozialversicherungspflichtig abgerechnet werden.

**Was geschieht, wenn bei der Kapitalauszahlung der Direktversicherung der Arbeitnehmer noch arbeitet? Wird dann die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge ab sofort gerechnet oder erst wenn der Mitarbeiter in Rente geht?**

Es wird ab sofort gerechnet.

**Zu Folie 57: Sind Zahlungen an Hinterbliebene, die im Rahmen eines Todesfalles stattfinden (EFZ + 3 zusätzliche Gehälter) Versorgungsbezüge? Wie ist hier die Abrechnung?**

Wenn es hierzu eine arbeitsrechtliche Quelle gibt (Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag), dann handelt es sich um ein sogenanntes „Sterbegeld“, welches steuerrechtlich als Versorgungsbezug steuerpflichtig (Zeile 32 der Lohnsteuerbescheinigung) und sozialversicherungsrechtlich frei abzurechnen ist.

**Können Sie bitte die Unverfallbarkeit noch einmal erläutern?**

Beiträge in eine bAV, die vom Arbeitnehmer eingezahlt werden, sind sofort unverfallbar, das heißt „sie gehören“ dem Mitarbeiter und dürfen nicht aufgelöst werden. Zahlt der Arbeitgeber Beiträge für den Arbeitnehmer in eine bAV, dann sind diese Beiträge unverfallbar, wenn der Arbeitnehmer bei Austritt nach aktueller Gesetzeslage 25 Jahre alt ist und eine 5-jährige Betriebszugehörigkeit hat. Diese Grenzen werden ab 1. Januar 2018 nach den EU-Mobilitätsrichtlinien auf 21 Jahre und 3 Jahre Betriebszugehörigkeit abgesenkt.

**Wie lange müssen die Versicherungsunterlagen nach Austritt des Mitarbeiters und Anwendung der versicherungsvertraglichen Lösung bei einem externen Durchführungsweg aufbewahrt werden?**

Ich würde sagen, bis der Versicherte in Rente geht.

**Wir zahlen Arbeitgeber-Beiträge an eine Pensionskasse. Wie ist es in 2018? Bis zu welcher Grenze sind diese steuerfrei und bis zu welcher Grenze sozialversicherungsfrei?**

Ab 2018 8 Prozent der BBG RV steuerfrei, 4 Prozent der BBG RV sozialversicherungsfrei.

**Hat der Mitarbeiter einen Rechtsanspruch, seinen Versicherer bei Neuabschlüssen frei zu wählen, obwohl der Betrieb einen Partner hat?**

Nein, es entscheidet immer der Arbeitgeber, mit welcher Versicherung er zusammenarbeiten möchte.