

FAQ des Webinars "bAV kompakt: Alles Wichtige für Arbeitgeber"

Wird bei einer Entgeltumwandlung unter Einbeziehung der vermögenswirksamen Leistungen der Arbeitgeberanteil der vermögenswirksamen Leistungen bereits als Zuschuss im Sinne des BRSG gewertet?

Nein, denn dieser Zuschuss wird nicht aufgrund einer Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen gezahlt. Für Neueintritte ab Januar 2017 könnte jedoch für Geringverdiener (bis 2.200 Euro brutto/Monat) die sogenannte Geringverdienerförderung nach § 100 EStG in Anspruch genommen werden, sofern die Zahlung des Arbeitgeberanteils nicht an einen Arbeitnehmeranteil gebunden ist und im Kalenderjahr mindestens 240 Euro erreicht werden.

Muss der 15-Prozent-Beitrag des Arbeitgebers zu einem bAV-Vertrag zusätzlich zum Gehaltsumwandlungsbetrag bezahlt werden oder ist er in diesem Betrag enthalten? Wie muss das ab 2022 für Bestandsverträge berechnet werden?

Dieser Betrag muss zusätzlich zu dem Betrag eingezahlt werden, den der Arbeitnehmer umwandelt. Falls der Zuschuss 2022 nicht in bereits abgeschlossene Verträge eingezahlt werden kann, kann eine arbeitsrechtliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer geschlossen werden, dass der Arbeitnehmeranteil um den Arbeitgeberanteil abgesenkt wird. Falls der Arbeitnehmer mit dieser Regelung nicht einverstanden ist, dann muss ein Neuvertrag abgeschlossen werden (vgl. Bundesfinanzministerium, Schreiben v. 6.12.2017, Rz. 100 ff.).

Zu Folie 5: Können Sie die Dynamisierung bei Austritt nochmals erklären?

Nach den EU-Mobilitätsrichtlinien dürfen Anwartschaften von Arbeitnehmern, die ausgetreten sind, nicht schlechter gestellt werden, als solche von aktiven Mitarbeitern – müssen also gleichermaßen angelegt werden.

Zu Folie 8: Ist die Beitragseinzahlung in der Auszahlung mindestens garantiert?

Nein, nach dem BRSG darf keine Garantie zugesagt werden – auch kein Werterhalt!

Sind Teilzeitkräfte auch ggf. Geringverdiener oder wird zu der Bewertung das Gehalt auf Vollzeit hochgerechnet?

Teilzeitkräfte sind ebenfalls Geringverdiener, wenn das Gehalt 2.200 Euro brutto im Monat nicht überschreitet.

Was ist mit den Geringverdienern, die den Förderbetrag nicht wollen? Muss ich mir das schriftlich bestätigen lassen?

Nein, der Geringverdienerbeitrag ist eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers.

Zu Folie 8: Ist bei Neuverträgen ab 2018 der Arbeitgeberzuschuss verpflichtend?

Nein, erst für Neuverträge ab Januar 2019. Es sei denn es würde ab 2018 bereits ein bAV-Tarifvertrag gelten, wovon nicht auszugehen ist.

Was bedeutet Neuvertrag ab 1.1.2019: Neu für den Arbeitgeber, wenn z. B. ein neuer Mitarbeiter seinen Altvertrag mitbringt und eine Umschreibung erfolgt?

Auch das wäre ein Neuvertrag. Ansonsten jeder Neuvertrag, der ab Januar 2019 abgeschlossen wird.

Zu Arbeitgeberzuschuss: Gilt dieser verpflichtende Zuschuss von 15 Prozent auch für Beiträge, die der Arbeitgeber alleinig für die Mitarbeiter an eine Pensions-/Unterstützungskasse einzahlt oder betrifft dies nur Entgeltumwandlungen?

Der Zuschuss gilt nur bei Entgeltumwandlungen für eine Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, sofern der Arbeitgeber dadurch eine Sozialversicherungs-Ersparnis hat.

Wir sind ein Arbeitgeber, der nicht tarifgebunden ist. Muss ich unseren Angestellten jetzt eine betriebliche Altersvorsorge mit zusätzlicher Förderung anbieten?

Nein, diesbezüglich besteht keine Verpflichtung.

Zu Folie 13: Wir bezuschussen die bAV bereits mit 20 Prozent. Das sind 5 Prozent mehr, als gesetzlich vorgegeben. Müssen wir hier noch etwas berücksichtigen?

In der arbeitsrechtlichen Vereinbarung muss vermerkt werden, dass die 20 Prozent gezahlt werden, da eine Sozialversicherungs-Ersparnis vorliegt.

Der Arbeitgeberzuschuss zum Einzahlungsbetrag beläuft sich bei 15 Prozent für mindestens 240 Euro. Sind diese 240 Euro auch ein Mindestbeitrag zur Einzahlung in die Altersvorsorge? Oder kann der Beitrag auch geringer sein und wie ist das dann mit dem Zuschuss?

Der Betrag von 240 Euro und der verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss sind zwei unterschiedliche "Dinge": Der Betrag von 240 Euro meint den Mindestbetrag für die Geringverdienbeförderung. Eine solche Zahlung seitens des Arbeitgebers ist freiwillig, muss zusätzlich zum Gehalt erfolgen und ist an keinen Beitrag seitens des Arbeitnehmers gebunden.

Der 15-Prozent-Pflichtbeitrag bei Entgeltumwandlung ist ein Pflichtbeitrag ab Januar 2019.

Wann gilt eine Versorgungszusage als erteilt? Mit Arbeitsvertrag oder mit Vertrag einer bAV? Wenn beides zutrifft, gilt hier eine zeitliche Reihenfolge der Zusage?

Mit dem jeweiligen bAV-Vertrag: Achtung, bei kollektiven Vereinbarungen gelten andere Regelungen hinsichtlich der Zusage.

Wir haben Mitarbeiter, die eine Pensionskasse und eine Direktversicherung haben. Das heißt, ich muss ab 2022 den Zuschuss zahlen?

Ja, wenn jeweils eine Sozialversicherungs-Ersparnis vorliegt.

Wie hoch ist der Arbeitgeberzuschuss, wenn der Mitarbeiter 5.000 Euro verdient (RV..)?

Es wäre möglich, in diesem Fall "spitz" abzurechnen, d. h. nur die Ersparnis der Renten- und Arbeitslosenversicherung mitzugeben (derzeit 10,8 Prozent).

Zu Folie 15: Welche Beträge werden an die Direktversicherung überwiesen? Die 200 Euro von der Entgeltumwandlung und die 30 Euro Arbeitgeberzuschuss? Oder nur die 200 Euro aus der Entgeltumwandlung und die 30 Euro kommen dem Arbeitnehmer zugute?

An die Direktversicherung werden 230 Euro überwiesen, der Arbeitgeberzuschuss darf nicht an den Arbeitnehmer ausgezahlt werden.

Gelten diese bAV-Neuerungen auch für Grenzgänger, wenn der Wohnort des Arbeitnehmers in der Schweiz liegt, aber der Arbeitgeber/Arbeitsplatz in Deutschland ist (Steuer- und SV-rechtlich etc.)?

Es hängt hier davon ab, ob der Mitarbeiter nach deutschem Steuerrecht abgerechnet wird. Falls dies so ist, dann ja.

Zu Folie 14: Betrifft die Bezuschussung auch laufende Verträge aus Zeiten vor 2019, wenn Umwandlung besteht?

Ja, dann jedoch erst ab Januar 2022 und nur für Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds.

Zu Folie 24: Mein Stand ist, nach §40b EstG beträgt der Durchschnitt 1.752 Euro, maximal 2.148 Euro. Bleibt es dabei?

Ja, hier ändert sich nichts, diese Verträge können weiterhin pauschal versteuert werden und werden auf die 8 Prozent der BBG RV West angerechnet.

Folie 24: Gilt die Beitragsfreiheit zur Sozialversicherung und die Steuerfreiheitsgrenze (4 Prozent bzw. 8 Prozent) nur für die Entgeltumwandlung? Oder für die Entgeltumwandlung und den Arbeitgeberzuschuss?

Auch für den Arbeitgeberzuschuss.

Zu Folie 25: Bezieht sich das auch auf alle bestehenden Verträge?

Ja, dies sind die aktuellen steuerrechtlichen Regelungen ab Januar 2018.

Wie verhält sich der 15 prozentige Arbeitgeberzuschuss bei schwankenden Arbeitsentgelten? Beispielsweise Gehalt 4.000 Euro brutto und monatliche schwankende Provisionen. Ist jeder Monat einzeln zu bewerten?

Der 15-Prozent-Pflichtzuschuss bezieht sich auf den Umwandlungsbetrag des Arbeitnehmers, der als Festbetrag in einen externen Durchführungsweg eingezahlt wird.

Wie verhalten sich die SV- und Steuerabgaben beim Zusammentreffen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer-finanzierter ZVK und einer zusätzlich abgeschlossenen Direktversicherung? Wie wird die Steuer-/SV-Freiheit verteilt?

Nach wie vor hat bei umlagefinanzierten Durchführungswegen (ZVK – sofern diese nach § 3 Nr. 56 EStG laufen) der § 3 Nr. 63 EStG für kapitalgedeckte externe Durchführungswege den ersten Rang.

Gilt die Veränderung der Voraussetzungen für unverfallbare Anwartschaften auf Eintrittsalter 21 Jahre und 3 Jahre Betriebszugehörigkeit für alle Verträge oder für neue Verträge ab 2018?

Für alle Anwartschaften, die ab Januar 2018 gebildet werden. (Alle arbeitnehmerfinanzierten Beträge sind unverändert sofort unverfallbar.)

Zu Folie 32: Wer führt den Nachweis zur Versteuerung? Was ist, wenn z. B. ein Arbeitgeber falsch besteuert hat oder gar nicht?

Jeder Arbeitgeber muss den Nachweis über die Versteuerung für im Haus abgeschlossene oder übernommene Verträge führen, ist für die Korrektheit verantwortlich und muss die Art der Versteuerung der jeweiligen Versicherung mitteilen.

Zu Folie 29/30, Auszahlung der Altersvorsorge: Sie sagten, dass der Arbeitgeber den Auszahlungsbetrag in der Lohnsteuerkarte ausweisen muss. Wie ist das, wenn zum Beispiel der Arbeitnehmer schon lange bei einem anderen Arbeitgeber tätig war? Muss sich der Arbeitnehmer bei seinem alten Arbeitgeber melden und muss der Arbeitgeber den ehemaligen Mitarbeiter wieder im Stamm aktivieren oder läuft dieses Verfahren dann bei dem neuen Arbeitgeber? Und wie ist das, wenn der Mitarbeiter beim neuen Arbeitgeber für den Vertrag nicht weiter eingezahlt hat (z. B. er hat den Vertrag ruhen lassen)?

Die Verpflichtung in der Leistungsphase, Beträge auf der Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen, gilt nur für Zahlungen aus den sogenannten internen Durchführungswegen: Direktzusage und Unterstützungskasse. Der Arbeitnehmer (dann Rentner) muss seine Ansprüche eigenständig bei den jeweiligen Arbeitgebern melden.

Zu Folie 14: Wenn der Arbeitgeber bereits einen Zuschuss zahlt, muss er dann ab 2019 auch noch die 15 Prozent zahlen?

In den arbeitsrechtlichen Vereinbarungen muss vermerkt werden, dass der Zuschuss (15 Prozent) bezahlt wird, da eine Sozialversicherungs-Ersparnis vorliegt.

Zu Folie 13: Zusagen vor dem 31.12.2018 müssen also vom Arbeitgeber nicht ab 2022 bezuschusst werden? Für Verträge, die aktuell schon laufen, ändert sich also für den Arbeitgeber nichts?

Nein, der Zuschuss ab 2022 gilt für alle Verträge (Entgeltumwandlungen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds), die vor Januar 2018 abgeschlossen werden. Neuverträge ab Januar 2019 müssen sofort bezuschusst werden.

Zu Folie 25: Sind ungezillmerte Verträge ab 2005 verpflichtend?

Nein, die meisten Verträge sind gezillmert, jedoch werden die Kosten nicht im ersten Jahr, sondern über die nächsten 5 Jahre verteilt verrechnet.

Wie erfahre ich als Arbeitgeber, wenn ein Mitarbeiter unterjährig eintritt, wieviel beim vorherigen Arbeitgeber steuer- und sozialversicherungsfrei abgerechnet wurde? Es könnte durchaus sein, dass bei hohen bAV-Beiträgen mehr als 4/8 Prozent frei ausbezahlt wurde.

Dies hat keine Auswirkung, die Freibeträge sind sogenannte arbeitgeberbezogene Freibeträge, d. h. bei jedem Arbeitgeberwechsel stehen dem Arbeitnehmer die kompletten Freibeträge neu zur Verfügung.

Wenn ein Mitarbeiter jetzt in einen externen Durchführungsweg einzahlt und mit seiner Einzahlung über den 260 Euro liegt, spricht SV-Beiträge zahlt, muss er später bei der Auszahlung wieder SV-Beiträge abführen? Oder werden diese von den Versicherungen gesondert ausgewiesen?

In der Leistungsphase sind alle Auszahlungsförm (Rente/Kapital) in der Kranken- und Pflegeversicherung pflichtig und bis auf die gesetzliche Rente vom Arbeitnehmer alleine zu zahlen.

Warum ist auf Folie 46 angegeben 3.840 Euro sozialversicherungsfrei und nicht 3.800 Euro?

Da hier der Arbeitgeberbeitrag von 100 Euro im ersten Rang von dem monatlichen Freibetrag 260 Euro abgezogen werden muss und dann stehen dem Arbeitnehmer von seinem Beitrag 200 Euro nur noch 160 Euro sozialversicherungsfrei zur Verfügung.

Warum wird auf Folie 46 nicht das Aufzehrmodell gewählt?

Das Beispiel kann gleichermaßen mit dem Aufzehrmodell durchgerechnet werden. Ob der Arbeitgeber die Freibeträge nach dem Verteil- oder Aufzehrmodell berücksichtigt, ist von jedem Arbeitgeber individuell wählbar.

Ist der zukünftige Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent zur Direktversicherung nach § 3 Nr. 62 EStG steuerfrei? Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Beiträge steuer- und sozialversicherungspflichtig werden, wenn der Höchstbeitrag nach § 3 Nr. 63 EStG voll ausgeschöpft wird.

Für den Zuschuss gilt der § 3 Nr. 63 EStG und wird auf den Freibetrag angerechnet (8 Prozent der BBG RV West).

Zu Folie 52: Warum ist die Einzahlung der Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig? Weil es eine Arbeitnehmerzahlung ist?

Ein Teil ist sozialversicherungspflichtig, da die Freibeträge überschritten sind.

Zu Folien 64 und 65: Die Grenzen für die Pflicht zur Verbeitragung als Zahlstelle bestehen aber noch?

Ja, es gibt weiterhin den Begriff "der kleinen Zahlstellen" für Unternehmen, die im Monat Januar nicht mehr als 30 beitragspflichtige Versorgungsempfänger haben (Rentner).

Müssen für freiwillig versicherte Versorgungsbezieher KV-/PV-Beiträge abgeführt werden oder sind diese Selbstzahler?

Das sind Selbstzahler.

Stichwort Portabilität: Sind bei der Übernahme einer Zusage direkt auch die Arbeitgeberbeiträge unverfallbar?

Ja.

Zu Folie 71: Müssen die Arbeitnehmer über ihre Ansprüche auf bAV informiert werden?

Nein, es besteht keine Informationspflicht seitens des Arbeitgebers.

Zu Folie 71: Das heißt, ich muss als Arbeitgeber für die Differenzen zwischen Leistungszusage und Auszahlung der Direktversicherung/Pensionskasse aufkommen?

Haftungsfragen können gegebenenfalls bestehen, müssen jedoch für jeden Vertrag getrennt geprüft werden.

Gilt der Versorgungsfreibetrag (Steuer) für Betriebsrenten auch, wenn der Arbeitnehmer ein normales regelmäßiges Einkommen hat?

Ja, sofern es sich um eine Auszahlung aus einem internen Durchführungsweg handelt und die Voraussetzungen für den Versorgungsfreibetrag erfüllt sind.

Zu Folie 71: Gibt es Sonderregeln für Kleinbetriebe unter 10 Mitarbeitern?

Nein.

Gilt die Einstandspflicht in allen Durchführungswegen der bAV?

Das kommt auf den jeweiligen Vertrag an – in der Regel: ja.

Hinsichtlich des Förderbetrags für Geringverdiener wäre es wichtig, explizit darauf hinzuweisen, dass dieser nur für reine Rentenversicherungen ohne Kapitalwahlrecht gilt. Das findet man kaum in anderen Informationsquellen.

Sämtliche Leistungspläne, die über das BRSG geplant sind (Sozialpartnermodell), sehen im Alter nur noch eine Rente vor.

Was ist eine AVWL?

Altersvorsorgewirksame Leistung.

Wir haben eine rein arbeitgeberfinanzierte bAV in Form einer Direktversicherung. Können wir diese Beiträge mit der Pflicht zum Zuschuss zur bAV verrechnen? Unsere bAV wird nach 3 Jahren unverfallbar.

Nein, hier werden keine Sozialversicherungsbeiträge eingespart.

Darf die steuerliche Grenze von 8 Prozent überschritten werden, wenn ein Vertrag nach § 40b und § 3 Nr. 63 EStG zusammenfallen? Also würden je Vertrag 8 Prozent gelten?

Nein, in die 8 Prozent Freigrenze werden alle externen kapitalgedeckten Verträge eingerechnet (vgl. Folie 25).

Muss der Arbeitgeber mehrere Versicherungsgesellschaften für die Arbeitnehmer anbieten, aus denen er sich eine Gesellschaft aussuchen kann?

Nein, es ist völlig ausreichend, wenn der Arbeitgeber einen Versicherungspartner auswählt, bei dem der Arbeitnehmer einen kapitalgedeckten externen Durchführungsweg abschließen kann.

Finanzierung der bAV nur durch Arbeitgeberbeiträge: Ist hier etwas zu beachten?

Nein.

Was muss der Arbeitgeber beachten, wenn die Geringverdienergrenze nur vorübergehend während Teilzeit in Elternzeit besteht?

Die Geringverdienerförderung ist freiwillig und kann intern entsprechend geregelt werden.

Gibt es die Förderung von 15 Prozent für Arbeitgeber bei Geringverdienern z. B. auch für eine BU-Rente?

Ja.

Zu Folie 25: Die geänderten Sätze gelten nun auch für alle bestehenden Verträge?

Ja.

Darf gem. § 40b EStG bei Arbeitgeber-Wechsel die Pauschalierung je Arbeitsverhältnis "doppelt" angewendet werden?

Ja.

Kann ich die Geringverdienerförderung in Anspruch nehmen, wenn der Arbeitgeber eine "alte" Direktversicherung mit 20 Prozent pauschal versteuert und das monatliche Entgelt für Teilzeit bei 1.700 Euro liegt?

Nein, das gilt nur für zusätzlich zum Gehalt vom Arbeitgeber finanzierte kapitalgedeckte externe Durchführungswege.