



Zusammenfassung der Fragen und Antworten

Zuschuss ab Januar 2019 nach BRSG

Ist der Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15% auch auf eine AG-Beteiligung zusätzlich zum Umwandlungsbetrag zu zahlen?

Nein. Der neue verpflichtende Arbeitgeber-Zuschuss entsteht nur bei Entgeltumwandlung und nur, wenn der Arbeitgeber durch diese Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart. Reine Arbeitgeber-Leistungen sind nicht zu bezuschussen. Der Arbeitgeber muss nur die SV-Ersparnis, die durch Entgeltumwandlung entsteht, weitergeben und sich dadurch nicht mehr bereichern können.

Aber § 1a Abs. 1a BetrAVG knüpft an die Entgeltumwandlungsvereinbarung an und nicht an den ursprünglichen Vertragsabschluss. Wenn durch AG-Wechsel ab 01.01.19 eine neue Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen wird, gilt dann der verpflichtende AG-Zuschuss?

Übernimmt der ArbG den "alten" Vertrag, also auch die alte Zusage, ist es eine Altzusage, ohne Zuschuss. Übernimmt der ArbG das Deckungskapital in einen neuen Vertrag, erlischt der alte Vertrag und die alte Zusage. Es muss somit eine neue Zusage mit neuer Entgeltumwandlungsvereinbarung geschlossen werden und ein neuer Vertrag beim neuen Versicherer entsteht. Dadurch ist diese neue Zusage/ neuer Vertrag ab 01.01.2019 zuschusspflichtig.

Wie sieht es aus, wenn wir bereits einen Zuschuss i.H. von 10% zahlen. Sind wir verpflichtet zusätzlich 5 % zu zahlen?

Rechtlich ist der bereits gewährte Zuschuss eine freiwillige Arbeitgeber-Leistung und kein Zuschuss nach Betriebsrentenstärkungsgesetz. Ohne eine entsprechende Anrechnungsklausel muss der Arbeitgeber die 15% zusätzlich zahlen. Erst wenn der Arbeitgeber wirksam regelt und erklärt, dass bereits gewährte Arbeitgeber-Leistungen auf zukünftige gesetzlich verpflichtende Arbeitgeberzuschüsse angerechnet werden, muss der Arbeitgeber "nur" die 5%-Punkte zuzahlen.

Im Haustarifvertrag ist ein bestimmter Betrag des Arbeitgebers festgelegt. Gilt dieser Betrag als Arbeitgeberzuschuss oder muss noch 15 % in die freiwillig umgewandelten Beträge erhöht werden?

Das muss im Haustarifvertrag geregelt sein. Bei nicht vorhandener Regelung ist ab 01/2019 für Neuverträge der neue gesetzliche Arbeitgeber-Zuschuss verpflichtend, ab 01/2022 für Altverträge.

Was ist, wenn der bestehende Vertrag erhöht wird in Bezug auf die Erhöhung = Alt- oder Neuzusage?

Solange die alte Zusage weiterläuft, erfolgen Beitragsänderungen oder Erhöhungen innerhalb der Altzusage und sind demzufolge erst ab 2022 zuschusspflichtig.

Der Verdienst des AN liegt über der KV-Grenze aber unter der RV-Grenze. Gespart werden nur RV/AV-Beiträge. Was muss ich weitergeben an den AN?

Sie können entweder pauschal mit 15 % bezuschussen oder Sie rechnen "spitz" ab, geben also nur das, was an SV-Beiträgen gespart wird (hier aus der RV/ALV) an den Arbeitnehmer weiter.

Kann bereits arbeitgeberfinanzierte bAV darauf angerechnet werden?

Ohne wirksam vereinbarte Anrechnungsklausel darf die bisher arbeitgeberfinanzierte Beitragsleistung nicht angerechnet werden.

Muss der Zuschuss auch gezahlt werden, wenn bereits eine Pflichtversicherung bei der VBL besteht?

Der Zuschuss ist zu gewähren, wenn der Arbeitnehmer Entgelt umwandelt und der Arbeitgeber hierdurch Sozialversicherungsbeiträge spart.

Müssen alle Arbeitnehmer bezüglich der Höhe des Arbeitgeberzuschusses gleichbehandelt werden?

Ja, hier gelten die Regeln des § 1a Abs. 1a BetrAVG. AG-Zuschuss ist Pflicht. Die Zuschusshöhe muss natürlich mindestens 15 % betragen, die Höhe in Euro kann abhängig vom individuellen Umwandlungsbetrag variieren. Bsp. 100 Euro Umwandlung = 15 Euro Zuschuss/ 200 Euro Umwandlung = 30 Euro Zuschuss

Sind die Beitragszuschüsse (15 % SV) nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz als steuer- und sozialversicherungsfrei anzusehen?

Ja, der 15%-ige Arbeitgeber-Zuschuss ist, wie die zu Grunde liegende Entgeltumwandlung, steuer- und beitragsfrei im Rahmen des §3,63 EStG (2019: Steuerfrei mtl. 536,- € - beitragsfrei in SV mtl. 268,- €).
Bsp.: Euro 268 Höchstbeitrag – maximale Entgeltumwandlung Euro 233 – Arbeitgeberzuschuss Euro 35.

Bei Verträgen nach § 40 b Altverträgen ist der Zuschuss nicht zu zahlen - richtig?

Es kommt darauf an, ob diese Verträge aus Sonderzahlung gespeist werden. Wenn ja, entstehen dem Arbeitgeber dadurch Sozialversicherungs-Ersparnisse, die er bei dieser Altzusage ab 2022 weiterzugeben hat.

Geringverdienerförderung § 100

Geringverdienerförderung bei schwankendem Verdienst? Kann ich einen Monat anfordern, zwei nicht und dann wieder?

Sie können die Förderung der Einfachheit halber an einem Monat für das volle Jahr nutzen und im Voraus zahlen, wenn genau in diesem Monat die Kriterien für die Förderung erfüllt sind. Es wird immer nur der jeweilige Monat in den Voraussetzungen geprüft. Risiko hierbei: der AG hat möglicherweise zu viel gezahlt, weil der AN später mehr verdient. Aber der Verwaltungsaufwand ist dafür überschaubar.

Muss ich mich bei der Geringverdiener-Förderung als AG einbringen? Ist dies verpflichtend?

Nein. Der Förderbeitrag des Arbeitgebers ist freiwillig.

Mitarbeiter verdient weniger als 2200 € und hat bAV seit 2006 bei Pensionskasse. AG beteiligt sich mit 26 € monatlich. Kann der bestehende Vertrag aufgestockt werden oder muss ein neuer Vertrag abgeschlossen werden?

Für Geringverdienerförderung müssen gesetzl. vorgegeben sogenannte ungezillmerte Verträge (Verrechnung der Kosten auf die gesamte Laufzeit) eingesetzt werden. Das erfüllt der alte Vertrag nicht. D.h. Altvertrag kann nicht aufgestockt werden.

Was geschieht bei einem Vertrag der Geringverdienerförderung hinsichtlich Betrags- und Steuerfreiheit, wenn der MA die Grenze von 2.200,00 EUR überschreitet?

Es besteht zukünftig keine Förderfähigkeit mehr. Problematik für den Arbeitgeber: Er muss jetzt kommunizieren, dass er keine Leistungen mehr für den Arbeitnehmer einbringen will.

Welche Alt-Verträge können einen Förderbeitrag §100 erhalten, wenn Arbeitnehmer im Geringverdiener-Bereich schon einen Vertrag haben und bisher einen freiwilligen AG Zuschuss erhalten haben.

Förderbetrag nach § 100 ist für Altverträge nicht möglich und auch nicht möglich mit zusätzlicher AN-Entgeltumwandlung.

Portabilität

Worin unterscheidet sich die Übernahme und die Übertragung.

Übernahme: Der Arbeitgeber übernimmt die Zusage und den Vertrag mit allen Rechten und Pflichten.

Übertragung: Der Vertragswert (Deckungskapital) des Altvertrages wird innerhalb eines Jahres auf einen neuen Versicherer beim neuen Arbeitgeber übertragen. Der neue Arbeitgeber erteilt dem Arbeitnehmer eine komplett neue Zusage, sowie einen neuen Versicherungsvertrag mit neuen Kriterien und Kalkulationsgrundlagen. Das Übertragungskapital muss kostenfrei übertragen werden. Der neue Vertrag muss für den ursprünglichen Monatsbeitrag provisionsfrei kalkuliert sein. (gesetzliche Regelung)

Wie ist es, wenn der Arbeitgeber einen Altvertrag übernommen hat, kann er diesen nachträglich in einen Neuvertrag ändern?

Nein. Zusage ist bindend. Neuvertrag nur möglich, wenn Arbeitnehmer einer Änderung zustimmt. Ausführliche Dokumentation erforderlich! Achtung: Mögliche Schlechterstellung des Arbeitnehmers ist rechtlich nicht wirksam.

Kann der Arbeitnehmer die Übertragung des Vertragsguthabens ablehnen?

Beim Arbeitgeber-Wechsel gilt, entweder der neue Arbeitgeber übernimmt die Zusage oder der neue Arbeitgeber übernimmt das Deckungskapital in einen neuen Vertrag. Stimmt der Arbeitnehmer weder dem einen noch dem anderen zu, übernimmt der Arbeitnehmer den Vertrag als neuer Versicherungsnehmer.

Besteht ein Übernahme "Muss" für eine bAV alt durch den Arbeitgeber?

Sind die bAV-Verträge nach 2004 zustande gekommen, hat der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf Portierung, § 4 BetrAVG. Der Arbeitgeber hat die hierbei die Wahl zwischen Übernahme der Zusage (Versicherungsnehmerwechsel) oder der Ablehnung des Vertrages. Wenn er die Übernahme ablehnt, muss er die Übertragung des Deckungskapitals des Alt-Vertrages auf einen neuen Versicherer ermöglichen.

Worauf muss man achten, wenn Mitarbeiter, die in eine Direktversicherung einzahlen, aus dem Unternehmen ausscheiden?

Sie müssen darauf achten, dass der Portierungsprozess gem. § 2 Abs. 2 S. 2-7 BetrAVG (versicherungsvertragliche Lösung) genau befolgt wird, Voraussetzung: es handelt sich um eine beitragsorientierte Leistungszusage. Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf Übertragung, dem der alte Arbeitgeber nachkommen muss. Es ist alles zu dokumentieren und zu archivieren.

Wir haben einen neuen Mitarbeiter mit einem älteren Vertrag. Nun sind die Vertragsbedingungen in seinem älteren Vertrag wesentlich günstiger als in dem Vertrag unseres Versicherers. Was kann man tun?

Entweder Sie übernehmen den Altvertrag mit allen Rechten und Pflichten und schaffen damit gemäß Allgemeinem Gleichbehandlungs-Gesetz (AGG) auch das Recht für alle weiteren neuen Mitarbeitern auf Vertragsübernahme oder Sie führen Portierung grundsätzlich ein (unsere Empfehlung).

Thema Portabilität: Haftet immer der LETZTE Arbeitgeber oder der, der den Vertrag ursprünglich abgeschlossen hat?

Es haftet (fast) immer der letzte AG. siehe § 4 Abs. 6 BetrAVG. Wenn es nach Ausscheiden keinen neuen Arbeitgeber für die Zusage mehr gibt (Arbeitnehmer wird Versicherungsnehmer), dann bleibt die Haftung für die Zeit im Betrieb beim ehemaligen Arbeitgeber.

Entgeltumwandlung

Direktversicherung: Kann Arbeitnehmer eine Direktversicherung nach altem Recht §40b EStG haben (Zahlung aus Einmalzahlung) und dann noch zusätzlich monatlich 268 Euro in eine neue Direktversicherung oder Pensionskasse umwandeln?

Ja, es dürfen mehrere Durchführungswege parallel genutzt werden. Der jeweilige Freibetrag je Einzelschrift (bspw. § 40b oder § 3,63) kann nur einmal berücksichtigt werden.

Was ist, wenn ich sowohl Unterstützungskasse habe und Pensionskasse, was ist hier dann steuer- und sozialversicherungsfrei?

Eine Entgeltumwandlung ist sowohl in der U-Kasse als auch in der Pensionskasse jeweils bis zu 4% der BBG West (RV) sozialversicherungsfrei. § 18a Abs. 2 Satz 2 SGB IV und § 1 Abs.1 Nr. 9 SVEV. Steuerfrei sind Beiträge in eine U-Kasse nahezu unbegrenzt, egal ob AN oder AG sie zahlen, in der Pensionskasse/ Direktversicherung nach § 3,63 EStG sind 8% der BBG steuerfrei.

Gibt es eigentlich eine Altersgrenze für die Arbeitnehmer beim Abschluss einer Direktversicherung? Denn für einen Arbeitnehmer der 55 Jahre alt ist, macht es da noch einen großen Sinn für einen Vertragsabschluss?

Durchaus. Allein die etwa 50%ige Ersparnis der eingezahlten Beiträge bei gleichzeitiger Beitragsgarantie und Kapitalisierung im ersten vollen Rentenbezugsjahr (geringe bis keine Steuer), sowie Abzug der KVdR-Beiträge über 10 Jahre bringen in solch einem Fall eine zweistellige Vertragsrendite alleine aus der Förderung!

Hat jeder Arbeitnehmer ein Recht auf Entgeltumwandlung, auch geringfügig Beschäftigte mit Minijob? z. B. mit 6h/Woche?

Ja, wenn der Minijobber rentenversicherungs-pflichtig ist, hat er einen Anspruch auf Entgeltumwandlung. Wenn er sich von der bestehenden Rentenversicherungs-Pflicht als Minijobber befreien lässt, hätte er keinen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Weitere Voraussetzung für die Anwendung § 3,63 EStG ist das 1. Dienstverhältnis, also keinesfalls Lohnsteuerklasse 6! Ein Minijobber wird ja in aller Regel mit 2% Pauschalsteuer abgerechnet. Damit wäre die Voraussetzung des §3,63 EStG für die Steuerfreiheit erfüllt (SV-Freiheit über § 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 9 SvEV).

Was geschieht mit der betrieblichen Altersvorsorge, wenn das Unternehmen aufgelöst wird? Altershalber oder durch Insolvenz?

Grundsätzlich sind Entgeltumwandlungsverträge ab dem ersten Monatsbeitrag „unverfallbar“ und damit im Eigentum des Arbeitnehmers. Bei Direktversicherungen oder Pensionskassen geht der Versicherungsvertrag dann normalerweise per Versicherungsnehmerwechsel auf den Arbeitnehmer privat über und kann weitergeführt werden. Diese „versicherungsförmigen“ Durchführungswege sind also sehr "beweglich" und bleiben nicht wie bspw. die Unterstützungskasse im Unternehmen zurück oder fallen im Insolvenzfall dem Pensionssicherungsverein (PSV) zu.

Was beinhaltet die Plausibilitätsprüfung der Versicherung

Plausibel bedeutet, ob dem gewählten Versicherer mit seinem, dem Vertrag zugrundeliegenden Kapitalanlagemodell, bei zukünftiger Nullzinssituation, überhaupt eine (realistische) Chance auf positive Erträge in Aussicht gestellt werden kann. Das Gleiche gilt für die Versicherungsbedingungen des gewählten Tarifes. Sind die Bedingungen grundsätzlich arbeitnehmerbedarfsgerecht und beinhalten sie keine nachteiligen Klauseln für die Arbeitnehmer? Bildet der Versicherungstarif ganz grundsätzlich auch alle Zusageformen ab, welche der Arbeitgeber bspw. in seiner Versorgungsordnung zusagt?

Wie viele Produkte muss ein Arbeitgeber anbieten?

Er sollte im eigenen Interesse die Produkt- bzw. Tarifauswahl stark einschränken, um seine Verwaltung und Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Versicherern in Grenzen zu halten. In der Praxis eignen sich meist 2 Varianten - je nach Kapitalanlagemodell. Ein Versicherer für die Kurzläufer < 10 Jahre/ ein Versicherer für die Langläufer > 10 Jahre

Wo kann man eine Versorgungsordnung erwerben?

Auf bAV spezialisierte Rechtsberater/Rechtsdienstleister können bei der Erstellung von Versorgungsordnungen behilflich sein. Sie sollte genau mit dem Unternehmen abgestimmt und angepasst werden.

Was genau ist eine Versorgungsordnung?

Eine Versorgungsordnung ist die Willenserklärung des Arbeitgebers zur bAV im eigenen Betrieb. Da der Arbeitgeber das alleinige Bestimmungsrecht in der bAV hat, sollte er dieses auch wahrnehmen und in seinem Sinne regeln (Versorgungsordnung). Voraussetzung für eine „richtige“ Versorgungsordnung ist immer eine vorausgehende professionelle Beratung des Arbeitgebers über seine Risiken und Möglichkeiten. Das Ergebnis solch einer Arbeitgeber-Beratung wird dann von spezialisierten Juristen in eine Versorgungsordnung niedergeschrieben. Juristen haften im Rahmen ihrer berufsständischen Haftpflichtversicherung auch für die einwandfreie rechtliche Ausgestaltung derselben. Eine Versorgungsordnung ist grundsätzlich für Betriebsgrößen ab 25 Arbeitnehmern empfehlenswert. Der Arbeitgeber erfüllt durch eine vollständige und richtige Versorgungsordnung vollumfänglich seine Informationspflicht zur bAV und enthaftet sich hierdurch.

Gibt es eine Vorlage für eine Versorgungsordnung?

Nein!! Versorgungsordnungen werden genau auf das jeweilige Unternehmen und die Regelungen und Ziele angepasst. Die Erstellung einer Versorgungsordnung ist eine Rechtsdienstleistung und darf nicht von Vermittlern, Steuerberatern oder Versicherungen erstellt werden. Vorsicht bei einfachen Mustern einer Versorgungsordnung. Es handelt sich u.U. um unerlaubte Rechtsberatung und der Arbeitgeber haftet ungeprüft für alles!

Wie läuft die praktische Umsetzung in folgendem Fall ab: Ein Arbeitnehmer hat bAV in Form einer Unterstützungskasse abgeschlossen. Der Arbeitnehmer verlässt das Unternehmen und der zukünftige Arbeitgeber übernimmt die Zusage nicht. Wie kann dann weiterhin die Zusage bei uns verbleiben und praktisch umgesetzt werden?

Eine Zusage über eine Unterstützungskasse verbleibt normalerweise in Ihrem Unternehmen und in Ihrer Verwaltung. Bereits erdiente Anwartschaften (Rentenhöhe X) müssen durch AG-finanzierte PSV-Beiträge gesichert werden. Den

Arbeitgeber treffen auch jährliche Verwaltungskosten der U-Kasse bis zum Ablauf.

Wenn der Arbeitgeber immer dafür haftet, was passiert, wenn das Versicherungs-Unternehmen nicht mehr zahlen kann, bei Fälligkeit?

Es geht um die Erfüllung der garantierten Summe durch den Versicherer. Aufgrund des Nullzinses kann der Versicherer in Schwierigkeiten kommen, die zugesagte Leistung zu erwirtschaften. Wenn er das nicht mehr kann, muss er nach § 314 VAG (bitte googlen) die garantierte Leistung (Garantiezins) für die Zukunft absenken. Die Differenz zur ursprünglich höheren Garantiesumme muss der Arbeitgeber auffüllen (§1 Satz3 BetrAVG)

Gibt es eine bAV Berater Liste?

Nein, leider gibt es keine offizielle Liste. Wir raten Ihnen selbst nach bAV-Beratern/-Maklern bzw. Rentenberatern mit Schwerpunkt bAV zu recherchieren.

Pensionskassen

Unsere Pensionskasse wurde für das Neukundengeschäft geschlossen. Was hat dies für Folgen für den Arbeitgeber?

Der Arbeitgeber muss sich für Neuzugänge eine neue bAV-Lösung überlegen. Für die bisherigen versorgten Mitarbeiter könnte eine Nachschussverpflichtung entstehen, wenn die Pensionskasse die Leistungen nicht mehr vollumfänglich erreicht.

Was passiert, wenn ich die Pensionskasse kündige?

Als Versicherungsnehmer kann nur der Arbeitgeber einen Pensionskassen-Vertrag kündigen, der Arbeitnehmer stimmt einer solchen Kündigung nur zu. Allerdings müssen für eine solche Kündigung die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sein--> Aufhebung der Entgeltumwandlung **vor** Kündigung des Vertrages! Allerdings ist die Auszahlung des Kapitals für den Arbeitnehmer steuerpflichtig oder als Versorgungsbezug sozialversicherungspflichtig. Es ist von einer Kündigung abzuraten, da sie wirtschaftlich völlig unsinnig und höchst nachteilig für den Arbeitnehmer ist.

Vergleiche: Eingezahlte Beiträge minus Rückkaufswert (abzüglich Steuer und Kranken-Pflegeversicherung).

Sollte man die Beiträge zur Pensionskasse stilllegen?

Das kann man pauschal nicht beantworten. Unter Umständen macht das keinen Sinn (Kleinstanwartschaften). Hier ist eine Einzelprüfung notwendig.

Wie ist es dann zu handhaben, wenn man die Arbeitnehmer aus den Verträgen mit Pensionskassen herausbekommen will. Sie sollen ja einen alternativen Vertrag bekommen, der dann auch zur Rentenzeit etwas bringen soll.

Hierfür gibt es kein Standardverfahren. Es ist immer eine Einzelfallprüfung. Beauftragen Sie hierfür nur einen bAV-Spezialisten mit Kenntnissen zu den unterschiedlichen Kapitalanlagemodellen, damit Sie für Ihre Arbeitnehmer auch die richtige plausible Alternative erhalten.

Wenn z.Zt. noch Beiträge in eine geschlossene Pensionskasse gezahlt werden, wie ist am besten vorzugehen? Der Vertrag läuft noch > 10 Jahre?

Das ist leider ohne genaue Kenntnis der Verträge nicht zu beantworten. Man kann aber empfehlen, alle betroffenen Verträge auf Plausibilität hin zu überprüfen und arbeitsrechtlich zu klären, welche Alternativen es gibt. Denn bei einem Wechsel des Versicherers/Durchführungsweges darf dem Arbeitnehmer hieraus kein Nachteil erwachsen.

Dokumentation - Archivierung

30 Jahre "aufheben" - was ist da konkret aufzuheben?

Sowohl die Entgeltumwandlungsvereinbarung als auch den Versicherungsvertrag. Ebenso ist die Dokumentation über die durchgeführten Arbeitnehmer-Informationen aufzubewahren. Dem Grunde nach "Alles", mindestens aber Entgeltumwandlungsvereinbarung(en), Beratungsprotokoll(e), Originalversicherungsschein und Nachträge, Dokumentation der entrichteten Beiträge an den bAV-Vertrag (§ 5 Lohnsteuerdurchführungsverordnung), beitragsfreie Zeiten,

Muss im Original archiviert werden oder reichen Kopien/Scans?

das kann auch digital passieren, aber auf Sicherheit und Vollständigkeit achten.