

HANSALOG
Anwenderseminar

... gleich geht`s los!



Live aus Ankum

● ● **HANSALOG**
● ● ● Anwenderseminar

November 2021



bAV – die letzten 15 %

1. Betriebsrentenstärkungsgesetz
2. Theoriepause = Beispiele
3. Bestehende Arbeitgeberzuschüsse
4. Flucht in die Prozentrechnung
5. Vertragsverwaltung & bAV-Modul
6. Fragen aus der Praxis



1

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Die Zielgerade beim Arbeitgeberzuschuss ist in Reichweite!

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Rechtliche Grundlagen



Soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers **Sozialversicherungsbeiträge** einspart, muss der Arbeitgeber einen Zuschuss zur bAV leisten.

Ab 01.01.2018 – für tariflich geregelte „reine Beitragszusagen“ (§23 Abs 2 BetrAVG)

Ab 01.01.2019 – für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen (§1a Abs. 1a BetrAVG)

Ab 01.01.2022 – für **alle** bereits vor 2019 vereinbarten Entgeltumwandlungen
(§1a Abs. 1a BetrAVG in Verbindung mit §26a BetrAVG)

Hinweis: maßgeblich ist immer das Datum in der
Entgeltumwandlungsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer!



Betriebsrentenstärkungsgesetz

Rechtliche Grundlagen §26a BetrAVG

Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz - BetrAVG)

§26a Übergangsvorschrift zu § 1a Absatz 1a

§1a Absatz 1a gilt für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die **vor dem 1. Januar 2019** geschlossen worden sind, erst **ab dem 1. Januar 2022**.



Betriebsrentenstärkungsgesetz

Rechtliche Grundlagen §1a BetrAVG

Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz - BetrAVG)

§1a Anspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung

(1) Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt. Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse (§ 1b Abs. 3) oder über eine Versorgungseinrichtung nach § 22 bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2) abschließt. Soweit der Anspruch geltend gemacht wird, muss der Arbeitnehmer jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch für seine betriebliche Altersversorgung verwenden. Soweit der Arbeitnehmer Teile seines regelmäßigen Entgelts für betriebliche Altersversorgung verwendet, kann der Arbeitgeber verlangen, dass während eines laufenden Kalenderjahres gleich bleibende monatliche Beträge verwendet werden.

(1a) Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

(2) Soweit eine durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung besteht, ist der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung ausgeschlossen.

(3) Soweit der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung nach Abs. 1 hat, kann er verlangen, dass die Voraussetzungen für eine Förderung nach den §§ 10a, 82 Abs. 2 des Einkommensteuergesetzes erfüllt werden, wenn die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird.

(4) Falls der Arbeitnehmer bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis kein Entgelt erhält, hat er das Recht, die Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen. Der Arbeitgeber steht auch für die Leistungen aus diesen Beiträgen ein. Die Regelungen über Entgeltumwandlung gelten entsprechend.



Betriebsrentenstärkungsgesetz

Rechtliche Grundlagen §1a BetrAVG

(1) Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4 vom Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch Vereinbarung geregelt. Ist der Arbeitgeber zu einer Durchführung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse (§ 1b Abs. 3) oder über eine Versorgungseinrichtung nach § 22 bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; andernfalls kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Arbeitgeber für ihn eine Direktversicherung (§ 1b Abs. 2) abschließt. Soweit der Anspruch geltend gemacht wird, muss der Arbeitnehmer jährlich einen Betrag in Höhe von mindestens einem Hundertsechzigstel der Bezugsgröße nach § 18 Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch für seine betriebliche Altersversorgung verwenden. Soweit der Arbeitnehmer Teile seines regelmäßigen Entgelts für betriebliche Altersversorgung verwendet, kann der Arbeitgeber verlangen, dass während eines laufenden Kalenderjahres gleich bleibende monatliche Beträge verwendet werden.

(1a) Der Arbeitgeber **muss** 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an **den** Pensionsfonds, **die** Pensionskasse oder **die** Direktversicherung weiterleiten, **soweit** er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Rechtliche Grundlagen §1a BetrAVG



(1a) Der Arbeitgeber **muss** 15 Prozent des umgewandelten Entgelts

zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an

den Pensionsfonds, **die** Pensionskasse oder **die** Direktversicherung weiterleiten,

soweit er durch die Entgeltumwandlung **Sozialversicherungsbeiträge** einspart.

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Fazit



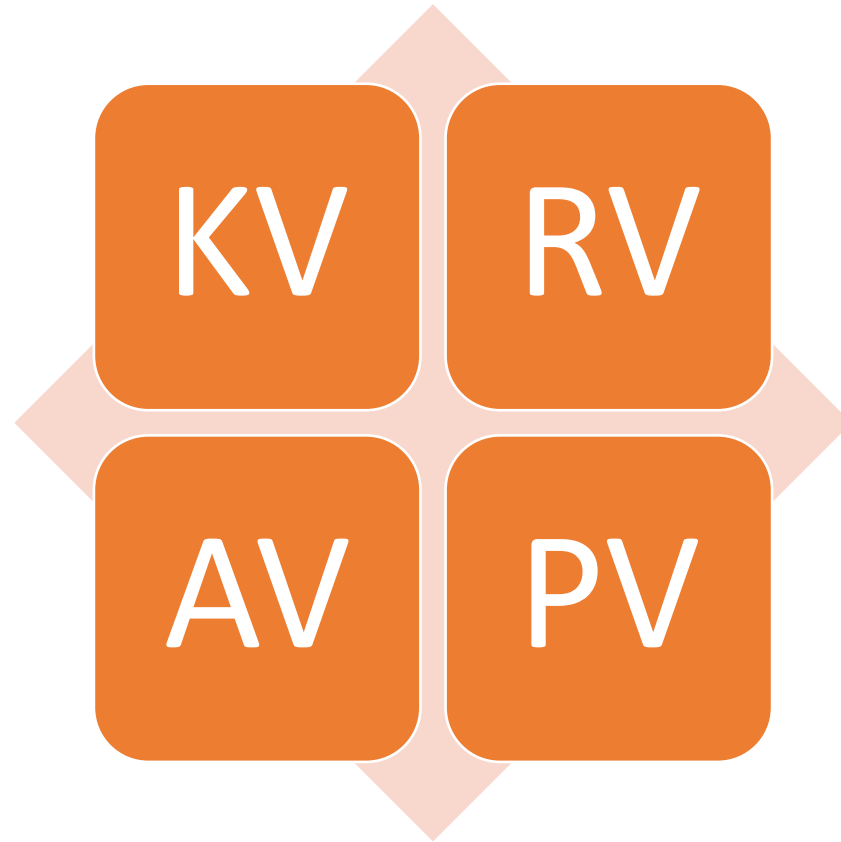
Zum Glück brauchen wir weder nachzudenken noch zu interpretieren!

Es steht alles im Gesetz!

Oder?

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge



Hinweis: seit 2019 ist der Zusatzbeitrag in der KV hälftig durch den AG zu tragen.

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge



(1a) Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts ... **soweit** er ... einspart.



SV-Brutto liegt vor und nach der Umwandlung oberhalb der BBG RV

- Keine Ersparnis
- Kein Zuschuss



SV-Brutto liegt vor oder nach der Umwandlung zwischen den BBGs

- Teilweise Ersparnis (RV, AV)
- Der Anteil der Umwandlung unterhalb der BBG RV ist mit RV und AV zu bewerten



Der AN wandelt mehr als 4% der BBG RV

- Eine Ersparnis entfällt nur auf den Teil der innerhalb der 4% liegt
- Anteiliger Zuschuss



Betriebsrentenstärkungsgesetz

Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge

Der Arbeitgeber entscheidet, wie er das „soweit“ interpretiert:



Spitz-Abrechnung

- Es werden nur die tatsächlichen SV-Ersparnisse ermittelt
- Probleme: schwankendes Brutto durch SFN-Zulagen, Märzklause, Störfall,...
- Vorteil: günstiger (?) / Nachteil: aufwändig und intransparent



Spitz mit Deckelung

- Es werden nur die tatsächlichen SV-Ersparnisse, maximal jedoch 15% weitergereicht
- Probleme: schwankendes Brutto durch SFN-Zulagen, Märzklause, Störfall,...
- Vorteil: am günstigsten (?) / Nachteil: Aufwändig und intransparent



Pauschal 15%

- Es werden immer 15% gezahlt
- Probleme: keine
- Vorteile: einfach und transparent / Nachteil: teurer (?)



2

Theoriepause → Beispiele

Werden wir mal konkret...



Theoriepause

Berechnung der SV-Ersparnis → Beispiel 1

Mitarbeiter hat ein SV-Brutto von 2.800,00 € monatlich und wandelt 150,00 € zugunsten einer Pensionskasse. Die SV-Ersparnis für den AG beträgt monatlich:

Krankenversicherung: 7,3 % + Zusatzbeitrag (angenommen 1,3%): 0,65%

Rentenversicherung: 9,3 %

Arbeitslosenversicherung: 1,2 %

Pflegeversicherung: 1,525 % ~~+ Kinderlosenzuschlag: 0,125 %~~

= 19,975% Bei einer Entgeltumwandlung von 150,00 € → 29,96 €

Es wären somit mindestens 15% zu zahlen 22,50 €



Theoriepause

Berechnung der SV-Ersparnis → Beispiel 2

Mitarbeiter hat ein SV-Brutto von 5.500,00 € monatlich und wandelt 150,00 € zugunsten einer Pensionskasse (freiwillig KV-Versichert). Die SV-Ersparnis für den AG beträgt monatlich:

~~Krankenversicherung: 7,3 % + Zusatzbeitrag (angenommen 1,3%): 0,65%~~

Rentenversicherung: 9,3 %

Arbeitslosenversicherung: 1,2 %

~~Pflegeversicherung: 1,525 %~~

= 10,50 % Bei einer Entgeltumwandlung von 150,00 € → 15,75 €

Es sind pauschal / maximal 15% zu zahlen 22,50 €



Theoriepause

Berechnung der SV-Ersparnis → Beispiel 3

Mitarbeiter hat ein SV-Brutto von 7.200,00 € monatlich und wandelt 150,00 € zugunsten einer Pensionskasse (freiwillig KV-Versichert). Die SV-Ersparnis für den AG beträgt monatlich:

~~Krankenversicherung: 7,3 % + Zusatzbeitrag (angenommen 1,3%): 0,65%~~

~~Rentenversicherung: 9,3 %~~

~~Arbeitslosenversicherung: 1,2 %~~

~~Pflegeversicherung: 1,525 %~~

= 0,00 % Bei einer Entgeltumwandlung von 150,00 € → 0,00 €

Es sind pauschal / maximal 15% zu zahlen 22,50 €



Theoriepause

Berechnung der SV-Ersparnis → Beispiel 4

Mitarbeiter hat ein SV-Brutto von 7.100,00 € monatlich und wandelt 150,00 € zugunsten einer Pensionskasse (freiwillig KV-Versichert). Die SV-Ersparnis für den AG beträgt monatlich:

~~Krankenversicherung: 7,3 % + Zusatzbeitrag (angenommen 1,3%): 0,65%~~

Rentenversicherung: 9,3 %

Arbeitslosenversicherung: 1,2 %

~~Pflegeversicherung: 1,525 %~~

BBG RV West	7.050,00 €
SV-Brutto vor Wandlung	7.100,00 €
SV-Brutto nach Wandlung	6.950,00 €
Anteil der Wandlung, der zur SV-Ersparnis führt:	
	7.050,00 €
	- 6.950,00 €
	= 100,00 €

= 10,50 % Bei einer Entgeltumwandlung von 100,00 € → 10,50 €

Es sind pauschal / maximal 15% zu zahlen 22,50 €



Theoriepause

Berechnung der SV-Ersparnis → Beispiel 5

Mitarbeiter hat ein SV-Brutto von 4.000,00 € monatlich und wandelt 300,00 € zugunsten einer Pensionskasse. Die SV-Ersparnis für den AG beträgt monatlich:

Krankenversicherung: 7,3 % + Zusatzbeitrag (angenommen 1,3%): 0,65%

Rentenversicherung: 9,3 %

Arbeitslosenversicherung: 1,2 %

Pflegeversicherung: 1,525 %

= **19,975%** Bei einer Entgeltumwandlung von 300,00 € → 59,93 €

Es wären somit mindestens 15% zu zahlen 45,00 €



Theoriepause

Berechnung der SV-Ersparnis → Beispiel 5

Mitarbeiter hat ein SV-Brutto von 4.000,00 € monatlich und wandelt 300,00 € zugunsten einer Pensionskasse. Die SV-Ersparnis für den AG beträgt monatlich:

AG-SV-Ersparnis:

59,93 €

15%-Regelung:

45,00 €

BBG RV West	7.050,00 €
4% der BBG RV West	282,00 €
15% auf 282,00 €	42,30 €
19,975% auf 282,00	56,33 €

AG-Zuschuss wegen eingesparter Sozialversicherung wird sozialversicherungspflichtig!

Alle Werte sind korrekt → Suchen Sie sich einen aus!



Theoriepause

Berechnung der SV-Ersparnis → Beispiel 6

Mitarbeiter hat ein SV-Brutto von 5.600,00 € monatlich und wandelt 300,00 € zugunsten einer Pensionskasse.

Der Mitarbeiter liegt nach der Wandlung bei einem SV-Brutto von 5.318,00 € (5.600,00 € - 282,00 €)

JAEG 64.350,00 € im Jahr, somit 5.362,50 € im Monat → KV-pflichtig!

Wenn der AG nun eine Zuzahlung von 15% auf die 300,00 € leistet, wären das 45,00 €.

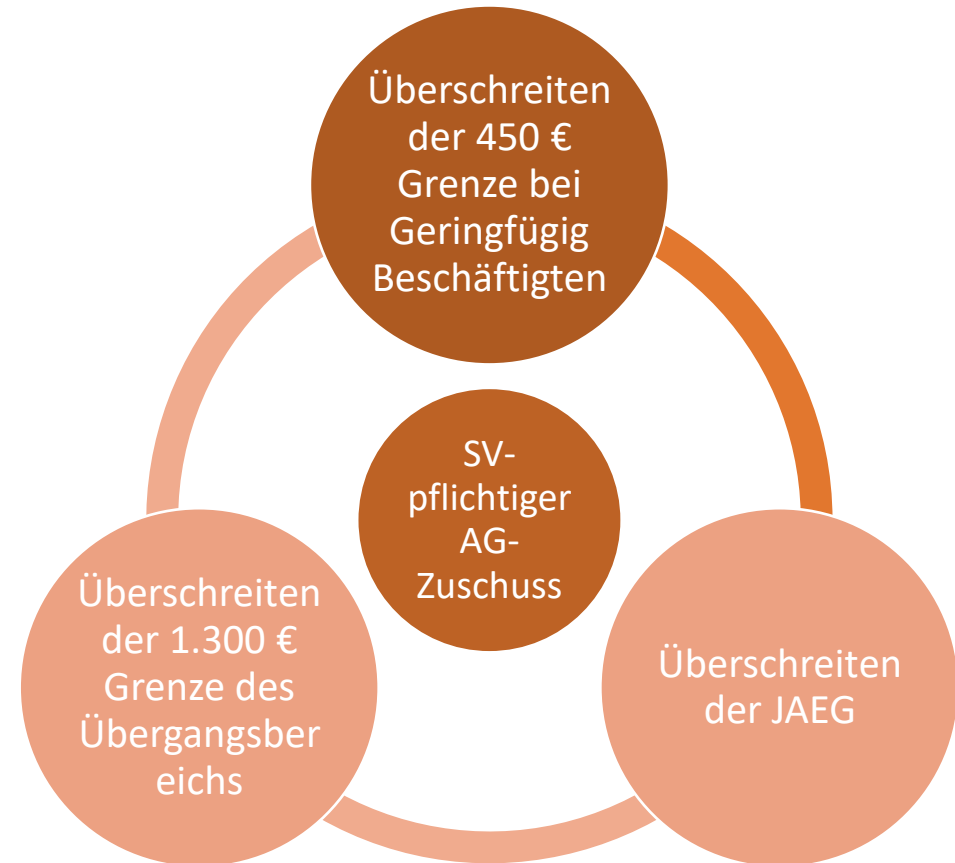
Da die 4% BBG RV bereits ausgeschöpft sind, liegt das neue SV-Brutto bei 5.363,00 € und somit oberhalb der JAEG.



Theoriepause

Berechnung der SV-Ersparnis → Beispiel 6 → Fazit

Durch die Überschreitung der 4% SV-Freiheit, wird der „AG-Zuschuss wegen eingesparter SV-Beiträge“ zu einem SV-Pflichtigen Zuschuss. Somit könnte es folgende Auswirkungen geben:





3

Bestehende Arbeitgeberzuschüsse

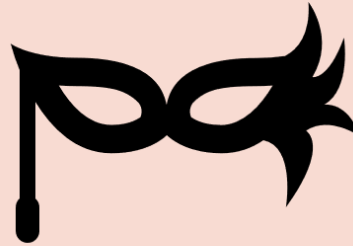
Da sind sie wieder...die schlechten Nachrichten

Bestehende Arbeitgeberzuschüsse



Zuschuss war geknüpft an einer Entgeltumwandlung.

Der Zuschuss wird sofort unverfallbar, darf jedoch in neue Zuschussregelung eingebracht werden.



Es wird ein fester Zuschuss in die bAV geleistet (z.B. anstelle eines Zuschusses in eine VWL oder eine feste vertragliche Zusage), wenn der Mitarbeiter wandelt.

Der Zuschuss zum Ausgleich der SV-Ersparnis ist zusätzlich zu leisten!



Der Arbeitgeber zahlt grundsätzlich einen Betrag in die bAV unabhängig davon ob der Mitarbeiter selbst eine Entgeltumwandlung vereinbart.

Der Zuschuss zum Ausgleich der SV-Ersparnis ist zusätzlich zu leisten!

Bestehende Arbeitgeberzuschüsse



Besteht zwischen einem Arbeitgeberzuschuss und einer Entgeltumwandlung ein unmittelbarer Zusammenhang – d.h. nur, wenn der Mitarbeiter wandelt, erhält er einen Zuschuss – kann ein Zuschuss eventuell angerechnet werden. Dabei ist vor allem sicher zu stellen, dass auch kein anderer Grund für die Zuzahlung des Arbeitgebers heran zuziehen ist.

Sollten Regelungen aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung stammen, empfiehlt sich eine eindeutige Klarstellung (Protokollnotiz, neue Vereinbarung)!



4

Flucht in die Prozentrechnung

Klasse 6 – Basiskompetenzen – lösen Grundaufgaben zur Maßstabs-, Bruch-, Prozent- und Zinsrechnung



Flucht in die Prozentrechnung „Auf Hundert“

Wenn ein AG-Zuschuss zusätzlich zur bestehenden Entgeltumwandlung zur Zahlung kommt, spricht man von einer „Rechnung **auf** Hundert“. Der Beitrag des Arbeitgebers fließt dem Anlageinstitut zusätzlich zu.

- Kann der bestehende Vertrag „aufgestockt“ werden?
- Muss **ein** zusätzlicher neuer Vertrag mit dem Anlageinstitut geschlossen werden?



Flucht in die Prozentrechnung „Im oder von Hundert“

Wenn ein AG-Zuschuss **nicht zusätzlich** zur bestehenden Entgeltumwandlung zur Zahlung kommt, sind zwei Optionen möglich:

→ „im Hundert“

→ „von Hundert“

Es sind keine Verträge bei den Anlageinstituten zu verändern!

Die bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen mit den Mitarbeitern sind herabzusetzen!

→ Es ergeben sich höhere Steuer- und SV-Bruttos, aber auch ein höheres Netto!



Flucht in die Prozentrechnung „Im oder von Hundert“

„Im Hundert“ bei 19,975%

Gesamtbetrag an die Versicherung 200,00 €

AN: $200,00 \text{ €} \times 100 : 119,975 =$ 166,70 €

AG: $200,00 \text{ €} - 166,70 \text{ €} =$ 33,30 €

→ $166,70 \text{ €} \times 19,975 \% =$ 33,30 €



„Komplizierte Zahlen“, günstiger und korrekte Berechnung der Prozente!

„Von Hundert“ bei 19,975%

Gesamtbetrag an die Versicherung 200,00 €

AG: $200,00 \text{ €} \times 19,975\%$ 39,95 €

AN: $200,00 \text{ €} - 39,95 \text{ €}$ 160,05 €

$160,05 \text{ €} \times 19,975 \% =$ 31,97 €



Einfachere Rechnung, höherer Zuschuss, höhere Wahrscheinlichkeit der Einwilligung durch den Arbeitnehmer!



5

Vertragsverwaltung und bAV-Modul

Wie Unterstützt HANSALOG nun?

Vertragsverwaltung



Menü

Startseite

Verträge je Grp.Vertrag erfassen [User: jwn][Company: 810]

X

</

Vertragsverwaltung



Abrechn.Kreis: 251 HDS PKV Test
Pers.Nr.: 12345 Dirkow, Dieter

VertragsID: 10
Grp.Vertrag: IDUNA Signal Iduna
Vertragsbezeichnung: Signal Iduna
Vorlage: 3.63-271 DV/PK §3.63 (Üb) - Neufälle
Empf.: Signal Iduna
Verw.Zw.1: 27.678.214
Verw.Zw.2: 68
Entgeltart: 01 - Lt. Lohnartenstamm

autom.Anpassung: ☒ Zahlung SV-Ersparnis ☒ Proz.SV-Eersp.: 0,00
Termin: 00 monatlich gültig von: 01.01.2019 gültig bis:

Ausgabeart: 0 - Ausgabe Überweisung + variable Daten abw.Kto.Soll: abw.Kto.Haben:
IBAN-Nummer: DE84 2005 0550 1002 1701 22
BIC (Bank.Id.Code): HASPDEHHXXX Hamburger Sparkasse

AN-Betrag: 0,00 AG-Zuschuss: 0,00 AG-Zusch.2: 0,00 AG-Zusch.Proz.: 0,000
Ges.Betrag: 280,00 AG-Anteil: 10,00 AG-Ant.Proz.: 15,000 im hundert (abzgl. AG-Ant.)

Vertragsverwaltung



Abrechn.Kreis: 251 HDS PKV Test

Pers.Nr.: 12345 Dirkow, Dieter

Navigation: |◀ ◀ ▶ ▶|

			Vertragsbezeichnung
		=	→a
☐		5	VL-Vertrag LBS
☐		10	Signal Iduna DV
☐		15	Fitnessstudio

☐		12345	Dirkow, Dieter	5	VL-Vertrag LBS
☐		12345	Dirkow, Dieter	10	Signal Iduna DV
☐		12345	Dirkow, Dieter	15	Fitnessstudio
☐		12346	Dirkow, Dieter	5	Signal Iduna
☐		12346	Dirkow, Dieter	10	Signal Iduna

Vertragsverwaltung



Verschiedene Formen von Verträgen (nicht ausschließlich bAV-Verträge) können darüber verwaltet werden.

Übersichtliche Darstellung von Verträgen pro Mitarbeiter.

Vertragsvorlagen definieren, welche Lohnarten zur korrekten Abrechnung verwendet werden müssen (Es werden keine falschen Lohnarten mehr gewählt).

Aus einem Vertrag werden die Lohnarten wie auch ggf. Überweisungen gesteuert und stets synchron gehalten.

Vertragsverwaltung in Kombination mit bAV-Modul



Zusätzlich zur Vertragsverwaltung kann auch ein separates bAV-Modul verwendet werden.

Es dient der Ermittlung von bAV-Beiträgen des Arbeitgebers wegen eingesparter SV „live“ in der Abrechnung.

Es handelt sich um ein kostenpflichtiges Zusatzmodul.

bAV-Modul - Ersparnismodelle



Abrechnungskreis: 0

AG-SV-Ersparnismodell: SPITZ15V

gültig ab: 01.01.2019

Bezeichnung/Name: Spitz.-Abr. max 15% v100

Eigenschaften

Berechnungszeitraum: 02 - Vormonat

Zahlungsmonat: 0

Zahl.i.Austr.Mon.: ☒

Berechnungsart: 02 - tats.Ersparnis

min./max. Prozentsatz: 0,000 / 15,000

Zuschussberechnung: 2 - Von-Hundert-Rechnung

Zahl.ohne SV-Ersp.: ☒

Mindestbetrag: 0,00

Rundungsmerkmal: Keine Rundung

Rundungsfaktor: 0,010

Auszahlungslohnart: 270 PK AG

Umwandlungslohnart: 277 PK/DV Freist.

Nettoabzugslohnart: 636 Überweisung PK/DV

indiv.Berechn.Modell: 0

BERECHNUGSMODELL

Jahr	Gruppe	Zahlung
Januar: L - lfd.Jahr	B	A
Februar: L - lfd.Jahr	C	B
März: L - lfd.Jahr	D	C
April: L - lfd.Jahr	E	D
Mai: L - lfd.Jahr	F	E
Juni: L - lfd.Jahr	G	F
Juli: L - lfd.Jahr	H	G
August: L - lfd.Jahr	I	H
September: L - lfd.Jahr	J	I
Oktober: L - lfd.Jahr	K	J
November: L - lfd.Jahr	L	K
Dezember: V - Vorjahr	A	L



Berechnung der tatsächlichen SV-Ersparnis pro

- Monat
- Jahr
- Individuellem Zeitraum

Differenzierung von Mitarbeitergruppen z.B. anhand dessen ob ohne SV-Ersparnis gezahlt werden soll.

Bei verzögerten Zahlung von Zuschüssen, wird im Austrittsmonat gezahlt.

Nachteil: Die Berechnung findet IMMER erst während der Abrechnung statt.

(Test-, Echt- oder Einzelabrechnung)



6

Fragen aus der Praxis

Fragen, nur aus den letzten Wochen...

Frage aus der Praxis (1)



Frage

Wie machen Ihre anderen Kunden das?

Antwort

Pauschal - im Hundert - mit 15%!



Frage aus der Praxis (2)

Frage

Kann man sich aussuchen bei welchem Mitarbeiter eine „Spitzabrechnung“ gemacht wird und bei wem Pauschal gerechnet werden soll?

Antwort

Aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungs-Grundsätzen ist dies zu verneinen. Zudem widerspricht es dem Sinn der pauschal-Berechnungen. Hintergrund soll hier stets eine Vereinfachung in der Handhabung sein, nicht jedoch eine „Sultaninenpickerei“.

Ggf. können Mitarbeitergruppen unterschieden werden: Tarif- und AT-Mitarbeiter, Mitarbeiter oberhalb der BBG KV, etc.

Frage aus der Praxis (3)



Frage

Wenn sich der AG dazu entschieden hat, „spitz“ abzurechnen, wann ist der Zuschuss zu zahlen?

Antwort

Es muss gegenüber dem Arbeitnehmer geregelt sein. Ob im laufenden Monat, im Folgemonat, am Jahresende oder erst nachdem keine Märzklausel mehr ausgelöst werden kann, ist zunächst nicht gesetzlich geregelt. Jedoch ist in solchen Fällen auch stets zu berücksichtigen, dass auch ein ausgeschiedener Mitarbeiter dann berücksichtigt werden muss.

Der GKV-Spitzenverband vertritt die Meinung, dass der AG-Zuschuss im lfd. Monat ermittelt werden müsste.

Wenn monatlich gezahlt wird, sind die Auffwendungen aufgrund des Charakters des lfd. Bezugs auch im AAG erstattungsfähig. Jährliche oder z.B. ¼ jährliche Zahlungen nicht!

Frage aus der Praxis (4)



Frage

Ein Mitarbeiter wandelt in einen §40b Vertrag. Er hat die 1752,00 € bereits ausgeschöpft. Was ist hier zu tun?

Antwort

Die erste Frage ist: wandelt er aus Einmalentgelt oder aus laufendem Entgelt? Nur bei der Wandlung aus Einmalentgelt darf die SV entlastet werden. Somit tritt auch nur hier eine SV-Ersparnis auf. Anschließend kann entweder auch hier die Umwandlungsvereinbarung geändert werden oder ein Vertrag der die Bestimmungen des §3 Nr. 63 EStG erfüllt für den Beitrag des AG abgeschlossen werden.

Frage aus der Praxis (5)



Frage

Wir haben bAV-Verträge von unterschiedlichsten Versorgungsträgern bei unseren Mitarbeitern. Da wir die Aufwände scheuen mit jedem Mitarbeiter die einzelnen Umwandlungsvereinbarungen zu verändern, möchten wir die Zuschüsse „auf Hundert“ rechnen und bei „tolle-Versicherungen.de“ einen Gruppenvertrag für alle betroffenen Mitarbeiter abschließen. Leisten wir dem Gesetz nun genüge?

Antwort

Nein. § 1a Abs 1a BetrAVG: „Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an

- den Pensionsfonds,
- die Pensionskasse oder
- die Direktversicherung weiterleiten,

soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart."

Frage aus der Praxis



Antwort zweiter Teil

Auch bei den Regelungen der reinen Beitragszusage §23 Abs. 2 BetrAVG ist der klare Hinweis zu entnehmen.

Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung

§ 23 Zusatzbeiträge des Arbeitgebers

(1) Zur Absicherung der reinen Beitragszusage soll im Tarifvertrag ein Sicherungsbeitrag vereinbart werden.

(2) Bei einer reinen Beitragszusage ist im Fall der Entgeltumwandlung im Tarifvertrag zu regeln, dass der Arbeitgeber 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss **an die Versorgungseinrichtung** weiterleiten muss, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Frage aus der Praxis



Antwort dritter Teil

Was somit alles **nicht** möglich ist

- Gleiches Versorgungswerk
- Unterschiedlicher Durchführungsweg (PK statt DV)
- Unterschiedliches Versorgungswerk
- Gleicher Durchführungsweg
- In einen internen Durchführungsweg einzahlen (z.B. Unterstützungskasse)
- Zahlung in eine Betriebsunfähigkeitsversicherung
- Bruttolohnauszahlung / Lohnerhöhung

Frage aus der Praxis (6)



Frage

Wir haben mit unseren Mitarbeitern arbeitsrechtlich vereinbart, keinen Zuschuss zu leisten. Sind wir damit raus/sicher?

Antwort

Nein! Gesetz bleibt Gesetz. Vorsicht auch beim Grundsatz „Wo kein Kläger, da kein Richter!“

Auch wenn Sie mit ihren Arbeitnehmern entsprechende Vereinbarungen getroffen haben und sich sicher sind, dass hier keine Klage droht, können auch andere Beteiligte darauf aufmerksam werden. Der Arbeitgeberzuschuss zur Weitergabe der ersparten SV-Beiträge steht im §1a Abs. 1a des BetrAVG. Somit ist der AG-Beitrag auch als Voraussetzung für eine bAV zu interpretieren.

Wird dieser also nicht geleistet, könnte ein Steuerprüfer möglicherweise auf den Gedanken kommen, dass es sich nicht um eine bAV handelt. Somit unterliegen die Beträge der Entgeltumwandlung und ggf. sonstiger AG-Zuschüsse keiner gesetzlichen Grundlage, um sie steuerfrei zu behandeln...

Haben Sie noch Fragen?



● ● **HANSALOG**
● ● ● Anwenderseminar

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**