

Mehr wissen!

Ihr Newsletter von Allianz Pension Partners

Ausgabe **4**
2018

Liebe Leserinnen und Leser,

ab dem 1. Januar 2019 wird es erstmals einen Anspruch auf einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung geben. Wir geben Ihnen in diesem Newsletter Hinweise, auf welche Punkte zu achten ist.

Wie in jedem Jahr informieren wir Sie mit dem letzten Newsletter des laufenden Jahres auch über die voraussichtlichen Rechengrößen in der Sozialversicherung für das kommende Jahr. Die Beitragsbemessungsgrenze steigt um ca. 3% von 78.000 Euro auf 80.400 Euro.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

In dieser Ausgabe:

Gesetzlicher Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss ab 2019 – mit Einschränkungen	Seite 2
Endlich: Renten aus Pensionskassen bei privater Fortführung ebenfalls beitragsfrei!	Seite 3
Noch Wunschdenken: Halbierung des Beitragssatzes zur KVdR für Betriebsrenten	Seite 4
Voraussichtliche Rechengrößen der Sozialversicherung für das Jahr 2019	Seite 5
Fachcall zur Vereinfachung Ihrer Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung	Seite 6
Der Preis für die Sicherheit der Betriebsrenten: 2,1 Promille	Seite 6

Unser Partner

MetallRente 

Allianz Pension Partners

Allianz 



Gesetzlicher Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss ab 2019 – mit Einschränkungen

Dem Arbeitnehmer wird unter bestimmten Voraussetzungen erstmals ein gesetzlicher Anspruch auf einen **Arbeitgeberzuschuss** eingeräumt, wenn der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist in weiten Teilen bereits zum 1. Januar 2018 in Kraft getreten. Eine der wenigen Regelungen, die erst zum 1. Januar 2019 in Kraft treten werden, ist der neue § 1a Abs. 1a BetrAVG. Mit dieser Vorschrift wird dem Arbeitnehmer unter bestimmten Voraussetzungen erstmals ein gesetzlicher Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss eingeräumt, wenn der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart. Allerdings kann von dieser Vorschrift wiederum durch Tarifvertrag auch zu Ungunsten des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Anspruch auf den Zuschuss haben Arbeitnehmer, die ab dem 1. Januar 2019 eine neue Vereinbarung zur Entgeltumwandlung abschließen; Arbeitnehmern, die bereits seit Längerem von ihrem Recht auf Entgeltumwandlung Gebrauch machen, steht dieser Anspruch erst ab dem 1. Januar 2022 zu.

Wer hat überhaupt Anspruch auf einen Zuschuss?

Das Gesetz knüpft den Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss an zwei Voraussetzungen: Die Entgeltumwandlung muss über eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds erfolgen. Wer die Entgeltumwandlung in eine Direktzusage oder eine Unterstützungskasse nutzt, hat nach dem Gesetz keinen Anspruch.

Weitere Voraussetzung ist, dass der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart. Nach der gesetzlichen Systematik muss die Entgeltumwandlung damit nach § 3 Nr. 63 S.1 EStG i. V. m. § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV behandelt werden. Wer sich für die Riester-Förderung innerhalb der betrieblichen Altersversorgung entscheidet, erhält nach dem Gesetz keinen Zuschuss.

Ausschluss des Anspruchs durch Tarifvertrag möglich

Wie bei anderen Regelungen des Betriebsrentengesetzes kann auch von dem neuen § 1a Abs. 1a BetrAVG

durch Tarifvertrag abgewichen werden – auch zu Ungunsten der Arbeitnehmer. Da viele Tarifverträge zur Entgeltumwandlung lange vor dem Gesetzesbeschluss des Betriebsrentenstärkungsgesetzes vereinbart wurden, muss der Frage nachgegangen werden, wie Tarifverträge auszulegen sind, die sich zur Frage eines Zuschusses ausschweigen.

Die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie haben sich der Herausforderung gestellt: Im Verhandlungsergebnis der Tarifrunde 2018 bestätigten beide Seiten, dass ein Zuschuss wegen der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge ausdrücklich nicht gewollt und damit wirksam abbedungen sei. Die in dem Verhandlungsergebnis niedergelegte Auffassung wurde zwischenzeitlich – um auch formal den Anforderungen des Gesetzes zu genügen – in einer Protokollnotiz zu § 4 des Tarifvertrages zur Entgeltumwandlung formuliert.

Berechnung des Zuschusses – exakt oder pauschal

Es mag verwundern, dass es eine lebhafte Diskussion darüber gibt, wie nun der Zuschuss zu berechnen sei. Denn das Gesetz spricht lediglich von einem Zuschuss in Höhe von 15 % des umgewandelten Betrages. Das mag wohl daran liegen, dass diese Vorschrift erst in letzter Minute Eingang in das Gesetzgebungsverfahren gefunden hat und der Gesetzgeber bei der Formulierung die Vielfalt der Fallgestaltungen nicht bedacht hat.

Beide Möglichkeiten, die exakte (spitze) Abrechnung und die pauschale Weitergabe eines Betrages haben ihre Vor- und Nachteile.

Für die exakte Abrechnung spricht sicher das Kostenargument. Ob dies angesichts eines erhöhten Verwaltungsaufwandes bestehen kann, muss jedes Unternehmen für sich entscheiden. Als Stichwort für die mögliche Komplexität der exakten Abrechnung sei nur die Märzklausel genannt.

Aus versicherungstechnischer Sicht wird es meist nur möglich sein, gleichbleibende Beiträge zu leisten. Ändert sich die Höhe des Zuschusses, etwa weil das sozialversicherungspflichtige Entgelt einmal über und einmal unterhalb von Beitragsbemessungsgrenzen liegt, muss auch die Höhe der Entgeltumwandlung dynamisch angepasst werden. Dies erfordert eine weitere Flexibilität in der Lohnabrechnung.

Umgang mit bestehenden Zuschüssen

Viele Unternehmen geben ihren Arbeitnehmern bereits Zuschüsse zur Entgeltumwandlung. Teilweise handelt es sich dabei schon um die Weitergabe der eingespar-

ten Sozialversicherungsbeiträge. In einigen Fällen ist dies auch so genannt, in anderen Fällen wird ein fester Zuschuss in Abhängigkeit von der Höhe der Entgeltumwandlung gezahlt.

Nach Aussagen von Vertretern des BMAS soll es möglich sein, die bestehenden Zuschussregelungen so zu gestalten, dass eine Verrechnung mit dem künftigen gesetzlichen Zuschuss erfolgen kann. Eine Klarstellung sollte danach jedoch bis zum Inkrafttreten der gesetzlichen Regelung erfolgen, also bis zum 31. Dezember 2018.

Insoweit besteht akuter Handlungsbedarf. Sprechen Sie den für Ihr Unternehmen verantwortlichen Berater an, wie diese Klarstellung erfolgen kann.



Endlich: Renten aus Pensionskassen bei privater Fortführung ebenfalls beitragsfrei!

Eine betriebliche Altersversorgung ist auf Kontinuität ausgerichtet. Daher zahlen viele Arbeitnehmer auch nach Ende des Arbeitsverhältnisses weiter, wenn der neue Arbeitgeber die alte Versorgung entweder nicht übernimmt oder die Übertragung des Deckungskapitals zu unvorteilhaft ist.

Umso ärgerlicher ist es dann, wenn bei Auszahlung der Kapitalleistung oder der Rente auch auf den privat finanzierten Teil Beiträge zur Sozialversicherung zu leisten sind.

Vorbild Direktversicherung

Bereits im Jahr 2010 hat das Bundesverfassungsgericht für die Direktversicherung entschieden, dass die Leistungsteile, die auf privater Fortführung beruhen, von der Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner auszunehmen sind. Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts wurde von der Sozialverwaltung recht schnell umgesetzt. Allerdings war die Beitragsfreiheit bei privater Fortführung auf die Direktversicherung beschränkt.

Streitfall Pensionskasse

In der Folgezeit haben Arbeitnehmer, die ihre Pensionskasse privat weitergeführt haben, auf eine Übertragung dieser Rechtsprechung auch auf den Durchführungsweg Pensionskasse gehofft. Entsprechende Klagen vor den Sozialgerichten waren die Folge. Mit dem Verweis auf den typischen Charakter der Pensionskasse als Institution der betrieblichen Altersversorgung wurde die Übertragung dieser Rechtsprechung jedoch abgelehnt. Insoweit war es wenig überraschend, dass auch in dieser Streitfrage das Bundesverfassungsgericht das letzte Wort hatte. Mit Beschluss vom 27. Juni 2018 (1 BvR 100/15 und 1 BvR 249/15) wurde nun der Weg für die Beitragsfreiheit von Pensionskassenleistungen, die auf privater Fortführung beruhen, geebnet.

Beitragsfreiheit jetzt auch gesetzlich festgeschrieben

Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts im Jahr 2010 hatte der Gesetzgeber offenbar keine Eile, die Entscheidung gesetzlich zu verankern. Nun endlich wurde die Beitragsfreiheit im schon länger laufenden

Gesetzgebungsverfahren zum „Gesetz zur Beitragsentlastung der Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung“ festgeschrieben.

Am 18. Oktober 2018 wurde das Gesetz durch den Bundestag beschlossen. Da es keiner Zustimmung des Bundesrates bedarf, wird es ohne Weiteres am 1. Januar 2019 in Kraft treten. Der jetzt ergänzte § 229 Abs. 1 S. 1 Nr. 5 SGB V wird ab dem 1. Januar 2019 wie folgt lauten (neu hinzugekommener Text ist unterstrichen):

„Als der Rente vergleichbare Einnahmen (Versorgungsbezüge) gelten, soweit sie wegen einer Einschränkung der Erwerbsfähigkeit oder zur Alters- oder Hinterbliebenenversorgung erzielt werden, ...

5. Renten der betrieblichen Altersversorgung einschließlich der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst und der hüttenknappschäftlichen Zusatzversorgung; außer Betracht

bleiben Leistungen aus Altersvorsorgevermögen im Sinne des § 92 des Einkommensteuergesetzes sowie Leistungen, die der Versicherte nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses als alleiniger Versicherungsnehmer aus nicht durch den Arbeitgeber finanzierten Beiträgen erworben hat.“

Da der Gesetzestext keinen Bezug zu einem bestimmten Durchführungsweg enthält, wird die Beitragsfreiheit aller Voraussicht nach auch bei einer privaten Weiterführung einer Pensionsfondsversorgung zum Tragen kommen.

Am 18. Oktober 2018 wurde das Gesetz durch den Bundestag beschlossen. Da es keiner Zustimmung des Bundesrates bedarf, wird es ohne Weiteres am **1. Januar 2019** in Kraft treten.

▶ Den **Gesetzesbeschluss des Deutschen Bundestages** vom 18. Oktober 2018 können Sie **hier** abrufen.

▶ Die **Beschlussempfehlung und den Bericht des Ausschusses für Gesundheit** vom 17. Oktober 2018 können Sie **hier** abrufen.



Noch Wunschenken: Halbierung des Beitragssatzes zur KVdR für Betriebsrenten

Die Attraktivität der Betriebsrenten hängt zum einen natürlich an der zu erwartenden Verzinsung der eingezahlten Beiträge. Auf der anderen Seite nützt die beste Verzinsung nichts, wenn die Abgabenlast der Betriebsrenten zu hoch ist. Zumindest in Bezug auf die Riester-Förderung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung hat dies der Gesetzgeber zwischenzeitlich erkannt. So wurde im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes die Doppelverbeitragung abgeschafft.

Mit dem Gesundheitsmodernisierungsgesetz von 2003 wurde der bis dahin geltende halbierte Beitragssatz für Betriebsrenten angehoben. Auch wurden zum damaligen Zeitpunkt bis dahin beitragsfreie Kapitalzahlungen bei Direktversicherungen beitragspflichtig. Bei der Frage, wie die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung gesteigert werden kann, wurde auch

die (erneute) Halbierung des Beitragssatzes zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner ins Spiel gebracht. Nachdem auch die Spitzenverbände der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) signalisiert haben, dass sie sich eine Halbierung des Beitragssatzes vorstellen können, scheint dies nun im Rahmen des Möglichen zu liegen. Zuvor wäre allerdings die Frage zu klären, wie die dadurch entstehenden Beitragsausfälle von annähernd 3 Milliarden Euro jährlich kompensiert werden können.

Das jetzt beschlossene Gesetz zur Beitragsentlastung in der gesetzlichen Krankenversicherung enthält zu diesem Thema noch keine Aussage. Man darf aber gespannt sein, wie es weitergeht. Auf jeden Fall ist erfreulicherweise wieder Bewegung in die Sache gekommen.



Voraussichtliche Rechengrößen der Sozialversicherung für das Jahr 2019

Vor Kurzem wurde der Referentenentwurf der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2019 bekannt. Danach ergeben sich für das Jahr 2019 folgende voraussichtliche Werte:

Jahr	2017		2018		2019	
	jährlich	monatlich	jährlich	monatlich	jährlich	monatlich
Bezugsgröße, § 18 SGB IV						
Bezugsgröße (West)	35.700 Euro	2.975 Euro	36.540 Euro	3.045 Euro	37.380 Euro	3.115 Euro
Bezugsgröße (Ost)	31.920 Euro	2.660 Euro	32.340 Euro	2.695 Euro	34.400 Euro	2.870 Euro
Beitragsbemessungsgrenzen						
DRV und AloV (West)	76.200 Euro	6.350 Euro	78.000 Euro	6.500 Euro	80.400 Euro	6.700 Euro
DRV und AloV (Ost)	68.400 Euro	5.700 Euro	69.600 Euro	5.800 Euro	73.800 Euro	6.150 Euro
KV und PflV (West und Ost)	52.200 Euro	4.350 Euro	53.100 Euro	4.425 Euro	54.450 Euro	4.537,50 Euro
Werte für die bAV						
Steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG (4% BBG West DRV, ab 01.01.2018: 8% BBG West DRV.)	3.048 Euro	254 Euro	3.120 Euro	260 Euro	6.432 Euro	536 Euro
Anspruch auf EUW bis zu	3.048 Euro	254 Euro	3.120 Euro	260 Euro	3.216 Euro	268 Euro
Mindestbetrag für die EUW (1/160 der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV)	223,13 Euro		228,38 Euro		233,63 Euro	
KVdR-Grenze monatlich		148,75 Euro		152,25 Euro		155,75 Euro
KVdR-Grenze Kapital	17.850 Euro		18.270 Euro		18.690 Euro	
Maximaler PSV-Schutz (West) (Dreifache monatliche Bezugsgröße)		8.925 Euro		9.135 Euro		9.345 Euro
Maximaler PSV-Schutz (Ost) (Dreifache monatliche Bezugsgröße)		7.980 Euro		8.085 Euro		8.610 Euro

Der Bundesrat muss dem Entwurf der Verordnung noch zustimmen.

 [Der Entwurf der Verordnung zum Downloaden](#)

 [Eine Übersicht zu den vorläufigen SV-Rechengrößen zum Downloaden](#)

Fachcall

Fachcall zur Vereinfachung Ihrer Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung

Über 40 % der Teilnehmer einer Studie von Mercer gaben an, dass der Verwaltungsaufwand in der bAV zunimmt.

In diesem Kontext startete die neue digitale Verwaltungsplattform FirmenOnline 2.0.

Am 13. November 2018 zeigten wir Ihnen in unserem Fachcall zur Vereinfachung Ihrer Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung auf, warum es sinnvoll ist, sich mit dem Thema zu beschäftigen.

Unser Ziel ist es, dass Sie

- weniger Administrationsaufwand haben,
- alles an einem Ort finden,
- mehr Zeit für das Wesentliche haben und
- Ihre Mitarbeiter insbesondere im Human Resources-Bereich zufrieden sind.

▶ Den Link zur Aufzeichnung finden Sie [hier](#).



Der Preis für die Sicherheit der Betriebsrenten: 2,1 Promille

Wer im Alter eine nur vom Arbeitgeber finanzierte Betriebsrente genießen kann, kann sich glücklich schätzen. Was aber, wenn der Arbeitgeber die Betriebsrente nicht mehr zahlen kann und insolvent wird?

Für diesen Fall sieht das Betriebsrentengesetz für Direktzusagen eine eigenständige Insolvenzversicherung vor. Diese wird über den Pensionssicherungsverein organisiert und allein vom Arbeitgeber finanziert.

Am Ende eines Jahres ermittelt der Pensionssicherungsverein auf Grundlage der gemeldeten Bemessungsgrundlage – in der Regel die Rückstellungen für die Betriebsrenten – und der im laufenden Kalenderjahr eingetretenen Insolvenzen den Finanzierungsbedarf.

Im Jahr 2018 müssen die insgesamt ca. 95.200 Unternehmen, die beim PSV Mitglied sind, einen Betrag von

ca. 725 Mio. Euro aufbringen. Da sich die Rückstellungen für Betriebsrenten in den Bilanzen auf ca. 345 Mrd. Euro belaufen, entspricht dies einem Beitragssatz von 2,1 Promille.

Der Beitragssatz fällt damit etwas geringer aus als Mitte des Jahres prognostiziert. Im Juli hatte der PSV für 2018 noch mit einem Beitragssatz von 2,5 Promille gerechnet. Erfreulich für die Unternehmen ist auch der Umstand, dass für das Jahr 2019 kein Vorschuss erhoben wird.

▶ Die **Pressemitteilung des PSV** finden Sie [hier](#).

▶ Eine **Übersicht über die Beitragssätze des PSV** der letzten Jahre können Sie ebenfalls [hier](#) abrufen.

Allianz Pension Partners: Mal persönlich. Mal digital. Immer in Ihrer Nähe.



Kontaktieren Sie Ihren persönlichen Berater unter info@allianzpp.com, **0800 – 7 23 50 91** (kostenfrei) oder buchen Sie Ihre Online-Beratung unter www.allianzpp.com/in-ihrer-naehe.

Impressum

Herausgeber: Allianz Pension Partners GmbH, Königinstraße 28, 80802 München
Redaktion: Dr. Albrecht Eisenreich
Stand: November 2018
www.allianzpp.com

Diese Broschüre wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Die Angaben beruhen auf Quellen, die wir für zuverlässig halten, für deren Richtigkeit und Vollständigkeit wir jedoch keine Gewähr übernehmen können. Zahlen und Fakten beruhen auf aktuellen Rechtsgrundlagen. Für steuerliche Fragen wenden Sie sich bitte an Ihren Steuerberater.

Unser Partner

MetallRente 

Allianz Pension Partners

Allianz 