



# Aktuelles zur Zusatzversorgung

*Rundschreiben 01/März 2019*

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns, Ihnen zusätzlich zu unseren Newslettern mit dieser ersten Ausgabe die Neuauflage unseres Rundschreibens präsentieren zu können. Die Kommunikation mit unseren Beteiligten und Versicherten ist uns sehr wichtig. Deshalb haben wir für Sie einige interessante Themen aufbereitet. In einem unserer folgenden Rundschreiben werden wir Sie über die künftige Zustellung per E-Mail informieren.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Ulrich Mitzlaff  
Vorstandsvorsitzender



Christian Loh  
Mitglied des Vorstands

## Themen dieser Ausgabe

1. Die KZVK-Betriebsrente Seite 2
2. Versicherungspflicht von Auszubildenden Seite 4
3. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz/Auswirkungen auf die Zusatzversorgung Seite 6
4. Neuer Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung ab 1.1.2019 Seite 13

### 1. Die KZVK-Betriebsrente

In Gesprächen mit Versicherten und Mitarbeitern einzelner Personalabteilungen fällt uns immer wieder auf, dass nicht flächendeckend bekannt ist, welche Risiken in der Zusatzversorgung (Pflichtversicherung) versichert sind. Gleichzeitig stellt sich für viele Versicherte und Personalsachbearbeiter die Frage, zu welchem Zeitpunkt unsere Leistungen in Anspruch genommen werden können. Daher stellen wir hier die möglichen Leistungen unserer KZVK-Betriebsrente vor.

#### WAS IST UNSERE AUFGABE?

Wir erfüllen für unsere Beteiligten (Dienstgeber und Versicherungsnehmer) den Anspruch der Beschäftigten auf eine betriebliche Altersversorgung. So geben unter anderem die Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR), die Kirchliche Arbeits- und Vergütungsordnung (KAVO) sowie der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) den unter ihren Geltungsbereich fallenden Beschäftigten einen Anspruch auf Verschaffung einer betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrente).

#### WELCHE RISIKEN SIND IN DER BETRIEBSRENTE VERSICHERT?

- Alter
- Erwerbsminderung
- Tod

#### WANN KÖNNEN UNSERE LEISTUNGEN IN ANSPRUCH GENOMMEN WERDEN?

Grundsätzlich nach Erfüllung einer Wartezeit von mindestens 60 Beitrags-/Umlagemonaten bzw. bei Vorliegen einer unverfallbaren Anwartschaft nach dem Betriebsrentengesetz (Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung ab dem 1. Januar 2018: mindestens drei Jahre bzw. 36 ununterbrochene Beschäftigungsmonate bei einem Arbeitgeber und Vollendung des 21. Lebensjahres bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses) kommen folgende Leistungen in Betracht:

##### Altersrente

Sobald eine Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung **als Vollrente** gewährt wird.

Hierbei ist es unerheblich, ob es sich um eine Regelaltersrente, oder eine vorgezogene Altersrente handelt (zum Beispiel **Altersrente für langjährig Versicherte, Altersrente für besonders langjährig Versicherte, Altersrente für schwerbehinderte Menschen**).

Der Bezug einer Altersrente als **Teilrente** löst allerdings **keinen Versicherungsfall** in der Zusatzversorgung aus.

Sollte die Altersrente der gesetzlichen Rentenversicherung jedoch zunächst als Vollrente und erst ab einem späteren Zeitpunkt wegen Hinzuverdienst als Teilrente gezahlt werden, kann auch die Betriebsrente ab dem Zeitpunkt der Zahlung der Teilrente nur zu einem entsprechenden Anteil erhalten werden.

### **Rente wegen Erwerbsminderung**

Auch der Bezug einer Rente wegen teilweiser bzw. voller Erwerbsminderung aus der gesetzlichen Rentenversicherung löst den Versicherungsfall in der Zusatzversorgung aus.

Hierbei ist es unerheblich, ob die Rente wegen Erwerbsminderung in voller Höhe gezahlt wird oder eine Kürzung der Rente wegen Hinzuverdienstes vorgenommen wird. Wird die Rente wegen Erwerbsminderung aufgrund der Anrechnung von Hinzuverdienst nur zu einem Anteil gezahlt, so wird auch die Betriebsrente nur zu dem entsprechenden Anteil gezahlt.

Leistungen wegen Erwerbsminderung können auch bei **nicht** erfüllter Wartezeit erbracht werden, wenn die Erwerbsminderung durch einen Arbeitsunfall eingetreten ist. Hier ist entscheidend, dass der Arbeitsunfall im Zusammenhang mit der Beschäftigung steht, welche die Versicherungspflicht bei der KZVK begründet.

### **Hinterbliebenenrente**

Beim Tode eines Versicherten kommen Hinterbliebenenleistungen für Ehegatten, Lebenspartner und Kinder entsprechend der Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung in Betracht.

Eine Witwen-/Witwerrente kann für hinterbliebene Ehegatten und Lebenspartner gewährt werden, wenn und solange ein Anspruch auf Witwen-/Witwerrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung besteht. Der Anspruch auf Betriebsrente besteht auch dann, wenn die Witwen-/Witwerrente aus

der gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund der Anrechnung von Einkommen nicht gezahlt wird.

Für Kinder eines Verstorbenen, die Anspruch auf eine Waisenrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben, kann eine Waisenrente gewährt werden, solange die Kinder nach § 32 Abs. 3, Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und Abs. 5 Einkommensteuergesetz (EStG) berücksichtigungsfähig sind. Dies ist in der Regel längstens bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres des jeweiligen Kindes der Fall.

Hinterbliebenenleistungen können auch bei nicht erfüllter Wartezeit erbracht werden, wenn der Tod durch einen Arbeitsunfall eingetreten ist, der im Zusammenhang mit der Beschäftigung steht, welche die Versicherungspflicht bei der KZVK begründet.

Die vorgenannten Ausführungen gelten für Versicherte, die in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind. Der Anspruch auf die jeweilige Rente der gesetzlichen Rentenversicherung ist durch den Bescheid des Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung nachzuweisen (Kopie reicht aus).

Für Beschäftigte, die nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind (berufständische Versorgungswerke: zum Beispiel Ärzteversorgung), gelten die Voraussetzungen für die jeweiligen Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung entsprechend. Wir prüfen bei Antragstellung die Anspruchsvoraussetzungen analog der Vorschriften der gesetzlichen Rentenversicherung.

### WIE ERHALTEN VERSICHERTE EINE BETRIEBSRENTE?

Unsere Rentenleistungen können nur auf schriftlichen Antrag hin gewährt werden.

Die entsprechenden Antragsvordrucke finden Sie auf unserer Website unter [www.kzv.de/arbeitgeber/service/downloads/](http://www.kzv.de/arbeitgeber/service/downloads/).

Bei Versicherten, die bis zum Rentenbeginn im Beschäftigungsverhältnis gestanden haben, sollte der Antrag über den Beteiligten eingereicht werden, da auch der Dienstgeber einen Teil des Antrags ausfüllen muss.

Dem Rentenantrag ist eine Kopie des vollständigen Rentenbescheids der gesetzlichen Rentenversicherung mit allen Anlagen beizufügen.

## 2. Versicherungspflicht von Auszubildenden

Wir haben zuletzt auf unserer Website [www.kzv.de](http://www.kzv.de) unter AKTUELLES (siehe Archiv 2018) und in unserem Arbeitgeber-Newsletter vom 7. September 2018 über die Neuregelungen bei der Versicherungspflicht von Auszubildenden berichtet. Hierbei haben wir speziell die Ausbildung zum Operationstechnischen (OTA) und zum Anästhesietechnischen Assistenten (ATA) behandelt sowie die versicherungsrechtliche Situation der praxisintegrierten Erzieherausbildung (PIA) dargestellt.

Für alle diese Ausbildungsgänge gilt, dass sie ab 1. März 2018 durch den siebten Änderungsstarifvertrag vom 18. April 2018 zum Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages einbezogen wurden und nach § 22 Kassensatzung seitdem in der Zusatzversorgung zu versichern sind.

Bei einigen der Kasse angeschlossenen Dienstgebern (Beteiligten) haben unsere Darstellungen zur Versicherungspflicht dieser Auszubildenden, zum Teil auch „Schüler“ genannt, zu Auslegungsfragen und zu Schwierigkeiten bei der arbeitsrechtlichen Zuordnung dieser Nachwuchskräfte im Verhältnis zur Kassensatzung geführt. Oft herrschte dabei aufgrund der arbeitsrechtlich unterschiedlichen Klassifizierung Verunsicherung bei unseren Beteiligten, die Sachverhalte in der Praxis richtig einzuordnen. Die nachstehenden Ausführungen sollen hierbei ergänzend behilflich sein.

Versicherungspflichtig sind nach § 22 Kassensatzung Auszubildende und Schüler, die unter den Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) **fallen oder fallen würden**, wenn der Beteiligte (Mitglied) diesen Tarifvertrag anwenden würde.

Damit gilt für die Prüfung der Versicherungspflicht und des Anspruchs auf die Zusatzversorgung das Versorgungstarifrecht des öffentlichen Dienstes. Die entsprechenden Regeln sind in besonderen Tarifverträgen für die betriebliche Altersversorgung im öffentlichen Dienst abgefasst. Für die KZVK gilt der Altersvorsorge-TV-Kommunal (ATV-K).

Die Bezugnahme auf diesen Versorgungstarifvertrag ergibt sich bei der Kasse in erster Linie schon aus dem Errichtungsgesetz über die Gründung der KZVK im Jahr 1976 und aus ihrer wichtigen Aufgabenstellung heraus, wonach sie für die Beschäftigten im katholisch-kirchlichen und kirchlich-karitativen Dienst die betriebliche Zusatzversorgung analog des öffentlichen Dienstes nachzuvollziehen hat.

Ferner erkennt der bei der KZVK beteiligte Dienstgeber mit dem Erwerb der Beteiligung nach § 11 Abs. 2 Kassensatzung das geltende Versorgungsrecht des öffentlichen Dienstes ausnahmslos an und verpflichtet sich, sämtliche der nach der Kassensatzung der Versicherungspflicht unterliegenden Beschäftigten, dazu zählen auch die Auszubildenden, bei der Kasse anzumelden.

Das bedeutet: Bei der Frage, welche Personen in der Zusatzversorgung anzumelden sind, ist die Ausgestaltung der arbeitsrechtlichen Vereinbarungen und/oder eine jeweils bestehende bzw. von unseren Beteiligten in Bezug genommene arbeitsrechtliche Versorgungsregelung letztlich nicht allein für die Versicherungspflicht ausschlaggebend.

Kommt der Beteiligte dem Anspruch auf Zusatzversorgung durch die Anmeldung seines Arbeitnehmers oder Auszubildenden nicht pünktlich nach, trägt er allein das sich daraus für ihn ergebende Risiko und muss später möglicherweise mit Regressansprüchen seines (ehemaligen) Beschäftigten und weiteren Kosten für eine Nachversicherung rechnen.

### **Was bleibt:**

Die Schülerinnen und Schüler in der **Gesundheits- und Krankenpflege**, in der **Gesundheits- und Kinderkrankenpflege**, **Entbindungspflege** und **Altenpflege** waren bisher schon vom TVAöD erfasst und sind versicherungspflichtig.

Demgegenüber sind die **Schülerinnen und Schüler** in den sogenannten **Heilhilfsberufen**, wie zum Beispiel die Schüler in der Kranken- und Altenpflegehilfe, vom Geltungsbereich des Tarifvertrags ausgenommen, da deren Ausbildungsgänge nicht bundeseinheitlich festgelegt, sondern nur durch den jeweiligen Landesgesetzgeber geregelt sind.

Zu beachten ist ferner, dass die Auszubildenden in der **regulären Erzieherausbildung** weder in der Zeit des Sozialpädagogischen Seminars noch in der Fachakademie oder während ihres Berufspraktikums (gemeint ist das sogenannte Anerkennungsjahr) den genannten tarifvertraglichen Regelungen über den Anspruch auf die Zusatzversorgung unterliegen. Sie sind somit in der Zusatzversorgung nicht zu versichern. Die Versicherung dieser Mitarbeiter kann demnach erst mit der Übernahme bzw. Neueinstellung in ein reguläres Arbeitsverhältnis erfolgen.

Über die Einbeziehung von Auszubildenden in betrieblich-schulischen Gesundheitsberufen in den TVAöD und den Auswirkungen auf die Versicherungspflicht in der Zusatzversorgung informieren wir Sie in einem unserer nächsten Newsletter ([www.kzv.de/die-kzv/kzv-newsletter](http://www.kzv.de/die-kzv/kzv-newsletter)).

### **3. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz und die Auswirkungen auf die Zusatzversorgung**

In der zweiten Jahreshälfte 2018 wurden zahlreiche Neuerungen und Änderungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes in die Gehaltsabrechnungsprogramme eingearbeitet bzw. produktiv gestellt. Im Rahmen der rückwirkend zum 1. Januar 2018 erforderlichen Bearbeitung kam es vermehrt zu Fragen zum Thema steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge sowie zur Inanspruchnahme der neuen Arbeitgeberförderung nach § 100 EStG. Dies nehmen wir zum Anlass, einige grundsätzliche Zusammenhänge dieser Themenbereiche darzustellen.

#### **Vorab ein wichtiger Grundsatz, der auch ab 1. Januar 2018 weiter zu beachten ist:**

Sowohl die Arbeitgeberförderung nach § 100 EStG als auch die Steuerfreistellung von Beiträgen nach § 3 Nr. 63 EStG sind ausschließlich im ersten Dienstverhältnis möglich, also dort, wo die Steuerklassen I bis V zur Anwendung kommen. Bestehen mehrere geringfügige Dienstverhältnisse bei verschiedenen Arbeitgebern, die mit zwei Prozent pauschal versteuert werden, so kann der Arbeitnehmer frei wählen, welches seiner Dienstverhältnisse er zum ersten Dienstverhältnis bestimmt. Dies kann sich der Arbeitgeber zur Beweisvorsorge schriftlich bestätigen lassen.

#### **STEUER- UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE BEHANDLUNG VON BEITRÄGEN**

##### **Allgemeines**

Zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit zählen Beiträge an eine Pensionskasse (KZVK) nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 EStG. Damit sind diese grundsätzlich zunächst einmal dem individuell zu versteuernden Einkommen hinzuzurechnen, soweit nicht steuerliche Freibeträge nutzbar sind.

Vor den zum 1. Januar 2018 in Kraft getretenen Änderungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde die steuerliche Behandlung von Altersvorsorgeaufwendungen und Altersbezügen zuletzt zum 1. Januar 2005 durch das Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) grundlegend neu geordnet. Der Gesetzgeber hat damit die Weichen für eine zunehmend nachgelagerte Besteuerung von Rentenbezügen gestellt. Aus steuerfrei gezahlten Beiträgen entstandene Betriebsrenten sind in voller Höhe steuerpflichtiges Einkommen. Betriebsrenten, die aus bereits pauschal oder individuell versteuerten Beiträgen resultieren, sind in der Leistungsphase nur mit dem Ertragsanteil zu versteuern. Insofern kann man die Möglichkeit der Weiteranwendung der Pauschalversteuerung auch als Vertrauensschutz sehen.

Die Kenntnis um die bis 31. Dezember 2017 geltende rechtliche Situation ist wichtig für das Verständnis der ab 1. Januar 2018 geltenden Neuregelungen.



## Situation bis 31. Dezember 2017

Steuerlicher Aspekt:

### Betriebsrentenzusage vor 2005 (Altzusagen)



### Betriebsrentenzusage ab 2005 (Neuzusagen)



Förderrahmen 2017

4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (RV-BBG = 76.200 €)

Sozialversicherungsrechtlicher Aspekt:

Anhand der Sozialversicherungs-Entgeltverordnung (SvEV) war zu bewerten, inwieweit Beiträge auch sozialversicherungsfrei gezahlt werden durften. Steuerfreie Beiträge an die KZVK waren danach sowohl bei Alt- als auch bei Neuzusagen bis zu 4 Prozent der BBG-RV sozialversicherungsfrei (§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV).

Für Beiträge aus Altzusagen, die **zusätzlich** zu Löhnen und Gehältern gezahlt wurden – dies trifft auf die **Pflichtbeiträge** an die KZVK zu – galt:

Die über die 4-Prozent-Grenze hinausgehenden Pflichtbeiträge waren auch über 3.048 Euro hinaus sozialversicherungsfrei, soweit sie nach § 40 b EStG a. F. bis maximal 1.752 Euro pauschal versteuert wurden (§ 1 Abs. 1 Nr. 4 SvEV).

## Aktuelles zur Zusatzversorgung

Rundschreiben 01/2019

Danach bestand bis 31. Dezember 2017 sozialversicherungsrechtlich folgende Situation:

### Betriebsrentenzusage vor 2005 (Altzusagen)

Individualversteuerung:  
**SV-Pflicht** bis BBG-RV

Pauschalversteuerung bis 1.752 €  
**SV-Freiheit**  
(Zusätzlichkeit der Pflichtbeiträge)

Steuerfreiheit bis 3.048 €  
**SV-Freiheit**

### Betriebsrentenzusage ab 2005 (Neuzusagen)

Individualversteuerung:  
**SV-Pflicht** bis BBG-RV

Weitere Steuerfreiheit bis 1.800 €  
**SV-Pflicht** bis BBG-RV

Steuerfreiheit bis 3.048 €  
**SV-Freiheit**

Für Beiträge, die im Rahmen einer Altzusage im Wege der **Brutto-Entgeltumwandlung** aus laufendem monatlichen Lohn entrichtet wurden, bestand hingegen oberhalb der 4-Prozent-Grenze Sozialversicherungspflicht. Ihnen mangelte es an der Voraussetzung, dass sie aus **zusätzlich** zum laufenden Lohn gezahlten Entgeltbestandteilen umgewandelt wurden.

Da Einmalzahlungen wiederum das Kriterium der „Zusätzlichkeit“ erfüllen, waren daraus umgewandelte Beiträge auch oberhalb der 4-Prozent-Grenze sozialversicherungsfrei.

### Situation ab 1. Januar 2018

Die Förderung der kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorge wird verstärkt. Die **steuerfreie Beitragszahlung** ist nun bis zum Grenzwert von **8 Prozent der BBG-RV** zulässig (2018 = 6.240 Euro, 2019 = 6.432 Euro).

Die **SV-Freiheit** bleibt jedoch begrenzt auf 4 Prozent der BBG-RV (2018 = 3.120 Euro, 2019 = 3.216 Euro).

Zwischen Alt- und Neuzusage wird grundsätzlich nicht mehr unterschieden. Dennoch hat der Gesetzgeber die Weiteranwendung der Pauschalversteuerung zugelassen.

Voraussetzung hierfür ist, dass **bis 31. Dezember 2017 mindestens ein Beitrag** zu Recht nach § 40 b EStG a. F. pauschal versteuert wurde. Dies bezieht sich nicht nur auf Zusagen des jeweils aktuellen Arbeitgebers, sondern auch auf Zusagen anderer Arbeitgeber (beschränkt auf die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionsfonds, Pensionskasse).

### Beispiel:

Ein Mitarbeiter wird zum 1. März 2019 bei der Caritas neu eingestellt. Er weist nach, dass im Rahmen einer Direktversicherung Beiträge



bis 31. Dezember 2017 bei einem vorherigen Arbeitgeber pauschal versteuert wurden.

- Für die Beitragszahlung in die Pflichtversicherung dürfen bis zu 1.752 Euro pauschal versteuert werden. Diese vermindern aber den steuerfreien Rahmen. Für 2019: 6.432 Euro - 1.752 Euro = 4.680 Euro.
- Für die Sozialversicherungsfreiheit gilt § 1 Abs. 1 Nr. 4 SvEV: Solange Pauschalversteuerung nach § 40 b EStG a. F. weiterhin möglich ist, sind zusätzlich zum Lohn eingezahlte Beiträge sozialversicherungsfrei.

### **Weiteranwendung der Pauschalversteuerung: Auswirkung bei Anwendung der AVR bzw. der KAVO**

Je nach angewandeter Vergütungsordnung ergeben sich unterschiedliche finanzielle Auswirkungen bei Dienstgeber und Dienstnehmer. Wer die Pauschalversteuerung im Bereich der Pflichtversicherung trägt, orientiert sich an den entsprechenden arbeitsrechtlichen Regelungen.

#### **Beispiel:**

- Ein Beitrag rechtmäßig bis 31. Dezember 2017 pauschal versteuert
- Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt 2018: 70.000 Euro
- Pflichtbeitrag 5,8 Prozent: 4.060 Euro
- Hiervon pauschal versteuert: 1.752 Euro

Bei Anwendung der AVR geht die Pauschalsteuer (gesamt ca. 22,5 Prozent) in Höhe von 394,20 Euro zulasten des Dienstgebers.

Bei Anwendung der KAVO-NRW zum Beispiel wird die Pauschalsteuer hingegen auf den Arbeitnehmer übertragen. Im AVR-Bereich kann daher ein erhöhtes Interesse an der Weiteranwendung der Pauschalversteuerung bestehen. Die Pauschalsteuer trägt hier der Dienstgeber, die aus den pauschal versteuerten Beiträgen resultierende Rente des Beschäftigten ist später nur mit dem Ertragsanteil als steuerpflichtiges Einkommen anzusetzen (zum Beispiel bei Rentenbeginn mit 65 Jahren = Ertragsanteil in Höhe von 18 Prozent).

In der Vergangenheit hat sich gezeigt, dass die jeweils zuständigen Betriebsstätten-Finanzämter trotz der erläuternden Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen teils zu unterschiedlichen Auffassungen gelangt sind (zum Beispiel bei der Bewertung als Alt- oder Neuzusage).

Die Vielzahl der Möglichkeiten, die mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz hinsichtlich der Weiteranwendung der Pauschalsteuer geschaffen wurden, lässt vermuten, dass sich auch hier unterschiedliche Auffassungen bei den Finanzämtern ergeben können. Bei Zweifelsfragen empfehlen wir daher, eine Anrufungsauskunft bei dem für Ihre Einrichtung zuständigen Betriebsstätten-Finanzamt zu stellen.

Wir werden die weitere Entwicklung zu diesem Thema verfolgen und Sie hierüber in folgenden Rundschreiben informieren.

#### ARBEITGEBERFÖRDERUNG NACH § 100 ESTG

Die Förderung nach § 100 EStG gilt nur für die kapitalgedeckte betriebliche Altersvorsorge. Dies ist bei der KZVK der Fall.

Weitere Voraussetzung ist, dass die entsprechenden Altersvorsorgeverträge nicht gezillmert sind. Zillmerung bedeutet, dass Vertrags- oder Provisionskosten in den ersten Jahren der Vertragslaufzeit mit den Beiträgen verrechnet werden, so dass sich in dieser Zeit kein Guthaben aufbaut.

Die KZVK wendet weder in der Pflichtversicherung noch in der freiwilligen Versicherung Zillmerung an. Es werden keine Provisionen oder Vertriebskosten erhoben.

Sie als bei der KZVK beteiligte Dienstgeber können also das mit dem 1. Januar 2018 neu eingeführte Fördermodell nutzen. Der Förderbetrag wird im Rahmen der Lohnsteuerverrechnung geltend gemacht.

Der Arbeitgeber erhält als Förderung einen staatlichen Zuschuss zu den von ihm zusätzlich zum Lohn aufgebrauchten Beiträgen in die Pflichtversicherung. Dies gilt für Beschäftigte, deren laufender Arbeitslohn zum Zeitpunkt der Beitragsentrichtung monatlich 2.200 Euro nicht übersteigt (sogenannter Geringverdiener). Diese Grenze ist einheitlich. Sie gilt daher auch für Teilzeitbeschäftigte. Für Auszubildende und geringfügig Beschäftigte

kann die Förderung ebenso genutzt werden. Steuerfreie Lohnbestandteile, sonstige Bezüge und Sachbezüge, die unter die 44-Euro-Freigrenze fallen, bleiben bei der Prüfung der Einkommensgrenze unberücksichtigt.

#### Beispiel:

Der laufende Arbeitslohn einer Mitarbeiterin beträgt 2.300 Euro monatlich. Ab 1. Februar 2019 möchte sie zusätzlich zu ihrer Betriebsrente eine freiwillige Zusatzrente im Rahmen der Brutto-Entgeltumwandlung aufbauen und hierfür 100 Euro monatlich vom Brutto-lohn aufwenden. Der Dienstgeber gewährt 15 Prozent Zuschuss nach Zentral-KODA-Beschluss vom 8. November 2018 und zahlt für die Mitarbeiterin monatlich 115 Euro steuerfrei in die freiwillige Zusatzrente ein.

- Der laufende Arbeitslohn beträgt ab 1. Februar 2019 nur noch 2.200 Euro. Die Voraussetzungen für die Förderung liegen damit ab 1. Februar 2019 vor.

Vom Arbeitgeber müssen **jährlich mindestens 240 Euro** als Pflichtbeitrag gezahlt werden. Der Arbeitnehmer-Eigenanteil stammt wirtschaftlich nicht vom Arbeitgeber und darf daher nicht eingerechnet werden. Dieser Mindestbeitrag fällt derzeit bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt ab 4.363,62 Euro an (4.363,62 Euro x 5,5 Prozent AG-Beitrag = 240 Euro). **Höchstens** werden Arbeitgeberbeiträge von **480 Euro** gefördert. Diese Grenze wird bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 8.727,24 Euro erreicht. Für förderfähige Beschäftigte mit höherem Verdienst (maximal 2.200 Euro x 12 = 26.400 Euro) wird also nur ein Teil der Beitragsaufwendung nach § 100 EStG gefördert.

In der Jahresmeldung beziehen sich die einzelnen Abschnitte mit den zugehörigen Entgelten aber immer auf den Gesamtbeitragsatz von **5,8 Prozent** für 2018 und 2019 (siehe folgendes Beispiel).

Die tatsächliche Höhe der Förderung bezogen auf den einzelnen Beschäftigten ist abhängig vom Zeitpunkt des jeweiligen Beginns der Pflichtversicherung:

#### **a) Eintritt ab 2018**

Der kalenderjährliche Förderbetrag beläuft sich auf 30 Prozent des begünstigten Arbeitgeberbeitrages, also mindestens 72 Euro (= 240 Euro x 30 Prozent) und höchstens 144 Euro (= 480 Euro x 30 Prozent).

#### **b) Eintritt vor 2017**

Auch hier besteht Förderfähigkeit. Die Berechnung erfolgt zunächst wie unter a) dargestellt. Dann ist aber gegebenenfalls eine Begrenzung vorzunehmen. Höchstens erhält der Arbeitgeber den im Vergleich zu 2016 mehr aufgebrachten Beitrag als Förderung.

#### **c) Eintritt ab 2017, aber vor 2018**

Da 2016 noch keine Beitragsleistung erfolgt ist, entfällt hier die Begrenzungsregelung. Der kalenderjährliche Förderbetrag beläuft sich wie bei a) auf 30 Prozent des begünstigten Arbeitgeberbeitrages, also mindestens 72 Euro (= 240 Euro x 30 Prozent) und höchstens 144 Euro (= 480 Euro x 30 Prozent).

Sobald der maximale Förderbetrag von 144 Euro pro Kalenderjahr ausgeschöpft ist, kann der Förderbetrag für restliche Monate darüber hinaus nicht mehr geltend gemacht werden.

Für die Meldung des steuerfreien Beitrags nach § 100 Abs. 6 EStG wurden die Buchungsschlüssel hinsichtlich der steuerlichen Behandlung des Beitrags um das Steuermerkmal „07“ erweitert. Dieses Merkmal bezieht sich auf § 100 Abs. 6 EStG und bedeutet „Steuerfreiheit der Beiträge/Vollbesteuerung der Rente“.

Die Steuerfreiheit der Beiträge nach § 100 Abs. 6 EStG stellt eine zusätzliche Steuerfreiheit gegenüber dem § 3 Nr. 63 EStG dar und hat bei Anwendung einen Vorrang gegenüber § 3 Nr. 63 EStG.

Die Sozialversicherungsfreiheit ist begrenzt auf 4 Prozent der BBG-RV und umfasst § 100 EStG und § 3 Nr. 63 EStG.

## Aktuelles zur Zusatzversorgung

Rundschreiben 01/2019

### Beispiel Jahresmeldung 2018

(Eintritt 1. Januar 2018):

- 20.000 Euro (zusatzversorgungspflichtiges Jahresentgelt)
- Förderung nach § 100 EStG wurde in Anspruch genommen

Zeile	tt.mm.jjjj	tt.mm.	EZ	VM	SM	+ / -	ZVE	+ / -	Beitrag
1	01.01.2018	31.12.	01	15	07	+	8.275,86	+	<b>480,00</b>
2	01.01.2018	31.12.	01	15	01	+	10.689,66	+	<b>620,00</b>
3	01.01.2018	31.12.	03	15	01	+	1.034,48	+	<b>60,00</b>

**zu Zeile 1:** Die Arbeitgeberförderung nach § 100 EStG wurde bis zum förderfähigen Höchstbetrag von **480 Euro** ausgeschöpft (Abschnitt mit Steuermerkmal „07“).

**zu Zeile 2:** Meldung des über 480 Euro hinausgehenden (nicht nach § 100 EStG geförderten) Arbeitgeberbeitrags in Höhe von **620 Euro**.

**zu Zeile 3:** Meldung des auf die vollen 20.000 Euro entfallenden Arbeitnehmer-Eigenanteils in Höhe von **60 Euro** (20.000 Euro x 0,3 Prozent = 60 Euro) mit Einzahlungsschlüssel „03“ (Arbeitgeber für Arbeitnehmer).

**Zur Erinnerung:** Dieses Fördermodell setzt ein erstes Dienstverhältnis voraus. Liegen hierzu bei geringfügig Beschäftigten keine Informationen vor, sind diese vor Nutzung der Förderung beim Arbeitnehmer einzuholen.

anspruchnahme der Förderung eine Anrufungsauskunft beim Betriebsstätten-Finanzamt ratsam.

Wird bei einer Lohnsteuer-Außenprüfung festgestellt, dass bei einem Arbeitnehmer die Voraussetzungen für den Förderbetrag durch den Arbeitgeber und die Absetzung der an das Finanzamt abzuführenden Lohnsteuer nicht vorgelegen haben, werden die entsprechenden Lohnsteuer-Festsetzungen geändert. In Zweifelsfällen ist daher vor einer In-

### 4. Neuer Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung ab 1. Januar 2019

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz 2018 hat der Gesetzgeber einen für den Arbeitgeber verpflichtenden Zuschuss zur Entgeltumwandlung eingeführt. Wird eine Entgeltumwandlung durchgeführt und der Arbeitgeber spart Sozialversicherungsbeiträge, dann ist ein Zuschuss von 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zu zahlen.

Nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) gilt dies für alle ab dem **1. Januar 2019** neu geschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen und ab dem 1. Januar 2022 auch für alle bereits bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen.

Für die Rechtsträger im Geltungsbereich der Grundordnung des kirchlichen Dienstes sind die Beschlüsse der Zentral-KODA zur Entgeltumwandlung mit Beschlussfassung vom 15. April 2002, geändert durch Beschluss vom 21. März 2013, bis zum 31. Dezember 2018 maßgebend.

Der Beschluss vom 21. März 2013 wurde zuletzt am 8. November 2018 geändert:

Ab dem 1. Januar 2019 gilt nach diesem KODA-Beschluss und dem dazu in Kraft tretenden § 1 a Abs. 1 a BetrAVG folgende Verpflichtung zu einem Dienstgeberzuschuss für die Bruttoentgeltumwandlung:

„Der Dienstgeber muss **15 Prozent** des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Dienstgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die **Pensionskasse** oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“ Die KZVK ist im steuer- und betriebsrentenrechtlichen Sinne eine Pensionskasse.

Die gesetzliche Krankenversicherungspflicht ist, wie bisher, nicht mehr alleinige Voraussetzung für den Anspruch auf Zuschuss. Entscheidend ist, dass der Dienstgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

Der Zuschuss des Dienstgebers beträgt ab **1. Januar 2019 immer 15 Prozent** des umgewandelten Entgelts. Dies gilt somit nicht nur für Neuverträge ab diesem Zeitpunkt, sondern auch für die **bereits bestehenden Vereinbarungen**.

Für die am 31. Dezember 2018 bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen wurde wegen der gesetzlichen Übergangsregelung auch eine solche im Zentral-KODA-Beschluss festgelegt. Auch für diese gilt ab dem 1. Januar 2019 die gesetzliche Regelung. Allerdings muss die Zuschusspflicht bereits bei Geltung des bisherigen Anspruchs auf Zuschuss bestanden haben. Wenn keine Krankenversicherungspflicht bestanden hat, besteht der Anspruch jedoch wieder im Fall einer später eintretenden Krankenversicherungspflicht ab dem Eintritt der Pflicht.

Ausschließlich zum Zweck der besseren Lesbarkeit wird auf die geschlechtsspezifische Schreibweise verzichtet. Alle personenbezogenen Bezeichnungen in dieser Publikation sind somit geschlechtsneutral zu verstehen.

## Kontakt

### KZVK

Kirchliche Zusatzversorgungskasse des  
Verbandes der Diözesen Deutschlands

Am Römerturm 8, 50667 Köln  
Postfach 102064, 50460 Köln

Telefon 0221 2031-590

Fax 0221 2031-270

[info@kzv.de](mailto:info@kzv.de)

[www.kzv.de](http://www.kzv.de)

Schon unseren Newsletter abonniert?  
Melden Sie sich an auf [www.kzv.de](http://www.kzv.de)



