



Aktuelles zur Zusatzversorgung

Rundschreiben 02/Oktober 2019

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit der zweiten Ausgabe unseres Rundschreibens in diesem Jahr möchten wir Sie über interessante Themen rund um die Zusatzversorgung informieren. So finden Sie auf den folgenden Seiten unter anderem eine aktuelle Übersicht zur Prüfung der Versicherungspflicht nach bestimmten Fallgruppen.

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Ulrich Mitzlaff
Vorstandsvorsitzender



Christian Loh
Mitglied des Vorstands

Themen dieser Ausgabe

1. Neue Liste für die Prüfung der Versicherungspflicht Seite 2
2. Arbeitgeber-Förderbetrag nach § 100 Abs. 6 EStG – Steuermerkmal 07 Seite 7
3. Auswirkungen des Flexirentengesetzes auf die Zusatzversorgung Seite 9
4. Finanzieller Ausgleich bei Beendigung der Beteiligung Seite 15

1. Neue Liste für die Prüfung der Versicherungspflicht

Mit diesem Rundschreiben erhalten Sie die völlig neu bearbeitete Liste „Prüfung der Versicherungspflicht nach Fallgruppen“. Sie soll Ihnen die praktische Anwendung des Zusatzversicherungsrechts erleichtern und bei der Frage nach der Versicherungspflicht schnell zum richtigen Ergebnis führen. Dazu haben wir verschiedene Fallgruppen (z. B. geförderte Beschäftigungsverhältnisse, Ausbildungsverhältnisse usw.) in übersichtlicher Form zusammengestellt und uns bei der jeweiligen Berufs- bzw. Fallgruppe nur auf die Bezeichnung und mögliche Angaben von Paragraphen konzentriert. Diese Darstellung umfasst keine abschließende Aufzählung von einzelnen Beschäftigungsarten und wird deshalb auch in Zukunft weiter fortgeschrieben und wiederkehrend angepasst werden.

Versicherungspflichtig in der Zusatzversorgung sind grundsätzlich alle Beschäftigten unserer Beteiligten, welche die allgemeinen Voraussetzungen des § 18 Abs. 1 Satz 1 Buchst. **a** und **b** Kassensatzung (KS) erfüllen. Ausgenommen von der Versicherungspflicht sind lediglich die in § 19 KS aufgeführten Beschäftigten. In den meisten Fällen kann aber auch mit diesen Beschäftigten die Pflichtversicherung arbeitsvertraglich vereinbart werden. Beschäftigte im Sinne der Satzung sind Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Auszubildende (vgl. § 18 Abs. 1 Satz 3 KS).

Auszubildende und Schüler sind nach § 22 KS versicherungspflichtig, wenn sie unter den

Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes (TVAöD) fallen oder fallen würden, wenn der Beteiligte diesen Tarifvertrag anwenden würde. Hierzu zählen insbesondere Personen, die in einem staatlich anerkannten oder als staatlich anerkannt geltenden Ausbildungsberuf ausgebildet werden.

NEUE REGELUNGEN FÜR AUSZUBILDENDE UND GEFÖRDERTE BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE

Die Versicherungspflicht für Auszubildende wurde durch die Tarifeinigung im öffentlichen Dienst vom 30. Oktober 2018 durch den 12. Änderungstarifvertrag des TVAöD – Besonderer Teil Pflege – erweitert, so dass diese in den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags neu aufgenommen wurden. Für die dort in § 1 Abs. 1 Buchst. c genannten Nachwuchskräfte in den verschiedenen Fachrichtungen der betrieblich-schulischen Gesundheitsberufe besteht jetzt ab dem 1. Januar 2019 Versicherungspflicht.

Ebenfalls wurde die Versicherungspflicht durch das Teilhabechancengesetz zum 1. Januar 2019 auf zwei neue Fördermöglichkeiten für Langzeitarbeitslose auf dem allgemeinen und sozialen Arbeitsmarkt ausgedehnt. Dabei handelt es sich um geförderte Arbeitsverhältnisse im Sinne des **neuen** § 16e SGB II (Eingliederung von Langzeitarbeitslosen) und § 16i SGB II, der die Teilhabe am Arbeitsmarkt reglementiert. Zu diesem Thema haben wir zuletzt auf unserer Website www.kzv.de unter Aktuelles und in unserem Newsletter für Arbeitgeber vom 6. Juni 2019 ausführlich berichtet.

Grundsätzliches und weitere Erläuterungen zur Prüfung der Versicherungspflicht finden

Sie auch in unserem Leitfaden zur Pflichtversicherung (siehe www.kzv.de).

Prüfung der Versicherungspflicht nach Fallgruppen			
Lfd. Nr.	Fallgruppe	Versicherungspflicht	Arbeitsvertragliche Vereinbarung der Versicherung möglich?
I.	Geförderte Beschäftigungsverhältnisse		
1	Arbeitsgelegenheiten nach § 16d Abs. 1 SGB II, wenn die durchgeführten Arbeiten <ul style="list-style-type: none"> • zusätzlich • im öffentlichen Interesse • wettbewerbsneutral sind. 	Nein	Ja
2	Eingliederung von Langzeitarbeitslosen § 16e SGB II n. F. (ab 1.1.2019)	Ja	/
3	Teilhabe am Arbeitsmarkt § 16i SGB II n. F. (ab 1.1.2019)	Ja	/
4	Förderung der beruflichen Weiterbildung nach Vorlage Bildungsgutschein § 81 Abs. 4 SGB III	Ja	/
5	Eingliederungszuschuss für Beschäftigte §§ 88 ff. SGB III (ehemals § 217 ff. SGB III)	Nein	Ja
6	Eingliederungszuschuss für Beschäftigte ab Vollendung des 50. Lebensjahres § 89 Satz 3 SGB III	Nein	Ja
7	Eingliederungszuschuss für (schwer-) behinderte Menschen § 90 SGB III	Nein	Ja
8	Mitarbeiter in Inklusionsbetrieben nach § 2 Abs. 2 der Anlage 20 AVR	Ja	/
II.	Ausbildungsverhältnisse		
1	Außerbetriebliche Ausbildungsverhältnisse, Durchführung der Ausbildung von verselbstständigten, nicht einem Betrieb angegliederten Bildungseinrichtungen, z. B. in Berufsbildungswerken, Berufsbildungszentren, Rehabilitationszentren, reine Ausbildungsbetriebe § 76 SGB III	Nein	Nein
2	Ausbildung zum Arbeitserzieher (z. B. Anlage 7 zu den AVR Buchstabe D § 1(a) Nr. 11)	Nein	Nein

Prüfung der Versicherungspflicht nach Fallgruppen			
Lfd. Nr.	Fallgruppe	Versicherungspflicht	Arbeitsvertragliche Vereinbarung der Versicherung möglich?
3	Ausbildung zum Diätassistenten (ab 1.1.2019)	Ja	/
4	Ausbildung zum Ergotherapeuten (ab 1.1.2019)	Ja	/
5	Ausbildung zum Forstwirt	Ja	/
6	Ausbildung zum Logopäden (ab 1.1.2019)	Ja	/
7	Ausbildung zum Medizinischen Fachangestellten	Ja	/
8	Ausbildung zum Medizinisch-technischen Laboratoriums-assistenten, Radiologieassistenten, Assistenten für Funktionsdiagnostik (ab 1.1.2019)	Ja	/
9	Ausbildung zum Orthoptisten (ab 1.1.2019)	Ja	/
10	Ausbildung zum Physiotherapeuten (ab 1.1.2019)	Ja	/
11	Dualer Studiengang - ausbildungsintegriert	Ja	/
12	Dualer Studiengang - berufsintegriert und berufsbegleitend	Ja	/
13	Dualer Studiengang - praxisintegriert	Nein	Nein
14	Einstiegsqualifizierung § 54a SGB III	Nein	Nein
15	Klassische Erzieherausbildung (inkl. Anerkennungspraktikum bzw. Anerkennungsjahr)	Nein	Nein
16	Körperlich, geistig oder seelisch behinderte Personen, die aufgrund ihrer Behinderung in besonderen Ausbildungswerkstätten ausgebildet werden	Nein	Nein
17	Medizinstudenten im praktischen Jahr	Nein	Nein
18	Praxisintegrierte Ausbildung zum Erzieher (PIA); (ab 1.3.2018)	Ja	/
19	Qualifizierung zum Alltagsbetreuer, Alltagsbegleiter, Betreuungsassistenten § 43b SGB XI und § 53c SGB XI	Nein	Nein
20	Schüler der Altenpflege	Ja	/
21	Schüler der Entbindungspflege	Ja	/
22	Schüler der Gesundheits- und Krankenpflege	Ja	/
23	Schüler der Gesundheits- und Kinderkrankenpflege	Ja	/

Prüfung der Versicherungspflicht nach Fallgruppen			
Lfd. Nr.	Fallgruppe	Versicherungspflicht	Arbeitsvertragliche Vereinbarung der Versicherung möglich?
24	Schüler der Kinderpflege/Sozialpädagogische Assistenten	Nein	Ja
25	Schüler der Kranken- und Altenpflegehilfe	Nein	Ja
26	Schüler in der Operationstechnischen (OTA) und Anästhesietechnischen (ATA) Assistenz (ab 1.3.2018)	Ja	/
27	Schüler nach dem Notfallsanitättergesetz (ab 1.3.2018)	Ja	/
28	Schüler zum Heilerziehungsassistenten (HEP)	Nein	Nein
29	Schüler zum Heilerziehungspfleger, Heimerziehungspfleger, Heimerziehungshelfer	Nein	Nein
30	Umschüler, sofern mit einem beteiligten Arbeitgeber ein Ausbildungs- oder Umschulungsvertrag geschlossen und eine Ausbildungsvergütung gezahlt wird.	Ja	/

III.	Freiwilligendienste		
1	Berufsorientiertes (berufsvorbereitendes) Soziales Jahr	Nein	Nein
2	Bundesfreiwilligendienst (BFD)	Nein	Nein
3	Jugendfreiwilligendienste - Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), Freiwilliges Ökologisches Jahr (FÖJ)	Nein	Nein
4	Kurzfreiwilligendienst	Nein	Nein

IV.	Weitere Mitarbeitende		
1	Geringfügig entlohnte Beschäftigte § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV	Ja	/
2	Kurzfristig Beschäftigte § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV	Nein	Ja
3	Einnahmen innerhalb des Übungsleiterfreibetrages (§ 3 Nr. 26 EStG)	Nein	Nein
4	Ehrenamtlich Tätige nach § 3 Nr. 26a EStG (Ehrenamtspauschale)	Nein	Nein
5	Weiterbeschäftigung über Regelaltersgrenze hinaus ohne Bezug einer Vollrente	Ja	/
6	(Weiter-) Beschäftigung bei Bezug einer Erwerbsminderungsrente	Ja	/

Prüfung der Versicherungspflicht nach Fallgruppen			
Lfd. Nr.	Fallgruppe	Versicherungspflicht	Arbeitsvertragliche Vereinbarung der Versicherung möglich?
7	Beschäftigte mit Bezug einer Altersrente als Vollrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung	Nein	Nein
8	Volontäre	Nein	/
9	Praktikanten (auch im Anerkennungsjahr)	Nein	Nein
10	Studenten/Werkstudenten	Ja	/
11	Geschäftsführer/Vorstände	Nein	Ja
12	Verwaltungsdirektoren	Nein	Ja
13	Leitende Angestellte i. S. d. § 5 Abs. 3 BetrVG	Nein	Ja
14	Chefärzte	Nein	Ja
15	Beschäftigte während einer Elternzeit (siehe Erläuterungen Leitfaden zur Pflichtversicherung)	Ja	/
16	Beschäftigte, die ein über das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 15 TVÖD hinausgehendes regelmäßiges Entgelt erhalten	Nein	Ja
17	Beamte	Nein	Nein
18	Beschäftigte mit beamtenähnlichen Versorgungszusagen	Nein	Ja
19	Beschäftigte in Altersteilzeitarbeit	Ja	/
20	Berufsständisch versicherte Beschäftigte (z. B. angestellte Ärzte)	Ja	/
21	Honorarkräfte	Nein	Nein

2. Arbeitgeber-Förderbetrag nach § 100 Abs. 6 EStG – Steuermerkmal 07

Ab 2018 wurde der Arbeitgeber-Förderbetrag zur betrieblichen Altersversorgung für Beschäftigte mit geringem Einkommen und in einem ersten aktiven Arbeitsverhältnis (Lohnsteuerklasse I bis V) eingeführt.

Als Arbeitgeber profitieren Sie von den Gesetzesänderungen im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSVG). Wir erläutern Ihnen praxisorientiert anhand von Beispielen, was dabei zu beachten ist und geben Ihnen außerdem weitere wichtige Hinweise zum Förderbetrag.

Nur wenn sämtliche Fördervoraussetzungen (siehe Rundschreiben 01/2019; Seite 10 bis 11) nach dem Einkommensteuergesetz (EStG) vorliegen, greift der Arbeitgeber-Förderbetrag und zugleich die Steuerfreistellung der Beiträge nach § 100 Abs. 6 EStG sowie die Freistellung von der Sozialversicherungspflicht nach § 1 Abs. 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV). Als Arbeitgeber erhalten Sie den Förderbetrag im Wege der Verrechnung mit der abzuführenden Lohnsteuer. Für die Prüfung der Voraussetzungen des Förderbetrages sind immer nur die Verhältnisse im Zeitpunkt des jeweils tatsächlichen Lohnzahlungszeitraums sowie im Zeitpunkt der Beitragsleistung maßgebend.

Der steuerfreie Beitrag nach § 100 Abs. 6 EStG hat Vorrang gegenüber der Steuerfrei-

heit nach § 3 Nr. 63 EStG. Es findet keine Anrechnung auf die 8-prozentige Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG statt. In den betreffenden Fällen können Sie als Arbeitgeber demnach zusätzlich die über 480 Euro (max. steuerfreier Beitrag nach § 100 EStG) hinausgehenden Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG bis zu 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (2019: 6.432 Euro) steuerfrei abführen.

Förderfähig ist ein Beitrag von **mindestens 240 Euro** und die bereits angesprochenen **maximalen 480 Euro** im Jahr. Wenn der jährliche Mindestbetrag aus Gründen, die zum Zeitpunkt der Förderung nicht absehbar waren, nicht erreicht wird, so ist der Förderbetrag nicht rückgängig zu machen. Dies kann z. B. der Fall sein, wenn der Beschäftigte unerwartet ausscheidet (siehe Beispiel 1).

Ebenso ist der Arbeitgeber-Förderbetrag nicht rückgängig zu machen, wenn die Einkommensgrenze (2.200 Euro monatlich) aufgrund rückwirkender Gehaltserhöhung überschritten wird (siehe Beispiel 2).

Beispiel 1:

Ein Beschäftigter mit einem monatlichen Gehalt von 750 Euro wird zum 1. Januar 2019 unbefristet eingestellt und scheidet zum 30. April 2019 unerwartet aus dem Arbeitsverhältnis aus. Der Arbeitgeber erhält hiervon erst am 20. April 2019 Kenntnis.

Der Arbeitgeber nimmt mit der Lohnsteuer-Anmeldung die Förderung nach § 100 EStG für den betreffenden Mitarbeiter in Anspruch. Der erforderliche Mindestbeitrag von

jährlich 240 Euro wurde aufgrund der Kündigung **nicht** erreicht.

Eine rückwirkende Korrektur des in Anspruch genommenen Arbeitgeber-Förderbetrages in den Monaten Januar bis März muss nicht vorgenommen werden, da das unerwartete Ausscheiden des Beschäftigten nicht absehbar war (siehe hierzu Randziffer 117 des BMF-Schreibens vom 6. Dezember 2017).

Beispiel 2:

Ein Beschäftigter hat ein laufendes monatliches Gehalt von 2.150 Euro. Im Monat Mai wird eine 3-prozentige Lohnerhöhung rückwirkend zum 1. März beschlossen. Das Gehalt beträgt somit rückwirkend ab 1. März monatlich 2.214,50 Euro. Der Arbeitgeber nimmt mit der Lohnsteuer-Anmeldung die Förderung nach § 100 EStG für den betreffenden Mitarbeiter in Anspruch.

Ab dem Monat Mai darf die Förderung nach § 100 EStG nicht mehr in Anspruch genommen werden, da der laufende steuerpflichtige Arbeitslohn nicht mehr innerhalb der förderfähigen Einkommensgrenze (2.200 Euro monatlich) liegt.

Die rückwirkende Lohnerhöhung ab März hat **keine Rückzahlung** der Förderung für die Monate März und April zur Folge.

Sich nachträglich ergebende, rückwirkende Änderungen führen grundsätzlich nicht zu einer Korrektur für den zurückliegenden Zeitraum. Änderungen müssen ab Bekanntwerden berücksichtigt werden. Eine Korrektur ist jedoch erforderlich, wenn die Förderung

durch Feststellung des zuständigen Finanzamtes unrechtmäßig in Anspruch genommen wurde (z. B. rechtlich fehlerhafte Lohnabrechnung).

WICHTIGE HINWEISE ZUM FÖRDERBETRAG UND DER STEUERFREIHEIT NACH § 100 ABS. 6 ESTG IN VERBINDUNG MIT DER ZUSATZVERSORGUNG:

- Nicht förderfähig bzw. begünstigt nach § 100 EStG sind durch Entgeltumwandlung finanzierte Beiträge, der vom Arbeitgeber gezahlte Zuschuss zur Entgeltumwandlung in Höhe von 15 Prozent aufgrund der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge oder vermögenswirksame Leistungen, die an Stelle eines „Sparvertrages“ im Rahmen einer Bruttoentgeltumwandlung eingesetzt werden sowie Eigenbeteiligungen des Arbeitnehmers am Pflichtbeitrag.
- Die nach § 100 Abs. 6 EStG geförderten Arbeitgeberbeiträge sind von Ihnen ab 2018 gesondert an die KZVK mit dem Steuermerkmal **07** zu melden. Die Meldung des Versicherungsabschnitts mit Steuermerkmal 07 ist nach § 5 Abs. 2 Nr. 1 der Lohnsteuerdurchführungsverordnung (LStDV) erforderlich und wichtig für die spätere richtige Besteuerung in der Rentenphase. Die auf diesen geförderten Beiträgen erworbenen Rententeile sind als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG einkommensteuerpflichtig.
- Bei Altersteilzeitfällen, die nach dem 31. Dezember 2002 begonnen wurden, ist

als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt der vom Arbeitgeber gezahlte Arbeitslohn um das 1,8-Fache zu erhöhen. Die Aufstockung wird nicht bei der Einkommensgrenze nach § 100 EStG berücksichtigt, da nicht das zusatzversorgungspflichtige Entgelt, sondern der laufende steuerpflichtige Arbeitslohn maßgeblich ist. Entgelte während der Altersteilzeit, die in voller Höhe gezahlt werden, sind nicht um das 1,8-Fache zu erhöhen.

- Von dem **Arbeitgeber-Förderbetrag**, den Sie durch Verrechnung mit der Lohnsteuer geltend machen können, ist die **Steuerfreiheit der Beiträge** für den Geringverdiener zu unterscheiden. Zu melden sind der KZVK mit dem Steuermerkmal 07 die möglichen steuerfreien Beiträge nach § 100 Abs. 6 EStG und nicht der für den Arbeitgeber mögliche Förderbetrag nach § 100 Abs. 2 EStG.

Beispiel: 480 Euro steuerfreier Beitrag nach § 100 Abs. 6 EStG, jedoch maximal 144 Euro Förderbetrag (30 Prozent) nach § 100 Abs. 2 EStG.

EIN WICHTIGER GRUNDSATZ:

Wir können nicht überprüfen, ob es sich berechtigterweise um Beiträge im Sinne des § 100 EStG handelt. Eine Prüfung ist der KZVK nicht möglich, da es sich hier um steuerliche Regelungen handelt, die ausschließlich vom zuständigen Finanzamt zu prüfen sind.

3. Auswirkungen des Flexirentengesetzes auf die Zusatzversorgung

Das Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz vom 8. Dezember 2016) ist am 13. Dezember 2016 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden (BGBl. I S. 2838).

Dadurch wurden unter anderem umfangreiche Regelungen zur Neugestaltung des Teilrenten- und Hinzuverdienstrechts bei vorgezogenen Altersrenten und Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit getroffen. Die Regelungen der Flexirente traten in zwei Schritten in Kraft; Teile des Gesetzes zum 1. Januar 2017, der übrige Teil (Hinzuverdienst) zum 1. Juli 2017.

Neben dem positiven Aspekt, den Weg in den Ruhestand weitaus flexibler gestalten zu können als früher, gilt es für Arbeitgeber und Versicherte auf der anderen Seite verschiedene Fallstricke, wie zum Beispiel den rückwirkenden Verlust der Betriebsrente, zu vermeiden. Ebenso sind bei Teilrenten Besonderheiten zur Versicherungspflicht zu beachten.

Da die vielfältigen Gestaltungsmöglichkeiten des Flexirentengesetzes zunehmend auch von unseren Versicherten genutzt werden, möchten wir Ihnen daher nachfolgend zentrale Punkte zum Thema Flexirente und Zusatzversorgung erläutern.

ÜBERBLICK

Ein wesentlicher Aspekt der Neuregelungen war insbesondere die Ablösung der monatlichen Hinzuverdienstgrenze durch eine (kalender-) jährliche Betrachtungsweise. Bei Überschreiten fiel die gesetzliche Altersrente früher stufenweise auf 2/3, 1/2, 1/3 der Vollrente zurück, beziehungsweise ruhte in voller Höhe. Nun erfolgt die Anrechnung stufenlos, was dann zu einer Teilrente in Höhe von zum Beispiel 91 Prozent der Vollrente führen kann.

Aufgabe der KZVK ist die Gewährung einer Betriebsrente für Arbeitnehmer des kirchlichen und kirchlich-karitativen Dienstes nach den für Angestellte im öffentlichen Dienst geltenden Grundsätzen. Die Satzungsregelungen zum Eintritt des Versicherungsfalls/Rentenbeginns beruhen daher im Kern auf Tarifrecht (Altersvorsorge-Tarifvertrag-Kommunal/ATV-K). Diese tarifvertraglichen Regelungen wurden bisher nicht mit den neuen Elementen des Flexirentengesetzes in Einklang gebracht.

Bei der Beurteilung, ob ein Rentenanspruch oder eine Versicherungspflicht besteht, gelangt man in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Zusatzversorgung teils zu unterschiedlichen Ergebnissen.

Wichtig:

Wie schon vor Inkrafttreten des Flexirentengesetzes gilt: Besteht **bei Rentenbeginn** in der gesetzlichen Rentenversicherung nur ein Anspruch auf Altersrente als Teilrente, löst

dies **keinen Versicherungsfall in der Zusatzversorgung aus**. Dies ist auch bei Teilrenten nach neuem Recht (Umfang der gesetzlichen Rente zum Beispiel 91 Prozent) der Fall.

Aber Achtung:

Eine Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung **löst immer einen Versicherungsfall in der Zusatzversorgung aus**, auch wenn die entsprechende Rente wegen Überschreitens der Hinzuverdienstgrenze nur zu einem prozentualen Anteil gezahlt wird.

Auch bei vorgezogenen Renten wegen Alters stellt sich die Sachlage anders dar, wenn etwa **zum Rentenbeginn** ein Anspruch auf **Vollrente** besteht und dieser von der Rentenversicherung wegen künftigen Überschreitens der Hinzuverdienstgrenze erst zu einem späteren Zeitpunkt in eine Teilrente (wir bleiben bei 91 Prozent) umgewandelt wird.

Der Versicherungsfall tritt wegen des Anspruchs auf eine Vollrente (Altersrente) auch in der Zusatzversorgung zum Rentenbeginn ein. Vom Beginn der Teilrente an wird die Betriebsrente dann analog des Prozentsatzes weitergezahlt, wie die gesetzliche Teilrente im Verhältnis zur Vollrente (91 Prozent) steht.

So vermeiden Sie eine Rückforderung von bereits gezahlten Rentenleistungen:

Bei Rentenbeginn hat der gesetzliche Rentenversicherungsträger vorausschauend zu betrachten, ob die Hinzuverdienstgrenze für eine Vollrente eingehalten wird. Wie die Einkommensanrechnung funktioniert, erläutern

wir ab Seite 12. Ist das Ergebnis positiv, wird die Altersrente als Vollrente bewilligt. Am 1. Juli des nachfolgenden Kalenderjahres überprüft der Rentenversicherungsträger anhand des tatsächlich gemeldeten Entgelts für das vorhergehende Kalenderjahr, ob seine Prognose zur Einkommensanrechnung zutreffend war (Spitzabrechnung).

Wenn z. B. durch eine unvorhergesehene Gehaltsnachzahlung nachträglich die Hinzuverdienstgrenze überschritten wurde, hebt der Rentenversicherungsträger seinen Ursprungsbescheid von Beginn an auf und erlässt rückwirkend an dessen Stelle einen Teilrentenbescheid. Aufgrund der jetzt fehlenden Rechtsgrundlage (in der Zusatzversorgung ist **kein** Versicherungsfall eingetreten) muss die KZVK ihren Betriebsrentenbescheid rückwirkend aufheben und die gezahlte Rente komplett zurückfordern.

Da neben dem Teilrentenbezug Versicherungspflicht besteht, muss der Arbeitgeber die Beiträge an die KZVK nachzahlen (siehe Erläuterungen im nächsten Abschnitt).

Empfehlung:

Bei Rente und Hinzuverdienst sollten Sie rechtzeitig die entsprechende Planung zuerst mit dem Träger der gesetzlichen Rentenversicherung und dann mit der KZVK abstimmen. Außerdem sollten Eventualitäten wie Gehaltsnachzahlungen und Zuwendungsansprüche etc. nach Möglichkeit im Vorfeld berücksichtigt werden.

VERSICHERUNGSPFLICHT

a) Gesetzliche Rentenversicherung

Bei einer **vorgezogenen** Altersrente mit Hinzuverdienst bleibt der Beschäftigte grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Selbst dann, wenn neben der Altersrente lediglich geringfügig gearbeitet wird, und die Rente daher als Vollrente gewährt wird.

Versicherungsfreiheit besteht erst, wenn nach Erreichen der Regelaltersgrenze eine Vollrente wegen Alters bezogen wird. Hier kann aber gegenüber dem Arbeitgeber schriftlich erklärt werden, dass man auf die Versicherungsfreiheit verzichtet. Der ohnehin zu leistende Arbeitgeberbeitrag ist in diesem Fall vom Beschäftigten aufzustoßen. Dies erhöht zum 1. Juli des nachfolgenden Kalenderjahres die Regelaltersrente.

b) Zusatzversorgung

In der Zusatzversorgung besteht auf Dauer Versicherungsfreiheit, sobald der Anspruch auf eine ebenfalls (vorgezogene) Altersrente als Vollrente besteht. Anders ausgedrückt besteht Versicherungspflicht bei allen Teilrenten wegen Alters, es sei denn, vor dem Teilrentenbezug wurde bereits eine Vollrente wegen Alters bezogen. Außerdem besteht immer Versicherungspflicht bei einer Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung, wenn der Erwerbsminderungsrentner gegen Lohn beschäftigt wird.

Wird der Bezug der Regelaltersrente hinausgeschoben, besteht auch in der Zusatzversorgung weiter Versicherungspflicht. Angenommen ein Versicherter würde sich entscheiden, bis zu seinem siebzigsten Geburtstag zu arbeiten und den Antrag auf die Regelaltersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung bis dahin hinauszuschieben, wäre er auch bis zum tatsächlichen Rentenbeginn zusatzversorgungspflichtig.

ANRECHNUNG DES HINZUVERDIENSTES

Zum 1. Juli 2017 wurde die Anrechnung des Hinzuverdienstes durch eine neue kalenderjährliche Grenze abgelöst.

a) Gesetzliche Rentenversicherung

Rentenunschädlich dürfen pro Kalenderjahr 6.300 Euro hinzuverdient werden. Es spielt keine Rolle, ob dieser Hinzuverdienst in einem Monat oder verteilt auf 12 Monate oder anderen Zeiträumen des Kalenderjahres erzielt wird.

Werden 6.300 Euro im Kalenderjahr überschritten, erfolgt eine Anrechnung des überschreitenden Betrages zu 40 Prozent. Das Ergebnis wird dann durch zwölf Monate dividiert und so auf die monatliche Rente angerechnet. Ein sogenannter „Hinzuverdienstdeckel“ (Deckelung der Verdienstmöglichkeit neben dem Bezug einer Rente) kann zusätzlich zu weiterer Anrechnung führen.

Bei **Regelaltersrenten** hingegen darf unbegrenzt hinzuverdient werden.

b) Zusatzversorgung

In der Zusatzversorgung dürfen bis zu 6.300 Euro im Kalenderjahr neben **vorzeitigen** Renten hinzuverdient werden. Wird der Hinzuverdienst zum Rentenbeginn eingehalten und z. B. erst durch Aufstockung der Stundenzahl im Folgejahr überschritten, so gewährt die KZVK die Betriebsrente in dem Verhältnis weiter, in dem die gesetzliche Teilrente (nach Einkommensanrechnung) zur vollen ungekürzten Rente steht.

Beispiel 1

(Aus Gründen der Übersichtlichkeit ohne Rentenanpassung und ohne Zuwendung)

- **Vorgezogene** Altersrente ab 1. Oktober 2019 als Vollrente in Höhe von 2.000 Euro monatlich
- Betriebsrente KZVK in Höhe von 400 Euro monatlich
- Tatsächlicher Hinzuverdienst vom 1. Oktober bis 31. Dezember 2019 (3 x 500 Euro = 1.500 Euro)
- Ab 1. April 2020 Erhöhung der Stundenzahl, Hinzuverdienst 1.000 Euro monatlich
- Im März 2020 beantragt der Versicherte die Neufestsetzung seiner Rente.

Was passiert in der gesetzlichen Rentenversicherung?

- Auf Grund des Antrags des Versicherten: Neue Prognose des kalenderjährlichen Verdienstes (12 x 1.000 Euro = 12.000 Euro; Berechnung immer auf das Kalenderjahr!).
- Berechnung des Anrechnungsbetrages:
 - 12.000 Euro - 6.300 Euro = 5.700 Euro
 - 5.700 Euro x 40 Prozent = 2.280 Euro
 - 2.280 Euro ÷ 12 = 190 Euro

→ Neufestsetzung der gesetzlichen Rente ab 1. April 2020

- 2.000 Euro - 190 Euro = 1.810 Euro monatlich
- Die Rentenzahlung für Januar bis März 2020 wird zunächst nicht verändert.
- Zum Überprüfungszeitpunkt 1. Juli 2020 ergibt sich keine Änderung, da der prognostizierte Verdienst nicht vom tatsächlich erzielten abweicht.
- Die Spitzabrechnung für das Kalenderjahr 2020 wird erst zum 1. Juli 2021 auf Basis der dann vorliegenden tatsächlichen Entgeltdata ermittelt.

Was passiert bei der KZVK?

- Aufgrund der satzungsmäßigen Mitteilungspflichten gegenüber der KZVK muss der Rentner den Neufestsetzungsbescheid der Rentenversicherung an die KZVK übersenden.
- Auf dieser Basis wird die Betriebsrente neu festgesetzt.
- Die Betriebsrente wird in dem Verhältnis weitergezahlt, wie die gesetzliche Teilrente zur Vollrente steht.

→ Neufestsetzung der Betriebsrente ab 1. April 2020

- Quotierung gesetzliche Rente (1.810 Euro ÷ 2.000 Euro = 0,91)
- Betriebsrente 400 Euro x 0,91 = 364 Euro
- Neue Betriebsrente ab 1.4.2020 = 364 Euro
- Die Betriebsrentenzahlung für Januar bis März 2020 wird zunächst nicht verändert.
- Zum Überprüfungszeitpunkt 1. Juli 2020 ergibt sich keine Änderung, da sich die gesetzliche Rente nicht verändert hat (siehe oben).
- Die genaue Spitzabrechnung für das Kalenderjahr 2020 nimmt die KZVK erst aufgrund des Überprüfungsbescheides aus der gesetzlichen Rentenversicherung zum 1. Juli 2021 vor.

Da pro Kalenderjahr (zusatz-) rentenunschädlich 6.300 Euro hinzuverdient werden dürfen, ist auch folgender Fall denkbar:

Beispiel 2:

(Annahme: Es ergeben sich im Nachhinein keine unvorhergesehenen Lohnänderungen oder Nachzahlungen.)

- Vorgezogene Altersrente ab 1. Oktober 2019 als Vollrente in Höhe von 2.000 Euro monatlich
- Betriebsrente KZVK in Höhe von 400 Euro monatlich
- Weiterbeschäftigung des Mitarbeiters neben Rentenbezug vom 1. Oktober 2019 bis 31. März 2020 (danach keine Beschäftigung mehr)

Aktuelles zur Zusatzversorgung

Rundschreiben 02/2019

- Hinzuverdienst vom 1. Oktober 2019 bis 31. Dezember 2019
2.000 Euro monatlich = 6.000 Euro
- Hinzuverdienst vom 1. Januar 2020 bis 31. März 2020
2.000 Euro monatlich = 6.000 Euro

Was passiert in der Rentenversicherung?

- Die Hinzuverdienstgrenzen 2019 und 2020 werden eingehalten (6.300 Euro pro Kalenderjahr werden nicht überschritten).
- Die gesetzliche Rente steht in voller Höhe zu.

Was passiert bei der KZVK?

- Da die gesetzliche Rente durchgehend als Vollrente gezahlt wird, wird auch die Betriebsrente durchgehend in voller Höhe gewährt.

Situation beim Beschäftigen

- Er erhält für den Zeitraum vom 1. Oktober 2019 bis 31. März 2020 monatlich 2.000 Euro gesetzliche Rente, 400 Euro Betriebsrente und den vereinbarten Lohn von 2.000 Euro, also insgesamt 4.400 Euro monatlich.

ZUSAMMENFASSUNG

- **Teilrenten wegen Alters lösen in der Zusatzversorgung keinen Versicherungsfall** aus.
- Stellt der Rentenversicherungsträger fest, dass der ursprünglich erteilte Rentenbescheid (Vollrente) aufzuheben ist, entfällt

die Rechtsgrundlage für die Betriebsrente. Sie wird vollständig zurückgefordert.

- Da bei Hinzuverdienst neben Altersteilrenten weiter Versicherungspflicht besteht, muss der Arbeitgeber die Verdienste zur KZVK nachmelden und verbeitragen.
- Steht jedoch zunächst eine **Vollrente** zu, die erst zu einem späteren Zeitpunkt in eine **Teilrente** umgewandelt wird, so zahlt die KZVK die Betriebsrente in dem Verhältnis weiter, wie die gesetzliche Teilrente im Verhältnis zur gesetzlichen Vollrente steht. Versicherungspflicht entsteht nicht mehr.

FAZIT

Durch das Flexirentengesetz wird den Versicherten eine Vielzahl von Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet. Die gesetzlichen Regelungen und die Auswirkungen auf die Zusatzversorgung sind jedoch komplex. Wir empfehlen, Planungen zum Hinzuverdienst im Vorfeld mit der Rentenversicherung und nachfolgend mit der KZVK abzustimmen.

4. Finanzieller Ausgleich bei Beendigung der Beteiligung

Mit der 25. Änderung der Satzung im Punktesystem, die am 1. Juli 2019 im Amtsblatt des Erzbistums Köln veröffentlicht wurde, sind geänderte Vorschriften zum finanziellen Ausgleich bei Beendigung der Beteiligung wirksam geworden. In der Vergangenheit sind die konkreten Vorschriften der Zusatzversorgungskassen immer wieder einer rechtlichen Prüfung unterzogen worden. Mit den neuen Vorschriften wird den Anforderungen der Rechtsprechung, zuletzt 2016 betreffend die VBL und 2017 betreffend die ZVK der Gemeinden und Gemeindeverbände in Darmstadt, Rechnung getragen. Die neuen Vorschriften berücksichtigen die Interessen des ausscheidenden Beteiligten und der verbleibenden Solidargemeinschaft.

AUSFINANZIERUNG DER VERSORGUNGSVERPFLICHTUNGEN

Verlässt ein Beteiligter die Solidargemeinschaft der Kasse, dann hat er einen finanziellen Ausgleich zu leisten, wenn die Versorgungsverpflichtungen nicht ausfinanziert sind. Der finanzielle Ausgleich bezieht sich auf die dem Beteiligten aufgrund seiner Zusagen und seines Beteiligungsverhältnisses mit der Kasse zuzuordnenden Verpflichtungen und soll sicherstellen, dass der Beteiligte die offenen Finanzierungsanforderungen an „seine“ Verpflichtungen nicht auf die bei der Kasse verbleibende Solidargemeinschaft abwälzen kann.

Der ausgeschiedene Beteiligte kann den finanziellen Ausgleich entweder als Einmalbetrag (Ausgleichsbetrag) oder über einen Zeitraum von maximal 20 Jahren durch jährliche Erstattungen mit einer Schlusszahlung (Erstattungsbeträge) leisten.

BERECHNUNG DES AUSGLEICHSBETRAGS

Zur Berechnung des Ausgleichsbetrags werden für jeden Abrechnungsverband der Pflichtversicherung die dem Beteiligten zuzuordnenden Verpflichtungen bezogen auf den Zeitpunkt des Ausscheidens bewertet. Die für die Bewertung erforderlichen Berechnungsgrundlagen und Berechnungsparameter sind in der Satzung beschrieben, wobei zur besseren Lesbarkeit einzelne Bestimmungen in Durchführungsvorschriften enthalten sind. Diese Durchführungsvorschriften sind immanenter Bestandteil der Satzung.

Die Bewertung der Verpflichtungen führt im Ergebnis zu versicherungsmathematischen Barwerten. Bezogen auf den ausgeschiedenen Beteiligten werden die einzelnen Barwerte zu einem gesamten Barwert addiert. Da die Kasse über nennenswertes Vermögen verfügt, wird das vorhandene Vermögen anteilig dem ausgeschiedenen Beteiligten zugerechnet.

Das Kassenvermögen ist ein kollektives Vermögen und lässt sich nicht bezogen auf einzelne Verpflichtungen individualisieren, wie dies bei Bankkonten zu Sparverträgen möglich ist. Zur Berechnung des anteilig zugerechneten Vermögens eines Beteiligten wird zu-

nächst das Verhältnis zwischen dem kollektiven Vermögen und dem Barwert aller Verpflichtungen gebildet. Dieser Verhältniswert wird mit dem Barwert des Beteiligten multipliziert und ergibt das anteilige Vermögen, das dem Beteiligten zugerechnet wird.

Der Ausgleichsbetrag ergibt sich als Differenz zwischen dem Barwert und dem anteilig zugerechneten Vermögen zuzüglich einer Verwaltungskostenpauschale in Höhe von 2 Prozent.

Für einen konkreten Fall wird ein ausführliches versicherungsmathematisches Gutachten erstellt, das den Beteiligten in die Lage versetzt, den Ausgleichsbetrag bei Bedarf durch einen sachkundigen Dritten überprüfen zu lassen.

Eine Bewertung der Verpflichtungen, d. h. eine Bewertung der zukünftig erwarteten Rentenzahlungen, basiert immer auf Annahmen zur zukünftigen Entwicklung, da niemand die Zukunft exakt vorhersehen kann. Die Annahmen, d. h. die Berechnungsgrundlagen und Berechnungsparameter, sind in der Satzung beschrieben und basieren auf beobachteten und analysierten Daten. Aus heutiger Sicht handelt es sich um angemessene Annahmen. Da es keine hundertprozentige Sicherheit zur zukünftigen Entwicklung geben kann, könnte die tatsächliche Entwicklung von den Annahmen abweichen.

Mit der Zahlung des Ausgleichsbetrags wirken sich die Unsicherheiten zur zukünftigen Entwicklung für den ausgeschiedenen Beteiligten nicht mehr aus.

DIE ALTERNATIVE „ERSTATTUNGSMODELL“

Es ist denkbar, dass der ausgeschiedene Beteiligte nicht über ausreichende Liquidität verfügt, um den Ausgleichsbetrag in einer Summe zu zahlen. Es könnte sein, dass eine Zahlung des Ausgleichsbetrags in Raten, die man im Übrigen immer vereinbaren kann, ebenfalls nicht in Frage kommt. Darüber hinaus wäre es auch denkbar, dass die Entscheidungsträger des ausgeschiedenen Beteiligten die Unsicherheiten zur zukünftigen Entwicklung stärker selber tragen wollen. Für diese Fälle gibt es eine Alternative für den finanziellen Ausgleich in Form von jährlichen Erstattungsbeträgen in einem Erstattungszeitraum. Diese Alternative zur Einmalzahlung wird auch Erstattungsmodell genannt.

Beim Erstattungsmodell werden über maximal 20 Jahre vom ausgeschiedenen Beteiligten jährliche Erstattungen an die Kasse geleistet. Die Erstattungen entsprechen den Zahlungen, die die Kasse an Leistungsempfänger erbringen muss, die dem ausgeschiedenen Beteiligten zuzuordnen sind.

Das dem ausgeschiedenen Beteiligten anteilig zuzurechnende Vermögen wird wie folgt berücksichtigt: Der Wert des anteiligen Vermögens ergibt sich analog zur Berechnung beim Ausgleichsbetrag. Der so berechnete Wert bleibt erhalten und wird jährlich mit der erzielten Nettoverzinsung fortgeschrieben. Einmal jährlich wird das fortgeschriebene Vermögen mit dem zum jährlichen Berechnungstermin berechneten Barwert der Verpflichtungen verglichen. Ist das Vermögen

kleiner als der Barwert, wird das Erstattungsmodell fortgesetzt. Ist das Vermögen gleich oder größer als der Barwert, dann endet das Erstattungsmodell vorzeitig. Ein vorhandenes Restguthaben als Differenz zwischen Vermögen und Barwert wird ausgezahlt. Bleibt das fortgeschriebene Vermögen im gesamten Erstattungszeitraum unterhalb des jährlich neu berechneten Barwerts, dann wird nach 20 Jahren eine Schlusszahlung fällig, die der dann noch vorhandenen Differenz zwischen Barwert und fortgeschriebenem Vermögen entspricht.

Auf Wunsch des Beteiligten können Modellrechnungen zum Erstattungsmodell erstellt werden. Es ist ratsam, mit der Kasse abzustimmen, welche Annahmen dafür getroffen werden sollen. Entscheidet sich der ausgeschiedene Beteiligte für das Erstattungsmodell, dann trägt er die Unsicherheiten der zukünftigen Entwicklung. Wenn sich die ihm zugeordneten Verpflichtungen dann tatsächlich ungünstiger entwickeln, als in den Barwertberechnungen zum Ausgleichsbetrag oder in den erstellten Modellrechnungen zum Erstattungsmodell unterstellt, dann trägt der ausgeschiedene Beteiligte die sich aus der ungünstigen Entwicklung ergebenden Lasten.

Grundsätzlich lässt sich aus der Wahrscheinlichkeitstheorie ableiten, dass sich sehr große Bestände eher ähnlich wie der Gesamtbestand entwickeln werden als kleine Bestände. Gerade bei kleinen Beständen kann es eher Schwankungen in positiver wie negativer Richtung im Vergleich zum Gesamtbestand geben.

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

www.kzv.de

Schon unseren Newsletter abonniert?
Melden Sie sich an auf www.kzv.de