



Aktuelles zur Zusatzversorgung

Rundschreiben 02/Okttober 2020

Sehr geehrte Damen und Herren,

die aktuellen Geschehnisse in der Covid-19-Pandemie sorgen derzeit in Deutschland und weltweit für viele offene Fragen. Auch in diesen Zeiten sind wir ein verlässlicher Partner und unterstützen Sie bei Ihren Anliegen rund um die Zusatzversorgung.

In dieser Ausgabe unseres Rundschreibens informieren wir Sie über einige wichtige Entwicklungen der letzten Monate. Außerdem erfahren Sie, auf welchen Wegen Sie unsere Referenten erreichen können.

Bleiben Sie gesund!



Dr. Ulrich Mitzlaff
Vorstandsvorsitzender



Christian Loh
Mitglied des Vorstands

Themen dieser Ausgabe

1. Beratungsangebot der Referenten während der Corona-Krise Seite 2
2. Kurzarbeit und Zusatzversorgung Seite 3
3. Verdoppelung des Arbeitgeber-Förderbetrages und Anhebung der Einkommensgrenze für Geringverdiener Seite 3
4. Neuer Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen (TVSÖD) Seite 5
5. Anhebung der Hinzuverdienstgrenze für 2020 – Auswirkung auf die Zusatzversorgung Seite 5
6. Insolvenzschutz bei Pensionskassen-Betriebsrenten Seite 7

1. Beratungsangebot der Referenten während der Corona-Krise

Die Corona-Krise stellt uns alle bereits seit Monaten vor große Herausforderungen. Hierzu gehören auch mögliche Präsenztermine zur Zusatzversorgung bei Ihnen vor Ort.

Unsere Referenten besuchen in regelmäßigen Abständen die Beteiligten, Abrechnungsstellen und Zustellbevollmächtigten der KZVK, um die örtliche Prüfung durchzuführen oder Sie bei Themen rund um die Zusatzversorgung zu beraten und zu unterstützen. So können Sie sich über aktuelle Neuigkeiten der betrieblichen Altersversorgung informieren oder problematische Sachverhalte persönlich mit einem Referenten der KZVK besprechen.

Diese Präsenz vor Ort war in den letzten Monaten nicht oder nur sehr eingeschränkt möglich. Auch aktuell sind viele Termine, wie zum Beispiel größere Informationsveranstaltungen, aufgrund von Vorsichtsmaßnahmen und der Einhaltung der Hygieneregeln in Verbindung mit den entsprechenden Bestimmungen der Coronaschutz-Verordnungen der einzelnen Bundesländer, nicht möglich.

Ein Zeitpunkt für die Wiederaufnahme aller Beratungstätigkeiten vor Ort ist derzeit nicht absehbar. Wir beobachten die Entwicklungen und die rechtlichen Rahmenbedingungen sehr aufmerksam und hoffen, Sie bei einzelnen Präsenzterminen vor Ort in nicht allzu ferner Zukunft persönlich wiederzusehen.

Im Einvernehmen mit einzelnen Einrichtungen haben wir unter Einhaltung der Hygieneregeln wieder mit örtlichen Prüfungen vor Ort begonnen. In kleinerem Rahmen können wir uns auch gerne zu möglichen Informationsveranstaltungen vor Ort unter Einhaltung der Hygieneregeln abstimmen. Natürlich bieten wir Ihnen auch weiterhin unsere Webinare zu einzelnen interessanten Zusatzversorgungsrechtlichen Themen an. Informationen zu diesem kostenfreien Online-Angebot finden Sie auf der Startseite unserer Website www.kzvk.de.

Wir möchten Ihnen auch während der Corona-Krise den bestmöglichen Service anbieten. Sollten sich zum Beispiel im Zusammenhang mit angekündigten Prüfungs- und Beratungsterminen Fragen oder Problemstellungen ergeben haben, nehmen Sie gerne Kontakt zu Ihrem Referenten auf:

- Claudia Chrenko:
Claudia.Chrenko@kzvk.de
- Petra Franke:
Petra.Franke@kzvk.de
- Thomas Kalus:
Thomas.Kalus@kzvk.de
- Susanne Kopp:
Susanne.Kopp@kzvk.de
- Uwe Neukirchen:
Uwe.Neukirchen@kzvk.de
- Armin Schmitz:
Armin.Schmitz@kzvk.de
- Katharina Schneider:
Katharina.Schneider@kzvk.de
- Ralf Steiger:
Ralf.Steiger@kzvk.de

2. Kurzarbeit und Zusatzversorgung

Seit Beginn der Corona-Pandemie gibt es nicht nur viele Fragen zur Pandemie selbst, sondern auch Fragen zu den direkten Auswirkungen der Corona-Krise auf die Zusatzversorgung. Dies insbesondere aufgrund von einigen neuen gesetzlichen Regelungen zur Kurzarbeit.

Auf unserer Website www.kzv.de/corona finden Sie viele wichtige Informationen zu den zusatzversorgungsrechtlichen Auswirkungen aufgrund der Corona-Pandemie.

Die Themen im Überblick:

- Zusatzversorgungsrechtliche Behandlung von Kurzarbeit und einem Beschäftigungsverbot nach dem Infektionsschutzgesetz
- Auswirkungen von Kurzarbeit während der Corona-Krise auf die Zusatzversorgung
- Allgemeine Informationen zur Zusatzversorgung bei Kurzarbeit
- Kurzarbeit: Meldungen und Anzeigepflichten zur Zusatzversorgung
- Kurzarbeit und Altersteilzeit
- Kurzarbeit und Entgeltumwandlung
- Steuerfreie Aufstockungszahlungen zum Kurzarbeitergeld
- Erweiterte Möglichkeit zur Beitragszahlung bei Aufstockungsbeträgen während Kurzarbeit

sowie unter „Sonstige Themen“:

- Auswirkungen des Corona-Steuerbonus von 1.500 € auf die Zusatzversorgung
- Vorübergehende Anhebung der Zeitgrenze für eine kurzfristige Beschäftigung oder auch
- Vorübergehende Anhebung der Hinzuverdienstgrenze

Zu diesen und anderen interessanten Themen und Neuigkeiten veröffentlichen wir in regelmäßigen Abständen unsere Newsletter. Sollten Sie den Newsletter noch nicht beziehen, so abonnieren Sie jetzt unseren Newsletter über www.kzv.de/newsletter.

3. Verdoppelung des Arbeitgeber-Förderbetrages und Anhebung der Einkommensgrenze für Geringverdiener

ALLGEMEINES

Mit dem Gesetz zur Einführung der Grundrente für langjährig Versicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung, dem sogenannten Grundrentengesetz vom 2. Juli 2020, ist auch die Verdoppelung des Arbeitgeber-Förderbetrags vollzogen worden. Neben der Einführung einer Grundrente in der gesetzlichen Rentenversicherung hat der Gesetzgeber auch die Voraussetzungen zu § 100 Einkommensteuergesetz (EStG) optimiert und damit die betriebliche Altersversorgung ein weiteres Mal gestärkt.

Für Sie als Beteiligter der KZVK ist in erster Linie relevant, dass mit dem Gesetz der Arbeitgeber-Förderbetrag zur Zusatzversorgung verdoppelt und gleichzeitig die Einkommensgrenze für Geringverdiener angehoben wird. So können Sie bei den betreffenden Personalfällen von steuerlichen Vorteilen profitieren.

DIE REGELUNGEN IM EINZELNEN

Regelmäßige Lohn- und Gehaltssteigerungen führen oft dazu, dass Arbeitnehmer aus dem Kreis der bisher Begünstigten herauswachsen. Um dem entgegenzuwirken und die Attraktivität der vom Arbeitgeber finanzierten betrieblichen Altersversorgung, der sogenannten Pflichtversicherung, gerade für die Geringverdiener zu erhöhen, wird die monatliche Einkommensgrenze **rückwirkend zum Jahresbeginn 2020 von 2.200 Euro auf 2.575 Euro brutto** angehoben. Die Tages-, Wochen- und Jahreswerte wurden in § 100 Abs. 3 Nr. 3 EStG entsprechend angepasst.

Förderfähig bei den Geringverdienern waren jährlich vom Arbeitgeber gezahlte Beiträge von mindestens 240 Euro bis maximal 480 Euro. Neben der Erhöhung der monatlichen Einkommensgrenze wird der **steuerfreie Beitrag** nach § 100 Abs. 6 EStG auf den neuen Maximalbetrag von **960 Euro** angehoben. Da der staatliche Zuschuss 30 Prozent des genannten Maximalbetrages beträgt, wird die **jährliche Obergrenze des Arbeitgeber-Förderbetrags** von bisher maximal 144 Euro auf **288 Euro** erhöht.

UMSETZUNG IN DER PRAXIS

Um den Arbeitgeber-Förderbetrag anwenden zu können, müssen die Beschäftigten die Voraussetzungen der Förderung erfüllen und in einem **ersten** aktiven Arbeitsverhältnis stehen, entsprechend Lohnsteuerklasse I bis V.

Als Arbeitgeber erhalten Sie den Förderbetrag im Wege der Verrechnung mit der abzuführenden Lohnsteuer. Für die Prüfung der Voraussetzungen des Förderbetrages sind wie bisher immer nur die Verhältnisse zum Zeitpunkt des jeweils tatsächlichen Lohnzahlungszeitraums sowie zum Zeitpunkt der Beitragsleistung maßgebend.

Seit dem 19. August 2020 ist das Grundrentengesetz in Kraft (Bundesgesetzblatt vom 18. August 2020 Teil I Seite 1886). Die Änderungen gelten infolge der Anwendungsregelung in § 52 Absatz 1 EStG für alle Lohnzahlungszeiträume des Jahres 2020.

Wenn Sie als Arbeitgeber in der Zeit zwischen dem 1. Januar und dem Inkrafttreten des Gesetzes (19. August 2020) zusätzliche, im Rahmen des § 100 EStG begünstigte Arbeitgeberbeiträge eingezahlt haben und die Arbeitnehmer nun unter die Einkommensgrenze fallen, können Sie die Förderbeträge über geänderte Lohnsteueranmeldungen geltend machen.

4. Neuer Tarifvertrag für Studierende in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen (TVSöD)

Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes haben die Ausbildungs- und Studienbedingungen der Studierenden in ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen in einem neuen Tarifvertrag (TVSöD) geregelt. Der neue Tarifvertrag ist seit dem 1. August 2020 in Kraft.

Ausbildungsintegrierte duale Studiengänge kombinieren ein Studium an einer Hochschule oder Akademie mit einer beruflichen Erstausbildung. Das Studium wird dabei mit einer betrieblichen Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz verbunden. Voraussetzung ist, dass die Studierenden eine Ausbildung absolvieren, die vom Tarifvertrag für Auszubildende des öffentlichen Dienstes, dem TVAöD-AT erfasst wird.

Bisher waren die Studierenden dieses dualen Studienganges nur solange in der Zusatzversorgung zu versichern, wie ihre Berufsausbildung tatsächlich andauert hat.

Die Regelungen über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, Altersvorsorge Tarifvertrag Kommunal-ATV-K, einschließlich einer etwaigen Regelung zur Eigenbeteiligung, erstrecken sich nun – im Gegensatz zur bisherigen Rechtslage – über die **gesamte** Dauer des ausbildungsintegrierten dualen Studiums.

Studienzulage und Studienentgelt (vgl. § 8 TVSöD) sind zusatzversorgungspflichtiges Entgelt und für die Bemessung der Beiträge heranzuziehen. Eine Abschlussprämie für Studierende stellt hingegen kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt dar.

Diese Regelungen gelten nicht für praxisintegrierte duale Studiengänge. Anders als bei ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen, wird bei der praxisintegrierten Variante neben dem Hochschulabschluss kein Ausbildungsabschluss erlangt. Dieser Studiengang führt daher nach wie vor nicht zur Versicherungspflicht in der Zusatzversorgung.

5. Anhebung der Hinzuverdienstgrenze für 2020 – Auswirkung auf die Zusatzversorgung

Anfang 2020 wurde die Hinzuverdienstgrenze für vorgezogene Altersrenten im Rahmen des Sozialschutzpaketes vorübergehend für das Kalenderjahr 2020 auf 44.590 Euro angehoben.

Vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 ist die Regelung zur Anrechnung von Hinzuverdienst mit der Maßgabe anzuwenden, dass die normalerweise geltende Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro durch 44.590 Euro ersetzt wird (§ 34 in Verbindung mit § 302 Absatz 8 SGB VI). Im Rundschreiben 02/2019 finden Sie ausführliche Erläuterungen und Beispiele zur Hinzuverdienstanrechnung im Rah-

men des Flexirentengesetzes und den Auswirkungen auf die Zusatzversorgung. Im vorliegenden Artikel möchten wir diesen Beitrag um ein Beispiel ergänzen, in dem die Sonderregelung für 2020 berücksichtigt wird.

Beispiel:

Herr Peter Müller – Krankenpfleger –, geboren am 6. Dezember 1956, hat in der Rentenversicherung 45 Beitragsjahre zurückgelegt. Er kann daher mit 63 Jahren und 8 Monaten **abschlagsfrei** die Altersrente für besonders langjährig Versicherte in Anspruch nehmen. Er hat die Rente zum 1. September 2020 beantragt.

Bei seinem Arbeitgeber, einem Krankenhaus, besteht im Herbst 2020 akuter Bedarf an Krankenpflegerinnen und Krankenpflegern. Sein Arbeitgeber bittet ihn daher – befristet bis zum 31. Januar 2021 – mit voller Stundenzahl weiter zu arbeiten. Sein Gehalt beträgt monatlich 4.500 Euro brutto. Die Zuwendung im November beträgt 3.500 Euro. Die Personalabteilung weist ihn auf die Vorteile der angehobenen Hinzuverdienstgrenze hin.

Folgen für die gesetzliche Rente und die Betriebsrente sowie beitragsrechtliche Behandlung

Was bedeutet die Weiterbeschäftigung für Herrn Müllers gesetzliche Rente und für seine **Betriebsrente** im Jahr 2020 und im Jahr 2021? Was haben Sie als Arbeitgeber beitragsrechtlich zu beachten?

Situation 2020

a) gesetzliche Rente und Betriebsrente

Die Rentenversicherung prüft bei Rentenbeginn vorausschauend, ob die Hinzuverdienstgrenze des jeweiligen Kalenderjahres eingehalten wird. Der Hinzuverdienst ab Rentenbeginn 1. September 2020 bis zum 31. Dezember 2020 beträgt voraussichtlich 21.500 Euro (4 x 4.500 + 3.500 Euro Zuwendung). Dieser Hinzuverdienst ist der **vollen** kalenderjährlichen Hinzuverdienstgrenze für 2020 in Höhe von 44.590 Euro gegenüberzustellen.

Da sie nicht überschritten wird, erhält Herr Müller von der gesetzlichen Rentenversicherung seine vorgezogene Altersrente ab 1. September 2020 ungekürzt als **Vollrente**. Bei der KZVK tritt aufgrund des Anspruchs auf Alters**voll**rente ab 1. September 2020 **ebenfalls** der Versicherungsfall ein. Herr Müller erhält daher auch seine Betriebsrente von der KZVK in voller Höhe ab 1. September 2020.

b) Beitragsrechtlich/versicherungsrechtlich

Bei einer vorgezogenen Altersrente (alle Altersrenten vor der Regelaltersgrenze) besteht in der gesetzlichen Rentenversicherung weiter Versicherungspflicht. Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung sind ab 1. September 2020 weiter zu zahlen.

In der Zusatzversorgung besteht ab Bezug einer Altersvollrente hingegen auf Dauer Versicherungsfreiheit (§ 19 Absatz 1 Buchstabe d der Kassensatzung). Ab 1. September 2020 werden also **keine** Beiträge zur KZVK mehr fällig.

Situation 2021

Da die Anhebung der Hinzuverdienstgrenze auf 2020 befristet ist, gilt nach derzeitiger Rechtslage ab 2021 wieder die reguläre kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro. Da dem Rentenversicherungsträger bereits bei Rentenfestsetzung bekannt war, dass Herr Müller seine Tätigkeit zum 31. Januar 2021 endgültig beendet, stellt er den Hinzuverdienst im Januar 2021 in Höhe von 4.500 Euro der kalenderjährlichen Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro gegenüber. Die Grenze wird eingehalten. Herr Müller erhält auch in 2021 weiterhin seine volle gesetzliche Altersrente und die volle Betriebsrente der KZVK.

Hinweis

Von Amtswegen prüft der gesetzliche Rentenversicherungsträger am 1. Juli 2021 nochmals, ob der vorausschauend berücksichtigte Hinzuverdienst für 2020 dem tatsächlichen Hinzuverdienst entspricht (Spitzabrechnung). Gleichzeitig erhöht sich die gesetzliche Rente von Herrn Müller um den Anteil, der auf die Beitragszahlung ab 1. September 2020 entfällt.

Fazit

Herr Müller bezieht ab 1. September 2020 seine gesetzliche Rente und seine KZVK-Betriebsrente in **voller Höhe** und zusätzlich bis 31. Januar 2021 sein volles Gehalt aus der Weiterbeschäftigung im Krankenhaus. Seine gesetzliche Rente erhöht sich zum 1. Juli 2021 nochmals um den Rentenanteil aus den ab 1. September 2020 weiter gezahlten Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung.

Hinweis

In einigen Fällen könnte durch die Neuregelung sogar ein Anspruch auf Betriebsrente rückwirkend erstmals **neu** entstehen. Der Versicherungsfall in der Zusatzversorgung tritt nämlich nur bei Altersrenten ein, die als **Vollrente** gezahlt werden. Hat ein Versicherter bisher wegen Überschreitens der regulären Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro vom Rentenbeginn an nur eine Altersrente als Teilrente bezogen, bestand in der Zusatzversorgung noch kein Anspruch auf die Betriebsrente.

Bei Unterschreiten der Hinzuverdienstgrenze für 2020 in Höhe von 44.590 Euro gewährt die Rentenversicherung ggf. rückwirkend die Altersvollrente. Mit dem neuen Bescheid würde dann auch in der Zusatzversorgung der Versicherungsfall eintreten und nach entsprechender Rentenantragstellung die KZVK-Betriebsrente gezahlt werden. Ab Beginn der Altersrente als Vollrente endet die Versicherungspflicht in der Zusatzversorgung.

Bei Beratungsbedarf stehen wir Ihnen und Ihren Mitarbeitern selbstverständlich auch bei diesem Thema gerne zur Verfügung.

6. Insolvenzschutz bei Pensionskassen-Betriebsrenten

Am 24. Juni 2020 ist das Siebte Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (7. SGB IV-Änderungsgesetz) in Kraft getreten. Das Gesetz enthält

in Artikel 8a auch Neuregelungen des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) zum Insolvenzschutz für Pensionskassen-Betriebsrenten.

Die Insolvenzsicherungspflicht wurde auf Betriebsrentenzusagen ausgedehnt, die über bestimmte Pensionskassen durchgeführt werden. Arbeitgeber, die ihre betriebliche Altersversorgung (bAV) über eine von der Neuregelung umfasste Pensionskasse durchführen, müssen ab 2021 Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSVaG) zahlen.

Bei den Zusatzversorgungskassen des öffentlichen und kirchlichen Dienstes handelt es sich nach den Vorgaben des BetrAVG und auch im Sinne des Steuerrechts um Pensionskassen. Diese sind jedoch nach § 18 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG vom gesetzlichen Insolvenzschutz ausgenommen. Für Sie als beteiligter Arbeitgeber der KZVK entstehen daher aus der Gesetzesänderung keine zusätzlichen finanziellen Belastungen.

HINTERGRUND

Das BetrAVG unterscheidet verschiedene Wege, wie Arbeitgeber ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersversorgung zusagen können. Zum einen gibt es die Möglichkeit der **unmittelbaren** Zusage. Der Arbeitgeber gibt dem Arbeitnehmer zum Beispiel eine direkte Zusage auf eine Betriebsrente, ohne sich zur Erfüllung seiner Zusage einer dritten Stelle zu bedienen (daher der Begriff „Direktzusage“). Zum anderen können Zusagen auf Betriebsrenten **mittelbar** erfolgen. Das heißt, der Arbeitgeber bedient sich zur Umsetzung

seiner Zusage einer dritten Stelle, z. B. einer Lebensversicherung, einer Unterstützungskasse, einem Pensionsfonds oder einer Pensionskasse.

Für den Fall, dass die bAV **mittelbar** über einen Versorgungsträger durchgeführt wird – wie es auch bei Ihnen mit der KZVK der Fall ist – sieht das BetrAVG eine Einstandspflicht des Arbeitgebers für die von ihm zugesagten Leistungen vor (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG), falls der Versorgungsträger die Leistungen kürzen muss oder nicht mehr zahlen kann.

Für den Insolvenzfall des einstandspflichtigen Arbeitgebers enthielt das BetrAVG schon vor der Gesetzesänderung Regelungen zum Insolvenzschutz von Betriebsrentenzusagen. Arbeitgeber waren, abhängig von der Art der zugesagten Leistung und dem gewählten Durchführungsweg, verpflichtet, Beiträge an den PSVaG zu zahlen. Falls die Betriebsrente gekürzt wird und der Arbeitgeber seiner Einstandspflicht wegen Insolvenz nicht nachkommen kann, tritt der PSVaG für diese Leistungskürzung ein.

Nach bisherigem Recht traf dies vor allem auf Betriebsrentenzusagen über Pensionsfonds, Unterstützungskassen sowie auf Direktzusagen zu, nicht jedoch für den Fall der Zusage über eine Pensionskasse. Hintergrund dafür war die Annahme des Gesetzgebers von 1974, dass Pensionskassen durch die Finanzaufsicht und die gesetzlichen Anlagevorschriften ausreichend gesichert seien. Diese Annahme ist durch ökonomische Entwicklungen wie das langanhaltende Niedrigzinsumfeld überholt. Deshalb wurde der PSVaG-

Schutz auf Betriebsrenten ausgedehnt, die von Pensionskassen durchgeführt werden.

Vom Insolvenzschutz ausgenommen sind aber weiterhin Einrichtungen, bei denen der Gesetzgeber die zusätzlich bestehenden spezifischen Sicherungslinien für tragfähig hält. Dies sind im Wesentlichen:

- Pensionskassen, die dem Sicherungsfonds Protektor angehören (gemeinsame Einrichtung der Lebensversicherungsunternehmen),
- Pensionskassen, die in Form einer gemeinsamen Einrichtung nach § 4 des Tarifvertragsgesetzes organisiert sind (z. B. die Zusatzversorgungskasse des Baugewerbes) sowie die
- Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen und kirchlichen Dienstes (§ 18 Abs. 1 Satz 2 BetrAVG)

Da Sie Ihre betriebliche Altersversorgung über die Pflichtversicherung und/oder die freiwillige Versicherung bei der KZVK durchführen, müssen Sie auch ab 2021 keine Beiträge zum PSVaG zahlen.

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 2031-0

Fax 0221 2031-367

info@kzv.de

www.kzv.de

Schon unseren Newsletter abonniert?

Melden Sie sich an auf www.kzv.de