Aktuelles zur Zusatzversorgung

Rundschreiben 02/November 2022

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Bundesregierung hat beschlossen, die Hinzuverdienstgrenze für vorgezogene Altersrenten aufzuheben und die Entgeltgrenze bei geringfügiger Beschäftigung zu erhöhen. In diesem Rundschreiben erfahren Sie unter anderem, ob und inwieweit sich diese Änderungen in der Zusatzversorgung auswirken. Wir zeigen Ihnen außerdem auf, wie Sie die freiwillige Versicherung MehrWert als personalpolitisches Instrument nutzen können. Zudem haben wir das Prüfschema zur Versicherungspflicht aktualisiert. Diese Grafik unterstützt Sie dabei zu entscheiden, ob Mitarbeitende in der Zusatzversorgung anzumelden sind oder nicht.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre!

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Ulrich Mitzlaff Christian Loh

Themen dieser Ausgabe

1. **KZVK gewinnt dpn-Award** **Seite 2**
2. **Freiwillige Versicherung MehrWert – Tarif 2022** **Seite 3**
3. **Hinzuverdienstgrenzen für Rentner** **Seite 4**
4. **Anhebung der Entgeltgrenze bei geringfügig entlohnter Beschäftigung (Minijob)** **Seite 4**
5. **Wer ist in der Zusatzversorgung anzumelden?** **Seite 5**
6. **Versicherungsnummer bei maschineller Anmeldung** **Seite 7**
7. **Wiederaufnahme der Beschäftigung während der Elternzeit – Anlage einer zweiten Personalnummer** **Seite 7**
8. **Förderung der betrieblichen Altersversorgung – BMF-Schreiben vom 18. März 2022** **Seite 8**

1. KZVK gewinnt dpn-Award

Bei der diesjährigen dpn Assets & Liability Convention des Fachverlags FAZ Business Media am 20. und 21. September in Essen wurde die KZVK mit dem dpn-Award 2022 in der Kategorie „Pension Asset Management 2022 in Pensionskassen und Versorgungswerken mit besonderem Fokus auf ESG-Kriterien“ ausgezeichnet. Den Preis erhalten seit 2018 alljährlich Unternehmen, die mit ihrer Kapitalanlage einen herausragenden Beitrag zur Altersvorsorge in Deutschland leisten.

Die unabhängige Fachjury begründete ihre Entscheidung für die KZVK vor allem mit der konsequenten Ausrichtung der Kapitalanlage auf die Anforderungen der Altersversorgung sowie mit der überzeugenden Verankerung ethisch-nachhaltiger Prinzipien in der Kapitalanlage.

Dr. Oliver Lang, Finanzvorstand der KZVK, ist stolz auf sein Team: „Schon lange beschäftigen wir uns intensiv damit, wie wir eine professionelle, an den Interessen unserer Versicherten ausgerichtete Kapitalanlage mit dem Thema ESG, also Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung zusammenführen können. Für unsere Beteiligten und Versicherten möchten wir das Bestmögliche aus unseren Anlagen herausholen und berücksichtigen dabei stets ethisch-nachhaltige Kriterien. Damit, so zeigt auch der Award, setzen wir Maßstäbe und liefern nebenbei noch ein schönes Argument dafür, warum es sich lohnt, unsere freiwillige Versicherung MehrWert abzuschließen. Mein Dank und meine Anerkennung gelten den Kolleginnen und Kollegen in der Kapitalanlage, die mit ihrer Leistung und ihrem Engagement diese Auszeichnung erarbeitet haben.“

2. Freiwillige Versicherung MehrWert – Tarif 2022

In den letzten beiden Rundschreiben haben wir Sie über unseren neuen Tarif in der freiwilligen Versicherung MehrWert informiert.

Möglichkeiten der MehrWert-Versicherung aus Arbeitgebersicht

Wie Sie die MehrWert-Versicherung als personalpolitisches Instrument nutzen können, um Fachkräfte zu binden und zu gewinnen, zeigen die folgenden Optionen.

- Es besteht die Möglichkeit, geringfügige Beschäftigungen flexibler zu gestalten, da durch die Einzahlung von Entgeltansprüchen in die MehrWert-Versicherung die geltenden Entgeltgrenzen eingehalten werden können. Durch die Umwandlung dieser Entgeltbestandteile sinken die Lohnnebenkosten, was sowohl bei Ihnen als auch bei den Beschäftigten zu Beitragsersparnissen führen kann.

- Mitarbeitende können Überstundenkonten abbauen, ohne dass Sie bilanzielle Rückstellungen bilden müssen. Auf Wunsch des Mitarbeitenden ist die Umwandlung von Überstunden in die MehrWert-Versicherung möglich.

- Bieten Sie Ihren Mitarbeitenden anstelle von vermögenswirksamen Leistungen auch die Alternative einer zusätzlichen Altersversorgung mit Entgeltumwandlung an! So lassen sich unter bestimmten Voraussetzungen Steuern und Sozialabgaben sparen.

- Anstatt einer Bonuszahlung können Sie über eine erhöhte Versorgungszusage direkt in die freiwillige MehrWert-Versicherung einzahlen. Damit unterstützen Sie Ihre Beschäftigten zusätzlich bei der Absicherung ihrer Altersversorgung. Gleichzeitig verringern sich für Sie als Arbeitgeber die Lohnnebenkosten.

Weitere Informationen zur MehrWert-Versicherung und den Vorteilen aus Arbeitgebersicht finden Sie auch in unserem neuen Flyer „Informationen zur MehrWert-Zusatzrente“. Er steht auf unserer Website www.kzvk.de im Service-Bereich zum Download bereit.

Sie haben Fragen zu diesen Möglichkeiten der MehrWert-Versicherung, wünschen eine Beratung oder möchten eine Infomationsveranstaltung bei sich vor Ort vereinbaren? Melden Sie sich gerne per E-Mail bei beratung@kzvk.de. Unsere Referentinnen und Referenten nehmen zeitnah Kontakt zu Ihnen auf.

Alternativ steht Ihren Mitarbeitenden das Buchungstool auf unserer Website www.kzvk.de zur Verfügung. Hier können sie einen verbindlichen Termin für eine individuelle online- oder eine telefonische Beratung buchen.

Die Online-Beratung bietet folgende Vorteile: Versicherte und Berater können sich optimal

auf das Gespräch vorbereiten, spezielle Fragen geklärt und gewünschte Modellrechnungen erstellt werden. Die geschützte Verbindung ermöglicht es, Bildschirmpräsentationen zu teilen.

3. Hinzuverdienstgrenzen für Rentner

Die Bundesregierung hat im August einen Gesetzentwurf beschlossen, der die vollständige Aufhebung der Hinzuverdienstgrenzen bei vorgezogenen Altersrenten und eine höhere bei den Erwerbsminderungsrenten vorsieht.

Zurzeit beträgt die Hinzuverdienstgrenze für Renter 46.060 Euro und ist bis zum 31. Dezember 2022 befristet.

Ab dem 1. Januar 2023 können Bezieher einer vorgezogenen Altersrente unbegrenzt hinzuverdienen, ohne dass es zu einer Anrechnung von Einkommen kommt. Im Rahmen eines Hinzuverdienstes fallen keine Beiträge zur KZVK an. Ziel des Gesetzentwurfs ist es, den parallelen Bezug von Erwerbseinkommen und vorgezogener Altersrente flexibler und attraktiver zu gestalten. Dies soll dem Fachkräftemangel entgegenwirken.

Bei Erwerbsminderungsrenten werden die Hinzuverdienstgrenzen deutlich angehoben. Dies könne „eine Brücke zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bilden“, so die Bundesregierung.

Der Gesetzentwurf für die Aufhebung bzw. Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen muss noch den Bundestag passieren.

4. Anhebung der Entgeltgrenze bei geringfügig entlohnter Beschäftigung (Minijob)

Mit der Änderung des Mindestlohngesetzes wurde der gesetzliche Mindestlohn zum 1. Oktober 2022 auf 12 Euro brutto je Zeitstunde erhöht.

Die Entgeltgrenze (Geringfügigkeitsgrenze) für Minijobs mit dem Mindestlohn stieg durch das „Zweite Gesetz zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ zum **1. Oktober 2022 von bisher 450 Euro auf monatlich 520 Euro** an. Der Grenzwert orientiert sich zukünftig an einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zu Mindestlohnbedingungen. Mit der Koppelung an den Mindestlohn wird die Geringfügigkeitsgrenze dynamisch. Das heißt, Erhöhungen des Mindestlohnes führen in Zukunft automatisch zu einer Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze bei den Minijobs. Die Entgeltgrenze wird jeweils vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Bundesanzeiger bekanntgegeben. Die nächste Änderung soll zum 1. Januar 2024 und dann alle zwei Jahre erfolgen.

Unverändert unterliegen geringfügig entlohnte Beschäftigungen i. S. des § 8 Abs. 1 **Nr. 1** SGB IV grundsätzlich der Versicherungspflicht bei der KZVK. Für die Meldung von geringfügig entlohnten Beschäftigten kommt es in der Zusatzversorgung nicht darauf an, welchen Versicherungsstatus Beschäftigte in der gesetzlichen Rentenversicherung haben.

Geringfügig Beschäftigte (Minijobs)

Eine **kurzfristige** Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 **Nr. 2** SGB IV führt dagegen nicht zu einem Anspruch auf Zusatzversorgung. Diese Beschäftigten sind weiterhin vom Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes (TVöD) ausgenommen und nach § 19 Abs. 1 Buchst. i Kassensatzung versicherungsfrei.

Anpassungen bei Midi-Jobs (Beschäftigung im Übergangsbereich)

Die Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich (sogenannte Midi-Jobs) wurde von monatlich 1.300 Euro auf 1.600 Euro angehoben. Seit dem 1. Oktober 2022 erstreckt sich der Übergangsbereich damit auf Brutto-Entgelte zwischen 520,01 Euro und 1.600 Euro. Bei solchen Tätigkeiten im Übergangsbereich liegt keine geringfügige Beschäftigung mehr vor.

In der Zusatzversorgung ändert sich für die versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse durch die Anhebung der Verdienste im Übergangsbereich nichts. Das heißt, die Beiträge zur Pflichtversicherung sind auf Basis des tatsächlich erzielten Arbeitsentgelts in voller Höhe zu zahlen.

Durch die Anhebung der Entgelte auf den neuen Mindestlohn erhalten die Versicherten eine Verbesserung bei ihrer Betriebsrente GrundWert.

5. Wer ist in der Zusatzversorgung anzumelden?

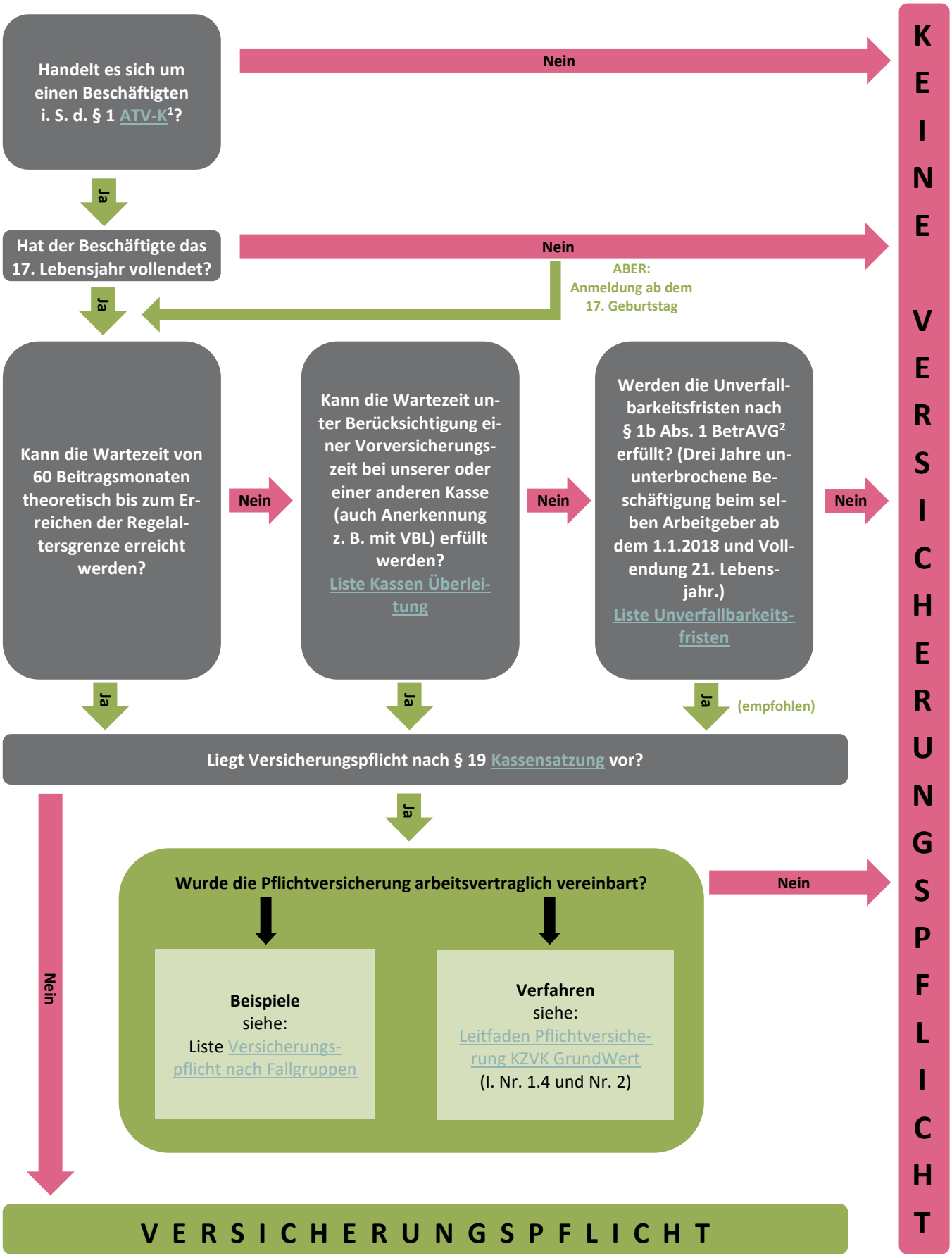
Diese Frage beschäftigt so manchen Mitarbeitenden im Personalbereich unserer beteiligten Arbeitgeber. Gerade für diejenigen, die nicht über langjährige Erfahrung mit diesem Thema verfügen, kann es schwierig sein zu entscheiden, ob Beschäftigte der Versicherungspflicht unterliegen und bei der KZVK anzumelden sind oder nicht. Schließlich ist der Arbeitgeber als Beteiligter aufgefordert, sämtliche der Versicherungspflicht unterliegenden Beschäftigten bei der KZVK anzumelden. Dabei hat er in jedem Einzelfall zu entscheiden, ob Versicherungspflicht nach der Kassensatzung vorliegt oder nicht. Der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer haftet gegebenenfalls, wenn er die Frage nach der Versicherungspflicht fälschlicherweise verneint.

Um Ihnen die Beurteilung im Einzelfall zu erleichtern, haben wir das Prüfschema für die Beurteilung der Versicherungspflicht überabeitet. Speziell für Berufseinsteiger in der Personalverwaltung ist es eine praktische Entscheidungshilfe, besonders bei neuen Arbeitsverhältnissen.

Das Prüfschema soll Sie sicher und schnell zum richtigen Ergebnis bei der Beurteilung der Versicherungspflicht führen. Zudem haben wir die wichtigsten Basis-Informationen aus dem Bereich der Pflichtversicherung mit den entsprechenden Seiten auf unserer Website www.kzvk.de verlinkt.

KZVK
Die Katholische Zusatzversorgungskasse

Schema zur Prüfung der Versicherungspflicht



[1]Altersvorsorgetarifvertrag-Kommunal
[2]Betriebsrentengesetz

Stand: 5.10.2022

6. Versicherungsnummer bei maschineller Anmeldung

Bei Personaleinstellungen fragt der Arbeitgeber seine neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ob sie bereits über eine Versicherung in der Zusatzversorgung verfügen und falls ja, bei welcher Zusatzversorgungseinrichtung. Besteht bereits eine Pflichtversicherung GrundWert **bei der KZVK**, ist bei erneuter Anmeldung die von der KZVK vergebene Versicherungsnummer anzugeben.

Die bisherige Versicherung wird dann unter dieser Nummer mit den Beiträgen des neuen Arbeitgebers fortgeführt. Nur so ist es uns möglich, auf Grundlage der korrekt übermittelten Daten vollständig Auskunft über die betriebliche Altersversorgung bei der KZVK zu geben.

Ist die Versicherungsnummer zum Zeitpunkt der Anmeldung bei der **KZVK** nicht bekannt oder wird die beschäftigte Person erstmalig angemeldet, muss das entsprechende Feld in der Maske des Abrechnungsprogramms unbedingt frei bleiben. Auch ersatzweise darf hier nichts anderes, wie zum Beispiel das Geburtsdatum oder die Personalnummer, eingetragen werden. Nur so kann ein korrekter Datensatz zur elektronischen Übermittlung für die Erstellung der Meldedatei aufgebaut werden. Wir senden dem Arbeitgeber die Anmeldebestätigung mit der gültigen Versicherungsnummer zu. Bitte pflegen Sie diese in Ihrem Abrechnungsprogramm ein.

7. Wiederaufnahme der Beschäftigung während der Elternzeit – Anlage einer zweiten Personalnummer

Pflichtversicherte, die in der Elternzeit kein Entgelt beziehen, erhalten von der KZVK eine Gutschrift (sogenannte soziale Komponente) für ihre Betriebsrente GrundWert. Für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis aufgrund der gesetzlich geregelten Familienzeit ruht, werden Versorgungspunkte gutgeschrieben, die sich bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 500 Euro in diesem Monat ergeben würden.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die während der Elternzeit bei **demselben** Arbeitgeber eine Tätigkeit ausüben, endet die Meldung wegen der Elternzeit und die Gutschrift aus sozialen Aspekten entfällt. Die Versorgungspunkte werden in diesem Fall auf Grundlage des **tatsächlich** erzielten Entgeltes ermittelt. Der Arbeitgeber hat ab Wiederaufnahme der Beschäftigung einen Abschnitt mit dem Versicherungsmerkmal 15 für das laufende zusatzversorgungspflichtige Entgelt zu melden. Eine gesonderte An- oder Abmeldung ist in diesem Fall nicht vorzunehmen, da es sich um die Wiederaufnahme der Beschäftigung in einem bereits versicherten Arbeitsverhältnis bei demselben Arbeitgeber handelt.

Liegt das Entgelt im Monat unter 500 Euro, tritt ein versorgungsrechtlicher Nachteil für den Beschäftigten ein, da Versorgungspunkte

aus dem tatsächlich erzielten Entgelt ermittelt werden und die Kinderkomponente keine Wirkung entfaltet. Die Beschäftigten sollten darüber vom Arbeitgeber entsprechend informiert werden.

Möglicherweise gibt Ihr Abrechnungsprogramm für diese Konstellation zwei Personalnummern vor (Elternzeit und versicherungspflichtige Beschäftigung) und erzeugt hieraus jeweils eine Jahresmeldung. Diese Versicherungsabschnitte müssen **zusammengefasst** und in nur **einer Jahresmeldung** an die KZVK übermittelt werden.

Überschneidungen von Versicherungsabschnitten der Elternzeit und einer versicherungspflichtigen Beschäftigung sind nicht zulässig. Für Einmalzahlungen (zum Beispiel die Jahressonderzahlung) aus dem ruhenden Beschäftigungsverhältnis ist zusätzlich ein gesonderter Abschnitt mit dem Versicherungsmerkmal 15 zu bilden. Dieser ist parallel zum Versicherungsabschnitt der Elternzeit zu melden und unterbricht die Meldung mit dem Versicherungsmerkmal 28 nicht (siehe Beispiel Nr. 13 im Leitfaden Musterfälle zur Abwicklung des Meldeverkehrs: www.kzvk.de/service/downloads).

Die Aufnahme einer Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber, hat dagegen keine Auswirkungen auf die Elternzeit, sie besteht fort. Diese Beschäftigung ist im Hinblick auf die soziale Komponente unschädlich.

8. Förderung der betrieblichen Altersversorgung – BMF-Schreiben vom 18. März 2022

Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) nimmt regelmäßig Stellung zu steuerlichen Auslegungsfragen der betrieblichen Altersversorgung (BAV). Zuletzt wurden diese im BMF-Schreiben vom 12. August 2021 behandelt. Mit dem Schreiben vom 18. März 2022 wurden nun einige Punkte aus dem Vorjahresschreiben angepasst. Es handelt sich also nur um ein Änderungsschreiben zu einigen Randnummern und ersetzt nicht das vorherige Schreiben. Die beiden Schreiben sind vielmehr als Einheit zu betrachten.

Im Folgenden erläutern wir die Klarstellung zu Randziffer 113 des BMF-Schreibens vom 18. März 2022. Diese ist für die Prüfung des Arbeitgeber-Förderbetrages für Geringverdiener nach § 100 Einkommenssteuergesetz (EStG) und der daraus resultierenden richtigen Beitragszahlung an die KZVK relevant.

Vom Arbeitgeber müssen kalenderjährlich mindestens 240 Euro als Beitrag an die KZVK gezahlt werden, damit ein Anspruch auf steuerliche Förderung besteht. Dieser Mindestbeitrag fällt derzeit bei einem jährlichen zusatzversorgungspflichtigen Entgelt ab 4.285,71 Euro an (4.285,71 Euro x 5,6 Prozent AG-Beitrag = 240 Euro). Gefördert werden Arbeitgeberbeiträge von höchstens 960 Euro. Diese Grenze wird bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von 17.142,86 Euro erreicht. Der Arbeitnehmer-Eigenanteil

stammt wirtschaftlich nicht vom Arbeitgeber und darf daher nicht eingerechnet werden.

Das BMF-Schreiben vom 18. März 2022 – Randziffer 113 – stellt klar, wie der Mindestbetrag ermittelt wird. Danach sind nur Beiträge des Arbeitgebers zu berücksichtigen, die die Voraussetzungen des § 100 Abs. 3 Nr. 4 und 5 EStG erfüllen **und** bei denen im Zeitpunkt der Beitragsleistung die Einkommensgrenzen nach § 100 Abs. 3 Nr. 3 EStG nicht überschritten werden. Der laufende Arbeitslohn (§39b Absatz 2 Satz 1 und 2 EStG) des Beschäftigten darf im Zeitpunkt der Beitragsleistung 2.575 Euro nicht übersteigen, damit die Eigenschaft als Geringverdiener für den BAV-Förderbetrag vorliegt.

Beispiel: Eine geringfügig beschäftigte Mitarbeiterin erhält einen monatlichen Lohn von 300 Euro. Aufgrund eines hohen Krankenstandes im Betrieb wird sie für die Dauer von 2 Monaten vom 1. September bis 31. Oktober mit einer erhöhten Stundenzahl beschäftigt und verdient in diesen Monaten jeweils 2.600 Euro.

Das zusatzversorgungspflichtige Entgelt beläuft sich in dem Jahr damit insgesamt auf 8.200 Euro. Vom Arbeitgeber wird hieraus ein Beitrag von 459,20 Euro an die KZVK gezahlt.

Die vom 1. September bis 31. Oktober an die KZVK gezahlten Beiträge dürfen bei der Berechnung des Mindestbeitrags nicht mitgerechnet werden, da hier die Geringverdiener-Grenze von 2.575 Euro überschritten wurde. Für den für die restlichen Monate gezahlten Lohn von 3.000 Euro beläuft sich der vom Arbeitgeber zu tragende Beitrag lediglich auf 168 Euro.

Eine Förderung kann für diesen Personalfall nicht geltend gemacht werden.

In der folgenden Tabelle finden Sie eine chronologische Übersicht unserer bisherigen Rundschreiben-Artikel zum Thema BAV-Förderbetrag nach § 100 EStG:

Rundschreiben	Fundstelle	Thema
Rundschreiben 01/März 2019	Nr. 3, Seite 6	Das Betriebsrentenstärkungsgesetz/ Auswirkungen auf die Zusatzversorgung
Rundschreiben 02/Oktober 2019	Nr. 2, Seite 7	Arbeitgeber-Förderbetrag nach § 100 Abs. 6 EStG – Steuermerkmal 07
Rundschreiben 01/April 2020	Nr. 3, Seite 6	Arbeitgeber-Förderbetrag nach § 100 Abs. 6 EStG
Rundschreiben 02/Oktober 2020	Nr. 3, Seite 3	Verdoppelung des Arbeitgeber-Förderbetrages und Anhebung der Einkommensgrenze für Geringverdiener

RAUM FÜR IHRE NOTIZEN

RAUM FÜR IHRE NOTIZEN

Melden Sei sich gerne bei uns, wenn Sie grundsätzliche Fragen zur Zusatzversorgung haben, die wir in einem Rundschreiben erläutern sollen.

Die bisherigen Ausgaben finden Sie unter www.kzvk.de im Servicebereich unter dem Punkt „Newsletter“.

Kontakt

KZVK
Kirchliche Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands

Am Römerturm 8, 50667 Köln
Postfach 102064, 50460 Köln

Telefon 0221 2031-590
Fax 0221 2031-367
info@kzvk.de
www.kzvk.de

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