KJF GmbH

WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT
STEUERBERATUNGSGESELLSCHAFT

KJF GmbH WPG/StBG · Bergstraße 6 · 08523 Plauen

Geschäftsführung
Dipl.-Handelslehrerin
Anja Kellner
Wirtschaftsprüferin
Steuerberaterin
Ralf Schmidt
Wirtschaftsprüfer
Steuerberater
Dipl.-Wirtschafter
Brigitte Juschten
Steuerberaterin

Ihre Nachricht vom	Unser Zeichen	Name	Datum
			26.10.2021

Sehr geehrte Mandanten,

mit dem nachfolgenden Schreiben möchten wir Sie auf eine **Gesetzesänderung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge** aufmerksam machen, welche von Ihnen als Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit Ihrem Versicherungsmakler noch in diesem Jahr ein Tätigwerden erforderlich macht, **wenn in Ihrem Unternehmen Verträge zur betrieblichen Altersvorsorge bestehen.**

Außerdem müssen wir Sie darauf hinweisen, dass eine Lohn- und Gehaltsabrechnung ab Januar 2022 erst nach einwandfreier Klärung in schriftlicher Form über die Vorgehensweise in Zusammenhang mit diesen Verträgen erfolgen kann.

Betriebliche Altersversorgung ist der Sammelbegriff für alle finanziellen Leistungen, die ein Arbeitgeber einem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses zur Altersversorgung, Versorgung von berechtigten Hinterbliebenen im Todesfall oder zur Invaliditätsversorgung bei Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit zusagt.

Die Möglichkeiten, die sich für die betriebliche Altersvorsorge ergeben, sind im Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 17. August 2017 ab dem 1. Januar 2018 neu gefasst und erweitert worden.

Prinzipiell bestehen drei Durchführungswege der Zahlung in eine betriebliche Altersvorsorge (bAV).

1. Arbeitgeberfinanziert (hier ist nichts veranlasst)
2. Finanziert durch Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers
3. Entgeltumwandlung zuzüglich Zuzahlung durch den Arbeitgeber

Die wesentliche <u>Neuerung</u> der o.g. Gesetzgebung besteht in der Verpflichtung des Arbeitgebers im Falle der Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer die Ersparnis an Sozialversicherungsbeiträgen auszugleichen und/ oder zusätzlich in die bAV-Verträge einzusparen (§ 1a BetrAVG).

angestellt gem. § 58 StBerG
Dipl. Finanzökonom
Gundula Drehmann
Steuerberaterin
Alexander Appel
Steuerberater
Bergstraße 6
08523 Plauen
Tel.: +49 (0) 3741 / 1516-0
Fax: +49 (0) 3741 / 1516-18
Mail: info@kjf.gmbh
www.kjf.gmbh

Finanzamt Plauen
St.-Nr.: 223/112/03863

Handelsregister
AG Chemnitz
HRB 25908

Sitz
Plauen

Fachberater
Zertifizierte Beraterin für Gemeinnützigkeit (IFU/ISM gGmbH)
Anja Kellner
Zertifizierter Berater für Gemeinnützigkeit (IFU/ISM gGmbH)
Ralf Schmidt
Fachberater für Unternehmensnachfolge (DStV e.V.)
Brigitte Juschten

Angaben nach DSGVO
www.kjf.gmbh/datenschutz

Bankverbindungen
Sparkasse Vogtland
Konto: 3 110 100 583
BLZ: 870 580 00
IBAN:
DE35 8705 8000 3110 1005 83
BIC: WELADED1PLX

Commerzbank Plauen
Konto: 509 010 500
BLZ: 870 400 00
IBAN:
DE86 8704 0000 0509 0105 00
BIC: COBADEFFXXX

Bereits seit 2019 besteht die Verpflichtung bei Entgeltumwandlung in einen neuen Vertrag durch den Arbeitnehmer einen pauschalen Zuschuss des Arbeitgebers **in Höhe von 15%** (das soll der SV-Ersparnis des Arbeitgebers durch die Entgeltumwandlung entsprechen) zu zahlen.

Ab dem 01.01. 2022 müssen – so regelt es das Gesetz - alle Altverträge, die vor 2019 abgeschlossen wurden, geprüft und umgestellt sein.

Auch hierfür sieht der Gesetzgeber verschiedene Möglichkeiten vor:

Sie entscheiden, ob „spitz“ abgerechnet wird und nur der tatsächlich ersparte Betrag Anrechnung findet, dies geschieht unter Berücksichtigung der Beitragsbemessungsgrenzen, prozentualen Anteilen der Steuerbefreiung ggf. auch der Auswirkungen von Einmalzahlungen, Märzklausel und Störfällen, was zu stets schwankenden Beiträgen führen kann **oder ob pauschal mit 15% abgerechnet wird**, auch wenn die tatsächliche Ersparnis an SV-Beiträgen niedriger sein sollte.

Von der Anpassung sind die Durchführungswege 2 und 3 betroffen.

Bei einer Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer müssen **15% (pauschaler Weg)** durch den Arbeitgeber ab 1. Januar 2022 finanziert werden. Dafür gibt es **3 Arten der Finanzierung**.

Beispiel: Arbeitnehmer-Entgeltumwandlung bisher 200,00 Euro monatlich
Arbeitgeberzuzahlung wegen ersparter SV = **15% (pauschaler Weg)**

A.) **Auf**-Hundert Lösung = zusätzliche Zahlung
AN-Entgeltumwandlung unverändert 200,00 Euro – davon **15% = 30,00 Euro**
Vertrag **erhöht sich auf 230,00 Euro**
Dieser Weg muss mit der Versicherung besprochen werden, da nicht alle Versicherungen problemlos zu erhöhen sind. Der Erhöhungsbetrag würde als neue Versicherung gelten. Da das meist nur geringe Beträge sind, wägen die Versicherungen Kosten und Nutzen ab.

B.) **In**-Hundert-Lösung
Reduzierung der AN-Entgeltumwandung auf 173,91 Euro
- davon 15 % = 26,09 Euro

Der Vertrag bleibt unverändert bei 200,00 Euro monatlich

C.) **Von**-Hundert-Lösung
Reduzierung der AN-Entgeltumwandlung auf 170,00 Euro
- davon 15% wären 25,50 Euro

Der Arbeitgeber zahlt jedoch 30,00 Euro = 17,65%
Der Vertrag bleibt unverändert bei 200,00 Euro monatlich

Welchen Weg Sie wählen, sollten Sie im Zusammenwirken mit dem betroffenen Arbeitnehmer und dem Versicherungsunternehmen abstimmen.

Wichtig:

Bei einer gemischten Finanzierung (Arbeitgeber zahlt bereits einen zusätzlichen Anteil) kommt es auf die vertraglichen Vereinbarungen an, die Sie zu Beginn der Versicherung mit Ihrem Arbeitnehmer abgeschlossen haben.
Sollte es keine Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer geben, dass die Zuzahlung durch den Arbeitgeber bereits die SV-Ersparnis bedeutet, so muss hier eine mögliche Klarstellung erfolgen. Ansonsten tragen Sie allein, für den umgewandelten Betrag noch einmal die 15% zusätzlich.

Bitte kontrollieren Sie die Verträge dahingehend!
Bitte legen Sie uns die neuen Verträge/ Anpassungen unbedingt spätestens bis zur Lohn- und Gehaltsabrechnung Januar 2022 vor

Beachten Sie bitte, geltendes Tarifrecht ist vorrangig zu betrachten und geht den genannten Regelungen vor.

Für Fragen zu diesem sicher nicht ganz einfachen Thema wenden Sie sich wie immer gern an Ihren zuständigen Berufsträger, der Sie gemeinsam mit Ihrer Lohnsachbearbeiterin genau informieren wird.

Im Anhang erhalten Sie einen Überblick über die Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge.

Mit freundlichen Grüßen

KJF GmbH WPG/ StBG

Die Geschäftsleitung

Welche Pflichten und Möglichkeiten haben Sie als Arbeitgeber bei der betrieblichen Altersvorsorge?

Kennen Sie Ihre Pflichten und fördern Sie die Altersvorsorge Ihrer Arbeitnehmer!

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, Ihren Mitarbeitern auf Verlangen ein Modell der betrieblichen Altersvorsorge anzubieten. Dabei haben Sie zwei Optionen:

Eigene Altersvorsorgezahlungen

Sie gewähren die Altersvorsorgezahlungen zusätzlich zum Gehalt. Auf Zuzahlungen an Arbeitnehmer mit einem monatlichen Arbeitslohn bis 2.200 € erhalten Sie einen Förderbetrag i.H.v. 30 % Ihrer Zuzahlung, den Sie mit der abzuführenden Lohnsteuer verrechnen können.

Gehaltsumwandlung der Arbeitnehmer

Das Bruttogehalt Ihrer Arbeitnehmer lässt sich in Altersvorsorgezahlungen umwandeln. Lohnsteuerfrei sind Gehaltsumwandlungen bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (BBG RV), sozialversicherungsfrei Umwandlungen bis zu 4 % der BBG RV.

Ihre Möglichkeiten zur Umsetzung einer betrieblichen Altersvorsorge und die Konsequenzen:

Direktversicherung

- Entspricht dem Modell einer **Kapitallebensversicherung**. Sie als Arbeitgeber sind der Versicherungsnehmer und Beitragszahler für ein externes Versicherungsprodukt.
- Die Versicherung wird auf das Leben des Arbeitnehmers abgeschlossen. Bezugsberechtigte der Versicherungsleistungen sind ganz oder teilweise der Arbeitnehmer bzw. seine versorgungsberechtigten Hinterbliebenen.

Pensionskasse/-fonds

- Als externen Partner benötigen Sie eine zugelassene **Pensionskasse**. Sie sind der Versicherungsnehmer und zahlen die Beiträge. Der Arbeitnehmer erhält als Versicherter Leistungen aus der Pensionskasse. Diese muss strenge, konservative Anlagekriterien erfüllen.
- Bei **Pensionsfonds** sind die Anlagekriterien gelockert: Auch eine Anlage in Aktien oder Investmentfonds mit mehr Renditechancen und höheren Verlustrisiken ist möglich.

Direktzusage

- Sie erteilen dem Arbeitnehmer **selbst** eine Vorsorgezusage und sparen entsprechende Beträge über Pensionsrückstellungen an.
- Die Rückstellungsbildung mindert Ihre Steuerlast und Sie sparen die Provisionen und Verwaltungsgebühren an die externen Anbieter.
- Dies birgt ein finanzielles Risiko, aber Sie können eine Rückdeckungsversicherung zur Ausfinanzierung der Versorgungsleistungen abschließen.

Unterstützungskasse

- Die Unterstützungskasse unterliegt nicht der Versicherungsaufsicht, daher kann sie **frei am Kapitalmarkt** investieren.
- Sie beauftragen die Unterstützungskasse und statten diese auch aus. Ergibt sich eine Unterdeckung, müssen Sie Nachschüsse leisten.
- Arbeitnehmer haben keinen direkten Rechtsanspruch gegenüber der Unterstützungskasse, sondern nur Ihnen gegenüber.

Achtung!

Als Arbeitgeber können Sie Ihre Zuzahlungen zur Altersvorsorge als Betriebsausgaben abziehen. Seit 2019 müssen Sie die **eingesparten Sozialversicherungsbeiträge** bei Neuverträgen **an die Arbeitnehmer weitergeben**.

Ab 2022 müssen Sie **unabhängig vom Datum des Abschlusses** 15 % des umgewandelten Entgelts, höchstens jedoch die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge als Zuschuss leisten. Dies gilt für Entgeltumwandlungen über Direktversicherungen, Pensionskassen oder -fonds. Der Zuschuss kann pauschal i.H.v. 15 % des Arbeitgebervorteils gezahlt oder bei geringerer Ersparnis je Mitarbeiter einzeln bzw. auf den Cent genau ermittelt werden.

Bei weiter gehenden Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung

Bei weiteren Fragen zum Thema betriebliche Altersvorsorge können Sie gerne einen Termin mit uns vereinbaren.

Alle Angaben nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr. Diese Information ersetzt nicht die individuelle Beratung. Rechtsstand: Oktober 2021.