

BESTENS
ABGESICHERT.



Rundschreiben

Nr. 1 | Januar 2018

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir wollen Sie auch im Jahr 2018 aktuell über alles Neue im Bereich der Zusatzversorgung informieren. Seit dem 1. Januar 2018 ist die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfrist bereits bei der Anmeldung zu beachten. Zudem gibt es ein neues Steuermerkmal.

Dies und mehr erfahren Sie in diesem Rundschreiben.

Reinhard Graf
Mitglied des Vorstands

Walter Dietsch
Abteilungsleiter



BVK Bayerische
Versorgungskammer

THEMENÜBERSICHT

Seite

- | | |
|--|---|
| 1. Verkürzung der gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen | 2 |
| 2. Änderung der DATÜV - Neues Steuermerkmal | 3 |
| 3. „Erstes Dienstverhältnis“ im Sinne des Einkommenssteuergesetzes | 6 |
| 4. Weiterbeschäftigung nach Rentenbeginn | 7 |
| 5. Seminare über das Zusatzversorgungsrecht | 8 |



1. VERKÜRZUNG DER GESETZLICHEN UNVERFALLBARKEITSFRISTEN

Durch das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie (nunmehr § 1b Abs. 1 BetrAVG) wird die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist von Betriebsrentenansprüchen ab dem 01.01.2018 von bisher fünf auf drei Jahre verkürzt. Diese gesetzliche Änderung hat auch Auswirkungen auf die Frage der Versicherungspflicht in der Zusatzversorgung.

Nach § 18 unserer Satzung sind Beschäftigte in der Zusatzversorgung zu versichern (anzumelden), wenn sie u.a. die **Wartezeit** bis zum Ablauf des Monats erfüllen können, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen einer abschlagsfreien Regelaltersrente vollendet.

Damit war bisher die satzungsrechtliche Wartezeit von 60 Kalendermonaten (§ 32 der Satzung) gemeint. Danach ist die Wartezeit erfüllt, wenn für mindestens 60 Monate Aufwendungen (Umlagen oder Beiträge) für die Pflichtversicherung erbracht worden sind. Dabei werden Monate mit Entgelt, aus denen der Arbeitgeber Umlagen/Beiträge zahlt bzw. Zeiten einer fiktiven Lohnfortzahlung (Zeiten eines Krankengeldzuschusses bzw. Mutterschutzzeiten) als Umlagemonate gewertet, wobei bereits ein Tag mit Entgelt (und entsprechenden Umlagen oder Beiträgen) als Beitragsmonat zählt. Die Umlagemonate können in verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen und zu unterschiedlichen Zeiten (mit Unterbrechungen) entstehen. Für die Frage, ob bei Beschäftigungsbeginn die Wartezeit noch erfüllbar ist, ist damit sowohl auf die noch bis zum Beginn der Regelaltersrente möglichen Umlagemonate als auch auf die in der Vergangenheit schon erreichten Zeiten abzustellen.

Ab dem 01.01.2018 ist bei der Frage der Versicherungspflicht – neben der bisherigen Wartezeit (§ 32 der Satzung) – auch die neue Regelung des § 1b Abs. 1 BetrAVG zu beachten.

Das bedeutet, dass Versicherungspflicht auch dann entsteht, wenn zwar die satzungsrechtliche Wartezeit (60 Umlagemonate) nicht mehr erfüllbar ist, aber ab/nach dem 01.01.2018 Beschäftigungszeiten von mindestens 36 Monaten erreicht werden können. Diese Zeiten müssen durchgehend (ununterbrochen) bei demselben Arbeitgeber entstehen, ohne dass Vorzeiten berücksichtigt werden. Als Beschäftigungszeit sind auch solche Monate zu werten, in denen lediglich die Beschäftigung besteht, ohne dass unbedingt auch Entgeltzahlungen (und damit Umlage-/Beitragsmonate) vorliegen.

Ist das Beschäftigungsverhältnis **befristet**, ist eine Anmeldung zur Pflichtversicherung dann vorzunehmen, wenn die Wartezeit/Unverfallbarkeitsfrist nur wegen der Befristung nicht erfüllt werden kann, eine Erfüllung aber aufgrund des Alters des Beschäftigten noch möglich wäre.

Damit ist bei jeder Neueinstellung – neben der satzungsmäßigen Wartezeit von 60 Umlagemonaten – zu prüfen, ob in dem Zeitraum ab 01.01.2018 bis zum Beginn der Regelaltersrente die gesetzliche Unverfallbarkeitsfrist von 36 Monaten erfüllt werden kann. Ist dies der Fall, so ist die/der Beschäftigte anzumelden.

Vor 2018 eingestellte Beschäftigte sind nach Auffassung der VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) frühestens ab dem 01.01.2018 versicherungspflichtig, wenn ab diesem Zeitpunkt noch eine Versicherungszeit von 36 Monaten erreicht werden kann



(andere Auffassung: Bundesministerium des Innern - und damit auch die VBL -, die auch eine Versicherungspflicht vor dem 01.01.2018 bejahen).

Daher können Anmeldungen, bei denen lediglich die verkürzte Unverfallbarkeitsfrist (und nicht die 60 Umlagemonate der satzungsrechtlichen Wartezeit) zum Tragen kommt, erst ab 01.01.2018 erfolgen. Sollte sich hierzu eine Änderung ergeben, werden wir Sie informieren.

Hinweis:

Derzeit sind Anmeldungen, die auf der verkürzten Wartezeit beruhen, über das Portal nicht möglich, da sie von unserem System noch nicht verarbeitet werden können. Bitte nehmen Sie in solchen Fällen Kontakt mit unserer Hotline auf (089 / 9235 7410).

2. ÄNDERUNG DER DATÜV - NEUES STEUERMERKMAL

Seit dem 01.01.2018 ist es möglich, dass Arbeitgeber einen Förderbetrag erhalten, wenn sie für Beschäftigte mit einem Verdienst von bis zu 2.200 € Beiträge in eine kapitalgedeckte Altersversorgung zahlen (siehe Mitgliederrundschreiben Nr. 4/2017 Punkt 5).

Die Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung e. V. hat mit Wirkung zum 01.01.2018 die Einführung eines neuen **Steuermerkmals „07“** als Änderung in der DATÜV-ZVE (Allgemeine Richtlinien der Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen und kirchlichen Dienstes für ein einheitliches Verfahren der automatisierten Datenübermittlung) beschlossen.

Mit dem neuen **Steuermerkmal „07“** werden die arbeitgeberfinanzierten Pflicht- oder Zu-

satzbeiträge separat ausgewiesen, die **nach § 100 Abs. 6 EStG steuerfrei** sind.

Zu melden sind die möglichen steuerfreien Beiträge nach § 100 Abs. 6 EStG – nicht dagegen der für den Arbeitgeber mögliche Förderbetrag nach § 100 Abs. 2 EStG.

Das eigene Steuermerkmal für die Steuerfreiheit nach § 100 Abs. 6 EStG war erforderlich, weil nach den Ausführungen des Bundesministeriums der Finanzen (im [Rundschreiben](#) vom 06.12.2017 – GZ: IV C 5 - S 2333/17/10002) unter Rz. 144 die Steuerfreiheit nach § 100 Abs. 6 EStG gegenüber der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG Vorrang hat. Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG in den Fällen des § 100 EStG setzt also erst dann ein, wenn der förderfähige Höchstbetrag nach § 100 Absatz 6 EStG (max. 480 Euro jährlich) überschritten wird. Zu beachten ist auch, dass bei der Steuerfreiheit nach § 100 Absatz 6 EStG nur der Teil der Beiträge, die der Arbeitgeber wirtschaftlich trägt, zu berücksichtigen ist. Im Falle einer Arbeitnehmerbeteiligung wären die von den Arbeitnehmern getragenen Beitragsanteile ausschließlich von § 3 Nr. 63 EStG erfasst (siehe Rz. 111 des BMF-Schreibens).

Die im Rahmen des Artikel 10 des Betriebsrentenstärkungsgesetzes geänderte Lohnsteuerdurchführungsverordnung (LStDV) sieht in § 5 Abs. 2 Nr. 1 i. d. F. ab 2018 vor, dass der Arbeitgeber der Versorgungseinrichtung nicht nur die nach § 3 Nr. 56 und 63 EStG sondern auch die nach § 100 Abs. 6 EStG steuerfrei belassenen Beiträge mitzuteilen hat. Dies indiziert zumindest für das Meldeverfahren eine separate Erfassung der Steuerfreiheit nach § 100 Abs. 6 EStG.

Wir bitten, das neue Steuermerkmal bei Meldungen ab dem 01.01.2018 zu beachten.

**Beispiele zur Meldung des Steuermerkmals 07****a. Neue Vereinbarung ab 2018**

Bei neuen Vereinbarungen ab 2018 beträgt der Förderbetrag im Kalenderjahr 30 % des begünstigten Arbeitgeberbeitrages, also mindestens 72 € bis höchstens 144 € (§ 100 Abs. 2 Satz 1 EStG). Die Vereinbarung kommt mit dem Beginn des Beschäftigungsverhältnisses zustande.

Zu melden ist allerdings nicht der mögliche Förderbetrag, sondern die Höhe der nach § 100 Abs. 6 EStG steuerfreien Beiträge (max. 480,00 €).

Beispiel:

Pflichtversicherung ab 01.01.2018 – zusatzversorgungspflichtiges Jahresentgelt: 20.000 €

Abrechnungsverband I (3,75 % Umlage) + 4 % Zusatzbeitrag = **800 €**

Zu melden ist:

Zeile 1	01.01.2018 - 31.12.2018	01 10 11	20.000,00 €	750,00 €
Zeile 2	01.01.2018 - 31.12.2018	01 20 01	8.000,00 €	320,00 €
Zeile 3	01.01.2018 - 31.12.2018	01 20 07	12.000,00 €	480,00 €

Anmerkungen:

Zu Zeile 1: Umlage – steuerfrei nach § 3 Nr. 56 EStG

Zu Zeile 2: Zusatzbeitrag – steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG abzgl. Zeile 3

Zu Zeile 3: Zusatzbeitrag – steuerfrei nach § 100 Abs. 6 EStG **max. 480,00 €**

Abrechnungsverband II (4,8 % Pflichtbeitrag = **960 €**)

Zu melden ist:

Zeile 1	01.01.2018 - 31.12.2018	01 15 01	10.000,00 €	480,00 €
Zeile 2	01.01.2018 - 31.12.2018	01 15 07	10.000,00 €	480,00 €

Anmerkungen:

Zu Zeile 1: Pflichtbeitrag – steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG abzgl. Zeile 2

Zu Zeile 2: Pflichtbeitrag – steuerfrei nach § 100 Abs. 6 EStG – **max. 480,00 €**

**b. Bereits im Jahr 2016 bestehende Vereinbarung**

Hat ein Arbeitgeber bereits im Jahr 2016 Beiträge in die Zusatzversorgung gezahlt, so ist der BAV-**Förderbetrag** auf den Betrag beschränkt, den der Arbeitgeber ab dem 1. Januar 2018 über den bisherigen Beitrag hinaus leistet (§ 100 Abs. 2 Satz 2 EStG – siehe wieder Mitglieder-Rundschreiben Nr. 4/2017). Eine mögliche Beschränkung des **Förderbetrages** nach § 100 Abs. 2 Satz 2 EStG spielt jedoch bei der Meldung an die Zusatzversorgung keine Rolle. Es ist stets der **steuerfreie Betrag** nach § 100 Abs. 6 EStG (max. 480 €) mit dem Steuermerkmal 07 zu melden

Beispiel:

Pflichtversicherung durchgehend seit 2010;

zusatzversorgungspflichtiges Jahresentgelt: 2016: 10.000 €

2018: 15.000 €

Abrechnungsverband I (3,75 % Umlage) + 4 % Zusatzbeitrag = **600 €**

Zu melden ist:

Zeile 1	01.01.2018 - 31.12.2018	01 10 11	15.000,00 €	562,50 €
Zeile 2	01.01.2018 - 31.12.2018	01 20 01	3.000,00 €	120,00 €
Zeile 3	01.01.2018 - 31.12.2018	01 20 07	12.000,00 €	480,00 €

Anmerkungen:

Zu Zeile 1: Umlage – steuerfrei nach § 3 Nr. 56 EStG

Zu Zeile 2: Zusatzbeitrag – steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG abzgl. Zeile 3

Zu Zeile 3: Zusatzbeitrag – steuerfrei nach § 100 Abs. 6 EStG **max. 480,00 €**

Abrechnungsverband II (4,8 % Pflichtbeitrag = **720 €**)

Zu melden ist:

Zeile 1	01.01.2018 - 31.12.2018	01 15 01	5.000,00 €	240,00 €
Zeile 2	01.01.2018 - 31.12.2018	01 15 07	10.000,00 €	480,00 €

Anmerkungen:

Zu Zeile 1: Pflichtbeitrag – steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG abzgl. Zeile 2

Zu Zeile 2: Pflichtbeitrag – steuerfrei nach § 100 Abs. 6 EStG – **max. 480,00 €**



3. „ERSTES DIENSTVERHÄLTNIS“ IM SINNE DES EINKOMMENSSTEUERGESETZES

Die Regelungen zur Steuerfreiheit von Beiträgen (§ 3 Nr. 63 EStG, § 100 Abs. 6 EStG) und Umlagen (§ 3 Nr. 56 EStG), sowie die Möglichkeit der Pauschalversteuerung der Umlage (§ 40 b EStG) setzen alle voraus, dass ein „Erstes Dienstverhältnis“ vorliegt.

Dabei ist unter Dienstverhältnis jegliche abhängige Beschäftigung zu verstehen – unabhängig davon, ob diese im öffentlichen „Dienst“ oder anderswo ausgeübt wird.

§ 1 der Lohnsteuer-Durchführungsverordnung lautet:

- (1) Arbeitnehmer sind Personen, die in öffentlichem oder privatem Dienst angestellt oder beschäftigt sind...
- (2) Ein Dienstverhältnis (Absatz 1) liegt vor, wenn der Angestellte (Beschäftigte) dem Arbeitgeber (öffentliche Körperschaft, Unternehmer, Haushaltsvorstand) seine Arbeitskraft schuldet...

Nach dieser Definition liegt also ein **Dienstverhältnis** vor, wenn ein Beschäftigter dem Arbeitgeber seine Arbeitskraft schuldet. Nicht unterschieden wird dabei, ob es sich um einen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber bzw. Unternehmer handelt.

Hat ein Beschäftigter mehrere Beschäftigungsverhältnisse, so kommt es für die Steuerfreiheit der Umlagen und Beiträge darauf an, dass es sich bei der in der Zusatzversorgung versicherten Tätigkeit um das **steuerrechtlich erste Dienstverhältnis** handelt.

Das **erste Dienstverhältnis** ist nach der Gesetzesbegründung eine Beschäftigung, für das die Lohnsteuer nicht nach der **Lohnsteuerklasse VI** zu erheben ist. Diese Regelung soll die einfache Anwendung der Steuerbefreiung ermöglichen.

Das EStG enthält keine ausdrückliche Definition des ersten Dienstverhältnisses. Es wird jedoch der Begriff des zweiten und weiteren Dienstverhältnisses verwendet. Nach § 38b Satz 2 Nr. 6 EStG gilt die Steuerklasse VI für die Einbehaltung der Lohnsteuer vom Arbeitslohn aus dem zweiten und weiteren Dienstverhältnis, wenn Arbeitnehmer nebeneinander von mehreren Arbeitgebern Arbeitslohn beziehen. Somit wäre also eine Beschäftigung mit der Lohnsteuerklasse I-V als erstes Dienstverhältnis anzusehen.

Umlagen und Beiträge können auch im Rahmen eines Teilzeitarbeitsverhältnisses i. S. des § 40a EStG (Minijob) wie in einem ersten Dienstverhältnis behandelt werden, auch wenn keine Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug beantragt wird. Der Arbeitgeber trägt dabei allerdings das Haftungsrisiko, wenn dieses Teilzeitarbeitsverhältnis nicht das einzige des Arbeitnehmers ist bzw. nicht als erstes Dienstverhältnis i. S. der eingangs genannten Regelungen des EStG qualifiziert werden kann.

Grundsätzlich kann ein Beschäftigter, der mehrere Dienstverhältnisse nebeneinander hat, wählen, welches das erste Dienstverhältnis sein soll. Er muss hierfür die Steuerklasse I-V beantragen, das andere „weitere Dienstverhältnis“ wird mit Steuerklasse VI belegt.



4. WEITERBESCHÄFTIGUNG NACH RENTENBEGINN

In der gesetzlichen Rentenversicherung gelten für Rentner seit dem 1. Juli 2017 besondere Regelungen beim Hinzuverdienst zu einer laufenden Rente (siehe unser Rundschreiben Nr. 1/2017 Ziffer 1).

Wer eine vorgezogene Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, darf bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze im Kalenderjahr bis zu 6.300 € unschädlich hinzuverdienen, ohne dass dies die Rentenhöhe beeinträchtigen würde. Damit ist es möglich, eine vorgezogene Altersrente zu beziehen und daneben weiterhin zu arbeiten. Übersteigt dabei der Verdienst nicht die erlaubten 6.300 € im Kalenderjahr, so wird die gesetzliche Rente als Vollrente gezahlt.

- ▶ Mit Beginn einer **Vollrente** aus der gesetzlichen Rentenversicherung entsteht auch ein Anspruch auf eine Rente aus der Zusatzversorgung. Die/der Versicherte ist abzumelden. Ab diesem Zeitpunkt besteht keine Versicherungspflicht mehr in der Zusatzversorgung (§ 19 Abs. 1 Buchst. e der Satzung), auch dann nicht, wenn die/der Versicherte nach Rentenbeginn weiter arbeitet.

Beispiel:

Das Arbeitsverhältnis eines Beschäftigten wird zum 31.01.2018 beendet. Die gesetzliche Rentenversicherung zahlt bereits ab 01.12.2017 eine vorgezogene Altersrente als Vollrente. Im Monat Dezember 2017 und Januar 2018 erhielt der Beschäftigte ein monatliches Bruttoarbeitsentgelt von 3.500 €.

Die Versicherungspflicht in der Zusatzversorgung endet am 30.11.2017. Aus der Zusatzversorgung besteht ab 01.12.2017 Anspruch auf eine Betriebsrente.

- ▶ Steht bei Beginn der gesetzlichen Rente bereits fest, dass die Hinzuverdienstgrenze von 6.300 € im Kalenderjahr aufgrund der Weiterbeschäftigung überschritten wird, besteht aus der gesetzlichen Rentenversicherung lediglich ein Anspruch auf eine **Altersrente als Teilrente**. In diesem Fall endet die Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung nicht mit dem Beginn der gesetzlichen Rente. Der Beginn einer Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung löst in der Zusatzversorgung keinen Versicherungsfall aus, so dass auch kein Anspruch auf eine Leistung aus der Zusatzversorgung besteht. Nach Beginn der Teilrente bleibt die/der Versicherte also weiter pflichtversichert.
- ▶ Wurde die gesetzliche Rente **zunächst als Vollrente** gezahlt und übersteigt der Hinzuverdienst zu einem späteren Zeitpunkt die zulässige Grenze von 6.300 € im Kalenderjahr, so wird die bisherige Vollrente in eine **Teilrente umgewandelt**. In diesem Fall bleibt der Rentenanspruch auf Zusatzversorgung, der mit Beginn der gesetzlichen Vollrente entstanden war, bestehen, wird aber infolge des Hinzuverdienstes entsprechend dem Anteil der gesetzlichen Rente verringert. Für die Zeit der Weiterbeschäftigung besteht keine Versicherungspflicht mehr in der Zusatzversorgung.

Wird die gesetzliche Rente jedoch rückwirkend zum Rentenbeginn in eine Teilrente umgewandelt, so entfällt der Anspruch auf



Rente aus der Zusatzversorgung rückwirkend zum Rentenbeginn (siehe oben).

- Ab Erreichen der **Regelaltersgrenze** kann unbegrenzt hinzuverdient werden. Sowohl in der gesetzlichen Rentenversicherung als auch in der Zusatzversorgung steht die Rente in voller Höhe zu. Ab dem erstmaligen Beginn der Altersrente als Vollrente besteht keine Versicherungspflicht in der Zusatzversorgung.

Versicherte, die trotz eines Rentenbeginns weiter arbeiten wollen, sollten sich zuvor bei der gesetzlichen Rentenversicherung oder der BVK Zusatzversorgung über die Hinzuverdienstmöglichkeiten beraten lassen.

5. SEMINARE ÜBER DAS ZUSATZVERSORGUNGS-RECHT

Für alle Personalsachbearbeiter, die sich mit der Zusatzversorgung beschäftigen, bieten wir Seminare an, die wir in Zusammenarbeit mit der Bayerischen Verwaltungsschule und dem Studieninstitut Pirmasens durchführen. Die Seminare sind darauf abgestellt, grundständliches und detailliertes Wissen sowie die aktuellen Themen zur Zusatzversorgung zu vermitteln, so dass die tägliche Arbeit mit der Zusatzversorgung wesentlich erleichtert wird.

Die Termine und weitere Informationen finden Sie [hier](#).

IHRE FRAGEN ZUR ZUSATZVERSORGUNG BEANTWORTEN WIR IHNEN GERNE:

■ **Pflichtversicherung und PlusPunktRente**

089 9235-7400

E-Mail: info@bvk-zusatzversorgung.de

De-Mail: info@bvk-zusatzversorgung.de-mail.de

■ **Jahresabrechnung und Meldeverfahren**

089 9235-7410

arbeitgeberservice@versorgungskammer.de

■ **Für Mitglieder in der Pfalz**

06322 936-450

Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden
Denninger Straße 37 · 81925 München
Telefon 089 9235-7400 · Telefax 089 9235-7408
info@bvk-zusatzversorgung.de
www.bvk-zusatzversorgung.de