- Praxisbeispiele -

Zusatzinformation für die Vertriebspraxis zur WWK INFORMIERT „Neue Regeln – Chancen jetzt nutzen: Aktion BRSG"

WWK
Eine starke Gemeinschaft

Beispiel 1
(bestehende reine EU; DV-Vertrag ist erhöhbar)

Was besteht?

Der Arbeitnehmer führt eine **reine Entgeltumwandlung** in Höhe von 150 € über eine Direktversicherung nach Tarif FVG06 durch.

*Wunsch**

Der Arbeitgeber möchte die zukünftige Verpflichtung auf Arbeitgeberzuschuss nach BRSG bereits heute umsetzen.

Umsetzung

Da die besonderen Bedingungen für ereignisabhängige Beitragserhöhungen Vertragsbestandteil sind, kann der bestehende Vertrag im Rahmen der BRSG-Aktion über das Formular 4385 „Anpassung einer Direktversicherung" um den Arbeitgeberzuschuss von 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages erhöht werden.

Betrag	Beitragsteil	≙ in %	Rechenweg
150 €	Entgeltumwandlung (EU)	100	
22,50 €	Arbeitgeberzuschuss nach BRSG (AG-Z)	15	150 € * 0,15
172,50 €	neuer (Gesamt-) Versicherungsbeitrag (VB)	115	150 € + 22,50 €

Beispiel 2
(bestehende reine EU; DV-Vertrag ist **nicht** erhöhbar)

Was besteht?

Der Arbeitnehmer hat eine (reine) Entgeltumwandlungsvereinbarung über 150 €, welche über einen Direktversicherungsvertrag abgebildet wird, der nicht erhöhbar ist.

Wunsch

Der Arbeitgeber möchte die zukünftige Verpflichtung auf Arbeitgeberzuschuss nach BRSG bereits heute umsetzen.

Umsetzung

Die Marketing-Info zur Aktion-BRSG zeigt, wie Sie dies bspw. über einen Neuvertrag abbilden.

Auf die bereits bestehende Entgeltumwandlung von 150 € besteht ein Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss von 22,50 €.

Eine neue Direktversicherung nach Tarif FVG08 ist ab einem tariflichen Mindestbeitrag in Höhe von 50 € monatlich möglich.

Der Neuvertrag setzt sich somit aus dem Arbeitgeberzuschuss für den Altvertrag (22,50 €), einer neuen Entgeltumwandlung (23,91 €; d.h. ca. 12 € Nettoaufwand) und dem Arbeitgeberzuschuss für die neue Entgeltumwandlung (3,59 €) zusammen.

alternative Umsetzung

Möchte der Arbeitnehmer keine neue Entgeltumwandlung, kann die Beitragsaufteilung des bestehenden Vertrages geändert werden. Der Gesamtversicherungsbeitrag bleibt unverändert. Die bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung ist jedoch anzupassen, da sich die Entgeltumwandlung um den Betrag des Arbeitgeberzuschuss (i.d.R. 15 %) reduziert.

Betrag	Beitragsteil	≙ in %	Rechenweg
22,50 €	AG-Z für Altvertrag	15	150 € * 0,15
27,50 €	aufzuteilender Betrag	115	50 € - 22,50 €
23,91 €	neue EU	100	27,50 € * 100/115
3,59 €	AG-Z für Neuvertrag	15	23,91 € * 0,15 o. 27,50 €* 15/115
50 €	(Gesamt-)VB	-	23,91 € + 3,59 € + 22,50 €

Gemäß unserer Zusatzvereinbarung gibt der Arbeitgeber im Rahmen der Arbeitgeberbeteiligung seine Sozialversicherungsersparnis i.S.d. AG-Z weiter.

So tragen Sie das o.g. Beispiel ein:
unter Punkt 1.1: Eintragung der gesamten Arbeitgeberbeteiligungen von 26,09 €
unter 1.3: Darlegung, dass 22,50 € auf den bestehenden Vertrag entfällt (plus Angabe Vertragsnummer sowie ggf. Gesellschaft, falls nicht WWK)

Beachten Sie bitte dazu unsere Ausfüllhilfe der Aktion BRSG am Beispiel einer bestehenden EU von 100 € im geschlossenen Vermittlerbereich.

Alternative:

130,43 €	EU	100	150 € * 100 / 115
19,57 €	AG-Z	15	150 € * 15 / 115
150 €	(Gesamt-) (VB)	115	130,43 € + 19,57 €

Die EU beträgt nur noch 130,43 €. Der Arbeitgeber beteiligt sich mit 19,57 €.

- Praxisbeispiele -

Zusatzinformation für die Vertriebspraxis zur WWK INFORMIERT „Neue Regeln – Chancen jetzt nutzen: Aktion BRSG"

WWK
Eine starke Gemeinschaft

Beispiel 3
(es besteht eine EU, die bereits vom Arbeitgeber mit 10 % bezuschusst wird)

Was besteht?

Ein Arbeitnehmer hat eine Entgeltumwandlung von 75 €.

Der Arbeitgeber bezuschusst diese bereits zusätzlich mit 10 %. Dafür gelten folgende Bestimmungen:

a) es wird Entgelt umgewandelt und b) es werden Beiträge bis zu 4 % der jeweils aktuellen BBG in der allg. Rentenversicherung begünstigt.

Es fließt alles in den gleichen Vertrag. Der Gesamtversicherungsbeitrag von 82,50 € setzt sich somit wie folgt zusammen:

75 € Umwandlung plus 7,50 € Beteiligung des Arbeitgebers.

Wunsch

Der Arbeitgeber möchte bereits zum jetzigen Zeitpunkt seine Beteiligung entsprechend der gesetzlichen Verpflichtung anpassen sowie zusätzlich freiwillig auf insgesamt 20 % erhöhen. Die Voraussetzungen bleiben die Gleichen.

Umsetzung

Wir nehmen an, dass der bisherige Vertrag erhöht werden kann. Die Beteiligung des Arbeitgebers wird auf 20 % - also auf insgesamt 15 € erhöht. Der Gesamtbeitrag erhöht sich somit auf 90 €.

Der bestehende Versicherungsvertrag ist entsprechend zu erhöhen.

Zusätzlich ist auch die arbeitsrechtliche Zusage über die Beteiligung des Arbeitgebers gemäß ihrer Einrichtung (d.h. einzelvertraglich oder ggf. über die Änderung einer bestehenden VO) von 10 auf 20 % anzupassen.

Betrag	Beitragsteil	≙ in %	Rechenweg
75 €	unveränderte EU	100	
7,50 €	bisheriger AG-Z	10	75 € * 0,10
82,50 €	bisheriger (Gesamt-)VB	110	75 € + 7,50 €
7,50 €	zusätzliche Arbeitgeberbeteiligung	10	75 € * 0,10
90 €	(Gesamt-)VB	120	75 € + 2 x 7,50 €

alternative Umsetzung

Sofern der bestehende Vertrag nicht erhöht werden kann, ergeben sich die Möglichkeiten, wie bei Beispiel 2 bereits erwähnt:

a) der Arbeitnehmer nimmt eine neue, zusätzliche Entgeltumwandlung vor und bringt die zusätzliche Beteiligung von 10 % hier mit ein

b) Änderung der Beitragsaufteilung des bestehenden Vertrages

Betrag	Beitragsteil	≙ in %	Rechenweg
Alternative a) Neuvertrag			
7,50 €	AG-Z für Altvertrag	10	75 € * 0,10
42,50 €	aufzuteilender Betrag	120	50 € - 7,50 €
35,42 €	neue EU (ca. 18 € Nettoaufwand)	100	42,50 € * 100/120
7,08 €	AG-Z für Neuvertrag	20	35,42 € * 0,20 o. 42,50 € * 20/120
50 €	(Gesamt-)VB	-	35,42 € + 7,08 € + 7,50 €
Alternative b) Änderung Beitragsaufteilung bestehender Vertrag			
68,75 €	neue EU	100	82,50 € * 100 / 120
13,75 €	neuer AG-Z	20	82,50 € * 20 / 120
82,50 €	(Gesamt-)VB	120	13,75 € + 68,75 € (vorher: 75 € + 7,50 €)

Der Gesamtbeitrag bleibt gleich. Der Entgeltumwandlungsbetrag reduziert sich um den Anteil der Beteiligung des Arbeitgebers.

wichtige Klarstellung

In diesem Zuge der Änderung der arbeitsrechtlichen Vereinbarung bietet sich die Klarstellung an, dass die Beteiligung des Arbeitgebers wie bisher der Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis dient und somit i.S.d. Arbeitgeberzuschuss eingerichtet wird. Dies kann ggf. über eine aktuelle ZVB mit Verweis auf die Änderung der bestehenden Zusage erfolgen.

- Praxisbeispiele -

Zusatzinformation für die Vertriebspraxis zur WWK INFORMIERT „Neue Regeln – Chancen jetzt nutzen: Aktion BRSG"

WWK
Eine starke Gemeinschaft

Beispiel 4
(es besteht eine EU, die bereits vom Arbeitgeber mit mehr als 15 % bezuschusst wird)

Was besteht?

Bisher wird im Unternehmen die Entgeltumwandlung der Arbeitnehmer mit einer Arbeitgeberbeteiligung gefördert, die von der Durchführung einer Entgeltumwandlung abhängig ist.

Dies ist die Standard-Regelung, welche unsere Zusatzvereinbarung „Entgeltumwandlung ggf. mit AG-Beteiligung" bis 2017 vorsah.

Wunsch

Da der Arbeitgeber diese Versorgung mit dem Grundgedanken eingerichtet hat, dass er damit seine Sozialversicherungsersparnis an den Arbeitnehmer weitergibt, sieht er seine Pflicht auf Arbeitgeberzuschuss nach BRSG bereits erfüllt.

Die Versorgung soll demnach unverändert i.S.d. Arbeitgeberzuschuss nach BRSG weitergeführt werden.

Umsetzung

Wir schließen uns den bisherigen Fachmeinungen an und sehen eine in Abhängigkeit einer Entgeltumwandlungsvereinbarung eingerichtete Versorgung als Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers i.S.d. verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses.

Zusätzlich könnte der Arbeitgeber per Konkretisierung auf der ZVB vereinbart haben, dass eine Sozialversicherungsersparnis vorliegen muss oder hat dies per Versorgungsordnung geregelt. Dieser Sachverhalt würde zusätzlich für die Weitergabe sprechen.

Über eine entsprechende Klarstellung (siehe Vorschlag „AN-Anschreiben" Zusatzinfo) oder, sofern eine Versorgungsordnung besteht, über eine ablösende Versorgungsordnung/Neuordnung mit entsprechender Klarstellung in der Präambel, kann der Grundgedanke nochmals bekräftigt werden.

***Hinweis zur Höhe des Arbeitgeberzuschusses**

Bis dato gibt es keine gesetzlichen Vorschriften, bezüglich einer vorrangigen oder nachrangigen Behandlung des Arbeitgeberzuschuss nach BRSG betreffend der Ausschöpfung des steuerlichen Rahmens, sondern es ist von einem Gleichrang auszugehen. Je nachdem welchem Teil der Vorrang zugestanden wird (Entscheidung obliegt dem Arbeitgeber bzw. wird ggf. vom jeweiligen Abrechnungsprogramm festgelegt) kommt es dann bei Überschreiten der Grenze der Sozialversicherungsfreiheit der Beiträge zur Beitragspflicht für den übersteigenden Teil, der dann entweder auf einen Teil der Entgeltumwandlung oder den Arbeitgeberzuschuss entfällt.

Bitte achten Sie deshalb bei Fällen im Bereich der Überschreitung dieser 4 %-Grenze auf eine evtl. eintretende Sozialversicherungspflicht der Beiträge bzw. der Änderung der Anspruchshöhen auf Arbeitgeberzuschuss, sofern sich der Betrag der zu begünstigenden Entgeltumwandlung (bspw. die, die Sozialversicherungsbeiträge erspart) entsprechend verschiebt.