

Vorwort zu dieser Ausgabe	S. 2
1. Wichtige Termine für die Jahresabrechnung 2014 Was Sie für Ihre Terminplanung wissen müssen	S. 3
2. Neue Bankverbindung für Zahlungen in die Pflichtversicherung EZVKGrund Nur noch ein Konto bei einer Bank	S. 4
3. Melde- und Zahlungsverkehr: Blick auf einige Sonderfälle Berechnung des zv-pflichtigen Entgelts	S. 5
4. Welches Steuermerkmal ist richtig? Fünf Steuermerkmale für verschiedene Freibeträge	S. 6
5. Alt- oder Neuzusage? Kriterien für die Abgrenzung Steuerliche Behandlung von Beiträgen	S. 8
6. Befristete Neuregelung für kurzfristige Beschäftigungen Drei statt zwei Monate möglich	S. 10
7. Minijob in der Zusatzversorgung Besonderheit im 2. Dienstverhältnis	S. 10
8. Auswirkungen des Mindestlohngesetzes auf die Entgeltumwandlung Das müssen Sie beachten	S. 12
9. Mit Entgeltumwandlung Lohnnebenkosten senken So nutzen Sie Ihr Einsparpotenzial	S. 13
10. Garantierter Rechnungszins bleibt stabil Drei Prozent für Entgeltumwandlung	S. 14
11. Rechengrößen 2015	S. 16

EZVK
Anstalt des öffentlichen Rechts
Holzhofallee 17 a
64295 Darmstadt
Tel. 06151 3301-199
Fax 06151 3301-155
E-Mail beratung@ezvk.de
www.ezv.de



■ Vorwort zu dieser Ausgabe

Rein kalendarisch betrachtet liegt das Jahr 2014 zwar schon einen guten Monat hinter uns; die geschäftlichen Jahresabschlüsse werden die meisten Einrichtungen in Kirche und Diakonie allerdings noch einige Zeit auf Trab halten. In der Zusatzversorgung geht es dabei vor allem um die anstehenden Jahresabrechnungen.

Damit dabei alles möglichst reibungslos und fehlerfrei verläuft, benötigen wir Ihre Unterstützung. Denn wie für andere Geschäftsprozesse auch sind für die Jahresabrechnung korrekte und rechtzeitig übermittelte Daten das A und O. Daher haben wir für Sie die wichtigsten Termine und Hinweise für die Abwicklung des Melde- und Zahlungsverkehrs zusammengestellt.

Außerdem informieren wir Sie über wesentliche Neuerungen im neuen Jahr 2015, z. B. im Hinblick auf den Mindestlohn oder kurzfristige oder geringfügige Beschäftigungen, und beantworten Fragen zu steuerlichen Besonderheiten.

Zum Schluss werfen wir einen Blick auf unsere freiwilligen Produkte. Wir zeigen Ihnen, wie Sie als Arbeitgeber ebenfalls von der Entgeltumwandlung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren können. Last but not least eine weitere gute Nachricht: Der garantierte Rechnungszins für unsere freiwilligen Produkte EZVK*Plus* und EZVK Unterstützungskasse bleibt weiterhin bei 3 Prozent und damit erheblich über dem von Lebens- oder Rentenversicherungen privater Versicherungsunternehmen. Wir freuen uns, unseren Arbeitgebern und Versicherten diese hervorragenden Konditionen auch im neuen Jahr bieten zu können.

Mit freundlichen Grüßen

Stephan Schulze Schwienhorst

Stephan Schulze Schwienhorst
Vorstandsvorsitzender der Evangelischen Zusatzversorgungskasse

1. Wichtige Termine für die Jahresabrechnung 2014

So sieht der Terminplan für die Jahresabrechnung 2014 aus:

■ Mitte Februar 2015:

Sie erhalten von uns die Zahlungsübersicht für das Jahr 2014. Darin erfasst sind alle Zahlungen des Jahres 2014 sowie die Zahlungen, die Sie im Jahr 2015 für das Vorjahr geleistet haben. Bitte prüfen Sie die ausgewiesenen Buchungen, ob sie mit den tatsächlich von Ihnen geleisteten Zahlungen übereinstimmen. Für Zentrale Gehaltsabrechnungsstellen erstellen wir auf vielfachen Wunsch diese Zahlungsübersichten nicht mehr.

■ 28. Februar 2015:

Bis zu diesem Datum müssen uns alle Jahresmeldungen vollständig und korrekt vorliegen.

■ 13. März 2015:

Bitte teilen Sie uns bis zu diesem Datum mit, wenn in der Zahlungsübersicht Zahlungen für 2014 nicht berücksichtigt wurden.

■ März/April:

Wir fordern die nicht korrekt abgegebenen Jahresmeldungen für das Jahr 2014 an.

Wenn Sie bereits Jahresmeldungen abgegeben haben und trotzdem eine Mahnung von uns bekommen, waren Ihre Meldungen nicht korrekt. In diesem Fall bitten wir Sie, die abgegebenen Meldungen nochmals zu prüfen und uns Korrekturen zuzusenden.

■ 24. April 2015:

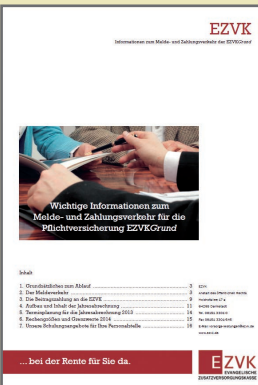
Bis zu diesem Datum führen wir die Jahresabrechnung für 2014 durch, die Sie anschließend im Mai 2015 erhalten.

Auch in diesem Jahr können Sie sich auf unserer Website das Programm für die Erstellung von manuellen Jahresmeldungen downloaden:
www.ezv.de/fuer-arbeitgeber/info-service.html.

Weitere Auskünfte zum Terminplan, zur Jahresmeldung, zum Melde- und Zahlungsverkehr geben wir Ihnen gerne. Nehmen Sie Kontakt zu uns auf.

■ Telefon: 06151 3301-0

■ E-Mail: vorsorge-leistungen@ezv.de



EZVK
Informationen zum Melde- und Zahlungsverkehr der EZVGrund

Wichtige Informationen zum Melde- und Zahlungsverkehr für die Pflichtversicherung EZVGrund

Inhalt

1. Übersicht über den Ablauf	2	2. EZV
2. Der Melde- und Zahlungsverkehr	3	3. Arbeitsvertragliche Pflicht
3. Die Beitragszahlung an die EZV	4	4. Beitragszahlung
4. Fehler und Mängel bei der Jahresmeldung	11	5. Arbeitsvertragliche Pflicht
5. Beitragszahlung für die Jahresmeldung 2014	14	6. Arbeitsvertragliche Pflicht
6. Beitragszahlung und Gewerbesteuer 2014	15	7. Arbeitsvertragliche Pflicht
7. Weitere Informationen für Ihre Personalsache	16	8. Arbeitsvertragliche Pflicht

...bei der Rente für Sie da.

EZVK
Einzugsstelle
Zuständigkeitsbereich

Diese Broschüre gibt Ihnen einen Überblick über den Melde- und Zahlungsverkehr. Sie finden sie auf unserer Website www.ezv.de im Beteiligtenbereich unter „Meldeverkehr“.

2. Neue Bankverbindung für Zahlungen in die Pflichtversicherung EZVK*Grund*

Unsere bisherigen Banken – die Evangelische Kreditgenossenschaft eG Kassel (EKK) und die Evangelische Darlehnsngenossenschaft eG Kiel – sind zur Evangelischen Bank eG fusioniert. Damit steht ab sofort zur Überweisung der Beitragszahlungen für die EZVK*Grund* nur noch folgende Bankverbindung zur Verfügung. Für die Beteiligten, die die Bankverbindung der EKK genutzt haben, ändert sich nur der Name der Bank, sonst nichts.

Neue Bankverbindung: Evangelische Bank eG

- **IBAN:** DE34 5206 0410 0004 8001 17
- **BIC:** GENODEF1EK1

Buchungsschlüssel für Pflichtversicherungsbeiträge im Überblick

Beispiele für Februar 2015

(„123456“ steht im ersten Beispiel für Ihre ZGAS-Nummer, in den übrigen Beispielen für Ihre Beteiligtennummer)

- Sammelzahlungen von ZGASen:
123456-AS-BS-133030-022015
- Einzelabrechner:
123456-AS-BS-113020-022015
- Zahlung für das Vorjahr:
123456-AS-BS-113021
- Zahlung der Abrechnungsschuld (lt. Jahresabrechnung)
123456-AS-BS-113022
- Zahlung von Zinsen
123456-AS-BS-113027 bzw. 123456-AS-BS-110017

Welcher Buchungsschlüssel für Sie der richtige ist, teilen wir Ihnen in dem jeweiligen Schreiben mit.

3. Melde- und Zahlungsverkehr: Blick auf einige Sonderfälle

Beispiele für die wichtigsten Fälle im Melde- und Zahlungsverkehr für die Pflichtversicherung *EZVKGrund* haben wir für Sie in einer Übersicht zusammengefasst. Diese Übersicht finden Sie auf unserer Website www.ezv.de im Beteiligtenbereich unter den „Downloads“ zum „Thema Meldeverkehr“.

Folgende Sonderfälle stellen wir Ihnen hier im Detail vor:

■ Unterjährige Abmeldungen nur bei „echtem“ Beschäftigungsende

Gehen Beschäftigte in Mutterschutz oder Elternzeit oder wechseln sie von Teilzeit auf Vollzeit, so ist keine Abmeldung notwendig. In diesen Fällen ist eine korrekte Jahresmeldung im Februar für das ganze Jahr ausreichend.

Unterjährige Abmeldungen sind nur dann erforderlich, wenn eine Beschäftigung tatsächlich endet, z. B. bei Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze, bei Eintritt des Versorgungsfalles, durch Kündigung, im Todesfall, bei Betriebsübergängen oder Ausgliederungen von Betriebsteilen.



■ Berechnung des zu meldenden zusatzversorgungspflichtigen Entgelts bei Eigenbeteiligung

Sie können sehr einfach berechnen, welches zusatzversorgungspflichtige Entgelt Sie jeweils für Ihre Beschäftigten in der Jahresmeldung angeben müssen.

Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt x Arbeitgeberanteil Pflichtbeitrag

4,8

Beispiel: Der Arbeitgeber zahlt 4,5 Prozent des Pflichtbeitrags und der Arbeitnehmer ist mit einem Eigenanteil von 0,3 Prozent beteiligt. Das zusatzversorgungspflichtige Entgelt des Arbeitnehmers beträgt 35.000 Euro. Der Arbeitgeber trägt also 1.575,00 Euro als Beitrag und der Arbeitnehmer 105 Euro. Die Beitragszahlung erfolgt steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 63 S. 1 EStG).

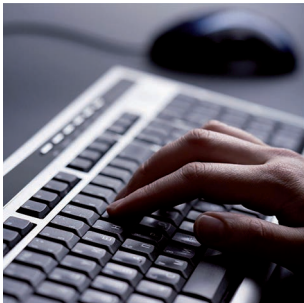
Die Jahresmeldung dafür sieht folgendermaßen aus:

01 15 01	32.812,50 Euro	1.575 Euro
03 15 01	2.187,50 Euro	105 Euro

Die Rechnung zur Ermittlung des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts lautet in diesem Fall:

$$35.000 \text{ Euro} \times 4,5 / 4,8 = 32.812,50 \text{ Euro}$$

4. Welches Steuermerkmal ist richtig?



Die Jahresmeldungen des Arbeitgebers sind von hoher Bedeutung und maßgeblich für die Qualität der nachfolgenden Berechnungen, wie z. B. Rentenberechnungen, Steuerbescheinigungen für Leistungsempfänger, Versicherungsnachweise, Erstellung der Riester-Zulagenanträge. Von Ihren Jahresmeldungen hängt es ab, wie die Beiträge und die Rente Ihrer Beschäftigten später besteuert werden. Daher ist besondere Sorgfalt bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung sowie der anschließenden Jahresmeldung erforderlich.

Grundsätzliches

Die EZVK hat steuerrechtlich den Status einer kapitalgedeckten Pensionskasse (§ 3 Nr. 63 EStG). Beiträge des Arbeitgebers zur Pflichtversicherung EZVK*Grund* sind daher im Kalenderjahr bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung (2015: 2.904 Euro) steuerfrei. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist ein erstes Dienstverhältnis. Diese Voraussetzung kann auch erfüllt sein, wenn es sich um eine geringfügige Beschäftigung handelt. Die Steuerfreiheit ist jedoch nicht zulässig, wenn der Lohnsteuerabzug nach der Steuerklasse VI vorgenommen wird.

Die verschiedenen Steuermerkmale im Einzelnen

■ Steuermerkmal 00

Dieses Steuermerkmal kann nur bei Versicherungsabschnitten ohne zusatzversorgungspflichtiges Entgelt gemeldet werden (z. B. Fehlzeit VM 40, Elternzeit VM 28 oder Mutterschutz mit VM 27).

■ Steuermerkmal 01: Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG

Beitragszahlungen für die Pflichtversicherung EZVK*Grund* sind bis zu einer Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der allgemeinen Rentenversicherung steuerfrei (§ 3 Nr. 63 S. 1 EStG) und somit mit dem Steuermerkmal 01 zu melden – wenn für die Arbeitnehmer ein erstes Dienstverhältnis und nicht die Steuerklasse VI gilt.

Für Neuzusagen (Versorgungszusagen ab dem 1. Januar 2005, s. Ziffer 5) erhöht sich der Freibetrag um zusätzliche 1.800 Euro.

■ Steuermerkmal 02: Pauschalversteuerung nach § 40 b EStG a. F.

Die Möglichkeit der Pauschalversteuerung nach § 40 b EStG a. F. besteht dann, wenn

- der Freibetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG (2015: 2.904 Euro) ausgeschöpft ist **und**
- es sich bei der Versorgungszusage steuerrechtlich um eine Altzusage handelt. Altzusage bedeutet: Die Versorgungszusage wurde vor dem 1. Januar 2005 erteilt (s. Ziffer 5).

Dann können Beiträge bis zu einer Höhe von maximal 1.752 Euro pauschal versteuert werden.

■ Steuermerkmal 03: Individuelle Versteuerung nach § 19 EStG

Sind die Steuerfreibeträge ausgeschöpft, werden die darüber hinausgehenden Beiträge individuell versteuert.

■ Steuermerkmal 05: Minijob

Dieses Steuermerkmal gilt für Beiträge, die im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung nach § 40 a Abs. 2 EStG pauschal versteuert werden („Minijob“).

5. Alt- oder Neuzusage? Kriterien für die Abgrenzung

Welche Steuerfreigrenzen für den Einzelfall gelten, hängt davon ab, wann der Arbeitgeber die jeweilige Versorgungszusage erteilt hat:

- bis zum 31. Dezember 2004 (Altzusage) oder
- ab dem 1. Januar 2005 (Neuzusage).

Altzusage:
4 % BBG steuerfrei
plus 1.752 € pauschal-
versteuert

- **Altzusage bedeutet:** Beiträge in die betriebliche Altersversorgung sind bis zu einer Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 63 S. 1 EStG). Darüber hinausgehende Beiträge können bis zu einer Höhe von 1.752 Euro pauschal versteuert werden (§ 40 b EStG a. F.).

Neuzusage:
4 % BBG plus 1.800 €
steuerfrei

- **Neuzusage bedeutet:** Beiträge in die betriebliche Altersversorgung sind gleichfalls bis zu einer Höhe von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 63 S. 1 EStG). Darüber hinausgehende Beiträge sind bis zu einer Höhe von 1.800 Euro auch steuerfrei, aber sozialversicherungspflichtig (§ 3 Nr. 63 Satz 3 EStG n. F.).

Maßgeblich für die zeitliche Zuordnung ist die arbeitsrechtliche oder betriebsrentenrechtliche Verpflichtungserklärung des Arbeitgebers, die zu einem Rechtsanspruch führt. In der Pflichtversicherung *EZVKGrund* ist in der Regel die Zusage mit Beginn des Dienstverhältnisses des Arbeitnehmers erteilt.

Vorrang der Altzusage vor der Neuzusage

Bei der Ermittlung des höchstmöglichen steuerfreien Volumens im Kalenderjahr gilt folgendes Schema:

Altzusage:	rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge, sodann auf verschiedenen Finanzierungsanteilen des Arbeitnehmers beruhende Beiträge
Neuzusage:	rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge, sodann auf verschiedenen Finanzierungsanteilen des Arbeitnehmers beruhende Beiträge

Wenn beispielsweise bei Vorlage einer Neuzusage eine beschäftigte Person zusätzlich zur arbeitgeberfinanzierten Pflichtversicherung *EZVKGrund* eine freiwillige, arbeitnehmerfinanzierte Versicherung *EZVKPlus* abgeschlossen hat, so werden die steuerlichen Freibeträge zunächst für die arbeitgeberfinanzierte Pflichtversicherung genutzt.

Der Arbeitgeber hat also das Erstrecht, die Beiträge steuerfrei einzuzahlen. Danach ist eine eventuell vorhandene Arbeitnehmer-Eigenbeteiligung zu berücksichtigen. Bleibt dann noch ein Freibetrag übrig, kann dieser für die freiwillige Versicherung EZVKPlus verwendet werden.

Beispiel (Altzusage)

Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt für 2015	62.000 €
Jahresbeitrag in die Pflichtversicherung (4,8 %)	2.976 €
Davon steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG	2.904 €
Davon pauschal zu versteuern nach § 40b EStG	72 €
Noch zur Verfügung stehender steuerfreier Beitrag für die freiwillige Versicherung	0 €
Noch zur Verfügung stehender pauschal zu versteuernder Beitrag für die freiwillige Versicherung	1.680 €

Beispiel (Neuzusage)

Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt für 2015	62.000 €
Jahresbeitrag in die Pflichtversicherung (4,8 %)	2.976 €
Davon steuerfrei nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG	2.904 €
Davon steuerfrei nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG	72 €
Noch zur Verfügung stehender steuerfreier Beitrag nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG für die freiwillige Versicherung	1.728 €

Häufig kommt es vor, dass die steuerrechtliche Betrachtung systemseitig monatlich und nicht jährlich erfolgt, d. h. dass der zur Verfügung stehende Steuerfreibetrag monatlich für die Pflichtversicherung sowie für die freiwillige Versicherung verwendet wird. Für den Steuerfreibetrag gilt jedoch – unter Beachtung des Grundsatzes Altzusage vor Neuzusage – der Vorrang arbeitgeberfinanzierter Beiträge vor arbeitnehmerfinanzierten. Der Steuerfreibetrag nach § 3 Nr. 63 EStG ist insofern **zuerst für die Pflichtversicherung EZVKGrund** zu nutzen, bevor der noch gegebenenfalls restliche zur Verfügung stehende Betrag für die Entgeltumwandlung eingesetzt werden kann. Dies ist bei der Berücksichtigung steuerfreier Beiträge stets zu beachten.

Außerdem wichtig:

- Der steuerfreie Betrag in Höhe von bis zu 1.800 Euro und die Pauschalversteuerung können nicht gleichzeitig in Anspruch genommen werden.
- Falls Sie die den Steuerfreibetrag übersteigenden Beiträge in der Pflichtversicherung EZVKGrund bisher pauschal versteuern, ist die Förderung nach § 3

Nr. 63 Satz 3 EStG (zusätzlicher steuerfreier Beitrag in Höhe von 1.800 Euro) in der Entgeltumwandlung nur dann möglich, wenn dieser übersteigende Teil der Pflichtbeiträge künftig nicht mehr pauschal, sondern individuell versteuert wird.

6. Befristete Neuregelung für kurzfristige Beschäftigungen

Der Gesetzgeber hat eine Änderung bei der Sozialversicherungsfreiheit von kurzfristigen Beschäftigungen vorgenommen. Ab dem 1. Januar 2015 liegt eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung vor, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage befristet ist (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV i. V. m. § 115 SGB IV). Nach der bis zum 31. Dezember 2014 geltenden Regelung lag eine kurzfristige Beschäftigung dann vor, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt war. Die Neuregelung gilt für den Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2018.

Für kurzfristig Beschäftigte:
Keine Versicherungspflicht in der Zusatzversorgung

In der Zusatzversorgung gilt für kurzfristig Beschäftigte: Sie unterliegen nicht der Versicherungspflicht, müssen deshalb nicht bei der EZVK angemeldet werden.

7. Minijobs in der Zusatzversorgung

Anders als kurzfristig Beschäftigte sind geringfügig Beschäftigte gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV („Minijobber“) grundsätzlich in der Zusatzversorgung versicherungspflichtig. Als allgemeine Regel gilt: Geringfügig Beschäftigte sind in der Zusatzversorgung grundsätzlich genauso wie „normale“ Beschäftigte zu behandeln.

Je nachdem, wann die Gehaltsgrenze von 450,00 Euro erreicht ist, ergeben sich unterschiedliche Auswirkungen in der Besteuerung der Beitragszahlungen.

Beispiele:

1. Nur Minijob (keine weitere Beschäftigung)

Die beschäftigte Person hat nur einen Minijob, für den die Minijobabgaben geleistet werden. Die Einkommensgrenze von 450,00 Euro wird nicht überschritten.

Folgen für die Zusatzversorgung: Die Beiträge sind steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 63 EStG). Sie werden mit dem Steuermerkmal 01 gemeldet.

Für Minijobber im 2. Dienstverhältnis: Beiträge zur Zusatzversorgung sind nicht steuerfrei.

2. Minijob und Hauptbeschäftigung

Die beschäftigte Person hat einen Minijob neben einer Hauptbeschäftigung.

Folgen für die Zusatzversorgung: Die Beitragsleistungen zur EZVK können nicht steuer- und sozialversicherungsfrei eingezahlt werden, weil die Beschäftigung kein 1. Dienstverhältnis ist. Der Arbeitgeber leistet die Pauschalversteuerung für die geringfügige Beschäftigung (gem. § 40 a EStG). Der Beitrag zur Zusatzversorgung erhöht also das steuerpflichtige Entgelt.

→ Fall 1

Lohn für den Minijob: 400,00 Euro

Beitrag zur EZVKGrund (4,8 Prozent): 19,20 Euro

Steuerpflichtiger Lohn für den Minijob: 419,20 Euro

Die Pauschalversteuerung ist in diesem Fall möglich, da die Summe des monatlichen Entgelts und des Regelbeitrags zur EZVK unter der Geringfügigkeitsgrenze von 450,00 Euro bleibt. Das Steuermerkmal 05 ist dann anzuwenden.

Meldung an die EZVK: 01 15 05

Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt: 400,00 Euro

→ Fall 2:

Lohn für den Minijob: 450,00 Euro

Beitrag zur EZVKGrund (4,8 Prozent): 21,60 Euro

Steuerpflichtiger Lohn für den Minijob: 471,60 Euro

Der steuerpflichtige Lohn liegt mit 471,60 Euro über der Geringfügigkeitsgrenze von 450,00 Euro. Damit ist eine Pauschalversteuerung durch den Arbeitgeber nicht mehr möglich. In diesem Fall muss nach Lohnsteuerklasse VI abgerechnet werden. Die Beiträge werden individuell versteuert.

Meldung an die EZVK: 01 15 03

Zusatzversorgungspflichtiges Entgelt: 450,00 Euro

Besonderheit: Wenn die geringfügige Beschäftigung in einem 2. Dienstverhältnis neben einer Hauptbeschäftigung ausgeübt wird, hat dies Auswirkungen auf die steuerliche Behandlung der Beiträge und möglicherweise auch auf den Status als Minijobber: Die Beiträge zur Zusatzversorgung sind nicht mehr steuerfrei. Sie erhöhen also das steuerliche Einkommen. Liegt dieses Einkommen dann über 450,00 Euro, handelt es sich nicht mehr um einen Minijob, und es müssen Steuern und Sozialversicherungsbeiträge gezahlt werden.

8. Auswirkungen des Mindestlohngesetzes auf die Entgeltumwandlung

Grundsätzliches zum Mindestlohngesetz (MiLoG)

Durch das neue Mindestlohngesetz (MiLoG) hat der Gesetzgeber ab dem 1. Januar 2015 einen allgemeinen Mindestlohn von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde für alle Arbeitnehmer eingeführt. Zwar gelten für einzelne Branchen und Personengruppen noch bis zum 31. Dezember 2017 bestimmte Ausnahmeregelungen; ansonsten darf dieser Mindestlohn aber nicht durch arbeitsrechtliche Vereinbarungen mittelbar oder unmittelbar herabgesetzt, eingeschränkt oder ausgeschlossen werden. Derartige Vereinbarungen sind unwirksam (§ 3 MiLoG). Vor diesem Hintergrund stellen sich viele Arbeitgeber nun die Frage, wie sie künftig mit dem Thema Entgeltumwandlung in ihren Unternehmen umgehen sollen, insbesondere wenn durch die Geltendmachung des gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG) die gesetzliche Lohnuntergrenze unterschritten werden könnte.

Mindestlohngesetz:
Entgeltumwandlung
grundsätzlich möglich

Dieses Problems war sich der Gesetzgeber aber durchaus bewusst und hat dem Betriebsrentengesetz als „Spezialgesetz“ Vorrang vor den Regelungen des MiLoG eingeräumt. Das MiLoG lässt daher eine Entgeltumwandlung grundsätzlich auch dann zu, wenn dadurch die Lohnuntergrenze unterschritten werden sollte. Dies ergibt sich auch aus der Gesetzesbegründung zu § 3 MiLoG (BT-DS 17/1558). Allerdings sind hierbei – wie auch nach bisheriger Rechtslage schon – eventuell abweichende Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien zu beachten (sog. Tarifvorrang gem. § 17 Abs. 5 BetrAVG).

Aus rechtlicher Sicht ergibt sich daher durch das MiLoG für die Entgeltumwandlung nichts Neues:

- Für übertarifliche Entgelte kann jederzeit eine Entgeltumwandlungsvereinbarung getroffen werden.
- Für tariflich vereinbarte Entgeltansprüche kann eine Entgeltumwandlung hingegen nur wirksam vereinbart werden, soweit der Tarifvertrag dies vorsieht oder zulässt.
- Enthält ein Tarifvertrag die Regelung, dass die Entgeltumwandlung von Tariflohn zwar grundsätzlich zulässig ist (Öffnungsklausel), Mindestlöhne aber hierdurch nicht unterschritten werden dürfen, so ist dies von der Arbeitgeberseite auch künftig uneingeschränkt zu beachten.

Besonderheiten in der Zusatzversorgung

- Wenn eine Eigenbeteiligung in der **Pflichtversicherung EZVKGrund** auf Basis eines Tarifvertrags geregelt ist, kann sie unproblematisch durchgeführt werden. Eine Kollision ist unseres Erachtens nur in den Einzelfällen denkbar, in denen ein Tarifvertrag eine Entgeltumwandlung vollständig oder zumindest unterhalb des Mindestlohnes untersagt und ein Arbeitgeber dennoch auf einzelvertraglicher Basis eine Eigenbeteiligung an der Pflichtversicherung vereinbart. Dieses Problem ist allerdings nicht neu, sondern bestand schon vor der Einführung des MiLoG (s. o.).
- Für eine Entgeltumwandlung im Rahmen der **freiwilligen Versicherung EZVKPlus** gelten keine besonderen Regelungen, sondern die oben beschriebenen Rahmenbedingungen.

Bitte prüfen Sie daher die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen in Ihrem Unternehmen (auch im Hinblick auf die Vorschrift des § 17 Abs. 5 BetrAVG), bevor Sie Versorgungszusagen aus Entgeltumwandlung oder Eigenbeteiligung erteilen.

9. Mit Entgeltumwandlung Lohnnebenkosten senken

Entgeltumwandlung ist eine feine Sache – und das nicht nur für Versicherte. Auch Sie als Arbeitgeber profitieren von dieser Art der freiwilligen Vorsorge Ihrer Beschäftigten: Sie sparen Sozialversicherungsbeiträge.

Das Prinzip ist einfach: Da die Beiträge Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus ihrem Bruttoentgelt fließen, fallen dafür keine Sozialversicherungsbeiträge an – weder für sie selbst noch für den Arbeitgeber. Voraussetzung ist, dass die Beiträge für die Zusatzversorgung insgesamt die Höhe von 2.904 Euro (im Jahr 2015) nicht überschreiten. Je mehr Beschäftigte sich für eine Entgeltumwandlung entscheiden, desto höher ist auch Ihre Ersparnis als Arbeitgeber.

Für Entgeltumwandlungen aus dem Brutto entfallen die Sozialabgaben.

So viel können Sie mit Entgeltumwandlung sparen

Monatliche Bruttoentgeltumwandlung pro Mitarbeiter/in	50 €	100 €
Monatliche Sozialabgabenersparnis pro Mitarbeiter/in (ca. 20 %)	10 €	20 €
Jährliche Ersparnis pro Mitarbeiter/in	120 €	240 €
Jährliche Ersparnis für 100 Mitarbeiter/innen	12.000 €	24.000 €

Sie können die Entgeltumwandlung in Ihrer Einrichtung aktiv stärken, indem Sie beispielsweise einen Teil Ihrer Sozialabgabenersparnis als Arbeitgeberzuschuss an Ihre freiwillig vorsorgenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergeben.

Die Förderung der Entgeltumwandlung mit EZVK*Plus* lohnt sich, denn Sie schlagen gleich mehrere Fliegen mit einer Klappe:

- Sie senken die Lohnnebenkosten in Ihrer Einrichtung.
- Sie erfüllen den gesetzlichen Anspruch Ihrer Beschäftigten auf Entgeltumwandlung. Dieser Anspruch besteht seit 2002.
- Sie bieten Ihren Beschäftigten eine sichere und leistungsstarke zusätzliche Altersversorgung. Damit stärken Sie Mitarbeiterbindung und -motivation.
- Sie erhalten Ihre gesamte betriebliche Altersversorgung aus einer Hand. Damit reduzieren Sie den Arbeitsaufwand für Ihre Personalabteilung.

Sie wünschen mehr Informationen oder möchten einen Termin vereinbaren?

Tel. 06151 3301-199

Sie möchten die Entgeltumwandlung in Ihrer Einrichtung fördern?

Wir unterstützen Sie dabei!

- Mit Infoveranstaltungen, z. B. im Rahmen von Mitarbeiterversammlungen
- Mit Beratungstagen für persönliche Einzelberatungen
- Mit Seminaren zur Zusatzversorgung für Ihre Personalstelle
- Mit vielfältigen Kommunikationsmaßnahmen (Print oder online)

Diese Veranstaltungen und Angebote sind für Sie als beteiligten Arbeitgeber kostenlos. Vereinbaren Sie Ihren Wunschtermin: Telefon 06151 3301-199.

10. Garantierter Rechnungszins für die freiwillige Produkte der EZVK bleibt stabil bei 3 Prozent

Gegen den Trend: Der garantierte Rechnungszins für die freiwilligen Produkte der EZVK – EZVK*Plus* und EZVK Unterstützungskasse – bleibt auch im neuen Jahr auf hohem Niveau stabil. Während der Garantiezins (Höchstrechnungszins) für Lebens- bzw. Rentenversicherungen ab 1. Januar 2015 nur noch 1,25 Prozent beträgt, können sich Versicherte der EZVK weiterhin über 3 Prozent freuen. Damit bieten wir unseren Versicherten ein besonders günstiges Preis-Leistungs-Verhältnis – und das trotz allgemein niedrigem Zinsniveau auf den Kapitalmärkten.

Besonders günstige Konditionen für unsere Versicherten

Dass unsere Versicherten von diesen guten Konditionen profitieren können, liegt an den besonderen strukturellen Gegebenheiten der Kasse. Die EZVK ist eine Einrichtung der Kirchen und damit eine Non-Profit-Einrichtung. Dies hat für unsere

Versicherten viele Vorteile: Abschlusskosten oder sonstige Provisionszahlungen sowie Gewinnabflüsse an Aktionäre kennt die EZVK nicht. Erwirtschaftete Überschüsse kommen ausschließlich unserer Versichertengemeinschaft zugute. Dies alles sowie ein sorgfältiges Kostenmanagement tragen zu den günstigen Tarifen der EZVK bei.

Außerdem richten wir ein besonderes Augenmerk auf unsere Kapitalanlagen. Sehr sorgsam beobachten wir die Entwicklung auf den Kapitalmärkten und nutzen die Chancen, die sich uns bieten. Dabei verfolgen wir eine im Grundsatz konservative, auf Sicherheit und Rentabilität ausgelegte Anlagestrategie. Auch das Thema Nachhaltigkeit spielt für uns eine große Rolle. So entspricht unsere Nachhaltigkeitsstrategie dem „Leitfaden für ethisch nachhaltige Geldanlage in der evangelischen Kirche“.

Unser Verantwortlicher Aktuar achtet darauf, dass die EZVK ihre eingegangenen Verpflichtungen dauerhaft erfüllen kann und dass die Rechnungsgrundlagen der Kasse angemessen sind. Zu seinen Aufgaben gehört, die Finanzlage zu prüfen und sicherzustellen, dass stets ausreichende Eigenmittel vorhanden sind. Er führt versicherungsmathematische Berechnungen durch, analysiert und kalkuliert laufend den Versichertenbestand der EZVK.

Hohe Sicherheit ist außerdem durch unsere aufsichtsrechtliche Struktur gewährleistet. Sie besteht neben der externen Aufsichtsbehörde aus den Gremien der Kasse. Verwaltungsrat, Aufsichtsrat und Vorstand nehmen kontrollierende Aufgaben wahr, bestimmen die Rahmenbedingungen und führen die Geschäfte der Kasse. Die Leistungsversprechen an unsere Arbeitgeber und Versicherten auf hohem Niveau langfristig zu erfüllen, ist und bleibt das vorrangige Ziel der Geschäftstätigkeit der EZVK.

11. Rechengrößen und Grenzwerte 2015

Beitragsbemessungsgrenzen der gesetzlichen Rentenversicherung

Jahr 2015	BBG		4 % der BBG (West)
	West	Ost	Für West und Ost einheitlich (§ 3 Nr. 63 EStG)
	72.600,00 €	62.400,00 €	2.904,00 €

Grenzwerte für den zusätzlichen Beitrag nach § 76 der Satzung

	Monatlicher Betrag	Zuwendungsmonat*
West: 01.08.2013 - 28.02.2014	6.642,11 €	10.946,20 € (im Jahr 2014)
01.03.2014 - 28.02.2015	6.841,37 €	11.208,90 € (im Jahr 2015)
01.03.2015 - 29.02.2016	7.005,57 €	
Ost: 01.08.2013 - 28.02.2014	6.642,11 €	9.919,99 € (im Jahr 2014)
01.03.2014 - 28.02.2015	6.841,37 €	10.158,07 € (im Jahr 2015)
01.03.2015 - 29.02.2015	7.005,57 €	

* Bei einer anteiligen Auszahlung der Jahressonderzahlung in mehreren Monaten erhöht sich der Wert pro Zahlungsmonat jeweils um das Verhältnis der ausgezahlten Jahressonderzahlung zum Gesamtbetrag der Jahressonderzahlung im jeweiligen Kalenderjahr. Diese Änderung trägt arbeitsrechtlichen Bestimmungen im kirchlich-diakonischen Bereich Rechnung, die eine Aufteilung der Jahressonderzahlungen auf mehrere Auszahlungstermine vorsehen.

Höchstgrenze für die Bemessung des Beitrags (§ 62 Abs. 3 Satz 3 der Satzung)

	Monatlicher Betrag	Zuwendungsmonat
West: 2015	15.125,00 €	30.250,00 €
Ost: 2015	13.000,00 €	26.000,00 €

Gesetzliche Krankenversicherung 2015

Beitragsbemessungsgrenze 2015	49.500,00 €
-------------------------------	-------------

Entgeltumwandlung 2015

Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG (4 % der BBG der gRV)		
- jährlich		2.904,00 €
- monatlich		242,00 €
Wenn 4 % der BBG ausgeschöpft, dann	für Altzusage bis 2004: 20 % Pauschalsteuer (§ 40b EStG) bis	1.752,00 €
	für Neuzusage ab 2005: Steuerfrei, aber sv-pflichtig bis	1.800,00 €

Abfindung von Kleinbetragsrenten in Pflichtversicherung und freiwilliger Versicherung

1 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV	West	28,35 €
	Ost	24,15 €