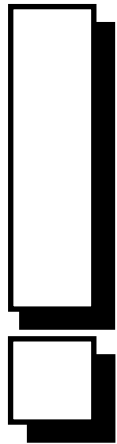


Zusatzversorgungskasse



Informationen 1/2015

Saarbrücken, 16.03.2015

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir informieren Sie über:

- 1. Änderungen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung – Auswirkungen auf die Rentenzahlungen der ZVK**
- 2. Kurzfristig geringfügige Beschäftigung – Befristete Neuregelung ab dem 01.01.2015**
- 3. Zusatzversorgungsrechtliche Behandlung der Jahressonderzahlung bei Unterbrechungen durch Mutterschutzzeiten**
- 4. Elektronische Lohnsteuerbescheinigung für 2014 – Auswirkungen der steuerfreien Umlage**
- 5. Wechsel des Rechenzentrums – Meldungen an die Zusatzversorgungskasse**

1. Änderungen in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung – Auswirkungen auf die Rentenzahlungen der ZVK

Gesetzliche Krankenversicherung

Der allgemeine Beitragssatz der gesetzlichen Krankenversicherung wurde zum

1. Januar 2015 von 15,5 % auf 14,6 % gesenkt.

Gleichzeitig kann jede Krankenkasse seit diesem Zeitpunkt einen kassenindividuellen Zusatzbeitrag erheben. Diesen hat die ZVK ebenso wie die sonstigen Krankenkassenbeiträge von der Rente einzubehalten. Während einer Übergangsphase vom 01. Januar 2015 bis 28. Februar 2015 gilt ein gesetzlich festgelegter Zusatzbeitrag von 0,9 %. Die Höhe des kassenindividuellen Zusatzbeitrags wirkt sich daher erst ab der Rentenzahlung für März 2015 aus.

Pflegeversicherung

Ab dem 1. Januar 2015 hat sich der Beitragssatz zur gesetzlichen Pflegeversicherung durch das sog. Pflegestärkungsgesetz von 2,05 % auf 2,35 % erhöht. Für Kinderlose ab dem vollendeten 23. Lebensjahr beträgt der Beitragssatz dann 2,60 % (vorher 2,3 %).

Entsprechend ihrer gesetzlichen Verpflichtung behält die ZVK - wie bisher - den erhöhten Beitragssatz von der Betriebsrente ein und führt diesen an die zuständige Krankenkasse ab. Dadurch vermindert sich der Zahlungsbetrag der Betriebsrente für Rentenempfänger ab Januar 2015.

2. Kurzfristig geringfügige Beschäftigung – Befristete Neuregelung ab 01.01.2015

Mit dem „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie“ hat der Gesetzgeber 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 in Verbindung mit § 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.

Kurzfristig Beschäftigte im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV sind versicherungsfrei (§ 19 Abs. 1 S. 1 Buchst. i ZVKS) und daher nicht zur Pflichtversicherung bei der ZVK anzumelden.

Für weitere Informationen empfehlen wir Ihnen die neuen Geringfügigkeitsrichtlinien der Sozialversicherung vom 12.11.2014, die Ihnen auf der Internetseite der Deutschen Rentenversicherung Bund unter www.driv-bund.de zur Verfügung stehen.

3. Zusatzversorgungsrechtliche Behandlung der Jahressonderzahlung bei Unterbrechungen durch Mutterschutzzeiten

Während der Dauer des Mutterschutzes erhalten Beschäftigte kein zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Nach höchstrichterlicher Rechtsprechung sind jedoch Mutterschutzzeiten zusatzversorgungsrechtlich wie Umlagemonate zu betrachten. In Umsetzung dieser Rechtsprechung haben die Tarifvertragsparteien mit den Änderungstarifverträgen Nr. 5 und 6 zum Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) eine verbesserte Bewertung der Zeiten des gesetzlichen Mutterschutzes vereinbart. Die beiden Tarifeinigungen wurden in die Satzung der ZVK übertragen. Für Zeiten des Mutterschutzes wird anstelle eines tatsächlichen zusatzversorgungspflichtigen Entgelts ein fiktives Entgelt ermittelt.

Grundsätzlich ist die Jahressonderzahlung zusatzversorgungspflichtiges Entgelt. Allerdings ist nach Anlage 3 Nr. 14 ATV zu § 15 Abs. 2 ATV die Jahressonderzahlung insoweit nicht zusatzversorgungspflichtig, als bei ihrer Berechnung Zeiten berücksichtigt sind, für die keine Umlagen/Beiträge für laufendes zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu entrichten sind. Dies steht im Ergebnis mit der oben genannten Rechtsprechung und auch den zwischenzeitlich angepassten tarifvertraglichen und satzungsrechtlichen Regelungen im Widerspruch.

Das Bundesministerium des Innern (BMI) empfiehlt bis zur Änderung der Anlage 3 zum ATV folgende Vorgehensweise:

„Die Jahressonderzahlung ist auch für Zeiten des Mutterschutzes in vollem Umfang als zusatzversorgungspflichtiges Entgelt zu melden. Eine rückwirkende Korrektur bereits gemeldeter zusatzversorgungspflichtiger Jahressonderzahlungen aus Vorjahren ist nicht vorzunehmen.“

4. Elektronische Lohnsteuerbescheinigung für 2014 – Auswirkungen der steuerfreien Umlage

Umlagezahlungen an die Zusatzversorgungskasse des Saarlandes sind innerhalb der Grenzen des § 3 Nr. 56 EStG steuerfrei. Bis zum 31.12.2013 war die Umlage in Höhe von 1% der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG) steuerfrei. Der Höchstbetrag hat sich ab 01.01.2014 auf 2 % der BBG erhöht. Diese Veränderung spiegelt sich in der Lohnsteuerbescheinigung für 2014 wider. Dort sind

dann je nach Fallkonstellation geringere Umlagezahlungen, die zu Lasten des Beschäftigten versteuert wurden, ausgewiesen.

Hinweis für die Beschäftigten:

Dies bedeutet nicht zwingend, dass der Arbeitgeber ein geringeres Entgelt an die Zusatzversorgungskasse gemeldet hat. Als Kontrollmöglichkeit für das vom Arbeitgeber gemeldete Entgelt kann wie bisher das jährliche Versorgungskonto Pflichtversicherung genutzt werden.

5. Wechsel des Rechenzentrums – Meldungen an die ZVK

Die Änderung der Lohnabrechnung stellt einen Abmeldegrund im Rahmen der Allgemeinen Richtlinien der Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen und kirchlichen Dienstes für ein einheitliches Verfahren der automatisierten Datenübermittlung (DATÜV-ZVE) dar. Da sich beim Beschäftigungsverhältnis aber keine Änderungen ergeben, darf die Abmeldung nicht unter der Kennzahl 13 (Ende des Beschäftigungsverhältnisses wegen Kündigung/Auflösungsvertrags) erfolgen.

Bei einem solchen Sachverhalt ist daher die Kennzahl 29 (Ende der Versicherung aus sonstigen Gründen; z. B. bei Wechsel des Lohnabrechnungssystems) zu verwenden, sofern keine andere Kennzahl zutrifft (vgl. Anlage 3 zur DATÜV-ZVE).

Bitte geben Sie diese Informationen wegen ihrer grundlegenden Bedeutung und der möglichen Rückfragen Ihrer Beschäftigten umgehend an Ihre Personalstelle weiter.
Vielen Dank!

Mit freundlichen Grüßen

Sieger
Direktor