

Betriebliche Altersversorgung

Inhalt

1. Gemeinsam vorsorgen: betriebliche Altersversorgung	1
2. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz	1
3. Ein System, viele Möglichkeiten: die Durchführungswege	3
3.1 Wie eine Versicherung: Pensionsfonds, Direktversicherung und Pensionskasse	3
3.1.1 Pensionsfonds	4
3.1.2 Direktversicherung	4
3.1.3 Pensionskasse	5
3.2 Intern geregelt: Direktzusage und Unterstützungskasse	5
3.2.1 Direktzusage	5
3.2.2 Unterstützungskasse	6
3.3 Sozialpartnermodell: Beitragszusage	6
4. Auswirkungen auf das Jahresarbeitsentgelt	6
5. Krankenversicherung bei Betriebsrenten	7

Die betriebliche Altersversorgung ist deutlich älter als die gesetzliche Rente: Seit Anfang des 19. Jahrhunderts baut sie auf dem Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf. Der Unternehmer gibt seinen Angestellten das Versprechen, für sie oder ihre Familien zu sorgen, wenn sie in den Ruhestand gehen, berufsunfähig werden oder sterben.

Heute ist die betriebliche Altersversorgung ein wichtiger Baustein neben der gesetzlichen und der privaten Vorsorge. Dabei definiert der Arbeitgeber – im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben – die Möglichkeiten, wie innerhalb des Betriebs vorgesorgt wird. Arbeitnehmer haben einen Anspruch darauf, dass ein Teil ihres Gehalts umgewandelt und in einen Vorsorgevertrag eingezahlt wird. Der Staat fördert die betriebliche Altersversorgung, indem er die Beiträge für das Vorsorgekonto zum Teil steuer- und abgabenfrei stellt.

Um die betriebliche Altersversorgung auch für kleinere Unternehmen und Geringverdiener attraktiver zu machen, hat der Gesetzgeber 2018 eine Reform der betrieblichen Altersversorgung auf den Weg gebracht. Auf der Basis von Tarifverträgen können Unternehmen reine Beitragszusagen einführen. Außerdem können Geringverdiener mit Zuschüssen unterstützt werden.

Das Beratungsblatt erklärt die Details der Reform und zeigt die Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung auf.

Sie möchten das Beratungsblatt (erneut) herunterladen? Sie finden es unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2032952** als PDF zum Download.

Ergeben sich darüber hinaus noch Fragen, stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Ihrem Fachzentrum Mitgliedschaft und Beiträge gern für Auskünfte und eine Beratung zur Verfügung.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Gemeinsam vorsorgen: betriebliche Altersversorgung

Eine betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer Leistungen der

- Altersversorgung,
- Invaliditätsversorgung oder
- Hinterbliebenenversorgung

aus Anlass des Arbeitsverhältnisses zusagt. Mit Eintritt des jeweiligen Ereignisses beginnt die Leistung.

Die betriebliche Altersversorgung erfordert eine arbeitsrechtliche Grundlage – entweder individuell im Arbeitsvertrag oder kollektiv, beispielsweise in einer Versorgungsordnung. In größeren Unternehmen sind auch Regelungen innerhalb von Betriebsvereinbarungen denkbar.

2. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz

Zum 1. Januar 2018 ist die größte gesetzliche Überarbeitung der betrieblichen Altersversorgung seit mehr als einem Jahrzehnt in Kraft getreten. Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz sollen die Hürden für branchenweite Vorsorge-Modelle gesenkt werden. Ziel ist, die Betriebsrente in kleineren und mittleren Unternehmen zu verbreiten.

Laut Gesetz können Sozialpartner (Arbeitgeber oder -nehmer und ihre Verbände oder Vertreter) auf der Grundlage von Tarifverträgen reine Beitragszusagen einführen. Arbeitgeber sollen auf diese Weise von Haftungsrisiken für Betriebsrenten entlastet werden. Der Unternehmer garantiert in diesen Fällen nur eine bestimmte Beitragshöhe, nicht aber die Höhe der späteren Rentenzahlung.

Damit werden Mindestrenten nicht mehr gewährleistet. Der Arbeitgeber muss seinen Angestellten also keine bestimmte Rentenhöhe mehr zusagen, sondern nur sicherstellen, dass die Beiträge ordnungsgemäß zurückgelegt und verwaltet werden. Diese sogenannte Zielrente tritt als neue Möglichkeit zu den bisherigen Varianten der betrieblichen Altersversorgung hinzu – und das auch nur dort, wo ein Tarifvertrag besteht. Arbeitgeber und Beschäftigte, die nicht tarifgebunden sind, können vereinbaren, dass entsprechende Tarifverträge auch für sie gelten.

Zuschuss des Arbeitgebers

Sparen die Angestellten die Betriebsrente über eine Entgeltumwandlung an, ist der Arbeitgeber zu einem Zuschuss verpflichtet. Dieser beträgt maximal 15 Prozent des Beitrags des Arbeitnehmers – und ist zu zahlen, wenn der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von mindestens 15 Prozent spart.

Kein Zuschuss bzw. ein geringerer Zuschuss fällt jedoch dann an, wenn die Sozialversicherungsersparnis Null oder weniger als 15 Prozent beträgt. Liegt beispielsweise das Entgelt des Arbeitnehmers über der Beitragsbemessungsgrenze der Kranken- und Pflegeversicherung, aber unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Renten- und Arbeitslosenversicherung, kann es durch die Entgeltumwandlung zu einer geringeren Ersparnis, d. h. weniger als 15 Prozent kommen. In diesem Fall ist der Arbeitgeber dann auch nur zu einem Zuschuss in exakter Höhe der Sozialversicherungsersparnis verpflichtet.

Viele Arbeitgeber haben jedoch aus Vereinfachungsgründen intern festgelegt, dass sie auch in solchen Fällen den Zuschuss auf 15 Prozent festlegen. Sofern sich durch die Entgeltumwandlung keine Sozialversicherungsersparnis ergibt, weil das Ausgangsgehalt über beiden Beitragsbemessungsgrenzen liegt, müsste der Arbeitgeber keinen Zuschuss zahlen. Den Arbeitgeberzuschuss müssen Arbeitgeber zugunsten ihrer Beschäftigten an die betroffenen Versorgungseinrichtungen weitergeben.

Welche Verträge sind davon betroffen?

Für Neuverträge greift diese Regelung seit 2019. Für Entgeltumwandlungen, die bereits vor 2019 vereinbart wurden, gilt die Zuschussverpflichtung erst seit dem 1. Januar 2022. Der Zuschuss betrifft jedoch nur die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Unterstützungskassen und Direktzusagen sind davon ausgenommen.

Betroffen sind ebenso die sogenannten Altzusagen. Darunter versteht man Entgeltumwandlungen, die bereits vor 2005 vereinbart wurden. Die eingezahlten Beiträge werden in diesen Fällen von den Arbeitgebern mit 20 Prozent pauschalversteuert. Sofern es hier zu einer Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers kommt, ist der Zuschuss ebenfalls wie oben beschrieben ab 1. Januar 2022 zu gewähren.

Bei diesen Altzusagen kommt es jedoch allenfalls bei Vereinbarungen, die einen Verzicht auf einen Einmalbezug (Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld etc.) vorsehen, zu einer Sozialversicherungsersparnis und somit zu einer Zuschussverpflichtung durch den Arbeitgeber.

Ablehnung durch den Versicherte

Ein Problem für die vor 2019 bereits vereinbarten Entgeltumwandlungen ist die Umsetzbarkeit des Arbeitgeberzuschusses in der Praxis. Häufig werden die Versicherten keine zusätzlichen Beiträge in Form des Arbeitgeberzuschusses annehmen. Je älter der Vertrag ist, umso unwahrscheinlicher ist dies. Theoretisch besteht die Möglichkeit, nur für den zu leistenden Arbeitgeberzuschuss (oder für zusätzliche Entgeltumwandlungsbeträge) einen Neuvertrag abzuschließen. Aber diese Möglichkeit wird in vielen Fällen an den Bagatellgrenzen der Versicherten scheitern. In der Praxis bleibt dann nur noch die Möglichkeit, den Entgeltumwandlungsbetrag zu reduzieren. Der Zuschuss wird anschließend auf den reduzierten Betrag gewährt, so dass der bisherige Gesamtbeitrag gleich bleibt.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer hat bereits seit 2010 eine Entgeltumwandlung von monatlich 100 EUR für eine Direktversicherung mit seinem Arbeitgeber vereinbart. Das Gehalt beträgt 3.500 EUR; die SV-Ersparnis des Arbeitgebers liegt bei ca. 20 Prozent, sodass er vom 1. Januar 2022 an grundsätzlich monatlich 15 Prozent Arbeitgeberzuschuss (= 15 EUR) gewähren muss. Die Versicherung lehnt jedoch eine Beitragserhöhung in Höhe von 15 EUR in dem bestehenden Vertrag ab. Ein Neuvertrag mit einem Monatsbeitrag in Höhe von 15 EUR ist nicht gewünscht bzw. wird ebenso abgelehnt.

Erläuterung:

Somit bleibt nur noch die Variante, die bestehende Entgeltumwandlung zu reduzieren und auf den reduzierten Betrag den Zuschuss zu leisten: $100 \times 100 : 115 = 86,96$ EUR. Auf die reduzierte Entgeltumwandlung wird nun der Zuschuss von 15 Prozent gezahlt ($86,96 \text{ EUR} \times 15 \text{ Prozent} = 13,04 \text{ EUR}$). In der Summe bleibt die monatliche Ansparrate von 100 EUR unverändert. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) sieht durch diese Vorgehensweise die Arbeitgeberzuschussverpflichtung ebenso als erfüllt an. Wichtig ist an dieser Stelle, dass die Vereinbarung zur reduzierten Entgeltumwandlung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber einvernehmlich stattfindet.

Tarifdispositiv: Die gesetzliche Zuschussverpflichtung ist nachrangig gegenüber bestehenden Tarifverträgen zur betrieblichen Altersversorgung. Dies gilt selbst dann, wenn der Tarifvertrag keine oder eine geringere Zuschussverpflichtung als die gesetzlichen 15 Prozent vorsieht.

Darüber hinaus können Arbeitgeber für alle Angestellten eine Entgeltumwandlung vorsehen – wenn dies im Tarifvertrag vereinbart ist. Mit einem Opting-out kann sich der einzelne Mitarbeiter aber dagegen aussprechen.

BAV-Förderbetrag für Geringverdiener

Außerdem sollen mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz Arbeitgeber motiviert werden, für Geringverdiener freiwillig einen zusätzlichen Arbeitgeberzuschuss zu zahlen (unabhängig von dem zuvor geschilderten Anspruch auf Zahlung eines Zuschusses bei Entgeltumwandlung und damit verbundener Sozialversicherungsersparnis für den Arbeitgeber). Dafür ist eine Steuerförderung für Geringverdiener vorgesehen (sogenannter BAV-Förderbetrag):

Für Angestellte mit einem Bruttoeinkommen bis zu 2.200 EUR (laufender steuerpflichtiger Arbeitslohn, ohne Einmalbezüge und steuerfreie Bezüge) kann der Arbeitgeber zusätzliche Beiträge in die betriebliche Altersversorgung einzahlen und muss dann im Gegenzug weniger Lohnsteuer abführen. Seit dem Jahr 2020 beträgt diese Geringverdienergrenze 2.575 EUR. Dies wurde im Rahmen des Grundrentengesetzes rückwirkend zum 1. Januar 2020 beschlossen.

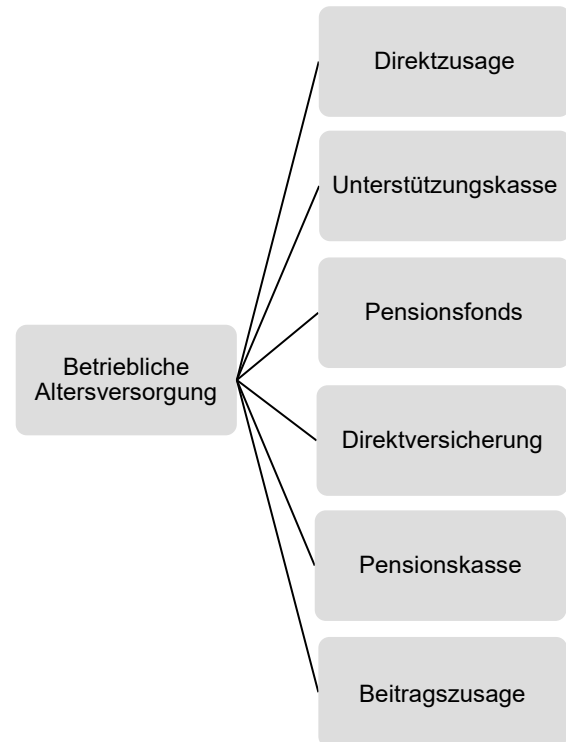
Seit 2018 wurde zunächst ein Arbeitgeberzuschuss von bis zu 480 EUR jährlich mit maximal 144 EUR (30 Prozent von 480 EUR) vom Fiskus bezuschusst; d. h. Arbeitgeber hatten dadurch nur etwa zwei Drittel ihres gezahlten Zuschusses zu tragen. Ein Drittel erhalten Arbeitgeber zurückerstattet, indem sie die abzuführende Lohnsteuer entsprechend kürzen dürfen. Als weiterer Anreiz für die Verbreitung der zusätzlichen arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung bei Geringverdienern wurde der Höchstbetrag für den BAV-Förderbetrag von 480 EUR auf 960 EUR verdoppelt und somit auch der maximale Förderbetrag von 144 EUR auf 288 EUR (30 Prozent von 960 EUR). Die höheren Grenzbeiträge gelten seit 1. Januar 2020.

Der BAV-Förderbetrag kann nur in den versicherungsförmigen Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) beansprucht werden. Bei reinen umlagefinanzierten Zusatzversorgungskassen des öffentlichen Dienstes wird der Förderbetrag nicht gewährt.

Für den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss bei einer Sozialversicherungsersparnis für den Arbeitgeber wird kein BAV-Förderbetrag gewährt.

3. Ein System, viele Möglichkeiten: die Durchführungswege

Bei der betrieblichen Altersversorgung kann zwischen sechs verschiedenen Modellen gewählt werden:



Unabhängig davon, ob der Arbeitgeber einen Dritten mit der Durchführung der betrieblichen Altersversorgung betraut oder diese selbst durchführt, besteht für den Arbeitgeber eine unabdingbare Haftung für die zugesagten Leistungen oder Beiträge.

3.1 Wie eine Versicherung: Pensionsfonds, Direktversicherung und Pensionskasse

Bei den Modellen der betrieblichen Altersversorgung wird zwischen den versicherungsförmigen Durchführungswegen und den internen Durchführungswegen unterschieden. Dazu ist seit 2018 noch die reine Beitragszusage getreten.

Als versicherungsförmigen Durchführungsweg bezeichnet man die Versorgung über einen Lebensversicherer, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds. Der Arbeitgeber erteilt ein Leistungsversprechen und beauftragt einen dieser Versorgungsträger mit der Durchführung.

Diese Verträge müssen bestimmte Standards erfüllen, um als betriebliche Altersversorgung genutzt werden zu können. Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass dies der Fall ist.

3.1.1 Pensionsfonds

Beim Pensionsfonds handelt es sich um einen selbstständigen Versorgungsträger – also eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die entweder als Aktiengesellschaft oder als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit firmiert. Arbeitgeber können die Ansprüche ihrer Arbeitnehmer auf Pensionsfonds auslagern.

Pensionsfonds dürfen – im Gegensatz zu Direktversicherungen und Pensionskassen – ein größeres Anlagerisiko eingehen. Zum Beispiel durch eine hohe Aktienquote. Sie können sogar ausschließlich in Aktien investieren. Da die Kurse am Aktienmarkt naturgemäß in jede Richtung schwanken, winken auf der einen Seite höhere Renditen, dafür aber auch ein höheres Verlustrisiko.

Damit die Betriebsrente des Arbeitnehmers auch in solchen Fällen geschützt ist, existieren mehrere Sicherungsmechanismen:

- Der Arbeitgeber haftet, wenn die Mindestleistung des Fonds ausbleibt. Garantiert ist das eingezahlte Kapital.
- Bei Insolvenz des Arbeitgebers springt der Pensions-Sicherungs-Verein ein. Die Anwartschaften und Ansprüche der Arbeitnehmer sind damit gesichert.
- Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht kontrolliert die Pensionsfonds.

Wie es funktioniert

Die versicherungsförmigen Durchführungswege sind seit 2005 steuerlich weitgehend angeglichen: Beitragszahlungen in einen Pensionsfonds sind grundsätzlich steuerpflichtiger Arbeitslohn, können aber aufgrund von Sonderregelungen steuerfrei oder steuerbegünstigt sein. In der Versorgungsphase richtet sich die (nachgelagerte) Besteuerung danach, wie die eingezahlten Beiträge steuerlich behandelt wurden.

Leistungen, die auf steuerfreien Beiträgen beruhen, werden in voller Höhe nachträglich besteuert. Betriebsrenten, die auf bereits versteuerten Beiträgen beruhen, werden meist nur mit dem Ertragsanteil besteuert.

Beiträge an einen Pensionsfonds sind bis zu acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West steuerfrei (2022 = 6.768 EUR). Der einheitliche steuerfreie Höchstbetrag gilt seit 2018 einheitlich für Alt- und Neuzusagen. Bekommt der Arbeitnehmer die Leistungen später ausbezahlt, muss er diese als sonstige Einkünfte voll versteuern sowie Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zahlen (siehe Pkt. 5).

Werden die Beiträge in der Ansparphase normal versteuert, sind die späteren Rentenzahlungen nur mit dem Ertragsanteil als sonstige Einkünfte steuerpflichtig. Falls eine Riester-Förderung beansprucht wird, sind die Auszahlungen später als sonstige Einkünfte voll steuerpflichtig.

In der Sozialversicherung sind die Arbeitgeberbeiträge beitragsfrei. Bei einer Entgeltumwandlung ist die Beitragsfreiheit allerdings auf vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung West begrenzt (2022 = 3.384 EUR).

Hinweis: Die BBG-RV ist bedingt durch die Coronapandemie und die negative Lohn- und Gehaltsentwicklung im Jahr 2020 zum 1. Januar 2022 abgesenkt worden. Dadurch könnten in der Praxis vertragliche Anpassungen bestehender Verträge, die zum Beispiel bisher den Freibetrag in der Sozialversicherung voll ausschöpfen, notwendig werden.

3.1.2 Direktversicherung

Eine Direktversicherung ist eine Lebensversicherung, die der Arbeitgeber auf das Leben des Arbeitnehmers abschließt. Die Leistungen aus dieser Versicherung fließen dem Arbeitnehmer oder seinen Hinterbliebenen als Bezugsberechtigten zu.

Bei der Direktversicherung handelt es sich entweder um eine Kapitallebens- oder Rentenversicherung oder um eine fondsgebundene Lebensversicherung. Zum Laufzeitende wird – je nach Wahl – entweder eine lebenslange Rente oder einmalig das angesparte Kapital ausgezahlt. Die Rentenansprüche, die ein Arbeitnehmer aus einer solchen Police hat, bestehen direkt gegenüber dem Versicherer – und nicht gegenüber dem Arbeitgeber. So können die Verträge auch bei einem Jobwechsel mitgenommen werden.

Wie es funktioniert

Zuwendungen für eine Direktversicherung sind bis zu acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung West steuerfrei (2022 = 6.768 EUR). Der einheitliche steuerfreie Höchstbetrag gilt seit 2018 einheitlich für Alt- und Neuzusagen. Spätere Auszahlungen sind als sonstige Einkünfte voll steuerpflichtig.

Wurden die Beiträge bei Altzusagen pauschal versteuert, sind spätere Rentenzahlungen nur mit dem Ertragsanteil als sonstige Einkünfte steuerpflichtig. Bei Altverträgen sind auch einmalige Kapitalzahlungen meist steuerfrei. Werden die Beiträge zu einer Direktversicherung in der Anwartschaftsphase normal versteuert, sind die Rentenzahlungen nur mit dem Ertragsanteil als sonstige Einkünfte im Rahmen der persönlichen Veranlagung zur Einkommensteuer steuerpflichtig. Auch hier gilt, dass bei Altverträgen einmalige Kapitalzahlungen meist steuerfrei sind.

Nimmt der Arbeitnehmer für die Direktversicherungsbeiträge keine Steuerförderung in Anspruch, wird die spätere Auszahlung steuerlich wie eine private Lebensversicherung behandelt. Für Neuverträge ab dem 1. Januar 2005 bedeutet das: Die Betroffenen müssen im Jahr der Kapitalauszahlung die Differenz zwischen Versicherungsleistung und den eingezahlten Beiträgen als sonstige Einkünfte versteuern. Unter bestimmten Voraussetzungen ist dieser Betrag nur zur Hälfte steuerpflichtig. Für weiterführende Informationen stellen wir Ihnen gern unser Beratungsblatt "Beitragszahlung aus Kapitalleistungen" zur Verfügung. Wenden Sie sich dafür gern an uns.

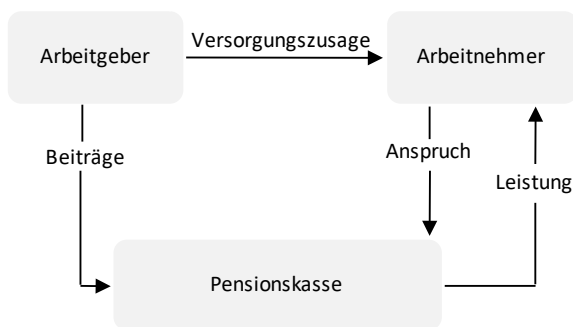
Falls eine Riester-Förderung für die Direktversicherung beansprucht wird, sind die Auszahlungen später als sonstige Einkünfte voll steuerpflichtig.

Die Beiträge für die Direktversicherung, die der Arbeitgeber einzahlt, bleiben in der Sozialversicherung bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung West beitragsfrei (2022 = 3.384 EUR).

3.1.3 Pensionskasse

Eine Pensionskasse ist eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, die – im Gegensatz zur Unterstützungskasse – einen Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistung gewährt. Sie ähnelt einer Lebensversicherungsgesellschaft und wird von einem oder mehreren Unternehmen getragen.

Die Versorgungsleistungen werden also nicht vom Arbeitgeber selbst gewährt, sondern er schaltet dafür einen Dritten ein – die Pensionskasse. Damit handelt es sich bei der betrieblichen Altersversorgung über eine Pensionskasse – wie bei der Direktversicherung – um eine mittelbare Pensionszusage.



Beiträge in eine Pensionskasse stellen grundsätzlich steuerpflichtigen Arbeitslohn dar.

Bei Entgeltumwandlung sind die Beiträge bis zu 6.768 EUR im Jahr steuerfrei und bis zu 3.384 EUR im Jahr sozialversicherungsfrei (2022). Das entspricht bis zu acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung West für die Steuerfreiheit und bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung West für die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

Der zusätzliche Steuerfreibetrag von 1.800 EUR pro Jahr ist entfallen. Alte pauschal besteuerte Verträge, die bis Ende 2004 abgeschlossen wurden, werden auf das steuerfreie Volumen angerechnet. Bei der Pensionskasse können Arbeitnehmer – wie bei Pensionsfonds und Direktversicherung – statt der Entgeltumwandlung auch die Riester-Förderung in Anspruch nehmen.

3.2 Intern geregelt: Direktzusage und Unterstützungskasse

3.2.1 Direktzusage

Die Direktzusage, auch als Pensionszusage bezeichnet, ist eine unmittelbare Versorgungszusage. Mit der Direktzusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem späteren Ruheständler bestimmte Leistungen direkt auszuzahlen. Bei dieser Form der betrieblichen Altersversorgung leistet allein der Arbeitgeber die Zahlung der Versorgungsbeträge.

Während der Zeit vor Eintritt des Versorgungsfalls muss kein Geld fließen. Damit die spätere Rentenleistung gesichert ist, müssen Arbeitgeber aber Vorsorge treffen, um die Ansprüche später finanzieren zu können. Bilanzierende Unternehmen sind verpflichtet, für ihren Betrieb eine sogenannte Pensionsrückstellung zu bilden, die die Finanzierung der Direktzusage steuerlich erleichtert.

Gegen das finanzielle Risiko möglicher vorzeitiger Versorgungsfälle sollten Arbeitgeber sich ebenfalls absichern, um bei Bedarf das erforderliche Kapital garantiert zur Verfügung zu haben. Diese Rückdeckung ist zum Beispiel über eine externe Anlage wie eine Lebensversicherung möglich. Beim Eintritt des Versorgungsfalls hat der Arbeitnehmer einen direkten Anspruch gegen den Arbeitgeber.

Wie es funktioniert

Bei einer Direktzusage in Form der Leistungszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, dem Arbeitnehmer im Versorgungsfall – Erreichen der Altersgrenze, Invalidität oder Tod – eine der Höhe nach bestimmte Leistung zu erbringen. Dies kann in Form einer lebenslangen Rente oder Einmalzahlung geschehen.

Die Rückstellungen des Arbeitgebers für Direktzusagen werden nicht aus dem Arbeitsentgelt gebildet, das dem Arbeitnehmer bereits zugeflossen ist. Sie stellen daher für den Arbeitnehmer kein steuer- oder sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt dar. Dies gilt steuerlich auch, wenn durch eine Entgeltumwandlung zukünftige Entgeltansprüche des Arbeitnehmers in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer auf einen Teil des ihm zustehenden Lohns oder Gehalts verzichtet und der Arbeitgeber dafür eine entsprechende betriebliche Altersversorgung zusagt. Die Beiträge für eine Direktzusage sind damit unbegrenzt steuerfrei. Im Gegenzug sind die späteren Zahlungen als Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit voll steuerpflichtig.

In der Sozialversicherung sind Entgeltumwandlungen zur Finanzierung einer unmittelbaren Direktzusage bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung West beitragsfrei (2022 = 3.384 EUR). Dabei ist es unerheblich, ob die Aufwendungen aus laufendem Arbeitsentgelt oder aus Einmalzahlungen finanziert werden. Arbeitgeberfinanzierte Beiträge sind dagegen vollständig sozialversicherungsfrei.

3.2.2 Unterstützungskasse

Historische Tradition haben die Unterstützungskassen in Deutschland; bereits Mitte des 19. Jahrhunderts sicherten Arbeitgeber so ihre Beschäftigten gegen Armut im Alter ab. Unterstützungskassen werden bis heute von einem oder mehreren Unternehmen finanziert. Sie sind eine überbetriebliche Versorgungseinrichtung, die im Auftrag des Arbeitgebers handelt.

Die Unterstützungskasse übernimmt für den Arbeitgeber die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung, gewährt dem Arbeitnehmer formal aber keinen Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistungen. Daher gelten die Zahlungen an die Unterstützungskasse nicht als lohnsteuerpflichtiger Zufluss und sind nicht steuerbar. Faktisch besteht aber durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ein Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf die Leistungen der Unterstützungskasse.

Die Unterstützungskasse ist eine rechtsfähige Einrichtung in Form eines Vereins oder einer Stiftung. Sie unterliegt keinen speziellen Anlagevorschriften und ist in der Wahl ihrer Investments frei.

Wie es funktioniert

Für die Unterstützungskasse gilt mit Blick auf Steuern und Sozialversicherung das Gleiche wie für die Direktzusage. Bei beiden handelt es sich um interne Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung – und in beiden Fällen hat der Arbeitnehmer vor Leistungseintritt keine Verfügungsmacht über die Versorgung.

Aus diesem Grund ist das Versorgungsversprechen während der Arbeitsphase nicht steuerbar. In der rückgedeckten Unterstützungskasse sind jedoch aus steuerrechtlicher Sicht gleichbleibende oder steigende Beiträge erforderlich. Lediglich in begründeten Fällen – etwa bei Reduzierung der Arbeitszeit – ist es möglich, die Beiträge zu senken.

In der Sozialversicherung sind Entgeltumwandlungen für eine Unterstützungskasse bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung West beitragsfrei (2022 = 3.384 EUR). Dabei ist es unerheblich, ob die Aufwendungen aus laufendem Arbeitsentgelt oder aus Einmalzahlungen finanziert werden.

3.3 Sozialpartnermodell: Beitragszusage

Seit dem 1. Januar 2018 hat der Gesetzgeber mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz eine Variante der betrieblichen Altersversorgung geschaffen: Das Sozialpartnermodell ist eine Vereinbarung über eine betriebliche Altersversorgung, die Tarifvertragsparteien – also Arbeitgeber und Gewerkschaften – in den Tarifvertrag aufnehmen können. Das Modell gilt in allen Unternehmen, die dem jeweiligen Tarifvertrag unterliegen.

Auch nichttarifgebundene Arbeitgeber können ein Sozialpartnermodell nutzen, wenn der einschlägige Tarifvertrag dies ermöglicht.

Das Sozialpartnermodell sieht in erster Linie eine reine Beitragszusage vor. Der Arbeitgeber garantiert dem Arbeitnehmer nur die Einzahlung eines vereinbarten Beitrags in die betriebliche Altersversorgung. Für die Höhe der sich daraus ergebenden Altersrente gibt es keine Garantie. Die Versorgungseinrichtung, beispielsweise eine Lebensversicherung, erbringt die Leistung, darf diese aber nicht garantieren.

Es müssen also Produkte sein, die keine Garantien – etwa für Zins, Kosten oder die Lebenserwartung – enthalten dürfen. Der Arbeitnehmer erhält später nur eine sogenannte Zielrente ohne Garantie.

Damit ein bestimmtes Versorgungsniveau erreicht wird, kann der Tarifvertrag einen zusätzlichen Sicherungsbeitrag vorsehen, den allein der Arbeitgeber bezahlt. Als Leistungen sind ausschließlich Rentenzahlungen möglich. Kapitalauszahlungen sind ausgeschlossen.

Wie es funktioniert

Das Sozialpartnermodell kann nur über eine externe Versorgungseinrichtung umgesetzt werden, auf die sich die Sozialpartner – also Arbeitgeberverband und Gewerkschaften – geeinigt haben. Das können neue Versorgungseinrichtungen sein, die zu diesem Zweck extra gegründet werden, oder aber bestehende Einrichtungen. Als Durchführungswege kommen die Direktversicherung, ein Pensionsfonds oder eine Pensionskasse in Frage.

Im Falle einer Entgeltumwandlung muss der Arbeitgeber bei einer Beitragszusage 15 Prozent des umgewandelten Gehalts als Zuschuss an die Versorgungseinrichtung zahlen. Dies gilt dann, wenn der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart.

Für diese Zusatzbeiträge gelten die gleichen steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen wie für die übrigen Beiträge des Arbeitgebers an die Versorgungseinrichtung. Dies gilt entsprechend für Zusatzbeiträge des Arbeitgebers, die den einzelnen Arbeitnehmern direkt gutgeschrieben oder zugerechnet werden. Fließen dem Arbeitnehmer aus den steuerfreien Zusatzbeiträgen Betriebsrenten zu, so sind diese in voller Höhe als sonstige Einkünfte steuerpflichtig.

4. Auswirkungen auf das Jahresarbeitsentgelt

Arbeitnehmer unterliegen nicht der Krankenversicherungspflicht, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die aktuelle Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt – sie sind krankenversicherungsfrei.

Umgewandelte Entgeltbestandteile bleiben bei der Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts außer Betracht, soweit sie nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt gehören.

Wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze durch eine Entgeltumwandlung im Laufe eines Kalenderjahres unterschritten, endet die Krankenversicherungsfreiheit des Arbeitnehmers.

Mehr dazu lesen Sie in unserem Beratungsblatt "Krankenversicherungsfreiheit", das Sie sich unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2033336 herunterladen können.

Grenzwerte 2022

Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze	64.350 EUR
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze	58.050 EUR
Beitragsbemessungsgrenze RV West	84.600 EUR
Steuerfreier Höchstbetrag (8 %)	6.768 EUR
Beitragsfreier Höchstbetrag (4 %)	3.384 EUR

Umwandlung von Einmalzahlungen

Die Krankenversicherungspflicht beginnt bei Umwandlung von Einmalzahlungen mit dem Tag, an dem der Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung gegenüber seinem Arbeitgeber wirksam erklärt. Dies gilt auch dann, wenn die Erklärung bereits erhebliche Zeit vor dem erstmaligen Beginn der Entgeltumwandlung abgegeben wird. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn bereits zu Beginn eines Kalenderjahres die Umwandlung des im November oder Dezember zustehenden Weihnachtsgeldes erklärt wird.

Umwandlung von laufendem Arbeitsentgelt

Bei Umwandlung von laufendem Arbeitsentgelt tritt die Krankenversicherungspflicht gegebenenfalls mit dem Monat ein, in dem erstmals laufendes Arbeitsentgelt umgewandelt wird. Selbst bei nur geringfügigem Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze kann durch die Vereinbarung von Entgeltumwandlung und des damit verminderten beitragspflichtigen Arbeitsentgelts wieder Krankenversicherungspflicht eintreten. Sofern die Erklärung zur Entgeltumwandlung widerrufen wird, ist das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt von diesem Zeitpunkt an neu zu berechnen.

Wird aufgrund dieser Neuberechnung die Jahresarbeitsentgeltgrenze wieder überschritten, kann die Krankenversicherungspflicht nur enden, wenn das Entgelt des Beschäftigten die Grenze des laufenden und voraussichtlich auch die des folgenden Kalenderjahres überschreiten wird (vorausschauende Betrachtung).

Die vorstehenden Ausführungen gelten entsprechend, wenn die Höhe der Entgeltumwandlung verändert wird.

5. Krankenversicherung bei Betriebsrenten

Versorgungsbezüge (sogenannte Betriebsrenten) werden bei gesetzlich Krankenversicherten mit dem vollen Beitragssatz in der Kranken- und Pflegeversicherung belastet – und zwar unabhängig davon, ob die Ansparbeiträge beitragsfrei geblieben sind oder nicht. Daher kann es zu sogenannten Doppelverbeitragungen kommen, was oft als Hindernis für die Akzeptanz betrieblicher Altersversorgung genannt wird. Daher sorgt eine Gesetzesänderung seit dem 1. Januar 2020 in vielen Fällen dafür, dass Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung Beiträge sparen.

Mit dem "Gesetz zur Einführung eines Freibetrages in der gesetzlichen Krankenversicherung zur Förderung der betrieblichen Altersvorsorge" ist ein neuer Freibetrag etabliert worden. Die bisherige Freibetragsgrenze, die für alle Versorgungsbezüge gilt, wurde um einen Freibetrag in gleicher Höhe nur für die Renten der betrieblichen Altersversorgung ergänzt. Das bedeutet: Wenn Pflichtversicherte der gesetzlichen Krankenversicherung Betriebsrenten erhalten, müssen sie nur noch Beiträge für die Summe zahlen, welche den Freibetrag übersteigt. Die Höhe von Freibetrag und Freigrenze ist grundsätzlich dynamisch (ein Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße), sie ist mit jeweils 164,50 EUR aber im Jahr 2022 ausnahmsweise genauso hoch wie im Jahr 2021.

Allerdings gilt der Freibetrag nur mit Blick auf die Krankenversicherung. Die Beiträge zur Pflegeversicherung sind nach wie vor von dem Gesamtbetrag des Versorgungsbezugs zu entrichten. Außerdem müssen freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung für ihre Versorgungsbezüge weiterhin in voller Höhe Beiträge bezahlen – und zwar auch dann, wenn deren Höhe die bisherige Freigrenze nicht übersteigt.

Weitere Informationen finden Sie auch in unserem Beratungsblatt "Zahlstellenverfahren" unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2033348.