

Betriebliche Altersversorgung

Inhalt

1.	Gemeinsam vorsorgen: betriebliche Altersversorgung.....	1
2.	Vorsorgen auch ohne Garantie: Was das Betriebsrentenstärkungsgesetz bringt	2
3.	Ein System, viele Möglichkeiten: die Durchführungswege.....	2
3.1	Wie eine Versicherung: Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung	2
3.2	Intern geregelt: Direktzusage und Unterstützungskasse	4
3.3	Das Sozialpartnermodell: Beitragszusage	4
4.	Auswirkungen auf das Jahresarbeitsentgelt	5

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 – innerhalb 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 künftig reine Beitragszusagen einführen. Außerdem sollen Geringverdiener mit Zuschüssen unterstützt werden.

Das Beratungsblatt, **Suchnummer 2032952**, erklärt die Details der Reform und zeigt die Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung auf. 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. Vorsorgen auch ohne Garantie: Was das Betriebsrentenstärkungsgesetz bringt

Zum 1. Januar 2018 ist die größte gesetzliche Überarbeitung der betrieblichen Altersversorgung seit mehr als einem Jahrzehnt in Kraft getreten. Einige Teile des Gesetzes greifen jedoch erst ab 2019, diese müssen Arbeitgeber nun zusätzlich beachten. Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz sollen die Hürden für branchenweite Vorsorge-Modelle gesenkt werden. Ziel ist, die Betriebsrente in kleineren und mittleren Unternehmen zu verbreiten.

Das Gesetz sieht vor, dass Sozialpartner (Arbeitgeber oder -nehmer und ihre Verbände oder Vertreter) künftig auf der Grundlage von Tarifverträgen **reine Beitragszusagen** einführen können. 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.

Sparen die Angestellten die Betriebsrente über eine Entgeltumwandlung an, ist der Arbeitgeber zu einem **Zuschuss** verpflichtet. Dieser beträgt 15 Prozent des Beitrags des Arbeitnehmers – und ist zu zahlen,

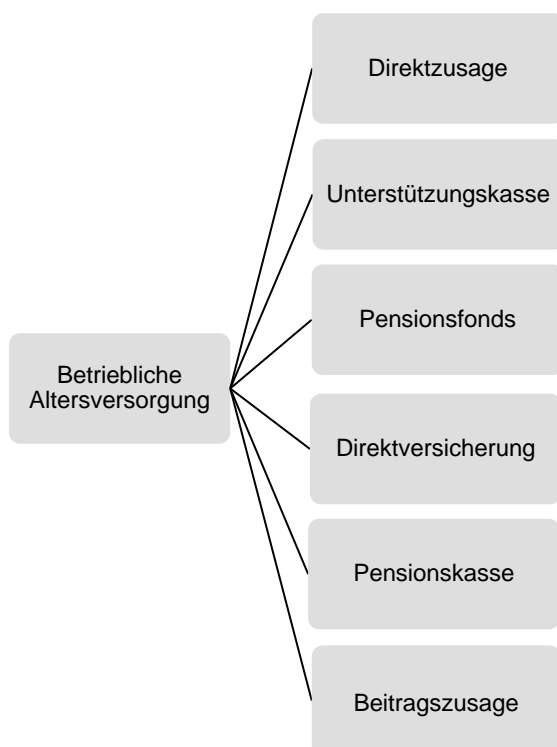
wenn der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart. Diese Beitragssparnis müssen Arbeitgeber zugunsten ihrer Beschäftigten an die betroffenen Versorgungseinrichtungen weitergeben. Für **Neuverträge** greift diese Regelung ab 2019. Bei bestehenden Entgeltumwandlungen gilt eine Frist bis zum 1. Januar 2022. Der Zuschuss betrifft die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.

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.

Darüber hinaus sollen mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz **Geringverdiener** mit Zuschüssen veranlasst werden, sich für dieses Rentenmodell zu entscheiden. Dafür ist eine Steuerförderung für Geringverdiener vorgesehen: Für Angestellte mit einem Bruttoeinkommen bis zu 2.200 Euro kann der Arbeitgeber zusätzliche Beiträge in die betriebliche Altersversorgung einzahlen und muss dann weniger Lohnsteuer abführen. Ein Arbeitgeberzuschuss bis zu 480 Euro jährlich wird mit bis zu 144 Euro vom Fiskus bezuschusst. Zudem profitieren Geringverdiener auch noch im Alter. Bisher minderte jeder Euro an Privatrente eine mögliche in Anspruch genommene staatliche Grundsicherung. Künftig verzichtet der Gesetzgeber bis zu einem Betrag von 202 Euro darauf, diese Bezüge auf die Grundsicherung anzurechnen.

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, Pensionskasse und Direktversicherung

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

Als versicherungsförmigen Durchführungswege 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:

1. Der Arbeitgeber haftet, wenn die Mindestleistung des Fonds ausbleibt. Garantiert ist das eingezahlte Kapital.
2. Bei Insolvenz des Arbeitgebers springt der Pensions-Sicherungs-Verein ein. Die Anwartschaften und Ansprüche der Arbeitnehmer sind damit gesichert.
3. 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** da-

nach, 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 der gesetzlichen Rentenversicherung West **steuerfrei** (2019 = 536 Euro monatlich). Seit 2018 gilt für Alt- und Neuzusagen der einheitliche steuerfreie Höchstbetrag von acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West. Be- kommt der Arbeitnehmer die Leistungen später ausbezahlt, muss er diese als sonstige Einkünfte voll versteuern und Beiträge an die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner zahlen.

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 (2019 = 268 Euro monatlich).

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 ausbezahlt. 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** (2019 = 536 Euro monatlich). Seit 2018 gilt für Alt- und Neuzusagen der einheitliche steuerfreie Höchstbetrag von acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West. 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 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 Neuzugänge 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.

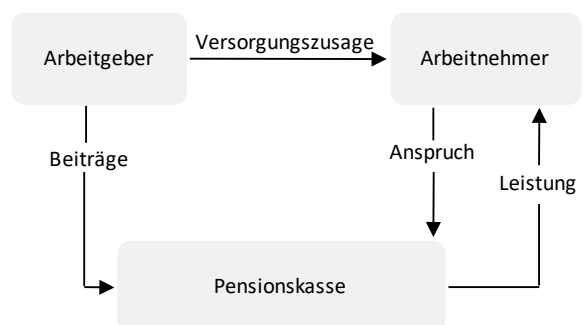
Falls eine Riester-Förderung für die Direktversicherung beansprucht wird, sind die Auszahlungen später als sonstige Einkünfte voll steuerpflichtig.

Die Beiträge für die Direktversicherung, die der Arbeitgeber einahlt, bleiben bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung West **beitragsfrei** (2019 = 268 Euro monatlich).

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 6.432 Euro im Jahr **steuerfrei** und bis zu 3.216 Euro im Jahr **sozialversicherungsfrei**. 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 Euro pro Jahr entfällt. 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 auszuführen. Bei dieser Form der betrieblichen Altersversorgung leistet allein der Arbeitgeber die Zahlung der Versorgungsbeträge.

Während der Zeit vor Eintritt des Versorgungsfalles 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. Der Arbeitnehmer kann sich an der Finanzierung beteiligen.

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 Versorgungsfalles 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 einer **Einmalzahlung** geschehen.

Die Rückstellungen des Arbeitgebers zu Direktzusagen werden nicht aus dem Arbeitsentgelt gebildet, das dem Arbeitnehmer bereits zugeflossenen 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 Lohnes oder Gehaltes 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** (2019 = 3.216 Euro). 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

Schon fast 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** (2019 = 3.216 Euro). Dabei ist es unerheblich, ob die Aufwendungen aus laufendem Arbeitsentgelt oder aus Einmalzahlungen finanziert werden.

3.3 Das Sozialpartnermodell: Beitragszusage

Seit dem 1. Januar 2018 hat der Gesetzgeber mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz eine neue 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 Sicherheitsbeitrag 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**, Suchnummer 2033336 herunterladen können.

Grenzwerte 2019 in Euro

KV-Versicherungspflichtgrenze (Jahr)	60.750
KV-Versicherungspflichtgrenze (Monat)	5.062,50
Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung West	80.400
Steuerfreier Höchstbetrag 8 %	6.432
Beitragsfreier Höchstbetrag 4 %	3.216

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.

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 Versicherungspflichtgrenze 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 Versicherungspflichtgrenze 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.

Hinweis

Weitere Informationen können Sie unserem Beratungsblatt "Zahlstellenverfahren" entnehmen: **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer 2033348