

Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung ist 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. Die wichtigsten Informationen stellen wir Ihnen in diesem Beratungsblatt zusammen.

Inhaltsverzeichnis

<p>1. Gemeinsam vorsorgen 1</p> <p>2. Zuschuss des Arbeitgebers 2</p> <p>3. BAV-Förderbetrag für Geringverdiener 2</p> <p>4. Ein System, viele Möglichkeiten: die Durchführungswege 3</p> <p>4.1 Wie eine Versicherung: Pensionsfonds, Direktversicherung und Pensionskasse 3</p> <p>4.1.1 Pensionsfonds 3</p> <p>4.1.2 Direktversicherung 4</p> <p>4.1.3 Pensionskasse 5</p> <p>4.2 Interne Regelungen möglich: Direktzusage und Unterstützungskasse 6</p> <p>4.2.1 Direktzusage 6</p> <p>4.2.2 Unterstützungskasse 6</p> <p>4.3 Sozialpartnermodell: Beitragszusage 7</p> <p>5. Auswirkungen auf das Jahresarbeitsentgelt 8</p> <p>6. Krankenversicherung bei Betriebsrenten 9</p>	<p>Sie möchten das Beratungsblatt (erneut) herunterladen? Sie finden es unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2032952, als PDF zum Download.</p> <p>1. Gemeinsam vorsorgen</p> <p>Eine betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer Leistungen zusagt, die mindestens eines der Risiken</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Alter, ▪ Invalidität oder ▪ Tod <p>aus Anlass des Arbeitsverhältnisses absichert. Mit Eintritt des jeweiligen Ereignisses beginnt die Versorgungsleistung an die Mitarbeitenden bzw. deren Hinterbliebene.</p> <p>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.</p>
--	--

2. 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 der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers – und muss gezahlt werden, wenn der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von **mindestens** 15 Prozent einspart.

Kein Zuschuss bzw. ein **geringerer** Zuschuss fällt jedoch dann an, wenn die Sozialversicherungsersparnis Null oder weniger als 15 Prozent beträgt. Liegt beispielsweise das Entgelt der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers **über** der Beitragsbemessungsgrenze der Kranken- und Pflegeversicherung, aber **unterhalb** der Beitragsbemessungsgrenze der Renten- und Arbeitslosenversicherung? Dann 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 Zuschuss müssen die Arbeitgeber zugunsten ihrer Beschäftigten an die betroffenen Versorgungseinrichtungen weitergeben.

Wichtig

Der Zuschuss betrifft nur die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds; Unterstützungskassen und Direktzusagen

sind davon ausgenommen.

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 Entgeltumwandlungen verpflichtend für alle Mitarbeitenden vorsehen – wenn dies im Tarifvertrag vereinbart ist. Mit einem Opting-out kann sich die einzelne Mitarbeiterin bzw. der einzelne Mitarbeiter aber dagegen aussprechen.

3. BAV-Förderbetrag für Geringverdiener

Die Arbeitgeber sollen 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). Zu diesem Zweck ist eine steuerliche Förderung der Arbeitgeber für Geringverdiener vorgesehen (sogenannter **BAV-Förderbetrag**):

Für Angestellte mit einem monatlichen Bruttoeinkommen **bis zu 2.575 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.

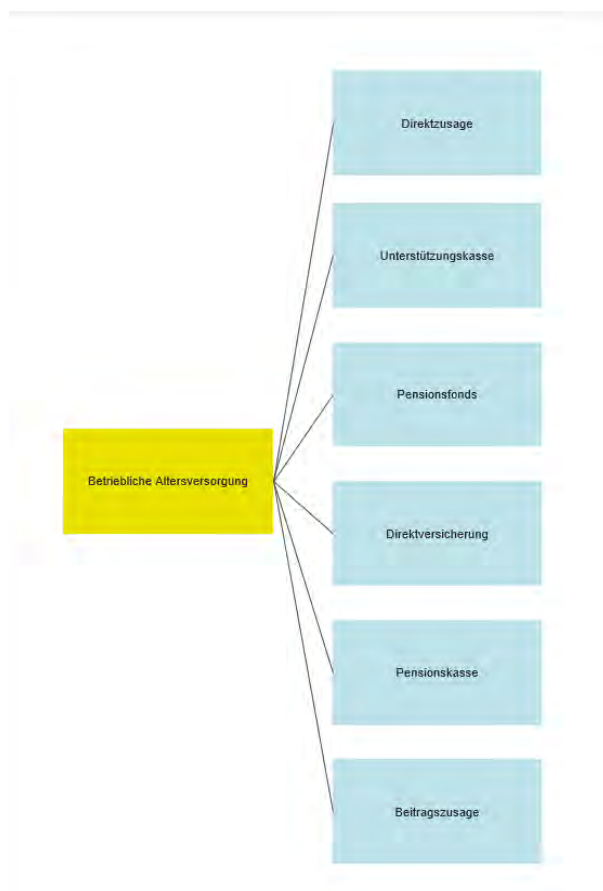
Ein Arbeitgeberzuschuss von **bis zu 960 EUR** jährlich wird mit **maximal 288 EUR** (30 Prozent von 960 EUR) vom Fiskus bezuschusst; d. h. die Arbeitgeber müssen dadurch nur etwa 2 Drittel ihres gezahlten Zuschusses tragen. Ein Drittel erhalten sie zurückerstattet, indem sie die abzuführende Lohnsteuer entsprechend kürzen dürfen.

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.

4. Ein System, viele Möglichkeiten: die Durchführungswege

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



Für den Arbeitgeber besteht eine unabdingbare Haftung für die zugesagten Leistungen oder Beiträge. Unabhängig davon, ob der Arbeitgeber einen Dritten mit der

Durchführung der betrieblichen Altersversorgung betraut oder diese selbst durchführt.

4.1 Wie eine Versicherung: Pensionsfonds, Direktversicherung und Pensionskasse

Bei den Modellen der betrieblichen Altersversorgung wird zwischen den versicherungsförmigen Durchführungswegen und den internen Durchführungswegen unterschieden. Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz ist die reine Beitragszusage hinzugekommen.

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.

4.1.1 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, sind einerseits höhere Renditen möglich, dafür besteht aber auch ein höheres Verlustrisiko.

Damit die Betriebsrenten der Mitarbeitenden auch in solchen Fällen geschützt sind, 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 Mitarbeitenden 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 8 Prozent** der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung steuerfrei (**2025 = 7.728 EUR**). Der einheitliche steuerfreie Höchstbetrag gilt seit 2018 einheitlich für Alt- und Neuzusagen. Bekommen die Beschäftigten die Leistungen später ausbezahlt, müssen sie diese als sonstige Einkünfte voll versteuern sowie Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge zahlen ([siehe Punkt 6](#)).

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 **4 Prozent** der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung begrenzt (**2025 = 3.864 EUR**).

4.1.2 Direktversicherung

Eine Direktversicherung ist eine Lebensversicherung, die der Arbeitgeber auf das Leben des Arbeitnehmers abschließt. Die Leistungen aus dieser Versicherung fließen den Beschäftigten oder deren 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 Beschäftigten aus einer solchen Police haben, 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 8 Prozent** der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung steuerfrei (**2025 = 7.728 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.

Nehmen Beschäftigte 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.

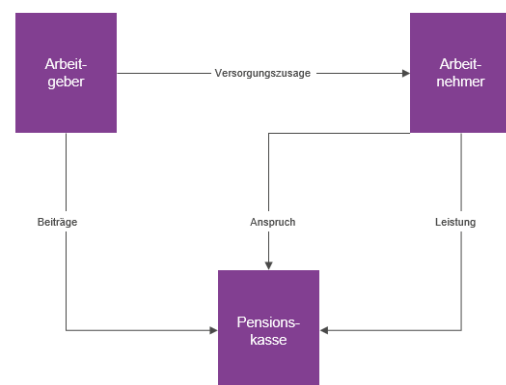
Die Beiträge für die Direktversicherung, die der Arbeitgeber einzahlt, bleiben in der Sozialversicherung bis zu **4 Prozent** der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beitragsfrei (2025 = 3.864 EUR).

4.1.3 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 **7.728 EUR** im Jahr **steuerfrei** und bis zu **3.864 EUR** im Jahr **sozialversicherungsfrei** (2025). Das entspricht bis zu 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung für die Steuerfreiheit und bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung 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 Beschäftigte - wie bei Pensionsfonds und Direktversicherung - statt der Entgeltumwandlung auch die Riester-Förderung in Anspruch nehmen.

4.2 Interne Regelungen möglich: Direktzusage und Unterstützungskasse

4.2.1 Direktzusage

Die Direktzusage, auch als Pensionszusage bezeichnet, ist eine unmittelbare Versorgungszusage. Mit der Direktzusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, der späteren Rentnerin bzw. dem späteren Rentner 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 haben die Beschäftigten einen direkten Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber.

Wie es funktioniert

Bei einer Direktzusage in Form der Leistungszusage verpflichtet sich der Arbeitgeber, seinen Beschäftigten 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 den Beschäftigten bereits zugeflossen ist. Sie stellen daher für die Beschäftigten kein steuer- oder sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt dar. Dies gilt steuerlich auch, wenn durch eine Entgeltumwandlung zukünftige Entgeltansprüche der Beschäftigten in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden. Das bedeutet, dass die Beschäftigten auf einen Teil des ihnen 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 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beitragsfrei (**2025 = 3.864 EUR**). Dabei ist es unerheblich, ob die Aufwendungen aus laufendem Arbeitsentgelt oder aus Einmalzahlungen finanziert werden. Arbeitgeberfinanzierte Beiträge sind dagegen vollständig sozialversicherungsfrei.

4.2.2 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 seinen Beschäftigten 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 der Beschäftigten 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 haben Beschäftigte 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 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beitragsfrei (**2025 = 3.864 EUR**). Dabei ist es unerheblich, ob die Aufwendungen aus laufendem Arbeitsentgelt oder aus Einmalzahlungen finanziert werden.

4.3 Sozialpartnermodell: Beitragszusage

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. "Einschlägig" bedeutet, dass der Tarifvertrag bei Mitgliedschaft des Arbeitgebers im jeweiligen Arbeitgeberverband Gültigkeit hätte. Es muss sich um den räumlich, zeitlich, fachlich/betrieblich und persönlich maßgeblichen Tarifvertrag handeln.

Zudem bedarf es der Zustimmung der durchführenden Versorgungseinrichtung. Das Sozialpartnermodell sieht in erster Linie eine reine Beitragszusage vor. Der Arbeitgeber garantiert seinen Mitarbeitenden 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 Lebensversicherungsgesellschaft, 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. Die Mitarbeitenden erhalten 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 jedenfalls 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 Beschäftigten direkt gutgeschrieben oder zugerechnet werden. Fließen den Beschäftigten aus den steuerfreien Zusatzbeiträgen Betriebsrenten zu, so sind diese in voller Höhe als sonstige Einkünfte steuerpflichtig.

5. Auswirkungen auf das Jahresarbeitsentgelt

Beschäftigte 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 der Beschäftigten.

Mehr dazu lesen Sie in unserem Beratungsblatt "Krankenversicherungsfreiheit", das Sie sich unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2033336**, herunterladen können.

Grenzwerte 2025

Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze	73.800 EUR
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze	66.150 EUR
Beitragsbemessungsgrenze RV	96.600 EUR
Steuerfreier Höchstbetrag (8 %)	7.728 EUR
Beitragsfreier Höchstbetrag (4 %)	3.864 EUR

Umwandlung von Einmalzahlungen

Die Krankenversicherungspflicht beginnt bei Umwandlung von Einmalzahlungen mit dem Tag, an dem die Beschäftigten die Entgeltumwandlung gegenüber seinem Arbeitgeber wirksam erklären. 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 tritt durch die Vereinbarung einer Entgeltumwandlung und des damit verminderten beitragspflichtigen Arbeitsentgelts wieder Krankenversicherungspflicht ein.

Aber was ist die Folge, wenn die Erklärung zur Entgeltumwandlung widerrufen wird? Dann muss das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt von diesem Zeitpunkt an neu berechnet werden. Wird aufgrund dieser Neuberechnung die Jahresarbeitsentgeltgrenze wieder überschritten? In diesem Fall endet die Krankenversicherungspflicht **nur**, wenn das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt des Beschäftigten die Grenze des laufenden Kalenderjahres überschreitet und voraussichtlich auch die des folgenden Kalenderjahres überschreiten wird (vorausschauende Betrachtung).

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

6. 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. Dies wird oft als Hindernis für die Akzeptanz betrieblicher Altersversorgung genannt. 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 Freigrenze, 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 dynamisch und beträgt im Jahr **2025** jeweils **187,25 EUR** (ein Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße).

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 (Bundessozialgericht, Urteile vom 5.11.2024, B 12 KR 9/23 R, B 12 KR 3/23 R, B 12 KR 11/23 R).

Weitere Informationen finden Sie auch in unserem Beratungsblatt "Zahlstellenverfahren" unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2033348**.