

Powered by:

HAUFE.

TK
Die
Techniker

Betriebliche Alters- versorgung

Fachinformation für
Firmenkunden 2024

Christiane Droste-Klempf
11. Oktober 2024

Referentin



Christiane Droste-Klemp
**Magister Volkswirtschaftslehre/
Germanistik**

- Unternehmerin und Beraterin zu sämtlichen Themen der Entgeltabrechnung
- Fachautorin
- Zahlreiche Publikationen zu den Themen Lohnsteuer-, Sozialversicherungsrecht, bAV, ATZ und flexible Arbeitszeit
- Ausgebildet zur Blended-Learning-Trainerin

Inhaltsverzeichnis

Bedeutung „bAV“	4
Rechtlichen Grundlagen	8
Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (Teil I und Teil II)	14
Die bAV und das Steuer- und Sozialversicherungsrecht	25
Beispiele: Ansparphase und Leistungsphase der bAV	36
Besonderheit Gehaltsabrechnung: Das Verteil- und das Aufzehrmodell	45
Wechselwirkung unterschiedlicher Durchführungswege	54
Kurzüberblick: Abrechnung von Betriebsrenten/Versorgungsbezüge	64
Versorgungsbezüge im Sozialversicherungsrecht	72
Portabilität	84

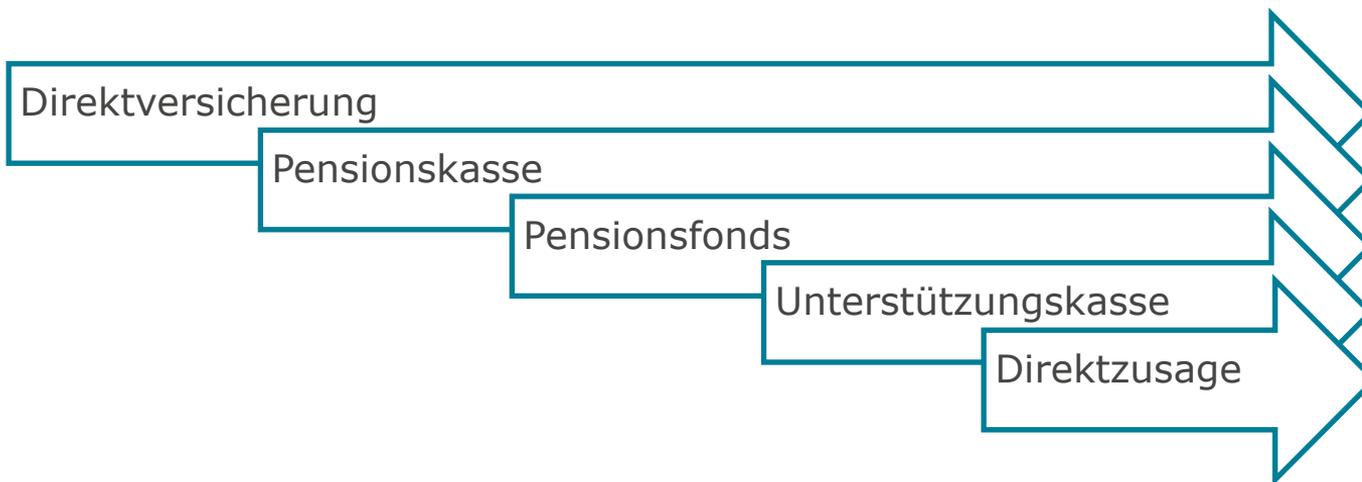


1.

Bedeutung „bAV“

Was bedeutet „bAV“

Die Abkürzung „bAV“ steht für „betriebliche Altersversorgung“, die sich aus **fünf** Durchführungswegen zusammensetzt



Alle aufgeführten Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge haben ihre Daseinsberechtigung

„unmittelbare“ – „mittelbare“ Versorgungszusage

Unterschied

Die **Direktzusage** wird als **unmittelbare Versorgungszusage** bezeichnet

- Nur bei der Direktzusage **übernimmt** der **Arbeitgeber direkt** die **Abwicklung** der erteilten Versorgungszusage gegenüber der versorgungsberechtigten Person
- Es wird kein Dritter für die Abwicklung der direkten Zahlung der Versorgungsleistungen an den versorgungsberechtigten beauftragt
- Man spricht deshalb von einer Direktzusage



„unmittelbare“ – „mittelbare“ Versorgungszusage

Unterschied

Alle anderen vier Durchführungswege

- Direktversicherung
- Pensionskasse
- Pensionsfonds
- Unterstützungskasse

werden als **mittelbare Versorgungszusage** bezeichnet.

Aufgrund der Tatsache, dass der Arbeitgeber einen Dritten für die Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge beauftragt, spricht man von einer **mittelbaren Versorgungszusage**

Wer ist der „Dritte“?

- Bei der Unterstützungskasse ist es die jeweilige Kasse
- Bei der Direktversicherung ist es ein Lebensversicherungsunternehmen
- Bei der Pensionskasse und Pensionsfonds sind es die zugelassenen Institutionen



2.

**Rechtlichen
Grundlagen**

Auf welche Durchführungswege gibt es einen Rechtsanspruch für den Arbeitnehmer

Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG)

- Gilt für in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversicherte Arbeitnehmer (§ 17 Absatz 1 Satz 3)
 - Berufsständische Versorgungswerke der Ärzte, Architekten usw. sind nicht erfasst
- Arbeitgeber und Arbeitnehmer können sich auf einen beliebigen Durchführungsweg einigen (Kollektiv- und individualrechtliche Einigung sind möglich)

Auf welche Durchführungswege gibt es einen Rechtsanspruch für den Arbeitnehmer

Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a BetrAVG)

Vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze
Rentenversicherung (West)

2024: 3.624,00 Euro p.a. / 302,00 Euro monatlich
(bundeseinheitlich)

§ 1a Absatz 1 Satz 1 BetrAVG

„Der Arbeitnehmer kann von seinem Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu vier von Hundert der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden“

Rechtsanspruch

Kann der Arbeitnehmer die Versicherungsgesellschaft selbst auswählen?

BAG vom 19. Juli 2005 (3 AZR 502/04):

- Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf ein Versicherungsunternehmen seiner Wahl
- Auswahl obliegt nach dem Willen des Gesetzgebers allein dem Arbeitgeber
- Begründung: Geringerer Verwaltungsaufwand und Möglichkeit, einen günstigeren Gruppenversicherungsvertrag abzuschließen

Private Fortführung in Phasen ohne Entgelt

§ 1a Absatz 4 BetrAVG

„Falls der Arbeitnehmer bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis kein Entgelt erhält, hat er das Recht, die Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen“

Beispielsweise Elternzeit oder längere Krankheit ohne Lohnfortzahlung

Rechtsanspruch besteht weiter

Die Entgeltumwandlungsvereinbarung

Entgeltumwandlung vereinbaren

- Sie vereinbaren mit Ihrem Arbeitgeber, dass ein Teil Ihres Gehalts direkt in eine betriebliche Altersversorgung (bAV) fließt
- Das wird als **Entgeltumwandlung**, **Lohnumwandlung** oder **Gehaltsumwandlung** bezeichnet

Absatz 2 BVV (Beitragsverfahrensverordnung) beachten

- Folgende dem Arbeitgeber elektronisch zur Verfügung zu stellende Unterlagen sind in elektronischer Form zu den Entgeltunterlagen zu nehmen
 - Nummer 12 „die Erklärung über den Auszahlungsverzicht von zustehenden Entgeltansprüchen“
- Auf Tarifverträge achten - Öffnungsklausel



3.

Das Betriebsrenten- stärkungsgesetz (Teil I und Teil II)

Das BRSBG – Teil I

Einführung: 1. Januar 2018

Wichtigste Ziele:

- Verbreiterung der Betriebsrente, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen
- Zusätzliche Anreize für Beschäftigte mit geringem Einkommen
- Weniger Haftungsrisiken für Arbeitgeber durch Einführung des Sozialpartnermodells

3214 Bundesgesetzblatt Jahrgang 2017 Teil I Nr. 58, ausgegeben zu Bonn am 23. August 2017

**Gesetz
zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung
und zur Änderung anderer Gesetze
(Betriebsrentenstärkungsgesetz)**

Vom 17. August 2017

Der Bundestag hat mit Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

**Artikel 1
Änderung des
Betriebsrentengesetzes**

Das Betriebsrentengesetz vom 19. Dezember 1974 (BGBl. I S. 3610), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 21. Dezember 2015 (BGBl. I S. 2553) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

- Nach § 1 Absatz 2 Nummer 2 wird folgende Nummer 2a eingefügt:
„2a. der Arbeitgeber durch Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung verpflichtet wird, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung nach § 22 zu zahlen; die Pflichten des Arbeitgebers nach Absatz 1 Satz 3, § 1a Absatz 4 Satz 2, den §§ 1b bis 6 und 16 sowie die Insolvenzsicherungspflicht nach dem Vierten Abschnitt bestehen nicht (reine Beitragszusage).“.
- § 1a wird wie folgt geändert:
 - In Absatz 1 Satz 3 werden nach der Angabe „§ 1b Abs. 3f“ die Wörter „oder über eine Versorgungseinrichtung nach § 22“ eingefügt.

b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

„1a) Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“

- In § 1b Absatz 5 Satz 1 werden nach dem Wort „Entgeltumwandlung“ die Wörter „einschließlich eines möglichen Arbeitgeberzuschusses nach § 1a Absatz 1a“ eingefügt.
- In § 2 Absatz 2 Satz 4 wird das Wort „das“ durch das Wort „des“ ersetzt.
- § 4 Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - In Satz 1 werden vor dem Wort „übertragen“ die Wörter „oder auf die Versorgungseinrichtung nach § 22 des neuen Arbeitgebers“ eingefügt.
 - Folgender Satz wird angefügt:
„Ist der neue Arbeitgeber zu einer Durchführung über eine Versorgungseinrichtung nach § 22 bereit, ist die betriebliche Altersversorgung dort durchzuführen; die Sätze 3 und 4 sind in diesem Fall nicht anzuwenden.“
- § 8 wird wie folgt geändert:
 - In der Überschrift werden die Wörter „und Abfindung“ gestrichen.

Das BRSVG – Teil I

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz – Inhalt und Anwendung

- Freibetrag in der Grundsicherung
- Erhöhung des Förderrahmens
- Förderung für „geringe Einkommen“
- Verbesserungen bei Riester-Verträgen in der betrieblichen Altersversorgung
- Möglichkeiten der Beitragsnachzahlung
- **Verpflichtende Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis**
- Opting Out-Verfahren
- Vereinfachung der Vervielfältigungsregel
- Einführung des Sozialpartnermodells

Verpflichtende Weitergabe der Sozialversicherungersparnis

- Verpflichtender Zuschuss zur Entgeltumwandlung
- Gilt für Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds
- Höhe des Zuschusses: bis zu 15 Prozent des Umwandlungsbetrages
- Zuschuss ist nur **verpflichtend**, soweit der **Arbeitgeber** durch die **Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart**
- Regelung gilt für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen seit dem 1. Januar 2019
- Für bestehende Vereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2018 getroffen wurden, gilt die Regelung seit dem 1. Januar 2022

Verpflichtende Weitergabe der Sozialversicherungersparnis

§ 1a Absatz 1a BetrAVG:

„Der Arbeitgeber muss 15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart“

Nur bei Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds

Zuschuss nur, wenn Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden

Bedeutung von Tarifverträgen

§ 19 Absatz 1 BetrAVG

„Von den §§ 1a, 2, 2a Absatz 1, 3 und 4, § 3, mit Ausnahme des § 3 Absatz 2 Satz 3, von den §§ 4, 5, 16, 18a Satz 1, §§ 27 und 28 kann in Tarifverträgen abgewichen werden“

In Tarifverträgen kann von Regelungen des BetrAVG abgewichen werden

Berechnung der Sozialversicherungersparnis

Das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers liegt ...

- **innerhalb** der Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung/ Pflegeversicherung
- und innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung/ Arbeitslosenversicherung



- Zuschuss in Höhe von 15 Prozent, bezogen auf den umgewandelten Betrag

- nur innerhalb der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung/ Arbeitslosenversicherung,
- die Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung und Pflegeversicherung ist jedoch überschritten



- Zuschuss in Höhe der **tatsächlichen Arbeitgeber-Ersparnis** bei den Sozialversicherungsbeiträgen (10,60 Prozent, Spitzabrechnung)
- Freiwillig 15 Prozent zulässig

- über der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung/ Arbeitslosenversicherung

- Keine Sozialversicherungersparnis auf den Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung

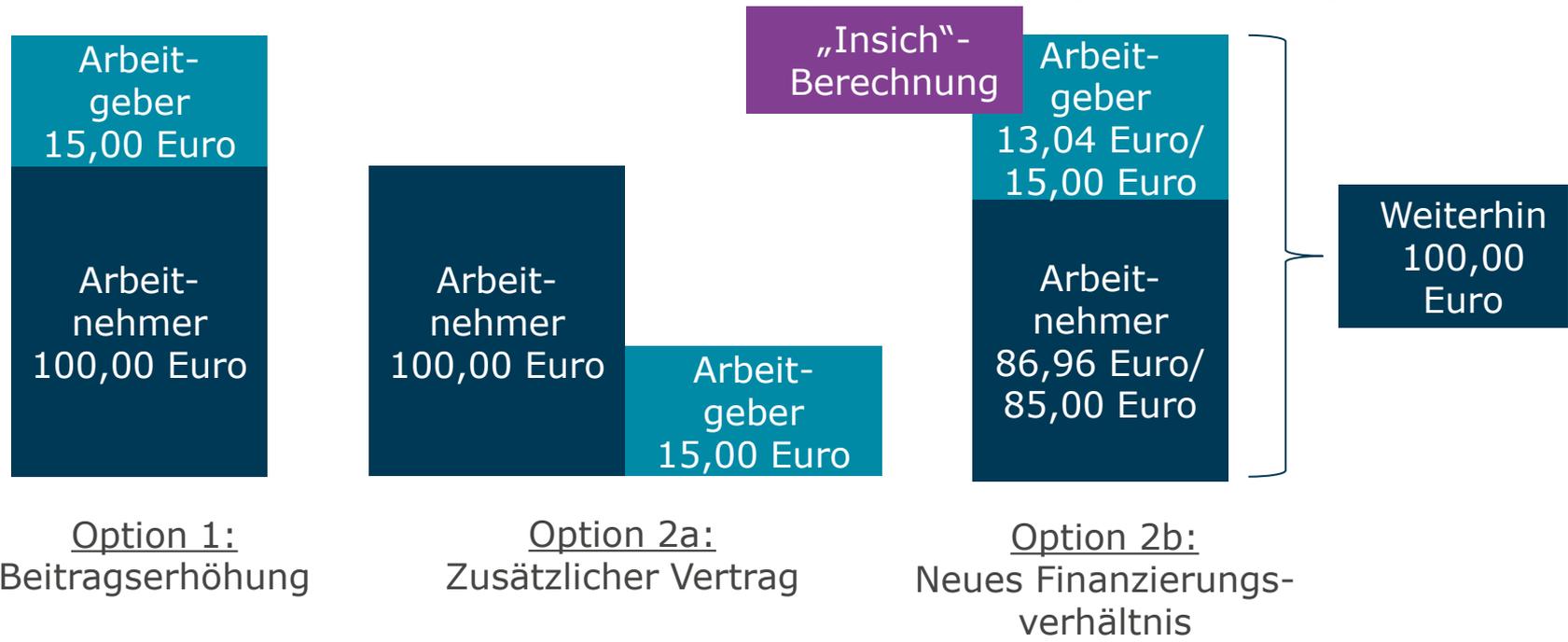


- Kein Zuschuss vorgeschrieben
- Freiwillig 15 Prozent zulässig

Arbeitgeberpflichtzuschuss

Optionen der Umsetzung

Umsetzungsmöglichkeiten bei bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen:



Aktuelle Rechtsprechung

BAG Urteil vom 20. August 2024 – 3 AZR 285/23

Auch Tarifverträge, die vor Inkrafttreten des ersten Betriebsrentenstärkungsgesetzes 2018 geschlossen wurden, dürfen von den gesetzlichen Regelungen zum Arbeitgeberzuschuss bei der Entgeltumwandlung abweichen

- Ein Mann arbeitete seit 1982 bei seinem Arbeitgeber, seit 2009 gibt es einen Tarifvertrag zur Altersversorgung. Auf Grundlage dieses Tarifvertrags wandelte der Beschäftigte seit 2019 monatlich Entgelt um. Der geschlossene Tarifvertrag gewährte den Arbeitnehmern, die Entgelt umwandeln, einen zusätzlichen Altersversorgungsgrundbetrag. Damit wollte sich der Arbeitnehmer nicht zufrieden geben
- Ab 2022 forderte er zu seinem umgewandelten Entgelt einen Arbeitgeberzuschuss von 15 Prozent, wie in § 1a Absatz 1a BetrAVG vorgesehen

Aktuelle Rechtsprechung

BAG Urteil vom 20. August 2024 – 3 AZR 285/23

Auch Tarifverträge, die vor Inkrafttreten des ersten Betriebsrentenstärkungsgesetzes 2018 geschlossen wurden, dürfen von den gesetzlichen Regelungen zum Arbeitgeberzuschuss bei der Entgeltumwandlung abweichen

- Er führte an, der Tarifvertrag sei keine abweichende Regelung im Sinne von § 19 Absatz 1 BetrAVG. Der Anspruch auf Zahlung eines Zuschusses könne gemäß § 19 Absatz 1 BetrAVG **nicht durch eine tarifvertragliche Regelung zur Entgeltumwandlung ausgeschlossen werden, die bereits vor Inkrafttreten der Regelung bestanden habe.**
- Schon die Vorinstanzen hatten die Klage abgewiesen, und auch das BAG folgte dieser Argumentation nicht. Die Auslegung der Vorschrift ergebe, dass von § 1a BetrAVG abweichende Regelungen **auch in vor dem Inkrafttreten des Ersten Betriebsrentenstärkungsgesetzes geschlossenen Tarifverträgen enthalten sein können.**

Ausblick BRSG – Teil II

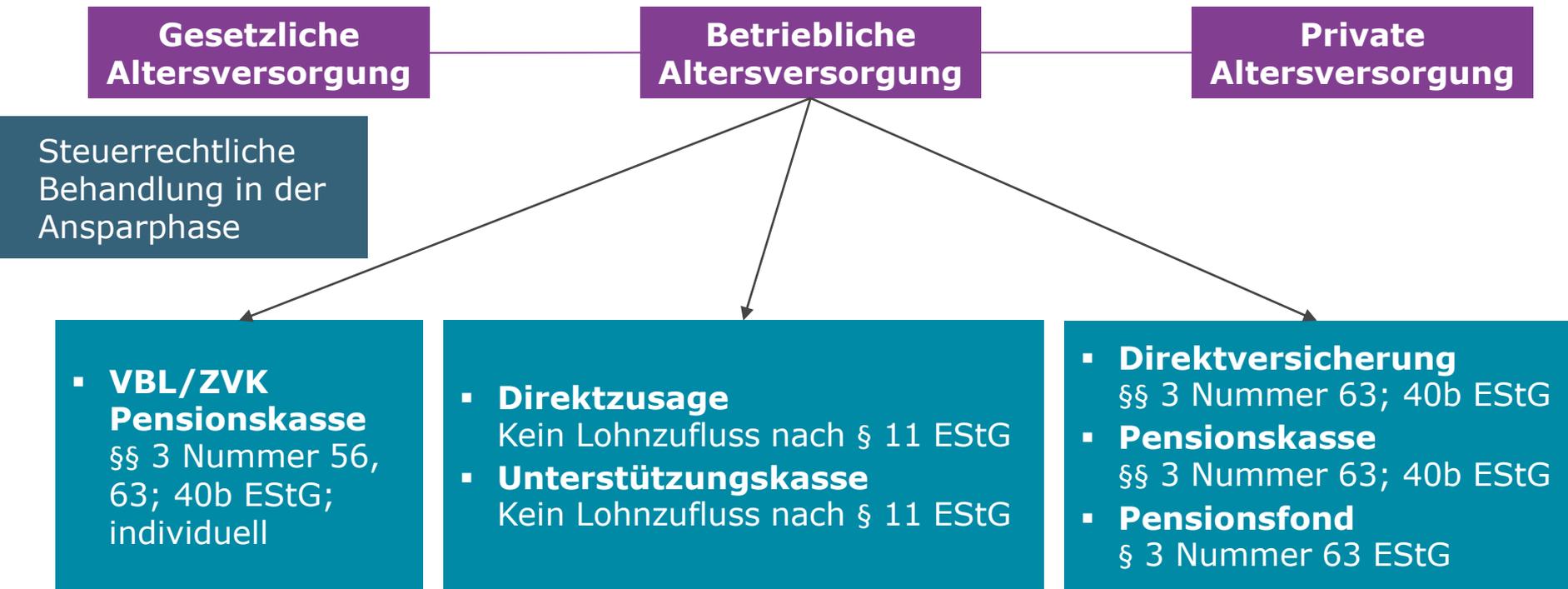
- Öffnung des Sozialpartnermodells für Gewerkschaftsmitglieder (Arbeitnehmer) in Unternehmen ohne Tarifbindung
- Schaffung eines Opting-Out-Modells auf Betriebsebene
- Anhebung der Geringverdienergrenze nach § 100 EStG von 2.575,00 Euro auf 2.718,00 Euro
- Anhebung des Förderkorridors auf 1.200,00 Euro (maximaler Förderbetrag 360 Euro/Jahr)
- Die Abfindungsgrenze wird erhöht, wenn in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt wird
- Flexible Kombination zwischen Betriebsrente und Teilrente bei Weiterbeschäftigung

A stack of white papers, possibly tax forms, with a red circular stamp on the top sheet. The papers are resting on a wooden surface.

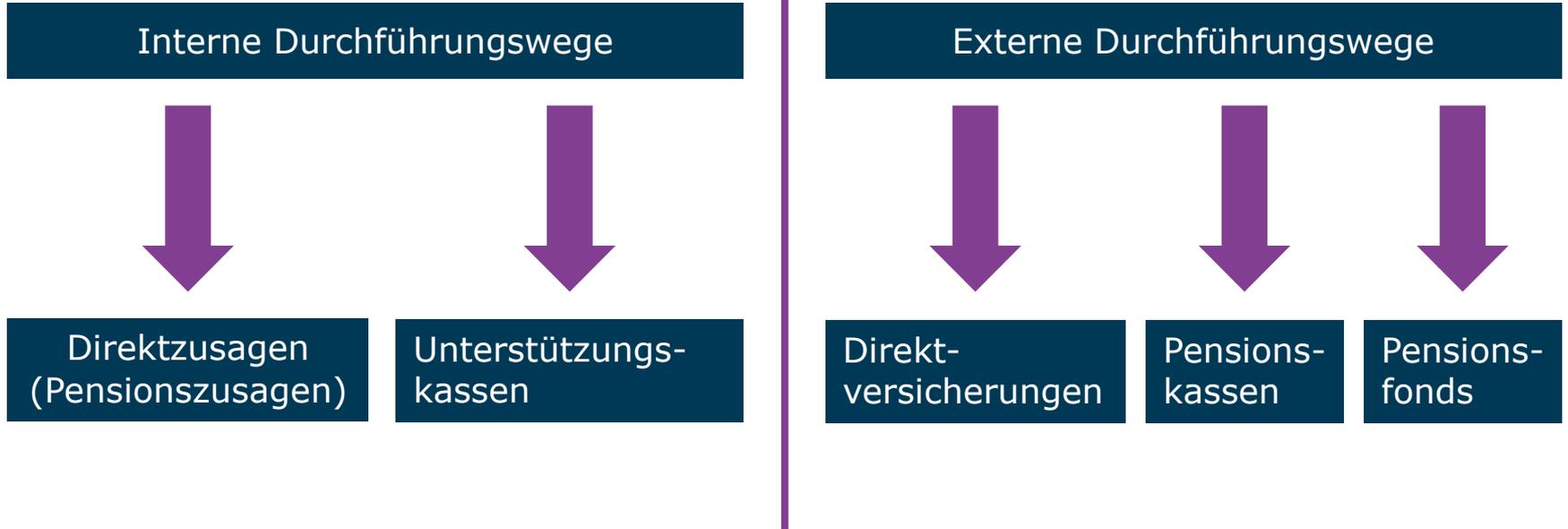
4.

**Die bAV und das
Steuer- und Sozial-
versicherungsrecht**

Die Altersversorgung



Durchführungswege bAV



Nachgelagerte Versteuerung

Langfristiges Ziel:

- Gleichheit der Versteuerung für gesetzliche Renten, bAV-Renten und Pensionen!
- Nachgelagerte Versteuerung!

Nachgelagerte volle Versteuerung ab 2058



Übergangszeitraum ab 2005 bis 2058

Versorgungsbezüge



Gesetzliche Rente



Gleiche Werbungskosten-Pauschale von 102,00 Euro bereits ab 2005

Einführung Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag ab **2005** in Höhe von **900,00 Euro**

Erhöhung Ertragsanteil auf 50 Prozent für alle Bestandsrenten und Neurenten im **Jahre 2005**

Abbau beider Versorgungsfreibeträge bis **2058**

Anstieg der Ertragsanteile:
Rentenbeginn 2006: 52 Prozent
Rentenbeginn 2024: 83 Prozent usw.
Rentenbeginn 2058: 100 Prozent

Durchführungswege im Steuer- und Sozialversicherungsrecht – Ansparphase

Direktzusage/Unterstützungskasse

Lohnsteuerrecht

Arbeitnehmer/Arbeitgeber

- Unbegrenzte Steuerfreiheit (kein Lohnzufluss nach § 11 EStG)

Sozialversicherungsrecht

Arbeitgeber

- Unbegrenzte Sozialversicherungsfreiheit Arbeitnehmer
- 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung West sozialversicherungsfrei (für 2024: 3.624,00 Euro)

Direktversicherung/Pensionskasse/-fonds

Lohnsteuerrecht

Arbeitnehmer/Arbeitgeber

- 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung West nach § 3 Nummer 63 EStG steuerfrei (für 2024: 7.248,00 Euro)
- Inklusive 1.752,00 Euro nach § 40b EStG

Sozialversicherungsrecht

Arbeitnehmer/ Arbeitgeber

- 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung West sozialversicherungsfrei (für 2024: 3.624,00 Euro)
- Exklusive 1.752,00 Euro nach § 40b EStG

Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nach § 3 Nummer 63 EStG

Prüfung: Erfüllt die bAV die Voraussetzung für die Steuerfreiheit nach § 3 Nummer 63 EStG? (Kapitalgedeckt, Erstes Dienstverhältnis (StKl I bis V), Altersgrenzen eingehalten, Vorrangig Rentenauszahlung, Eingeschränkte Hinterbliebenenversorgung, keine freie Vererblichkeit)

Ja, erfüllt

Steuerfrei bis maximal 8 Prozent Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung West (Freibetrag), **für 2024 = 7.248,00 Euro/604,00 Euro**, Rest steuerpflichtig

Danach Beurteilung in der Sozialversicherung:
Kein Arbeitsentgelt bis maximal 4 Prozent Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung West
Für 2024: 3.624,00 Euro/302,00 Euro

Nein

Weder steuer- noch sozialversicherungsfrei

Sozialversicherungsfreiheit hängt zwingend davon ab, dass es sich um eine steuerfreie bAV handelt

Aufzeichnungspflichten

Lohnsteuer-Durchführungsverordnung – § 4 Lohnkonto

§ 4 Absatz 2 Nummer 4

„(2) Bei jeder Lohnabrechnung ist im Lohnkonto folgendes aufzuzeichnen

...

4. „steuerfreie Bezüge mit Ausnahme der Vorteile im Sinne des § 3 Nummer 37, 45, 46 und 51 des Einkommensteuergesetzes. Das Betriebsstättenfinanzamt kann zulassen, dass auch andere nach § 3 des Einkommensteuergesetzes steuerfreie Bezüge nicht angegeben werden, wenn es sich um Fälle von geringer Bedeutung handelt oder wenn die Möglichkeit zur Nachprüfung in anderer Weise sichergestellt ist;“

Mitteilungspflichten

Haftungsfalle: Für Beiträge in einer Pensionskasse, einem Pensionsfonds oder einer Direktversicherung, die nicht steuerfrei belassen werden, müssen Meldungen vom Arbeitgeber an den Versorgungsträger erfolgen

- In der Praxis betrifft das folgende Fälle:
- Einzahlungen in pauschal versteuerte bAV (§ 40b EStG)
- Bisher steuerfreie bAV wird pauschal versteuert (Ausnutzen der personenbezogenen Pauschalierungsmöglichkeit seit 2018)
- Einzahlungen in die bAV werden wegen Überschreitens des (um das Pauschalierungsvolumen gekürzten) Freibetrags steuerpflichtig

Ende Februar

Warum ist die Meldung so wichtig? | Davon hängt die spätere Besteuerung in der Auszahlungsphase ab. Ohne Meldung darf der Versorgungsträger davon ausgehen, dass die Einzahlung steuerfrei ist – und meldet die spätere Auszahlung als voll umfänglich steuerpflichtig an das Bundeszentralamt für Steuern



5.

**Beispiele:
Ansparphase und
Leistungsphase der
bAV**

Die Durchführungswege der bAV

Legende zu den nachfolgenden Beispielen:

- L – laufende
- F – frei
- S – sonstige Bezüge
- P – pauschal
- E – Einmalbezüge

Die Durchführungswege der bAV

Beispiel Ansparphase: Interner Durchführungsweg

Gehaltsverzicht für eine Unterstützungskasse (UK)

Praxisbeispiel: Gehalt 9.000,00 Euro – Gehaltsverzicht in Höhe von 500,00 Euro für eine Unterstützungskasse (UK)

Bruttobezüge		Std/Tage	Faktor	Steuer	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag
Gehalt				L	L		9.000,00 Euro
Gehaltsverzicht UK				L	L		-500,00 Euro
							Gesamtbrutto
							9.000,00 Euro
St-Tg.	Steuerbrutto		LSt	Ki-Steuer		SoLz	steuerliche Abzüge
30	8.500,00 Euro						
SV-Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV-Beitr.	PV-Beitr.	RV-Beitr.	AV-Beitr.	SV-Abzüge
30	5.175,00 Euro (BBG KV)	7.550,00 Euro (BBG RV West); 7.450,00 Euro (BBG RV Ost)					

Die Durchführungswege der bAV

Beispiel „Rentner“

Wegfall der erm.
Versteuerung im
Lohnsteuerverfahren
ab 01/2025

Auszahlung von 80.000,00 Euro aus Unterstützungskasse (UK)
Aufgaben des ehemaligen Arbeitgebers:

- Lohnsteuer: Kapitalauszahlung als Versorgungsbezug (ermäßigte Besteuerung)
- Sozialversicherung: Meldung der Auszahlung an die Krankenkasse nach dem Zahlstellenmeldeverfahren (ZMV)

Bruttobezüge		Std/ Tage	Faktor	Steuer	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag
Kapitalauszahlung UK				S	F		80.000,00 Euro
Gesamtbrutto							
							80.000,00 Euro
St- Tg.	Steuerbrutto		LSt	Ki-Steuer		SoLz	steuerliche Abzüge
30	80.000,00 Euro						
SV- Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV-Beitr.	PV-Beitr.	RV-Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge
30							

Die Durchführungswege der bAV

Lohnsteuerbescheinigung 2024

┌	1. Bescheinigungszeitraum	vom - bis	
	2. Zeiträume ohne Anspruch auf Arbeitslohn	Anzahl „U“	
	Großbuchstaben (S, M, F)		
		EUR	Ct
	3. Bruttoarbeitslohn einschl. Sachbezüge ohne 9. und 10.		
	4. Einbehaltene Lohnsteuer von 3.		
	5. Einbehaltener Solidaritätszuschlag von 3.		
└	6. Einbehaltene Kirchensteuer des Arbeitnehmers von 3.		
	7. Einbehaltene Kirchensteuer des Ehegatten/Lebenspartners von 3. (nur bei Konfessionsverschiedenheit)		
	8. In 3. enthaltene Versorgungsbezüge		
→	9. Ermäßig besteuerte Versorgungsbezüge für mehrere Kalenderjahre	80.000	,00
	10. Ermäßig besteuertes Arbeitslohn für mehrere Kalenderjahre (ohne 9.) und ermäßig besteuerte Entschädigungen		
	11. Einbehaltene Lohnsteuer von 9. und 10.		

Die Durchführungswege der bAV

Beispiel Ansparphase: Externer Durchführungsweg

Direktversicherung nach § 40b EStG mit Arbeitgeber-Pflichtzuschuss

Bruttobezüge	Std/ Tage	Faktor	Steuer	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag
Gehalt			L	L		4.000,00 Euro
Weihnachtsgeld			S	E		2.000,00 Euro
DV nach § 40b EStG			S	E		-1.489,20 Euro/1.523,48 Euro
DV nach § 40b EStG			P	F		1.489,20 Euro/1.523,48 Euro
Abwälzung P-Steuer			F	F		- 401,21 Euro
AG-Pflichtzuschuss			P	F		262,80 Euro/228,52 Euro

Gesamtbrutto

5.598,79 Euro

St-Tg.	Steuerbrutto	LSt	Ki-Steuer		Solz		steuerliche Abzüge	
	L 4.000,00 € S 510,80 €/476,52 €							
SV-Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto		KV- Beitr.	PV- Beitr.	RV- Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge
	L 4.000,00 Euro E 510,80 Euro/ 476,52 Euro	L 4.000,00 Euro E 510,80 Euro/ 476,52 Euro						

Die Durchführungswege der bAV

Beispiel Leistungsphase

Beispiel Leistungsphase: 120.000,00 Euro Kapital Direktversicherung

Aufgaben der Versicherung:

- Einkommensteuer: Meldung Versicherung ans Finanzamt, dass steuerfrei, da nach § 40b EStG pauschal versteuert
- Sozialversicherung: Meldung Versicherung an die Krankenkasse nach dem Zahlstellenmeldeverfahren (ZMV)

Die Durchführungswege der bAV

Beispiel Ansparphase: Externer Durchführungsweg

Direktversicherung nach § 3 Nummer 63 EStG mit Arbeitgeber-Pflichtzuschuss

Bruttobezüge		Std/ Tage	Steuer	SV	%- Zuschl.	Bruttobetrag	
Gehalt			L	L		4.000,00 Euro	
EU DV (§ 3 Nummer 63 EStG)			L	L		-170,00 Euro/173,91 Euro	
Bewertung DV (§ 3 Nummer 63 EStG)			F	F		170,00 Euro/173,91 Euro	
AG-Pflichtzuschuss (§ 3 Nummer 63 EStG)			F	F		30,00 Euro/26,09 Euro	
						Gesamtbrutto	
						4.000,00 Euro	
St- Tg.	Steuerbrutto	LSt	Ki-Steuer		Solz		steuerliche Abzüge
30	3.830,00 Euro/ 3.826,09 Euro						
SV- Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV- Beitr.	PV- Beitr.	RV- Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge
30	3.830,00 Euro/ 3.826,09 Euro	3.830,00 Euro/ 3.826,09 Euro					

Die Durchführungswege der bAV

Beispiel Leistungsphase

Beispiel Leistungsphase: 300,00 Euro Rente Pensionskasse

Aufgaben der Versicherung:

- Einkommensteuer: Meldung Versicherung ans Finanzamt, dass steuerpflichtig, da nach § 3 Nummer 63 EStG noch nicht versteuert – Versteuerung im Rahmen der privaten Einkommensteuererklärung
- Sozialversicherung: Versicherung ist Zahlstelle und beitragsabführungspflichtig (Krankenversicherung/Pflegeversicherung)



6.

**Besonderheit für die
Gehaltsabrechnung:
Das Verteil- und das
Aufzehrmodell**

Die Durchführungswege der bAV

Beispiel Verteilmodell

Ein Arbeitnehmer spart monatlich 400,00 Euro von seinem Gehalt in eine Pensionskasse ein. Sein Gehalt beträgt 5.500,00 Euro.

Gehalt 5.500,00 Euro	Gehaltsverzicht 400,00 Euro	Steuer- sozialversicherungsrechtliche Beurteilung		
		Steuerfrei § 3 Nr. 63 EStG (maximal 604,00 Euro Monat)	Sozial- versicherungsfrei (max. 4 Prozent BBG RV = 302,00 Euro/Monat)	Individuell beitragspflichtig Arbeitnehmer
Arbeitnehmeranteil	400,00 Euro			
Steuerrechtliche Beurteilung		400,00 Euro		0,00 Euro
Sozialversicherungs- rechtliche Beurteilung			302,00 Euro	98,00 Euro
Steuerbrutto Arbeitnehmer	5.100,00 Euro			
Sozialversicherungs- Brutto Arbeitnehmer	5.198,00 Euro			

Die Durchführungswege der bAV

Beispiel Verteilmodell

Gehaltsabrechnung Arbeitnehmer Januar-Dezember

LA	Bruttobezüge				St	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag
1	Gehalt				L	L		5.500,00 Euro
2	PK § 3 Nr. 63 EStG EU AN				L	L		- 400,00 Euro
Gesamtbrutto								
								5.500,00 Euro
Steuer Tage	Steuerbrutto		LSt	K-St		Solz		steuerliche Abzüge
30	5.100,00 Euro							
SV Tage	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV/ZB	PV	RV	AV	SV-Abzüge	
30	5.175,00 Euro	5.198,00 Euro						
								Abzüge gesamt
								Netto
								Euro
Nettobe- und Abzüge								
								Euro

Die Durchführungswege der bAV

Beispiel Aufzehrmodell

Ein Arbeitnehmer spart monatlich 400,00 Euro von seinem Gehalt in eine Pensionskasse ein. Sein Gehalt beträgt 5.500,00 Euro.

Gehalt 5.500,00 Euro		Steuer-/sozialversicherungsrechtliche Beurteilung	
	Gehaltsverzicht 400,00 Euro	Davon steuerfrei § 3 Nummer 63 EStG 7.248,00 Euro/Jahr	Davon sozialversicherungsfrei 3.624,00 Euro/Jahr
Januar	400,00 Euro	400,00 Euro	400,00 Euro
Februar	400,00 Euro	400,00 Euro	400,00 Euro
März	400,00 Euro	400,00 Euro	400,00 Euro
April	400,00 Euro	400,00 Euro	400,00 Euro
Mai	400,00 Euro	400,00 Euro	400,00 Euro
Juni	400,00 Euro	400,00 Euro	400,00 Euro
Juli	400,00 Euro	400,00 Euro	400,00 Euro
August	400,00 Euro	400,00 Euro	400,00 Euro
September	400,00 Euro	400,00 Euro	400,00 Euro
Oktober	400,00 Euro	400,00 Euro	24,00 Euro
November	400,00 Euro	400,00 Euro	0,00 Euro
Dezember	400,00 Euro	400,00 Euro	0,00 Euro

Die Durchführungswege der bAV

Beispiel Aufzehrmodell

Gehaltsabrechnung Arbeitnehmer Januar-September

LA	Bruttobezüge				St	SV	%-Zuschlag	Bruttobetrag
1	Gehalt				L	L		5.500,00 Euro
2	PK § 3 Nummer 63 EStG EU AN				L	L		- 400,00 Euro
								Gesamtbrutto
								5.500,00 Euro
Steuer Tage	Steuerbrutto		LSt	KlSt		SolZ		steuerliche Abzüge
30	5.100,00 Euro							
SV Tage	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV/ZB	PV	RV	AV	SV-Abzüge	
30	5.100,00 Euro	5.100,00 Euro						
								Abzüge gesamt
								Netto
								Euro
								Nettobe- und abzüge
								Euro

Die Durchführungswege der bAV

Beispiel Aufzehrmodell

Gehaltsabrechnung Arbeitnehmer Oktober

LA	Bruttobezüge		St	SV	%-Zuschlag	Bruttobetrag	
1	Gehalt		L	L		5.500,00 Euro	
2	PK § 3 Nummer 63 EStG EU AN		L	L		- 400,00 Euro	
						Gesamtbrutto	
						5.500,00 Euro	
Steuer Tage	Steuerbrutto	LSt	KiSt	SolZ		steuerliche Abzüge	
30	5.100,00 Euro						
SV Tage	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV/ZB	PV	RV	AV	SV-Abzüge
30	5.175,00 Euro	5.476,00 Euro					
						Abzüge gesamt	
						Netto	
						Euro	
						Nettobe- und abzüge	
						Euro	

Die Durchführungswege der bAV

Beispiel Aufzehrmodell

Gehaltsabrechnung Arbeitnehmer November bis Dezember

LA	Bruttobezüge		St	SV	% - Zuschlag		Bruttobetrag
1	Gehalt		L	L			5.500,00 Euro
2	PK § 3 Nummer 63 EStG EU AN		L	L			- 400,00 Euro
							Gesamtbrutto
							5.500,00 Euro
Steuer Tage	Steuerbrutto	LSt	KiSt	SolZ		steuerliche Abzüge	
30	5.100,00 Euro						
SV Tage	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV/ZB	PV	RV	AV	SV-Abzüge
30	5.175,00 Euro	5.500,00 Euro					
							Abzüge gesamt
							Netto
							Euro
							Nettobe- und abzüge
							Euro

Gründe für/gegen das Verteil-Aufzehrmodell

Gründe für/gegen das Verteilmodell

- **Für:** Leicht verständlich und über die Verdienstabrechnung sehr gut nachvollziehbar
- **Gegen:** Im Fall von unterjährigen Austritten kann es zu erhöhten Sozialversicherungsabzügen für den Arbeitnehmer und für den Arbeitgeber kommen

Gründe für/gegen das Aufzehrmodell

- **Für:** Im Fall von unterjährigen Austritten kommt es weder für den Arbeitnehmer noch für den Arbeitgeber zu zusätzlichen Kostenbelastungen in der Sozialversicherung
- **Gegen:** Die Verdienstabrechnungen sind schwierig nachzuvollziehen und da in einigen Fällen zum Ende des Kalenderjahres der Sozialversicherungsfreibetrag (4 Prozent) aufgebraucht ist, kommt es zu erhöhter Nachfrage seitens der Arbeitnehmer zu ihrer Verdienstabrechnung (durch höhere Abzüge und einen geringeren Überweisungsbetrag)



Wechselwirkung unterschiedlicher Durchführungswege

Die Durchführungswege der bAV

Kombinationsmöglichkeiten interne Durchführungswege

Interne Durchführungswege können...

- ... steuerlich unbegrenzt angespart werden
- ... sozialversicherungsrechtlich für den Arbeitnehmer maximal 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung sozialversicherungsfrei angespart werden

Die Durchführungswege der bAV

Praxisbeispiel

Ein Arbeitnehmer zahlt monatlich 300,00 Euro in eine Unterstützungskasse und der Arbeitgeber stellt monatlich Geld für eine spätere Betriebsrente zurück

Bruttobezüge		Std/ Tage	Faktor	Steuer	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag
Gehalt				L	L		5.200,00 Euro
							Gesamtbrutto
St-Tg.	Steuerbrutto		LSt	Ki-Steuer		Solz	steuerliche Abzüge
SV-Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV- Beitr.	PV- Beitr.	RV- Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge

Die Durchführungswege der bAV

Lösung

Ein Arbeitnehmer zahlt monatlich 300,00 Euro in eine Unterstützungskasse und der Arbeitgeber stellt monatlich Geld für eine spätere Betriebsrente zurück

Bruttobezüge		Std/ Tage	Faktor	Steuer	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag
Gehalt UK Arbeitnehmer				L L	L L		5.200,00 Euro -300,00 Euro
							Gesamtbrutto
							5.200,00 Euro
St-Tg.	Steuerbrutto		LSt	Ki-Steuer		Solz	steuerliche Abzüge
	4.900,00 Euro						
SV-Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV- Beitr.	PV- Beitr.	RV-Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge
	4.900,00 Euro	4.900,00 Euro					

Die Durchführungswege der bAV

Kombinationsmöglichkeiten externe Durchführungswege

Externe Durchführungswege

Steuer:

2024: 8 Prozent - 7.248,00 Euro
steuerfrei

Inklusive § 40b EStG 1.752,00 Euro

Sozialversicherung:

2024: 4 Prozent - 3.624,00 Euro
sozialversicherungsfrei

Exklusive § 40b EStG 1.752,00 Euro

Die Durchführungswege der bAV

Praxisbeispiel

Ein Arbeitnehmer hat eine Pensionskasse nach § 3 Nummer 63 EStG in Höhe von 220,00 Euro, für diese erhält er einen Zuschuss vom Arbeitgeber in Höhe von 15 Prozent („InsiCh-Berechnung“) und zahlt zusätzlich 100,00 Euro in eine Direktversicherung nach § 40 b EStG ein

Bruttobezüge		Std/ Tage	Faktor	Steuer	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag
Gehalt				L	L		5.500,00 Euro
							Gesamtbrutto
St-Tg.	Steuerbrutto		LSt	Ki-Steuer		Solz	steuerliche Abzüge
SV-Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV- Beitr.	PV- Beitr.	RV- Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge

Die Durchführungswege der bAV

Lösung

Ein Arbeitnehmer hat eine Pensionskasse nach § 3 Nummer 63 EStG in Höhe von 220,00 Euro, für diese erhält er einen Zuschuss vom Arbeitgeber in Höhe von 15 Prozent („Insich-Berechnung“) und zahlt zusätzlich 100,00 Euro in eine Direktversicherung nach § 40 b EStG ein

Bruttobezüge		Std/ Tage	Faktor	Steuer	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag
Gehalt				L	L		5.500,00 Euro
PK § 3 Nummer 63 EStG EU AN				L	L		-191,30 Euro
PK § 3 Nummer 63 EStG				F	F		+/-28,70 Euro
Arbeitgeberzuschuss							
DV § 40b EStG EU Arbeitnehmer				L	L		-100,00 Euro
							Gesamtbrutto
							5.500,00 Euro
St-Tg.	Steuerbrutto		LSt	Ki-Steuer		Solz	steuerliche Abzüge
	5.208,70 Euro						
SV-Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV- Beitr.	PV- Beitr.	RV- Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge
	5.175,00 Euro	5.308,70 Euro					

Kombinationsmöglichkeiten interne und externe Durchführungswege

Interne Durchführungswege können

- steuerlich unbegrenzt - sozialversicherungsrechtlich für den Arbeitnehmer maximal 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung
- mit **externen Durchführungswegen**
 - steuerrechtlich bis maximal 8 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung inklusive 1.752,00 Euro (§ 40b EStG)
 - Sozialversicherungsrechtlich bis maximal 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung exklusive 1.752,00 Euro (§ 40b EStG – Achtung Entgeltumwandlung mit laufendem Arbeitsentgelt)

kombiniert werden

Die Durchführungswege der bAV

Praxisbeispiel

Ein Arbeitnehmer hat eine Direktversicherung nach § 3 Nummer 63 EStG in Höhe von 150,00 Euro; erhält hierfür zusätzlich einen Zuschuss vom Arbeitgeber in Höhe von 15 Prozent und zahlt weitere 300,00 Euro in eine Unterstützungskasse

Bruttobezüge		Std/ Tage	Faktor	Steuer	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag
Gehalt				L	L		4.700,00 Euro
							Gesamtbrutto
St-Tg.	Steuerbrutto		LSt	Ki-Steuer		Solz	steuerliche Abzüge
SV-Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV- Beitr.	PV- Beitr.	RV- Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge

Die Durchführungswege der bAV

Lösung

Ein Arbeitnehmer hat eine Direktversicherung nach § 3 Nummer 63 EStG in Höhe von 150,00 Euro; erhält hierfür zusätzlich einen Zuschuss vom Arbeitgeber in Höhe von 15 Prozent und zahlt weitere 300,00 Euro in eine Unterstützungskasse

Bruttobezüge		Std/ Tage	Faktor	Steuer	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag
Gehalt				L	L		4.700,00 Euro
DV § 3 Nummer 63 EStG EU AN				L	L		-150,00 Euro
DV § 3 Nummer 63 EStG				F	F		+/- 22,50 Euro
Arbeitgeberzuschuss							
UK EU Arbeitnehmer				L	L		-300,00 Euro
							Gesamtbrutto
							4.700,00 Euro
St-Tg.	Steuerbrutto	LSt		Ki- Steuer	Solz		steuerliche Abzüge
	4.250,00 Euro						
SV-Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV- Beitr.	PV- Beitr.	RV- Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge
	4.250,00 Euro	4.250,00 Euro					



8.

Kurzüberblick: Abrechnung von Betriebsrenten/ Versorgungsbezüge

Übergangszeitraum ab 2005 bis 2058

Versorgungsbezüge



Gesetzliche Rente



Gleiche Werbungskosten-Pauschale von 102,00 Euro bereits ab 2005

Einführung Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag ab **2005** in Höhe von **900,00 Euro**

Erhöhung Ertragsanteil auf 50 Prozent für alle Bestandsrenten und Neurenten im **Jahre 2005**

Abbau beider Versorgungsfreibeträge bis **2058**

Anstieg der Ertragsanteile:
Rentenbeginn 2006: 52 Prozent
Rentenbeginn 2024: 83 Prozent usw.
Rentenbeginn 2058: 100 Prozent

Wann spricht man von Versorgungsbezügen?

- **Ruhebezüge der Beamten** aus dem früheren Dienstverhältnis beziehungsweise beamtenähnliche Versorgung aufgrund gesetzlicher Regelung
- Zahlungen und Bezüge aus Direktzusagen und **Unterstützungskassen** sind Versorgungsbezüge
 - bei Witwen- und Waisenrenten sowie Erwerbsunfähigkeitsrenten unabhängig vom Lebensalter
 - bei Altersrenten ab 63. Lebensjahr; bei Schwerbehinderung (mit Grad der Behinderung mindestens 50) ab dem 60. Lebensjahr

Versorgungsfreibetrag - § 19 Absatz 2 Satz 3 EStG

	Bisher			Ab 2024		
	Versorgungsfreibetrag		Zuschlag	Versorgungsfreibetrag		Zuschlag
2005	40,0 Prozent	3.000,00 Euro	900,00 Euro	40,0 Prozent	3.000,00 Euro	900,00 Euro
2006	38,4 Prozent	2.880,00 Euro	864,00 Euro	38,4 Prozent	2.880,00 Euro	864,00 Euro
...						
2022	14,4 Prozent	1.080,00 Euro	324,00 Euro	14,4 Prozent	1.080,00 Euro	324,00 Euro
2023	13,6 Prozent	1.020,00 Euro	306,00 Euro	14,0 Prozent	1.050,00 Euro	315,00 Euro
2024	12,8 Prozent	960,00 Euro	288,00 Euro	13,6 Prozent	1.020,00 Euro	306,00 Euro
...	- 0,8 Prozent	- 60,00 Euro	- 18,00 Euro	- 0,4 Prozent	- 30,00 Euro	- 9,00 Euro
2040				7,2 Prozent	540 EUR	162 EUR
2057	0 Prozent	0,00 Euro	0,00 Euro	0,4 Prozent	30,00 Euro	9,00 Euro
2058				0 Prozent	0,00 Euro	0,00 Euro

Korrektur der Kohorte 2023/2024 erfolgt über die Einkommensteuerveranlagung

Lösung

Steuerpflichtiger Arbeitslohn $12 \times 500,00 \text{ Euro} = 6.000,00 \text{ Euro}$

Berechnung Versorgungsfreibetrag 2024:

13,6 Prozent aus 6.000,00 Euro (maximal 1.020,00 Euro) $816,00 \text{ Euro}$

Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag + 306,00 Euro

Summe Freibeträge Kalenderjahr $1.122,00 \text{ Euro} - \underline{1.122,00 \text{ Euro}}$

Ergibt: $4.878,00 \text{ Euro}$

Folglich wären 4.878,00 Euro der steuerpflichtige Anteil des jährlichen Rentenbetrags.

Für die Lohnabrechnung: Monatlicher Freibetrag:

- StKI I bis V: $1.122,00 \text{ Euro}/12 = 93,50 \text{ Euro}$
- StKI VI: $816,00 \text{ Euro}/12 = 68,00 \text{ Euro}$

Korrektur der Kohorte 2023/2024 erfolgt über die Einkommensteuerveranlagung

Lösung

Hinweis | Die Systeme rechnen für 2024 noch mit den alten Werten (12,8 Prozent maximal 960,00 Euro Zuschlag 288,00 Euro)

Steuerpflichtiger Arbeitslohn 12 x 500,00 Euro = 6.000,00 Euro

Berechnung Versorgungsfreibetrag 2024:

12,8 Prozent aus 6.000,00 Euro (maximal 960,00 Euro) 768,00 Euro

Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag + 288,00 Euro

Summe Freibeträge Kalenderjahr 1.056,00 Euro - 1.056,00 Euro

Ergibt: 4.944,00 Euro

Folglich wären 4.944,00 Euro der steuerpflichtige Anteil des jährlichen Rentenbetrags.
Tatsächlich 4.878,00 Euro!

Korrektur der Kohorte 2023/2024 erfolgt über die Einkommensteuerveranlagung

Für die Lohnabrechnung: Monatlicher Freibetrag:

- StKI I bis V: 1.056,00 Euro/12 = 88,00 Euro
- StKI VI: 768,00 Euro/12 = 64,00 Euro

Altersabhängig (nicht immer ...)

Pensionen und Ruhegehälter nach beamtenrechtlichen Grundsätzen	Leistungen der Privatwirtschaft			
	Wegen verminderter Erwerbsfähigkeit	Leistung an Hinterbliebene: Witwe, Waisen, Sterbegeld	Leistung wegen Alters:	
			Ab dem 63. Lebensjahr	Schwerbehindert: 60. Lebensjahr
Immer begünstigt	Immer begünstigt	Immer begünstigt	Begünstigungen hängen vom Alter ab	

Für gesetzliche Renten und die externen Durchführungswege der bAV (Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) gibt es **keine Versorgungsfreibeträge**

Hinterbliebenenbezüge

Hinterbliebenen-
bezüge sind
unabhängig vom
Alter immer
begünstigt

Der
Hinterbliebene
erbt die
Betriebsrente
und das
Kohortenjahr

Dies gilt auch bei
der unmittelbaren
Umwandlung einer
EU-Betriebsrente in
eine Betriebsrente
wegen Alters



Versorgungsbezüge im Sozial- versicherungsrecht

Versorgungsbezüge im sozialversicherungsrechtlichen Sinne

- Renten der betrieblichen Altersversorgung
- alle Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung
- egal welcher Durchführungsweg
- unabhängig vom Alter, Grad der Erwerbsminderung usw.
- egal, wer die Leistung finanziert hat
- auch wenn die Beiträge bereits pflichtig waren
- Bezug zum früheren Erwerbsleben ist entscheidend

Zahlstellenmeldeverfahren

Wer berechnet und führt die Beiträge ab?

- Die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge auf Versorgungsbezüge werden grundsätzlich von den sogenannten Zahlstellen berechnet und abgeführt
- Als Zahlstelle kann unter anderem gelten:
 - Ein Lebensversicherungsunternehmen
 - eine Pensionskasse
 - ein Pensionsfonds
 - der ehemalige Arbeitgeber
 - eine Unterstützungskasse

Krankenversicherungspflicht der Rentner

- Rentner sind – sofern nicht privat krankenversichert – entweder in der gesetzlichen **Krankenversicherung der Rentner (KVdR) pflichtversichert** oder in der gesetzlichen Krankenversicherung **freiwillig versichert**
- **Pflichtversichert** in der KVdR ist man dann, wenn eine bestimmte **Vorversicherungszeit** erfüllt ist
- Die KVdR ist keine organisatorisch eigenständige Versicherung, sondern lediglich eine besondere Beitragsklasse der gesetzlichen Krankenkassen

Gesetzliche KVDR: Vorversicherung

Die Vorversicherungszeit ist erfüllt, wenn ...

- in der zweiten Hälfte des jeweiligen Erwerbslebens
- und dabei zu 90 Prozent dieser Zeit
- eine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung
- oder eine Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung bestanden hat

Das kann ...

- eine Pflichtversicherung oder
- eine freiwillige Krankenversicherung
- Beziehungsweise eine Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung sein

Krankenversicherungspflicht der Rentner

Krankenversicherungspflicht der Rentner

Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung aus:

- Renten
- Versorgungsbezügen

Rentner - freiwillig versichert

Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung aus:

- Renten
- Versorgungsbezügen
- Alle anderen Einkünfte

Beitragssatz

Gesamtbetrag <u>aller</u> Versorgungsbezüge	
≤ 176,75 Euro	Von Renten der betrieblichen Altersversorgung ist für die Verbeitragung ein Freibetrag von 176,75 Euro (maximal Zahlbetrag) abzuziehen.
Keine Beitragspflicht (entspricht der bisherigen Regelung)	
Regelung gilt nur für die Krankenversicherungsbeiträge, nicht für die Pflegeversicherungsbeiträge	

Beitragssatz – Betriebsrentenfreibetragsgesetz

Beispiel

Herr Y erhält von seinem ehemaligen Arbeitgeber eine Betriebsrente von monatlich 250,00 Euro

- Der Versorgungsfreibetrag beträgt 13,6 Prozent von 50.000,00 Euro = 7.200,00 Euro, maximal jedoch 1.020,00 Euro
- Der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag beträgt 306,00 Euro
- Der bundeseinheitliche allgemeine Beitragssatz in der Krankenversicherung beträgt 14,6 Prozent
- Der Zusatzbeitragssatz liegt bei 1,2 Prozent
- Für die Pflegeversicherung sind 4,0 Prozent (inklusive Beitragszuschlag für Kinderlose von 0,6 Prozent) zu zahlen
- Die Krankenkasse teilt der Zahlstelle mit, dass die Betriebsrente beitragspflichtig ist
- Es besteht Anspruch auf den Freibetrag in der Krankenversicherung von 176,75 Euro
- Der beitragspflichtige Anteil der Betriebsrente in der Krankenversicherung beträgt daher 73,25 Euro (250,00 Euro - 176,75 Euro)
- Der beitragspflichtige Anteil der Betriebsrente in der Pflegeversicherung beträgt daher 250,00 Euro

Beitragssatz – Betriebsrentenfreibetragsgesetz

Berechnung

Beitrag Krankenversicherung ab Januar 2024:

73,25 Euro x 14,6 Prozent = 10,69 Euro

Zusatzbeitrag:

73,25 Euro x 1,2 Prozent = 0,88 Euro

Beitrag Pflegeversicherung:

250 Euro x 4,0 Prozent = 10 Euro

Wichtig | Bei Einmalzahlungen (zum Beispiel Weihnachtsgeld) erfolgt keine Rückrechnung auf vergangene Monate wie bei Einmalzahlungen für Arbeitnehmer. Diese gibt es bei den Versorgungsbeziehern nicht.

Kapitalleistungen

Seit 2004: Kapitalleistungen beitragspflichtige Versorgungsbezüge,
Betrag wird durch 120 geteilt und monatlich dieser Anteil zehn Jahre lang verarbeitet

Kapitalleistung **bis 21.210,00 Euro** bleibt beitragsfrei
(Freigrenze Pflegeversicherung/Freibetrag Krankenversicherung, Betrag 2024)

Wichtig! Für Kapitalleistungen muss die Zahlstelle keine
Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung abführen!

Beitragsatz – Berechnungsgrundlage für einmalige Kapitalauszahlungen

Beispiel

- a) Einmalige Kapitalauszahlung in Höhe von 15.000,00 Euro
- b) Einmalige Kapitalauszahlung in Höhe von 50.000,00 Euro

Beispiel

- a) Keine Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung – wie bisher unter 176,75 Euro x 120 Monate = 21.210,00 Euro
- b) Beiträge Krankenversicherung von (50.000,00 Euro – 21.210,00 Euro =) 28.790,00 Euro (120tel /239,92 Euro)
Beiträge Pflegeversicherung von 50.000,00 Euro (120tel /416,67 Euro)

Beitragssatz Berechnungsgrundlage für einmalige Kapitalauszahlungen

Beispiel: Berechnung – Monatlicher Beitrag Kranken/Pflegeversicherung

Beitrag Krankenversicherung:

239,92 Euro x 14,6 Prozent = 35,03 Euro

TK-Zusatzbeitrag:

239,92 Euro x 1,2 Prozent = 2,88 Euro

Beitrag Pflegeversicherung:

416,67 Euro x 4,0 Prozent = 16,67 Euro



10.

Portabilität

Portabilität

Übernahme der Zusage

- Zusage wird mit allen Rechten und Pflichten fortgeführt

Übertragung des Wertes

- Übertragungswert der Zusage wird auf einen neuen Versorgungsträger übertragen, es entsteht somit eine neue Zusage

Versicherungsförmige Lösung

- Der bisherige Arbeitgeber überträgt den Versicherungsvertrag auf den Arbeitnehmer



Falls Sie noch Fragen haben ...

... stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Weitere Informationen finden Sie unter firmenkunden.tk.de

Einfach die Suchnummer ins Suchfeld eintragen

Webinarübersicht	2032060
Beratungsblätter	2068424
Broschüre Beiträge	2138524
SV-Lexikon (TK-Lex)	2032352
Newsletter	2032116
Mediathek	2134336
SV-Update	2164742
Lohnsteuer-Update	2167844