

Hinweise

Hinweise zu § 2 Direktversicherung

Seit Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) im Jahr 2017 können bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (West) steuerfrei in Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds eingezahlt werden. Im Jahr 2026 sind das 8.112 €. Soweit in Altfällen noch Beiträge nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuert werden, werden diese pauschal besteuerten Beiträge auf den Höchstbetrag angerechnet.

Die Grenze, bis zu der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung sozialversicherungsfrei eingezahlt werden können, hat sich durch das BRSG nicht erhöht. Beitragsfrei zur Sozialversicherung sind daher nur Beiträge zur Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds i. H. v. max. 4% der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (West). Für 2026 sind dies jährlich 4.056 € (bzw. monatlich 338 €).

Seit dem 01.01.2004 sind nicht nur laufende Versorgungsbezüge sondern auch Kapitalleistungen beitragspflichtig. Dies gilt für alle Versorgungszusagen, bei denen der Versicherungsfall nach dem 31.12.2003 eingetreten ist bzw. eintreten wird. Gemäß § 229 Abs. 1 Satz 3 SGB V gilt für Versorgungsbezüge, die als Kapitalleistung gewährt werden, 1/120 der Kapitalleistung als monatlicher Zahlbetrag, d. h. der Betrag der Kapitalleistung wird auf zehn Jahre umgelegt. Dabei beginnt die Frist von zehn Jahren mit dem Ersten des auf die Auszahlung der Kapitalleistung folgenden Kalendermonats.

Die Zehnjahresfrist beginnt auch dann mit dem Ersten des auf die Auszahlung des Kapitalbetrags folgenden Monats, wenn der Versicherte zu diesem Zeitpunkt noch weiter eine Beschäftigung ausübt. Überschreitet das Arbeitsentgelt des Versicherten in dieser Zeit die Beitragsbemessungsgrenze, so fallen aus der Kapitalleistung zunächst keine Beiträge an. Die Beitragspflicht beginnt in derartigen Fällen erst dann, wenn der Versicherte aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Beitragsbemessungsgrenze unterschreitet. Auch wenn die Beitragspflicht in solchen Fällen später beginnt, endet sie mit dem regulären Ablauf der o. g. Zehnjahresfrist.

Mit Wirkung zum 01.01.2020 wurde zusätzlich zu der bereits bestehenden Mindesteinnahmegränze (§ 226 Abs. 2 Satz 1 SGB V) ein Freibetrag eingeführt, durch den ein Teil der Leistung oder die gesamte Leistung aus der betrieblichen Altersversorgung von der Beitragspflicht zur Krankenversicherung freigestellt wird. Dieser Freibetrag gilt ausdrücklich nicht für die Beiträge zur Pflegeversicherung und ist ferner nur auf krankenversicherungspflichtige Personen anzuwenden. Wie die Mindesteinnahmegränze auch gilt der Freibetrag also nicht für freiwillig Krankenversicherte.

Der Beitrag zur Krankenversicherung berechnet sich bei Anwendbarkeit des Freibetrags damit wie folgt:

Bei Überschreiten der Mindesteinnahmegränze von 1/20 der monatlichen Bezugsgröße (2026: 197,75 €), ist von den Renten der betrieblichen Altersversorgung ein Freibetrag i. H. v. 1/20 der monatlichen Bezugsgröße (2026: 197,75 €) abzuziehen.

Hinweise zu § 3 Steuern und Sozialversicherung (§ 40b EStG)

Die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung von Beiträgen zur Direktversicherung oder Pensionskasse nach § 40b EStG a. F. wurde mit dem sog. Alterseinkünftegesetz grundsätzlich aufgehoben. In sog. Altfällen, in denen die Versorgungszusage noch vor dem 01.01.2005 erteilt wurde, war und ist eine Pauschalbesteuerung aber auch weiterhin möglich.

Durch das BRSG wurde die Abgrenzung zwischen sog. Alt- und Neuzusagen erheblich vereinfacht. Es ist nunmehr wie folgt abzugrenzen: Wurde für einen Arbeitnehmer vor dem 01.01.2018 unter der Voraussetzung, dass eine Altzusage vorliegt, mind. ein Beitrag nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuert, liegen für diesen Arbeitnehmer die Voraussetzungen für die Pauschalbesteuerung sein ganzes Leben lang vor. Auf Vertragsänderungen, Neuabschlüsse, Änderungen der Versorgungszusage, Arbeitgeberwechsel etc. kommt es nicht mehr an.

Für die vorgenannten Altfälle gilt Folgendes:

Die pauschale Steuer beträgt 20 %. Voraussetzung hierfür ist, dass die pauschalbesteuerten Beiträge des Arbeitgebers für den einzelnen Arbeitnehmer 1.752 € im Kalenderjahr nicht übersteigen und nur aus dem ersten Dienstverhältnis des Arbeitnehmers bezogen werden. Sind mehrere Arbeitnehmer gemeinsam in einem Direktversicherungsvertrag versichert, so gilt als Beitrag für den einzelnen Arbeitnehmer der Teilbetrag, der sich bei einer Aufteilung der gesamten Beiträge durch die Zahl der begünstigten Arbeitnehmer ergibt, wenn dieser Teilbetrag 1.752 € nicht übersteigt. Hierbei sind Arbeitnehmer, für die Beiträge von mehr als 2.148 € im Kalenderjahr geleistet werden, nicht einzubeziehen.

In der Sozialversicherung ist die Prämie nur beitragsfrei, wenn der Direktversicherungsbeitrag vom Arbeitgeber zusätzlich zum Arbeitsentgelt oder ausschließlich aus einmaligen Einnahmen (z. B. aus dem Weihnachtsgeld) gezahlt wird. Voraussetzung für die Nichteinbeziehung bei der Ermittlung der Sozialversicherungsbeiträge ist darüber hinaus, dass es sich um eine zulässige Pauschalbesteuerung i. S. d. § 40b EStG handelt.



Hinweise zu § 4 Vorzeitige Beendigung des Anstellungsverhältnisses

Bei Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Anstellungsverhältnis vor Eintritt des Versicherungsfalls kann der Arbeitgeber die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft des Arbeitnehmers auf die von der Versicherung zu erbringenden Leistungen begrenzen (sog. „versicherungsrechtliche Lösung“ gem. § 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG). Der Arbeitgeber muss also nicht selbst für die Verpflichtungen aus der Versorgungszusage haften, sondern der Arbeitnehmer kann ausschließlich die Versicherung in Anspruch nehmen.

Es war üblich, eine entsprechende Erklärung zur Wahl der versicherungsrechtlichen Lösung bereits im Rahmen des Anstellungsvertrags zu regeln. Nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 19.05.2016, 3 AZR 794/14, genügt die Regelung im Anstellungsvertrag allein nicht mehr. Das BAG hat festgestellt, dass der Arbeitgeber sein Verlangen nach der versicherungsrechtlichen Lösung innerhalb von drei Monaten seit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers mitteilen muss. Das Verlangen müsse sowohl gegenüber dem Arbeitnehmer als auch gegenüber dem Versicherer erklärt werden. Zwar sei es möglich, das Verlangen bereits vor der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu erklären. Eine solche Erklärung sei jedoch nur rechtswirksam, wenn sie sich auf eine konkret vorhersehbare Beendigung des Arbeitsverhältnisses beziehe.

Es ist also unbedingt notwendig, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das Verlangen nach der versicherungsrechtlichen Lösung (erneut) zu erklären. Die Erklärung muss sowohl gegenüber dem Arbeitnehmer als auch gegenüber dem Versicherer erfolgen.