

bAV JOURNAL

AKTUELLE INFORMATIONEN ZUR BETRIEBLICHEN ALTERSVORSORGE



v.l.: Sabine Klausmann, Daniel Strohbach, Marion Schaible

Liebe Leserinnen und Leser,

das Zinsniveau ist in Bewegung: Wir freuen uns, dass die SV Spar-kassenversicherung deswegen bereits seit Mai verbindlich die Gesamtverzinsung für 2024 deutlich erhöht hat! In dieser Ausgabe erklären wir, welche Wege der Altersvorsorge aus unserer Sicht für Existenzgründer sinnvoll sind und wo mögliche Stolpersteine lauern. Zudem erfahren Sie, wie Unternehmen mit einem betrieblichen Gesamtversorgungssystem bei Talenten trumpfen können. Außerdem zeigen wir auf, welche Auswirkungen die Entgeltumwandlung auf die Rückkehr in die gesetzliche Krankenversicherung hat und wie sie sich etwa beim Elterngeld auswirkt. Und wie gewohnt, haben wir Ihnen einige weitere Urteile zusammengefasst.

Viel Vergnügen beim Lesen!

S. Klausmann *M. Schaible*
Sabine Klausmann Marion Schaible

D. Strohbach
Daniel Strohbach

Wettbewerb um Talente:

Mit betrieblichem Gesamtversorgungssystem punkten » Seite 6

Gesetzliche Krankenversicherung:

Entgeltumwandlung kann den Weg zurück ebnen » Seite 8

Elterngeld und bAV:

Entgeltumwandlung mindert Anspruch » Seite 11



Macht betriebliche Altersvorsorge bereits bei Existenzgründung für einen Gesellschafter-Geschäftsführer Sinn?

Wer ein Unternehmen gründet, hat seine eigenen Prioritäten. Ideen umsetzen, Gas geben, das Unternehmen zum Laufen bringen. Ans Aufhören oder den Ruhestand denkt in dieser Phase kaum jemand. Dennoch ist bereits mit Start das Thema Rentenvorsorge mit einer gewissen Dringlichkeit versehen.

In der Regel gibt es ab diesem Zeitpunkt keine Pflichtversicherung mehr über die gesetzliche Rentenversicherung. Je offener sich ein Existenzgründer bereits mit Start des Unternehmens mit der eigenen

Altersvorsorge auseinandersetzt, desto weniger Probleme gibt es später. Wie und in welcher Höhe dabei eine betriebliche Altersvorsorge gestaltet werden kann, hängt von verschiedenen Faktoren ab. »





In Bezug auf die Höhe befindet sich ein Unternehmer in einem Spannungsverhältnis zwischen eigenem Bedarf und Unternehmenszyklus. Gerade bei Selbstständigen besteht in der Regel ein hoher Versorgungsbedarf. Oft sind diese von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung (und anderen Sozialversicherungszweigen) befreit. Das führt zu geringen (oder gar keinen) gesetzlichen Versorgungsansprüchen – gepaart mit einem Einkommen, das bei gutem Unternehmensverlauf stetig wachsen dürfte und mit einer höheren Versorgungslücke im Alter einhergeht. Viele haben bereits privat vorgesorgt – doch reicht das? Andere sagen, ihre Firma sei ihre Altersvorsorge – stimmt das? Gerade das Thema Invalidität wird oft vernachlässigt – i. d. R. ist jeder Unternehmer der Treiber des eigenen Unternehmens – passiert diesem etwas, ist oft die Zukunft des Unternehmens gefährdet – im Worst Case auch das private Vermögen.

Grundsätzlich stehen, neben privaten Produkten, wie Rentenversicherungen

oder einem Rürup-Vertrag folgende Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge zur Verfügung: Direkt- oder Pensionszusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung.

Um bei einer zielgerichteten Altersvorsorge zu unterstützen, ist es wichtig, sich mit den aktuellen Rahmenbedingungen aus Sicht des Steuerberaters des Unternehmers auseinanderzusetzen.

Viele Gesellschafter-Geschäftsführer sind im Sinne des Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrechtes beherrschend. Mit den entsprechenden Folgen und Besonderheiten – insbesondere sofern als Durchführungsweg die Entscheidung zu Gunsten einer Pensions- oder Unterstützungskassenversorgung fällt.

Beherrschung im Sinne des Sozialversicherungsrechtes

Das Thema Statusfeststellung beschäftigt die Gerichte ohne Unterlass. Zum

01.04.2022 treten vielfältige Änderungen bei diesem Verfahren in Kraft. Grundlage der Änderungen beim Statusfeststellungsverfahren bildet das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen und zur Änderung anderer Gesetze (Bundesgesetzblatt Jahrgang 2021 Teil I Nr. 46, Seite 2970):

- Das Verfahren entscheidet zukünftig über den Erwerbsstatus als Teil einer möglichen Sozialversicherungspflicht und nicht mehr über die Versicherungspflicht. Es wird also festgestellt, ob es sich um eine Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit handelt.
- Die Beurteilung erstreckt sich zukünftig auf das gesamte Auftragsverhältnis. Wird die vereinbarte Tätigkeit für einen Dritten erbracht, wird im Falle des Vorliegens einer Beschäftigung auch festgestellt, ob das Beschäftigungsverhältnis zu dem Auftraggeber oder dem Dritten besteht.

„Auch Existenzgründer sollten das Thema betriebliche Altersvorsorge frühzeitig angehen. Dabei gilt es auch zu klären, ob eine Beherrschung im arbeitsrechtlichen Sinne oder im Sinne des Sozialversicherungsrechts vorliegt.“

- Zukünftig kann die Entscheidung auf Antrag auch vor Beginn der Tätigkeit getroffen werden (Prognoseentscheidung).
- Ferner ist unter bestimmten Voraussetzungen eine Gruppenfeststellung möglich. Dadurch entfallen vielfache Einzelentscheidungen in gleichgelagerten Sachverhalten.

Unabhängig vom Verfahren und der damit einhergehenden Entscheidung, ob es sich um eine abhängige Beschäftigung oder um eine Selbstständigkeit in einem konkreten Rechtsverhältnis handelt, dürften die meisten Gesellschafter-Geschäftsführer in ihrer Selbstständigkeit von den Sozialabgaben befreit und privat (oder freiwillig gesetzlich) krankenversichert sein.

Als solche zahlen sie keine Beiträge mehr in die gesetzliche Rentenversicherung ein und haben oft nur eine sehr geringe gesetzliche Rente. Oder aber sie sind weiter pflichtversichert, haben jedoch

aufgrund des erhöhten Einkommens nur die Möglichkeit bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze Beiträge einzuzahlen. Auch das ergibt im Vergleich zur aktuellen Einkommenssituation im Alter eine Versorgungslücke.

Arbeitsrechtliche Beherrschung

Im Sinne des Arbeitsrechts ist zu prüfen, ob es sich bei dem Unternehmer um einen Arbeitnehmer (nicht beherrschend) handelt. Erfolgt eine Bewertung als Arbeitnehmer, so findet das Betriebsrentenrecht Anwendung. Dieses ist ein Arbeitnehmerschutzgesetz und regelt z. B. die sogenannte Unverfallbarkeit von Anwartschaften, die Anpassung laufender Leistungen und den Insolvenzschutz.

Vereinfacht gehen das BGH und das BAG in ihrer ständigen Rechtsprechung in folgenden Fällen von einer Beherrschung im Sinne des Arbeitsrechts aus:

- 50 % oder mehr der Kapital- und Stimmrechtsanteile;
- Minderheitsbeteiligung von mindestens 10 %, aber;
- Ausübung eines beherrschenden Einflusses aufgrund des Gesellschaftervertrages oder einer anders festgelegten Stimmrechtsverteilung;
- mit anderen Minderheitsbeteiligten wird bei gleichgerichteten Interessen über eine Mehrheit am Kapital oder an den Stimmrechten verfügt.

Steuerliche Besonderheiten

Die steuerliche Anerkennung hängt im Wesentlichen von der Gesellschaftsform ab. Im Folgenden stellen wir auf die Behandlung von Kapitalgesellschaften ab. Für Personenhandelsgesellschaften könnten diese neuerdings gleichfalls gelten, vgl. separaten Artikel; für GmbH & Co. KG gelten Besonderheiten, die an dieser Stelle zu weit führen würden. »

Im ersten Schritt müssen die Voraussetzungen des § 6a EStG erfüllt sein:

- schriftliche Zusage: Zusagezeitpunkt, eindeutige und präzise Angaben zu Art, Form, Voraussetzungen und Höhe der zugesagten Leistungen, ggf. ergänzende Angaben zu versicherungsmathematischen Ermittlungsverfahren, z. B. Rechnungszinsen, Biometrie u. ä.;
- Beschluss der Gesellschafterversammlung zur zivilrechtlichen Wirksamkeit;
- Befreiung vom Verbot der Selbstkontrahierung;
- kein schädlicher Widerrufsvorbehalt – Widerruf ist nur nach billigem Ermessen möglich, vgl. Abschnitt R 6a Abs. 4 bis 6.

Im nächsten Schritt muss die betriebliche Veranlassung geprüft werden. Eine Anerkennung von Aufwendungen für die Versorgung von GGF erfolgt nur, wenn sie nicht durch das Gesellschaftsverhältnis veranlasst sind. Fehlt es an betrieblicher Veranlassung, liegt eine verdeckte Gewinnausschüttung vor. Für die betriebliche Veranlassung sind folgende Punkte einzuhalten:

- wirksamer Anstellungsvertrag;
- Klarheit (Inhalt der Pensionszusage muss klar und eindeutig sein: Leistungsart, Leistungshöhe, Voraussetzungen zur Leistungsgewährung, Definition der Bezüge sofern Abhängigkeit von Bezügen, ...);
- Nachzahlungsverbot (Vereinbarung nur für die Zukunft);
- Ernsthaftigkeit (nicht nur zum Schein erteilt – Verzicht, neue Zusagen ab dem 09.12.2016 Endalter 67, ...);
- Finanzierbarkeit (Fremdvergleich – mit nichtbeteiligtem Geschäftsführer, Überschuldung, ...);

- Erdienbarkeit (Zusageerteilung max. bis zum 60. Lebensjahr oder Laufzeit von Zusageerteilung bis frühestmöglichem Rentenbeginn mindestens zehn Jahre; bei nichtbeherrschenden GGF: Mindestresterdienbarkeit drei Jahre, wenn Betriebszugehörigkeit von mindestens zwölf Jahren;
- Angemessenheit (der Höhe und dem Grunde nach);
- Üblichkeit (Fremdvergleich, Probezeit zwei bis drei Jahre, bei Firmenneugründungen fünf Jahre; in Einzelfällen kürzere Zeiträume).

Entgeltumwandlung für Gesellschafter-Geschäftsführer?

Während oben die Anforderungen einer betrieblichen Veranlassung geprüft wurden, gilt für die Entgeltumwandlung, dass das wirtschaftliche Risiko unmittelbar vom GGF selbst getragen wird. Hier hat der BFH bereits klare Richtlinien vorgegeben:

- Im Vorfeld einer Entgeltumwandlungsvereinbarung dürfen keine nennenswerten Gehaltssteigerungen vorgenommen werden.
- Es darf sich nicht um eine sogenannte „Nur-Pension“ handeln, vgl. oben.
- Das Gehalt nach Entgeltumwandlung muss ausreichen, um den Lebensunterhalt zu finanzieren.
- Es dürfen keine Zusagen erteilt werden, die im Unternehmen Kosten oder zusätzliche Risiken erzeugen.

Alternativ oder additiv könnte auch eine sogenannte ersetzende Zusage zum Tragen kommen – gerade in der Aufbauphase. Hierbei könnte der Arbeitgeberanteil an den Sozialabgaben (Rentenversicherung) alternativ in eine betriebliche Altersvorsorge eingebracht werden. Dies sollte im Vorfeld auf alle Fälle mit dem

zuständigen Betriebsstättenfinanzamt abgestimmt werden. Helfen kann im Vorfeld eine verbindliche Auskunft nach § 89 AO.

Hinter jedem oben aufgeführten Punkt steckt die ständige Rechtsprechung und die Gesetzgebung, die einem ständigen Wandel unterliegt. Die Unternehmensberater der SV bAV Consulting GmbH beraten stets auf dem aktuellen Stand – dürfen aber keine steuerliche Beratung durchführen. Gemeinsam mit Ihnen und Ihren Mandanten können Lösungsansätze entwickelt werden – von Anfang an handwerklich sauber, damit es später mit der steuerlichen Anerkennung keine Probleme gibt.

Vorgehen zur Einrichtung einer ziel-führenden Unternehmensversorgung:

Wie viele andere Projekte auch, ist die eigene Unternehmensversorgung in ver-





Hinweis für Einzelunternehmer und Personengesellschafter

Einzelunternehmer und Firma stellen eine Personalunion dar. Sie können deswegen keine Verträge mit sich selbst abschließen. Auch steuerlich ist eine bAV (selbst wenn sie über einen externen Versorgungsträger durchgeführt wird) als Privatvermögen zu bewerten. Der Aufwand kann nicht als Betriebsausgaben geltend gemacht werden, es sind private Einnahmen. Im Allgemeinen ist deswegen eine bAV für diese Gruppe von Gründern nicht sinnvoll. Diese sollten entweder private (Renten-)Versicherungen oder aber eine Rürup-Rente zum Aufbau einer Altersvorsorge nutzen. Auch hier stehen Ihnen die Experten der SV bAV Consulting GmbH zur Seite.

schiedene Schritte gegliedert:

1. Ist-Aufnahme, Ziele und Wünsche
2. Lösungsvorschläge
3. Neuversorgung
4. regelmäßiger Abgleich

Daneben wird das Thema Berufsunfähigkeit/Erwerbsminderung beleuchtet. Gerade dieses Risiko kann Unternehmen in die Krise führen, wenn es völlig unberücksichtigt bleibt.

Da gerade in einer Existenzgründung wenig Geld für das Alter zur Verfügung steht, sollte eine zielgerichtete Versorgung mit Bausteinen in Abhängigkeit des Unternehmenszyklus aufgebaut werden: Die Einrichtung einer bAV für den Gesellschafter-Geschäftsführer (GGF) ist bei Kapitalgesellschaften hingegen grundsätzlich auch mit steuerlicher Wirkung möglich – und attraktiv. Voraussetzung für eine steuerlich begünstigte

Versorgungszusage an den GGF ist, dass diese betrieblich und nicht gesellschaftsrechtlich veranlasst ist. Dazu müssen bestimmte von der Rechtsprechung entwickelte Kriterien eingehalten werden. Zu den Kriterien für eine betriebliche Veranlassung zählen u.a. Ernsthaftigkeit, Finanzierbarkeit, Erdienbarkeit und Angemessenheit der jeweiligen Versorgungszusage, vgl. oben.

Besondere Bedeutung für Firmengründer dürfte aber ein Kriterium besitzen: die Probezeit. Deswegen sollte im ersten Schritt ausschließlich eine Entgeltumwandlung z. B. über eine Direktversicherung oder Unterstützungskasse (kongruent rückgedeckt) gewählt werden. Bei einer sogenannten ersetzenden Zusage, d. h. einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge, die genau die Beiträge abführt, die bei einem Arbeitnehmer an die gesetzliche Rentenversi-

cherung gezahlt würde, muss das zuständige Betriebsstätten-Finanzamt vor einer Einführung eingeschaltet werden.

Die Einführung selbst ist der erste Schritt. Es empfiehlt sich aber, sowohl die Unternehmenszyklen als auch den Bedarf und auch gesetzliche Änderungen stetig im Blick zu haben. Deswegen ist ein regelmäßiges Update der Versorgungszusage unerlässlich.

Sprechen Sie uns an

Die Unternehmensberater der SV bAV Consulting GmbH finden im Tandem mit Ihnen den richtigen Weg für Ihre Mandanten und begleiten Sie beide auch in Zukunft.



Der Trumpf im Wettbewerb um Talente: die betriebliche Vorsorge

Der Fachkräftemangel spitzt sich zu. Wer Mitarbeitende finden und binden will, muss alles geben. Ein entscheidender Faktor ist die betriebliche Gesamtversorgung. Die SV Sparkassenversicherung zeigt, wie Arbeitgeber damit punkten können.

In Zeiten von Krieg und hoher Inflation wächst die Unsicherheit in der Bevölkerung, gerade im Hinblick auf die eigene Vorsorge. Zugleich vollzieht sich ein demografischer Wandel: Die Gesellschaft wird immer älter, denn die Menschen leben länger. Faktoren wie diese sorgen dafür, dass die betriebliche Gesamtver-

sorgung im Jahr 2022 mehr als je zuvor nachgefragt wurde – das belegt eine repräsentative Studie der Wirtschaftsberatung Deloitte. Darüber hinaus spitzt sich der Fachkräftemangel weiter zu. Die Herausforderung, qualifizierte Mitarbeitende zu finden und zu halten, wird immer größer.

„Wer sich als Arbeitgeber im Wettbewerb um Talente stark positionieren will, sollte **neben der bAV weitere Benefits wie eine betriebliche Krankenzusatzversicherung** anbieten. Hier bietet die SV spannende Lösungen.“

Vor diesem Hintergrund spielt die betriebliche Gesamtversorgung als Benefit eine entscheidende Rolle. Zusatzleistungen für Angestellte sind ein wirksames Instrument bei der Bindung und Gewinnung von neuen Mitarbeitenden. Es entsteht eine Win-win-Situation für Arbeitgeber und Arbeitnehmer:

Mit der Kombination von betrieblicher Altersvorsorge (bAV) und betrieblicher Krankenversicherung (bKV) können Arbeitgeber im Wettbewerb um Talente überzeugen.

Mit bKV Mitarbeitende finden und binden

Neben der bAV ist die betriebliche Krankenversicherung ein weiterer Hebel im Wettbewerb um Talente. Passend dazu haben die Krankenkassen des Konzerns Versicherungskammer Bayern – die Union Krankenversicherung (UKV) und die Bayerische Beamtenkrankenkasse – das Portfolio zum Jahresbeginn um neue Tarife, Services und eine optionale Beitragsbefreiung in entgeltfreien Zeiten erweitert.

Ein Extrabudget und Gesundheitsleistung für die Gesundheit der Beschäftigten

Mit dem neuen Tarif BudgetPro kann der Arbeitgeber durch flexible Gesundheitsleistungen die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden bedienen. Bis zu einem jährlichen Gesamtbeitrag von 400, 800 oder 1.200 Euro können Arbeitnehmer diese Leistungen in Anspruch nehmen.

Die Besonderheit des neuen Budgetangebots: Der Tarif ist, unabhängig von der Budgetstufe, mit den weiteren bKV-Tarifen kombinierbar. Was die Anforderungen der Kunden an Beitrag und umfangreiche Leistungen angeht, eröffnet die UKV den Firmenkunden mit ihren Tarifen aus der Gesundheitsleistungs-Linie heraus eine maximale und individuelle Anpassungsfähigkeit, dies auch im Bereich der Gesundheitsvorsorge.

Im Fall der Fälle: beste Behandlung im Krankenhaus

Ob Unfall oder Krankheit – mit KlinikPro sichert der Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden den Status eines Privatpatienten mit allen Vorzügen. Denn wenn es darauf ankommt, ist das Wichtigste: die beste Behandlung zu erhalten und so die Basis für eine schnelle Genesung zu schaffen. Der Mitarbeitende hat weitestgehend freie Hand bei der Wahl des Krankenhauses für den stationären Aufenthalt. Das Ein- oder Zweibettzimmer bietet ihm mehr Ruhe und Privatsphäre. Die Chefarztbehandlung ermöglicht eine qualifizierte Versorgung, auch bei ambulanten stationärsersetzenden Operationen in einem Krankenhaus. Der Tarif ist auch als Einzelbaustein abschließbar.

Up-Selling als Unique Selling Proposition

Das Highlight des bKV-Tarifs der UKV ist das Up-Selling-Modell:

Wenn der Arbeitgeber mit einem Beitrag den Grundstein für die Finanzierung gelegt hat, können sich die Arbeitnehme-

den Leistungen günstig dazukaufen. Im Rahmen einer Öffnungsaktion (innerhalb von drei Monaten) erfolgt der Abschluss für das Upgrade bereits ab dem ersten Mitarbeitenden ohne Gesundheitsprüfung und Wartezeiten. Ein weiterer Benefit im Wettbewerb um Talente: Während die Gehaltserhöhung durch Abgaben oft wenig spürbar ist, bietet die bKV einen unmittelbaren, positiven Effekt. So können ersehnte Behandlungen direkt durchgeführt werden.

Digitale Transformation nimmt Fahrt auf

Zudem ermöglicht die UKV eine Mitversicherung von Familienangehörigen – in ausgewählten Tarifen sogar ohne Gesundheitsprüfung. Weiter haben Mitarbeitende jederzeit Zugang zu telemedizinischen Leistungen – von der digitalen Sprechstunde und Krankschreibung bis zum elektronischen Rezept.

Union Krankenversicherung als Partner

Die Union Krankenversicherung AG gehört wie die SV Sparkassenversicherung zur Sparkassen-Finanzgruppe. Zum Portfolio gehören seit mehr als 30 Jahren die Beihilfeversicherung und bKV.

Die AG-Beiträge für eine bKV stellen einen Sachbezug dar und sind zusammen mit anderen Sachbezügen bis zu einer **Freigrenze von 50 Euro pro Arbeitnehmer steuer- und sozialabgabenfrei**. Als Versicherer dürfen wir allerdings keine Steuer- oder Rechtsberatung durchführen.

Zurück in die gesetzliche Krankenversicherung durch Entgeltumwand- lung in der betrieblichen Altersvorsorge?

Viele Gutverdiener, die in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis stehen, entscheiden sich in jungen Jahren für eine private Krankenversicherung. Eine private Krankenversicherung bietet eine Menge Vorteile. Wenn es jedoch auf den Ruhestand zugeht, beginnt die konkrete Berechnung und Planung der Belastung und die Frage, ob die Mitgliedschaft in einer gesetzlichen Krankenversicherung nicht doch vorteilhafter wäre.



Wer abhängig beschäftigt ist und oberhalb der sogenannten Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) – im Jahr 2023 66.600 Euro – verdient, kann entscheiden, ob ein Wechsel in eine private Krankenversicherung oder der Verbleib in einer gesetzlichen Krankenkasse sinnvoller ist. Gekoppelt hieran ist auch die Absicherung in der sozialen oder privaten Pflegeversicherung. Arbeitnehmende, die die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten, sind krankenversicherungsfrei. Wer sich für den Verbleib in der gesetzlichen Krankenversicherung entscheidet, ist freiwillig versichert.

Doch was passiert, wenn die JAEG aufgrund einer Erhöhung nicht mehr überschritten wird oder anders gesagt, das Entgelt nicht im selben Umfang gestiegen ist, wie die Jahresarbeitsentgeltgrenze?

Ein Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze führt zur Versicherungspflicht

Wurde in der Vergangenheit die JAEG überschritten, entsteht ab dem 01. Januar des Folgejahres, zu dem die Unterschreitung eintritt, wieder eine Krankenversicherungspflicht.

Beispiel: Ein Mitarbeiter ist seit mehreren Jahren bei seinem Arbeitgeber beschäftigt. Seit dem 01.01.2022 betrug das monatliche, regelmäßige Arbeitsentgelt 5.500 Euro. Bei zwölf Gehältern ergab sich ein Jahresentgelt von 66.000 Euro. Noch im letzten Jahr war damit die allgemeine JAEG, die für Arbeitnehmer gilt, überschritten und der Arbeitnehmer war krankenversicherungsfrei. Das Gehalt wurde und wird im Jahr 2023 unverändert weitergezahlt – es gibt keine Gehaltserhöhungen. In diesem Beispiel wird im Jahr 2023 die JAEG nicht mehr überschritten. Dieser Arbeitnehmer ist somit wieder krankenversicherungspflichtig.

Ist dieser Mitarbeiter freiwillig gesetzlich krankenversichert und Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse, muss der Arbeitgeber diesen einfach nur ummelden. Ist der Mitarbeiter dagegen privat krankenversichert, so müssen verschiedene Kriterien überprüft werden:

- War zum 01.01.2023 bereits das 55. Lebensjahr vollendet?
- Bestand seit mindestens dem 01.01.2018 eine private Krankenversicherung?

- Bestand seit 01.01.2018 mindestens 2,5 Jahre Krankenversicherungsfreiheit in der GKV aufgrund Überschreitens der JAEG oder wurde eine hauptberuflich selbstständige Erwerbstätigkeit ausgeübt?

Treffen alle drei Kriterien zu, ist ein Eintritt der Krankenversicherungspflicht ausgeschlossen. Der Mitarbeitende verbleibt in der privaten Krankenversicherung.

Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze

Ist ein Mitarbeiter bereits vor dem 01.01.2002 privat krankenversichert, so gilt eine besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze. Diese beträgt aktuell 59.850 Euro. Erst wenn diese unterschritten wird, tritt wieder die Versicherungspflicht ein.

Darüber hinaus haben privat krankenversicherte Arbeitnehmer, deren Versicherungsfreiheit aufgrund einer Erhöhung der JAEG eintritt, die Möglichkeit, sich von der Krankenversicherungspflicht auf Antrag befreien zu lassen. Dieser Antrag ist innerhalb von drei Monaten nach Eintritt der Versicherungspflicht bei der gesetzlichen Krankenversicherung zu stellen, bei der zuletzt eine Versicherungspflicht bestand. Allerdings kann diese Befreiung nicht widerrufen werden. Sie gilt für die weitere Beschäftigung und darüber hinaus, dass heißt auch, wenn kurzfristig (bis zu einem Monat), die Beschäftigung unterbrochen und dann eine neue Beschäftigung aufgenommen wird.

Ist das Ziel die erneute Versicherungspflicht, so gibt es, bis zur Vollendung des 55. Lebensjahres neben der oben aufgeführten höheren Steigerung der JAEG im Vergleich zum Entgelt, die Möglichkeit, das Arbeitsentgelt zu reduzieren.

Wird durch eine Reduzierung des Arbeitsentgelts die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht mehr überschritten, so tritt ab dem Zeitpunkt der Entgeltminderung die Versicherungspflicht ein. Damit endet die Versicherungsfreiheit grundsätzlich auch bei einer nur vorübergehenden Minderung des Arbeitsentgelts, es sei denn, die Entgeltminderung ist nur von kurzer Dauer. Hierfür gibt es keine einheitliche Definition. Angenommen wird eine Dauer von drei Monaten. Allerdings ist zu beachten, dass hier eine vorausschauende Betrachtung vorgenommen wird. »

Praxisbeispiel 1

Ein Arbeitnehmer (jünger als 55 Jahre) ist privat krankenversichert. Mit Wirkung vom 01.03.2023 wurde eine befristete Arbeitszeitreduzierung bis zum a) 01.05.2023 bzw. bis zum b) 01.09.2023 vereinbart. Das monatliche Entgelt reduziert sich von 7.000 Euro auf 3.500 Euro.

Bei a) ergeben sich aufgrund der kurzen Dauer von zwei Monaten keine Veränderungen. Der Arbeitnehmer bleibt privat krankenversichert.

Bei b) tritt ab dem 01.03.2023 die Krankenversicherungspflicht ein. Die JAEG wird nicht mehr überschritten. Die Änderung am 01.09.2023 wirkt sich nur für die Zukunft aus. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer dann wieder entscheiden kann, ob er Mitglied einer gesetzlichen Kasse bleibt oder ob er wieder in die private Krankenversicherung wechselt.

Mehrmals wurde oben schon auf die Grenze von 55. Jahren hingewiesen. Bei älteren Arbeitnehmern, die das 55. Lebensjahr vollendet haben, gelten besondere Regeln. Eine Rückkehr in die gesetzliche Krankenversicherung ist unter folgenden Kriterien ausgeschlossen:

- während der letzten fünf Jahren bestand keine Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung und
- mindestens die Hälfte dieser letzten fünf Jahre war der Arbeitnehmer oder dessen Ehepartner
 - krankenversicherungsfrei (z. B. als Beamter) oder
 - von der Krankenversicherung befreit (wegen Überschreiten JAEG) oder
 - hauptberuflich selbstständig erwerbstätig.

Doch wenn keine Arbeitszeit reduziert werden soll, wie kann dann der Eintritt

einer Versicherungspflicht (und damit Rückkehr in die gesetzliche Krankenkasse) möglich werden?

Wenn das tatsächliche Entgelt nicht zu weit oberhalb der JAEG liegt, kann der Abschluss einer Entgeltumwandlung in eine betriebliche Altersvorsorge neben einer zusätzlichen Absicherung des Alters zu einer Rückkehr in die gesetzliche Krankenversicherung sorgen.

Praxisbeispiel 2

Eine Arbeitnehmerin verdient 70.600 Euro p. a. 2023. Sie ist jünger als 55 Jahre und privat krankenversichert seit a) 2005 bzw. b) 1999. Sie entscheidet sich für eine Entgeltumwandlung ab 01.01.2023 in Höhe von 8% der BBG zur gesetzlichen Rentenversicherung = 7.008 Euro p. a. in eine Direktversicherung. Durch diese Entgeltumwandlung reduziert sie ihr Gehalt.

Im ersten Fall, also a), ergibt sich folgende Berechnung:
 $70.600 \text{ Euro} - 7.008 \text{ Euro} = 63.592 \text{ Euro}$ neues Gehalt nach Entgeltumwandlung ab 01.01.2023 p. a. Die JAEG wird also unterschritten. Die Arbeitnehmerin ist ab Januar versicherungspflichtig. Wird die JAEG im Laufe eines Kalenderjahres nicht nur vorübergehend unterschritten, endet die Versicherungsfreiheit unmittelbar und nicht erst zum Ende des Kalenderjahres.

Dagegen gilt bei b), dass die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze zu überprüfen ist, da die Arbeitnehmerin seit vor 01.01.2002 krankenversichert ist. Diese beträgt 2023 59.850 Euro p. a. Das Entgelt nach Entgeltumwandlung beträgt 63.592 Euro. Die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze wird also nicht unterschritten. Würde die Arbeitnehmerin allerdings zusätzlich z. B. noch eine Unterstützungskassenver-

sorgung abschließen, hier z. B. mit 400 Euro im Monat = 4.800 Euro im Jahr, so würde das neue Entgelt p. a. 58.792 Euro betragen. Die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze würde auch in diesem Fall unterschritten und eine Versicherungspflicht würde eintreten.

Auch wenn dieser hohe Bruttosparbeitrag zunächst stutzen lässt – gerade in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren vor Rentenbeginn, beginnen viele mit einem höheren Beitrag ihre Altersvorsorge zu ergänzen – und rund 1.000 Euro brutto sind sehr vereinfacht ausgedrückt, vielleicht nur 500 Euro netto, die aufgewandt werden.

Somit ist die Entgeltumwandlung eine gute Möglichkeit, wieder in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversichert zu sein.

Allerdings gilt noch eines zu beachten: Selbst, wenn es gelingt, kurz vor Rentenbeginn zurück in die gesetzliche Krankenversicherung zu kommen, heißt das noch nicht, dass mit Zahlung einer gesetzlichen Rente automatisch der Status in der gesetzlichen Krankenkasse pflichtversichert erreicht wird.

Mit Rentenbeginn wird die sogenannte Vorversicherungszeit geprüft. Gelingt es nicht, länger als 9/10-tel während der letzten Hälfte des Erwerbslebens Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse zu sein, wird der Status im Alter freiwillig gesetzlich krankenversichert sein. Dies führt dazu, dass sämtliche Einnahmen (z. B. auch Zinsen, Dividenden, Mieten, private Versicherungen, ...) in der gesetzlichen Krankenkasse zu verbeitragen sind, und zwar bis zur Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Krankenversicherung.

In diesen Fällen könnte ggf. eine Fortsetzung der privaten Krankenversicherung, z. B. bei Möglichkeit der Umstellung des Tarifs, hohen Altersrückstellungen, etc. günstiger sein.



Elterngeld und bAV

Sobald sich ein Kind ankündigt, ist die Freude groß. Aber viele Entscheidungen stehen an, z. B. Mutterschutz, Elternzeit, Teilzeitarbeit. Einige davon haben langfristige finanzielle Folgen. Denn wie immer, wenn es darum geht, sich für Kinder und gegen eine Karriere zu entscheiden, hat das Auswirkungen auf die Rente.

Während die Auswirkungen in der gesetzlichen Rente während der ersten drei Jahre (und Zuordnung der Kinder auf die Person, die tatsächlich für die Kinder da ist und auf die weitere Karriere verzichtet) marginal sind, muss auch eine bestehende betriebliche Altersvorsorge betrachtet werden.

Die Entgeltumwandlung in eine betriebliche Altersvorsorge reduziert die Höhe des Elterngeldes gemäß § 2c Abs. 1 Satz 1 BEEG (bestätigt durch BSG, Urteil vom 25. Juni 2009, B10 EG 09/08). Zur Berechnung der Höhe des Elterngeldes werden gemäß § 2 Abs. 1 Satz 1 BEEG 67 % des in den zwölf Kalendermonaten vor der Geburt erzielten Einkommens aus Erwerbstätigkeit zugrunde legt.

Auswirkung auf Elterngeld

Die steuer- und sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung mindert dabei die Bemessungsgrundlage für das Elterngeld. Denn bei der Ermittlung des für das Elterngeld maßgebenden Einkommens aus Erwerbstätigkeit bleiben die auf der Grundlage einer Entgeltumwandlung erfolgten Beitragszahlungen eines Arbeitgebers unberücksichtigt. Bei Arbeitnehmern gilt als Einkommen der Überschuss der Einnahmen über die auf dieses Einkommen entfallenden Steuern sowie Sozialabgaben und pauschalen Werbungskosten, § 2c Abs. 1 Satz 1 BEEG.

Beiträge privat weiter zahlen

Damit wird also das Elterngeld durch Entgeltumwandlung gemindert. Dazu

kommt, dass während der Elternzeit eine Entgeltumwandlung oftmals beitragsfrei gestellt wird, da die Alternative wäre, aus privaten, verbeitragtem und versteuertem Sparvermögen die Beiträge weiter zu zahlen.

Trotz der Nachteile, ...

... die damit – zunächst – verbunden sind, sollte genau hierüber verstärkt nachgedacht werden. Derjenige, der wegen der Kinder nicht mehr arbeitet, sollte einen Ausgleich innerhalb der Familiengemeinschaft erhalten. Letztendlich wird auch hier einmal mehr auf die Politik gewartet.

Aktuelle Urteile zum Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht in der bAV und bei Zeitwertkonten

Gericht	Quelle	Inhalt
BAG	17.01.2023, 3 AZR 220/22	Die Entscheidung des BAG fügt sich (nur) zum Teil in seine bisherige Rechtsprechung zur alternativen Gewährung einer Kapitalleistung gegenüber einer ursprünglich zugesagten Altersrentenleistung ein. In seinem hierzu am 15.05.2012 (3 AZR 11/10) abgesetzten Ausgangs-Urteil hatte das BAG verlautbart, dass die Wirksamkeit der Umstellung der Rentenleistung auf eine Kapitalleistung einer eigenständigen Rechtfertigung bedarf, die anhand einer Gesamtwürdigung der Umstände des Einzelfalls zu erfolgen hat – und in dem Urteil für die Gesamtwürdigung als berücksichtigungsfähiges Interesse zugunsten des Arbeitnehmers unter anderem die Rentenerhöhungsoportunitäten aus § 16 BetrAVG sowie den höheren Pfändungsschutz gegenüber der Kapitalleistung ausgeführt. Das BAG hat diese Aspekte in der vorliegenden Entscheidung – die zugleich die erste Entscheidung zu diesem Themenkomplex nach dem zwischenzeitlichen Wechsel im Vorsitz des Dritten Senats darstellt – in den Entscheidungsgründen nicht weiter thematisiert. Für Arbeitgeber bleibt es nach dieser Entscheidung empfehlenswert, etwaige alternative Leistungsmöglichkeiten der Versorgungsleistungen als Altersrentenleistungen bzw. Kapitalleistungen auf der Basis eines gleichwertigen Barwertes der Altersrentenleistungen zu dotieren, und die alternative Kapitalleistung an ein Wahlrecht zugunsten des Arbeitnehmers zu knüpfen oder im Fall der in der bAV-Zusage ausbedungenen einseitigen Ersetzung der Altersrentenleistung durch die Kapitalleistung den Dotierungsrahmen etwas zu erhöhen.
BAG	15.11.2022 (3 AZR 505/21)	Die Anpassungsprüfungsverpflichtung nach § 16 Abs. 1 BetrAVG wurde weiter konkretisiert. Ein Arbeitnehmer klagte auf Anpassung seiner Betriebsrente. Der Arbeitgeber lehnte dies ab. Der Arbeitnehmer hatte auch mit seiner Klage keinen Erfolg. Allerdings konkretisierte das BAG in diesem Zusammenhang die allgemeinen aufgestellten Rechtssätze zu diesem Thema. Arbeitgeber sollten diese in ihrer Argumentation bei Nichtanpassung mit aufnehmen.
SG Landshut	22.06.2022, S 10 KR 392/20	Beitragspflicht von Versorgungsleistungen aus einem berufsständischen Versorgungswerk Die Beitragspflicht bei betrieblicher oder berufsständischer Versorgung steht immer wieder im Fokus – insbesondere, wenn Beiträge aufgrund einer freiwilligen Mitgliedschaft oder in einem versicherungsfördernden Durchführungsweg mit Übernahme der Versicherungsnehmereigenschaft erbracht wurden. Eine mit den bAV-Zusagen für die sozialversicherungsrechtliche Behandlung identische Beurteilung von Versorgungsbezügen aus berufsständischen Versorgungseinrichtungen sei bereits aufgrund des verfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes gemäß Art. 3 Abs. 1 GG, geboten. Entscheide sich ein Mitglied eines berufsständischen Versorgungswerks für die freiwillige Fortführung unter privater Finanzierung seiner berufsständischen Versorgung, würde es durch die spätere Berücksichtigung des gesamten Versorgungsbezugs in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung wesentlich schlechter gestellt als ein Mitglied, dass die berufsständische Versorgung nicht fortführt und sich für eine private Lebensversicherung entscheidet. Nicht nur im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge, sondern auch im Rahmen der berufsständischen Versorgung ist daher die grundsätzliche gesetzgeberische Entscheidung, die private Altersvorsorge nicht von der Beitragspflicht zu erfassen, zu berücksichtigen.

Impressum

HERAUSGEBER: SV bAV Consulting GmbH
Ein Unternehmen im Verbund der
Sparkassen-Finanzgruppe.
Löwentorstraße 65, 70376 Stuttgart
Tel. 0711/898-46781, Fax 0711/898-402541
kontakt@sv-bav.de, www.sv-bav.de

VERLAG: Printich Verlag GmbH & Co. KG,
Davertstr. 131, 48163 Münster,
www.printich.de

REDAKTION: Thomas Deneke, Martina
Jacobowsky, Alexandra Zimmermann
(Marketing)

REDAKTIONSSCHLUSS: 10. September 2023

BILDNACHWEIS: SV bAV Consulting GmbH,
iStock: 1452684770/Pekic, 1163429625/AzmanL,
1223296030/AzmanL, 1362181407/tadamichi,
1077671324/Fokusiert, 1400051402/SolStock

Alle Artikel dieser Ausgabe dienen ausschließlich der Information und wurden nach bestem Wissen und Gewissen verfasst. Sie beruhen auf Quellen, die wir für seriös halten. Eine Gewähr oder Haftung für die Richtigkeit der Informationen kann jedoch nicht übernommen werden.