

Newsletter JAS GmbH Ausgabe 02/2014 – Juli 2014

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

der vorliegende Newsletter greift die aktuellen Entwicklungen bei der Erwerbsminderungsrente, den Bewertungsreserven in der Lebensversicherung und beim Garantiezins auf.

Vor dem Hintergrund einer steigenden Lebenserwartung in unserer Gesellschaft, dem individuellen Wunsch nach möglichst optimaler medizinischer Versorgung in der Gesellschaft und dem vieler Orts entbrannten Kampf um qualifizierte Arbeitskräfte, steigt der Bedarf bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern für Kranken-, Erwerbslosen- und Rentenversicherungen stetig an.

In diesem Zusammenhang beleuchten wir Vorsorgemodelle bei flexibilisierter Lebensarbeitszeit und die betriebliche Krankenversicherung.

Wir hoffen auf Ihr Interesse.

Mit freundlichen Grüßen
Das Redaktionsteam

Inhaltsverzeichnis	Seite
» 01 Die Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit	1
» 02 Erwerbsminderungsrente – Was sich ab 2014 ändert!	3
» 03 Kapitalanlage in der Lebensversicherung – Bewertungsreserven	5
» 04 Der Rechnungszins (Garantiezins) – Das ändert sich 2015	6
» 05 Arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung – Sicherung bei Insolvenz des Arbeitgebers	8
» 06 Betriebliche Krankenversicherung, der entscheidende Vorsprung: Gesundheitskonzepte für Unternehmen	9
» 07 Betriebliche Krankenversicherung - Neuer Vorsorgetarif	10
» 08 Neue steuerliche Regeln für die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Krankenversicherung	11

01 Die Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit

Wer wünscht es sich nicht: Flexible Arbeitszeiten – zuverlässig kalkulierbare Einkünfte – Zeit fürs Wesentliche. Eine platte Floskel? Vielleicht – aber machbar.

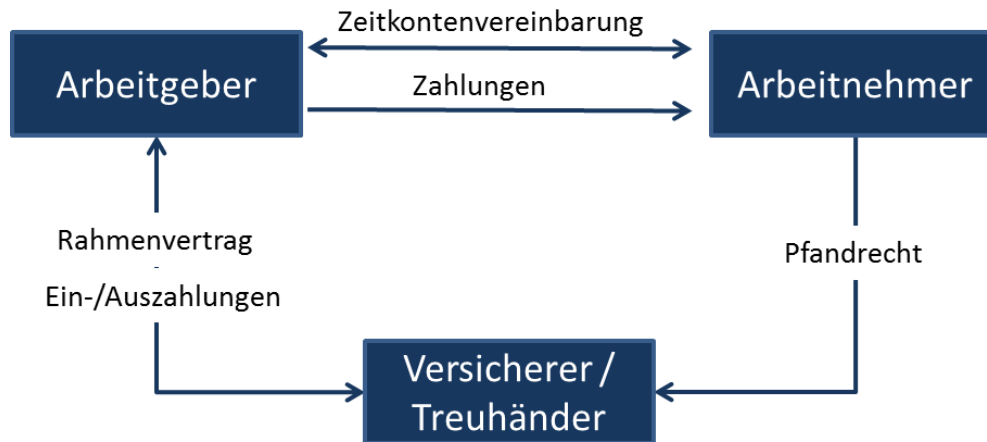
Lebensarbeitszeitmodelle sind nicht nur Schlagworte von Gewerkschaften. Sie gibt es ja durchaus schon einige Jahre. Volkswagen hat sie damals eingeführt, um Produktionsspitzen besser handhaben zu können.

Heute sind die Anwendungsbereiche deutlich vielfältiger geworden. Betrachtet man nur die Situationen, in denen ein Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung besteht – wohlgermerkt ohne Fortzahlung der Bezüge. Da stellt sich schon die Frage, ob man sich das gesetzlich verbrieft Fernbleiben vom Arbeitsplatz auch leisten kann.



Die Finanzierung solcher und anderer Flexibilitäten lassen Arbeitszeitmodelle zu, die zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbart werden können. Es geht um Langzeitkonten.

Der Arbeitnehmer legt, über den Arbeitgeber, Geld oder in Geld bewertete Zeit (Überstunden, Urlaub) in einem Zeitwertkonto an. Die Einlage selbst erfolgt ohne Abzug von Steuern und Sozialabgaben, also aus dem Bruttoeinkommen. Erst der spätere Abruf führt dann zu einer Abrechnung des zuvor verdienten Arbeitslohnes.



Die jederzeitige Erfüllbarkeit wird dadurch gewährleistet, dass das Zeitwertkonto auf einen externen Träger ausgelagert wird. Soweit so gut. Aber was bringt´s?

Aus finanzieller Sicht verursacht es beim Arbeitgeber zusätzliche Kosten. Denn das System muss implementiert und administriert werden. Deshalb muss eine der ersten Prämissen sein, diese Kosten zu minimieren und den Verwaltungsaufwand so gering wie möglich zu halten.

Den Kosten gegenüber steht ein flexibles Vergütungssystem, das beiden Beteiligten, Arbeitgeber und Arbeitnehmer, gleichermaßen nutzen kann. Beispielhaft sei an dieser Stelle die Möglichkeit eines längeren Bildungsurlaubs angeführt.

Für den Arbeitnehmer tritt die Flexibilität in den Vordergrund. Denn eine Ersparnis von Sozialabgaben ist nicht zu realisieren. Eine geringere steuerliche Progression bei Auszahlung des Wertguthabens wirkt sich hingegen vorteilhaft aus, insbesondere für Bezieher höherer Einkommen.

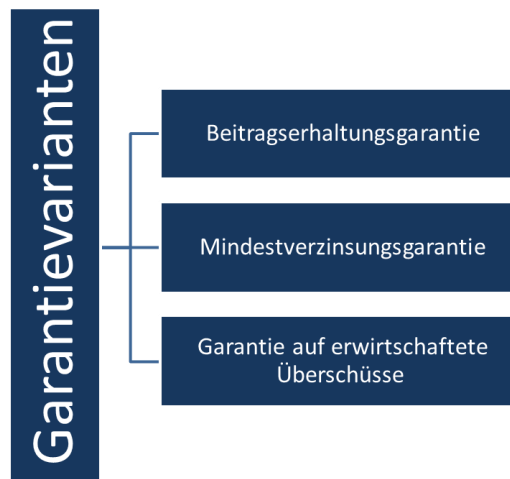
Stichwort Sozialabgaben: Stammen Einzahlungen aus Einkommensbestandteilen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenzen sind die Rückzahlungen immer sozialabgabenpflichtig.

Stammen Einzahlungen aus Einkommensbestandteilen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen sind sie bei Rückzahlung bis zur Beitragsbemessungsgrenze beitragspflichtig. Eine Ausnahme bildet allerdings die Abwicklung im Störfall, also z. B. wenn das Arbeitsverhältnis vorzeitig beendet wird. Dann gilt: Was bei Einzahlung nicht beitragspflichtig war, ist auch bei Rückzahlung nicht beitragspflichtig zur Sozialversicherung.

Für Fach- und Führungskräfte, deren Bezüge oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen liegen, rechnen wir deshalb schon genau nach.

Die Anlage der in das Zeitwertkonto eingebrachten Gelder unterliegt gewissen Rahmenbedingungen hinsichtlich der Sicherheit des Investments. Ungeachtet dessen sind fondsgebundene Vermögensanlagen möglich. Es muss nur im Vorfeld geklärt sein, wer das Ertragsrisiko trägt. Ähnliches gilt für die Kosten.

Denn Anlageform und Verwaltungskosten stehen in einem sachlichen Zusammenhang. Nach unseren Beobachtungen der Märkte aber auch in einem vertrieblichen (!). Nämlich dann, wenn bei risikobehafteten Kapitalanlagen lediglich die Renditechancen hervorgehoben werden.



Die Übertragung von Wertguthaben ist vom Gesetzgeber steuerlich flankiert. Die Portierung bei Arbeitgeberwechsel löst also keine Steuerpflicht aus.

Zeitkontenmodelle lassen sich kostengünstig, transparent und verwaltungsarm aufsetzen. Über die Verwaltungsplattform werden sämtliche Daten erfasst, Veränderungen (Ein- / Auszahlungen) vorgenommen, Kontoauszüge und Berichte erstellt.

Ein solches Modell ist auf den individuellen Bedarf von Arbeitgeber und Arbeitnehmer abzustellen. Erst die ernsthafte Auseinandersetzung mit diesem Thema kann alle Beteiligten dem Ziel einer flexiblen Ausgestaltung der Lebensarbeitszeit näher bringen. Sprechen Sie mit uns.

■ Axel Wurm (JAS GmbH)

02 Erwerbsminderungsrente – Was sich ab 2014 ändert!

Gesetzlich Rentenversicherte, die aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr am Berufsleben teilnehmen können, erhalten unter bestimmten Voraussetzungen eine Erwerbsminderungsrente.

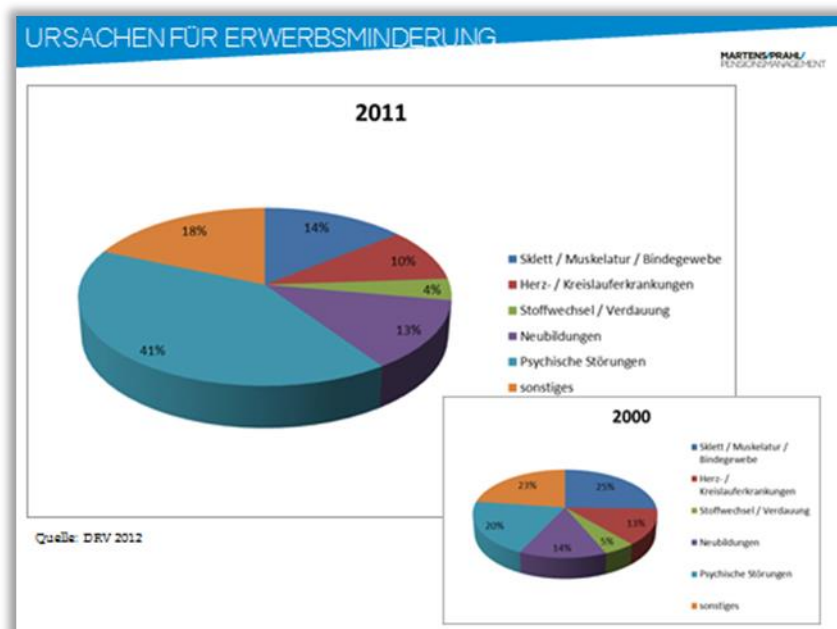
Ab 01. Juli werden die Berechnungsgrundlagen angepasst. So können rund 180.000 Betroffene (jährlich) künftig mit einer höheren Rente rechnen.

Im Falle einer Erwerbsminderung wird zu Gunsten des Versicherten eine Beitragszahlung im aktiven Erwerbsleben bis zum 60. Lebensjahr unterstellt; so genannte Zurechnungszeit. Diese Zurechnungszeit ist nunmehr auf das 62. Lebensjahr angehoben worden. Durchschnittlich erhöht sich dadurch die monatliche Rente bei voller Erwerbsminderung um rund 45 Euro.

Die volle Erwerbsminderungsrente wird von der gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt, wenn die Arbeitsfähigkeit dauerhaft auf unter drei Stunden täglich gesunken ist und die sonstigen rentenrechtlichen Voraussetzungen – z. B. Erfüllung von Wartezeiten – erfüllt sind. Wer noch zwischen drei und sechs Stunden täglich arbeiten kann, erhält eine hälftige Erwerbsminderungsrente. Wer mehr als 6 Stunden irgendeiner Tätigkeit nachkommen kann, geht leer aus. Wichtig zu wissen ist, dass bei der Leistungsbeurteilung die berufliche Qualifikation und die Arbeitsmarktlage nicht berücksichtigt werden.

Personen, die vor dem 01.01.1961 geboren wurden, profitieren noch von einer Übergangsregelung, da sie bereits die hälftige Rente erhalten, wenn die Leistungsfähigkeit in ihrem Beruf weniger als sechs Stunden beträgt. Allerdings wird geprüft, ob eine andere Tätigkeit mit den erworbenen Fähigkeiten und Erfahrungen noch mindestens zu sechs Stunden ausgeübt werden kann, unabhängig davon, ob eine derartige Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt angeboten wird (abstrakte Verweisung).

In den letzten Jahren haben sich die Ursachen von Erwerbsminderung stark verändert. Noch im Jahr 2000 waren Erkrankungen und Verletzungen des Skelettes, der Muskulatur und des Bindegewebes mit 25% hauptsächlich für eine Erwerbsminderung. Im Jahr 2011 sind mit 41% psychische Erkrankungen die Hauptursache, deren Anteil im Jahr 2010 lediglich bei 20% lag.



Auch nach der aktuellen Reform müssen die ca. 180.000 Personen, die jährlich erwerbsgemindert werden, mit großen finanziellen Einbußen rechnen. Die aktuelle Durchschnittsrente ist mit ca. 723 Euro (Stand: 31.12.2012) nicht wesentlich höher als das Existenzminimum, weshalb viele Betroffene auf zusätzliche staatliche Fürsorge angewiesen sind.

Da das Sicherungsniveau aus der staatlichen Versicherung lediglich eine Grundabsicherung darstellt, ist eine private oder betriebliche Absicherung der Arbeitsfähigkeit unerlässlich. Sonst droht der finanzielle Abstieg als Folge einer Erwerbsminderung.

Gut und günstig kann eine Absicherung aber nur sein, wenn sie beste Versicherungsleistungen mit einem günstigen Beitrag kombiniert. Wenn dabei steuerliche Vorteile genutzt werden können, umso besser.

Bei einem Vergleich von 70 Versicherern konnten Beitragsunterschiede von bis zu 290 % (!) ausgemacht werden. Dabei hatte der teuerste Anbieter nicht einmal das beste Leistungsspektrum. Auffällig ist, dass manche Anbieter gleich mit drei verschiedenen Varianten aufwarten. Für jeden Geldbeutel ist etwas dabei – wohl aber mit deutlich differenziertem Leistungsspektrum.

Ein Vergleich der Versicherungsbedingungen bringt Transparenz. Der Ausweis der individuellen Prämie vervollständigt das Ergebnis zur Auswahl eines geeigneten Produktpartners.

Monetäre Vorteile lassen sich generieren, wenn eine solche Berufsunfähigkeitsabsicherung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung finanziert wird. Der Beitrag ist steuer- und sozialabgabenfrei. Eine Leistung meist beitragspflichtig zur gesetzlichen Krankenkasse, jedoch regelmäßig gering besteuert.

Mit der Kombination aus sehr gutem Preis-/Leistungsverhältnis und steuerlicher Verteilhaftigkeit lässt sich dringend notwendiger Versicherungsschutz gut und günstig herstellen. Die positiven Änderungen in der Erwerbsminderungsrente ab 01.07.2014 reduzieren dabei den Vorsorgebedarf.

■Gerd Collmer (MPPM GmbH)

03 Kapitalanlage in der Lebensversicherung – Bewertungsreserven

Seit vielen Monaten füllt das geplante Gesetz zur Stabilisierung der Lebensversicherer die Medien. Viele Kunden fragen sich, worum es bei der Beteiligung an den sogenannten Bewertungsreserven in der aktuellen Diskussion geht. Was sind Bewertungsreserven, wie kommen sie zustande und warum ist eine Neuregelung überhaupt erforderlich?

Beim Abschluss einer Lebens- oder Rentenversicherung zahlt der Kunde Beiträge in seinen Vertrag. Diese Beiträge werden vom Versicherer in Aktien, Immobilien oder in Anleihen mit fester Laufzeit und fester Zinszahlung investiert. Die aus dieser Investition resultierenden Zinsen, Mieten oder Dividenden sind Erträge aus diesen Kapitalanlagen. Darüber hinaus kann eine Kapitalanlage aber auch im Wert steigen – durch z. B. wachsende Immobilienpreise oder steigende Aktienkurse.

Wenn der Marktwert einer Kapitalanlage über dem ursprünglichen Kaufpreis liegt, dann spricht man von einer Bewertungsreserve, auch stille Reserve genannt.

Beispiel 1 – Festverzinsliche Anlage:

Anschaffung (Kauf) einer Kapitalanlage im Nennwert von 100 Euro mit einem marktüblichen Festzins von 6 % bei einer Laufzeit von 10 Jahren. Fallen die Zinsen an den Kapitalmärkten, sind andere Anleger bereit, für die hochverzinsten Anlage einen Preis über dem Nennwert zu bezahlen. Das wäre der dann gültige Kurswert. Die Differenz zwischen Anschaffungspreis und Kurswert ist die stille Reserve. Sie ist umso höher, je länger die Kapitalanlage noch läuft, also hohe Zinsen abwirft.

Beispiel 2 – Immobilie:

Anschaffung einer Immobilie zum Preis von 1 Mio Euro. Abschreibung über 50 Jahre auf den Erinnerungswert von 1 Euro (Buchwert). Aktueller Marktwert der Immobilie 5 Mio Euro. Die Differenz zwischen Marktwert und Buchwert ist die stille Reserve.

Die aktuelle Diskussion um die Bewertungsreserven basiert auf der folgenden gesetzlichen Regelung: Lebensversicherungskunden, deren Verträge regulär enden oder vorzeitig gekündigt werden, müssen zu 50 % an den vorhandenen Bewertungsreserven beteiligt werden.

Der vorliegende Gesetzesentwurf sieht vor, diese bestehende Regel so anzupassen, dass die Ausschüttung von Bewertungsreserven an ausscheidende Versicherte begrenzt werden kann, sofern es zur Sicherung der Garantiezusagen für alle verbleibenden Kunden erforderlich ist.

Der Hintergrund für eine Neuregelung liegt insbesondere in der Betrachtung der festverzinslichen Wertpapiere. Denn gerade bei diesen sind die Bewertungsreserven aufgrund des Zinsrückganges an den Kapitalmärkten deutlich gestiegen. Ältere und noch höherverzinsliche Papiere sind heute deutlich mehr wert als zum Zeitpunkt ihrer Emission. Der Wertzuwachs jedes festverzinslichen Papiers ist jedoch vorübergehend – anders als bei Aktien oder Immobilien. Je näher die Fälligkeit des festverzinslichen Papiers rückt, desto stärker geht der Wert auf das Ausgangsniveau zurück. Die Bewertungsreserven sind am Ende der Laufzeit immer gleich Null.

Halten die Versicherer solche Papiere also wie üblich bis zum Ende der Laufzeit, bekommen sie aus den Bewertungsreserven keine zusätzlichen Erträge. Andererseits müssen sie aber hohe Sonderausschüttungen auskehren, wenn sie für vorzeitig abgehende Verträge hoch verzinsten Papiere auflösen müssen.

Durch diese hohen Sonderausschüttungen verlieren die Lebensversicherer Monat für Monat Substanz, die gebraucht wird, um alle Versicherten gut durch die Niedrigzinsphase zu bringen. Der Versichertengemeinschaft gehen für die Zukunft fest eingeplante Mittel verloren.

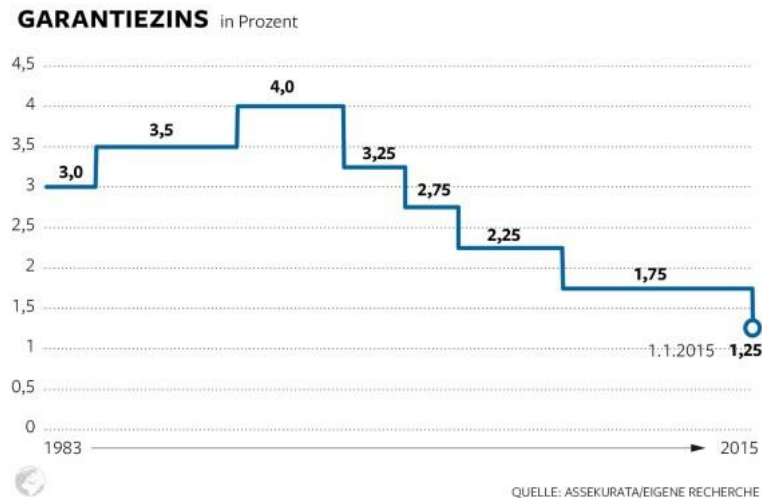
Ziel der geplanten Neuregelung ist es, eine faire Verteilung der vorhandenen Überschüsse zwischen den Kunden zu schaffen, damit diese sich auch künftig darauf verlassen können, die zugesicherten Leistungen zu erhalten. Die Stabilität der Lebensversicherung soll auch in der Zukunft gewährleistet sein. ■Alexandra Jung (M&P Holding)

04 Der Rechnungszins (Garantiezins) –Das ändert sich 2015

Nach zuletzt 2012 erfolgt zum 01.01.2015 eine weitere Reduzierung des sogenannten Rechnungszinses von 1,75 % auf 1,25%. Mit diesem Zinssatz kalkulieren die Lebensversicherer die garantierten Leistungen der Versicherungsverträge. Das ist für alle Lebensversicherer verbindlich.

Wichtig ist, dass der neue Zins nur für neu abgeschlossene Verträge gilt. Bestehende Lebensversicherungen behalten ihren Garantiezins für die gesamte Laufzeit. So gelten für früher abgeschlossene Policen auch heute noch höchst attraktive Garantiezinsen.

Mit dem Abschmelzen der Renditen an den Kapitalmärkten schrumpft aber auch der Rechnungszins. Denn er wird nach der durchschnittlichen Rendite zehnjähriger Staatsanleihen berechnet. 60 % dieses Wertes ergeben den maximal zulässigen Garantiezins für Lebensversicherungen.



Die Gesamtleistung eines Altersvorsorgevertrages hängt aber nicht vom Rechnungszins, sondern von der Ertragskraft des Versicherers ab. Die vom Versicherer erwirtschafteten Erträge werden zu jedem einzelnen Vertrag nach dem Verhältnis vertraglich garantierter Zins und Überschuss aufgeteilt.

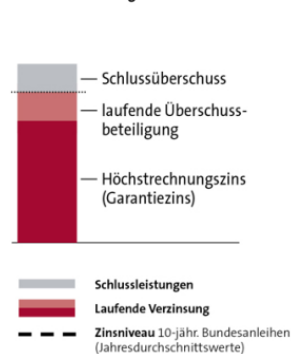
Beispiel: Gesamtverzinsung 4,25 %

Der Vertrag mit einem Garantiezin von 2,25 % erhält einen Überschussanteil von 2,00 %, der Vertrag mit einem Garantiezin von 1,25 % hingegen 3,00 %. In Summe ergibt das immer die Garantieverzinsung.

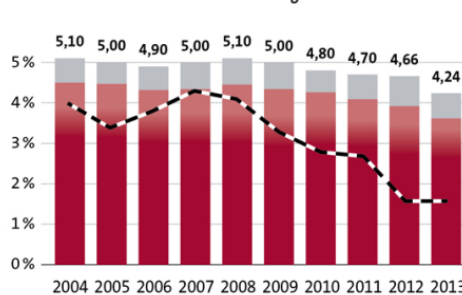
Die Gesamtverzinsung einer Lebensversicherung

... setzt sich zusammen aus Garantien und Überschüssen

Zusammensetzung der Gesamtverzinsung



Marktdurchschnittliche Gesamtverzinsung*



*) Die Höhe der laufenden Verzinsung ist als Durchschnitt aller bestehenden Verträge dargestellt. Der Höchstrechnungszins variiert in den einzelnen Vertragsgenerationen. Für Neuverträge liegt er aktuell bei 1,75 Prozent.

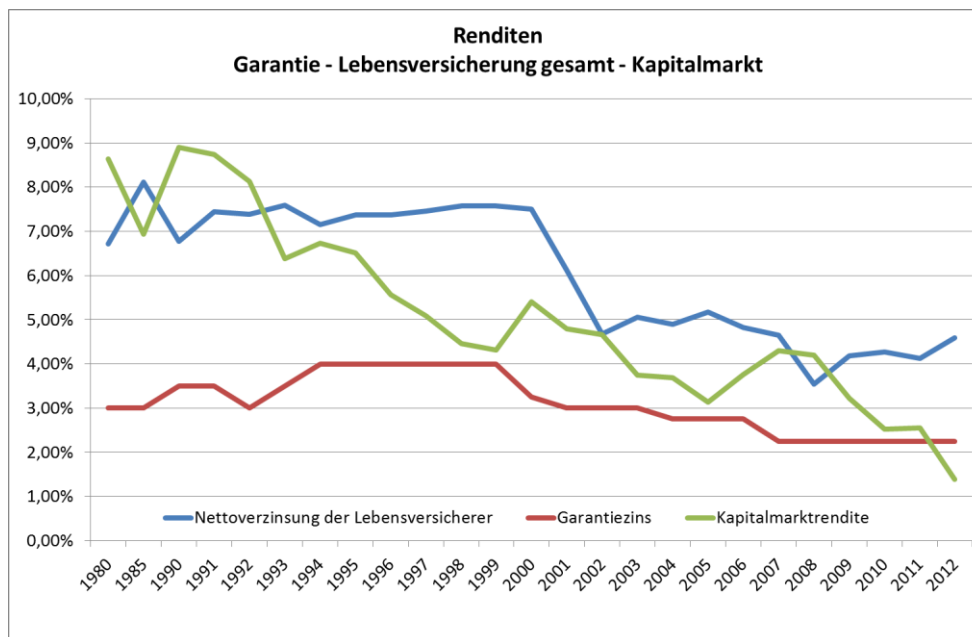
Quelle: Assekurata © GDV – Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft



Das Schaubild zeigt, dass die Verzinsung der klassischen Kapitalanlage der Lebensversicherer sich durchaus sehen lassen kann. Neue Produktreihen der Versicherer kommen auch denen entgegen, die einerseits auf eine garantierte Verzinsung von 1,25 % zu Gunsten einer höheren Gesamtverzinsung verzichten möchten, andererseits aber Wert auf den Erhalt des eingezahlten Geldes legen (Beitragserhalt).

In der betrieblichen Altersversorgung bieten wir neben der klassischen Kapitalanlage auch diese Modelle an. Das umfasst mittlerweile auch index- oder fondsbasierte Alternativen. Alle Varianten sind ausgestattet einer „harten“ Beitragserhaltungsgarantie. Nur sie gewährleistet, dass für den Arbeitgeber Nachschussrisiken nicht entstehen.

Gerne stellen wir unser JAS-Konzept der betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung interessierten Arbeitgebern vor. Es bietet noch einige Vorteile mehr



.....Thomas Besserer (JAS GmbH)

05 Arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung – Sicherung bei Insolvenz des Arbeitgebers

Direktversicherungen, die durch Entgeltumwandlung vom Arbeitnehmer finanziert werden, sind ab Beginn mit einem uneingeschränkt unwiderruflichen Bezugsrecht zu Gunsten des Arbeitnehmers ausgestaltet (sofortige Unverfallbarkeit).

Bei arbeitgeberfinanzierten Versorgungen ist dagegen regelmäßig ein eingeschränkt unwiderrufliches Bezugsrecht vorgesehen. Hiermit möchte sich der Arbeitgeber das Recht vorbehalten, die zur Mitarbeitermotivation erteilte Zusage wieder zurücknehmen zu können, sollte das Arbeitsverhältnis vorzeitig enden. Ein solcher Vorbehalt gilt aber nicht unbegrenzt.

§ 1b Abs. 1 Satz 1 BetrAVG (n. F.) regelt, dass Zusagen auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung spätestens nach einer Vertragsdauer von fünf Jahren gesetzlich unverfallbar werden. Weitere Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer das 25. Lebensjahr vollendet hat.

So lange also keine gesetzliche Unverfallbarkeit eingetreten ist, stehen die Rechte aus der zugesagten Altersvorsorge bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitgeber zu.

In einem zuletzt entschiedenen Fall hat das Gericht der Verwertung von Altersvorsorgevermögen durch einen Insolvenzverwalter zugestimmt. Denn im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers, geht die Versicherungsnehmereigenschaft auf den Insolvenzverwalter über. Dieser kann dann das bestehende, eingeschränkt unwiderrufliche Bezugsrecht in Anspruch nehmen und den Vertrag verwerten. Der Rückkaufswert fällt damit in die Insolvenzmasse und wird zur Befriedigung der Gläubiger verwendet. Der Arbeitnehmer hat in diesem Falle keinen Anspruch, den Vertrag auf sich übertragen zu lassen.

Um seine Mitarbeiter im Falle der Insolvenz nicht im Regen stehen zu lassen, kann die arbeitsrechtliche Vereinbarung so angepasst werden, dass im Falle einer Insolvenz der Verwertungsvorbehalt nicht greift. So wird eine Rechtsgrundlage geschaffen, auf die sich ein Mitarbeiter gegenüber dem Insolvenzverwalter berufen kann.

■Thomas Weissert (JAS GmbH)

06 Betriebliche Krankenversicherung, der entscheidende Vorsprung: Gesundheitskonzepte für Unternehmen

Die Gesundheit der Mitarbeiter liegt Arbeitgebern am Herzen – denn nur gesunde Mitarbeiter können die volle Leistung bringen. Mit einer betrieblichen Krankenversicherung haben Arbeitgeber die Möglichkeit, eine optimale Gesundheitsvorsorge für ihre Mitarbeiter zu fördern und damit Produktivität und Attraktivität des Betriebes zu steigern.

Damit Arbeitgeber im Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte einen entscheidenden Vorsprung haben und langjährige Mitarbeiter dem Unternehmen treu bleiben, müssen sie sich etwas einfallen lassen. In Zeiten einer immer älter werdenden Bevölkerung sind gute und motivierte Mitarbeiter zur Herausforderung für die deutschen Personalabteilungen geworden. Nur der attraktive Arbeitgeber wird deshalb den Wettbewerb um die besten Talente gewinnen und zukunftsfähig bleiben.

Die betriebliche Krankenversicherung ist ein wirksames Personalinstrument, das Firmen den entscheidenden „Vorsprung“ verschafft. Sie schließt Lücken im gesetzlichen Versicherungsschutz. Es wird dem Mitarbeiter ermöglicht, medizinische und ärztliche Leistungen in Anspruch zu nehmen, die von der gesetzlichen Kasse nicht oder nicht mehr übernommen werden.

Fehlzeiten von Mitarbeitern kosten Geld und reduzieren den Gewinn. Die betriebliche Krankenversicherung kann helfen, dass Mitarbeiter schneller an ihren Arbeitsplatz zurückkehren oder erst gar nicht erkranken, weil sie regelmäßige Vorsorge betreiben.

So entfaltet die betriebliche Krankenversicherung ihre Vorteile sowohl für den Arbeitgeber als auch für den Arbeitnehmer. Es entsteht für alle Beteiligten eine Win-Win-Situation.

Indem der Arbeitgeber etwas für die Gesundheit der Mitarbeiter unternimmt, bindet und motiviert er mit einer attraktiven Sozialleistung die Mitarbeiter. Der Verwaltungsaufwand ist verschwindend gering. Ob die betriebliche Krankenversicherung vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer finanziert wird, bleibt im Entscheidungsbereich des Arbeitgebers.

Die Leistungen der betrieblichen Krankenversicherung sind zu deutlich günstigeren (Firmen-) Konditionen zu bekommen, als privat abgesicherte Angebote. Unter bestimmten Voraussetzungen wird sogar auf eine Prüfung der Gesundheitsverhältnisse verzichtet. Auch Familienangehörige können von diesen Angeboten profitieren. Das sehen unsere Vereinbarungen mit den Versicherern regelmäßig vor.

Der gesetzliche Versicherungsschutz wird so optimal ergänzt. Hohe Eigenanteile, insbesondere im Zahnbereich, können wirksam vermieden werden; und ganz wichtig: Die Qualität der medizinischen Versorgung steigt.

Unser „Service-Center der privaten Krankenversicherung für die Martens und Prahl Gruppe“ unterstützt Sie bei der Auswahl des Versicherers und bei der Produktauswahl. Damit können je nach Unternehmensgröße und Unternehmensform alle Wünsche des Arbeitgebers, wie auch die der Arbeitnehmer, abgedeckt werden. ■.....Dagmar Brüßhaber (Asspick GmbH)

07 Betriebliche Krankenversicherung - Neuer Vorsorgetarif

Angeregt durch vielfache Nachfragen kann JAS im Rahmen der betrieblichen Krankenversicherung nun auch einen Vorsorgetarif anbieten. Denn über die gesetzlichen Programme ist der Umfang der erstattungsfähigen Präventivmaßnahmen doch sehr begrenzt.

Über diesen Tarif werden Vorsorgeuntersuchungen inkl. tauchsportärztlicher Untersuchung, Schutzimpfungen (keine Reiseimpfungen) mit bis zu 400 Euro jährlich bezuschusst.

Zudem sind für Präventionskurse bis 100 Euro Zuschuss enthalten; die telefonische Hotline für alle Fragen rund um die Gesundheit ist kostenfrei. Der Vorsorgetarif ergänzt auf sinnvolle Weise das „Starterpaket“ zur betrieblichen Krankenversicherung mit einem sehr guten Preis-/Leistungsniveau:

Tarif	Leistungen	Beitragsbeispiel Altersgruppe 25 - 65
Vorsorge	Bis zu 400 Euro jährlich für <ul style="list-style-type: none"> • Vorsorgeuntersuchungen • Gripeschutzimpfungen • Sonstige Impfungen (aber ohne Reiseimpfungen) Bis zu 100 Euro für Präventionskurse	11,50 Euro monatlich
Zahnersatz	Erstattung bis 30 % des Rechnungsbetrages	5,70 Euro monatlich
Zahnersatz	Erstattung bis 50 % des Rechnungsbetrages	11,90 Euro monatlich
Zahnersatz	Erstattung bis 70 % des Rechnungsbetrages	16,50 Euro monatlich

Eine Ergänzung des Leistungsspektrums, z. B. für den stationären Aufenthalt im Krankenhaus, die Chefarztbehandlung usw., ist möglich.

Das Leistungspaket der betrieblichen Krankenversicherung lässt sich individuell auf die Bedürfnisse des Mitarbeiters zuschneiden.

Für arbeitgeberfinanzierte Maßnahmen empfiehlt sich ein definiertes Leistungsspektrum, wie z. B. den neuen Vorsorgetarif. Sofern gewünscht, verhandeln wir auch den Einsatz des Vorsorgetarifs bei privat Versicherten. ■Axel Wurm (JAS GmbH)

08 Neue steuerliche Regeln für die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Krankenversicherung

Nahezu unbemerkt hat der Gesetzgeber Ende 2013 eine Änderung bei der arbeitgeberfinanzierten Krankenversicherung eingeführt. Bis dahin konnten die Beiträge nach einem zu vereinbarenden Steuersatz pauschal mit dem Finanzamt abgerechnet werden. Zudem waren über diesen Besteuerungsmodus die Zuschüsse des Arbeitgebers sozialversicherungsfrei.

Nun gilt die Übernahme von Versicherungsbeiträgen zur betrieblichen Krankenversicherung als geldwerter Vorteil mit folgenden Handlungsalternativen:

Variante 1: Barlohnversteuerung durch den Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer versteuert den geldwerten Vorteil (§ 8 Absatz 2 EStG). Er zahlt den Arbeitnehmeranteil an den Sozialversicherungsbeiträgen.

Variante 2: Nettolohnversteuerung durch den Arbeitgeber

Der Zuschuss zur betrieblichen Krankenversicherung wird auf den Bruttolohn hochgerechnet. Der Arbeitgeber trägt sowohl Steuern als auch Sozialversicherungsbeiträge (Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil).

Die Übernahme - auch für die Sozialversicherungsbeiträge - durch den Arbeitgeber ist ein zusätzlicher geldwerter Vorteil, der zu versteuern ist.

Variante 3: Pauschale Versteuerung durch den Arbeitgeber

Der Zuschuss zur betrieblichen Krankenversicherung ist als sonstiger Bezug pauschal zu versteuern (§ 40 Abs. 1 Nr. 1 EStG).

Die Voraussetzungen dafür sind:

- A) Jährliche Zahlweise der Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung.
- B) die betriebliche Krankenversicherung umfasst eine größere Zahl von Mitarbeitern.
- C) Begrenzung der Beitragsleistung auf 1.000 Euro jährlich.

Basis für die Berechnung des pauschalen Steuersatzes sind Arbeitslohn und Steuerklasse jedes einzelnen Arbeitnehmers. Das für die Firma zuständige Finanzamt ermittelt daraufhin den für das Unternehmen gültigen pauschalen Steuersatz.

Insgesamt ist Modell C, die pauschale Versteuerung durch den Arbeitgeber, die mit dem geringsten Gesamtaufwand / höchsten Wirkungsgrad.

Über die Frage, ob die pauschal versteuerten Bezüge sozialversicherungspflichtig sind, herrscht derzeit wohl noch keine abschließende Einigkeit. Wir empfehlen deshalb die Abstimmung mit der Einzugsstelle. ■.....Axel Wurm (JAS GmbH)