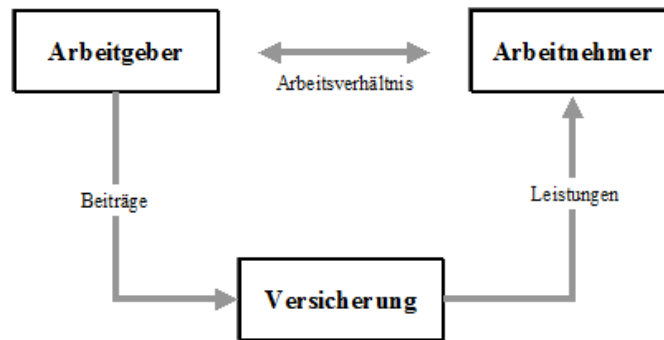


Konzept

Direktversicherung (beitragsorientierte Leistungszusage)

1 Übersicht



2 Vertragsgestaltung

Die Direktversicherung zählt zu den mittelbaren Durchführungswegen in der betrieblichen Altersversorgung. Das bedeutet, dass sich der Arbeitgeber bei der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung eines externen Versorgungsträgers bedient. Im Fall der Direktversicherung ist das ein Lebensversicherungsunternehmen.

Dazu vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass auf das Leben des Arbeitnehmers ein Versicherungsvertrag abgeschlossen wird. Im Fall der Entgeltumwandlung wird zudem vereinbart, dass vom Bruttolohn ein Betrag einbehalten wird, den der Arbeitgeber an das Lebensversicherungsunternehmen überweist (Entgeltumwandlung). Der Arbeitnehmer ist aus dem Vertrag anspruchsberechtigt. Ihm fließt im Erlebensfall die versicherte Leistung zu. Verstorbt der Arbeitnehmer, wird eine vereinbarte Todesfall-Leistung direkt an den aus dem Versicherungsvertrag berechtigten Hinterbliebenen gezahlt.

3 Steuerliche Behandlung

3.1 Arbeitgeber

Die Beiträge für die Direktversicherung sind für den Arbeitgeber Betriebsausgaben.

Das Deckungskapital ist vom Arbeitgeber grundsätzlich nicht in seiner Bilanz zu aktivieren, da der Versorgungsberechtigte einen Rechtsanspruch auf die Leistungen hat (§ 4b Einkommensteuergesetz (EStG)).

Für Arbeitnehmer mit geringem Einkommen im Sinne von § 100 Abs. 3 Nr. 3 EStG kann der Arbeitgeber nach Maßgabe von § 100 Abs. 1 und 2 EStG einen Förderbetrag im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens geltend machen. Hierzu ist jedoch erforderlich, dass er für den Arbeitnehmer im ersten Dienstverhältnis nach § 100 Abs. 3 Nr. 2 EStG zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn einen Betrag – in Höhe von mindestens 240 Euro im Kalenderjahr – zur Direktversicherung leistet und die übrigen Voraussetzungen des § 100 Abs. 3 EStG erfüllt sind.

Der Förderbetrag beträgt im Kalenderjahr 30 Prozent des zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags, höchstens jedoch 288 Euro. Demnach können maximal Beiträge in Höhe von 960 Euro jährlich gefördert werden.

3.2 Arbeitnehmer

Anwartschaftsphase

Die Beiträge zur Direktversicherung aus dem ersten Dienstverhältnis des Arbeitnehmers (Lohnsteuerklasse I bis V) können im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG im Kalenderjahr bis zu einem Dotierungsrahmen von acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung steuerfrei eingezahlt werden. Dieser steuerfreie Dotierungsrahmen verringert sich jedoch um Zuwendungen, auf die § 40b Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 und 2 EStG in der am 31. Dezember 2004 geltenden Fassung (a. F.) angewendet wird.

Sind in den Beiträgen zur Direktversicherung jedoch Beiträge des Arbeitgebers im Sinne des § 100 Abs. 3 Nr. 2 EStG enthalten, werden diese Beiträge bis zu einem Höchstbetrag von 960 Euro im Kalenderjahr nicht auf den vorgenannten Dotierungsrahmen angerechnet. Sie sind abweichend von § 3 Nr. 63 EStG nach § 100 Abs. 6 Satz 1 EStG steuerfrei.

Wenn die Beiträge aus einer Entgeltumwandlung stammen, kann der Arbeitnehmer statt der Nutzung des § 3 Nr. 63 EStG verlangen, dass die Beiträge individuell versteuert und die Voraussetzungen für eine Förderung als Altersvorsorgebeiträge im Sinne des § 10a EStG oder Abschnitt XI EStG ("Riester-Förderung") erfüllt werden (§ 1a Abs. 3 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG)).

Beiträge, die ein Arbeitgeber aus einem weiteren Dienstverhältnis des Arbeitnehmers zu einer Direktversicherung entrichtet oder die über die genannten steuerfreien Höchstbeträge hinausgehen, unterliegen der Lohnsteuer.

Individuell lohnversteuerte Beiträge zur Direktversicherung können auch im Rahmen des Sonderausgabenabzugs nach § 10a EStG in Verbindung mit der Zulagenförderung nach Abschnitt XI EStG gefördert werden.

Beiträge, die aufgrund einer Beendigung des Dienstverhältnisses an eine Direktversicherung gezahlt werden, sind im Rahmen des § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG steuerfrei, soweit sie vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers zu dem Arbeitgeber bestanden hat, nicht übersteigen. Es dürfen jedoch höchstens zehn Kalenderjahre berücksichtigt werden.

Darüber hinaus sind Beiträge zur Direktversicherung, die für Kalenderjahre nachgezahlt werden, in denen das erste Dienstverhältnis ruhte und vom Arbeitgeber im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde, nach § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG steuerfrei, soweit sie acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, vervielfältigt mit der Anzahl dieser Kalenderjahre nicht übersteigen. Es dürfen jedoch höchstens zehn Kalenderjahre berücksichtigt werden.

Leistungsphase

Die Versorgungsleistungen, die auf Beiträgen beruhen, die im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG, § 100 Abs. 6 Satz 1 EStG bzw. § 10a EStG in Verbindung mit der Zulagenförderung nach Abschnitt XI EStG ("Riester-Förderung") eingezahlt wurden, sind in voller Höhe steuerpflichtig (§ 22 Nr. 5 Satz 1 EStG).

Soweit Rentenleistungen auf anderen Beiträgen beruhen, die individuell versteuert entrichtet wurden, sind diese mit dem Ertragsanteil zu versteuern (§ 22 Nr. 1 EStG). Bei Kapitaleistungen, die aus solchen Beiträgen resultieren, ist der auf die Kapitaleistung entfallende Ertrag im Rahmen von § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG zu versteuern.

4 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Anwartschaftsphase

Steuerfreie Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG sowie nach § 100 Abs. 6 Satz 1 EStG sind im Kalenderjahr bis zur Höhe von insgesamt vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV)).

Wurden Beiträge nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG für den Fall des Verlusts des Arbeitsplatzes im Rahmen einer Abfindungsregelung zur betrieblichen Altersversorgung aufgewendet, sind diese nach der derzeitigen Auffassung der Spitzenverbände der gesetzlichen Krankenkassen beitragsfrei in der Sozialversicherung (Schreiben der Spitzenverbände vom 21. November 2018).

Dagegen werden Beiträge nach § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG, die für Kalenderjahre nachgezahlt werden, in denen das erste Dienstverhältnis ruhte und vom Arbeitgeber im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde, dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zugerechnet.

Geförderte Beiträge im Rahmen des Sonderausgabenabzugs nach § 10a EStG in Verbindung mit der Zulagenförderung nach Abschnitt XI EStG ("Riester-Förderung") werden dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zugerechnet. Dies gilt entsprechend auch für andere individuell lohnversteuerte Beiträge.

Leistungsphase

Versorgungsleistungen der Direktversicherung unterliegen bei Mitgliedern in der gesetzlichen Krankenversicherung der Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung (§ 229 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V)). Versicherte der gesetzlichen Pflegeversicherung müssen auf die Versorgungsleistungen außerdem Beiträge zur Pflegeversicherung zahlen. Hiervon ausgenommen sind jedoch Versorgungsleistungen aus Altersvorsorgevermögen im Sinne des § 92 EStG, sofern der Leistungsempfänger versicherungspflichtig in der gesetzlichen Kranken- / Pflegeversicherung versichert ist.

Für Privatversicherte sind Versorgungsleistungen der Direktversicherung beitragsfrei.

5 Wichtige Hinweise

5.1 Allgemeines

Die folgenden Regelungen finden Anwendung für Arbeitnehmer, die in den Geltungsbereich nach § 17 BetrAVG fallen.

Bei Personen, für die Regelungen des BetrAVG nicht gelten (z. B. alleinige Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH) richten sich die Ansprüche nach den vertraglichen Regelungen in der Direktversicherung. Darüber hinaus ist zu prüfen, ob ein Gesellschafterbeschluss für die Erteilung der Versorgungszusage erforderlich ist.

Haftung des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen ein, auch wenn die Versorgung nicht unmittelbar über ihn erfolgt (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG).

Tarifvorbehalt bzw. innerbetriebliche Regelung

Weder tarifliche noch innerbetriebliche Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung dürfen der Umsetzung der betrieblichen Altersversorgung im Durchführungsweg der Direktversicherung entgegenstehen. Das gilt u. a. im Rahmen der Entgeltumwandlung bei der Umwandlung von Tariflohn. Dieser kann nur dann umgewandelt werden, wenn dies durch den Tarifvertrag zugelassen wird (§ 20 Abs. 1 BetrAVG).

Zuschusspflicht des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung

In der Direktversicherung ist der Arbeitgeber verpflichtet, Arbeitnehmern einen Arbeitgeberzuschuss für ihre Entgeltumwandlung zu gewähren, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (§ 1 a Abs. 1a BetrAVG). Die Höhe des Arbeitgeberzuschusses beträgt 15 Prozent des umgewandelten Entgelts.

Anderes kann gelten, soweit Entgeltansprüche auf einem Tarifvertrag beruhen (19 BetrAVG).

Vorzeitiges Ausscheiden

Scheidet der Arbeitnehmer vorzeitig aus den Diensten des Arbeitgebers aus, kann die Versicherungsnehmer-Eigenschaft im Rahmen von § 2 Abs. 2 Satz 2 bis 6 BetrAVG auf den Arbeitnehmer übertragen werden (versicherungsvertragliche Lösung). Er hat dann die Möglichkeit, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen oder auf seinen neuen Arbeitgeber zu übertragen (das Einverständnis des neuen Arbeitgebers vorausgesetzt). Der Arbeitnehmer hat somit auch nach einem Arbeitgeberwechsel die Möglichkeit, das ursprünglich angestrebte Versorgungsziel zu erreichen.

Übertragung

Bei Versorgungszusagen, die nach dem 31. Dezember 2004 erteilt worden sind, gelten die rechtlichen Bestimmungen zur Übertragung unverfallbarer Versorgungsansparungen (Portabilität): Danach kann bei Ausscheiden des Arbeitnehmers alternativ zur versicherungsvertraglichen Lösung der Versicherungswert auf einen Versorgungsträger beim neuen Arbeitgeber übertragen werden (§ 4 BetrAVG).

Abfindung

Gesetzlich unverfallbare Versorgungsansparungen sowie laufende Rentenleistungen des Arbeitnehmers dürfen nur im Rahmen des § 3 BetrAVG abgefunden werden. Dabei darf bei Rentenleistungen der Monatsbetrag des Versorgungsanspruchs ein Prozent und bei Kapitalleistungen der Betrag des Versorgungsanspruchs zwölf Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht übersteigen.

Vorgezogene Altersleistung

Bezieht der Arbeitnehmer die gesetzliche Altersrente hat er einen Anspruch auf Altersleistung aus der betrieblichen Altersversorgung (§ 6 BetrAVG). Dies gilt auch im Fall einer vorgezogenen vollen Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.

Rentenanpassung

Bei der Direktversicherung ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht verpflichtet, laufende Rentenleistungen anzupassen, sofern ab Rentenbeginn sämtliche anfallenden Überschüsse zur Leistungserhöhung verwendet werden (§ 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG).

Insolvenzversicherung

Für Direktversicherungszusagen besteht für den Arbeitgeber in der Regel keine Sicherungspflicht beim Pensions-Sicherungs-Verein a. G. (§ 7 BetrAVG).

5.2 Wertgleichheit

Die Höhe der Versorgungsleistungen ergibt sich aus den versicherten Leistungen der der Versorgungszusage zugrunde liegenden Rentenversicherung auf Basis der vereinbarten Beiträge.

Die Kosten des Versicherers für den Abschluss des Vertrags, für die Verwaltung des Vertrags, den Beitragseinzug und die Auszahlung der Versicherungsleistungen werden nicht gesondert in Rechnung gestellt, sondern aus dem Versicherungsbeitrag finanziert.

Das Bundesarbeitsgericht hat in seiner Entscheidung vom 15. September 2009 (Aktenzeichen 3 AZR 17/09) grundsätzlich anerkannt, dass die Kosten einer Versicherung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung wirtschaftlich vom Arbeitnehmer zu tragen sind, soweit sie angemessen sind.

Das die Versorgungsleistungen entsprechend den Versicherungsleistungen zugesagt werden, entspricht daher den Anforderungen des Betriebsrentengesetzes an eine im Rahmen der Direktversicherung als beitragsorientierte Leistungszusage ausgestaltete Versorgungszusage.

5.3 Beitragserhalt

Die von uns angebotenen Tarife garantieren keinen Beitragserhalt im Leistungsfall. Die Leistungen können je nach Vertragsgestaltung höher oder niedriger sein als die Summe der gezahlten Beiträge. Der Arbeitnehmer trägt hinsichtlich eines eventuell bestehenden Fondsguthabens das Kapitalanlage-Risiko. In diesem Fall besteht die Chance auf Wertsteigerungen, aber auch das Risiko von Wertminderungen bis hin zum Totalverlust des jeweiligen Fondsguthabens.

6 Fazit

Die Direktversicherung ist ein lukrativer Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung, der Sicherheit und Rentabilität verbindet. Der Arbeitnehmer hat bereits nach Zahlung des ersten Beitrags vollen Versicherungsschutz. Die Produktqualität der Debeka und die staatliche Förderung der Direktversicherung sichern eine hohe Rentabilität der Versorgung.

Nach Vertragsabschluss hat der Arbeitgeber nur einen geringen Verwaltungsaufwand. Die Versorgungsleistung wird von der Debeka direkt an die bezugsberechtigte Person gezahlt.

Dieses Konzept ist eine zusammenfassende Darstellung der Vorteile und Besonderheiten der Direktversicherung. Für die Prüfung im Einzelfall sind die einschlägigen Gesetze und Vorschriften maßgebend.