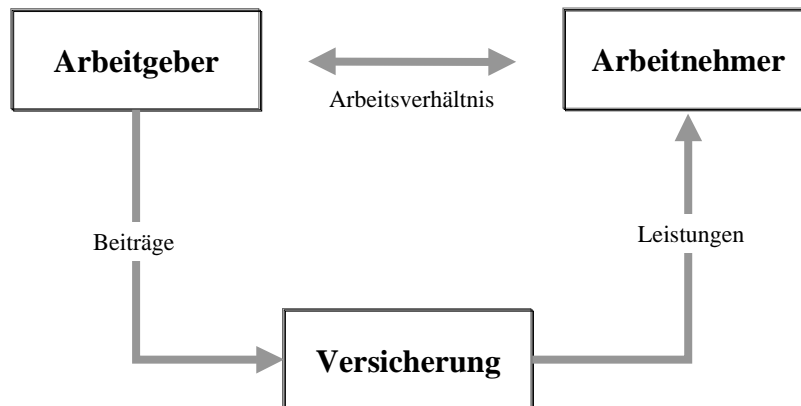


## Konzept

### Direktversicherung

#### 1 Übersicht



#### 2 Vertragsgestaltung

Die Direktversicherung zählt zu den mittelbaren Durchführungswegen in der betrieblichen Altersversorgung. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber sich bei der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung eines externen Versorgungsträgers bedient, der im Durchführungsweg der Direktversicherung ein Lebensversicherungsunternehmen darstellt.

Dazu vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass auf das Leben des Arbeitnehmers ein Versicherungsvertrag abgeschlossen wird. Im Falle 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. Verstirbt 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 zu aktivieren, da dem Versorgungsberechtigten ein Rechtsanspruch auf die Leistungen gewährt wird (§ 4b Einkommensteuergesetz (EStG)).

## 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 im Kalenderjahr bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung zuzüglich eines Betrages in Höhe von 1.800 Euro steuerfrei eingezahlt werden. Die zusätzlichen 1.800 Euro sind nur steuerfrei, wenn der Arbeitnehmer nicht Begünstigter von Direktversicherungs- und Pensionskassenverträgen ist, in denen die Pauschalversteuerung nach § 40b EStG in der am 31. Dezember 2004 geltenden Fassung Anwendung findet. Alternativ zur steuerfreien Einzahlung nach § 3 Nr. 63 EStG können die Beiträge im Rahmen des Sonderausgabenabzugs nach § 10a EStG in Verbindung mit der Zulagenförderung nach Abschnitt XI EStG (sog. Riester-Förderung) gefördert werden.

Aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses geleistete Beiträge zu einer Direktversicherung sind im Rahmen des § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG steuerfrei, soweit sie 1.800 Euro vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers bestanden hat, nicht übersteigen. Dieser Betrag wird jedoch um die nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei gezahlten Beiträge im Jahr der Beendigung des Dienstverhältnisses und den sechs vorangegangenen Kalenderjahren gekürzt. Kalenderjahre vor dem Jahr 2005 werden bei der Vervielfältigung und der Kürzung nicht berücksichtigt.

Sofern die Direktversicherung auf einer Versorgungszusage beruht, die am 31.12.2004 bereits bestanden hat (Altzusage) und diese Altzusage im Rahmen des Schreibens des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) vom 31. März 2010 durch den Abschluss eines weiteren Vertrages erhöht werden soll, gilt anderes. Dabei richtet sich die steuerliche Behandlung der Beiträge für den abzuschließenden Vertrag grundsätzlich nach der vorliegenden steuerlichen Behandlung des bereits bestehenden Direktversicherungsvertrages.

Da Beiträge zu diesen Direktversicherungsverträgen in der Regel nach § 40b EStG (in der am 31.12.2004 geltenden Fassung (a. F.)) pauschal besteuert entrichtet werden, können auch die Beiträge für den abzuschließenden Vertrag im Rahmen des ersten Dienstverhältnisses des Arbeitnehmers pauschal versteuert werden, insofern die Höchstgrenzen des § 40b EStG a. F. (jährlich bis zu 1.752 Euro bzw. im Rahmen der Durchschnittsbildung bis zu 2.148 Euro) noch nicht ausgeschöpft wurden. Hinzu kommen Solidaritätszuschlag sowie ggf. Kirchensteuer.

Allerdings besteht auch die Möglichkeit, unter den Voraussetzungen des BMF-Schreibens vom 31. März 2010 die Beiträge des abzuschließenden Vertrages nach § 3 Nr. 63 EStG zu entrichten.

Aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses geleistete Beiträge zu einer Direktversicherung können – wenn es sich um eine Altzusage handelt – pauschal besteuert werden, soweit sie 1.752 Euro vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers zu dem Arbeitgeber bestanden hat, nicht übersteigen. Dieser Betrag wird jedoch um die pauschal besteuerten Beiträge im Jahr der Beendigung des Dienstverhältnisses und den sechs vorangegangenen Kalenderjahren gekürzt. Die Anwendung der Pauschalversteuerung nach § 40b Abs. 2 Satz 3 und 4 EStG a. F. für diese Abfindung ist nur möglich, soweit nicht zugleich von der steuerlichen Förderung des § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG n. F. Gebrauch gemacht wird.

### Leistungsphase

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

Wurden die Beiträge im Rahmen des § 40b EStG a. F. entrichtet, sind bei nach dem 31.12.2004 abgeschlossenen Kapital-Lebensversicherungen bzw. Rentenversicherungen, bei denen das Kapitalwahlrecht ausgeübt wird, die auf die Versicherungsleistungen entfallenden Erträge nach § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG zu versteuern. Bei Vorliegen einer im Rahmen des § 40b EStG a. F. bedienten Leibrentenversicherung sind die Rentenleistungen mit dem Ertragsanteil nach § 22 Nr. 1 EStG zu versteuern.

## **4 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung**

### **Anwartschaftsphase**

Steuerfreie Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG sind nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) im Kalenderjahr bis zu einer Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen.

Wurden Beiträge nach § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG für den Fall des Verlustes des Arbeitsplatzes im Rahmen einer Abfindungsregelung zur betrieblichen Altersversorgung aufgewendet, besteht nach der derzeitigen Auffassung der Spitzenverbände der gesetzlichen Krankenkassen Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung (vgl. Schreiben der Spitzenverbände vom 25.09.2008).

Beiträge und Zuwendungen nach § 40b EStG a. F., die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt werden, sind im Rahmen von § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SvEV nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen. Stammen diese Beiträge aus einer Umwandlung von Einmalzahlungen, werden sie nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zugerechnet. Dagegen sind Beiträge, die nicht aus der Umwandlung von Einmalzahlungen stammen, immer dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen.

Geförderte Beiträge im Rahmen des Sonderausgabenabzugs nach § 10a EStG in Verbindung mit der Zulagenförderung nach Abschnitt XI EStG (sog. Riester-Förderung) werden dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zugerechnet.

### **Leistungsphase**

Renten- sowie mögliche Kapitalleistungen der Direktversicherung unterliegen bei Mitgliedern in der gesetzlichen Krankenversicherung der Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung (§ 229 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V)). Für Versicherte der gesetzlichen Pflegeversicherung werden zudem Beiträge zur Pflegeversicherung auf die Versorgungsleistungen erhoben.

Die Beiträge sind jedoch nur zu entrichten, wenn die monatlichen beitragspflichtigen Einnahmen im Sinne des § 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und 4 SGB V insgesamt ein Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV übersteigen (§ 226 Abs. 2 SGB V).

## **5 Wichtige Hinweise**

### **Allgemeines**

Die nachfolgenden Regelungen finden Anwendung für Arbeitnehmer, die in den Geltungsbereich nach § 17 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) fallen.

Bei Personen, die nicht den Regelungen des BetrAVG unterliegen, 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**

Etwaige vorliegende tarifliche sowie innerbetriebliche Regelungen zur betrieblichen Altersversorgung dürfen der Durchführung der Direktversicherung nicht entgegenstehen. Das gilt u. a. im Rahmen der Entgeltumwandlung bei der Umwandlung von Tariflohn. Gemäß § 17 Abs. 5 BetrAVG kann Tariflohn nur umgewandelt werden, wenn dies durch den Tarifvertrag zugelassen wird.

### **Vorzeitiges Ausscheiden**

Bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus den Diensten des Arbeitgebers kann die Versicherungsnehmereigenschaft 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, kann bei Ausscheiden des Arbeitnehmers alternativ zur versicherungsvertraglichen Lösung im Rahmen der rechtlichen Bestimmungen zur Übertragung unverfallbarer Versorgungsanswartschaften (Portabilität) der Versicherungswert zur Übertragung auf einen Versorgungsträger beim neuen Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden (§ 4 BetrAVG).

### **Abfindung**

Nach dem BetrAVG vorliegende unverfallbare Anwartschaften auf Leistungen aus der Direktversicherung sowie laufende Rentenleistungen des Arbeitnehmers dürfen nur im Rahmen des § 3 BetrAVG abgefunden werden. Dabei darf bei Rentenleistungen die Höhe der Abfindung 1 % und bei Kapitalleistungen zwölf Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht übersteigen.

### **Vorgezogene Altersleistung**

Der Arbeitnehmer hat im Falle des Bezuges der gesetzlichen Altersrente (auch im Falle einer vorgezogenen vollen Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung) einen Anspruch auf vorgezogene Altersleistung aus der betrieblichen Altersversorgung (§ 6 BetrAVG).

### **Rentenanpassung**

Eine Rentenanpassung durch den Arbeitgeber besteht bei der Direktversicherung grundsätzlich nicht, sofern im Rahmen von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG ab Rentenbeginn sämtliche anfallenden Überschüsse zur Leistungserhöhung verwendet werden.

### **Insolvenzversicherung**

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

## **6 Fazit**

Die Direktversicherung ist ein lukrativer Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung, der Sicherheit und Rentabilität verbindet. Der Arbeitnehmer hat bereits nach Zahlung des ersten Beitrages vollen Versicherungsschutz. Neben der Produktqualität der Debeka führt die staatliche Förderung der Direktversicherung zu einer hohen Rentabilität der Versorgung. Nach Vertragsabschluss entsteht für den Arbeitgeber nur ein geringer Verwaltungsaufwand. Die Versorgungsleistung wird von der Debeka direkt an die bezugsberechtigte Person erbracht.

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