Direktversicherung
Informationen zu den wichtigsten Themen

01 Was ist eine Direktversicherung? ... 02
- Vorteile für den Arbeitgeber
- Vorteile für den Arbeitnehmer

02 Wer kann die Direktversicherung nutzen? ... 03

03 Zusageformen ... 04
- Beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ)
- Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML)

04 Steuerrechtliche Behandlung beim Arbeitnehmer ... 05
- Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG
- Direktversicherung nach § 40b EStG alte Fassung (a. F.)
- Steuerliche Behandlung der Leistungen

05 Steuerrechtliche Behandlung beim Arbeitgeber ... 07

06 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung beim Arbeitnehmer ... 07
- Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG
- Direktversicherung nach § 40b EStG a. F.
- Auswirkungen der Sozialabgabenfreiheit der Beiträge
- Sozialabgaben auf die Leistungen

07 Förderbeitrag für Geringverdiener, § 100 EStG ... 08

08 Privatinsolvenz und Direktversicherung ... 09
- Entgeltumwandlung vor Beantragung der Privatinsolvenz
- Entgeltumwandlung nach Beantragung der Privatinsolvenz
- Arbeitgeberfinanzierung
- Schutz der Anwartschaften

01 Was ist eine Direktversicherung?

In der betrieblichen Altersversorgung (bAV) gibt es fünf verschiedene Durchführungswege. Die Direktversicherung ist der beliebteste und einfachste davon, da er flexibel ist und einfach umgesetzt werden kann.

Die Direktversicherung ist eine Lebensversicherung, die der Arbeitgeber auf das Leben seines Arbeitnehmers für Leistungen bei Alter, Invalidität oder im Todesfall abschließt.

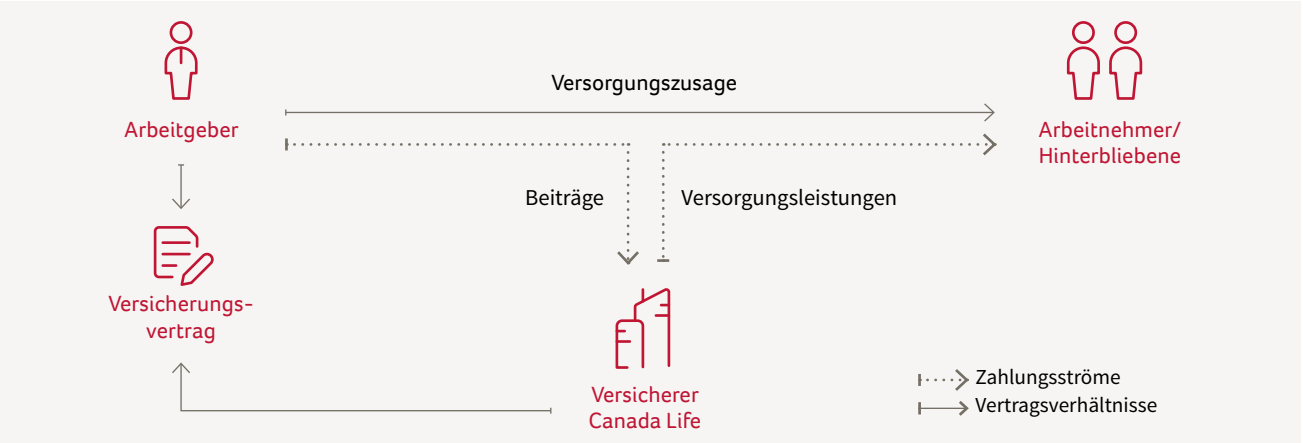
Der Arbeitnehmer ist versicherte Person und nach § 1b Abs. 2 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) unwiderruflich bezugsberechtigt. Er hat das Recht, die bezugsberechtigte Person für die Todesfallleistungen im Rahmen der möglichen Hinterbliebenen festzulegen.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten der Beitragsfinanzierung:

- **Entgeltumwandlung**
  - Der Arbeitnehmer wandelt Teile seines steuerpflichtigen Arbeitslohns für die Direktversicherung um
- **Arbeitgeberfinanzierung**
  - Der Arbeitgeber zahlt die Beiträge zusätzlich zum Gehalt
- **Mischfinanzierung**
  - Gemeinsame Beitragszahlung aus Entgeltumwandlung und Arbeitgeberfinanzierung

Eine Direktversicherung aus Entgeltumwandlung darf vom Arbeitgeber weder verpfändet, noch abgetreten oder beliehen werden. Außerdem hat der Arbeitnehmer das Recht zur Fortsetzung der Versicherung mit eigenen Beiträgen.

Rechtsbeziehungen Direktversicherung



Vorteile für den Arbeitgeber:

- Instrument zur Motivation der Mitarbeiter
- Bindung der Leistungsträger an das Unternehmen
- Rechtsanspruch der Arbeitnehmer auf Entgeltumwandlung wird erfüllt[1]
- Keine Rückstellungsbildung in der Bilanz
- In der Regel keine Beitragspflicht an den Pensionssicherungsverein (PSVaG)[2]
- Beiträge sind als Betriebsausgaben abziehbar

1 Es besteht zwar auch ein Anspruch auf Förderung über Riester nach den §§ 10a, 82 Abs. 1 EStG. Jedoch bietet Canada Life kein Riester-fähiges Produkt an.
2 PSV-Pflicht besteht, wenn ein widerrufliches Bezugsrecht für den Arbeitnehmer und seine Hinterbliebenen vereinbart oder der Vertrag abgetreten bzw. beliehen ist.

- Keine zusätzlichen Verwaltungskosten
- Auslagerung betriebsfremder Risiken (Tod, Invalidität, Langlebigkeit)

Vorteile für den Arbeitnehmer:

- Aufbau einer Altersrente
- Ersparnis durch steuerfreie Einzahlungen bis zu 8 % der BBG[3] gemäß § 3 Nr. 63 EStG
- Ersparnis von Sozialabgaben bis zu einem Beitrag in Höhe von 4 % der BBG
- Attraktive Rendite durch Steuer- und Sozialabgabenvorteile
- Lebenslang garantierte Rente, auf Wunsch auch Kapitalleistung möglich
- Absicherung von bestimmten Angehörigen möglich
- Absicherung im Fall der Berufsunfähigkeit und von Hinterbliebenen im Todesfall möglich

Bei Entgeltumwandlung ist der Arbeitgeber verpflichtet, 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Direktversicherung weiterzuleiten. Diese Pflicht besteht nach § 1a Abs. 1a BetrAVG dann, wenn der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Beiträge zur Sozialversicherung einspart. Der Arbeitgeberzuschuss kann höchstens bis zu einer Entgeltumwandlung von 4 % der BBG eingefordert werden. Natürlich darf der Arbeitgeber aber gerne mehr dazu geben. Wichtig: Alles über die 4 % der BBG ist dann sozialversicherungspflichtig für den Arbeitnehmer.[4]

02 Wer kann die Direktversicherung nutzen?

Eine Direktversicherung kommt für jeden Arbeitnehmer in Betracht (§ 1 Lohnsteuer-Durchführungsverordnung). Dabei spielt es keine Rolle, ob eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht oder nicht.

So können zum Beispiel auch geringfügig Beschäftigte, beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer und in einem berufsständischen Versorgungswerk Versicherte eine Direktversicherung nutzen, wenn ein Angestelltenverhältnis besteht. Ebenfalls können Auszubildende und Werkstudenten eine Direktversicherung abschließen.

Für die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG ist lediglich ein bestehendes erstes Dienstverhältnis mit Steuerklasse I–V erforderlich. Ob es sich hierbei um ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis oder eine Aushilfstätigkeit handelt, ist unerheblich.

Anders ist dies beim Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung von 4 % der BBG nach § 1a BetrAVG. Dieser steht jedem Arbeitnehmer zu, der gesetzlich rentenversicherungspflichtig ist. Auch geringfügig Beschäftigte gehören dazu. Lassen sie sich jedoch von dieser Pflicht befreien, besteht auch kein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung mehr.

3 Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West
4 Nähere Informationen finden Sie in unserer Fachinformation „Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss“.

03 Zusageformen

In der Praxis werden bei der Direktversicherung üblicherweise als Zusagearten die beitragsorientierte Leistungszusage oder die Beitragszusage mit Mindestleistung genutzt.[5]

Beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ)

Die beitragsorientierte Leistungszusage ist eine Variante der klassischen Leistungszusage. Der Arbeitgeber verpflichtet sich bei dieser Zusageform, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf eine Versorgungsleistung umzuwandeln, § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG.

Die Zusage des Arbeitgebers umfasst sowohl einen bestimmten Beitrag als auch einen Berechnungsmodus für die Umwandlung der Beiträge in eine Leistung. Die Umrechnung in eine Leistung erfolgt nach versicherungsmathematischen Grundsätzen. Wird die beitragsorientierte Leistungszusage über einen versicherungsförmigen Durchführungsweg durchgeführt, ergibt sich die versicherungsmathematische Berechnung der Leistung (in der Regel eine garantierte Rente) grundsätzlich aus dem Versicherungsvertrag. Beispielsweise zahlt der Arbeitgeber monatlich 100 € und sagt als Leistung die garantierte Rentenleistung der Versicherungen zum Rentenbeginn zu. Der Arbeitgeber haftet für die von ihm zugesagten Leistungen, § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG.

Bei vorzeitigem Ausscheiden wird bei einer Direktversicherung und einer Pensionskasse die versicherungsförmige Lösung angewendet. Dadurch wird die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft des vorzeitig ausscheidenden Arbeitnehmers auf die vom Versicherer zu erbringende Versicherungsleistung beschränkt. Die Möglichkeit der versicherungsförmigen Lösung ist dabei an einige gesetzliche Voraussetzungen geknüpft, die der Arbeitgeber zu erfüllen hat, § 2 Abs. 2 BetrAVG.[6]

Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML)

Bei der Beitragszusage mit Mindestleistung verpflichtet sich der Arbeitgeber zur Zahlung eines bestimmten Beitrags an einen externen Versorgungsträger. Es kommen dafür nur Pensionsfonds, Pensionskassen oder Direktversicherungen infrage. Der Arbeitgeber gibt dabei eine Zusage auf bAV-Leistungen mindestens in der Höhe der eingezahlten Beiträge abzüglich eventueller Risikokosten zum Rentenbeginn. Beispielsweise zahlt der Arbeitgeber durchgängig monatlich 100 € und verspricht somit nach 30 Jahren mindestens 36.000 € abzüglich Risikokosten als Garantieleistung zugeben.

Stehen beim Renteneintritt nicht mindestens die eingezahlten Beiträge abzüglich eventueller Risikobeiträge zur Verfügung, muss der Arbeitgeber die Differenz ausgleichen. Das kann zum Beispiel bei einem fondsgebundenen Produkt mit Verlustmöglichkeiten vorkommen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer teilen sich also das Kapitalanlagerisiko: Der Arbeitnehmer trägt das Risiko, dass eine Rendite von „null“ erwirtschaftet wird. Der Arbeitgeber trägt von „null“ abwärts das Risiko, muss dann also nachschießen. Bei dieser Zusageart gibt es kein Versprechen auf eine garantierte Mindestverzinsung, sodass auch keine garantierte Rente ab Rentenbeginn im Produkt ausgewiesen ist. Stattdessen weisen diese Produkte meist nur eine „mögliche Rente“ sowie die „Garantie der Beiträge“ aus.

Bei der BZML darf die versicherungsförmige Lösung nicht angewendet werden. Das bedeutet: Erst zum Rentenbeginn wird geprüft, ob die Zusage erfüllt ist. Sind die eingezahlten Beiträge, abzüglich eventueller Risikokosten, vorhanden oder muss der Arbeitgeber nachfinanzieren?

5 Nähere Informationen erhalten Sie in unserer Fachinformation „Beitragsorientierte Leistungszusage“.
6 Nähere Informationen finden Sie in unserer Fachinformation „Portabilität in der bAV“.

04 Steuerrechtliche Behandlung beim Arbeitnehmer

Die Direktversicherung ist vom Staat steuerlich gefördert und bietet dem Arbeitnehmer daher in der Ansparphase steuerliche Vorteile. Seit 2005 gibt es zwei verschiedene Arten der Direktversicherung.

Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG

Bei Zusagen für Direktversicherungen nach dem 01.01.2005 sind die Beiträge für den Arbeitnehmer nach § 3 Nr. 63 EStG bis zu 8 % der BBG steuerfrei.[7] Dieser steuerfreie Höchstbetrag verringert sich um den Betrag, den der Arbeitnehmer im selben Kalenderjahr bereits nach § 40 b EStG a. F. pauschal versteuert einzahlt (§ 52 Abs. 4 Satz 12 EStG).

Beispiel: Arbeitnehmer A hat eine Direktversicherung vor 2005 abgeschlossen, in die er 142 € monatlich pauschal besteuert einzahlt. Für 2024 bleibt ihm dann ein steuerfreier Monatsbeitrag von 462 € (604 € – 142 €) für eine Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG.

Voraussetzungen für die Steuerfreiheit der Beiträge sind:

- Es liegt ein erstes Dienstverhältnis vor. Das bedeutet, der Arbeitnehmer arbeitet auf Steuerklasse I–V.
- Folgendes ist vereinbart: Die Leistung erfolgt in Form einer lebenslangen Rente oder eines Auszahlungsplanes mit lebenslanger Restverrentung ab einem Alter von 85 Jahren. Beim Auszahlplan ist eine Teilauszahlung von maximal 30 % des zu Rentenbeginn vorhanden Kapitals anerkannt. Ein Kapitalwahlrecht kann von Beginn an vereinbart, aber frühestens ein Jahr vor Rentenbeginn ausgeübt werden.[8]

Liegen die Voraussetzungen nicht vor oder wird das Kapitalwahlrecht früher ausgeübt, sind ab dem Moment die Beiträge voll steuerpflichtig.

Die Steuerfreiheit der Beiträge gilt sowohl bei Entgeltumwandlung als auch bei Arbeitgeberfinanzierung. Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG fällt auch unter diesen Höchstbeitrag. Sobald die Höchstgrenze überschritten wird, müssen die darüberhinausgehenden Beiträge für den Arbeitnehmer individuell versteuert werden.

Erfolgt sowohl eine Entgeltumwandlung als auch eine Arbeitgeberfinanzierung für den Arbeitnehmer, wird zunächst der Arbeitgeberbeitrag berücksichtigt. Verbleibt danach noch ein steuerfreier Betrag, gilt er für die Entgeltumwandlung.[9]

Mehrfache Nutzung bei Arbeitgeberwechsel

Der steuerlich geförderte Höchstbetrag von 8 % der BBG und die Sozialabgabenfreiheit der Beiträge von 4 % der BBG können mehrfach genutzt werden. Dies gilt, wenn der Arbeitnehmer innerhalb eines Kalenderjahres bei einem neuen Arbeitgeber eine weitere Direktversicherung abschließt. Das gilt auch, wenn er beides bereits voll ausgeschöpft hatte. Damit braucht sich ein neuer Arbeitgeber bei einem Arbeitgeberwechsel im selben Jahr nicht um die Frage kümmern, ob die steuer- und sozialversicherungsfreien Beträge beim vorherigen Arbeitgeber bereits beansprucht wurden?

Die mehrfache Nutzung gilt nicht bei einem Betriebsübergang nach § 613 a BGB und einer Gesamtrechtsnachfolge.[10]

7 Aktuelle Werte entnehmen Sie bitte dem Informationsblatt „Rechengrößen in der betrieblichen Altersversorgung".
8 BMF-Schreiben vom 12.08.2021 RN 34
9 BMF-Schreiben vom 12.08.2021 RN 31
10 BMF-Schreiben vom 12.08.2021 RN 28

Direktversicherung nach § 40b EStG alte Fassung (a. F.)

Die Beiträge für Zusagen zu Direktversicherungen bis zum 31.12.2004 werden nach § 40 b EStG a. F. behandelt. Demnach dürfen bis zu 1.752 € p. a. mit pauschaler Lohnsteuer von 20 % versteuert werden. Aufgrund der Durchschnittsbildung können für den einzelnen Arbeitnehmer auch Beiträge bis zu 2.148 € pauschal versteuert werden. Dies ist dann möglich, wenn im Durchschnitt mit den anderen Arbeitnehmern beim Arbeitgeber ein Beitrag von 1.752 € bei den Verträgen nicht überschritten wird.

Zum 01.01.2018 wurde die Anwendung des § 40 b EStG a. F. durch § 52 Abs. 40 EStG neu geregelt: Die Beiträge zur Direktversicherung können noch immer pauschal besteuert werden.

Für die Nutzung der Pauschalsteuer reicht Folgendes aus: Der Arbeitnehmer hat vor dem 01.01.2018 mindestens einmal einen Beitrag nach § 40b EStG a. F. rechtmäßig pauschalbesteuert geleistet. Hierzu gelten weiterhin die Regelungen in den maßgeblichen BMF-Schreiben zur Abgrenzung von Alt- und Neuzusage. Es genügt dazu ein bestehender Altvertrag, der auch beitragsfrei gestellt sein kann. Die persönlichen Voraussetzungen für die weitere Anwendung des § 40b EStG a. F. liegen dann lebenslang vor.

Der Arbeitnehmer hat dann das Recht, auf die Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG zugunsten der Pauschalversteuerung zu verzichten. Das macht Sinn, wenn der Versicherungsvertrag auch die Förderung nach § 40b EStG a. F. zulässt. Der Verzicht kann jederzeit ausgeübt werden. Er ist dann aber unwiderruflich bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.[11]

Steuerliche Behandlung der Leistungen

Ab Rentenbeginn sind die Leistungen aus einer Direktversicherung, die gemäß § 3 Nr. 63 EStG auf steuerfreien Beiträgen beruhen, in voller Höhe als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 EStG zu versteuern. Das gilt sowohl für laufende Renten als auch für einmalige Kapitalzahlungen. Von den steuerpflichtigen Leistungen kann ein Altersentlastungsbetrag nach § 24 a EStG geltend gemacht werden, soweit der Empfänger der Versorgungsbezüge in dem Kalenderjahr mindestens 64 Jahre alt ist. Ebenso kommt ein Werbungskostenfreibetrag von 102 € p. a. zur Anwendung.

Für die Besteuerung der Leistungen aus Direktversicherungsverträge nach § 40 b EStG a. F. mit Beginn vor 2005 gilt das gleiche wie bei Privatverträgen vor 2005: Die Kapitalauszahlung ist steuerfrei, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Mindestlaufzeit von 12 Jahren
- vereinbarte Beitragszahlung von mindestens 5 Jahren
- vereinbarte Todesfallsumme von mindestens 60 % der Beiträge

Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, fallen 25 % Abgeltungssteuer auf die Kapitalerträge an, gegebenenfalls auch der Solidaritätszuschlag. Bei laufende Rentenzahlungen aus Direktversicherungsverträgen mit Beginn vor 2005 wird nur der Ertragsanteil mit dem persönlichen Steuersatz versteuert.[12]

11 BMF-Schreiben vom 12.08.2021 RN 85–93 i. V. m. BMF-Schreiben vom 24.07.2013 RN 359 ff. und BMF-Schreiben vom 18.03.2022
12 Nähere Informationen erhalten Sie in unserer Fachinformation „bAV-Leistungen in der Auszahlung".

05 Steuerrechtliche Behandlung beim Arbeitgeber

Auch für den Arbeitgeber ist die Direktversicherung steuerlich gefördert. Das soll Arbeitgeber motivieren ihren Arbeitnehmern den Aufbau einer Betriebsrente zu ermöglichen.

In der Anwartschaftsphase kann der Arbeitgeber bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 4b EStG die Beiträge voll als Betriebsausgaben geltend machen. Eine Aktivierung der Ansprüche aus Direktversicherungen in der Steuerbilanz des Arbeitgebers ist nicht erforderlich, da der Arbeitnehmer bezugsberechtigt ist und ihm beziehungsweise seinen Hinterbliebenen die Leistungen zustehen.

Die Leistungen aus einer Direktversicherung werden in der Regel vom Versicherer direkt an den Arbeitnehmer ausgezahlt. Dies hat für den Arbeitgeber keine steuerlichen Auswirkungen.

06 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung beim Arbeitnehmer

Die sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge orientiert sich daran, wie die Beiträge steuerlich eingezahlt wurden.

Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG

Der Beitrag zur Direktversicherung ist nach § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV (Sozialversicherungsentgeltverordnung) bis zu 4 % der BBG sozialversicherungsfrei. Sollte der Arbeitnehmer oberhalb der BBG verdienen, dann erfolgt die Entgeltumwandlung aus sozialabgabenfreiem Gehalt.

Handelt es sich um eine Mischfinanzierung, gehen die Arbeitgeberbeiträge den auf Entgeltumwandlung beruhenden Beiträgen vor. Übersteigt die Summe aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen 4 % der BBG, wird der Beitrag darüber hinaus für den Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig.

Direktversicherung nach § 40b EStG a. F.

Bei der pauschalbesteuerten Direktversicherung sind die Beiträge aus Arbeitgeberfinanzierung sozialabgabenfrei bis zur pauschalbesteuerten Höchstgrenze von 1.752 € p. a. Bei Entgeltumwandlung ist der Beitrag grundsätzlich sozialabgabenpflichtig. Nur wenn der Beitrag aus Sonderzahlungen wie beispielsweise Urlaubs- oder Weihnachtsgeld geleistet wird, ist er sozialabgabenfrei bis zu 1.752 € p. a. Daher ist meistens eine jährliche Zahlweise vereinbart. Bei Umstellung auf eine monatliche Zahlweise wird der Betrag sozialabgabenpflichtig. In diesem Fall kann nicht mehr von einer Sonderzahlung ausgegangen werden.

Auswirkungen der Sozialabgabenfreiheit der Beiträge

Durch die Sozialabgabenfreiheit der Beiträge sparen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Abgaben ein. Die dadurch gewonnenen Ersparnisse erhöhen den Vorsorgebeitrag zur Direktversicherung. Jedoch verringern sich eventuell die Ansprüche aus der Sozialversicherung (Arbeitslosengeld, Altersrente), da die Entgeltumwandlung das sozialversicherungspflichtige Entgelt reduziert. Es kann auch zur Unterschreitung der Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung und gesetzlichen Pflegeversicherung kommen. Dadurch kann eine Versicherungspflicht entstehen.

Die Einsparungen des Arbeitgebers sind als Zuschuss zur Entgeltumwandlung weiterzugeben. Dieser kann pauschal 15 % betragen oder in Höhe der tatsächlichen Ersparnis erfolgen. Diese Verpflichtung wurde mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführt und ist auf eine Entgeltumwandlung von 4 % der BBG begrenzt.[13]

Sozialabgaben auf die Leistungen

Die Leistungen ab Rentenbeginn aus einer bAV muss der Arbeitnehmer – sofern er gesetzlich krankenversichert ist – in der Kranken- und Pflegeversicherung mit dem vollen aktuellen Krankenkassensatz verbeitragen. Bei privat krankenversicherten Arbeitnehmer fallen keine Beitragszahlungen an. Bei einer Kapitalauszahlung wird ein fiktiver monatlicher Beitrag errechnet und muss 10 Jahre lang an die Krankenkasse abgeführt werden.

Wurde nach Ausscheiden des Arbeitnehmers die Versicherungsnehmereigenschaft an den Arbeitnehmer übertragen und zahlte dieser private Beiträge ein, unterliegen die Leistungen daraus bei einem gesetzlich pflichtversicherten Arbeitnehmer nicht mehr der Beitragspflicht.[14]

07 Förderbeitrag für Geringverdiener, § 100 EStG

Der Förderbeitrag nach § 100 EStG soll Arbeitgebern einen Anreiz bieten, eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung einzuführen.

Diese Förderung gibt es für Arbeitnehmer, die monatlich nicht mehr als 2.575 € verdienen. Unter bestimmten Voraussetzungen erhält der Arbeitgeber 30 % des arbeitgeberfinanzierten Beitrags über die Lohnsteueranmeldung zurück.

Aus Arbeitnehmersicht ist dieser Förderbeitrag steuerfrei, jedoch nicht nach § 3 Nr. 63 EStG, sondern nach § 100 EStG. Dadurch könnte der Arbeitnehmer noch zusätzlich den vollen steuerfreien Beitrag der 8 % der BBG für Entgeltumwandlung nutzen.

Der Beitrag zur Direktversicherung ist für den Arbeitnehmer gemäß § 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV bis zu einem Betrag von 4 % der BBG sozialversicherungsfrei. Doch die Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG sind hierbei zu berücksichtigen, sodass die 4 % Sozialabgabenfreiheit bei Nutzung der Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG und nach § 100 EStG nur einmal genutzt werden können.[15]

13 Nähere Informationen erfahren Sie in unserer Fachinformation „Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss".
14 Nähere Informationen erfahren Sie in unserer Fachinformation „bAV-Leistungen in der Auszahlung" sowie in der „Infokarte Steuer- und sozialversicherungsrechtliche" Übersicht.
15 Nähere Informationen zu geringfügig Beschäftigten und dem Förderbeitrag nach § 100 EStG erhalten Sie in unserer Fachinformation „Geringverdiener (vom Minijobber bis Geringverdienerförderung)".

08 Privatinsolvenz und Direktversicherung

Eine Privatinsolvenz ist ein vereinfachtes Insolvenzverfahren, das für Personen gedacht ist, die keine selbstständige Tätigkeit ausüben. Es soll u. a. Arbeitnehmern zur strukturierten Tilgung der vorhandenen Schulden dienen. Dabei stellt sich oft die Frage, welche Auswirkungen eine Privatinsolvenz auf die bAV hat. Bei der Beantwortung ist zwischen der Finanzierung und dem Zeitpunkt der Einrichtung der bAV zu unterscheiden.

Entgeltumwandlung vor Beantragung der Privatinsolvenz

Besteht die Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers schon vor Eintritt in die Privatinsolvenz, zählen die Beiträge zur Entgeltumwandlung nicht zum pfändbaren Einkommen. Es wird somit nur das durch die Entgeltumwandlung reduzierte Gehalt bei den Pfändungsfreigrenzen berücksichtigt. Voraussetzung ist, dass der Entgeltumwandlungsbetrag 4 % der BBG nicht übersteigt. Denn bis zu dieser Höhe hat der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung (§1a Abs. 1 Satz 1 BetrAVG). Die Entgeltumwandlung kann somit auch in der Privatinsolvenz fortgeführt werden. Das gilt selbst dann noch, wenn die Vereinbarung erst nach Zustellung eines Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses getroffen wurde.[16]

Entgeltumwandlung nach Beantragung der Privatinsolvenz

Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens kann das Gericht Sicherungsmaßnahmen treffen, damit sich das Vermögen des Arbeitnehmers nicht vermindert. Doch besteht grundsätzlich ein Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung bis zur Höhe von 4 % der BBG, der auch bei Privatinsolvenz umsetzbar sein sollte. Unterstützt wird diese Meinung durch ein Urteil des Bundesgerichtshofs.[17] Hierin wurden 4 % des Bruttovorjahreseinkommens als angemessene zusätzliche Altersvorsorge anerkannt. Das Urteil bezog sich zwar auf den Kindesunterhalt, könnte aber auch auf die Entgeltumwandlung nach Beantragung der Privatinsolvenz übertragen werden.

Angeraten ist noch eine Unterscheidung in Bezug auf den Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung.

- **Entgeltumwandlung mit verpflichtendem Arbeitgeberzuschuss**
  Der Arbeitgeber ist verpflichtet, 15 % der Entgeltumwandlung als Zuschuss dazuzugeben (§ 1a Abs. 1a BetrAVG). Diese Pflicht ist auf Entgeltumwandlung bis zur Höhe des Rechtsanspruchs von 4 % der BBG begrenzt. Somit dürfte die Einrichtung einer Direktversicherung inklusive des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses bis zu dieser Höhe auch während der Privatinsolvenz möglich sein.
- **Freiwilliger Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung**
  Ein über die 4 % der BBG hinausgehender freiwilliger Arbeitgeberzuschuss ist grundsätzlich möglich. Dies ist jedoch vom Einzelfall abhängig. Unter Umständen kann der Zuschuss als Umgehungstatbestand gesehen werden, wenn Unterhaltspflichten gegenüber Kindern und/oder Ehepartnern bestehen. Wird dadurch der Lebensbedarf des Unterhaltsberechtigten gefährdet, könnte ggf. sogar ein Straftatbestand nach § 170 StGB bestehen. Der Arbeitgeber kann sich zudem der Beihilfe zur Unterhaltspflichtverletzung schuldig machen. (§§ 27, 170 StGB)

Arbeitgeberfinanzierung

Durch die arbeitgeberfinanzierte bAV wird das vom Insolvenzverfahren erfasste Arbeitseinkommen – im Gegensatz zu der Entgeltumwandlung – nicht reduziert. Der Abschluss einer arbeitgeberfinanzierten Direktversicherung ist daher auch noch nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens und während des Restschuldbefreiungsverfahrens grundsätzlich möglich.[18]

16 BAG-Urteil vom 14.10.2021 – 8 AZR 96/20
17 BGH-Urteil vom 30.01.2013 – XII ZR 158/10
18 LAG-Urteil Mecklenburg-Vorpommern vom 07.12.2010 - 5 Sa 203/10

Doch auch hierbei sind mögliche Umgehungstatbestände zu vermeiden, wie z. B.:

- Der Schuldner vereinbart mit seinem Arbeitgeber ein geringeres Gehalt zugunsten einer arbeitgeberfinanzierten bAV, um das vom Insolvenzverfahren erfasste Arbeitseinkommen zu reduzieren.
- Anstelle einer zugesagten Lohnerhöhung wird eine arbeitgeberfinanzierte bAV abgeschlossen.

Maßgeblich sind immer die Umstände des Einzelfalles. Dem Schuldner obliegen während der Wohlverhaltenszeit eine Reihe von Pflichten. Jedes Verhalten, das die Befriedung der Insolvenzgläubiger beeinträchtigt, gefährdet die Restschuldbefreiung.

Schutz der Anwartschaften

Die Anwartschaften auf bAV-Leistungen unterliegen der Verfügungssperre nach § 2 Abs. 2 Satz 4 BetrAVG. Dieses Verfügungsverbot gilt für den betrieblich finanzierten Teil. Die Anwartschaft, die der Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus privaten Einkünften selbst finanziert hat, fallen nicht darunter.

Ist der Versorgungsfall hingegen eingetreten, sind die Leistungen aus der bAV grundsätzlich pfändbar. Hierbei sind die laufenden Leistungen nach § 850 Abs. 2 ZPO – soweit sie den Pfändungsfreibetrag übersteigen – pfändbar.[19]

Tipp: Insbesondere für GGF ist der Schutz einer bAV-Leistung in der Rentenphase wichtig. Hier könnte die Einrichtung eines Treuhandkontos sinnvoll sein, auf das die bAV-Leistung direkt eingezahlt wird. Diese müsste dann entsprechend an den GGF als Privatperson verpfändet werden.

19 vgl. BGH, Urteil vom 20.05.2020 – IV ZR 124/19