

FACHINFORMATION

DIREKTVERSICHERUNG

INHALTSVERZEICHNIS

1. WARUM EINE DIREKTVERSICHERUNG?	2
2. WAS IST EINE DIREKTVERSICHERUNG?	2
2.1. Vorteile für den Arbeitgeber:	3
2.2. Vorteile für den Arbeitnehmer:	3
3. WER KANN DIE DIREKTVERSICHERUNG FÜR SICH NUTZEN?	4
4. ZUSAGEFORMEN	4
4.1. BEITRAGSORIENTIERTE LEISTUNGSZUSAGE (BOLZ)	4
4.2. BEITRAGSZUSAGE MIT MINDESTLEISTUNG (BZML)	5
5. STEUERRECHTLICHE BEHANDLUNG BEIM ARBEITNEHMER	5
6. STEUERRECHTLICHE BEHANDLUNG BEIM ARBEITGEBER	6
7. FÖRDERBEITRAG FÜR GERINGVERDIENER, § 100 ESTG	6
8. SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE BEHANDLUNG BEIM ARBEITNEHMER	7

1. WARUM EINE DIREKTVERSICHERUNG?

Der Gesetzgeber hat mit zahlreichen Rentenreformen auf die zunehmend älter werdende Bevölkerung reagiert. Sparmaßnahmen wie Nullrunden für Rentner oder die verkürzte Anrechnung von Ausbildungszeiten führen zu einem anhaltend sinkenden Rentenniveau.

Expertenschätzungen zufolge erhält ein Durchschnittsrentner 2040 nur noch 40 % seines letzten Bruttoeinkommens. Davon muss er seinen Lebensunterhalt und die steigenden Pflegekosten im Alter finanzieren. Wer heute nicht privat vorsorgt, dem bleibt im Alter nur eine kleine Rente.

Mit der Rentenreform im März 2007 wurde die Anhebung des Renteneintrittsalters von 65 auf 67 Jahre beschlossen, um die angeschlagenen Rentenkassen weiterhin finanzierbar zu halten.

Für den Arbeitnehmer hat dies folgende Auswirkungen:

- Es müssen bis zu 2 Jahre länger Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) eingezahlt werden.
- Als Rentenempfänger können Sie, bedingt durch den späteren Renteneintritt, bis zu 2 Jahre weniger Altersrente beziehen.
- Die Renten sind gemäß dem Alterseinkünftegesetz einer höheren Besteuerung zu unterwerfen

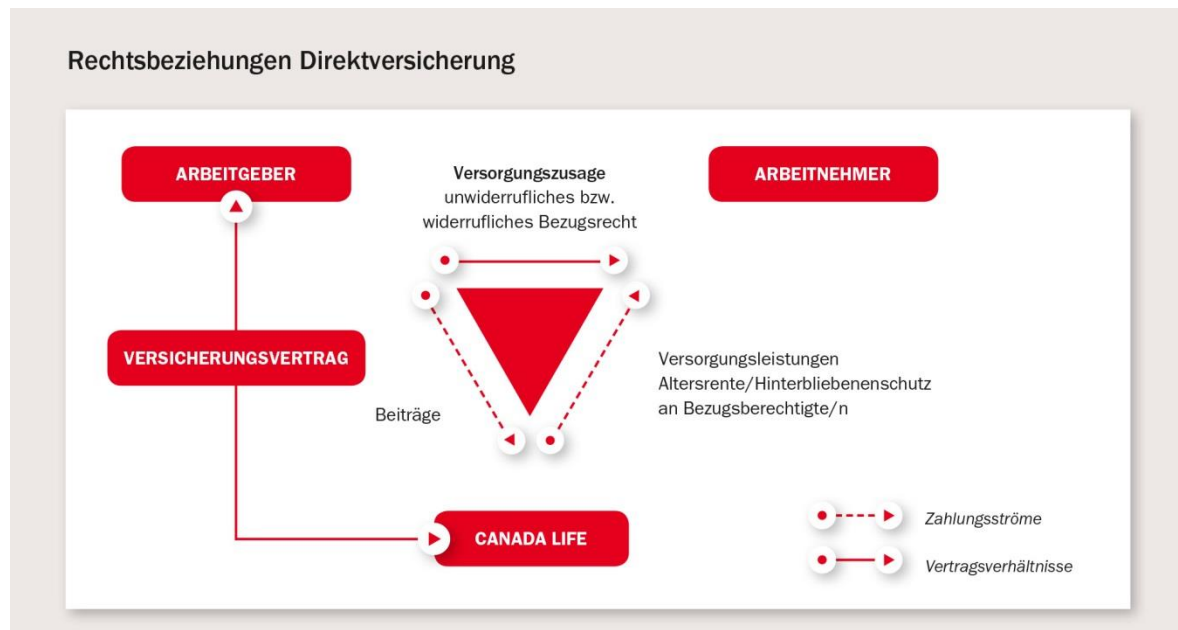
FINDET HÄUFIG ANWENDUNG BEI

- Basisabsicherung für alle Angestellten,
- Arbeitgeberfinanzierter bAV

2. WAS IST EINE DIREKTVERSICHERUNG?

Die Direktversicherung ist eine Lebensversicherung, die der Arbeitgeber auf das Leben seines Arbeitnehmers abschließt. Für die Leistungen des Versicherers, beispielsweise bei Alter, Berufsunfähigkeit (BU) oder Tod, ist der Arbeitnehmer laut § 1b Absatz 2 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) ganz oder teilweise bezugsberechtigt. Der Versicherungsbeitrag kann entweder durch den Arbeitgeber und/oder durch den Arbeitnehmer durch eine Entgeltumwandlung finanziert werden. Der Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer und Beitragszahler. Versicherte Person und (ggf. eingeschränkt) unwiderruflich bezugsberechtigt für die Erlebensfalleistung ist der Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer hat das Recht, die bezugsberechtigte Person für die Todesfalleistungen festzulegen. Welche Regelungen hierbei gelten, wird in den Versicherungsbedingungen unter dem Punkt „Was geschieht im Fall des Todes vor Rentenbeginn?“ erläutert.

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



2.1. Vorteile für den Arbeitgeber:

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

2.2. Vorteile für den Arbeitnehmer:

- Aufbau einer Altersrente
- Finanzierung von Teilen der Altersversorgung durch Steuer- und Sozialversicherungsersparnisse
- Ersparnis von Sozialabgaben bis zu einem Beitrag in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung West (BBG); auch bei Entgeltumwandlung

- Besteuerung des Einkommens wird reduziert durch steuerfreie Einzahlungen bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung West (BBG) gemäß § 3 Nr. 63 EStG
- Attraktive Rendite durch Steuer- und Sozialabgabenvorteile
- Lebenslang garantierte Rente, auf Wunsch auch Kapitalleistung möglich
- Absicherung von bestimmten Angehörigen möglich, auf Wunsch auch Kapitalleistung möglich

Bei Entgeltumwandlung muss der Arbeitgeber 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (§ 1a Absatz 1a BetrAVG).¹

3. WER KANN DIE DIREKTVERSICHERUNG FÜR SICH NUTZEN?

Zu dem durch § 3 Nr. 63 EStG begünstigten Personenkreis gehören alle Arbeitnehmer laut § 1 Lohnsteuer-Durchführungsverordnung. Dabei spielt es keine Rolle, ob eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung besteht. So können zum Beispiel auch beherrschende Gesellschafter- Geschäftsführer, geringfügig Beschäftigte, in einem berufsständischen Versorgungswerk Versicherte eine Direktversicherung nutzen, wenn ein Angestelltenverhältnis besteht.

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

Für Arbeitnehmer in Steuerklasse VI sind die Beiträge in eine Direktversicherung nicht steuerfrei, wie das Schreiben „Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung“ vom 06.12.2017 des Bundesfinanzministeriums (in Randziffer 24) bekräftigt.

4. ZUSAGEFORMEN

4.1. 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 Absatz 2 Nr. 1 BetrAVG. Die Zusage des Arbeitgebers umfasst sowohl einen bestimmten

¹ Diese Regelung gilt für alle nach dem 31.12.2018 vereinbarten Entgeltumwandlung. Vereinbarungen, die bereits vor dem 01.01.2019 geschlossen wurden, müssen erst ab dem 01.01.2022 bezuschusst werden.

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. Der Arbeitgeber haftet für die von ihm zugesagten Leistungen, § 1 Absatz 1 Satz 3 BetrAVG.

Bei vorzeitigem Ausscheiden lässt diese Zusageart bei einer Direktversicherung und einer Pensionskasse die versicherungsförmige Lösung zu. Dadurch wird die Höhe der unverfallbaren Anwartschaft des vorzeitig ausscheidenden Arbeitnehmers auf die vom Versicherer zu erbringende Versicherungsleistung beschränkt. Der Arbeitgeber wird dabei grundsätzlich von einer möglichen Auffüllverpflichtung befreit. Die Möglichkeit der versicherungsförmigen Lösung ist dabei an einige gesetzliche Voraussetzungen geknüpft, die der Arbeitgeber zu erfüllen hat, § 2 Absatz 2 BetrAVG.

4.2. BEITRAGSZUSAGE MIT MINDESTLEISTUNG (BZML)

Bei der BZML 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. Stehen beim Renteneintritt nicht mindestens die eingezahlten Beiträge abzüglich eventueller Risikobeiträge zur Verfügung, dann 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, so dass 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: Die Haftungspflicht des Arbeitgebers endet nicht bei Ausscheiden, sondern erst zum Rentenbeginn. Zu diesem Zeitpunkt wird dann geprüft, ob die Zusage erfüllt ist, d.h., ob die eingezahlten Beiträge vorhanden sind oder ob der Arbeitgeber nachfinanzieren muss.

5. STEUERRECHTLICHE BEHANDLUNG BEIM ARBEITNEHMER

Bei der Direktversicherung bestehen verschiedene Möglichkeiten der Beitragszahlung: Entweder werden Teile des steuerpflichtigen Arbeitslohns des Arbeitnehmers in Direktversicherungsbeiträge umgewandelt

(sogenannte Entgeltumwandlung), oder der Arbeitgeber zahlt diese zusätzlich zum Gehalt (Arbeitgeberfinanzierung). Ebenso kann auch eine gemeinsame Beitragszahlung aus Entgeltumwandlung und Arbeitgeberfinanzierung erfolgen (Mischfinanzierung).

Diese Beiträge können bis zu einer Höhe von 8 % der BBG gemäß § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei eingezahlt werden.

Tatsächlich pauschal besteuerte Beiträge nach § 40b EStG a.F. in eine Direktversicherung, die vor dem 01.01.2005 abgeschlossen wurde, reduzieren den Förderrahmen entsprechend. Dies gilt nur, wenn im selben Kalenderjahr keine Beiträge nach § 40b EStG a.F. pauschal versteuert in eine Direktversicherung gezahlt werden. Eine beitragsfrei gestellte "alte" Direktversicherung hat hingegen keine Auswirkungen auf die steuerfreie Ausnutzung von 8 % der BBG.

Ab Rentenbeginn sind die Leistungen aus einer Direktversicherung, die 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. Weiterführende Informationen erhalten Sie in unserer Fachinformation „[bAV-Leistungen in der Auszahlphase](#)“.

6. STEUERRECHTLICHE BEHANDLUNG BEIM ARBEITGEBER

In der Anwartschaftsphase kann der Arbeitgeber bei Vorliegen der Voraussetzungen nach § 4 b 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 (vergleiche Randziffer 4b Absatz 3 der Einkommensteuer-Richtlinien).

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

7. FÖRDERBEITRAG FÜR GERINGVERDIENER, § 100 EStG

Der Förderbeitrag nach § 100 EStG soll Arbeitgebern einen Anreiz bieten, eine arbeitgeberfinanzierte Versorgung für Geringverdiener einzuführen. Als Geringverdiener werden Arbeitnehmer eingestuft, die monatlich nicht mehr als € 2.200 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. Das ist bei Geringverdienern aber recht unwahrscheinlich.

Der Beitrag zur Direktversicherung ist für den Arbeitnehmer gemäß § 1 Absatz 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, so dass die 4 % Sozialabgabenfreiheit nur einmal genutzt werden können.

8. SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE BEHANDLUNG BEIM ARBEITNEHMER

Nach § 1 Absatz 1 Nr. 9 der Sozialversicherungsentgeltverordnung sind Beiträge, die nach § 3 Nr. 63 EStG innerhalb von 4 % der BBG steuerfrei eingezahlt werden, auch von den Sozialabgaben befreit.

Reine Arbeitgeberbeiträge **gehen** jedoch – analog dem Steuerrecht – den auf Entgeltumwandlung beruhenden Beiträgen **vor**. Sollte dabei die Summe aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag die 4 % der BBG übersteigen, wird der Beitrag des Arbeitnehmers sozialversicherungspflichtig.

Generell gilt: Für den zusätzlichen Steuerfreibetrag von weiteren 4 % der BBG besteht keine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Die Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen ist nur dann gegeben, wenn die Beitragsbemessungsgrenze nicht überschritten wird und es sich um sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt handelt.

Die Sozialabgaben auf Versorgungslohn sind für Arbeitgeber und Arbeitnehmer leicht unterschiedlich. So müssen z.B. kinderlose Arbeitnehmer in der Pflegeversicherung einen Zusatzbeitrag leisten. Beiträge zur gesetzlichen Unfallversicherung hingegen übernimmt der Arbeitgeber alleine. Durch die unterschiedlichen Verpflichtungen weichen die Ersparnisse bei Entgeltumwandlung für den Arbeitnehmer und Arbeitgeber voneinander ab.

Die Sozialabgabenersparnis gilt pro Arbeitgeber. Das bedeutet: Bei einem Arbeitgeberwechsel innerhalb eines Kalenderjahres **können die Freibeträge** (4 % der BBG) **nochmals ausgeschöpft werden**, bei einem mehrfachen Arbeitgeberwechsel entsprechend öfter (vergleiche Ziffer 5.2.1.3 Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 21.11.2018). Dies gilt auch hinsichtlich **des steuerfreien Betrages von 8 % der BBG** nach § 3 Nr. 63 EStG (vergleiche BMF-Schreiben vom 06.12.2017, Randziffer 28).

Bei Rentenzahlungen aus einer bAV muss der Arbeitnehmer - sofern er gesetzlich krankenversichert ist - in der Kranken- und Pflegeversicherung den vollen aktuellen Krankenkassensatz zahlen. Bei privat

krankenversicherten Arbeitnehmer fallen keine SV-Beiträge 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. Weitere Details finden Sie in unserer Fachinformation „[bAV-Leistungen in der Auszahlung](#)“.