



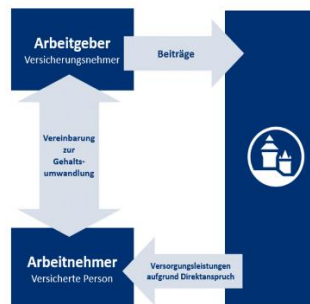
## Die bAV im Blick.

### Grundlagen der Direktversicherung

**Die Direktversicherung ist nach dem deutschen Arbeits- und Steuerrecht ein Lebensversicherungsvertrag, den der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer auf das Leben eines Arbeitnehmers (versicherte Person) bei einem Lebensversicherer abschließt. Bezugsberechtigt sind der Arbeitnehmer und/oder dessen Hinterbliebene.**

#### Wie funktioniert die Direktversicherung?

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer treffen eine **Vereinbarung zur Gehaltsumwandlung.**
2. **Arbeitgeber ist Versicherungsnehmer**
3. Arbeitgeber leitet die Beiträge direkt an die Versicherungsgesellschaft weiter
4. **Arbeitnehmer ist versicherte Person**
5. Arbeitnehmer erhält einen sofortigen Rechtsanspruch – **unwiderrufliches Bezugsrecht**
6. Im **Leistungsfall** zahlt die Versicherung **direkt an den Arbeitnehmer** aus.



#### Welche Risiken können abgesichert werden?

Die Direktversicherung ist der bekannteste der versicherungsförmigen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung. Als biometrische Risiken können Alters-, Berufsunfähigkeits- und/oder Hinterbliebenenrenten zugesagt werden.

#### Wie werden die Beiträge entrichtet?

Die Beiträge können durch den Arbeitnehmer, den Arbeitgeber oder mischfinanziert durch beide gezahlt werden.

Beitragszahler gegenüber dem Versicherer ist jedoch immer der Arbeitgeber.

Für Entgeltumwandlungen ab dem 01.01.2019 muss der Arbeitgeber einen Pflichtzuschuss in Höhe von 15 % des Umwandlungsbetrages zahlen, wenn er Sozialversicherungsbeiträge spart. Ausnahmen: Andere Regelungen in Tarifverträgen.

#### Welche Zusagearten gibt es?

Leistungszusage (LZ), Beitragsorientierte Leistungszusage (BOLZ), Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML) und die reine Beitragszusage (BZ). Alle Tarife der NÜRNBERGER werden derzeit als Beitragsorientierte Leistungszusage angeboten. Im Rahmen des Sozialpartnermodells in Kooperation mit dem Bankhaus Metzler ist auch die reine Beitragszusage möglich, hierzu fehlen jedoch noch die entsprechenden Tarifverträge.

#### Wer kann eine Direktversicherung abschließen?

Jeder in der GRV pflichtversicherte Arbeitnehmer in einem ersten Dienstverhältnis (Steuerklasse 1 bis 5) kann eine Direktversicherung abschließen. Bereits seit 2002 gibt es einen Anspruch auf Entgeltumwandlung in Höhe von 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) West (für 2020 = 276 EUR mtl. bzw. 3.312 EUR jährl.), vorbehaltlich des § 20 Abs. 1 BetrAVG (Tarifvorbehalt).

#### Wie werden die Beiträge und Leistungen steuer- und sozialversicherungsrechtlich behandelt?

Bei Direktversicherungen, die bis Ende 2004 abgeschlossen wurden, werden die Beiträge bis 1.752 EUR jährl. (im Rahmen der Durchschnittsbildung bis 2.148 EUR jährl.) nach § 40b EStG (Pauschalbesteuerung) versteuert. Der Steuersatz beträgt 22,5 % (20 % pauschale Lohnsteuer + 7 % pauschale Kirchensteuer und Soli-Zuschlag). SV-beitragsfrei sind die Beiträge bei Entgeltumwandlung nur bei jährlicher oder halbjährlicher Beitragszahlung aus Sonderzahlungen (z. B. Urlaubs- u. Weihnachtsgeld). Die Kapitalabfindung ist i. d. Regel steuerfrei, eine Rentenzahlung ist mit dem Ertragsanteil zu versteuern. Für gesetzlich Krankenversicherte fallen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung an.

Beiträge für Direktversicherungen seit dem 01.01.2005 werden nach § 3 Nr. 63 EStG (nachgelagerte Besteuerung) versteuert.

Seit dem 01.01.2018 können Beiträge bis 8 % der jeweiligen BBG (für 2020 = 552 EUR mtl. bzw. 6.624 EUR jährl.) steuerfrei angewendet werden. Sozialversicherungsfrei davon sind

Personen- und Funktionsbezeichnungen stehen für alle Geschlechter gleichermaßen.



jedoch nur 4 % der BBG (für 2020 = 276 EUR mtl. bzw. 3.312 EUR). Die Leistungen aus diesen Direktversicherungen werden als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 EStG versteuert. Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge für gesetzlich Krankenversicherte fallen ebenfalls an.

Seit Anfang 2020 gibt es hier jedoch Beitragsreduzierungen für gesetzlich krankenversicherte Betriebsrentner. Für die gesetzliche Krankenversicherung gibt es jetzt einen Freibetrag in Höhe von 1/20 der mtl. Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (in 2020: mtl. 159,25 EUR). Für die Pflegeversicherung gilt im Unterschied zum neuen Freibetrag die alte Freigrenze. Wird die Freigrenze auch nur um 1 Cent überschritten, ist auf die volle Rente bzw. die Kapitalabfindung der volle Beitragssatz zur Pflegeversicherung zu entrichten.

### Was geschieht bei Ausscheiden?

Bei Ausscheiden aus dem Unternehmen bestehen verschiedene Möglichkeiten. Unverfallbare Anwartschaften können aufrecht erhalten und unter bestimmten Bedingungen auch abgefunden werden. Der Arbeitgeber kann das versicherungsvertragliche Verfahren anwenden oder die unverfallbaren Anwartschaften werden auf einen neuen Arbeitgeber übertragen.

### Wann besteht ein unverfallbarer Anspruch?

Dafür wird zunächst geprüft, ob der Arbeitnehmer unverfallbare Ansprüche dem Grunde nach (§ 1b BetrAVG) erworben hat. Bei arbeitnehmerfinanzierten Direktversicherungen (inkl. Arbeitgeberpflichtzuschuss nach Betriebsrentenstärkungsgesetz) bestehen unverfallbare Ansprüche ab Beginn. Bei arbeitgeberfinanzierten Direktversicherungen ab dem 01.01.2018 hat der Arbeitnehmer gesetzlich unverfallbare Ansprüche erworben wenn bei Ausscheiden das 21. Lebensjahr vollendet ist und die Direktversicherung seit drei Jahren bestand. Für ältere Direktversicherung besteht eine Übergangsfrist. Alle Arbeitnehmer mit älteren Zusagen, die nach dem 31.12.2020 aus dem Unternehmen ausscheiden, haben einen gesetzlich unverfallbaren Anspruch.

### Wie hoch ist der unverfallbare Anspruch?

Nachdem die unverfallbaren Ansprüche dem Grunde nach geklärt wurden, wird die Höhe der unverfallbaren Ansprüche nach § 2 BetrAVG geprüft. Bei Leistungszusagen und bei beitragsorientierten Leistungszusagen wird die Höhe entweder nach m/n-tel Verfahren berechnet oder das versicherungsvertragliche Verfahren angewendet.

#### Berechnung nach m/n-tel Verfahren:

Höhe der Anwartschaft = Höhe der Versorgungszusage zum Ablaufdatum x Tatsächliche Dienstzeit (m)  
Mögliche Dienstzeit (n)

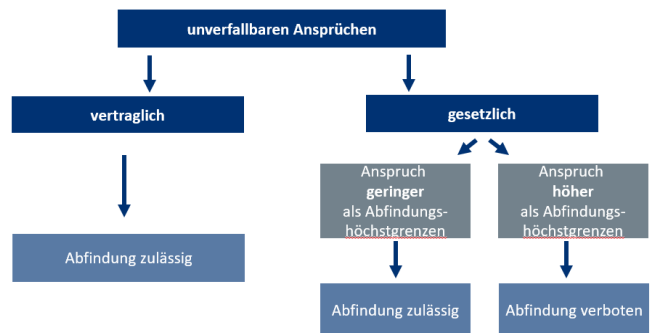
Beim versicherungsvertraglichen Verfahren erklärt der Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten nach Ausscheiden dem Arbeitnehmer und dem Versicherer gegenüber die Anwendung des versicherungsvertraglichen Verfahrens. Dabei wird die Direktversicherung auf den Arbeitnehmer als Versicherungsnehmer übertragen. Für den alten Arbeitgeber ist dies haftungsbefreiend. Für die Anwendung des

versicherungsvertraglichen Verfahrens gelten verschiedene soziale Auflagen:

- Der Arbeitgeber erklärt innerhalb von drei Monaten nach Ausscheiden dem/der Arbeitnehmer/-in und dem Versicherer gegenüber schriftlich die Anwendung des versicherungsvertraglichen Verfahrens.
- Bei Ausscheiden bestehen kein Beitragsrückstand, keine Abtretung, keine Beleihung oder Verpfändung.
- Alle Überschüsse wurden ab Vertragsbeginn zur Erhöhung der Leistungserhöhung verwendet.
- Dem Arbeitnehmer wurde das unwiderrufliche Bezugsrecht eingeräumt.
- Der Arbeitnehmer hat das Recht zur Fortführung mit eigenen Beiträgen

### Was passiert bei Ausscheiden mit unverfallbaren Ansprüchen?

Ausscheiden des Mitarbeiters mit...



### Wann darf eine unverfallbare Anwartschaft abgefunden werden?

- Grundsatz: Gesetzliches Abfindungsverbot.
- Abfindung trotz Abfindungsverbot ist nichtig!
- Unverfallbare Anwartschaften im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses dürfen nur abgefunden werden, wenn die Höhe des Anspruchs unter der Abfindungshöchstgrenze liegt:

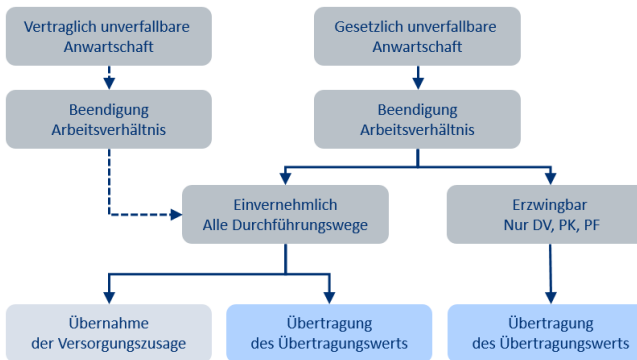
	Monatsrente Ost	Kapital Ost	Monatsrente West	Kapital West
2020	1/100 der Bezugsgröße*	12/10 der Bezugsgröße*	1/100 der Bezugsgröße*	12/10 der Bezugsgröße*
	30,10 €	3.612,00 €	31,85 €	3.822,00 €

- Zustimmung des ArbN erforderlich, wenn ein neues Arbeitsverhältnis in einem anderen Mitgliedstaat der EU begründet wurde und dies dem bisherigen ArbG innerhalb von 3 Monaten ab Beendigung mitgeteilt wurde.

\*) mtl. Bezugsgröße (§ 18 SGB IV)



### Wie kann eine Anwartschaft auf einen neuen Arbeitgeber übertragen werden?



Ein Rechtsanspruch auf Übertragung besteht bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen (DV, PK, PF) und bei Beginn der Versorgungszusage ab dem 01.01.2005. Der Arbeitnehmer verlangt die Übertragung innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der Übertragungswert darf dabei die BBG der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen.

### Wer ist im Todesfall bezugsberechtigt?

Für das Bezugsrecht im Todesfall gilt der „strenge Hinterbliebenenbegriff“. Todesfallleistungen dürfen bei Tod des Arbeitnehmers (Versorgungsberechtigten) nur an sog. steuerlich zulässige Hinterbliebene gezahlt werden. Dazu zählen: Witwe/Witwer bzw. bei einer eingetragenen Lebenspartnerschaft der/die Lebenspartner/in zum Zeitpunkt des Todes, Kinder solange diese kindergeldberechtigt sind, frühere Ehegatte/in und auch der/die Lebensgefährte/in, wenn dieser der Versicherung gegenüber zuvor schriftlich benannt wurde.

Sind keine steuerlich zulässigen Hinterbliebenen vorhanden, darf ein Sterbegeld von ca. 8.000,00 EUR an einen beliebigen Dritten als Beerdigungskostenzuschuss gezahlt werden.

Zusätzlich zu unserem Newsletter weisen wir Sie gerne auf unsere Webinarreihe der bAV hin. Wir freuen uns auf Ihre rege Teilnahme. Die Anmeldedaten finden Sie unter <https://vertrieb.nuernberger.de/wissen/know-how/webinare/index.jsp>.

Sie haben noch Fragen? Anja Borowczak und das bAV-Spezialisten-Team nehmen sich gerne Zeit für Sie.

[Anja.Borowczak@nuernberger.de](mailto:Anja.Borowczak@nuernberger.de)

NÜRNBERGER Beratungs- und Betreuungsgesellschaft für betriebliche Altersversorgung und Personaldienstleistungen mbH Tel. 0911 531-4343, Fax -814343