

## Hinweise zur Direktversicherung

OE 726 04.11

Die Direktversicherung wird vom Arbeitgeber auf das Leben des Arbeitnehmers abgeschlossen. Der Arbeitnehmer ist für die Leistungen bezugsberechtigt, d. h. er hat einen direkten Anspruch auf die Leistungen des Lebensversicherungsvertrags. Der Arbeitgeber zahlt die Beiträge und ist der Vertragspartner (Versicherungsnehmer) der oeco capital Lebensversicherung AG.

### Grundlagen und Voraussetzungen zur Durchführung der Entgeltumwandlung

Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber verlangen, dass von seinen künftigen Entgeltansprüchen bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze der Deutschen Rentenversicherung durch Entgeltumwandlung für seine betriebliche Altersversorgung verwendet werden. Die Durchführung des Anspruchs des Arbeitnehmers wird durch eine individuelle Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt (Entgeltumwandlungsvereinbarung).

Für die Durchführung einer Entgeltumwandlung sind auf Grund des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) folgende besonderen Voraussetzungen zu beachten:

- Die Umwandlung von Entgeltbestandteilen, die auf Grund eines Tarifvertrages gezahlt werden, ist nur möglich, soweit der Tarifvertrag dies ausdrücklich vorsieht oder zulässt.
- Sofern der Arbeitnehmer sein Recht auf Entgeltumwandlung wahrnimmt, muss er jährlich mindestens 1/160-tel der Bezugsgröße nach § 18 (1) Sozialgesetzbuch Viertes Buch (SGB IV) hierfür aufwenden.
- Die Überschussanteile dürfen nur zur Verbesserung der Versicherungsleistung verwendet werden.
- Dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer muss das Recht zur Vertragsfortsetzung mit eigenen Beiträgen zustehen.
- Das Recht des Arbeitgebers zur Verpfändung, Abtretung und Beleihung muss ausgeschlossen werden.

### Unverfallbarkeit

Nach dem Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) behält ein Arbeitnehmer seinen Anspruch auf einen Teil der zugesagten Leistungen auch dann, wenn er aus dem Unternehmen ausscheidet und in diesem Zeitpunkt bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

Für Entgeltumwandlungen (vgl. § 1b Abs. 5 BetrAVG) gilt, dass

- die Versorgungsanwartschaft von Beginn an gesetzlich unverfallbar ist und
- dem Arbeitnehmer daher ab Beginn ein unwiderrufliches Bezugsrecht auf die Leistungen der Direktversicherung einzuräumen ist.

Für arbeitgeberfinanzierte Direktversicherungen (vgl. § 1b Abs. 1 und 2 BetrAVG) liegt gesetzlichen Unverfallbarkeit vor, wenn:

- die Direktversicherung für den Arbeitnehmer mindestens 5 Jahre bestanden hat und
- der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Ausscheidens das 25. Lebensjahr vollendet hat.

Die Höhe des unverfallbaren Versorgungsanspruchs des Arbeitnehmers errechnet sich wie folgt:

$$\text{Zugesagte Versorgungsleistung} \times \frac{\text{Tatsächliche Dauer der Betriebszugehörigkeit}}{\text{Mögliche Dauer der Betriebszugehörigkeit bis zur Fälligkeit der Versorgungsleistung}} = \text{Anspruch}$$

Der Arbeitgeber kann durch einseitige Erklärung den Anspruch des Arbeitnehmers auf die Versicherungsleistung beschränken, die sich

aus seiner Beitragszahlung bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens ergibt (versicherungsvertragliche Lösung). Dies aber nur dann, wenn spätestens innerhalb von drei Monaten seit dem Ausscheiden des Arbeitnehmers

- das Bezugsrecht zugunsten des Arbeitnehmers unwiderruflich verfügt ist,
- bestehende Abtretungen und Beleihungen des Vertrages aufgehoben sind,
- die vor dem Ausscheiden fällig gewordenen Beiträge ausgeglichen sind,
- die Überschussanteile von Beginn des Vertrages an zur Erhöhung der Versicherungsleistung verwendet worden sind,
- dem Arbeitnehmer das versicherungsvertragliche Recht zur Vertragsfortsetzung mit eigenen Beiträgen eingeräumt wurde (in der Praxis ist Regelfall, dass hierzu die Versicherungsnehmer-Eigenschaft für den Arbeitnehmer freigegeben wird),
- der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer und dem Versicherer mitgeteilt hat, dass er die Anspruchsbegrenzung verlangt.

### Verfügungsverbote

Der ausgeschiedene Arbeitnehmer kann als Versicherungsnehmer den Vertrag in Höhe der gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft grundsätzlich nicht zur Inanspruchnahme des Rückkaufwertes kündigen, beliehen oder abtreten. Der Gesetzgeber bestimmt, dass der Vertragswert für die steuerlich geförderten Zwecke der Alters-, Hinterbliebenen- und Invaliditätsvorsorge erhalten bleibt.

### Flexible Altersgrenze

Einem Arbeitnehmer, der die Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Vollrente in Anspruch nimmt, sind auf sein Verlangen nach Erfüllung der Wartezeit und sonstiger Leistungsvoraussetzungen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu gewähren. (vgl. § 6 BetrAVG)

### Insolvenzversicherung

Den gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanspruch des Arbeitnehmers hat der Arbeitgeber für den Fall seiner Insolvenz abzusichern. Bei der Direktversicherung ist der Arbeitgeber hierfür gegenüber dem Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) nur in den Fällen melde- und beitragspflichtig, wenn die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen erfüllt sind

- und die Direktversicherung abgetreten oder beliehen ist oder
- das Bezugsrecht für die Versicherungsleistungen lediglich widerrufen verfügt ist.

### Hinweise zur Beitragszahlung und Besteuerung

Die Beiträge sind nach § 3 Nr. 63 EStG bis zum einem maximalen Höchstbetrag von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Deutschen Rentenversicherung zuzüglich eines Aufstockungsbetrages bis zu € 1.800,00 pro Kalenderjahr steuerfrei. Der Aufstockungsbetrag von € 1.800,00 kann nur für den Arbeitnehmer steuerfrei eingezahlt werden, für den eine Pauschalbesteuerung gemäß § 40b EStG nicht genutzt wird. Außerdem unterliegt dieser Aufstockungsbetrag immer der Sozialabgabepflicht und zwar unabhängig davon, ob es sich um eine Arbeitgeberleistung oder um eine Entgeltumwandlung handelt.