

Lernskript

Personenversicherung

Direktversicherung und Pensionskasse

Lernskript: Direktversicherung und Pensionskasse

ISBN 3-89872-170-1

© inside Verlag für neue Medien GmbH

Auf der Hüls 190
52068 Aachen
Tel.: 0241-18292-0

Texte und Tabellen wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Der Verlag kann für eventuell verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen weder eine juristische Verantwortung noch irgendeine Haftung übernehmen. Die vorliegende Publikation ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten.

Kein Teil des Lernskripts darf ohne schriftliche Genehmigung des Verlags in irgendeiner Form durch Fotokopie, Mikrofilm oder andere Verfahren reproduziert oder in eine für Maschinen, insbesondere Datenverarbeitungsanlagen, verwendbare Sprache übertragen werden. Auch die Rechte der Wiedergabe durch Vortrag, Funk und Fernsehen sind vorbehalten.

8. überarbeitete Auflage 2009 (Stand: Februar 2009)

Inhaltsverzeichnis

	Seite
Abkürzungsverzeichnis	6
1 Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung	8
1.1 Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung	9
1.2 Durchführungswege	12
1.3 Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung – Marktchancen	15
1.4 Rechtliche Hintergründe der betrieblichen Altersversorgung	16
1.4.1 Recht auf Entgeltumwandlung	16
1.4.2 Berechtigter Personenkreis	18
1.4.3 Gleichbehandlung	21
1.4.4 Unverfallbarkeit	23
1.4.5 Rätierliches Verfahren	25
1.4.6 Flexible Altersgrenze	27
1.4.7 Insolvenzsicherung	29
1.4.8 Anpassung	30
1.4.9 Recht auf Portabilität	32
1.4.10 Abfinden von Anwartschaften	34
2 Grundlagen der Direktversicherung	39
2.1 Die Direktversicherung als Form der bAV	40
2.2 Arbeitsrechtliche Besonderheiten der Direktversicherung	42
2.2.1 Bezugsberechtigung	42
2.2.2 Vorzeitiges Ausscheiden des Arbeitnehmers	45
2.3 Direktversicherung aus Anlass des Ausscheidens	48
2.4 Vorteile der Direktversicherung	50
3 Steuerliche Behandlung der Direktversicherung	53
3.1 Steuerliche Behandlung der Beiträge beim Arbeitnehmer	54
3.1.1 Pauschal nach §40b EStG versteuerte Beiträge	54
3.1.2 Steuerfreie Beiträge nach §3 Nr. 63 EStG	57
3.1.3 Steuerliche Behandlung der Beiträge als Zulagenförderung (§10a EStG)	59
3.2 Steuerliche Behandlung der Beiträge beim Arbeitgeber	61
3.3 Steuerliche Behandlung der Leistungen	62
3.3.1 Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Leistungen aus Beiträgen nach §40b EStG	62
3.3.2 Steuerrechtliche Behandlung der Leistungen aus Beiträgen nach §3 Nr. 63 EStG	64
3.3.3 Steuerrechtliche Behandlung der Leistungen aus nach §10a EStG geförderten Beiträgen	65

Inhaltsverzeichnis

	Seite
4 Grundlagen der Pensionskasse	68
4.1 Historische Entwicklung	69
4.2 Merkmale der Pensionskasse	69
4.2.1 Rechtliche Grundlagen	70
4.2.2 Versorgungsleistungen	71
4.2.3 Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistungen	71
4.2.4 Beiträge von Arbeitgeber und Arbeitnehmer	72
4.2.5 Anwartschaften	72
5 Steuerliche Behandlung der Pensionskasse	76
5.1 Steuerliche Behandlung der Pensionskasse	77
5.2 Steuerliche Behandlung beim Arbeitgeber	77
5.3 Steuerliche Behandlung der Beiträge beim Arbeitnehmer	78
5.3.1 Förderung nach §3 Nr. 63 EStG	78
5.3.2 Förderung nach §10a EStG	80
5.3.3 Lohnsteuerpauschalierung nach §40b EStG	81
5.4 Steuerliche Behandlung der Leistungen beim Arbeitnehmer	82
5.4.1 Leistungen aus nach §3 Nr. 63 EStG geförderten Beiträgen	83
5.4.2 Leistungen aus nach §10a EStG geförderten Beiträgen	84
5.4.3 Leistungen aus Beiträgen, die nach §40b EStG gefördert wurden	85
5.4.3.1 Beiträge nach §40b EStG alte Fassung gefördert	85
5.4.3.2 Beiträge nach §40b EStG neue Fassung gefördert	86
6 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung von Direktversicherung und Pensionskasse	90
6.1 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge	91
6.1.1 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge nach §40b EStG	91
6.1.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge nach §3 Nr. 63 EStG	91
6.1.3 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Beiträge nach §10 a EStG	92
6.2 Sozialversicherungsrechtliche Behandlung der Leistungen	93
Lösungen: Fragen zur Wiederholung Kapitel 1-6	97
Anhang	113
Schlagwortregister	171

Kapitel 1: Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung

§1a (4) BetrAVG

Falls der Arbeitnehmer bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis kein Entgelt erhält, hat er das Recht, die Versicherung oder Versorgung mit eigenen Beiträgen fortzusetzen. Der Arbeitgeber steht auch für die Leistungen aus diesen Beiträgen ein. Die Regelungen über Entgeltumwandlung gelten entsprechend.

Vom Recht auf Entgeltumwandlung ist der maximal steuerfreie Betrag zu unterscheiden. Er beträgt 4% der BBG GRV (West) plus einem Festbetrag von 1.800 €.

Maximal steuerfreier Betrag

Auch über 2008 hinaus entfallen auf die umgewandelten Beträge in Höhe von 4% der BBG GRV (West) keine Sozialversicherungsbeiträge!

Sozialversicherungsfreiheit

Denn mit dem „Gesetz zur Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge und zur Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch“ vom 17.12.2007 hat der Gesetzgeber ein Maßnahmenpaket zur Beibehaltung und zum Ausbau der betrieblichen Altersversorgung geschaffen. Darin wird die Sozialversicherungsfreiheit der Entgeltumwandlung über 2008 hinaus unbefristet fortgesetzt.

Auf den Festbetrag in Höhe von 1.800 € entfallen jedoch Sozialversicherungsbeiträge.

Die kompletten Sozialversicherungsbeiträge bestehen aus den Beiträgen zur:

- | | |
|------------------------------------|---------|
| • gesetzlichen Rentenversicherung | 19,9% |
| • Arbeitslosenversicherung | 2,8 % |
| • gesetzlichen Krankenversicherung | 14,6%* |
| • gesetzlichen Pflegeversicherung | 1,95% |
| • gesamte Beiträge | 39,25 % |

* Der AN zahlt einen zusätzlichen Beitragssatz von 0,9%.

Davon zahlen die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer jeweils die Hälfte.

Bei Kinderlosen erhöht sich der Beitragssatz zur Pflegeversicherung von 1,95% auf 2,2%. Bei der Krankenversicherung sind je nach Kasse unterschiedliche Beitragssätze möglich.

Bei Umwandlungen im Rahmen einer bAV ergeben sich deshalb besonders hohe Ersparnisse.

Hans Hollerbruch hat ein Bruttoeinkommen von 2.500 €. Sein persönlicher Steuersatz sei 25%, die Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung betragen 20,525%. Er wandelt pro Monat 150 € von seinem Gehalt um. Im Jahr sind das 1.800 €:



Kapitel 1: Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung

	Vor Umwandlung	Nach Umwandlung
Gehalt	2.500,00 €	2.350,00 €
Lohnsteuer	625,00 €	587,50 €
Solidaritätszuschlag	34,38 €	32,32 €
Sozialversicherung	513,12 €	482,33 €
Netto	1.327,50 €	1.247,85 €

Die Ersparnis beträgt 79,65 € (die Berechnung wurde ohne Berücksichtigung der Kirchensteuer durchgeführt)! Die Versicherungsleistung wird jedoch aus dem Bruttobeitrag von 150 € berechnet.

Bereits Durchschnittsverdiener sparen aufgrund der Steuer- und Sozialversicherungsersparnis fast die Hälfte der Beiträge zur Direktversicherung ein. Nutzen Sie diese Vorteile bei Ihrer Beratung, da nun die unbefristete Sozialversicherungsfreiheit bei Entgeltumwandlung beschlossen wurde.



1.4.2 Berechtigter Personenkreis

Im Folgenden soll die Frage beantwortet werden, ob grundsätzlich jeder, der für ein Unternehmen tätig ist, in die betriebliche Altersversorgung einbezogen werden kann.

Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) schützt in erster Linie alle abhängig Beschäftigten, also alle Arbeiter, Angestellten und Auszubildenden.

§17 BetrAVG
„Arbeitnehmer im Sinne der §§1 bis 16 sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten; ein Berufsausbildungsverhältnis steht einem Arbeitsverhältnis gleich.“

Arbeitnehmer

Welche Personenkreise sind als „Unternehmer“ anzusehen?

Wer „Unternehmer“ ist, hängt im Wesentlichen von drei Faktoren ab:

Unternehmer

- Unternehmensform
- Höhe der Beteiligung
- Beschäftigungsverhältnis

Wie sieht es bei den Personengesellschaften (z.B. OHG, KG) aus?

Bei Personengesellschaften genießen nur Minderheitengesellschafter mit Arbeitsvertrag den Schutz des BetrAVG.

Minderheitengesellschafter

Kapitel 1: Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung

Anteilseigner von Personengesellschaften, die einen entscheidenden wirtschaftlichen Einfluss auf das Unternehmen ausüben können, sind von den Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen – auch wenn sie in ihrem Unternehmen mit Arbeitsvertrag tätig sind. Für sie hat das BetrAVG keine Geltung. Das gilt z.B. für alle Gesellschafter einer Offenen Handelsgesellschaft, da hier jeder Gesellschafter unbegrenzt persönlich haftet.

Anders sieht es bei Kapitalgesellschaften aus. Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH sind – unabhängig von der Höhe ihrer Beteiligung – Arbeitnehmer, da Kapitalgesellschaften eine von der Person der Gesellschafter getrennte Rechtsform haben.

Gesellschafter-
Geschäftsführer

Als Unternehmer anzusehen sind

Unternehmer

- Selbstständige,
- Einzelkaufleute,
- persönlich haftende Gesellschafter von Personengesellschaften und
- Gesellschafter von Personengesellschaften, die mindestens 50% der Anteile oder Stimmrechte halten und dadurch einen bestimmten Einfluss auf die Gesellschaft ausüben.

Nicht als Unternehmer anzusehen sind

- Minderheitengesellschafter von Personengesellschaften (mit Arbeitsvertrag).

Leistungen des Betriebs für betriebliche Altersversorgung (z.B. Aufwendungen für Pensionsrückstellungen oder Beiträge für Direktversicherungen) an den/die Unternehmer sind (mit Ausnahme der Aufwendungen für GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer) nicht als Betriebsausgaben abzugsfähig.



Außerdem genießen zugesagte Versorgungsleistungen an Unternehmer keinen Insolvenzschutz durch das BetrAVG!

Ob ein Firmen(mit)inhaber in den Genuss der betrieblichen Altersversorgung seiner eigenen Firma kommen kann, hängt von der Rechtsform des Unternehmens, von der Art des wirtschaftlichen Einflusses auf das Unternehmen und vom Bestehen eines Arbeitsvertrags ab.

Firmen(mit)inhaber

Frau Ahrens und Herr Behrens haben gemeinsam eine GmbH gegründet. Am Unternehmen ist Frau Ahrens zu 2/3, Herr Behrens zu 1/3 beteiligt. Frau Ahrens ist von der GmbH mit Anstellungsvertrag als Geschäftsführerin bestellt.



Kapitel 1: Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung

Frau Ahrens kann somit als Angestellte (Gesellschafterin-Geschäftsführerin) der GmbH in die betriebliche Altersversorgung einbezogen werden.

Die betriebliche Altersversorgung zählt nicht nur

- angestellte nicht haftende Minderheitengesellschafter von Personengesellschaften und
- GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer,

sondern auch

- Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften (auch wenn sie am Unternehmen beteiligt sind)

zu den möglichen Kunden.

Wie sieht es mit dem Schutz des BetrAVG für mitarbeitende Familienangehörige der Inhaber von Einzelfirmen aus?

Mitarbeitende Familienangehörige

Die betriebliche Altersversorgung für die mitarbeitende Ehefrau ist möglich, wenn ein steuerlich anerkanntes Arbeitsverhältnis vorliegt.

Die betriebliche Altersversorgung ist für Arbeitnehmer gedacht. Unter bestimmten Voraussetzungen können aber auch Personen in die bAV einbezogen werden, die nicht Arbeitnehmer sind.

Nicht-Arbeitnehmer

Die bAV ist auch möglich „... für Personen, die nicht Arbeitnehmer sind, wenn ihnen Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen zugesagt worden sind.“ (§17 (1) Betr AVG)

Ein selbstständiger Rechtsanwalt ist seit einigen Jahren fast ausschließlich für ein und dieselbe Firma als Rechtsberater und Rechtsbeistand tätig.



Gemäß §17 BetrAVG können dem Rechtsanwalt Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seiner Tätigkeit für das Unternehmen zugesagt werden, obwohl er nicht Arbeitnehmer ist.

In die betriebliche Altersversorgung können auch Selbstständige einbezogen werden, die überwiegend und auf längere Sicht für das Unternehmen tätig sind.



Dies kommt z.B. in Betracht für Selbstständige wie Handelsvertreter, Handwerker, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Rechtsanwälte und andere Freiberufler.

Selbstständige

Kapitel 1: Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung

In die bAV können also einbezogen werden:

- alle Arbeitnehmer eines Unternehmens
- Ehegatten von Einzelunternehmern, sofern ein steuerlich anerkannter Arbeitsvertrag besteht
- Selbstständige aus Anlass ihrer Tätigkeit für ein Unternehmen
- GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer
- nicht haftende Minderheitengesellschafter von Personengesellschaften, wenn ein Arbeitsvertrag besteht
- Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften



1.4.3 Gleichbehandlung

Bei der Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung muss der Arbeitgeber den Grundsatz der Gleichbehandlung beachten.

Gleichbehandlungsgrundsatz

Er kann durchaus nur Teile der Belegschaft in die Versorgung einbeziehen und darüber entscheiden,

- welche Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen einbezogen werden sollen und
- wie hoch die Versorgung jeweils sein soll.

Eine subjektive Auswahl würde jedoch gegen den arbeitsrechtlichen Grundsatz der Gleichbehandlung verstoßen.

Der Arbeitgeber muss sich bei der Auswahl von objektiven Gründen leiten lassen. Er darf nicht einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen diskriminieren.

Objektive Gründe

Werden im Versorgungssystem des Betriebs einzelne Mitarbeitergruppen unterschieden, so muss der Gleichbehandlungsgrundsatz innerhalb einer Tätigkeits- oder Leistungsgruppe gewahrt bleiben.

Es ist also durchaus möglich, nach

Unterscheidungskriterien

- Dienststellung/Qualifikation,
- Dauer der Betriebszugehörigkeit/Dienstzeit und
- Tätigkeitsbereichen

zu unterscheiden.

Bei der Beitragsgestaltung* kann der Arbeitgeber entweder nur ein Kriterium oder zwei bzw. alle drei Kriterien berücksichtigen und miteinander kombinieren:

Kriterien der Beitragsgestaltung

- Dienststellung oder

Kapitel 1: Grundlagen der betrieblichen Altersversorgung

- Dienstzeit oder
- Tätigkeitsbereich oder
- Dienststellung und Dienstzeit oder
- Dienststellung und Tätigkeitsbereich oder
- Dienstzeit und Tätigkeitsbereich oder
- Dienststellung und Dienstzeit und Tätigkeitsbereich

* Eine Staffelung ist natürlich auch bei einer summenorientierten Direktversicherung möglich.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz leitet sich aus Artikel 3 des Grundgesetzes (GG) ab:

Art. 3 GG

1. Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
2. Männer und Frauen sind gleichberechtigt.
3. Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz beruht weiter auf Art. 119 des EG-Vertrags.

Art. 119 EG-Vertrag

1. Jeder Mitgliedstaat wird während der ersten Stufe den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden und in der Folge beibehalten.
2. Unter „Entgelt“ im Sinne dieses Artikels sind die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und Gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen zu verstehen, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt.
3. Gleichheit des Arbeitsentgelts ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bedeutet,
 - a) dass das Entgelt für eine gleiche nach Akkord bezahlte Arbeit auf Grund der gleichen Maßeinheit festgesetzt wird;
 - b) dass für eine nach Zeit bezahlte Arbeit das Entgelt bei gleichem Arbeitsplatz gleich ist.

Zudem ist das seit dem 18.08.2006 geltende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) zu beachten.

Bei der Zusage einer bAV darf kein Unterschied im Hinblick auf das Geschlecht der Arbeitnehmer gemacht werden.

Geschlecht der Arbeitnehmer