

Direktversicherung

Inhalt

1	Aktueller Überblick	3	Begriffliche Bestimmung
2	Die vertraglichen Regelungen	4	Rechtslage für Altpolicen
2.1	Entgeltumwandlung	5	Rechtslage seit 2005
2.2	Arbeitszeitkonten		

1 Aktueller Überblick

Die Direktversicherung ist eine der fünf möglichen betrieblichen Altersversorgungen und dabei wohl die bekannteste und beliebteste. Die betriebliche Altersvorsorge wird vom Staat in der **Ansparphase** besonders gefördert, wobei vor dem 01.01.2005 abgeschlossene Verträge auch in der **Auszahlungsphase** gefördert werden. Die Beiträge des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung gehört zum steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn.

Die Einführung der Abgeltungsteuer zum 01.01.2009 nahm auf die verschiedenen Formen der Altersvorsorge keinen Einfluss. Durch das Alterseinkünftegesetz erfolgte eine Umstellung auf die sog. nachgelagerte Besteuerung. Bei Rentenbeginn vor 2006 werden die ausbezahlten Leistungen dauerhaft nur zur Hälfte erfasst. Der Prozentsatz steigt jährlich für die neuen Rentnerjahrgänge an und erreicht 2040 in der Endstufe 100 %. In diesem Zusammenhang hatten sich auch die Regeln zur Direktversicherung geändert.

- Bis zum 31.12.2004 konnten die Beiträge zur Direktversicherung bis maximal 1.752 € pro Jahr pauschal mit 20 % versteuert werden. In der späteren Auszahlungsphase bleibt die Kapitalauszahlung komplett steuerfrei.
- Seit 01.01.2005 bleiben die Beiträge zur Direktversicherung bis zu jährlich 4 % der Beitragsbemessungsgrenze steuer- und beitragsfrei (in 2009: 4 % von max. 64.800 € = 2.592 €; in 2010: 4 % von max. 66.000 € = 2.640 €).
- Für sogenannte Neuverträge, die ab dem 01.01.2005 abgeschlossen wurden, erhöht sich der steuerfreie Betrag von 2.640 € (2010) um einen **weiteren zusätzlichen Steuerfreibetrag von 1.800 €**. Diese 1.800 € sind zwar steuerfrei, unterliegen aber der Sozialversicherung und sind daher **nicht beitragsfrei**. In der Auszahlungsphase sind alle Rentenauszahlungen steuerpflichtig.
- Wurde die Zusage bereits vor dem 01.01.2005 erteilt (sogenannte **Altverträge**), können die Beiträge auch weiterhin nach dem alten Verfahren, also mit 20 % pauschal, versteuert werden. Hierfür mussten die Arbeitnehmer bis zum 30.06.2005 den Verzicht auf die (pauschale) Steuerbefreiung gegenüber dem Arbeitgeber ausdrücklich - mittels eines Antrags - erklären. Wurde dieser Antrag damals nicht gestellt, sind auch bei Altverträgen die seit 2005 eingezahlten Beiträge bis zur Höhe von jährlich 4 % der Beitragsbemessungsgrundlage steuer- und beitragsfrei. Im Gegenzug dazu sind die darauf entfallenden späteren Rentenleistungen in voller Höhe als sonstige Einkünfte steuerpflichtig.

- Bei Altfällen, in denen der Versicherungsvertrag lediglich eine Kapitalauszahlung durch einen Einmalbetrag vorsieht, kann der Arbeitgeber die Beiträge auch ohne Antrag weiterhin pauschal besteuern.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die steuerliche Behandlung der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung in Abhängigkeit von den Auszahlungsformen von Versorgungsleistungen aus einem Pensionsfonds, einer Pensionskasse und einer Direktversicherung.

Auszahlungsform der Versorgungsleistung	Steuerfreiheit der Beträge
(reine) Kapitalauszahlung	nein
(reine) Rentenzahlung	ja
Rentenzahlung mit Kapitalwahlrecht	ja
Kapitalauszahlung mit Wahlrecht zur Verrentung	nein

2. Die vertraglichen Regelungen

Eine betriebliche Altersversorgung liegt vor, wenn dem Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber Leistungen zur Absicherung von Alter, Tod oder Invalidität zugesagt und die Ansprüche aus diesen Leistungen erst mit dem Eintritt des biologischen Ereignisses fällig werden, wie z.B. das altersbedingte Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, eine Hinterbliebenenversorgung beim Tod des Arbeitnehmers für Witwe oder Witwer und Kinder, den früheren Ehegatten, Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft oder Lebensgefährten sowie eine Invaliditätsversorgung für den Invaliditätseintritt.

Arbeitnehmer können von ihren Arbeitgebern verlangen, dass sie bis zu 4 % ihrer (künftigen) Entgeltsansprüche bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung für die betriebliche Altersversorgung verwenden - unabhängig von der tatsächlichen Höhe des eigenen Arbeitslohns. Ein höherer Betrag lässt sich auf freiwilliger Basis vereinbaren. Dabei hat der Arbeitgeber keine Nachteile zu befürchten, denn die Beiträge zur Direktversicherung stellen bei ihm - wie auch der Lohn - Betriebsausgaben dar.

Tipp: Bietet der Arbeitgeber keine betriebliche Altersversorgung über Pensionsfonds oder -kassen an, kann der Arbeitnehmer vom ihm den Abschluss einer Direktversicherung verlangen. Dabei darf der Arbeitgeber ein Versicherungsunternehmen auswählen, was aber Arbeitnehmer nicht daran hindert sollte eigene Vorschläge zu unterbreiten.

2.1 Entgeltumwandlung

Übernimmt der Arbeitgeber keine Beiträge zu einer Direktversicherung zusätzlich zum vereinbarten Gehalt,

so besteht die Option der Gehaltsumwandlung. Dann hält der Arbeitgeber vom Gehalt die Versicherungsprämien ein, entweder laufend monatlich oder einmalig beim Urlaubs- oder Weihnachtsgeld.

Um durch Entgeltumwandlung finanzierte betriebliche Altersversorgung handelt es sich, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, künftige Arbeitslohnansprüche zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung herabzusetzen. Von einer Entgeltumwandlung sind die Eigenbeiträge des Arbeitnehmers zu unterscheiden, bei denen der Arbeitnehmer aus seinem bereits zugeflossenen und versteuerten Arbeitsentgelt Beiträge zur Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung leistet.

Hinweis: Die Herabsetzung von Arbeitslohn (laufender Arbeitslohn, Einmal- und Sonderzahlungen) zugunsten der betrieblichen Altersversorgung wird aus Vereinfachungsgründen grundsätzlich auch dann als Entgeltumwandlung steuerlich anerkannt, wenn die Gehaltsänderungsvereinbarung bereits erdiente, aber noch nicht fällig gewordene Anteile umfasst. Dies gilt auch, wenn eine Einmal- oder Sonderzahlung einen Zeitraum von mehr als einem Jahr betrifft.

Bei einer Herabsetzung von laufendem Arbeitslohn ist es nicht schädlich, wenn der bisherige ungekürzte Arbeitslohn weiterhin Bemessungsgrundlage für künftige Lohnerhöhungen oder andere Arbeitgeberleistungen (wie z.B. Weihnachtsgeld, Tantieme, Jubiläumszuwendungen, betriebliche Altersversorgung) bleibt, die Gehaltsminderung zeitlich begrenzt oder vereinbart wird, dass der Arbeitnehmer oder -geber sie für künftigen Arbeitslohn einseitig ändern kann.

Hinweis: Die Pauschalierung von Beiträgen zur Direktversicherung konnte sowohl durch zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers als auch durch Verzicht des Arbeitnehmers auf Teile seines Lohns zugunsten von Versicherungsbeiträgen erfolgen. Eine Barlohnumwandlung ist für die Sozialversicherung allerdings nicht möglich, sie kommt daher bei Arbeitnehmern vorteilhaft in Betracht, die über der Beitragsbemessungsgrenze liegen. Eine Steuerersparnis ergibt sich auch, wenn beispielsweise das 13. Monatsgehalt (Weihnachtsgeld/Sonderzuwendung) mit einem Einmalbetrag von 1.752 € in die Direktversicherung eingezahlt wird.

2.2 Arbeitszeitkonten

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer, künftig fällig werdenden Arbeitslohn ganz oder teilweise betragsmäßig auf einem Konto gutzuschreiben, um ihn in Zeiten der Arbeitsfreistellung auszuzahlen, führt weder die Vereinbarung noch die Wertgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto zum Zufluss von Arbeitslohn.

Wird das Wertguthaben des Arbeitszeitkontos vor Fälligkeit (planmäßige Auszahlung während der Freistellung) ganz oder teilweise zugunsten der betrieblichen Altersversorgung herabgesetzt, ist dies steuerlich als Entgeltumwandlung anzuerkennen. Die auszubuchen-

den Beträge aus dem Arbeitszeitkonto führen in diesem Fall nicht zum Zufluss von Arbeitslohn.

Bei einem **Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell** gilt dies sowohl in der Arbeitsphase als auch in der Freistellungsphase entsprechend. Folglich ist auch in der Freistellungsphase steuerlich von einer Entgeltumwandlung auszugehen, wenn vor der Fälligkeit (planmäßige Auszahlung) vereinbart wird, das Wertguthaben des Arbeitszeitkontos oder den während der Freistellung auszuzahlenden Arbeitslohn zugunsten der betrieblichen Altersversorgung herabzusetzen.

3. Begriffliche Bestimmung

Unter dem Begriff der Direktversicherung des Arbeitnehmers ist in der Regel eine Lebensversicherung zu verstehen, die der Arbeitgeber bezahlt, bei der aber der Arbeitnehmer (oder seine Hinterbliebenen) einen Rechtsanspruch auf die Versicherungsleistung erwirbt, d.h. die versicherte Person ist. Die Versicherung wird so behandelt, als hätte sie der Arbeitnehmer selbst abgeschlossen und würde die Beiträge entrichten.

Bei der Direktversicherung beteiligt sich der Staat direkt an der privaten Altersvorsorge des Arbeitnehmers. Sie darf nicht vor Ablauf des 59. Lebensjahres ausgezahlt werden und eine vorzeitige Kündigung durch den Arbeitnehmer muss ausgeschlossen sein. Bei der Direktversicherung kann es sich um eine Versicherung gegen laufende Prämienzahlungen oder gegen Einmalzahlung handeln. Es kann sich um folgende Versicherungsarten handeln:

- Risikoversicherungen, die nur für den Todesfall eine Leistung vorsehen,
- Rentenversicherungen mit und ohne Kapitalwahlrecht gegen einmalige oder laufende Beitragsleistung,
- Kapitalversicherungen gegen einmalige oder laufende Beitragsleistung,
- fondsgebundene Lebensversicherungen,
- Unfallzusatzversicherungen und Berufsunfähigkeitszusatzversicherungen, die im Zusammenhang mit Lebensversicherungen abgeschlossen worden sind, und
- selbständige Berufsunfähigkeitsversicherungen und Unfallversicherungen mit Prämienrückgewähr, bei denen der Arbeitnehmer einen Anspruch auf die Prämienrückgewähr hat.

Eine Direktversicherung liegt nur vor, wenn der Arbeitnehmer auch Versicherungsnehmer ist und die Versicherung auf das Leben dieser Person abgeschlossen wird. Hat der Arbeitnehmer die Versicherung bereits zuvor selbst abgeschlossen, kann der Arbeitgeber trotzdem (zu einem späteren Zeitpunkt) als Versicherungsnehmer in diese Versicherung einsteigen. Ab die-

sem Zeitpunkt sind die Voraussetzungen für die Anerkennung als Direktversicherung erfüllt.

Steuerlich begünstigt sind Lebensversicherungen auf das Leben des Arbeitnehmers, die vom Arbeitgeber bei einem in- oder ausländischen Versicherungsunternehmen abgeschlossen und bei denen der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen hinsichtlich der Versicherungsleistung ganz oder teilweise bezugsberechtigt sind.

4. Rechtslage für Altpolizen

Für viele Arbeitnehmer war der Abschluss einer Direktversicherung bis Ende 2004 durch die pauschale Lohnversteuerung von nur 20 % interessant. Hinzu kam eine ebenfalls pauschalierte Kirchenlohnsteuer je nach Bundesland zwischen 4,5 % und 7 % und der Solidaritätszuschlag von 5,5 % (jeweils auf die Lohnsteuer), so dass die Gesamtbelastung bei etwa 22 % lag.

Nachfolgende Tabelle zeigt, dass es für die Beibehaltung der pauschalen Lohnsteuer keine Rolle spielt, in welcher Auszahlungsform die spätere Versorgungsleistung vereinbart wurde.

Auszahlungsform der Versorgungsleistung	Pauschale Lohnsteuer bis zu 1.752 € mit 20 %
(reine) Kapitalauszahlung	ja
(reine) Rentenzahlung	ja (Verzichtserklärung des Arbeitnehmers auf Steuerfreiheit der Beiträge erforderlich)
Rentenzahlung mit Kapitalwahlrecht	ja (Verzichtserklärung des Arbeitnehmers auf Steuerfreiheit der Beiträge erforderlich)
Kapitalauszahlung mit Wahlrecht zur Verrentung	ja

Die Lohnsteuerpauschalierung ist auf einen Betrag von jährlich 1.752 € oder monatlich 146 € je Arbeitnehmer begrenzt. Übersteigende Beträge müssen wie herkömmlicher Arbeitslohn besteuert werden.

Beispiel: Ein Arbeitgeber zahlt für seinen Angestellten monatlich 200 € in eine in 2003 abgeschlossene Direktversicherung ein.

Lösung: Von Januar bis August kann er die Versicherungsbeiträge pauschal mit 20 % versteuern (8 x 200 € = 1.600 €). Ab September verbleiben 152 € für die Pauschalbesteuerung und die restlichen 48 € sowie die Prämien von Oktober bis Dezember unterliegen der normalen Lohnsteuer.

Einen Anspruch auf eine pauschale Besteuerung durch den Arbeitgeber hat der Arbeitnehmer aber nicht. Zudem ist die Pauschalierung auf das erste Dienstverhältnis beschränkt.

Mit der vom Arbeitgeber übernommenen pauschalen Abgabe ist die Lohnsteuer für die Direktversicherungsbeiträge voll abgegolten. Der pauschal besteuerte Arbeitslohn in Form von Versicherungsbeiträgen sowie die von dem Arbeitgeber darauf entrichtete pauschale Lohnsteuer sind in der Einkommensteuererklärung des Arbeitnehmers nicht zu erklären. Somit wird die pauschale Lohnsteuer weder auf die Einkommensteuer noch auf die Jahreslohnsteuer angerechnet.

Leistungen aus weiterhin fortgeführten pauschalbesteuerten Direktversicherungsverträgen nach altem Recht unterliegen nicht der Abgeltungsteuer. Denn die Einnahmen aus Altverträgen werden stets als sonstige Einkünfte versteuert, selbst wenn die Leistungen ausschließlich auf nicht steuerbegünstigten Versicherungsbeiträgen beruhen. Diese Abstandnahme vom Kapitalertragsteuerabzug gilt generell bei der nachgelagerten Besteuerung, so dass in der Ansparphase bei solchen Produkten keine laufende Besteuerung erfolgt.

Hinweis: Der Versicherer hat die späteren Leistungen dem Leistungsempfänger zu bescheinigen und meldet sie im Rahmen des Rentenbezugsmitteilungsverfahrens der Finanzverwaltung.

5. Rechtslage seit 2005

2005 wurde die Besteuerung der Beiträge in eine Direktversicherung den übrigen Altersversicherungsformen Pensionskasse und Pensionsfonds angeglichen. Zum begünstigten Personenkreis der drei Durchführungswege gehören alle Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind oder nicht. Das gilt z.B. für

- beherrschende GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer,
- geringfügig Beschäftigte (Mini-Jobber) und
- in einem berufsständischen Versorgungswerk Versicherte.

Die Steuerfreiheit in der Ansparphase gilt aber nur für das erste Dienstverhältnis, das auch bei geringfügig Beschäftigten oder einer Aushilfstätigkeit vorliegen kann. Somit ist die Steuerklasse VI eines Arbeitnehmers für die Steuerfreiheit in der Ansparphase schädlich.

Steuerfrei bleiben maximal 4 % der Beitragsbemessungsgrundlage in der gesetzlichen Rentenversicherung, für das Jahr 2010 damit 2.640 € (= 4 % von 66.000 €) im Kalenderjahr. Voraussetzung dafür ist, dass

- es sich um Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis handelt,

- eine kapitalgedeckte Altersversorgung aufgebaut wird und
- die Auszahlung der zugesagten Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgungsleistungen in Form einer lebenslangen Rente oder eines Auszahlungsplans mit anschließender lebenslanger Teilkapitalverrentung vorgesehen ist.

Von einer Rente oder einem Auszahlungsplan ist auch noch auszugehen, wenn bis zu 30 % des zu Beginn der Auszahlungsphase zur Verfügung stehenden Kapitals außerhalb der monatlichen Leistungen ausgezahlt werden. Die über die monatliche Leistung übersteigende Entnahme des sog. Teilkapitalbetrags unterliegt jedoch dann der nachgelagerten Besteuerung.

Hinweis: Beinhaltet die Direktversicherung auch die Option Kapitalauszahlung, ist dies für die Steuerfreiheit zunächst einmal nicht schädlich. Entscheidet sich der Arbeitnehmer aber später zugunsten einer Einmalkapitalauszahlung, so sind von diesem Zeitpunkt an die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nicht mehr erfüllt und die Beitragsleistungen sind zu besteuern. Erfolgt die Ausübung des Wahlrechts innerhalb des letzten Jahres vor dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, können die Beitragsleistungen aus Vereinfachungsgründen weiterhin steuerfrei belassen werden.

Wird die Zusage nach dem 31.12.2004 erteilt, erhöht sich der steuerfreie Betrag um weitere 1.800 €. Dieser Zuschlag ist aber sozialversicherungspflichtig. Weitere steuerliche Vergünstigungen sieht der Fiskus nicht vor.

Beispiel: Der Arbeitnehmer hatte Anfang 2010 eine Direktversicherung über monatlich 400 € abgeschlossen.

Jahresbeiträge (12 x 400 €)	4.800 €
steuer- und sozialversicherungsfrei	2.640 €
steuerfrei, aber sozialversicherungspflichtig !	1.800 €
steuer- und sozialversicherungspflichtig	360 €

In der späteren Auszahlungsphase werden die Renten in voller Höhe versteuert. Kapitalauszahlungen bleiben nur steuerfrei, wenn der Vertrag vor dem 01.01.2005 abgeschlossen wurde.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses können Abfindungen und Guthaben aus Zeitkonten steuerfrei in den Aufbau der Altersversorgung investiert werden. Dafür unterliegt die spätere Auszahlung der nachgelagerten Besteuerung. Pro Jahr der Betriebszugehörigkeit dürfen 1.800 € umgewandelt werden. Allerdings zählen hierbei nur Jahre ab 2005, was diese Wahlmöglichkeit erst einmal weniger unattraktiv macht. Zumindest gilt in diesen Fällen weiterhin die Möglichkeit der pauschalen Besteuerung mit 20 % nach bisherigem Recht. Wird eine Abfindung in Raten in eine Direktversicherung gesteckt, bleiben die Beträge so lange steuerfrei, bis die Höchstgrenze erreicht wird.

Tipp: Der Maximalbetrag gilt bezogen auf jedes erste Dienstverhältnis. Beim Jobwechsel sind die Höchstbeträge

pro Arbeitgeber erneut in voller Höhe und daher mehrmals im Jahr ausschöpfbar.

Durch das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegt die als Kapitalleistung erbrachte Direktversicherung seit 2004 uneingeschränkt der Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung, auch wenn eine einmalige Kapitalzahlung von Anfang an oder vor Eintritt des Versicherungsfalls vereinbart wurde.

Tipp: Wird in einem Arbeitsverhältnis zwischen Ehegatten Gehalt in eine Direktversicherung umgewandelt, sind die Versicherungsbeiträge betrieblich veranlasst und regelmäßig als Betriebsausgabe zu berücksichtigen. Das Gleiche gilt auch für zwischen einer Personengesellschaft und dem Ehegatten eines Gesellschafters bestehende Arbeitsverhältnisse.

Fazit: Die Direktversicherung steht steuerlich in Konkurrenz zu den anderen Angeboten der betrieblichen Altersvorsorge, wie etwa den Pensionsfonds. Die Steuerfreiheit in der Sparphase ist besonders bei hoher Progression günstig. Für Arbeitnehmer ist eine Direktversicherung günstiger als eine Rürup-Rente. Beide werden nachgelagert besteuert, doch bei Rürup wirkt sich die Einzahlung aus bereits versteuertem Lohn beim Sonderausgabenabzug nur wenig aus. Als Alternative kommt eine Riester-Rente in Betracht, die durch die staatlichen Zulagen einen Renditeschub geben kann.

Ihr Steuerberater steht Ihnen gerne für weitere Fragen zur Verfügung.

Rechtsstand: Juni 2010

Alle Informationen und Angaben in diesem Mandanten-Merkblatt haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.