

KURS-Kurs

Ein berufsbegleitendes Weiterbildungsangebot von KURS in Zusammenarbeit mit dem Finanzplan College in Berlin

Beginnend mit Heft 2 macht **KURS** seine Leser mit dem Lehrstoff für die IHK-Prüfung zum „Fachberater/-in für Finanzdienstleistungen“ vertraut, und zwar stets mit aktuellen Themen. Damit ist auch die Einbindung in die Tagesarbeit gewährleistet; der Nachwuchs, an den sich der **KURS-Kurs** vornehmlich wendet, hat deshalb einen leichten Zugang.

Für unsere Abonnenten ist ein Dialog in **KURS Online** (<http://www.kursverlag.de>) eingerichtet; hier kann der Leser anhand eines Kataloges von Prüfungsfragen das Gelernte selbst überprüfen und auf Richtigkeit auswerten lassen. Die für den Zugang nötige Abonnements-Nummer steht auf der Rechnung und auf dem Versandaufkleber.

Finanzplan College (<http://www.finanzplan.de>) ist eine gemeinsame Tochter der Finanzplan Management GmbH und GOING PUBLIC! in Berlin. Diese Trainings- und Weiterbildungsgesellschaft ist spezialisiert auf unabhängige Finanzdienstleister und kann auf die ursprünglich vor allem im Bankensektor gesammelten Erfahrungen von GOING PUBLIC! zurückgreifen.

Finanzplan College bietet Seminare und Trainings im gesamten Bundesgebiet an. Auch sein zweibändiges Werk „Praxiswissen Finanzdienstleistungen“ (Stam Verlag Köln) weist das Team Kuckertz, Perschke, Rottenbacher und Ziska als kompetent aus.

bAV als zweite Säule im System der Alterssicherung

Nach der so genannten „Drei-Säulen-Theorie“ basiert das Gesamtsystem der Alterssicherung in Deutschland auf der gesetzlichen Rentenversicherung, der bAV und der privaten Vorsorge. Dabei bildet die betriebliche Altersvorsorge (bAV) heute nach wie vor die zweite Säule, von überragender Bedeutung bleibt aber die gesetzliche Rentenversicherung, trotz all ihrer demographischen und aus der Umlagefinanzierung entspringenden Schwierigkeiten (78,1 Prozent der Gesamtleistungen der Alterssicherung entfallen auf die gesetzliche Rentenversicherung, 4,5 Prozent auf die bAV, vgl. Alterssicherungsbericht 1997).

Die gesetzliche Rentenversicherung wird also in Zukunft weiter die Regelsicherung darstellen, auch nach der Einführung der Riester-Reform 2001/2002. Der privaten Vorsorge sind allein schon durch die verfügbaren Nettoeinkommen der Arbeitnehmer (AN) Grenzen gesetzt, auch wenn in der neuen Reform der gesetzlichen Rentenversicherung eine weitere staatliche Förderung dieser Komponente der Alterssicherung vorgenommen wird. Außerdem will das Riester-Modell nur neue, zusätzliche Lücken der gesetzlichen Rentensicherungssysteme abdecken. Daraus ergibt sich aber, dass die weitere Zunahme der

bAV zur Erhaltung des Gesamtversorgungsniveaus der AN im Rentenalter immer notwendiger wird, was sich in der Ausdehnung der neuen staatlichen Förderung auf die gesamte bAV ausdrückt. Das Voranschreiten der arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Versicherungen, auf die ein AN ab 2002 einen gesetzlichen individuellen Rechtsanspruch besitzt, wird zur stärkeren Verbreitung der bAV führen.

Die in den letzten Jahren festzustellende Stagnation der insolvenzgeschützten Versicherungen wird deutlich kompensiert durch einen starken Aufschwung der Direktversicherungen (DV), besonders der arbeitnehmerfinan-

Die Themen heute:

Direktversicherung als ein Instrument der betrieblichen Altersversorgung (bAV) • Merkmale und Einordnung in das System der bAV

Prüfungsfächer:

Versicherungsprodukte für private Haushalte

zierten Gehaltsumwandlungs-DV. Seit 1974 hat sich der Bestand an DV mehr als vervierfacht; er stieg von 1,34 auf 5,73 Millionen Verträge, die versicherte Summe von 13,95 auf 280,21 Milliarden DM.

Grundformen oder Durchführungswege

Von den zahlreichen Varianten unterschiedlicher Versorgungsformeln sind die fünf grundsätzlichen Gestaltungsformen (oder Durchführungswege) der bAV in Deutschland zu unterscheiden. Diese Grundformen sind durch den Arbeitgeber (AG) frei wähl- und kombinierbar:

- Direkt- oder Pensionszusage

- DV
- Pensionskasse
- Unterstützungskasse
- Pensionsfonds

Die Durchführungswege unterscheiden sich vor allem hinsichtlich des Trägers der Versorgung und den daraus entspringenden jeweiligen arbeits- und steuerrechtlichen Besonderheiten und Merkmalen. Sie werden in zwei große Gruppen eingeteilt:

Unmittelbare Versorgungszusage:

Wenn der Leistungsfall eintritt, erbringt der AG die Leistungen der betrieblichen Versorgung unmittelbar selbst an den AN, ohne Zwischenschaltung eines externen Trägers. Sie ist die verbreitetste Form der bAV. Die zu erbringenden Leistungen stellen Verbindlichkeiten für den Arbeitgeber dar, die in der Zukunft fällig werden. Daher werden Pensionsrückstellungen vom Arbeitgeber gebildet, die den zu versteuernden Gewinn mindern. Die Liquidität kann dabei sogar steigen. Es wird kein Kapital außerhalb des Unternehmens angesammelt (wie bei Fonds-Systemen), es verbleibt im Unternehmen und kann sich dort weiter verwerten. Dieser Durchführungsweg wird deswegen auch als interne Finanzierung bezeichnet. Die, besonders biometrischen, Risiken trägt der Arbeitgeber voll und ganz, weswegen er bestrebt ist, sie z.B. über eine Rückdeckungsversicherung doch abzugeben. Der zugehörige Durchführungsweg ist die Direktzusage oder Pensionszusage.

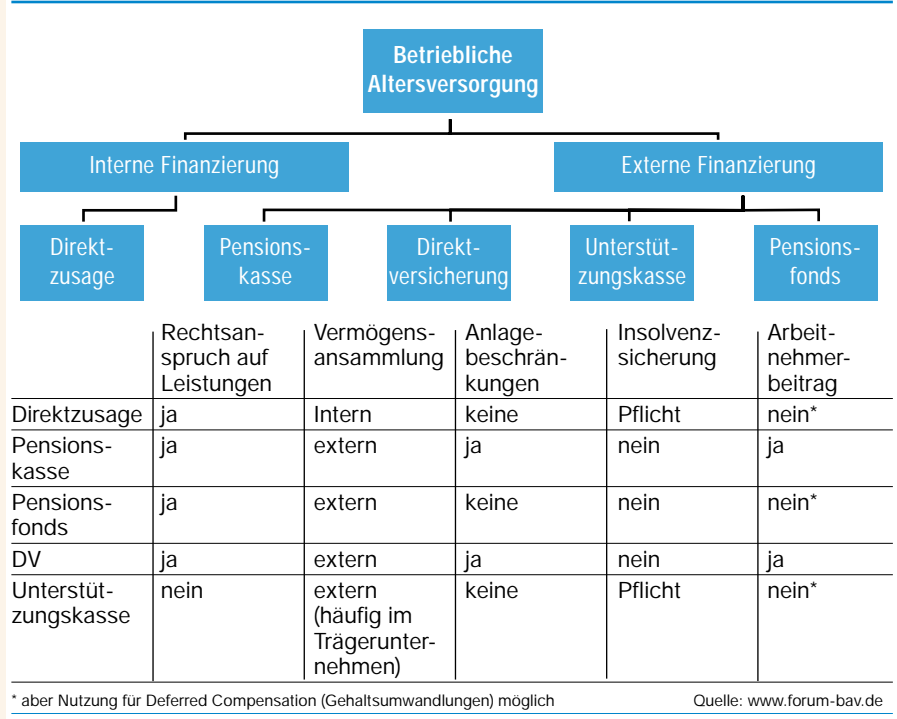
Mittelbare Versorgungszusagen:

Die vereinbarten Versorgungsleistungen werden nicht durch den AG an die Versorgungsberechtigten ausgezahlt sondern durch einen Dritten. Zur Finanzierung leistet er Beiträge an den Dritten, man spricht von einer externen Finanzierung. Das Risiko überträgt und wälzt der AG ganz oder teilweise auf den Träger der Versorgung ab – was den eigentlichen Sinn und Zweck der mittelbaren Versorgungszusagen darstellt. Die zugehörigen Durchführungswege sind Pensionskasse, Direktversicherung, Unterstützungskasse und Pensionsfonds.

DV: Merkmale und Ausgestaltungsformen

Die einfachste Form der mittelbaren Versorgungszusage ist die DV. Nicht der AG erbringt direkt und unmittelbar die

Einteilung der Durchführungswege und Charakteristika



versprochenen betrieblichen Versorgungsleistungen, sondern ein Dritter, der Träger – hier der Lebensversicherer – in seinem Auftrag. Daraus ist die Definition der DV abzuleiten:

Der AG schließt als Versicherungsnehmer und Beitragszahler auf das Leben seines ANs als versicherter Person eine Lebens- oder Rentenversicherung ab. Der AN oder seine Hinterbliebenen sind ganz oder teilweise bezugsberechtigt. Die DV ist ein Vertrag zugunsten eines Dritten (Fremdversicherung), ihr Versorgungscharakter dominiert.

Der Begriff „DV“ bedeutet, die Versicherungsleistung wird direkt vom Lebensversicherer an den berechtigten AN oder seine Hinterbliebenen gezahlt, ohne Umwege über das Unternehmen.

Für eine DV gegen laufenden oder Einmalbeitrag sind tariflich zulässig:

- Kapitallebensversicherungen
- Rentenversicherungen
- Risikolebensversicherungen
- Fondsgebundene Lebens- und Rentenversicherungen
- Selbstständige Erwerbs- und Berufsunfähigkeitsversicherungen
- Dread-Disease-Policen
- Unfallversicherungen mit Prämienrückgewähr

Am häufigsten werden DV über so genannte Gruppen- oder Kollektivlebensversicherungsverträge abgeschlossen.

Dies sind Lebensversicherungen der genannten tariflichen Art, aber auf spezieller versicherungsmathematischer Grundlage (gesonderte Firmengruppentarife).

Zudem wird die DV in echte und unechte DV unterschieden. Die echte DV meint, dass der Beitrag wirtschaftlich vom AG aufgewendet wird, bei der unechten DV oder sog. Gehaltsumwandlung vom AN.

Bei der echten DV zahlt der AG die Beiträge zur Versicherung zusätzlich zum bisherigen Gehalt oder Lohn des ANs, bei der Gehaltsumwandlung wird ein Teil des schon gezahlten Entgelts in Versicherungsbeitrag für die DV umgewandelt. Der Auszahlungsbetrag seines Bruttogehalts vermindert sich entsprechend. Obwohl bei der Gehaltsumwandlung der AN wirtschaftlich die Beiträge aufbringt, bleibt der AG Versicherungsnehmer und auch Beitragszahler des Vertrages – es stehen ihm allein die Gestaltungsrechte des Vertrages zu. Damit der ja schon einmal gezahlte Lohnteil nun auch in Form des Deckungskapitals der Gehaltsumwandlungs-DV dem AN bei seinem vorzeitigen (ohne Versorgungsfall) Ausscheiden aus dem Unternehmen nicht verloren geht, wird das Bezugsrecht des ANs aus dieser DV von Vertragsbeginn an uneingeschränkt unwiderruflich gestaltet.

Beide Ausgestaltungsformen der DV

unterliegen voll und ganz dem Betriebsrentengesetz. Über die Einrichtung der DV, bei welchem Lebensversicherer, zu welchen Tarifen, in welcher Höhe usw. entscheidet grundsätzlich der AG allein. Erst die Riester-Rentenreform räumt dem AN ab 2002 einen Rechtsanspruch auf die Gehaltsumwandlung auch in die DV ein und damit eine Mitsprache des ANs über das ob und die Höhe der Leistungen aus einer betrieblichen Versorgung. Per 1.1.2002 besteht die Möglichkeit, eine nach der Riester-Reform geförderte (§10a EStG) und eine pauschalversteuerte (§40b EStG) DV nebeneinander bestehen zu lassen.

In beiden Fällen – echte wie unechte DV – handelt es sich um zum aktiven Lohn nachgereichte Versorgungsbezüge für die gesamte geleistete Dienstzeit im Unternehmen: nur eine besondere Art und Weise der Entgeltzahlung. Beide Formen sind Vergütung für geleistete Arbeit im Betrieb. Es überwiegen bei der echten und unechten DV eindeutig die Gemeinsamkeiten. Der wesentliche Unterschied besteht nur in der Frage der Unverfallbarkeit.

Nach der Riester-Reform besteht bei der echten DV Unverfallbarkeit für betriebliche Versorgungen ab 1.1.2001 bereits nach Vollendung des 30. Lebensjahres und fünf Jahren Dauer der Versorgungszusage, bei der unechten DV gesetzliche Unverfallbarkeit vom Zeitpunkt der Einrichtung einer Umwandlung von Gehalt in bAV an.

DV: Arbeitsrechtliche Besonderheiten

Für den Durchführungsweg DV gelten sämtliche Regelungen des Betriebsrentengesetzes. Dort sind auch die Besonderheiten dieser Form der bAV beschrieben oder sie ergeben sich aus der laufenden Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes.

Unverfallbarkeit, Anspruchsbegrenzung, Verfügungsverbot und Auffüllungsrisiko: Die Unverfallbarkeitsfrist beginnt mit dem Dienst Eintritt. Die Höhe des unverfallbaren Teilanspruchs bei Ausscheiden des ANs aus dem Unternehmen vor dem Erreichen des Versorgungsziels richtet sich wie bei allen bAV-Formen nach dem rätierlichen Verfahren. Vollanspruch ist hier die Versicherungssumme der DV.

Würden dem AN auch die Überschüsse aus der Lebensversicherung zugesagt, stehen ihm diese bis zu seinem vorzeitigem Ausscheiden entstandenen Überschüsse in voller Höhe zu (vgl. BAG-Urteil vom 29.7.86)

Beispiel:

Unverfallbarer Teilanspruch (T) =
Vollanspruch (V) * $\frac{\text{Tatsächliche Dienstzeit (m)}}{\text{mögliche Dienstzeit (n)}}$

$T = V * u$ mit $u = \frac{m}{n}$ (Unverfallbarkeitsquotient)

Arbeitnehmer A bekommt nach zwei Jahren Betriebszugehörigkeit (mit 32 Jahren) eine DV (Versicherungssumme 15.000 Euro, Endalter 65) gewährt, aus der ihm auch die Überschussanteile zustehen sollen. Mit 50 Jahren scheidet A aus dem Betrieb aus. Bis zu diesem Zeitpunkt haben sich in der Versicherung 2300 Euro Überschüsse angesammelt. Sein Teilanspruch errechnet sich wie folgt:

$T = 15.000 \text{ Euro} * 240 \text{ Monate} / 420 \text{ Monate} + 2.300 \text{ Euro}$

Im Alter 65 kann A vom AG die Zahlung von 10.871 Euro verlangen.

Die Unverfallbarkeitsproblematik kann bei der DV außer durch das rätierliche Teilanspruchverfahren noch auf andere Weise gelöst werden – durch das so genannte versicherungsvertragliche Verfahren. Auf Verlangen des AGs erhält der ausscheidende Mitarbeiter nicht den rätierlichen unverfallbaren Teilanspruch angerechnet, sondern vom AG die Versicherungsnehmereigenschaft an der DV übertragen – der AN „nimmt den Vertrag mit“. Als Folge wird der AN-Anspruch begrenzt auf den gebildeten Zeitwert der DV. Dafür müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Mitgabe an den AN innerhalb von drei Monaten nach Ausscheiden
- Unwiderrufliches Bezugsrecht für den AN
- Rückgängigmachung von Beleihungen, Abtretungen oder Verpfändungen Ausgleich von Beitragsrückständen
- AN hat das Recht, den Vertrag mit eigenen Beiträgen fortzusetzen
- Verwendung der in der DV anfallenden Überschüsse von Beginn an ausschließlich zur Erhöhung der Versicherungsleistung
- Verfügungsverbot des AN: er darf die übertragene DV als neuer VN weder beleihen noch abtreten oder verpfänden, eine Kündigung führt zur Beitragsfreistellung

Bei der Gehaltsumwandlungs-DV (Verträge ab 1.1.2001) erwirbt der Mitarbeiter prinzipiell die zum Ausscheidzeitpunkt erreichte Anwartschaft auf Leistungen aus den bis dahin umgewandelten Gehaltsteilen – vergleichbar der versicherungsvertraglichen Lösung, nur ohne deren Voraussetzungen. Ein Auffüllungs- oder Nachfinanzierungsrisiko besteht für den AG nicht mehr, selbst wenn der rätierliche Teilanspruch höher sein sollte als der Zeitwert der Lebensversicherung.

Übertragung

Die Übertragung der DV mit unverfallbaren Anwartschaften geschieht durch den Versicherungsnehmerwechsel vom alten zum neuen AG des ANs. Der mitgebrachte unverfallbare Teilanspruch muss in seiner Höhe auch beim neuen AG gesichert bleiben.

Die Übertragung einer Gehaltsumwandlungs-DV ist wegen des sofortigen unwiderruflichen Bezugsrechtes für den AN problemlos. Der alte AG muss den Barwert der unverfallbaren Anwartschaft auf den Vertrag des neuen AGs überschreiben. Sicher ein wichtiger Gedanke im Hinblick auf den neuen Rechtsanspruch auf Gehaltsumwandlung in der bAV. Die AN-Flexibilität kann also durch die ab 2001 geltende gesetzliche Unverfallbarkeit von Gehaltsumwandlungen nicht eingeschränkt werden, im Gegenteil.

Insolvenzversicherung

Prinzipiell ist eine DV nur dann im Rahmen des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSVaG) gegen Insolvenz zu schützen, wenn sie in ihrer Substanz durch die Insolvenz des AGs überhaupt betroffen werden kann. Der Wert der DV gehört aber nicht zum Betriebsvermögen, wodurch eine Untergangsfahr bei Unternehmensinsolvenz solange nicht besteht, wie das Bezugsrecht für unverfallbare Anwartschaften bereits unwiderruflich gestaltet ist und die DV vom AG weder beliehen noch abgetreten wurde.

Anpassung

Kapitalzahlungen aus einer DV unterliegen nicht der Anpassungspflicht des § 16 Betriebsrentengesetz. Die Anpassungsprüfungspflicht bei Renten aus DVen entfällt, wenn sämtliche Überschüsse zur Leistungserhöhung verwendet wurden.

Tarifvorbehalt

Tarifliches Entgelt kann ab dem

29.6.2001 nur dann in eine bAV-Form eingebracht werden, wenn dies ausdrücklich durch Tarifvertrag zugelassen ist (sog. Tariföffnungsklausel).

Steuer und Sozialversicherung

Die gesamte Betrachtung der steuerlichen und auch sozialversicherungsrechtlichen Seite der DV (wie auch der anderen Formen der bAV) hat davon auszugehen, dass bAV immer Vergütung für geleistete Lebensarbeit darstellt, also tatsächlich Arbeitsentgelt in besonderer Form ist. Hieraus entspringen alle steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Behandlungsregeln jeder bAV. Daran ändert auch die Riester-Reform nichts.

Vorteile für den AG

Besondere Verwaltungsfreundlichkeit und fehlende Bilanzierungspflicht: Der Verwaltungsaufwand für den AG ist bei der DV sehr gering, weil die Versicherung nicht zum Betriebsvermögen zu rechnen und deswegen nicht zu aktivieren ist. In der Unternehmensbilanz tauchen die Beiträge für eine DV zuzüglich der pauschalen Lohn- und Kirchensteuer, Solidaritätszuschlag und PSV-Beiträge nur als Teil der Lohnkosten, also als Betriebsausgaben auf. Der AG hat die Aufwendungen lediglich auf der ersten Lohnsteuerkarte als Beiträge für eine DV zu vermerken, inklusive der pauschalierten Lohnsteuer. Daneben muss natürlich die arbeitsrechtliche Vereinbarung zwischen ihm und seinem AN über die Einrichtung einer DV getroffen werden, gegebenenfalls auch die Vereinbarung über die Umwandlung von Barlohn in Versorgungsbeiträge.

Sämtliche weitere Kosten trägt dann das Lebensversicherungsunternehmen. Im Versicherungsfall nimmt der Lebensversicherer allein die Abwicklung der Leistungserbringung vor.

Die versicherungsvertragliche Lösung bei der DV ermöglicht dem AG eine sehr einfache Handhabung des Lebensversicherungsvertrages, wenn der AN vorzeitig aus dem Unternehmen ausscheidet. Wurde die DV mitgegeben, berührt sie den AG zukünftig überhaupt nicht mehr.

Die DV belastet den AG auch nicht mehr nach dem Versorgungsfall, selbst wenn laufende Rentenzahlungen zu erbringen sind. Eine inflationsbedingte Anpassungspflicht wird dem AG erlas-

sen, wenn er die DV so gestaltet, dass von Beginn an alle ihre Überschüsse zur Verbesserung der Versicherungsleistung verwendet werden.

Der tatsächliche finanzielle Aufwand des AGs für die DV wird vom Beginn des Lebensversicherungsvertrages an exakt beschrieben, auch bei vereinbarter Beitragsdynamik. Vor allem entsteht bei der DV kein unwägbares Nachfinanzierungsrisiko, denn der tragende Lebensversicherer garantiert die versprochene Kapital- oder Rentensumme. Selbst die mögliche Diskrepanz zwischen ratierlichem Teilanspruch und geringerem Deckungskapital der Versicherung wird mit Hilfe der versicherungsvertraglichen Lösung vollständig berechenbar.

Bei der Installation einer DV entsteht dem Unternehmen kein betriebsfremdes (biometrisches) Risiko, das mit den eigentlichen unternehmerischen Zielen und Risiken nichts zu tun hat. Dadurch wird die Haftung des AGs für sein Versprechen auf betriebliche Versorgungsleistungen für seine AN begrenzt auf die dauerhafte Beitragszahlung, da auch ein PSV-Insolvenzschutz in der Regel nicht nötig wird.

Die vorteilhafte Pauschalierung ermöglicht einen größeren Nettolohnzufluss an den AN, mit dem Ergebnis der Motivationssteigerung des Mitarbeiters bei annähernd gleichbleibenden Lohnaufwendungen.

Bei der echten DV können auf deren Beitragsteile die Sozialversicherungsbeiträge durch AG und AN eingespart werden, bei der unechten DV spart der AG mit dem AN sogar Sozialversicherungsbeiträge für schon einmal gezahlten Lohn (begrenzt bei der Gehaltsumwandlungs-DV bis 2008).

Nachteile für den AG

Aus dem entscheidenden Vorteil der DV, ihre Nichtbilanzierbarkeit weil nicht zum Betriebsvermögen gehörend, ergibt sich auch ihr wichtigster Nachteil: es können und dürfen keine gewinn- und steuermindernden Rückstellungen für die zukünftige Versorgungsverpflichtung gebildet werden. Gleichzeitig kommt es zu einem tatsächlichen endgültigen Liquiditätsabfluss in Höhe der aufgewendeten Beiträge für die DV.

Dieser Nachteil kann aber sehr stark ausgeglichen werden durch eine ent-

sprechende Beleihung der Deckungskapitale der im Unternehmen bereits vorhandenen DVen. Das trifft vor allem bei ungezillerten Firmengruppentarifen zu, wobei es dann zu einer permanenten Teilverrechnung von fälligen Neubeiträgen mit Beleihungssummen kommt. Dadurch vermindert sich der Liquiditätsabfluss beträchtlich. Das Unternehmen wird auf diesem Weg indirekt auch sehr schnell an den Überschüssen der DVen beteiligt.

Bei der Gehaltsumwandlung entsteht dem AG fast kein zusätzlicher finanzieller Aufwand. Natürlich sind bei der DV die Kapitalanlagemöglichkeiten auf diejenigen des Lebensversicherers, gesetzlich festgeschrieben und genau reglementiert im Versicherungsaufsichtsgesetz, eingegrenzt.

Vor- und Nachteile für den AN

Für den AN greift vor allem die vorteilhafte pauschale Lohnbesteuerung, wengleich der gegenwärtige Steuersatz von 20 Prozent zu hoch ist. Gerade bei besser verdienenden Mitarbeitern, die mit ihrem Einkommen in den Bereich der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) gelangen und deren Versorgungslücke entsprechend stark wächst, ist die DV eine gute Alternative zu nettlohngespeisten Privatversicherungen.

Da hier der Grenzsteuersatz wächst, ergibt sich (vgl. Ziska) auch eine hohe Nachsteuerrendite, gerade bei der Gehaltsumwandlung im Vergleich zur sonstigen privaten Vorsorge. Der Effekt verstärkt sich noch durch die Einsparungen an Sozialversicherungsbeiträgen, auch wenn diese Möglichkeit nur noch bis 2008 gegeben ist. Die Gehaltsteile über der Beitragsbemessungsgrenze der GRV sind ohnehin nicht beitragspflichtig und erhöhen den gesetzlichen Rentenanspruch nicht mehr.

Einige Textpassagen sind der gerade erschienen zweiten Auflage des Buches „Praxiswissen Finanzdienstleistungen“, Stam Verlag, ISBN: 3-8237-5966-3, entnommen.

Paul Bennert
Diplom-Philosoph,
Versicherungsfachwirt (IHK)
Versicherungsmakler und
Dozent des Finanzplan Col-
lege GmbH, Berlin
college@finanzplan.de

