

Direktversicherung: einfach – sicher und portabel - Die eigene Betriebsrente mit staatlichem und privatem Zuschuss

Für den Ruhestand vorzusorgen, ist nicht einfach. Er ist ja noch so weit weg. Kaum einer vergleicht am Abend oder am Wochenende gerne Fondssparpläne und Riester-Renten, zumal der Druck der Versicherungsvertreter geringer geworden ist. Eine Ursache dafür ist, dass „der alte Herr Kaiser von der HM“, den kaum noch einer kennt, nicht mehr vorbeikommt und viele Mitarbeiter den Weg in die Versicherungsagentur oder zum Versicherungsmakler „um die Ecke“ scheuen – warum auch immer.

Das ist ein Fehler. Ein Vergleich lohnt sich. Die Idee, das vereinbarte Bruttoentgelt nicht vollständig auszahlen zu lassen, sondern das hart erarbeitete Geld beim Arbeitgeber stehenzulassen oder ihn zu beauftragen, eine Lebensversicherung für den Arbeitnehmer abzuschließen, erscheint auf den ersten Blick widersinnig. Schließlich hat man das Gehalt vereinbart, um es zu bekommen und nicht, um beim Arbeitgeber zu lassen.

Die Auszahlung des vereinbarten Bruttogehaltes hat jedoch den Nachteil, dass der Staat mitkassiert, wenn der sog. Freibetrag von ca. 10.000 € bzw. 20.000 € bei Verheirateten im Jahr 2022 überschritten wird.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, von jedem Euro des Bruttogehaltes die Lohnsteuer sowie Beiträge zur Kranken-, Arbeitslosen-, Renten- und Pflegeversicherung (bis zur Beitragsbemessungsgrenze) einzubehalten.

Der Staat nutzt den Arbeitgeber als Zahlstelle für Steuern und Sozialversicherungsbeiträge. Deshalb sollte man sich die Frage stellen, ob das so sein muss oder ob es legale „Tricks“ gibt, weniger Steuern und weniger Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen?

1. Warum sollte man Geld beim Arbeitgeber anlegen?

Lange Zeit konnte ein Arbeitnehmer, der 45 Jahre lang Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt hat, sich darauf verlassen, dass er eine lebenslange Rente erhalten wird, die ca. 70 Prozent des letzten Einkommens entsprach. Heute ist dieser Betrag auf 45 % gesunken. Die Tendenz ist fallend. Es gibt einfach zu viele Rentner und zu wenige Beitragszahler. Die Folge ist, mit dem 67. die Überweisung vom Chef endet. Es kommt nur eine Rente vom Staat auf das Konto. Es fehlt also mehr als die Hälfte an Cash obwohl die monatlichen Kosten gleichbleiben.

2. Welche Vorteile bieten die private und die staatliche Förderung?

Nach § 1a des Betriebsrentengesetzes (kurz: BetrAVG genannt) haben alle Arbeitnehmer einen Anspruch, vom Arbeitgeber eine Direktversicherung bzw. die Mitgliedschaft in einer Pensionskasse zu verlangen. Der Arbeitgeber darf diese Forderung nicht zurückweisen, ansonsten macht er sich schadensersatzpflichtig. Er ist also verpflichtet, mit dem Arbeitnehmer eine sog. Entgeltumwandlungs-Vereinbarung (kurz: EUV) abzuschließen, damit Teile des vereinbarten Bruttoentgeltes nicht ausgezahlt werden. Wenn dieses so ist, sind diese Teile nicht steuer- und sozialversicherungspflichtig. Die Folge ist, dass der Arbeitnehmer sowohl Lohnsteuer also auch Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung spart (sofern der Bruttolohn an oder unter der Beitragsbemessungsgrenze liegt). Damit sinkt zugleich der sog. Spitzensteuersatz auf das Bruttogehalt. Das sind doch gute Aussichten. Somit spricht für alles eine Direktversicherung.

3. Was ist bei dem zusätzlichen Vertrag mit dem Arbeitgeber zu beachten?

Wer die steuerliche Förderung haben möchte, muss eine EUV mit dem Arbeitgeber abschließen. Dieses fordert die Finanzverwaltung, um diese Änderungen des Arbeitsvertrages nachvollziehen zu können. Diese Vereinbarung regelt, dass ein Teilbetrag des Bruttoentgeltes nicht an den Arbeitnehmer ausgezahlt, sondern „umgewandelt“ wird.

Wer vom Arbeitgeber weniger Barlohn verlangt, bekommt stattdessen den Rechtsanspruch, dass der Arbeitgeber eine sog. Direktversicherung bei einem Lebensversicherung-Unternehmen (kurz: LVU) abschließen muss. Ein Muster dazu findet man in der Anlage.

Ohne eine schriftliche Vereinbarung ist diese Regelung jedoch unwirksam. Sobald diese von beiden Parteien unterschrieben ist, ist der Arbeitgeber nicht mehr verpflichtet, die Lohnsteuer von dem gesamten Bruttobetrag einzubehalten, sondern nur noch von dem gekürzten Brutto. Gleiches gilt für die Beiträge für die Sozialversicherungsträger. Auch für diese ist jetzt nicht mehr das bisherige Bruttogehalt maßgeblich, sondern nur noch der Betrag, der nach Abzug der sog. Entgeltumwandlung zurückbleibt.

Eine EUV hat für beide Seiten den Vorteil, dass klar ist, was mit dem gesamten Bruttogehalt zu geschehen hat. Der Arbeitgeber muss neu rechnen und überweist den Teilbetrag mit seinem Zuschuss an ein LVU.

Sobald dieses erledigt ist, hat der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch darauf, eine Kopie des Versicherungsvertrages zu erhalten.

Zudem ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Lohnsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge nur vom herabgesetzten und nicht mehr vom vereinbarten Gehalt einzubehalten und das „neue“ Nettogehalt an den Arbeitnehmer auszuzahlen. Diese neue Berechnung kann der Arbeitnehmer in seiner Gehaltsabrechnung überprüfen.

4. Warum nicht mehr Geld in die betriebliche Vorsorge stecken?

Neben den Ersparnissen an Steuern und Abgaben ergibt sich für den Arbeitnehmer über den Arbeitgeber ein weiterer Vorteil. Der Arbeitgeber kann mit dem LVU einen sog. Gruppenvertrag abschließen. Dadurch sinken zwar nicht die Beiträge, jedoch werden die Leistungen im Vergleich zu privaten Vorsorgeverträgen verbessert. Der Hintergrund ist, dass die Verträge geringere Kosten verursachen, weil der Berater weniger Honorar bekommt und die Verwaltung vergleichsweise weniger kostet, als bei einem Einzelkunden.

Die Entscheidung für die betriebliche Vorsorge ist immer abhängig vom verfügbaren Brutto- bzw. Nettoeinkommen. Der „Gut-Verdienende“, der durch die Lohnsteuer stark belastet wird, wird den gesamten Spielraum ausnutzen und dabei im Jahr 2022 bis zu ca. 500 € pro Monat bzw. ca. 6000 € pro Jahr umwandeln. Derjenige, der nur einen begrenzten Spielraum hat, sollte die verschiedenen Sparformen vergleichen.

Es ist z. B. auch möglich, über den Betrieb mit Sonderkonditionen „zu riestern“ und dadurch mehr als die staatlichen Zusagen für sich, den Ehepartner und die Kinder zu erhalten. Allerdings werden diese Riester-Zulagen nur einmal gewährt.

Wird die bAV zusätzlich zur Riester-Rente abgeschlossen, hat der Arbeitnehmer einen weiteren Baustein für seine Altersrente. Je höher er den Zuschuss des Arbeitgebers für

die Einzahlung bewirken kann, desto eher lohnt sich die bAV im Vergleich zur privaten Vorsorge.

5. Wo kann man sich informieren?

Als Ansprechpartner stehen die Personalabteilung, der Betriebsrat, der Betriebsrentner Verein Deutschland e.V. bereit. Diese Stellen sollten Sie mit Fragen löchern:

- Wo bekomme ich das Muster für eine EUV?
- Gibt es eine Versorgungsordnung oder einen bAV-Tarifvertrag?
- Hat mein Arbeitgeber einen Gruppenvertrag mit niedrigen Kosten und einer guten Verzinsung abgeschlossen?
- Wer sind die Anbieter, über die ich mich im Internet auf deren Homepage bzw. der Homepage der BaFin (Tabelle 160) informieren kann?
- Wie nehme ich Kontakt zu dem Berater des Anbieters auf?
- Ist die Beratung auch während der Arbeitszeit in den Räumen des Arbeitgebers möglich?
- Bekomme ich nach der Beratung ein Protokoll?

6. Wie kann ich kontrollieren, dass mein Geld beim LVU sicher angelegt ist?

In der EUV hat sich der Arbeitgeber verpflichtet, einen Teil des Bruttogehaltes zzgl. des Arbeitgeberzuschusses bei dem LVU einzuzahlen. Darüber wird ein Lebensversicherungsvertrag abgeschlossen. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, Ihnen davon eine Kopie zu überlassen. Da es sich um eine Direktversicherung handelt, können Sie in der Vertragskopie prüfen, ob der Vertrag dem Begriff der Direktversicherung in § 1b Abs.3 BetrAVG entspricht. Dabei handelt es sich um einen Lebensversicherungsvertrag, bei dem der Arbeitgeber der Versicherungsnehmer und der Arbeitnehmer die versicherte Person ist.

Das Besondere daran ist, dass der Arbeitnehmer ein sog. unwiderrufliches Bezugsrecht hat. Dieses Stichwort sollte der Arbeitnehmer kennen. Ein Bezugsrecht bedeutet, dass das LVU das angelegte Geld der Arbeitnehmer beim Versicherer sicher ist. Der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer könnte theoretisch den Vertrag kündigen, macht sich jedoch schadensersatzpflichtig und ist dann verpflichtet, denselben Betrag aus eigener Tasche zu zahlen. Andererseits ist das LVU nicht berechtigt, Versicherungsleistungen an den Arbeitgeber auszuzahlen.

7. Wie ist die Anlage gegen die Pleite des Unternehmens geschützt?

Ihre Direktversicherung läuft auch nach einer Firmenpleite weiter. Sie haben das Recht, den Vertrag auf einen neuen Arbeitgeber zu übertragen oder aber durch eigene Beiträge fortzusetzen. Dabei ist zu unterscheiden, ob es den Arbeitgeber trifft oder das LVU.

Geht das LVU Pleite, so haftet der Sicherungsfonds aller deutschen LVU's, die Fa. Protektor AG. Diese übernimmt die Verpflichtung des Pleitegeiers.

Geht der Arbeitgeber Pleite, so haftet der Pensions-Sicherungs-Verein PSVaG in Köln. Nach einer Insolvenz steigt dieser in die Verpflichtung ein. Die Auszahlung erfolgt dann über die Allianz LV AG als Sprecher der mithaftenden Gruppe der deutschen LVU's.

8. Wie erfahre ich, wie hoch mein Sparkonto bei dem LVU ist?

Einmal im Jahr kann der Arbeitnehmer verlangen, dass er eine Mitteilung erhält, welche Beträge er in der Direktversicherung angesammelt hat. Sollte das LVU keine Information liefern, so sollte der Arbeitnehmer nicht beunruhigt sein, da der Arbeitgeber gem. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG immer dafür haftet, auch wenn der Versorgungsträger ausfällt oder weniger zahlt.

9. Was muss man beim Arbeitgeberwechsel beachten?

Nach der Kündigung bei dem Ex-Arbeitgeber wird der Arbeitnehmer vom LVU informiert, was mit der bisherigen Direktversicherung passieren soll. Dann hat der Arbeitnehmer das Recht den neuen Arbeitgeber zu bitten, diese Direktversicherung in sein Versorgungssystem einzugliedern oder den Vertrag als private Lebensversicherung fortzuführen.

Dabei sollte man wissen, dass die LVU's sich verpflichtet haben, das Guthaben aus dem Vertrag innerhalb von 15 Monaten der Konkurrenz ohne Abzüge zuzuleiten, damit der Betrag in dem neuen Vertrag der Konkurrenz weiterwachsen kann.

Sollte der Arbeitnehmer dieses nicht wünschen und auch nicht das nötige Geld haben, um die Lebensversicherung als privaten Vertrag fortzuführen, so hat er das Recht, den Vertrag beitragsfrei zu stellen. Dadurch werden die angesparten Beträge weiterhin verzinst und dann zum Fälligkeitstermin ausgezahlt.

10. Sollte man weitere Leistungen in eine Direktversicherung integrieren?

Oft wird von den Beratern des Arbeitgebers im Rahmen der bAV auch eine Absicherung gegen Berufsunfähigkeit und ein Versorgungskapital im Todesfall angeboten. Dabei sollte man nur die sog. Beitragsbefreiung auswählen. Der Vorteil ist, dass man im Falle einer Berufsunfähigkeit die Beiträge für die Altersversorgung nicht weiterzahlen muss, wenn es eh schon finanziell eng ist.

Weniger empfehlenswert ist es, das Risiko einer Berufsunfähigkeit über den Arbeitgeber absichern. Dazu bieten die LVU's private Risiko-Lebensversicherungen an. Damit ist die Familie im Todesfall abgesichert und auch der Arbeitnehmer, wenn durch eine schwere Krankheit berufsunfähig wird.

Der Bedarf ist bei jedem Arbeitnehmer, insbesondere bei den Top-Verdienern mit höheren Gehältern, gegeben.

Die private Berufsunfähigkeitsversicherung zahlt nicht erst dann, wenn keine oder nur eine geringe Erwerbstätigkeit am allgemeinen Arbeitsmarkt möglich ist, sondern bereits dann, wenn der versicherte Beruf nicht mehr ausgeübt werden kann.

Da die Beiträge zu den sog. BU-Verträgen einem scharfen Wettbewerb unterliegen, sind sie besonders günstig geworden. Wer älter als 35 Jahre ist, sollte eine Berufsunfähigkeitsversicherung zum Schutz des Einkommens abschließen.

Gerade vor dem Hintergrund, dass der Gesetzgeber plant, die Fälligkeit der Altersrente erst ab dem 70. Lebensjahr zu zahlen, ist der Bedarf besonders groß.

Wer nach dem 65. Lebensjahr seinen Beruf nicht mehr ausüben kann, kann dann seine Rente von seinem privaten Versorgungsträger bekommen.

Zudem ist bei allen Alleinversorgern in der Familie unbedingt der Abschluss einer privaten Sterbegeld-Versicherung zwischen 50.000 und 100.000 EUR in Verbindung mit einer

preisgünstigen Unfallversicherung zu empfehlen, so dass bei einem Unfall mit Todesfolge die doppelte Summe ausgezahlt wird. Auch Unfallversicherungen lassen sich über den Arbeitgeber zu Sonderkonditionen vereinbaren.

Stand 10/2022