

Informationen zur „Direkt-Rente“ mit steuerlicher Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG

Diese Informationen sollen helfen, den verschiedenen betroffenen Stellen im Unternehmen wie Geschäftsführung, begünstigte/r Arbeitnehmer/-in, Personalabteilung, Rechnungswesen, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer oder auch Betriebsrat die Versorgung über eine Direktversicherung transparenter zu machen. Im Einzelnen sind dies weitergehende Informationen zu folgenden Punkten:

- **Was ist eine Concordia oeco Direkt-Rente?**
- **Gestaltungsmöglichkeiten**
- **Funktionsweise**
- **Steuerliche Behandlung beim Arbeitnehmer**
- **Steuerliche Behandlung beim Unternehmen**
- **Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen**
- **Arbeitsrechtliche Behandlung**
- **Arbeitgeberwechsel**
- **Begünstigung**
- **Insolvenzversicherung**
- **Wichtige Hinweise bei Ausscheiden und Wahl der „versicherungsvertraglichen“ Lösung**
- **Serviceformular „Änderung Bezugsrecht“**
- **Serviceformular „Ausscheidemeldung“**

Besonderer Hinweis: Für Direktversicherungen, die vor dem 01.01.2005 nach § 40 b EStG abgeschlossen wurden, gelten abweichende Regelungen.

Was ist eine Concordia oeco Direkt-Rente?

Direkt-Rente ist bei der Concordia oeco Lebensversicherungs-AG der Produktname für eine betriebliche Direktversicherung. Die Direktversicherung ist aufgrund der leichten Handhabbarkeit ein häufig gewählter Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung. Dies bedeutet, dass sich der Arbeitgeber bei der Zusage einer betrieblichen Altersversorgung eines externen Versorgungsträgers bedient. Im Durchführungsweg der Direktversicherung erfolgt dies über ein Lebensversicherungsunternehmen. Definiert ist die Direktversicherung als eine durch den Arbeitgeber auf das Leben des Arbeitnehmers abgeschlossene Versicherung, bei welcher der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen hinsichtlich der Leistungen ganz oder teilweise bezugsberechtigt sind. Im Erlebensfall fließt dem Arbeitnehmer die versicherte Leistung zu. Verstirbt der Arbeitnehmer, wird eine vereinbarte Todesfall-Leistung direkt an den/die aus dem Versicherungsvertrag berechtigten Hinterbliebenen gezahlt. Die Beiträge zur Direktversicherung können sowohl vom Arbeitgeber (arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung) als auch vom Arbeitnehmer (arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherung) getragen werden. Die Direktversicherung ist grundsätzlich von der Beitragspflicht beim Pensions-Sicherungs-Verein a.G. befreit.

Gestaltungsmöglichkeiten

Zur umfangreichen Angebotspalette der Concordia oeco Lebensversicherungs-AG gehört sowohl die arbeitgeber- als auch die arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Direktversicherung.

„Das alternative Vergütungssystem“

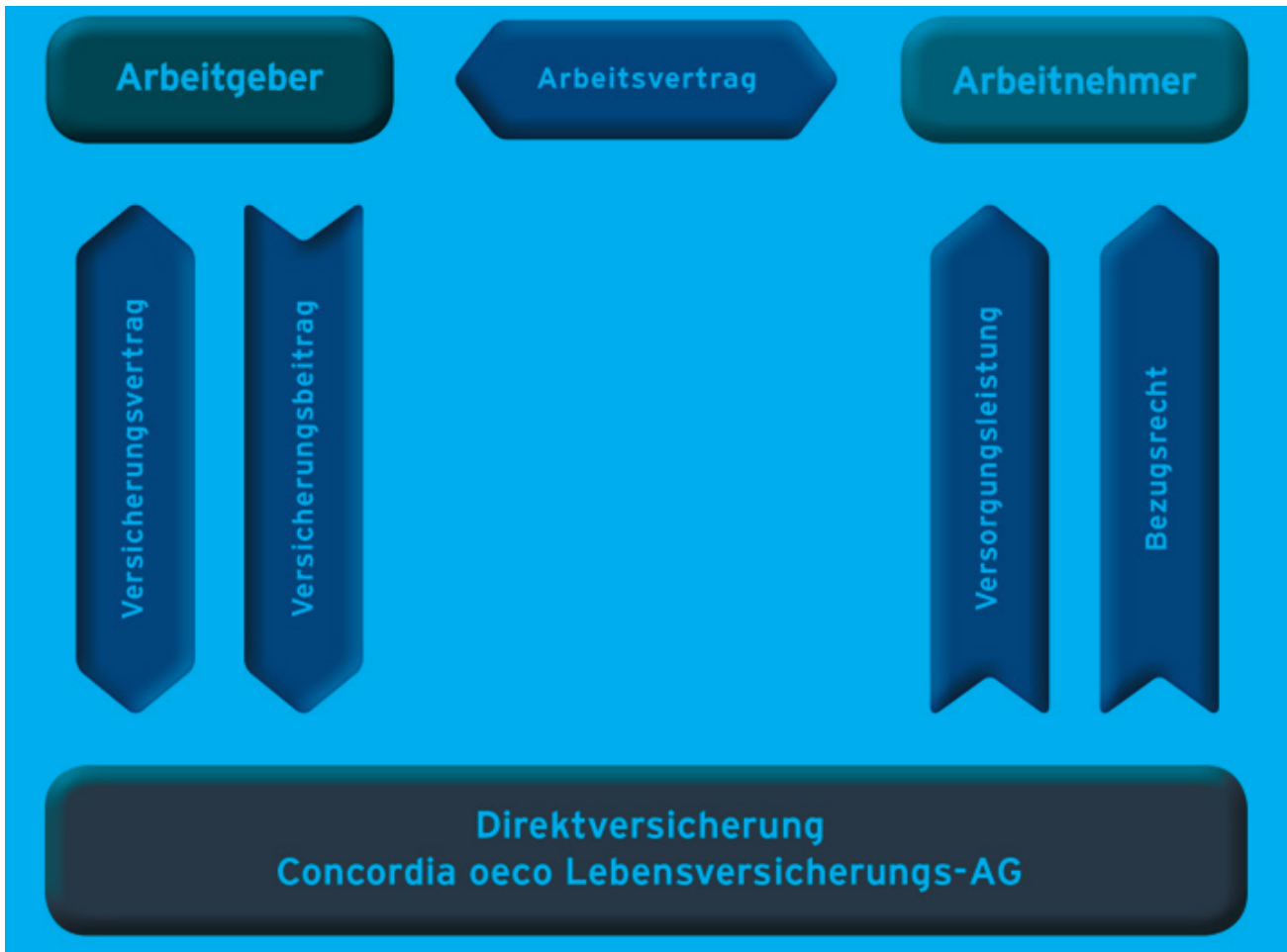
Mit der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Direktversicherung bietet die Concordia oeco Lebensversicherungs-AG interessierten Arbeitgebern ein „Alternatives Vergütungssystem“, mit dem diese in einfacher und bequemer Weise eine Altersversorgung für ihre Arbeitnehmer aufbauen können. Der Vorteil dieses Systems liegt insbesondere in der Senkung der Lohnnebenkosten im Vergleich zu einer klassischen Gehaltserhöhung und in der Auslagerung der Versorgung auf die Concordia oeco Lebensversicherungs-AG. Der Arbeitgeber finanziert diese Altersversorgung dabei zusätzlich zum Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers.

Entgeltumwandlung

Im Rahmen der arbeitnehmerfinanzierten betrieblichen Direktversicherung bietet die Concordia oeco Lebensversicherungs-AG Arbeitnehmern die Möglichkeit, sich steuer- und sozialabgabenbegünstigt über deren Arbeitgeber eine effektive Altersversorgung als Baustein zur Altersversorgung aufzubauen. Der Arbeitnehmer finanziert seine Direktversicherung dabei durch Umwandlung seines laufenden Arbeitsentgeltes, dem sogenannten „Brutto-Sparen“. Das bedeutet, dass vom Bruttolohn ein Betrag einbehalten wird, den der Arbeitgeber an die Concordia oeco Lebensversicherungs-AG überweist (Entgeltumwandlung).

Funktionsweise der Direktversicherung/Direkt-Rente

Rechtsverhältnisse



Steuerliche Behandlung beim Arbeitnehmer

Die Beiträge zur Direktversicherung aus dem ersten Dienstverhältnis des Arbeitnehmers (Lohnsteuerklasse I bis V) können im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG im Kalenderjahr bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der allgemeinen Rentenversicherung West steuerfrei eingezahlt werden. Sofern für den Arbeitnehmer zusätzlich in eine nach § 40b EStG pauschal zu versteuernde kapitalgedeckte Versorgung Beiträge geleistet werden, sind diese bei der Ermittlung des steuerfreien Höchstbetrages von 8 % BBG abzuziehen.

Die Leistungen, die auf Beiträgen im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG beruhen, sind für den Arbeitnehmer nach § 22 Nr. 5 EStG als sonstige Einkünfte in voller Höhe steuerpflichtig.

Steuerliche Behandlung beim Arbeitgeber

Die vom Arbeitgeber gezahlten Beiträge zu einer Direktversicherung sind als Betriebsausgaben absetzbar und mindern somit in voller Höhe den steuerpflichtigen Unternehmensgewinn. Für die Versorgung über die Direktversicherung sind keine Positionen in der Bilanz des Arbeitgebers einzurichten. Das Deckungskapital ist vom Arbeitgeber grundsätzlich nicht zu aktivieren, da dem Versorgungsberechtigten ein Rechtsanspruch auf die Leistungen gewährt wird (§ 4b Einkommensteuergesetz (EStG)). Im Leistungsfall ergeben sich für den Arbeitgeber keine steuerlichen Auswirkungen, soweit die Versicherung an den Arbeitnehmer oder dessen Hinterbliebene ausgezahlt wird.

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

– Finanzierungsphase

In der Finanzierungsphase fallen für arbeitgeberfinanzierte Direktversicherungen bis zu einem Betrag von 4 % der BBG/West keine Sozialabgaben an. Für Arbeitsentgelte unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze sind die Beiträge für arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherungen (Entgeltumwandlung) bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze West von der Sozialabgabepflicht befreit. Beitragsaufwände in eine Direktversicherung oberhalb von 4 % der BBG/West unterliegen immer der Sozialversicherungspflicht und zwar unabhängig davon, ob es sich um eine Arbeitgeberleistung oder um eine Entgeltumwandlung handelt. Werden arbeitgeberfinanzierte Beiträge und arbeitnehmerfinanzierte Beiträge für eine Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG entrichtet, so haben stets die arbeitgeberfinanzierten Beiträge Vorrang im 4 %-Bereich.

– Auswirkungen auf Sozialleistungen

Soweit sozialversicherungspflichtiges Entgelt umgewandelt wird, sind für den Umwandlungsbetrag im Rahmen der obigen Grenzen keine Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Damit ist auch eine entsprechende Minderung zukünftiger Ansprüche auf Sozialversicherungsleistungen (wie z. B. Renten, Arbeitslosengeld, Krankengeld etc.) verbunden.

– Verbeitragung der Leistungen

Seit dem 01.01.2004 haben gesetzlich Krankenversicherte auf sämtliche Kapital- und Rentenleistungen aus der betrieblichen Altersversorgung, also auch auf die Leistungen einer Direktversicherung, den vollen, allgemeinen Beitragssatz ihrer gesetzlichen Krankenkasse (GKV) bis zur Beitragsbemessungsgrenze (GKV) sowie den kassenindividuellen Zusatzbeitrag allein zu zahlen. Analog unterliegen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung auch der Beitragspflicht zur gesetzlichen Pflegeversicherung mit dem vollen Beitragssatz sowie ggf. dem Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung.

Bei einer Kapitalleistung gilt 1/120-stel des Kapitalbetrages für maximal 10 Jahre als beitragspflichtige, monatliche Einnahme. Diese Regelungen gelten grundsätzlich für freiwillig Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung als auch für Pflichtmitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung der Rentner (KVdR).

– Betriebsrentenfreibetragsgesetz (GKV-BRG)

Für Leistungsbezieher, die zum Zeitpunkt der Leistungsauszahlung Pflichtmitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung der Rentner (KVdR) sind, gibt es Sonderregelungen: Beiträge sind nur zu entrichten, wenn die monatlichen, beitragspflichtigen Einnahmen im Sinne des § 226 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und 4 SGB V insgesamt die sog. Freigrenze von einem Zwanzigstel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV übersteigen (§ 226 Abs. 2 SGB V). Übersteigen die Einnahmen die Freigrenze, so können KVdR-Mitglieder seit dem 01.01.2020 im Rahmen des GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetzes (GKV-BRG) den Freibetrag für Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (§ 229 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB V) in Anspruch nehmen. Damit fallen dann auf diesen Teil der Leistung keine Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung an. Für die Pflegeversicherung gilt im Gegensatz hierzu nur die zuvor

genannte Freigrenze. Wird diese überschritten, sind auf sämtliche Einnahmen Beiträge zur Pflegeversicherung in voller Höhe zu entrichten.

– Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung

Ab dem 01.01.2019 gilt für Neuverträge und neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen: Wandelt der Arbeitnehmer Entgelt um, so muss der Arbeitgeber einen pauschalen Zuschuss in Höhe von 15 % des Umwandlungsbetrages zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart. Bei bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen bzw. Direktversicherungsverträgen, die mit einem Beginndatum vor dem 01.01.2019 abgeschlossen wurden, trifft den Arbeitgeber die Zuschusspflicht ab dem 01.01.2022. Die Anwartschaften aus den Entgeltumwandlungen und die in die Versorgung einfließenden Arbeitgeberzuschüsse sind sofort unverfallbar. Über Tarifverträge kann eine hiervon abweichende Regelung getroffen werden. Aus Praktikabilitätsgründen empfiehlt es sich den 15 %-igen Zuschuss in einen gut bemessenen, konstanten Festbetragszuschuss umzurechnen. Dadurch erspart sich der Arbeitgeber den Aufwand im Zweifel monatlich die genaue Sozialversicherungsersparnis „spitz“ berechnen zu müssen, was gerade bei schwankenden Entgelten zwischen den verschiedenen Bemessungsgrenzen zur Sozialversicherung zu unterschiedlichen Zuschüssen führt.

Arbeitsrechtliche Behandlung

Bei den durch die Direktversicherung erteilten Versorgungszusagen handelt es sich um Zusagen auf eine Betriebliche Altersversorgung. Für die arbeitsrechtliche Behandlung dieser Zusagen finden die Vorschriften des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) Anwendung.

Geltungsbereich

Das BetrAVG ist in erster Linie ein Arbeitnehmerschutzgesetz und gilt für Arbeitnehmer, die in den Geltungsbereich nach § 17 des BetrAVG fallen.

Personen wie z. B. alleinige Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH unterliegen nicht dem Geltungsbereich des BetrAVG. Die Ansprüche dieser Personen richten sich nach den vertraglichen Regelungen in der Direktversicherung. Darüber hinaus ist zu prüfen, ob ein Gesellschafterbeschluss für die Erteilung der Versorgungszusage erforderlich ist.

Unverfallbarkeit

Nach dem 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 (Unverfallbarkeit) 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 im Zeitraum vom 01.01.2009 bis 31.12.2017 zugesagte arbeitgeberfinanzierte Direktversicherungen (vgl. § 1b Abs. 1 und 2 BetrAVG) liegt gesetzliche 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.

Für Zusagen ab 01.01.2018 liegt Unverfallbarkeit vor, wenn

- die Direktversicherung für den Arbeitnehmer mindestens 3 Jahre bestanden hat und
- der Arbeitnehmer im Zeitpunkt des Ausscheidens das 21. Lebensjahr vollendet hat.

Daraus ergeben sich ab 01.01.2018 sogenannte Übergangszeiträume, in denen beide Vorschriften parallel gelten.

| Ausscheiden | Zusage vor 01.01.2018 | Zusage ab 01.01.2018 |
|----------------|---|---|
| bis 30.12.2020 | 5 Jahre Zusage und 25. Lebensjahr vollendet | 3 Jahre Zusage und 21. Lebensjahr vollendet |
| ab 31.12.2020 | 21. Lebensjahr vollendet | |

Direktversicherungs-Zusage

Die Direktversicherungen der Concordia oeco Lebensversicherungs-AG werden bei Antragsstellung als sog. beitragsorientierte Leistungszusagen gem. § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG erteilt. Die Höhe der zugesagten Versorgung entspricht den Leistungen aus der Direktversicherung. Die Versorgungsleistungen erhöhen sich um die dem jeweiligen versorgungsberechtigten Arbeitnehmer zuzurechnenden Erträge der Direktversicherung. Die Arbeitgeber erhalten als Versicherungsnehmer regelmäßig Mitteilungen zum Stand und zur Entwicklung der Direktversicherung, aus denen die aktuelle Höhe der Versorgungsleistungen hervorgeht. Der Arbeitgeber erhält diese Mitteilungen in doppelter Ausfertigung zur Weitergabe an den versorgungsberechtigten Arbeitnehmer. Damit haben sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer eine hohe Transparenz der Versorgungsleistungen.

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 aufgrund des BetrAVG folgende besonderen Voraussetzungen zu beachten:

- Die Umwandlung von Entgeltbestandteilen, die aufgrund eines Tarifvertrages gezahlt werden, ist nur möglich, soweit der Tarifvertrag dies ausdrücklich vorsieht oder zulässt (§ 20 Abs. 1 BetrAVG).
- 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.

Vorzeitiges Ausscheiden

Bei vorzeitigem Ausscheiden des Arbeitnehmers aus den Diensten des Arbeitgebers kann die Versicherungsnehmer-eigenschaft im Rahmen von § 2 Abs. 2 Satz 2 bis 6 BetrAVG auf den Arbeitnehmer übertragen werden (versicherungsvertragliche Lösung). Dieser hat dann die Möglichkeit, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen oder auf seinen neuen Arbeitgeber zu übertragen (das Einverständnis des neuen Arbeitgebers vorausgesetzt). Der Arbeitnehmer hat somit auch nach einem Arbeitgeberwechsel die Möglichkeit, das ursprünglich angestrebte Versorgungsziel zu erreichen.

Grundsätzlich steht der Arbeitgeber für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen ein, auch wenn die Versorgung nicht unmittelbar über ihn erfolgt (§ 1 Abs.1 Satz 3 BetrAVG). Über die sogenannte „versicherungsvertragliche Lösung“ (§ 2 Abs. 2 Satz 2 BetrAVG) wird der Anspruch des Arbeitnehmers automatisch auf die Versicherungsleistung beschränkt, die sich aus der Beitragszahlung bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens ergibt. Dies gilt 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).

Die betriebliche Altersversorgung aus Entgeltumwandlung ist im Falle des vorzeitigen Ausscheidens des Arbeitnehmers aus den Diensten des Arbeitgebers sofort unverfallbar. Die Höhe des unverfallbaren Anspruchs ergibt sich aus den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes. Scheidet der Arbeitnehmer vor Eintritt des Versicherungsfalles aus, so überlässt der Arbeitgeber zum Zeitpunkt des Ausscheidens dem Arbeitnehmer die Versicherung zur Fortführung. Der Arbeitnehmer hat das Recht, die Versicherung mit eigenen Beiträgen fortzuführen oder in eine beitragsfreie Ver-

sicherung umwandeln zu lassen. Als weitere Alternative besteht die Fortführung über den neuen Arbeitgeber (s. h. nachfolgend „**Arbeitgeberwechsel**“).

Verfügungsverbote

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

Abfindung

Nach dem BetrAVG vorliegende unverfallbare Anwartschaften auf Leistungen aus der Direktversicherung sowie laufende Rentenleistungen des Arbeitnehmers dürfen durch den Arbeitgeber nur im Rahmen des § 3 BetrAVG abgefunden werden. Dabei darf bei Rentenleistungen die Höhe der Abfindung 1% und bei Kapitalleistungen zwölf Zehntel der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV nicht übersteigen.

Arbeitgeberwechsel

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann die Direktversicherung im Einvernehmen zwischen dem alten und dem neuen Arbeitgeber sowie dem Arbeitnehmer übertragen werden, indem die Versicherungsnehmereigenschaft der Direktversicherung und somit auch die Zusage vom neuen Arbeitgeber übernommen wird (§ 4 Abs. 2 BetrAVG). Alternativ besteht bei Ausscheiden des Arbeitnehmers für Versorgungszusagen, die nach dem 31. Dezember 2004 erteilt worden sind, die Möglichkeit den Übertragungswert der unverfallbaren Versorgungsanwartschaft auf den Versorgungsträger beim neuen Arbeitgeber (§ 4 Abs. 3 BetrAVG) zu übertragen (Portabilität).

Die Möglichkeit einer privaten Fortführung durch den Arbeitnehmer besteht als weitere Alternative, wenn der neue Arbeitgeber die Direktversicherung nicht übernimmt oder noch kein neuer Arbeitgeber vorhanden ist.

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).

Rentenanpassung

Eine Rentenanpassung durch den Arbeitgeber besteht bei der Direktversicherung grundsätzlich nicht, sofern im Rahmen von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG ab Rentenbeginn sämtliche anfallenden Überschüsse zur Leistungserhöhung verwendet werden.

Insolvenzversicherung

Für Direktversicherungszusagen besteht für den Arbeitgeber grundsätzlich keine Sicherungspflicht beim Pensions-Sicherungs-Verein a.G. (§ 7 BetrAVG). Im Ausnahmefall besteht jedoch für den Arbeitgeber gegenüber dem Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) eine Melde- und Beitragspflicht und zwar dann, wenn die gesetzlichen Unverfallbarkeitsfristen erfüllt sind und die Direktversicherung abgetreten oder beleihen ist oder das Bezugsrecht für die Versicherungsleistungen lediglich widerruflich verfügt ist.

Wichtige Hinweise für den Arbeitgeber bei Wahl der „versicherungsvertraglichen Lösung“

Um die „versicherungsvertragliche Lösung“ zu wählen, muss der Arbeitgeber dies dem Arbeitnehmer gegenüber erklären. Nach aktueller Rechtsprechung kann dies frühestens ab dem Zeitpunkt erfolgen, ab welchem sich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses konkretisiert hat. Die Erklärung des Arbeitgebers muss in „sachlichem und zeitlichem“ Zusammenhang mit dem Ausscheiden erfolgen. Eine entsprechende Vereinbarung bereits bei Antragstellung ist somit nicht mehr ausreichend. Desweiteren muss der Arbeitnehmer direkten Zugang zu allen für die Fortführung entscheidungsrelevanten Informationen haben. Aus Gründen der Rechtssicherheit empfiehlt es sich, dass das Verlangen des Arbeitgebers vom Arbeitnehmer gegengezeichnet und dem Versicherer angezeigt werden sollte.

Hierzu stellt die Concordia oeco Lebensversicherungs-AG dem Arbeitgeber ein entsprechendes Serviceformular „versicherungsvertragliche Lösung“ zur Verfügung.

Begünstigung

Die Möglichkeiten einer Begünstigung im Todesfall sind in den einschlägigen Steuergesetzen, Durchführungsverordnungen und diversen BMF-Schreiben geregelt. Die Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung der Direktversicherung und für die Abzugsmöglichkeit der Beiträge als Betriebsausgabe sind u.a. in den Bedingungen zur Direktversicherung berücksichtigt.

Wenn eine Leistung im Todesfall vereinbart wurde und der Arbeitnehmer als versicherte Person vor Inanspruchnahme der Altersleistung bzw. vorgezogenen Altersleistung verstirbt, so erhalten seine Hinterbliebenen die versicherte Leistung. Die Versicherungsbedingungen zur Direkt-Rente sehen einen Anspruch auf die Hinterbliebenenleistung in nachstehender Rangfolge unter Ausschluss des jeweils nachfolgenden Ranges wie folgt vor:

1. Der zum Zeitpunkt des Todes mit der versicherten Person in gültiger Ehe lebende hinterbliebene Ehepartner bzw. in gültiger eingetragener Lebenspartnerschaft lebende hinterbliebene Lebenspartner.
2. Kinder, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und die im Zeitpunkt des Todes der versicherten Person die Voraussetzungen des § 32 EStG erfüllen sowie die ihnen steuerrechtlich gleichgestellten Kinder, zu gleichen Teilen;
3. Im Einzelfall die Lebensgefährtin / der Lebensgefährte der versicherten Person, die / der dem Versicherer gegenüber namentlich benannt und schriftlich anzuzeigen ist. Voraussetzung ist außerdem, dass die versicherte Person mit dem Lebensgefährten / der Lebensgefährtin im Zeitpunkt des Todes der versicherten Person in einer eheähnlichen Gemeinschaft lebt. Eine eheähnliche Gemeinschaft ist gegeben, wenn zwei miteinander nicht verheiratete Personen, zwischen denen die Ehe oder Lebenspartnerschaft rechtlich möglich wäre, wie ein nicht getrennt lebendes Ehepaar in gemeinsamer Wohn- und Wirtschaftsgemeinschaft leben.

Auf Wunsch kann der Arbeitgeber im Einvernehmen mit der versicherten Person im steuerrechtlich zulässigen Rahmen auch eine andere Reihenfolge festlegen.

Die Leistung im Todesfall erbringt die Concordia oeco Lebensversicherungs-AG an den Ehe- bzw. Lebenspartner oder Lebensgefährten in Form einer ab diesem Zeitpunkt garantierten Rente in gleichbleibender Höhe. Der Ehe- bzw. Lebenspartner oder Lebensgefährte erhält diese Rente solange er bzw. sie lebt.

Bei rentenberechtigten Kindern erbringt die Concordia oeco Lebensversicherungs-AG die Leistung im Todesfall an jedes rentenberechtigte Kind in Form einer ab diesem Zeitpunkt garantierten Rente in gleichbleibender Höhe. Jedes rentenberechtigte Kind erhält diese Rente solange es lebt, das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und die Voraussetzungen im Sinne des § 32 EStG erfüllt. Sind die Voraussetzungen im Sinne des § 32 EStG für ein Kind erstmals entfallen, entfällt der Rentenanspruch für dieses Kind, auch wenn die Voraussetzungen im Sinne des § 32 EStG zu einem späteren Zeitpunkt wieder erfüllt werden.

Sind zum Zeitpunkt des Todes der versicherten Person keine der genannten berechtigten Hinterbliebenen vorhanden, zahlt die Concordia oeco Lebensversicherungs-AG eine Leistung im Todesfall als Sterbegeld an den benannten Bezugsberechtigten. Sind keine Berechtigten benannt worden, zahlt die Concordia oeco Lebensversicherungs-AG das Sterbegeld an die Erben der versicherten Person.

Sofern die Reihenfolge geändert, ein Begünstigter benannt oder der Empfänger für ein mögliches Sterbegeld benannt werden soll, ist dies der Concordia oeco Lebensversicherungs-AG durch den Arbeitgeber, der versicherten Person und den Begünstigten auf einem speziellen Formular mitzuteilen, welches die Concordia oeco Lebensversicherungs-AG auf Wunsch gern zur Verfügung stellt.

Antwort an:

Concordia oeco
Lebensversicherung AG
Abt. LM/bAV
30621 Hannover

Erklärung der/des versicherten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers
zur betrieblichen Direktversicherung Nr.: _____

Versicherte Person/Arbeitnehmer/in: _____

Begünstigung berechtigter Hinterbliebener

Für die Leistungen einschließlich der Überschussbeteiligung ist die versicherte Person im Todes- und Erlebensfall gemäß den vorliegenden Vereinbarungen bezugsberechtigt. Sofern eine Leistung für den Todesfall der versicherten Person mitversichert ist, ist diese Leistung an berechnigte Hinterbliebene zu erbringen. Berechnigte Hinterbliebene sind in der nachstehenden Rangfolge unter Ausschluss des jeweils nachfolgenden Ranges

- der Ehegatte, mit dem die versicherte Person im Zeitpunkt des Todes in gültiger Ehe verheiratet ist bzw. der Lebenspartner im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes,
- die Kinder, die im Zeitpunkt des Todes der versicherten Person die Voraussetzungen des § 32 Einkommensteuergesetz erfüllen und die ihnen steuerrechtlich gleichgestellten Kinder zu gleichen Teilen,
- im Einzelfall die Lebensgefährtin/der Lebensgefährte der versicherten Person, die/der uns gegenüber namentlich benannt und schriftlich angezeigt ist.

Wenn als berechtigter Hinterbliebener die Lebensgefährtin/der Lebensgefährte eine Leistung erhält, ist diese widerruflich an die nachfolgend benannte Person zu zahlen:

(Name, Vorname) (Geburtsdatum)

(Postleitzahl, Ort, Straße und Hausnummer des Wohnsitzes)

Begünstigung für das Sterbegeld

Ist im Zeitpunkt des Todes der versicherten Person kein berechtigter Hinterbliebener vorhanden, ist ein fällig werdendes Sterbegeld widerruflich an die nachfolgend benannte Person zu zahlen:

(Name, Vorname) (Geburtsdatum)

(Postleitzahl, Ort, Straße und Hausnummer des Wohnsitzes)

Unterschrift für Richtigkeit und Zustimmung

(Ort, Datum) (Unterschrift der/des versicherten Arbeitnehmerin/Arbeitnehmers)

LV000133

L-619-2021-07

Antwort an:

Concordia oeco
Lebensversicherungs-AG
Abt. LM / Betriebliche Altersversorgung
30621 Hannover

Freigabe der betrieblichen Direktversicherung nach Firmenaustritt

Versicherungsnummer(n): _____

Versicherungsnehmer/Arbeitgeber: _____

Versicherte Person/Arbeitnehmer/in: _____

Anschrift des Arbeitnehmers/in: _____

Datum des Firmeneintritts: _____

Datum des Firmenaustritts: _____

Der Originalversicherungsschein wurde der versicherten Person ausgehändigt.

Soweit eine gesetzlich unverfallbare Anwartschaft gegeben ist, beschränken wir hiermit die Ansprüche des/der o.g. versicherten Arbeitnehmers/in auf die im Ausscheidezeitpunkt erreichten Leistungen der Direktversicherung(en). Diese Festlegung wurde dem/der versicherten Arbeitnehmer/in erklärt.

Die Rechte und Pflichten des Versicherungsnehmers am Vertrag geben wir hiermit zu Gunsten des/der o.g. Arbeitnehmers/in zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (frühestens aber mit Eingang dieser Erklärung) frei.

Ort/Datum

Stempel und Unterschrift Versicherungsnehmer