
Betriebliche Einkommenssicherung

Fragen und Antworten

Januar 2022



Die betriebliche Einkommenssicherung ist eine kollektive Rückdeckungsversicherung für eine auf ein Jahr befristete, vollständig vom Arbeitgeber eines Unternehmens finanzierte Direktzusage mit kongruenter Finanzierung aller Versorgungsansprüche im Todes- und Invaliditätsfall.

Von standardisierten Versicherungslösungen in der betrieblichen Altersversorgung unterscheidet sich die betriebliche Einkommenssicherung durch die Risikoabsicherung vollständiger Arbeitnehmergruppen als ein einziges Risiko anstelle einer Summe von einzelvertraglichen Rückdeckungsversicherungen.

Es gelten alle arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Grundsätze der Direktzusage.

Mit der betrieblichen Einkommenssicherung als Rückdeckungsversicherung können auch zeitlich unbefristete Direktzusagen finanziert werden.

Rückdeckungsversicherer ist die Swiss-Re-Tochter Elips Life AG, Vaduz, Zweigniederlassung Deutschland (nachfolgend „elipsLife“).

Auf den folgenden Seiten finden Sie regelmäßig gestellte Fragen und deren Antworten. Detaillierte Informationen finden Sie in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen.

Haftungsausschluss

Die folgenden Aussagen geben unsere aktuelle Einschätzung auf Basis der derzeit geltenden Gesetze und ihrer Auslegung ausschließlich für die Produkteigenschaften der betrieblichen Einkommenssicherung der Elips Life AG wieder. Die Aussagen sind daher insbesondere nicht zur Verwendung für jedwede Versorgungsordnung / Betriebsvereinbarung / Versorgungszusage geeignet noch zur Ableitung eines konkreten Einzelfalles. Insbesondere können diese Aussagen eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.

Entscheidungen müssen im Unternehmen unter Berücksichtigung der konkreten Umstände getroffen werden. Es empfiehlt sich, im konkreten Einzelfall stets rechtliche, steuerliche und spezielle Vorsorgeberater zu Rate zu ziehen.

Die Aussagen begründen in keiner Weise eine Haftung des Erstellers gegenüber Empfängern oder Dritten.

Inhalt

Vertragliche Grundlagen	5
1. Grundsätzliche Vertragskonstellation.....	5
2. Bedarf es einer regelmäßigen Datenmeldung durch den Arbeitgeber?	5
Versichertenaufnahme	6
3. Was sind die Aufnahmevoraussetzungen?	6
4. Welche Besonderheiten gelten für Mitarbeitende, die bei Antragstellung krank sind?	7
5. Werden Neueintritte automatisch mitversichert?	7
Versicherungsschutz	8
6. Welche Leistungen können versichert werden?	8
7. Welche Bezugsgrößen für die Leistungen können vereinbart werden?	8
8. Welche Obergrenzen gelten für die versicherten Summen?	8
9. Welche Leistungsbegriffe können bei der Invaliditätsabsicherung vereinbart werden? ...	8
10. Welche Mindestdauer der Arbeitskraftminderung (Zeitraum, in der ein Arbeitnehmer mindestens arbeitskraftgemindert sein muss) kann vereinbart werden?	8
11. Welche Leistungsstufen (Mindestgrade der Arbeitskraftminderung) können vereinbart werden?	9
12. Wie ermittelt sich der Grad der Arbeitskraftminderung für Teilzeitbeschäftigte und Minijobber?	9
13. Welche berufliche Tätigkeit wird geprüft bei Arbeitskraftminderung von Auszubildenden?	9
14. Welche berufliche Tätigkeit wird geprüft bei Arbeitskraftminderung von (Werk-) Studenten?	9
15. Wann beginnt die Leistungspflicht bei der Einkommenssicherungsleistung?	9
16. Erfolgt eine regelmäßige Erhöhung der laufenden Renten?	10
17. Welche Vertragslaufzeit kann vereinbart werden?	10
18. Ist eine Mitarbeitende während des Mutterschutzes versichert?	10
19. Besteht Versicherungsschutz während der Elternzeit?	10
20. Besteht Versicherungsschutz während der Mitarbeitende sich im Urlaub befindet?	10
21. Besteht Versicherungsschutz während eines Sabbaticals?	10
22. Welche Leistungen beinhaltet das elipsLife Care Management bei Abschluss von Invaliditätsleistungen?	11
Ausscheiden eines Arbeitnehmers	12
23. Was passiert, wenn ein Mitarbeitender innerhalb der Vertragslaufzeit aus dem Unternehmen ausscheidet?	12

24. Gehen die Direktzusage und die Rückdeckungsversicherung bei Arbeitgeberwechsel mit schuld-befreiender Wirkung auf den neuen Arbeitgeber über?	12
25. Kann bei Ausscheiden des Arbeitnehmers von der versicherungsvertraglichen Lösung nach § 2 Abs. 2 & 3 BetrAVG Gebrauch gemacht werden? Zu welchen Konditionen kann der Vertrag privat fortgeführt werden?	12
Beitrag	13
26. Wie wird der Beitrag kalkuliert?	13
27. Wie wirken sich Einkommensanpassungen aus?	13
28. Wie wirken sich unterjährige Zugänge von Mitarbeitenden auf den Beitrag aus?.....	14
Leistungen.....	15
29. Wie erfolgt die Leistungsbearbeitung?.....	15
30. Welche Leistungen werden auf die Einkommenssicherungsrente angerechnet?	16
31. In welchem Alter endet die Invalidenrente?	16
Erneuerung.....	17
32. Wie erfolgt die neue Erteilung der Zusage?	17
33. Aus welchen Gründen kann es zu einer Beitragsanpassung bei Erneuerung des Versicherungsvertrags kommen?	17
34. Hat elipsLife die Möglichkeit, den Vertrag nicht zu erneuern? Wenn ja, in welchen Fällen?.....	17
35. Endet die Versorgungszusage automatisch, wenn elipsLife die Rückdeckungsversicherung nicht fortsetzt?	17
36. Wie wirkt sich das Ende der Rückdeckungsversicherung auf die Direktzusage aus, insbesondere wenn Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern eine unbefristete Invaliditätsabsicherung zusagen?.....	18
37. Wie werden kranke Mitarbeitende bei einem nachfolgenden Vertrag behandelt?	18
Rechtliches.....	19
38. Wie werden Beiträge für den und Leistungen aus dem Rückdeckungsversicherungsvertrag beim Arbeitgeber steuerlich behandelt?.....	19
39. Fallen während der Anwartschafts-phase Steuern und Sozialabgaben für die Direktzusage bzw. für Beiträge zur Rückdeckungsversicherungsversicherung beim Arbeitnehmer an?	19
40. Fallen Steuern und Sozialabgaben für die Leistungen aus der Direktzusage für den Arbeitnehmer bzw. die Hinterbliebenen an?.....	19
41. Wie wird die Direktzusage in Verbindung mit der betrieblichen Einkommenssicherung bilanziell behandelt?	20
42. Sind für Anwartschaften und Leistungen für den Invaliditäts- und Todesfall Beiträge an den Pensionssicherungsverein zu entrichten?	20
Glossar	21

Vertragliche Grundlagen

<p>1. Grundsätzliche Vertragskonstellation</p>	<ul style="list-style-type: none">- Der Arbeitgeber erteilt seinen Arbeitnehmern eine schriftliche (bestmöglich auf ein Bilanzjahr befristete) Direktzusage als beitragsorientierte Leistungszusage im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung. Die Direktzusage regelt das arbeitsrechtliche Versorgungsversprechen zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern.- elipsLife stellt auf Wunsch eine Musterzusage zur Verfügung.- Der Arbeitgeber schließt als Versicherungsnehmer einen kongruenten Rückdeckungsversicherungsvertrag bei elipsLife ab.- Der Arbeitgeber allein ist hinsichtlich der Leistungen aus dem Rückdeckungsversicherungsvertrag bezugsberechtigt.- Die Arbeitnehmer sind die versicherten Personen.
<p>2. Bedarf es einer regelmäßigen Datenmeldung durch den Arbeitgeber?</p>	<ul style="list-style-type: none">- Die Daten für den zu versichernden Personenkreis müssen nur zu Beginn und nach dem Ende des Versicherungsvertrags gemeldet.- Unterjährige Veränderungen müssen nur bei einer personellen Veränderung von mehr als 20% angezeigt zu werden.- Unterjährige Austritte bleiben bis zum Ende des Versicherungsvertrags versichert und müssen daher nicht angezeigt werden.

Versichertenaufnahme

3. Was sind die Aufnahmevoraussetzungen?

- Mindestanzahl der Mitarbeitenden: 10 Personen
- Mindesteintrittsalter: 13 Jahre
- Höchsteintrittsalter: 66 Jahre
- Versicherungs-/ Leistungsendalter: wählbar zwischen 62-67 Jahre
- Bei Gruppen ab 10 Personen ist ein Verzicht auf jedwede individuelle Risikoprüfung für die meisten Arbeitnehmer möglich, sofern ein vollständiges Kollektiv versichert wird.
- Zwingende Aufnahmevoraussetzung: Mitarbeitende befinden sich in einem aktiven oder – nicht krankheitsbedingt – ruhenden Arbeitsverhältnis.
- Arbeitnehmer muss grundsätzlich dem deutschen Sozialversicherungssystem unterliegen.

<p>4. Welche Besonderheiten gelten für Mitarbeitende, die bei Antragstellung krank sind?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mitarbeitende, die sich zum Beginn des Versicherungsvertrags krankheitsbedingt innerhalb der gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (6 Wochen) befinden, haben Versicherungsschutz. Die zugrundeliegende Krankheit ist vom Versicherungsschutz ausgeschlossen. Nach Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit und ununterbrochener Ausübung besteht voller Versicherungsschutz ab dem ersten Tag des nächsten Monats, sofern dieser nicht aufgrund des Ergebnisses einer individuellen Risikoprüfung eingeschränkt ist. - Mitarbeitende, die sich zum Beginn des Versicherungsvertrags krankheitsbedingt außerhalb der gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall befinden, haben keinen Versicherungsschutz. Nach Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit und ununterbrochener Ausübung besteht voller Versicherungsschutz ab dem ersten Tag des nächsten Monats, sofern dieser nicht aufgrund dem Ergebnis einer individuellen Risikoprüfung eingeschränkt ist.
<p>5. Werden Neueintritte automatisch mitversichert?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Neueintritte werden unter den zu Vertragsbeginn definierten Aufnahmevoraussetzungen automatisch mitversichert. - Die Abrechnung für die zusätzlichen Mitarbeitenden erfolgt nach Ende des Versicherungsvertrags. - Der Arbeitgeber muss elipsLife melden, wenn sich die Zahl der Mitarbeitenden um mehr als 20% ändert.

Versicherungsschutz	
6. Welche Leistungen können versichert werden?	<ul style="list-style-type: none"> - Monatliche, vorschüssige Rente oder Einmalkapital bei Invalidität und/oder - Einmalkapital im Todesfall
7. Welche Bezugsgrößen für die Leistungen können vereinbart werden?	<ul style="list-style-type: none"> - Leistungen in Abhängigkeit vom versicherten Einkommen mit oder ohne Berücksichtigung von Einkommenserhöhungen; ggf. mit absoluten Mindest- oder Höchstleistungen oder - Feste Versicherungssumme in derselben Höhe für alle versicherten Personen
8. Welche Obergrenzen gelten für die versicherten Summen?	<ul style="list-style-type: none"> - Einkommenssicherungsrente: bis zu 70% des garantierten Bruttojahreseinkommens, max. 250.000 € p.a. - Einkommenssicherungskapital: bis zum 5fachen, garantierten Bruttojahreseinkommen; max. 1.000.000 € (nur möglich bei den Leistungsbegriffen Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit; nach einem Leistungsfall nicht erneut versicherbar) - Todesfallkapital: bis zum 10fachen, garantierten Bruttojahreseinkommen; max. 1.000.000 €
9. Welche Leistungsbegriffe können bei der Invaliditätsabsicherung vereinbart werden?	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitskraftminderung mit Berücksichtigung der zuletzt ausgeübten beruflichen Tätigkeit (Berufsunfähigkeit mit Verzicht auf abstrakte Verweisung), - Arbeitskraftminderung mit Berücksichtigung des tatsächlichen Einkommensverlustes oder - Arbeitskraftminderung mit Berücksichtigung von auf dem Arbeitsmarkt möglichen beruflichen Tätigkeiten (Erwerbsunfähigkeit)
10. Welche Mindestdauer der Arbeitskraftminderung (Zeitraum, in der ein Arbeitnehmer mindestens arbeitskraftgemindert sein muss) kann vereinbart werden?	<ul style="list-style-type: none"> - Wahlweise 6, 12 oder 18 Monate Bei Kapitalzahlung: nur 12 oder 18 Monate

<p>11. Welche Leistungsstaffeln (Mindestgrade der Arbeitskraftminderung) können vereinbart werden?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 25/75% (teilweise Leistung ab 25%, volle Leistung ab 75%; nicht möglich beim Leistungsbegriff Erwerbsunfähigkeit) oder - 0/50% (volle Leistung ab 50%, darunter keine Leistung; nur möglich beim Leistungsbegriff Berufsunfähigkeit)
<p>12. Wie ermittelt sich der Grad der Arbeitskraftminderung für Teilzeitbeschäftigte und Minijobber?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Auch für Teilzeitbeschäftigte berücksichtigt elipsLife – unabhängig vom tatsächlichen Beschäftigungsgrad der versicherten Person – für die Ermittlung des Grades der Arbeitskraftminderung eine Vollzeitstelle. - Das bedeutet, dass Mitarbeitende in Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung bei der Leistungsprüfung wie Vollzeitbeschäftigte geprüft werden. Es kommt also nicht darauf an, dass der Mindestgrad der Arbeitskraftminderung in der Teilzeitstelle erreicht werden muss, was insbesondere bei „450-Euro-Kräften“ (Minijobbern) bezogen auf die zeitliche Komponente oft unmöglich ist. - Die Teilzeitklausel kommt nur zur Anwendung, sofern dies für den Versicherungsnehmer bzw. die jeweilige versicherte Person günstiger ist.
<p>13. Welche berufliche Tätigkeit wird geprüft bei Arbeitskraftminderung von Auszubildenden?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bei Auszubildenden prüft elipsLife, ob die jeweilige versicherte Person den entsprechenden Zielberuf ausüben kann.
<p>14. Welche berufliche Tätigkeit wird geprüft bei Arbeitskraftminderung von (Werk-)Studenten?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bei Studenten legt elipsLife den mit Abschluss des Studiums angestrebten Zielberuf zugrunde. Können dies mehrere Berufe sein, wird ein Beruf mit hohen geistig-mentalischen Ansprüchen und überwiegender leichter körperlicher Tätigkeit zugrunde gelegt.
<p>15. Wann beginnt die Leistungspflicht bei der Einkommenssicherungsleistung?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Zum ersten Tag des Monats nach Ablauf der Mindestdauer der Arbeitskraftminderung oder - Rückwirkend zum ersten Tag des Monats nach Ablauf der gesetzlichen Entgeltfortzahlung

16. Erfolgt eine regelmäßige Erhöhung der laufenden Renten?	- Wahlweise zwischen 0 – 3% p.a.; empfohlen: mindestens 1% p.a. wegen Anpassungsprüfungspflicht gemäß § 16 BetrAVG
17. Welche Vertragslaufzeit kann vereinbart werden?	<ul style="list-style-type: none"> - Grundsätzlich einjährige Vertragslaufzeit, auf Anfrage sind Laufzeiten zwischen 6 und 18 Monaten möglich. - Möglichkeit auf Anschlussverträge (Renewal)
18. Ist eine Mitarbeitende während des Mutterschutzes versichert?	- Für die Zeit des Mutterschutzes bei Vertragsbeginn oder während der Vertragslaufzeit besteht Versicherungsschutz auf Grundlage des versicherten Einkommens vor Beginn des Mutterschutzes.
19. Besteht Versicherungsschutz während der Elternzeit?	- Für den Zeitraum der Elternzeit bei Vertragsbeginn oder während der Vertragslaufzeit besteht Versicherungsschutz auf Grundlage des versicherten Einkommens vor Beginn der Elternzeit.
20. Besteht Versicherungsschutz während der Mitarbeitende sich im Urlaub befindet?	<ul style="list-style-type: none"> - Während der Zeit des arbeitsvertraglich festgelegten Urlaubs besteht Versicherungsschutz. Dies gilt auch für arbeitsvertraglich geregelte und bezahlte Freistellungen für besondere Ereignisse, z.B. Hochzeit, Umzug, Tod eines Angehörigen oder Betreuung erkrankter Kinder. - Für Urlaubszeiten, für die ggf. keine Vergütung bezahlt wird, besteht Versicherungsschutz, solange das Arbeitsverhältnis (wenn auch ruhend) fortbesteht.
21. Besteht Versicherungsschutz während eines Sabbaticals?	- Für den Zeitraum eines Sabbaticals bei Vertragsbeginn oder während der Vertragslaufzeit besteht Versicherungsschutz auf Grundlage des versicherten Einkommens vor Beginn des Sabbaticals.

<p>22. Welche Leistungen beinhaltet das elipsLife Care Management bei Abschluss von Invaliditätsleistungen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - elipsLife Gesundheits-Telefon für alle Mitarbeitenden - elipsLife Gesundheits-Lotse Einzelfallbasierte Maßnahmen zur Prävention und Reintegration - elipsLife Gesundheits-Informationen z. B. Sensibilisierung zum Thema „Gesunderhaltung der Arbeitnehmer“ - elipsLife Gesundheits-Statistiken Regelmäßige Auswertungen zu in Anspruch genommenen Leistungen unter Berücksichtigung des Datenschutzes
---	---

Ausscheiden eines Arbeitnehmers

<p>23. Was passiert, wenn ein Mitarbeitender innerhalb der Vertragslaufzeit aus dem Unternehmen ausscheidet?</p>	<ul style="list-style-type: none">- Der Versicherungsschutz bleibt bis zum Ende der Vertragslaufzeit bestehen.
<p>24. Gehen die Direktzusage und die Rückdeckungsversicherung bei Arbeitgeberwechsel mit schuld-befreiender Wirkung auf den neuen Arbeitgeber über?</p>	<ul style="list-style-type: none">- Es besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung von Versorgungsanswartschaften i.S.v. § 4 Abs. 3 BetrAVG.- Die Rückdeckungsversicherung der elipsLife zur Finanzierung der Direktzusage ist daher nicht übertragbar.
<p>25. Kann bei Ausscheiden des Arbeitnehmers von der versicherungsvertraglichen Lösung nach § 2 Abs. 2 & 3 BetrAVG Gebrauch gemacht werden? Zu welchen Konditionen kann der Vertrag privat fortgeführt werden?</p>	<ul style="list-style-type: none">- Die versicherungsvertragliche Lösung ist auf die Durchführungswege Direktversicherung und Pensionskasse beschränkt (§ 2 Abs. 2 & 3 BetrAVG).- Eine private Fortführung der betrieblichen Einkommenssicherung ist daher nicht möglich.

Beitrag

<p>26. Wie wird der Beitrag kalkuliert?</p>	<ul style="list-style-type: none">- Der Beitragssatz für die betriebliche Einkommenssicherung wird aufgrund der Zusammensetzung des versicherten Personenkreises und, sofern vorhanden, Schadenerfahrungen vergangener Jahre und Schadenerwartungen altersgerecht (technisch einjährig) kalkuliert.- Vereinbart wird ein jährlicher Beitrag, der sich durch die Multiplikation des Beitragssatzes mit der versicherten Bruttojahreseinkommenssumme bzw. festen Versicherungssumme ergibt.- Die Ermittlung des Beitragssatzes erfolgt anhand folgender Daten der zu versichernden Personen:<ul style="list-style-type: none">o Altero Geschlecht (sofern nicht Unisex-Kalkulation gewünscht)o Ausgeübte berufliche Tätigkeit / Stellenbezeichnungo Leistungsart und -höhe- Eine Beitragssatzgarantie kann für bis zu 5 Jahre vereinbart werden.
<p>27. Wie wirken sich Einkommensanpassungen aus?</p>	<ul style="list-style-type: none">- Änderungen der Versicherungssummen durch Einkommenserhöhungen kann der Arbeitgeber vereinbaren; diese werden mit dem Beitragssatz multipliziert und nach Ende des Versicherungsvertrags in Rechnung gestellt oder mit dem Beitrag eines neuen Versicherungsvertrags verrechnet.- Senkungen des Einkommens (z.B. durch Teilzeit) bleiben unberücksichtigt.

<p>28. Wie wirken sich unterjährige Zugänge von Mitarbeitenden auf den Beitrag aus?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Der vorläufige Beitrag wird zu Beginn des Versicherungsvertrags entsprechend dem versicherten Personenkreis ermittelt. - Der endgültige Beitrag wird nach Ende des Versicherungsvertrags entsprechend dem während der Vertragslaufzeit vorhandenen versicherten Personenkreis auf Grundlage der versicherten Bruttojahreseinkommenssumme bzw. der festen Versicherungssumme ermittelt. - Die Differenz der beiden Beiträge wird nachträglich in Rechnung gestellt oder mit dem Beitrag eines neuen Versicherungsvertrags verrechnet.
---	--

Leistungen

29. Wie erfolgt die Leistungsbearbeitung?

- Das Unternehmen wendet sich bei Eintritt eines Versicherungsfalls an elipsLife.
- Das Claims Management nimmt die Prüfung auf und fordert ggf. erforderliche Unterlagen an. Falls im Vorhinein eine Unterstützung durch den elipsLife Gesundheitslotsen erfolgte, werden die dort vorliegenden Informationen berücksichtigt, sofern die versicherte Person hiermit einverstanden ist.
- Der Claims Manager begleitet den Arbeitgeber als persönlicher Ansprechpartner durch alle Schritte der Leistungsprüfung.
- Nach Eingang aller prüfungsrelevanten Unterlagen folgt die Beurteilung. Die Entscheidung wird dem Arbeitgeber unter Beachtung des Datenschutzes mitgeteilt.
- Bei Anerkennung der Leistungspflicht wird die Zahlung veranlasst, gefolgt von einer formellen Bestätigung an den Arbeitgeber.
- Der vollständige Leistungsprozess ist in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen beschrieben.

<p>30. Welche Leistungen werden auf die Einkommenssicherungsrente angerechnet?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Leistungen für eine Invaliditätsabsicherung aus gesetzlichen, privaten oder betrieblichen Versicherungen anderer Versicherer werden <u>nicht</u> mit den Versicherungsleistungen aus der betrieblichen Einkommenssicherung verrechnet. - Sollte die versicherte Person trotz vollständiger oder teilweiser Invalidität einer Beschäftigung nachgehen, rechnet elipsLife den Verdienst aus dieser Beschäftigung nur dann anteilig auf die Leistung aus dieser Versicherung an, wenn die Summe aus der Versicherungsleistung von elipsLife und dem beruflichen Einkommen das Einkommen vor Eintritt der Invalidität übersteigen würde.
<p>31. In welchem Alter endet die Invalidenrente?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Die Einkommenssicherungsrente endet mit Wegfall der Invalidität, spätestens zum Ende der Leistungsdauer der Rückdeckungsversicherung (Leistungs- endalter wählbar zwischen 62-67 Jahre), die im Versicherungsschein vereinbart wurde, oder nach dem Tod der versicherten Person.

Erneuerung	
32. Wie erfolgt die neue Erteilung der Zusage?	<ul style="list-style-type: none"> - Der Arbeitgeber erteilt eine neue Zusage nach eigenen Standards, z.B. durch Betriebsvereinbarung, Gesamtzusage oder individuell.
33. Aus welchen Gründen kann es zu einer Beitragsanpassung bei Erneuerung des Versicherungsvertrags kommen?	<ul style="list-style-type: none"> - Der Beitragssatz kann sich jährlich bei Abschluss eines neuen Vertrags ändern, wenn sich die Leistungen, Größe, Schadenerfahrung oder Altersstruktur des Versichertenbestandes wesentlich ändern.
34. Hat elipsLife die Möglichkeit, den Vertrag nicht zu erneuern? Wenn ja, in welchen Fällen?	<ul style="list-style-type: none"> - elipsLife ist grundsätzlich an einer lang-jährigen Vertragsbeziehung mit ihren Kunden interessiert und schließt in der Regel Versicherungsverträge neu ab, wenn sich die Geschäftsgrundlage nicht wesentlich ändert. - Ohne Anspruch auf Vollständigkeit dieser Gründe erneuert elipsLife den Versicherungsvertrag zum Beispiel nicht bei: <ul style="list-style-type: none"> o Erheblicher Verringerung der Anzahl der versicherten Personen, die nicht durch die zulässige Beitragsänderung ausgeglichen werden kann o Betrug oder Betrugsversuch durch den Arbeitgeber o Einstellung des Verkaufes des Produktes durch elipsLife
35. Endet die Versorgungszusage automatisch, wenn elipsLife die Rückdeckungsversicherung nicht fortsetzt?	<ul style="list-style-type: none"> - Die von elipsLife zur Verfügung gestellte Musterzusage für die beitragsorientierte Leistungszusage zielt auf eine Zusage-dauer von einem Jahr ab. - Sie endet in diesem Fall automatisch und kann jährlich neu erteilt werden. - Erteilt der Arbeitgeber eine unbefristete Zusage, so endet die Direktzusage nicht automatisch. Der Arbeitgeber ist dann weiterhin aus der Direktzusage verpflichtet ohne Rückdeckungsversicherung.

<p>36. Wie wirkt sich das Ende der Rückdeckungsversicherung auf die Direktzusage aus, insbesondere wenn Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern eine unbefristete Invaliditätsabsicherung zusagen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Die Musterzusage für die beitragsorientierte Leistungszusage und die Rückdeckungsversicherung sind aufeinander abgestimmt. - Kongruenz besteht somit auch in zeitlicher Dimension. Die Versicherung ist versicherungstechnisch wie eine Schadenversicherung kalkuliert, die immer nur für ein Jahr abgeschlossen wird. - Es ist daher empfehlenswert, auch die Direktzusage für die Risikoleistungen immer auf ein Jahr zu befristen und sie zugleich mit einem Verlängerungsvorbehalt zu versehen. - Wird die Direktzusage nicht befristet, kann die Verpflichtung des Arbeitgebers über die Finanzierung hinaus fortbestehen.
<p>37. Wie werden kranke Mitarbeitende bei einem nachfolgenden Vertrag behandelt?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sofern sich nach Ablauf des ersten Versicherungsvertrags ein Folgevertrag ohne zeitliche Unterbrechung anschließt, gelten die möglichen Einschränkungen des Versicherungsschutzes zum Beginn des Folgevertrags nicht erneut, wenn ein Mitarbeitender im ersten Vertrag bereits uneingeschränkt versichert war. - Alle Einschränkungen, Beitragszuschläge oder Ausschlüsse aufgrund des Ergebnisses aus einer individuellen Risikoprüfung gelten auch für den Folgevertrag. - Diese Regelungen gelten sinngemäß auch für alle weiteren Folgeverträge.

Rechtliches

<p>38. Wie werden Beiträge für den und Leistungen aus dem Rückdeckungsversicherungsvertrag beim Arbeitgeber steuerlich behandelt?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Der Versicherungsbeitrag ist grundsätzlich als Betriebsausgabe gem. § 4 Abs. 4 EStG steuerlich absetzbar. - Eine Versicherungsteuer fällt gem. § 4 Abs. 1 Nr. 5 VersStG i.V.m. § 1 Abs. 6 Nr. 3 VersStDV nicht an. - Eine Umsatzsteuer fällt gem. § 4 Nr. 10 UStG nicht an. - Leistungen sind Betriebseinnahmen gem. § 8 Abs. 1 EStG.
<p>39. Fallen während der Anwartschaftsphase Steuern und Sozialabgaben für die Direktzusage bzw. für Beiträge zur Rückdeckungsversicherung beim Arbeitnehmer an?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Die Ansprüche aus einer Direktzusage und Beiträge für eine Rückdeckungsversicherung lösen keinen steuerlichen Zufluss i.S.v. § 11 EStG aus. - Ansprüche aus einer Direktzusage und Beiträge für eine Rückdeckungsversicherung sind gem. § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen. - Somit fallen in der Anwartschaftsphase weder Steuern noch Sozialabgaben für die Arbeitnehmer an.
<p>40. Fallen Steuern und Sozialabgaben für die Leistungen aus der Direktzusage für den Arbeitnehmer bzw. die Hinterbliebenen an?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Der Arbeitgeber führt die Leistungen nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen an die Arbeitnehmer/Hinterbliebenen ab. - Leistungen aus einer Direktzusage sind gem. § 229 Absatz 1 Nummer 5 SGB V beitragspflichtig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. - Leistungen aus einer Direktzusage sind als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit steuerpflichtig gem. § 19 Abs. 2 Nr. 2 EStG.

<p>41. Wie wird die Direktzusage in Verbindung mit der betrieblichen Einkommenssicherung bilanziell behandelt?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vor Eintritt der versicherten Invalidität oder des versicherten Todesfalles ist die 100% zeitlich und inhaltlich mit dem Rückdeckungsversicherungsvertrag kongruente Direktzusage bilanzneutral in dem Sinne, dass weder Passivwerte in Form von Rückstellungen noch Aktivwerte zu bilden sind. - Diese Bilanzneutralität setzt sich dann auch in der Leistungsphase fort, so dass im Ergebnis die 100% zeitlich- und leistungskongruent rückgedeckte Direktzusage keine Auswirkungen auf das Bilanzbild hat.
<p>42. Sind für Anwartschaften und Leistungen für den Invaliditäts- und Todesfall Beiträge an den Pensionssicherungsverein zu entrichten?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bei zeitlich befristeten Zusagen (z.B. Zusagedauer ein Jahr) kommt es nach derzeitigem Stand in der Anwartschaftsphase nicht zu gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften dem Grunde nach. Somit sind keine Beiträge an den Pensionssicherungsverein (PSVaG) zu entrichten. - Im Leistungsfall sind für die Einkommenssicherungsrente Beiträge an den Pensionssicherungsverein zu entrichten. - Informationen hierzu finden Sie auf der Internetseite des Pensionssicherungsvereins: www.psvag.de

Glossar	
BetrAVG	Betriebsrentengesetz
EStG	Einkommensteuergesetz
SGB	Sozialgesetzbuch
SvEV	Sozialversicherungsentgeltverordnung
UStG	Umsatzsteuergesetz
VersStDV	Versicherungsteuerdurchführungsverordnung
VerStG	Versicherungsteuergesetz