
Betriebliche Einkommenssicherung KMU

Fragen und Antworten

Januar 2022



Die betriebliche Einkommenssicherung KMU 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 KMU 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 KMU 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 KMU 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. Für welche Zielgruppe ist die betriebliche Einkommenssicherung KMU geeignet?	5
3. Bedarf es einer regelmäßigen Datenmeldung durch den Arbeitgeber?	5
Versichertenaufnahme	6
4. Was sind die Aufnahmevoraussetzungen?	6
5. Welche Besonderheiten gelten für Mitarbeitende, die bei Antragstellung krank sind? .	7
6. Werden Neueintritte automatisch mitversichert?	7
Versicherungsschutz	8
7. Welche Leistungen können versichert werden?	8
8. Welche Obergrenzen gelten für die versicherten Summen?	8
9. Welcher Leistungsbegriff gilt für die Invaliditätsabsicherung?	8
10. Welche Mindestdauer der Arbeitskraftminderung (Zeitraum, in der ein Arbeitnehmer mindestens arbeitskraftgemindert sein muss) gilt?	8
11. Welche Leistungsstufen (Mindestgrade der Arbeitskraftminderung) können vereinbart werden?	8
12. Wie ermittelt sich der Grad der Arbeitskraftminderung für Teilzeitbeschäftigte und Minijobber?	9
13. Wann beginnt die Leistungspflicht bei der Einkommenssicherungsleistung?	9
14. Erfolgt eine regelmäßige Erhöhung der laufenden Renten?	9
15. Welche Vertragslaufzeit wird vereinbart?	9
16. Ist eine Mitarbeitende während des Mutterschutzes versichert?	10
17. Besteht Versicherungsschutz während der Elternzeit?	10
18. Besteht Versicherungsschutz während der Mitarbeitende sich im Urlaub befindet?	10
19. Besteht Versicherungsschutz während eines Sabbaticals?	10
20. Welche Leistungen beinhaltet das elipsLife Care Management bei Abschluss von Invaliditätsleistungen?	10
Ausscheiden eines Arbeitnehmers	11
21. Was passiert, wenn ein Mitarbeitender innerhalb der Vertragslaufzeit aus dem Unternehmen ausscheidet?	11
22. Gehen die Direktzusage und die Rückdeckungsversicherung bei Arbeitgeberwechsel mit schuld-befreiender Wirkung auf den neuen Arbeitgeber über?	11
23. 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?	11

Beitrag	11
24. Wie wird der Beitrag kalkuliert?	11
25. Wie wirken sich Gehaltsanpassungen aus?	11
Leistungen	12
26. Wie erfolgt die Leistungsbearbeitung?	12
27. Welche Leistungen werden auf die Einkommenssicherungsrente angerechnet?	12
28. In welchem Alter endet die Invalidenrente?	13
Erneuerung	14
29. Wie erfolgt die neue Erteilung der Zusage?	14
30. Aus welchen Gründen kann es zu einer Beitragsanpassung bei Erneuerung des Versicherungsvertrags kommen?	14
31. Hat elipsLife die Möglichkeit, den Vertrag nicht zu erneuern? Wenn ja, in welchen Fällen?	14
32. Endet die Versorgungszusage automatisch, wenn elipsLife die Rückdeckungs- versicherung nicht fortsetzt?	14
33. Wie wirkt sich das Ende der Rückdeckungsversicherung auf die Direktzusage aus, insbesondere wenn Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern eine unbefristete Invaliditäts- absicherung zusagen?	15
34. Wie werden kranke Mitarbeitende bei einem nachfolgenden Vertrag behandelt?	15
Rechtliches	16
35. Wie werden Beiträge für und Leistungen aus dem Rückdeckungsversicherungs- vertrag beim Arbeitgeber steuerlich behandelt?	16
36. Fallen während der Anwartschaftsphase Steuern und Sozialabgaben für die Direktzusage bzw. für Beiträge zur Rückdeckungsversicherung beim Arbeitnehmer an?	16
37. Fallen Steuern und Sozialabgaben für die Leistungen aus der Direktzusage für den Arbeitnehmer bzw. die Hinterbliebenen an?	16
38. Wie wird die Direktzusage in Verbindung mit der betrieblichen Einkommenssicherung KMU bilanziell behandelt?	17
39. Sind für Anwartschaften und Leistungen für den Invaliditäts- und Todesfall Beiträge an den Pensionssicherungsverein zu entrichten?	17
Glossar	18

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. Für welche Zielgruppe ist die betriebliche Einkommenssicherung KMU geeignet?</p>	<ul style="list-style-type: none">- Kleine und mittelgroße Arbeitgeber bzw. Unternehmen mit 2-30 Mitarbeitenden- Unternehmen ab 30 Personen können die betriebliche Einkommenssicherung mit erweiterten Produkteigenschaften und individualisierter Beitragskalkulation nutzen.
<p>3. 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 des Versicherungsvertrags gemeldet werden.- Unterjährige Austritte bleiben bis zum Ende des Versicherungsvertrags versichert und müssen daher nicht angezeigt werden.- Neue Arbeitnehmer können erst nach der Vertragslaufzeit in einem neuen Vertrag versichert werden.

Versichertenaufnahme

4. Was sind die Aufnahmevoraussetzungen?

- Mindestanzahl der Mitarbeitenden: 2 Personen
- Maximal versicherbare Anzahl der Mitarbeitenden: 30 Personen
- Mindesteintrittsalter: 13 Jahre
- Höchsteintrittsalter: 66 Jahre
- Versicherungs-/ Leistungsendalter: 67 Jahre
- Bei Gruppen mit 2 bis 9 Personen ist eine Aufnahme in den versicherten Personenkreis nur gegen Abgabe einer Dienstobliegenheitserklärung durch den Arbeitgeber möglich.
Die Dienstobliegenheitserklärung darf der Arbeitgeber nur für die Personen abgeben, für die ihm eine schriftliche Einwilligungserklärung zur Übermittlung von Gesundheitsdaten an elipsLife vorliegt. Personen, für die diese Einwilligungserklärung nicht vorliegt, können nicht versichert werden.
- Bei Gruppen ab 10 Personen wird auf eine individuelle Risikoprüfung für die Arbeitnehmer verzichtet, sofern ein vollständiges Kollektiv versichert wird.
- Zwingende Aufnahmevoraussetzung: Bestehen eines aktiven oder - nicht krankheitsbedingt - ruhenden Arbeitsverhältnisses
- Arbeitnehmer muss grundsätzlich dem deutschen Sozialversicherungssystem unterliegen.

<p>5. Welche Besonderheiten gelten für Mitarbeitende, die bei Antragstellung krank sind ?</p>	<p>Bei Gruppen mit 2-9 Personen gilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eine Aufnahme von Mitarbeitenden, die bei Antragstellung krank sind und für die vom Arbeitgeber keine Dienstobliegenheitserklärung abgegeben werden kann, ist nur nach individueller Gesundheitsprüfung möglich. <p>Bei Gruppen mit 10-30 Personen gilt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uneingeschränkter Versicherungsschutz besteht, wenn sich die versicherte Person bei Beginn des Versicherungsvertrags in einem aktiven oder - nicht krankheitsbedingt - ruhenden Arbeitsverhältnis befindet. - Mitarbeitende, die sich zum Beginn des Versicherungsvertrags krankheitsbedingt <u>innerhalb</u> der gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (6 Wochen) befinden, haben Versicherungsschutz. Die zugrundeliegende Krankheit ist vom Versicherungsschutz ausgeschlossen. Zum ersten Tag des Monats nach Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit und ununterbrochener Ausübung besteht voller Versicherungsschutz, sofern dieser nicht aufgrund des Ergebnisses einer individuellen Risikoprüfung eingeschränkt ist. - Mitarbeitende, die sich zum Beginn des Versicherungsvertrags krankheitsbedingt <u>außerhalb</u> der gesetzlichen Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall befinden, haben keinen Versicherungsschutz. Diese können ggf. nach Wiederaufnahme und ununterbrochener Ausübung der beruflichen Tätigkeit nach der Vertragslaufzeit in einem neuen Vertrag versichert werden.
<p>6. Werden Neueintritte automatisch mitversichert?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Neueintritte können nicht versichert werden. - Neue Arbeitnehmer können erst nach der Vertragslaufzeit in einem neuen Vertrag versichert werden.

Versicherungsschutz	
7. Welche Leistungen können versichert werden?	<ul style="list-style-type: none"> - Monatliche, vorschüssige Rente bei Invalidität und - Einmalkapital im Todesfall
8. Welche Obergrenzen gelten für die versicherten Summen?	<ul style="list-style-type: none"> - Einkommenssicherungsrente: wahlweise 30% oder 50% des garantierten Bruttojahreseinkommens; min. 1.200 € p.a., max. 48.000 € p.a. - Todesfallkapital: Einfaches Bruttojahreseinkommen (bei 30% Einkommenssicherungsrente) bzw. 1,5-faches Bruttojahreseinkommen (bei 50% Einkommenssicherungsrente); mind. 10.000 €, max. 300.000 €
9. Welcher Leistungsbegriff gilt für die Invaliditätsabsicherung?	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitskraftminderung mit Berücksichtigung der zuletzt ausgeübten beruflichen Tätigkeit (Berufsunfähigkeit mit Verzicht auf abstrakte Verweisung)
10. Welche Mindestdauer der Arbeitskraftminderung (Zeitraum, in der ein Arbeitnehmer mindestens arbeitskraftgemindert sein muss) gilt?	<ul style="list-style-type: none"> - 6 Monate
11. Welche Leistungsstaffeln (Mindestgrade der Arbeitskraftminderung) können vereinbart werden?	<ul style="list-style-type: none"> - 25/75% (teilweise Leistung ab 25%, volle Leistung ab 75%) oder - 0/50% (volle Leistung ab 50%, darunter keine Leistung)

<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-mentalenen 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 von 6 Monaten Arbeitskraftminderung
<p>16. Erfolgt eine regelmäßige Erhöhung der laufenden Renten?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 1% p.a. (wegen Anpassungsprüfungspflicht gemäß § 16 BetrAVG)
<p>17. Welche Vertragslaufzeit wird vereinbart?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Grundsätzlich einjährige Vertragslaufzeit - 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 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.
22. Welche Leistungen beinhaltet das elipsLife Care Management bei Abschluss von Invaliditätsleistungen?	<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 „Gesund- erhaltung der Arbeitnehmer“

Ausscheiden eines Arbeitnehmers	
23. Was passiert, wenn ein Mitarbeitender innerhalb der Vertragslaufzeit aus dem Unternehmen ausscheidet?	- Der Versicherungsschutz bleibt bis zum Ende der Vertragslaufzeit bestehen.
24. Gehen die Direktzusage und die Rückdeckungsversicherung bei Arbeitgeberwechsel mit schuld-befreiender Wirkung auf den neuen Arbeitgeber über?	- Es besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers auf Übertragung von Versorgungsanwartschaften i.S.v. § 4 Abs. 3 BetrAVG - Die Rückdeckungsversicherung der elipsLife zur Finanzierung der Direktzusage ist daher nicht übertragbar.
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?	- Die versicherungsvertragliche Lösung ist auf die Durchführungswege Direktversicherung und Pensionskasse beschränkt (§ 2 Abs. 2 & 3 BetrAVG). - Eine private Fortführung der betrieblichen Einkommenssicherung KMU ist daher nicht möglich.
Beitrag	
26. Wie wird der Beitrag kalkuliert?	- Der Beitrag für die betriebliche Einkommenssicherung KMU wird aufgrund der Zusammensetzung des versicherten Personenkreises altersgerecht (technisch einjährig) kalkuliert. Dabei werden die Mindest- und Maximalgrenzen sowie ein Mindestbeitrag berücksichtigt. - Die Ermittlung des Beitrags erfolgt anhand folgender Daten der zu versichernden Personen: <ul style="list-style-type: none"> o Alter o Branche des Unternehmens o Leistungsart und -höhe
27. Wie wirken sich Gehaltsanpassungen aus?	- Änderungen der Bruttojahreseinkommen z.B. durch Gehaltsanpassungen werden nicht berücksichtigt.

Leistungen

<p>28. Wie erfolgt die Leistungsbearbeitung?</p>	<ul style="list-style-type: none">- 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>29. Welche Leistungen werden auf die Einkommenssicherungsrente angerechnet?</p>	<ul style="list-style-type: none">- Leistungen für eine Invaliditätsabsicherung aus gesetzlichen, privaten oder Versicherungen anderer Versicherer werden <u>nicht</u> mit den Versicherungsleistungen aus der betrieblichen Einkommenssicherung KMU verrechnet.- Sollte die versicherte Person trotz vollständiger oder teilweiser Invalidität einer Beschäftigung nachgehen, rechnen wir 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 übersteigt.

30. In welchem Alter endet die Invalidenrente?	- Die Invalidenrente endet mit Wegfall der Invalidität, spätestens zum Ende des Monats nach Erreichen des 67. Lebensjahres oder nach dem Tod der versicherten Person.
--	---

Erneuerung	
31. Wie erfolgt die neue Erteilung der Zusage?	- Der Arbeitgeber erteilt eine neue Zusage nach eigenen Standards, z.B. durch Betriebsvereinbarung, Gesamtzusage oder individuell.
32. Aus welchen Gründen kann es zu einer Beitragsanpassung bei Erneuerung des Versicherungsvertrags kommen?	- Der Beitrag kann sich jährlich bei Abschluss eines neuen Vertrags ändern, wenn sich die Leistungen, Größe oder Altersstruktur des Versichertenbestandes inklusive aller Neueintritte ändern.
33. Hat elipsLife die Möglichkeit, den Vertrag nicht zu erneuern? Wenn ja, in welchen Fällen?	- 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 Verringerung der Anzahl der versicherten Personen unter 2 Personen o Betrug oder Betrugsversuch durch den Arbeitgeber o Einstellung des Verkaufes des Produktes durch elipsLife
34. Endet die Versorgungszusage automatisch, wenn elipsLife die Rückdeckungsversicherung nicht fortsetzt?	- 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>35. 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>36. 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>37. Wie werden Beiträge für 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>38. 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>39. 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 bAV 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>40. Wie wird die Direktzusage in Verbindung mit der betrieblichen Einkommenssicherung KMU 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>41. Sind für Anwartschaften und Leistungen für den Invaliditäts- und Todesfall Beiträge an den Pensionsversicherungsverein 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 Pensionsversicherungsverein (PSVaG) zu entrichten. - Im Leistungsfall sind für die Einkommenssicherungsrente Beiträge an den Pensionsversicherungsverein zu entrichten. - Informationen hierzu finden Sie auf der Internetseite des Pensionsversicherungsvereins: www.psvag.de

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