

Geschäftspartner / Betriebliche Altersversorgung / April 2021

# FAQs zur Berufsunfähigkeitsversicherung als Direktversicherung

Dieses Dokument beinhaltet wichtige Fragen und Antworten zur Berufsunfähigkeitsversicherung (BU-Versicherung) als betriebliche Altersversorgung im Rahmen einer Direktversicherung (DV) nach § 3 Nr. 63 EStG.

- 1. Wie funktioniert die BU-Versicherung als DV?**
- 2. Fallen in der Leistungsphase Steuern und Sozialabgaben an?**
- 3. Hat die Entgeltumwandlung Auswirkungen auf die gesetzlichen Sozialversicherungen oder andere Sozialleistungen?**
- 4. Wo liegt der Unterschied zwischen Berufsunfähigkeitsschutz und Erwerbsminderungsschutz?**
- 5. Was sind die wesentlichen Rahmenbedingungen, um eine BU-Versicherung als DV gegen eine vereinfachte Gesundheitsprüfung abzuschließen?**
- 6. Welche Voraussetzungen müssen für eine Annahme mit einer Dienstobliegenheitserklärung erfüllt sein?**
- 7. Welche Gesundheitserklärung ist notwendig, wenn die Annahmebedingungen für eine vereinfachte Risikoprüfung nicht erfüllt sind?**
- 8. Die Dienstzugehörigkeit eines Mitarbeiters ist geringer als zwei Jahre. Kann er dennoch die BU-Versicherung als DV mit einer vereinfachten Dienstobliegenheitserklärung abschließen?**
- 9. Die zu versichernde Person ist bereits 56 Jahre alt. Kann sie dennoch eine BU-Versicherung als DV abschließen?**
- 10. Können die Beiträge angepasst werden?**
- 11. Was passiert mit dem Vertrag, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber verlässt bzw. wechselt?**
- 12. Welche Möglichkeiten gibt es bei Zahlungsengpässen oder langer Krankheit?**
- 13. Ist eine Stundung der Beiträge bei vollem Versicherungsschutz möglich?**
- 14. Welche Möglichkeiten gibt es bei Elternzeit?**

## 1. Wie funktioniert die BU-Versicherung in der DV?

Voraussetzung für eine Versorgung über eine Direktversicherung ist ein Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und der Alte Leipziger Lebensversicherung a.G., die Beitragszahlung erfolgt durch den Arbeitgeber. Bei einer **Entgeltumwandlung** trifft der Arbeitgeber mit seinem Arbeitnehmer eine Vereinbarung, dass der Arbeitnehmer Teile seines Bruttoentgelts / -lohns in Beiträge für eine Direktversicherung umwandelt. Seit 01.01.2019 muss der Arbeitgeber bei neuen Entgeltumwandlungsvereinbarungen 15 % des umgewandelten Entgelts als Zuschuss zahlen, soweit er Sozialversicherungsbeiträge einspart. In Tarifverträgen kann von dieser gesetzlichen Regelung abgewichen werden. Bei reiner **Arbeitgeberfinanzierung** übernimmt ausschließlich der Arbeitgeber die Finanzierung der Beiträge.

## 2. Fallen in der Leistungsphase Steuern und Sozialabgaben an?

Sofern Leistungen aus einer Direktversicherung auf geförderten (z.B. nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien) Beiträgen beruhen, sind diese Leistungen voll zu versteuern (sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 EStG). Wurden die Beiträge nicht gefördert (z.B. bei privater Fortsetzung nach Ausscheiden oder bei Pauschalversteuerung der Beiträge nach § 40b EStG in einer vor dem 01.01.2005 geltenden Fassung), wird nur der Ertrag besteuert. Beruhen die Leistungen sowohl auf geförderten als auch auf ungeförderten Beiträgen, erfolgt eine Aufteilung der Leistung. Daneben sind die Leistungen als Versorgungsbezug grundsätzlich in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung beitragspflichtig, sofern der Leistungsempfänger Mitglied in der gesetzlichen Krankenversicherung ist. Bei einer privaten Fortführung der Versorgung nach Ausscheiden müssen auf diesen Teil der Leistung keine Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung gezahlt werden, sofern der Vertrag auf den ausgeschiedenen Arbeitnehmer übertragen wurde. Privat krankenversicherte Leistungsempfänger dagegen zahlen auf die Leistungen keine Krankenkassenbeiträge.

## 3. Hat die Entgeltumwandlung Auswirkungen auf die gesetzliche Sozialversicherung oder andere Sozialleistungen?

Die Entgeltumwandlung kann zu einer reduzierten Bemessungsgrundlage für die Leistungen aus den gesetzlichen Sozialsystemen führen. Dadurch kann es später zu entsprechend geringeren Leistungen aus diesen Systemen kommen (z.B. gesetzliche Rente, Krankengeld, Arbeitslosengeld, Pflegegeld, Elterngeld). Außerdem kann die Entgeltumwandlung zu einer Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung führen.

Allerdings führt die Entgeltumwandlung zu einem verpflichtenden Zuschuss des Arbeitgebers in Höhe von 15 %, sofern er dadurch Sozialversicherungsbeiträge einspart. In Tarifverträgen kann von dieser gesetzlichen Regelung abgewichen werden.

## 4. Wo liegt der Unterschied zwischen Berufsunfähigkeitsschutz und Erwerbsminderungsschutz?

Als berufsunfähig gilt jemand, wenn er dauerhaft nicht mehr in der Lage ist, in seinem Beruf oder der zuletzt ausgeübten Tätigkeit zu arbeiten. Erwerbsgemindert ist, wer – egal in welchem Job – nur noch höchstens 3 Stunden pro Tag (volle Erwerbsminderung) oder höchstens 6 Stunden pro Tag (teilweise Erwerbsminderung) arbeiten kann.

## 5. Was sind die wesentlichen Rahmenbedingungen, um eine BU-Versicherung als DV gegen eine vereinfachte Risikoprüfung abzuschließen?

Grundsätzlich ist eine Risikoprüfung analog der für Einzelversicherungen gültigen Annahmerichtlinien (pv 002) vorgesehen. Die vereinfachten Aufnahmeoptionen gelten je Personenkreis mit einheitlichen

Leistungen. Sofern im Rahmenvertrag nicht anders vereinbart, gelten die Regelungen des Druckstückes „Annahmerichtlinien – vereinfachte Risikoprüfung Betriebliche Altersversorgung (bAV)“ (bav 290).

|                                       |                            |
|---------------------------------------|----------------------------|
| Maximales Eintrittsalter              | 60 Jahre                   |
| Beitragsdynamik möglich?              | Ja, max. Eintrittsalter 55 |
| Nachversicherungsoptionen             | Nicht vorhanden            |
| Garantierte Rentensteigerung möglich? | Ja, wählbar 1-3 %          |

Nur bei individuellen Regelungen sind Rahmenverträge notwendig.

Im Rahmen der vereinfachten Risikoprüfung müssen nicht alle sonst üblichen ausführlichen Fragen zum Gesundheitszustand der zu versichernden Person beantwortet werden.

## 6. Welche Voraussetzungen müssen für eine Annahme mit einer Dienstobliegenheitserklärung erfüllt sein?

Die Annahmerichtlinien für die vereinfachte Risikoprüfung sind abhängig von der Finanzierungsform und von der Größe des Kollektivs. Erst ab einem Kollektiv von mindestens 10 Personen kann eine Berufsunfähigkeitsrente mit einer vereinfachten Risikoprüfung abgeschlossen werden. Nachstehend ein Auszug aus dem Druckstück „Annahmerichtlinien – vereinfachte Risikoprüfung Betriebliche Altersversorgung (bAV)“ (bav 290).

### Vereinfachte Risikoprüfung bei einem Kollektiv ab 10 Personen

| Entgeltumwandlung   |   |                    |                    |
|---|---|--------------------|--------------------|
|   | Erweitert Dienst voll versehen <sup>1</sup> | 3 Fragen (bav 409) | 9 Fragen (bav 410) |
| Monatliche <b>Berufsunfähigkeitsrente</b> bzw. <b>Gesamtrente</b> bei Bonusrente <sup>3</sup> |   |                    |                    |
| Berufsgruppen A1+ bis B+  | ≤ 1.500 €                                   | ≤ 2.000 €          | ≤ 2.500 €          |
| Arbeitgeberfinanzierung   |   |                    |                    |
|   | Dienst voll versehen <sup>2</sup>           | 3 Fragen (bav 409) | 9 Fragen (bav 410) |
| Monatliche <b>Berufsunfähigkeitsrente</b> bzw. <b>Gesamtrente</b> bei Bonusrente <sup>3</sup> |   |                    |                    |
| Berufsgruppen A1+ bis B+  | ≤ 2.000 €                                   | ≤ 2.500 €          | –                  |
| Berufsgruppen B bis D   | ≤ 1.250 €                                   | –                  | ≤ 2.500 €          |

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber erklärt, dass die zu versichernde Person zum Zeitpunkt der Anmeldung ihren Dienst voll versieht und in den letzten 2 Jahren nicht länger als 14 Kalendertage ununterbrochen arbeitsunfähig erkrankt war.

<sup>2</sup> Der Arbeitgeber erklärt, dass die zu versichernde Person zum Zeitpunkt der Anmeldung ihren Dienst voll versieht.

<sup>3</sup> Die Überschussverwendung Bonusrente steht nur für die Tarife BV10 und EM10 als Direktversicherung zur Verfügung.

### **7. Welche Gesundheitserklärung ist notwendig, wenn die Annahmebedingungen für eine vereinfachte Risikoprüfung nicht erfüllt sind?**

Bitte verwenden Sie hierfür den Fragebogen „Gesundheitserklärung A (ausführlich)“ (scp 022).

### **8. Die Dienstzugehörigkeit eines Mitarbeiters ist geringer als zwei Jahre. Kann er dennoch die BU-Versicherung als DV mit einer erweiterten Dienstobliegenheitserklärung abschließen?**

Ja, der Arbeitnehmer kann die Erklärung, die eigentlich der Arbeitgeber abgibt, selbst abgeben. Dafür kann unser Formular „Arbeitnehmererklärung zur erweiterten Dienstobliegenheitserklärung“ (bav 415) verwendet werden.

### **9. Die zu versichernde Person ist bereits 61 Jahre alt. Kann dennoch eine BU-Versicherung als DV abgeschlossen werden?**

Da das Höchsteintrittsalter bei Entgeltumwandlung 60 Jahre ist, kann diese Person keine BU-Versicherung mehr abschließen. Bei einer rein arbeitgeberfinanzierten Direktversicherung ist eine BU-Absicherung im Rahmen eines Kollektivs möglich.

### **10. Können die Beiträge angepasst werden?**

Beiträge können grundsätzlich in bestimmten Grenzen (steuerfrei bis 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung) verändert werden. Bei einer Reduzierung der Beiträge wird auch die monatliche BU-Rente verringert. Bei einer Beitragserhöhung fällt eine Risikoprüfung an.

### **11. Was passiert mit dem Vertrag, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber verlässt bzw. wechselt?**

Folgende Möglichkeiten bestehen für den Arbeitnehmer:

- Private Fortführung
- Fortführung über einen neuen Arbeitgeber – sofern dieser zustimmt.
- „Ruhe“ bzw. Beitragsfreistellung des Vertrages – entsprechend verringert sich die ursprünglich vereinbarte BU-Rente.

### **12. Welche Möglichkeiten gibt es bei Zahlungsengpässen oder langer Krankheit?**

Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, die Beitragszahlung im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber befristet einzustellen, jedoch verringert sich in diesem Zeitraum dann auch der wertvolle Versicherungsschutz. Nach dem Ende der befristeten Beitragsfreistellung kann der Vertrag zu den ursprünglichen Rechnungsgrundlagen und ohne erneute Risikoprüfung fortgesetzt werden. Die Beitragszahlung muss sofort wieder aufgenommen werden. Daneben kann der Vertrag jederzeit beitragsfrei gestellt werden. Innerhalb von sechs Monaten nach Beginn der Beitragsfreistellung kann der ursprüngliche Schutz bei Berufsunfähigkeit ohne erneute Risikoprüfung wiederhergestellt werden. Bei Krankheit ist es möglich und ratsam, den Beitrag zur Aufrechterhaltung des Versicherungsschutzes privat (aus dem Nettoentgelt / -lohn) weiter zu zahlen. Bei Einstellung der Lohnfortzahlung im längeren Krankheitsfall, bleibt der volle Versicherungsschutz der selbständigen Berufsunfähigkeitsversicherung im Rahmen einer Entgeltumwandlung für 6 Monate kostenfrei erhalten. Weitere Infos können Sie dem Druckstück „Möglichkeiten der befristeten Beitragsfreistellung einer Direktversicherung“ (bav 374) oder dem Druckstück „Befristeter Erhalt des Versicherungsschutzes bei Wegfall der Lohnfortzahlung“ (bav812 / bav813) entnehmen.

### **13. Ist eine Stundung der Beiträge bei vollem Versicherungsschutz möglich?**

Es kann eine Stundung der Beiträge über einen zusammenhängenden Zeitraum von längstens 2 Jahren verlangt werden. Der Versicherungsschutz bleibt während der Stundung in vollem Umfang bestehen. Nach Ablauf des Zeitraums der Stundung wird die Versicherung beitragspflichtig fortgeführt und die gestundeten Beiträge müssen nachgezahlt werden.

### **14. Welche Möglichkeiten gibt es bei Elternzeit?**

Der Vertrag kann bei Elternzeit befristet beitragsfrei gestellt werden. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass während der befristeten Beitragsfreistellung auch nur ein verringerter Berufsunfähigkeitsschutz besteht. Nach einer Beitragsfreistellung kann der Vertrag innerhalb von drei Monaten nach Ende der Elternzeit wieder in Kraft gesetzt werden. Das Risiko wird nicht erneut geprüft und die neu berechneten garantierten Leistungen werden mit den ursprünglichen Rechnungsgrundlagen ermittelt. Alternativ zur Beitragsfreistellung ist auch eine Fortführung des Vertrags mit privaten Beiträgen möglich und ratsam. Somit kann der wichtige Berufsunfähigkeitsschutz auch während der Elternzeit in voller Höhe aufrechterhalten werden.