

## Handling einer Direktversicherung

Eine stets gern gesehene Möglichkeit, qualifizierte Arbeitnehmer über einen längeren Zeitraum an das Unternehmen zu binden, ohne diesbezüglich – sowohl als Arbeitgeber, wie auch als Arbeitnehmer – durch die bekannt hohen Lohnnebenkosten außerordentlich belastet zu werden, bietet der Abschluss eines sogenannten Direktversicherungsvertrags durch den Arbeitgeber zugunsten des jeweils betroffenen Arbeitnehmers. Auf diese Art und Weise kann dem Arbeitnehmer beispielsweise eine Form von betrieblicher Altersversorgung zukommen.

Worum handelt es sich bei einer Direktversicherung bzw. wie wird eine solche Versicherung kostengünstig gehandhabt?

Bei einem Direktversicherungsvertrag handelt es sich um einen vom Arbeitgeber abzuschließenden Versicherungsvertrag gleich welcher Sparte – zumeist eines Lebensversicherungsvertrags (insbesondere auf einen solchen soll daher nachfolgend eingegangen werden) – zugunsten seines Arbeitnehmers. Der Arbeitnehmer ist dabei nicht nur Begünstigter, sondern auch Versicherter, während der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer aufgrund des alleinigen Bezugsrechts zugunsten des Arbeitnehmers keinerlei Möglichkeit hat, in den Besitz der auf den Vertrag geleisteten Einzahlungen, die Versicherungsleistung etc. zu kommen. Dabei gelten die in die Versicherung einzuzahlenden Beiträge als dem Arbeitnehmer zuteil werdende Vorteile aus dem Arbeitsverhältnis; im Versicherungsfall dem Arbeitnehmer oder einer von ihm bestimmten Person zufließende Leistungen oder die im Erlebensfall auszahlende Versicherungssumme etc. gehören demgegenüber nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn.

Grundsätzlich obliegt es dem Arbeitgeber, eine aus steuer- und sozialversicherungsrechtlicher Sicht möglichst günstige Ausgestaltung des Direktversicherungsverhältnisses mit den daraus resultierenden Zahlungsmodalitäten zu wählen, da es sich hierbei um einen rein betrieblichen Vorgang, dessen Aufwendungen vollumfänglich Betriebsausgaben des Arbeitgebers darstellen, handelt.

Üblicherweise sind einem Arbeitnehmer zuteil werdende geldwerte Vorteile steuer- und sozialversicherungspflichtig. Dies ist bei Direktversicherungen mit maximalen Beiträgen bis zu € 1.752,00 pro Jahr, d. h. monatlich maximal € 146,00 jedoch nur dann der Fall, wenn ihre Beiträge aus einer Umwandlung von laufenden Entgeltbezügen bestritten werden. Werden die entsprechenden Beiträge zusätzlich zum geschuldeten Arbeitsentgelt vom Arbeitgeber übernommen oder vom Arbeitnehmer durch Umwandlung eines Entgeltanspruch aus Sonderzahlung (Prämie, Weihnachtsgeld, 13. Gehalt etc.) getragen, entfällt die Sozialversicherungspflicht. Die steuerliche Belastung kann der Arbeitgeber durch Entrichtung einer

pauschalen Lohnsteuer auf die Direktversicherungsbeiträge in Höhe von derzeit 20 % zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer, d. h. insgesamt ca. 22,5 % abgelten.

Allein diese Werte machen deutlich, dass es sich für beide Seiten um ein lohnendes Geschäft handeln kann. Der Arbeitgeber trägt zusätzlich zu den Direktversicherungsbeiträgen einen Kostenanteil in Höhe von ca. 22,5 %, was in etwa dem von ihm auf normales Arbeitsentgelt zu entrichtenden Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung entspricht. Der Arbeitnehmer ist demgegenüber nicht gezwungen, seine Versicherungsbeiträge aus versteuertem und einem Sozialversicherungsabzug unterworfenem Nettoentgelt zu bestreiten; vielmehr werden die Beiträge aus steuer- und sozialversicherungsfrei gebliebenen Geldern entrichtet.

Wie üblich sind bei solchen günstigen Gestaltungen verschiedene Voraussetzungen bzw. Einschränkungen zu berücksichtigen. So kann eine begünstigte Direktversicherung zugunsten eines Arbeitnehmers lediglich im Rahmen eines Hauptarbeitsverhältnisses abgeschlossen sein. Darüber hinaus sind diese Versicherungsverhältnisse an eine Mindestlaufzeit gebunden, die im Erlebensfall des versicherten Arbeitnehmers nicht vor Ablauf des 59. Lebensjahres endet, wobei eine vorzeitige Vertragskündigung ebenso wenig möglich ist, wie eine Beleihung des Versicherungsvertrags.

Da die Beitragszahlungen ebenso wie die aus den Vertragsgestaltungen resultierenden Nebenkosten (pauschale Lohnsteuer etc.) vollumfänglich Betriebsausgaben des Arbeitgebers darstellen, ist eine entsprechende Geltendmachung der gezahlten Beiträge als Vorsorgeaufwendungen im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung des versicherten Arbeitnehmers naturgemäß ausgeschlossen. Dieser Nachteil dürfte jedoch zu verschmerzen sein, da die diesbezüglichen Höchstbeträge oftmals bereits mit den in die gesetzliche Sozialversicherung einzuzahlenden Beträgen erreicht werden, so dass ein zusätzlicher Versicherungsansatz letztendlich ohne steuerliche Relevanz bliebe.

Wie üblich sind entsprechende vertragliche Gestaltungen unter nahen Angehörigen (Ehegatten-Arbeitsverhältnis) bzw. im Verhältnis einer GmbH zu ihrem Gesellschaftergeschäftsführer stets einer besonders kritischen Prüfung zu unterziehen. Es sollte stets eine ordnungsgemäße Durchführung „wie unter fremden Dritten“ angestrebt werden, um eine nachträglichen Versagung der gewünschten Konstruktion beispielsweise im Rahmen einer Betriebsprüfung zu verhindern.

Abschließend hat noch der Hinweis zu erfolgen, dass die Direktversicherungen im Rahmen der Lohnbuchführung zu berücksichtigen und entsprechende Verträge zu den Personalunterlagen zu nehmen sind. Vor diesem Hintergrund empfiehlt es sich, ggf. bereits vor Versicherungsabschluss den Steuerberater zu informieren.