

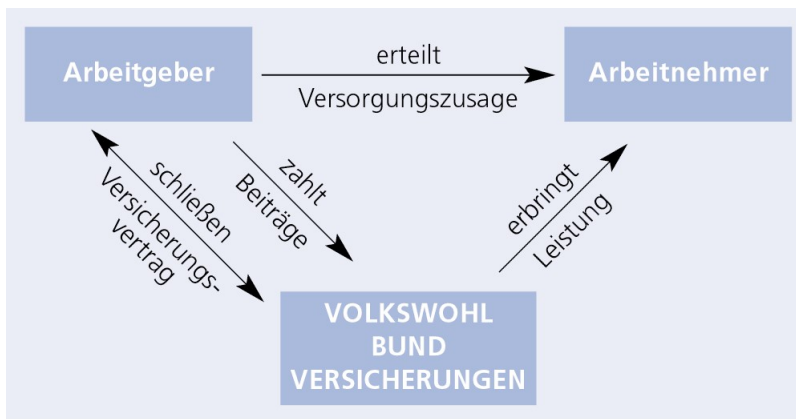
Direktversicherung

■ Was ist eine Direktversicherung?	Seite 2
■ Arbeitsrechtliche Besonderheiten	Seite 3
■ Abgrenzung „Altzusage“ und „Neuzusage“	Seite 5
■ Steuerliche Behandlung der „Neuzusage“ beim AN	Seite 6
■ Pauschalbesteuerung der „Altzusage“ beim AN	Seite 8
■ Steuerliche Behandlung beim Arbeitgeber	Seite 11
■ Arbeitnehmer-Ehegatten: Besonderheiten bei der Direktversicherung	Seite 12
■ Minijobber	Seite 14
■ SBU/ EXISTENZ als Direktversicherung	Seite 15
■ RENT PLUS – erhöhte Altersrente	Seite 15
■ Die VB-Direktversicherung	Seite 16
■ Direktversicherung durch Entgeltumwandlung	Seite 17
■ bAV statt VL	Seite 19
■ Vom Angebot zum Abschluss	Seite 20

Was ist eine Direktversicherung?

Die Direktversicherung ist eine Lebensversicherung, die der Arbeitgeber (= Versicherungsnehmer) auf das Leben seines Arbeitnehmers (= versicherte Person) abschließt. Der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen sind hinsichtlich der Leistungen ganz oder teilweise bezugsberechtigt, d. h. im Versorgungsfall zahlt der VOLKSWOHL BUND direkt an ihn bzw. seine Hinterbliebenen. Für den Arbeitgeber besteht im Versorgungsfall keine Zahlungsverpflichtung. Er ist Versicherungsnehmer und Beitragszahler und damit Vertragspartner des VOLKSWOHL BUNDES.

Die Direktversicherung



Änderungen durch das Alterseinkünftegesetz

Im Rahmen des Alterseinkünftegesetzes hat es diverse Veränderungen im Arbeitsrecht gegeben (u. a. Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers und Portabilität), die im Kapitel Grundlagen beschrieben werden und auch die Direktversicherung betreffen.

Des Weiteren hat sich eine Änderung der steuerlichen Förderung bei der Direktversicherung für Neuzusagen ab 2005 ergeben, wonach das System der vorgelagerten Besteuerung von dem der nachgelagerten Besteuerung abgelöst wurde. Die für diesen Übergang der steuerlichen Behandlung maßgebliche Abgrenzung der Begriffe „Altzusage vor 2005“ und „Neuzusage ab 2005“ sowie die jeweiligen steuerlichen Voraussetzungen finden Sie im weiteren Verlauf dieses Kapitels.

Die Vorteile der Direktversicherung im Hinblick auf

- einfache Abwicklung
- keine Zusatzkosten (ohne PSV-Gebühren)
- mögliche Kombination mit anderen Durchführungswegen
- Bürgergeld-Sicherheit

bleiben unverändert.

Arbeitsrechtliche Besonderheiten

Die versicherungsförmige Lösung

(auch: versicherungsvertragliche Lösung, versicherungsrechtliche Lösung/ Abwicklung)

Wenn der Arbeitnehmer das Unternehmen vor Eintritt des Versorgungsfalles verlässt, hat er nur Anspruch auf einen Teil der ihm zugesagten Leistung. Der Vollanspruch wird im Verhältnis der tatsächlichen Betriebszugehörigkeit zur insgesamt möglichen Betriebszugehörigkeit gekürzt. Dieser Wert kann allerdings immer noch höher sein als der Wert der Versicherung.

Um den Arbeitgeber nicht übermäßig zu belasten, gibt es die versicherungsförmige Lösung. Auf Verlangen des Arbeitgebers wird dem Arbeitnehmer anstelle des rätierlichen Anspruches die Versicherung mitgegeben, d. h. ihm wird die Versicherungsnehmereigenschaft übertragen. Somit wird der Anspruch auf den vorhandenen Wert der Versicherung begrenzt.

Um die versicherungsförmige Lösung in Anspruch nehmen zu können, müssen bestimmte Auflagen erfüllt werden:

- Der ehemalige Arbeitnehmer erhält ein unwiderrufliches Bezugsrecht, eine evtl. Beleihung oder Abtretung muss rückgängig gemacht und Beitragsrückstände ausgeglichen werden.
- Die Überschussanteile aus der Versicherung dürfen von Beginn an nur zur Verbesserung der Versicherungsleistung verwendet werden.

Aus diesem Grund muss man darauf achten, dass Überschüsse nicht zur Beitragsverrechnung verwendet werden. Denn dann ist die versicherungsförmige Lösung ausgeschlossen. Diese Auflagen müssen spätestens 3 Monate nach Ausscheiden des Arbeitnehmers erfüllt sein.

Durch die Anwendung der versicherungsförmigen Lösung ist eine Möglichkeit gegeben, dass der Arbeitnehmer seinen Versicherungsschutz aufrechterhält, in dem er den Vertrag mit eigenen Beiträgen privat weiterführt.

Bei Beitragszusagen mit Mindestleistung findet die versicherungsförmige Lösung per Gesetz keine Anwendung. Ein Wechsel der Versicherungsnehmereigenschaft wird des Öfteren trotzdem gewählt, damit der Versicherungsschutz aufrechterhalten bleibt.

Insolvenzversicherung

Ist das Bezugsrecht des Arbeitnehmers ab Eintritt der Unverfallbarkeit unwiderruflich und liegt keine Abtretung bzw. Beleihung des Arbeitgebers vor, so besteht keine Beitragspflicht gegenüber dem Pensions-Sicherungs-Verein a. G.

Anpassung

Eine Zusage auf eine Rentenleistung innerhalb der Direktversicherung unterliegt ebenso wie alle anderen Durchführungswege der Anpassungsprüfungspflicht gem. § 16 BetrAVG.

Es ist keine weitere Anpassung erforderlich, wenn ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet werden.

Beitragszusagen mit Mindestleistung sind von der Anpassungsprüfungspflicht nach § 16 BetrAVG ausgenommen.

Auch die 2018 neu eingeführten reinen Beitragszusagen im Rahmen des Sozialpartnermodells sind von der Anpassungsprüfungspflicht ausgenommen.

Unabhängig von Tarif und Zusageart werden in den Versorgungsvorschlägen die Werte für die voll-dynamische sowie teil- und nicht dynamische Rente ausgewiesen.

Da das Risiko des Arbeitgebers möglichst gering bleiben soll, ist bei Beantragung lediglich ein voll-dynamischer Rentenbezug möglich. Dies garantiert im Hinblick auf die Anpassungsprüfungspflicht gem. § 16 BetrAVG, dass bei beitragsorientierten Leistungszusagen alle vorhandenen Überschüsse zur Erhöhung der Renten verwendet werden. Hinsichtlich einer Beitragszusage mit Mindestleistung ist ein ggf. erforderlicher Bestandsschutz einer einmal gewährten Höhe der ausgezahlten Renten erfüllt.

Sollte dennoch der Wunsch nach einem teil- bzw. nicht dynamischen Rentenbezug bestehen, ist die Umstellung kurz vor Rentenbeginn möglich. Der VOLKSWOHL BUND wird dann entsprechende Hinweise auf die möglichen Risiken (u. a. Volatilität der Rentenleistungen aus Zinsveränderungen bzw. Änderungen der evtl. Kalkulationsgrundlagen inkl. Nachreservierungsverpflichtungen) geben und sich diese gegenzeichnen lassen.

Abgrenzung „Altzusage“ und „Neuzusage“

Der Stichtag des Übergangs von Alt- auf Neuzusage ist der 01.01.2005. Ab diesem Zeitpunkt gelten alle neu erteilten Zusagen als „Neuzusagen“ im Sinne des BMF-Schreibens vom 24.07.2013 (vormals 31.03.2010). Diese Stichtagsregelung ist für den Normalfall eindeutig, allerdings sollte auch hier der Begriff „Zusage auf Zusage ist eine Zusage“ beachtet werden (vgl. Kapitel Grundlagen).

Kritischer zu betrachten sind sicherlich Konstellationen, in denen eine bereits bestehende Zusage (Altzusage) nachträglich geändert wird. Hierzu wurde durch das BMF-Schreiben vom 24.07.2013 (vormals 31.03.2010) zur Klarstellung des Alterseinkünftegesetzes im Sinne der Einheit der Versorgungszusage ausgeführt, dass insbesondere dann **keine Neuzusage** vorliegt, wenn Folgendes gilt:

- reine Beitrags- oder Leistungsveränderungen
- reine Veränderungen hinsichtlich der Finanzierungsform
- Wechsel des Versorgungsträgers bzw. Durchführungsweges
- Wechsel der zu Grunde liegenden Rechtsgrundlage (z. B. Umwandlung zum Einzelvertrag)
- Fortsetzung einer befristeten Entgeltumwandlung
- Anhebung der Untergrenze für die Altersversorgungsleistung um höchstens zwei Jahre bis maximal auf das 67. Lebensjahr (wenn die Zusage vor dem 01.01.2012 erteilt wurde)

Neuzusage

Eine Neuzusage im Sinne der Alterseinkünftegesetzes liegt vor, wenn Folgendes gilt:

- Erweiterung der Zusage um mindestens ein biometrisches Risiko
- Übertragung beim Arbeitgeberwechsel nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3 BetrAVG
- Entgeltumwandlungsvereinbarung vor 2005 und einer tatsächlichen Umsetzung (erstmalige Herabsetzung des Arbeitslohns) erst mehr als 12 Monate später

Steuerliche Behandlung der „Neuzusage“ beim AN

Vor Eintritt des Versorgungsfalles

Die Direktversicherungsbeiträge des Arbeitgebers zählen zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Die Lohnsteuer fällt an, sobald der Arbeitgeber die Beiträge an den Versicherer zahlt, unabhängig von der Fälligkeit oder dem Zeitraum, für den sie gezahlt werden.

Der Beitrag kann gem. § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei gestellt werden. Hierfür müssen insbesondere folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Es handelt sich um das erste Dienstverhältnis (Lohnsteuerklasse I - V).
- Es müssen lebenslängliche Leistungen für alle Versorgungsfälle vorgesehen sein. Der Abschluss eines Kapitalwahlrechtes ist dabei nicht schädlich.

Das Gesetz lässt eine Kapitalauszahlung von bis zu 30 % zu. Es stellt sich die Frage, was passiert, wenn vorzeitig die Option auf Kapitalauszahlung ausgeübt wird. Ab diesem Zeitpunkt sind alle zukünftigen Beiträge nicht mehr steuerfrei.

Die vom BMF bestätigte Schonfrist innerhalb des letzten Jahres vor dem altersbedingten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben (vertraglich vorgesehener Beginn der Altersversorgungsleistung) führt dazu, dass ein im letzten Versicherungsjahr zu 100 % ausgeübtes Kapitalwahlrecht zu keinerlei steuerlichen Konsequenzen führt.

Bei entfallender Versorgungsbedürftigkeit sind auch zeitlich befristete Renten zulässig (z. B. Wiederheirat der Witwe oder Wegfall der Voraussetzung für Erwerbsminderung).

- Die Beiträge bleiben bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze zur allgemeinen Rentenversicherung (West) steuerfrei. Sofern auch die Pauschalbesteuerung gem. § 40b EStG genutzt wird, so ist diese mit ihrem Euro-Wert auf den Höchstbetrag von 8 % anzurechnen. Die übersteigenden Beiträge unterliegen der individuellen Lohnsteuer (Ausnahme: Vielfältigkeitsregelung).

Auf Wunsch kann bei einem Versicherungsvertrag (bei dem das jährliche Beitragsaufkommen unterhalb des steuerlichen Höchstbetrages liegt) durch eine entsprechende Zuzahlung die Steuerfreiheit optimal ausgeschöpft werden. Dies ist entsprechend zu beantragen.

Vervielfältigungsregelung bei einer Neuzusage

Für Direktversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses erbringt, vervielfältigt sich der Betrag von 4% der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (BBG) Euro mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis zum Arbeitgeber bestanden hat, begrenzt auf max. 10 Jahre. Ein Kalenderjahr

ist auch dann voll anzurechnen, wenn das Dienstverhältnis nur für einen Teil des Kalenderjahres bestanden hat.

Eine Anwendung der Vervielfältigungsregel des § 3 Nr. 63 EStG ist nicht möglich, wenn gleichzeitig die Vervielfältigungsregelung des § 40b EStG a. F. angewendet wird oder der Arbeitnehmer auf die Steuerfreiheit der Beiträge zu dieser Direktversicherung zugunsten der Weiteranwendung des § 40b EStG a. F. verzichtet hatte.

Nach Eintritt des Versorgungsfalles

Sämtliche Versorgungsleistungen (Renten-/Kapitalzahlungen von Alters-/Hinterbliebenen-/BU-Leistungen), die aus steuerfreien Beiträgen gem. § 3 Nr. 63 EStG entstanden sind, unterliegen der vollen Besteuerung nach § 22 Nr. 5 EStG. Die Anwendung einer Fünftelregelung ist nach aktueller Rechtsauffassung nicht möglich.

Die entsprechenden Freibetragsregelungen sind derzeit noch anwendbar, wobei auch diese im Rahmen des Alterseinkünftegesetzes sukzessive abgebaut werden.

Alle außerhalb des Fördervolumens des § 3 Nr. 63 EStG entstandenen Leistungen unterliegen lediglich der Ertragsanteilbesteuerung gem. § 22 Nr. 3 EStG.

Eine entsprechende Aufteilung der Leistungen ist vom Versicherer vorzunehmen. Hier bedarf es allerdings der Einhaltung der Mitteilungspflichten des Arbeitgebers.

Um dem Arbeitgeber diese Mitteilungspflicht abzunehmen, weist der VOLKSWOHL BUND bei Neuzugängen den Arbeitgeber durch das Anschreiben zum Versicherungsschein auf seine Aufzeichnungs- und Mitteilungspflichten hin und bestätigt gleichzeitig, dass er die Art der Beitragsbesteuerung die auf dem Antragformular ausgewiesen ist, zur Kenntnis genommen hat.

Somit ist die **Meldung** des Arbeitgebers nur erforderlich, wenn z. B.

- die Beitragszahlung einer Direktversicherung nach § 40 b EStG a. F. steuerlich auf § 3 Nr. 63 EStG umgestellt wurde
- der Arbeitnehmer aus dem Unternehmen ausscheidet
- Elternzeit bzw. Krankheit vorliegt und die Beitragszahlung durch den Mitarbeiter erfolgt.

Pauschalbesteuerung der „Altzusage“ beim AN

Vor Eintritt des Versorgungsfalles

Die Direktversicherungsbeiträge des Arbeitgebers zählen zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Die Lohnsteuer fällt an, sobald der Arbeitgeber die Beiträge an den Versicherer zahlt, unabhängig von der Fälligkeit oder dem Zeitraum, für den sie gezahlt werden.

Die anfallende Lohnsteuer kann vom Arbeitgeber pauschal mit 20 % zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer gem. § 40b EStG in der Fassung vom 31.12.2004 abgegolten werden. Hierfür müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Es handelt sich um das erste Dienstverhältnis (Lohnsteuerklasse I - V).
- Bei Kapitalversicherungen muss eine Mindestlaufzeit von 5 Jahren vereinbart sein. Bei Rentenversicherungen mit Kapitalwahlrecht darf frühestens nach 5 Jahren eine Kapitalabfindung möglich sein.
- Die Erlebensleistung wird nicht vor dem 60. Lebensjahr fällig. Das 60. Lebensjahr beginnt an dem Tag, an dem der Arbeitnehmer seinen 59. Geburtstag feiert.
- Eine vorzeitige Kündigung, Abtretung oder Beleihung der Direktversicherung durch den Arbeitnehmer muss ausgeschlossen sein.
- Die pauschalbesteuerungsfähigen Beiträge von 1.752 Euro jährlich dürfen pro Arbeitnehmer nicht überschritten werden. Die übersteigenden Beiträge unterliegen der individuellen Lohnsteuer (Ausnahme: Durchschnittsbildung oder Vervielfältigungsregelung).

Durchschnittsbildung

Sind in einem schriftlichen Rahmenvertrag die pauschal besteuerten Direktversicherungen mehrerer Arbeitnehmer ggf. sogar bei verschiedenen Versicherungsunternehmen zusammengefasst, können für einzelne Arbeitnehmer bis zu 2.148 Euro pro Jahr pauschal versteuert werden. Der jährliche Aufwand darf im Durchschnitt nicht mehr als 1.752 Euro pro Arbeitnehmer betragen.

Arbeitnehmer mit mehr als 2.148 Euro Jahresbeitrag fallen aus dieser Durchschnittsrechnung heraus. Für sie können nur 1.752 Euro pauschal versteuert werden.

Wahl der steuerlichen Behandlung bei „Altzusagen“

Der Gesetzgeber hat im Alterseinkünftegesetz einen automatischen Übergang von der Pauschalbesteuerung zur Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG vorgesehen. Dieser Übergang gilt für alle Verträge, die die Fördervoraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG erfüllen. Innerhalb einer gesetzlich eingeräumten Übergangsfrist, die bis zum 30.06.2005 lief, hatte der Arbeitnehmer die Chance aktiv auf diesen Übergang zu verzichten. Bei einem späteren Arbeitgeberwechsel musste der Verzicht bis zur ersten Beitragszahlung erneut ausgesprochen werden. Für alle, die dies nicht rechtzeitig getan haben, unterlagen die „Altzusagen“ mit den Beitragsanteilen seit 2005 bzw. ab Arbeitgeberwechsel der steuerlichen Förderung der „Neuzusagen“ (steuerfreie Beitragszahlung mit sich anschließender Leistungsbesteuerung).

Eine Verzichtserklärung musste lediglich bei reinen Rentenversicherungen ohne jegliche (frei vererbare) Todesfalleistung abgegeben werden. Da aber z. B. die Vereinbarung einer Beitragsrückgewähr während der Aufschubzeit üblich war, war die Anzahl der betroffenen Verträge minimal.

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde ab 2018 die Weitergeltung der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG (a.F.) wesentlich vereinfacht, indem die Notwendigkeit einer derartigen Verzichtserklärung abgeschafft wurde. Nun gilt: Wenn nachgewiesen werden kann, dass ein Beitrag nach § 40b EStG (a.F.) versteuert wurde, können auch zukünftige Beiträge weiterhin nach § 40b EStG (a.F.) versteuert werden.

Vervielfältigungsregelung bei vorhandener Altzusage

Für Direktversicherungsbeiträge, die der Arbeitgeber aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses erbringt, vervielfältigt sich der Betrag von 1.752 Euro mit der Anzahl der angefangenen Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis zum Arbeitgeber bestanden hat. Ein Kalenderjahr ist auch dann voll anzurechnen, wenn das Dienstverhältnis nur für einen Teil des Kalenderjahres bestanden hat.

Der vervielfältigte Betrag vermindert sich jedoch um die pauschal besteuerten Beiträge, die der Arbeitgeber in den letzten sieben Jahren vor Ausscheiden erbracht hat.

Die Vervielfältigung kann frühestens 3 Monate vor dem Ausscheiden des Arbeitnehmers angewendet werden. Eine weitere zeitliche Begrenzung hinsichtlich der Beitragszahlung gibt es nicht, so dass auch noch Jahre nach Ausscheiden von der Vervielfältigung des Grenzbetrages von 1.752 Euro Gebrauch gemacht werden kann.

Im Fall der Umwandlung von Arbeitslohn ist es jedoch erforderlich, dass die Umwandlung spätestens bis zum Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses vereinbart wurde.

Voraussetzung für diese Anwendung des § 40b Abs. 2 EStG in der Fassung vom 31.12.2004 ist jedoch, dass die Aufwendungen zugunsten einer Altzusage geleistet werden. Die Höhe der begünstigten Beiträge musste aber nicht bereits bei Erteilung der Zusage bestimmt werden.

Beispiel für die Vervielfältigungsregelung

Der Arbeitnehmer war vom 01.05.1983 bis zum 30.04.2015 bei seinem Arbeitgeber beschäftigt (d. h. Betriebszugehörigkeit = 33 angefangene Kalenderjahre). In den letzten 15 Jahren wurden für ihn jährlich 500 Euro für eine Direktversicherung aufgewendet und pauschal versteuert.

33 Jahre x 1.752 EUR = 57.816 EUR

abzüglich 7 Jahre x 500 EUR = 3.500 EUR

Pauschalierungsfähiger Aufwand: 54.316 EUR

Nach Eintritt des Versorgungsfalles

Es muss hierbei das [Datum des Vertragsschlusses](#) berücksichtigt werden:

vor dem 01.01.2005: steuerfreie Kapitalleistungen bei mindestens 12 Jahre Versicherungsdauer und 5 Jahre Beitragszahlungsdauer

ertragsanteilbesteuerte Rentenleistungen

nach dem 01.01.2005: Besteuerung der Kapitalleistung nach dem „Einkünfteverfahren“ (je nach Vertragsgestaltung „Voll“- oder „Halbeinkünfteverfahren“)

ertragsanteilbesteuerte Rentenleistungen

Steuerliche Behandlung beim Arbeitgeber

Beim Arbeitgeber hat sich die steuerliche Behandlung lediglich durch den Wegfall der Pauschalbesteuerung verändert, so dass hier nicht explizit unterschieden werden soll.

Vor Eintritt des Versorgungsfalles

- Beitragszahlungen

Die Beiträge für die Direktversicherung sind für den Arbeitgeber in vollem Umfang Betriebsausgaben. Der Abzug erfolgt in dem Jahr, in dem die Beiträge gezahlt werden.

Eine für Altzusagen ggf. übernommene pauschale Lohn- und Kirchensteuer ist ebenfalls als Betriebsausgabe abzugsfähig.

- Keine Aktivierung

Soweit der Arbeitnehmer bezugsberechtigt ist, steht ihm die Leistung aus der Direktversicherung zu. Daher ist der Anspruch auf die Leistungen nicht dem Betriebsvermögen des Arbeitgebers zuzurechnen. Die Direktversicherung muss in der Bilanz nicht Gewinn erhöhend aktiviert werden. Dabei ist es unerheblich, ob das Bezugsrecht widerruflich oder unwiderruflich ist.

Nach Eintritt des Versorgungsfalles

Im Versorgungsfall werden die Leistungen in der Regel vom VOLKSWOHL BUND direkt an den Arbeitnehmer gezahlt. Dies hat für den Arbeitgeber keine steuerlichen Auswirkungen. Erhält der Arbeitgeber aber aufgrund eines teilweisen bzw. gespaltenen Bezugsrechts einen Teil der Versicherungsleistung, ist diese grundsätzlich steuerpflichtig.

Arbeitnehmer-Ehegatten: Besonderheiten bei der Direktversicherung

Die Direktversicherung für den Arbeitnehmer-Ehegatten spielt in der Praxis bei Personengesellschaften und Einzelunternehmen eine große Rolle. Nicht vorhandene oder nur ungenügende Ansprüche gegen die gesetzliche Rentenversicherung machen eine zusätzliche Altersversorgung für den mitarbeitenden Ehegatten zwingend erforderlich.

Zusätzliche Voraussetzungen für die steuerliche Anerkennung

Arbeitsvertrag

Für den im Unternehmen mitarbeitenden Ehegatten ist die Altersversorgung über eine Direktversicherung möglich, sofern er im Rahmen eines steuerlich anerkannten Arbeitsverhältnisses für den Betrieb des Arbeitnehmer-Ehegatten tätig ist. Dabei kann eine Voll- oder Teilzeitbeschäftigung vereinbart sein. Ausgeschlossen ist dagegen die Vereinbarung von Kurz- und Aus Hilfsbeschäftigungen.

Der Arbeitsvertrag wird nur steuerlich anerkannt, wenn er schriftlich vereinbart ist. Ein Muster kann über das Angebotsprogramm ausgedruckt werden. Zu erzeugen ist dies über die Vorgaben „arbeitgeberfinanzierte Direktversicherung“, im Reiter „Beginn/Tarif“ den Status der versicherten Person mit „AN-Ehegatte“ einstellen und das Angebot weiter ausfüllen. Über die Steu-erzentrale kann am Ende dann das „Muster Ehegattenvertrag“ ausgewählt werden.

Verträge, bei denen keine klaren oder eindeutigen Regelungen bestehen, sind steuerlich unwirksam. Die im Mustervertrag aufgeführten Punkte sollten geregelt werden. Zudem muss der Arbeitsvertrag ernsthaft vereinbart sein und das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten tatsächlich durchgeführt werden.

Ernsthaftigkeit / Angemessenheit

Im Rahmen eines steuerlich anzuerkennenden Arbeitsvertrages sind Beiträge des Arbeitgebers zu einer Direktversicherung zugunsten des im Betrieb mitarbeitenden Ehegatten als Betriebsausgaben abzusetzen, wenn

- die Verpflichtung ernstlich gewollt sowie klar und eindeutig vereinbart,
- dem Grunde nach angemessen und
- der Höhe nach angemessen ist.

Die Voraussetzungen im Einzelnen

- Die **Ernsthaftigkeit** der Vereinbarung wird aufgrund des Abschlusses einer Versicherung stets anerkannt.
- Eine **dem Grunde nach angemessene Vergütung** kann immer angenommen werden, wenn familienfremden Arbeitnehmern eine nach Art und Höhe vergleichbare Direktversicherung gewährt wird.

Sind keine familienfremden Arbeitnehmer mit vergleichbaren Tätigkeits- und Beschäftigungsmerkmalen beschäftigt, so erkennt die Finanzverwaltung eine Direktversicherung trotzdem an, wenn davon ausgegangen werden kann, dass sie auch einem vergleichbaren Arbeitnehmer eingeräumt würde.

- Eine **Angemessenheit der Höhe nach** ist immer dann gegeben, wenn für den vergleichbaren familienfremden Arbeitnehmer ein gleich hoher Beitrag wie für den mitarbeitenden Ehegatten gezahlt wird.
- Die Angemessenheit der Höhe nach ist immer zu bejahen, wenn die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung mit einer zu erwartenden Sozialversicherungsrente 75 % der letzten Aktivbezüge nicht übersteigen.

Typische Frage zur Arbeitnehmer-Ehegatten-Versorgung

Kann der Arbeitnehmer-Ehegatte auch eine Direktversicherung durch Entgeltumwandlung abschließen?

Grundsätzlich ja.

Bis dato war dies steuerlich aber nur dann anerkannt, wenn allen vergleichbaren familienfremden Arbeitnehmern **schriftlich** eine Entgeltumwandlung angeboten wurde. Und zwar selbst dann, wenn dieses Angebot nur vom mitarbeitenden Ehegatten angenommen wurde.

Minijobber

So genannte Minijobber oder auch geringfügig Beschäftigte haben in der Regel aufgrund ihres geringen Einkommens (in 2025 Ø 556 EUR monatlich) wenige Möglichkeiten, für das Alter eine zusätzliche Vorsorge zu treffen. In der gesetzlichen Rente erwerben sie aufgrund des geringen Einkommens nur sehr geringe Altersversorgungsansprüche. Daher besteht oftmals der Wunsch auch bei geringem Einkommen eine zusätzliche Versorgung zu erhalten.

Voraussetzung für den Abschluss einer Direktversicherung

Für die steuerliche Anerkennung einer Direktversicherung müssen die Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis gezahlt werden.

■ Angestellte mit Steuerklasse 1 bis 5 können eine Direktversicherung abschließen.

Ist diese Voraussetzung gegeben, kann jeder Minijobber eine steuerlich geförderte Direktversicherung erhalten.

Vertriebliche Unterstützung

Um Ihnen eine neutrale Plattform für die Altersversorgung der Minijobber zu bieten, ist die VOLKSWOHL BUND Lebensversicherung a.G. mit unserem langjährigen Partner VFHI eine Kooperation eingegangen.

Über <https://kollektivkonditionen.de/minijob-bav.html> erhalten Sie umfangreiche Informationen über Minijobber und deren Möglichkeit eine betriebliche Altersversorgung abzuschließen.

SBU bzw. SEU bzw. EXISTENZ als Direktversicherung

Etwa 25 Prozent aller Erwerbstätigen werden im Laufe ihres Lebens berufs- oder erwerbsunfähig und sind dann nicht mehr in der Lage, ihr Geld selbst zu erarbeiten.

Um eine Invaliditäts-Absicherung unabhängig von der Altersversorgung attraktiv zu gestalten, hat der Staat dieses biometrische Risiko ebenso in den Förderkatalog des § 3 Nr. 63 EStG integriert. Das bedeutet, dass alle Beiträge für eine selbstständige Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit im Rahmen der Direktversicherung bis zu 4 % der BBG steuer- und sozialabgabenfrei sind.

Gemäß Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 19.02.2019 sind jetzt auch Grundfähigkeitsversicherungen steuerlich als bAV anerkannt und zwar unabhängig davon, ob der Arbeitnehmer aufgrund der Beeinträchtigung der Grundfähigkeit tatsächlich in seiner Berufsausübung beeinträchtigt ist oder nicht. Daher bietet der VOLKSWOHL BUND sein Grundfähigkeitsprodukt EXISTENZ in der Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG an.

Leistungen aus diesen Versicherungen werden gem. § 22 Abs. 5 EStG nachgelagert besteuert, soweit die Beiträge steuerfrei eingezahlt wurden.

Beantragung

Bei der Beantragung einer SBU/ SEU bzw. EXISTENZ ist der Antrag, den Sie aus dem Privatgeschäft kennen, zu benutzen.

Als Überschusssystem ist neben der Bonusrente auch die verzinsliche Ansammlung bzw. Fondsansammlung möglich. Hierbei wird das zum Ablauf zur Verfügung stehenden Kapital in eine lebenslängliche Leibrente mit Kapitalwahlrecht umgerechnet werden.

Bis zur Einführung der besonderen Bedingungen für die Direktversicherung wurde diese Voraussetzungen für die Steuerfreiheit der Beiträge gem. § 3 Nr. 63 EStG durch die sogenannte Erlebensfallklausel berücksichtigt.

Rente PLUS – erhöhte Altersrente

Der Arbeitnehmer kann auf Antrag zum Rentenbeginn oder nach Rentenbeginn, aber vor Ablauf eines begrenzten Zeitraums den Anspruch auf eine Todesfallleistung in eine erhöhte lebenslange Monatsrente umwandeln.

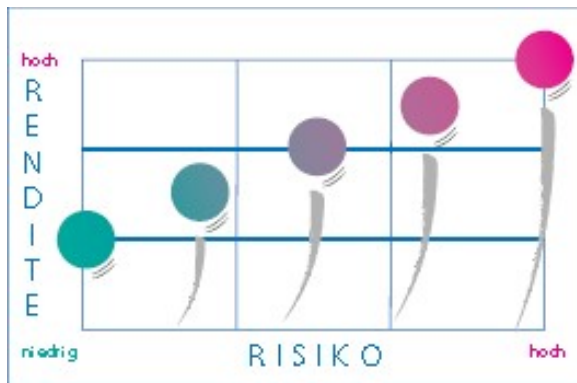
Wenn die versicherte Person bei Umwandlung in bedingungsgemäßem Umfang die Hilfe einer anderen Person benötigt (Hilfebedürftigkeit) oder Autonomieverlust infolge Demenz vorliegt, werden wir bei der Berechnung der erhöhten Rente die in diesem Fall geringere statistische Lebenserwartung berücksichtigen, wodurch die Rentenerhöhung stärker ausfällt.

Die erhöhte Altersrente wird bei Hilfebedürftigkeit, ab 2 ADL (Aktivitäten/Verrichtungen des täglichen Lebens) oder Autonomieverlust infolge Demenz geleistet. Die Leistungsprüfung erfolgt unabhängig vom Gesetzgeber.

Die VB-Direktversicherung

Die Direktversicherung des VOLKSWOHL BUNDES gibt es als arbeitgeberfinanzierte, als arbeitnehmerfinanzierte und auch als mischfinanzierte Variante.

Jeder Kunde ist in seinem Sicherheitsdenken anders und daher gibt es Lösungen für jeden Geschmack – so individuell wie die Bedürfnisse – in unserer Rendite-Risiko-Struktur:



Weitere Optionen runden das Angebot ab

Entscheiden Sie selbst, ob Sie z.B. Folgendes nutzen wollen:

- Berufsunfähigkeits-/Erwerbsunfähigkeitsschutz
- Hinterbliebenenschutz (in Form von Todesfallleistungen)
- Dynamik (zur ersten Beitragsfälligkeit im Jahr unabhängig von der Hauptfälligkeit der Versicherung, so dass die Chance besteht, die steuerlichen Höchstbeträge optimal zu nutzen)
- garantierte Rentensteigerung
- Monatsgenaue Dauern, auch auf die gesetzliche Regelaltersgrenze abgestellt

Besseres Mischungsverhältnis für Organpersonen

Für Geschäftsführer und Vorstände (z.B. von Aktiengesellschaften, Vereinen, Genossenschaften) steht eine Tarifvariante zur Verfügung, die durch ein geändertes Mischungsverhältnis zwischen Frauen und Männern eine höhere Altersrente im Vergleich zum Standard-Unisex-Tarif erzeugt. Der Tarif steht beiden Geschlechtern zur Verfügung – die Leistungen für Männer und Frauen sind gleich

Direktversicherung durch Entgeltumwandlung

Neben der klassischen betrieblichen Direktversicherung – der Arbeitgeber zahlt die Beiträge für eine Direktversicherung zusätzlich zum Gehalt – erlaubt der Gesetzgeber auch eine Direktversicherung durch Entgeltumwandlung. Arbeitnehmer, die keine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung erhalten, können so dennoch an den Steuervorteilen teilhaben.

Umwandlung von Barlohn in Versorgungslohn

Bei der Direktversicherung durch Entgeltumwandlung verzichtet der Arbeitnehmer auf Teile seines Gehaltes, um damit steuerbegünstigt seine Altersversorgung aufzubauen.

Dabei wird schriftlich vereinbart, dass ein Teil des Gehaltes nicht mehr als solches abgerechnet und nach dem individuellen Steuersatz versteuert wird, sondern un versteuert als Versicherungsbeitrag für eine Direktversicherung durch Entgeltumwandlung verwendet wird.

Und wenn der Arbeitgeber dies nicht zulässt?

Er muss, denn seit 1.1.2002 hat jeder Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1 a BetrAVG). Dieser kann im Wege einer Direktversicherung nach Absprache mit dem Arbeitgeber verwirklicht werden.

Bei Entgeltumwandlungen die ab dem 01.01.2019 eingerichtet wurden, ist der Arbeitgeber sogar verpflichtet, einen 15 %-igen AG-Zuschuss zu zahlen, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungersparnisse hat. Er darf hier also „spitz“ abrechnen. In der Praxis dürfte es aber aufgrund des damit verbundenen Verwaltungsaufwandes so sein, dass der 15 %-ige Zuschuss unabhängig von der tatsächlichen Ersparnis gezahlt wird.

Ab dem 01.01.2022 müssen auch bereits bestehende Entgeltumwandlungen (vor 01.01.2019) entsprechend bezuschusst werden.

Sofern der Arbeitgeber den gesetzlichen AG-Zuschuss nach § 1 a Abs. 1 a BetrAVG nicht beachtet, hat er mit rechtlichen Konsequenzen zu rechnen.

Es könnte die Erfüllungshaftung des AG nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG sowie ein Schadensersatzanspruch des AN nach § 280 BGB in Betracht kommen, sofern der Arbeitgeber den gesetzlichen AG-Zuschuss nicht zahlt. Er haftet dann für die Höhe der Leistung, die der AN durch die Zahlung des Zuschusses hätte erreichen können. Die Erfüllungshaftung muss der AG dann auch in der Handelsbilanz ausweisen.

Wichtig: Bei der konventionellen Direktversicherung (nicht Sozialpartnermodell) ist dieser Zuschuss tarifdispositiv. Das bedeutet, dass im Tarifvertrag auch zum Nachteil des Arbeitnehmers davon abgewichen werden darf.

Die Beiträge zu einer Entgeltumwandlung können vom Arbeitnehmer entweder aus laufenden Bezügen (monatlich) oder aus Sonderzahlungen des Arbeitgebers (i. d. R. halbjährlich oder jährlich) entrichtet werden. Sonderzahlungen sind insbesondere Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie Tantiemen.

Direktversicherungsbeiträge unterliegen bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze zur allgemeinen Rentenversicherung (West) nicht der Sozialversicherung (ggf. additives Verfahren beachten; vgl. Kapitel Grundlagen).

Dabei ist es für „Neuzusagen“ unerheblich, ob es sich um laufende oder einmalige Umwandlungen handelt. Bei pauschal besteuerten „Altzusagen“ führt nur eine Zahlung aus Sonderzahlungen zu einer Sozialversicherungsersparnis.

Typische Arbeitnehmerfrage zur Entgeltumwandlung

- Was passiert mit „meinen“ Beiträgen, wenn ich das Unternehmen vorzeitig verlasse?

Der Gesetzgeber räumt den Arbeitnehmern eine sofortige gesetzliche Unverfallbarkeit ein. Insbesondere durch das unwiderrufliche Bezugsrecht sind die umgewandelten Beiträge auch im Falle einer möglichen Insolvenz des Arbeitgebers sicher.

Die Entgeltumwandlung kann beim neuen Arbeitgeber fortgeführt werden oder in den Privatbereich übertragen werden.

bAV statt VL – ein starker Verkaufsansatz

Eine besondere Form der Direktversicherung durch Entgeltumwandlung stellt die Umwandlung von vermögenswirksamen Leistungen in eine Direktversicherung außerhalb des 5. Vermögensbildungsgesetzes dar. Zuvor ist allerdings eine Überprüfung der Zulässigkeit unabdingbar (vgl. Kapitel Grundlagen).

Die vermögenswirksamen Leistungen sind als Arbeitslohn zu betrachten.

Zünden Sie den Renten- und Anlageturbo

Die Entgeltumwandlung hat gegenüber der klassischen VL-Anlage den Vorteil, dass auf die Beiträge keine Steuern und Sozialabgaben fällig sind.

Vergleichen Sie:

	Anlage VL (40 Euro)	bAV (75 Euro)
mtl. Bruttogehalt	3.500 €	3.500 €
VL +	40 €	40 €
bAV Beitrag -	0 €	88 €
steuerpflichtiges Brutto =	3.540 €	3.463 €
Steuern -	473 €	453 €
SV-Abgaben -	762 €	746 €
=	2.303 €	2.263 €
VL Beitrag -	40 €	0 €
=	2.263 €	2.263 €

*Mann/Frau, Steuerklasse I, SV-Beitrag 21,1 %
inkl. KV-Zusatzbeitrag 2,5 %, kirchensteuerpflichtig,
Alle Werte gerundet, Stand: 01.2025

Es kann fast ein doppelter Anlagebetrag bei gleichem Nettogehalt entstehen.

Wichtig:

Je nachdem, wie die VL-Leistungen im Betrieb genau ausgestaltet sind, erhalten Arbeitnehmer für neue Entgeltumwandlungen ab 01.01.2019 sogar noch zusätzlich einen 15 %igen AG-Zuschuss. Das erhöht den tatsächlichen Anlagebetrag also nochmals.

Direktversicherung: Vom Angebot zum Abschluss

Verkaufshilfen

Beratungsunterlagen und Hintergrundinformationen können über das Druckstück-Portal eingesehen werden. Für einige Unterlagen gibt es auch eine Bestellmöglichkeit.

Tarifgestaltung

Direktversicherungen beim VOLKSWOHL BUND können als klassische, indexorientierte oder fondsgebundene Rentenversicherungen mit laufender oder einmaliger Beitragszahlung abgeschlossen werden.

Beachten Sie im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung die Möglichkeit von Kollektivversicherungen bei Versorgung mehrerer Personen. Diese bringen den Unternehmen und den einzelnen Arbeitnehmern Vorteile. Die Einzelheiten dazu entnehmen Sie bitte dem Kapitel Kollektiv-Versicherungen.

Einzelverarbeitung

Versorgungsvorschlag

Mit Hilfe des Angebotsprogramms „betriebliche Altersversorgung“ können Versorgungsvorschläge für den einzelnen Arbeitnehmer erstellt werden. Der Ausdruck beinhaltet auch Erläuterungen zur Direktversicherung.

Der Einstieg erfolgt über das „Easy Entry“, dann wird die „Art der Finanzierung“ angegeben. Wenn nun die Direktversicherung ausgewählt wurde, erscheint eine Wahlmöglichkeit zwischen Einzelperson und mehrere Personen. Hier muss die Einzelperson angeklickt werden.

Bei der arbeitgeberfinanzierten Versorgung kann als Status der zu versichernden Person Arbeitnehmer, Gesellschafter-Geschäftsführer oder mitarbeitenden Ehegatten (AN-Ehegatte) ausgewählt werden.

Die einzelnen Bilder beinhalten Folgendes:

- Erfassung der versicherungstechnischen Daten, die für einen individuellen Versorgungsvorschlag vorzugeben sind. Umfangreiche Vorbelegungen erleichtern die Erstellung eines Vorschlages
- Ergebnisbild der Berechnungen
- Druckauswahl - Steuerzentrale

Einzelantrag

Bitte verwenden Sie das Antragsformular DV. Dort sind alle möglichen Direktversicherungstarife beantragbar. Folgende Besonderheiten sind bei der Beantragung zu beachten:

- Antragsteller = Arbeitgeber / versicherte Person = Arbeitnehmer
- Besondere Vereinbarungen für Direktversicherungen:

Besondere Vereinbarungen für Direktversicherungen (Anwendung des § 3 Nr. 63 EStG)

Finanzierung durch Arbeitgeber
Für den Todes- und Erlebensfall ist unwiderruflich **mit** (**ohne**) Vorbehalt die versicherte Person begünstigt.

Finanzierung durch Arbeitnehmer (Entgeltumwandlung) **Finanzierung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Mischfinanzierung)**
Für den Todes- und Erlebensfall ist unwiderruflich **ohne** Vorbehalt die versicherte Person begünstigt.

Für den Todesfall ist widerruflich empfangsberechtigt: Der zum Zeitpunkt des Todes mit der versicherten Person in gültiger Ehe lebende Ehepartner bzw. eingetragene Lebenspartner.

Alternativ: Kind früherer Ehepartner bzw. eingetragener Lebenspartner Lebensgefährte andere Person (nur geringes Sterbegeld möglich)
Falls Alternative gewünscht, bitte Name, Vorname, Anschrift und Geburtsdatum eingeben.

Name, Vorname

Geburtsdatum männlich weiblich

PLZ, Ort, Straße

Kenntnisnahme durch Unterschrift des Lebensgefährten
 und/oder

Bestehen einer gemeinsamen Haushaltsführung zwischen der versicherten Person und dem Lebensgefährten.

Bei der Direktversicherung ist der Arbeitnehmer sowohl für den Todes- als auch für den Erlebensfall bezugsberechtigt und kann für den Todesfall Empfangsberechtigte benennen.

Der VOLKSWOHL BUND sieht bei arbeitgeberfinanzierten Direktversicherungen grundsätzlich ein unwiderrufliches Bezugsrecht **mit** Vorbehalt vor. Dieses Bezugsrecht ist bis zum Eintritt der arbeitsrechtlichen Unverfallbarkeit widerruflich und danach unwiderruflich.

Das Bezugsrecht bei Entgeltumwandlung und Mischfinanzierung ist widerruflich **ohne** Vorbehalt.

Eine Muster-Entgeltumwandlungsvereinbarung kann auf Wunsch mit ausgedruckt werden.

- Unterschriften:

Die Versicherungsanträge sind vom Arbeitgeber zu unterschreiben und mit einem Firmenstempel zu versehen. Auf die Unterschrift des Arbeitnehmers verzichten wir bei bAV - Einzel- und Listenanträgen über die Arbeitgebervereinigungen sowie bei Kollektivverträgen und bei rein arbeitgeberfinanzierten Versorgungen.

Eine Unterschrift der versicherten Person bleibt jedoch zur Eindeutigkeit der Willenserklärung in jedem Fall zweckmäßig. Bei Einschluss einer Todesfalleistung oder einer Invaliditätsabsicherung erfolgt die Unterschrift der versicherten Person über die ggf. anfallende Gesundheitserklärung.

Listenverarbeitung

Versorgungsvorschlag

Mit Hilfe des Angebotsprogramms „Betriebliche Altersversorgung“ können auch Versorgungsvorschläge für mehrere Arbeitnehmer erstellt werden. Die Darstellung erfolgt dann in Form eines Listenvorschlages.

Der Einstieg erfolgt über das „Easy Entry“, dann wird die „Art der Finanzierung“ angegeben. Wenn nun die Direktversicherung angewählt wurde, erscheint eine Wahlmöglichkeit zwischen Einzelperson und mehrere Personen. Hier muss „mehrere Personen“ angeklickt werden. Die Erfassung bzw. Bearbeitung erfolgt in folgenden Schritten:

- Erfassung der versicherungstechnischen Daten, die für alle versicherten Personen gleich sind bzw. die als Vorgabe für die Liste gelten
- Listenmäßige Erfassung der individuellen Personendaten inkl. Zusatzbausteine. Umfangreiche Kopierfunktionen erleichtern Ihnen hier die Massenbearbeitung.
- Ergebnisbild der Berechnungen
- Druckauswahl - Steuerzentrale

Listenantrag aus dem Angebotsprogramm

Bei der Listenverarbeitung bestehen grundsätzlich zwei Möglichkeiten der Beantragung. Zum einen die manuelle Übertragung der Daten des Listenvorschlages auf Einzelanträge und zum anderen die Möglichkeit einen Listenantrag aus dem Angebotsprogramm auszudrucken.

■ Bei der Beantragung über den Listenantrag ist nur das Antragsmodell möglich.

An dieser Stelle muss auf die Besonderheiten der Beantragung nicht weiter eingegangen werden, da der Ausdruck über das Programm die Besonderheiten einer Direktversicherung (siehe Einzelverarbeitung) bereits berücksichtigt.

- Unterschriften:

Die Versicherungsanträge sind vom Arbeitgeber zu unterschreiben und ggf. mit einem Firmenstempel zu versehen. Auf die Unterschrift des Arbeitnehmers verzichten wir bei bAV -Einzel- und Listenanträgen über die Arbeitgebervereinigungen sowie bei Kollektivverträgen. Eine Unterschrift der versicherten Person bleibt jedoch zur Eindeutigkeit der Willenserklärung in jedem Fall zweckmäßig. Bei Einschluss einer Todesfallleistung oder einer Invaliditätsabsicherung erfolgt die Unterschrift der versicherten Person über die ggf. anfallende Gesundheitserklärung.

bAV Datenimport

Zur schnelleren Erstellung eines Listenangebotes für eine Belegschaft, zu der die Daten in einer Excel-Datei vorliegen, gibt es die Möglichkeit eines Datenimports. Die Verwendung des Datenimports ist sinnvoll, wenn die Liste der zu berechnenden Personen (weit) über 10 Personen oder Namen & Anschriften beinhaltet.

Die Listenverarbeitung ist sowohl für arbeitgeber- als auch für arbeitnehmer- und mischfinanzierte Direktversicherungen und für reine Rückdeckungsversicherungen möglich. Es ist nicht ganz unwichtig, über welches Produkt in die Listenverarbeitung eingestiegen wird, denn ein späterer Wechsel ist nur eingeschränkt möglich.

Besonderheit – Listenantrag Antrag DK und DF

Um Ihnen auch außerhalb des Angebotsprogramms die Möglichkeit eines Listenantrags zu bieten, stellen wir Ihnen in unserem Druckstückportal die PDF-Datei der Anträge DK für klassische Tarife und DF für fondsgebundene Tarife zur Verfügung. Diese Anträge können bei Bedarf ausgedruckt und benutzt werden. Auch hierbei sind einige Besonderheiten zu beachten:

- Der gewählte Tarif und der Versicherungsbeginn sind für alle Personen identisch.
- Der Einschluss von Zusatzbausteinen ist hierüber nicht möglich.
- Die versicherten Personen müssen in ihrer Datenzeile unterschreiben, wenn es sich um eine Entgeltumwandlung oder Mischfinanzierung handelt und die Versorgung nicht auf Grundlage eines Kollektivrahmenvertrages basiert.

Eine Unterschrift der versicherten Person bleibt jedoch zur Eindeutigkeit der Willenserklärung in jedem Fall zweckmäßig. Je nach Tarifkonstellation müssen weitere vom Arbeitgeber unterzeichnete Formulare beigelegt werden. So sind bei fondsgebundenen Direktversicherungen die Anlagen zum Antrag, die Fondsauswahl und pro Arbeitnehmer das Formular „Wichtige Informationen ...“ erforderlich.

- Der Listenantrag sollte erst ab einer größeren Anzahl von Personen genutzt werden.

Technische Abwicklung

- Die vollständigen Antragsunterlagen reichen Sie wie gewohnt ein.
- Der VOLKSWOHL BUND erstellt den Versicherungsschein.

Der Originalversicherungsschein wird an den Arbeitgeber als Versicherungsnehmer gesandt. Ebenso eine Kopie des Versicherungsscheins zur Weiterleitung an den Arbeitnehmer.