Direktversicherung

Worauf sollte ein Arbeitnehmer achten?

In der betrieblichen Altersversorgung ist es dem Arbeitgeber überlassen, mit welchen Versorgungsträgern er zusammenarbeitet. Im Fall von Entgeltumwandlung sollte der Arbeitnehmer jedoch ein Mitspracherecht haben, wie das Altersvorsorge-Produkt aussieht – schließlich handelt es sich hierbei um sein eigenes Geld.

Rendite oder Sicherheit?

Bei Lebensversicherungsprodukten steht ein breites Spektrum von Angeboten mit unterschiedlichen Risiko-Rendite-Eigenschaften zur Auswahl.

Die Entscheidung über Rendite oder Sicherheit kann bei Entgeltumwandlung jedoch nicht der Arbeitgeber treffen. Jeder Arbeitnehmer sollte in Abhängigkeit von seiner individuellen Situation und Risikopräferenz daher die Möglichkeit haben, das passende Produkt für seine Altersvorsorge auszuwählen.

Fondsgebundene Policen z.B. sind als Direktversicherung geeignet, wenn sie zum Ende der Ansparphase den Beitragserhalt garantieren. Zusätzlich können Fonds auch in der Rentenphase eingesetzt werden. Derartige Produkte (so genannte Variable Annuities) werden ohne Garantien bereits angeboten. Durch den geschickten Einsatz von Garantiefonds kann somit auch die Auszahlungsphase – bei ausreichenden Garantien – attraktiv und risikominimierend gestaltet werden.

Flexibilität

Zeitgemäße Direktversicherungen zeichnen sich dadurch aus, dass Zuzahlungen jederzeit möglich sind. Auf diese Weise kann der Arbeitnehmer neben seinem regulären Umwandlungsbeitrag auch Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld oder Tantieme je nach Bedarf in seine Altersvorsorge investieren. Auch sollte eine Dynamik wählbar sein, um die steuerliche Förderung optimal zu nutzen. Für die so genannte Eichel-Förderung (§ 3 Nr. 63 EStG) sollten die Beiträge automatisch wie die BBG* steigen.

Des Weiteren sollte es möglich sein, innerhalb des Vertrages Beiträge aus versteuertem Einkommen einzuzahlen. Damit kann auch bei einem ohne Entgeltzahlung fortbestehendem Arbeitsverhältnis, die Altersvorsorge durch Eigenbeiträge weiter aufgebaut werden. Dann muss, beispielsweise während einer Elternzeit, der Vertrag nicht beitragsfrei gestellt werden.

Portabilität

Mit Beispielrechnungen werden dem Arbeitnehmer heute Szenarien aufgezeigt, wie hoch seine Betriebsrente sein kann, wenn er bis zum Rentenbeginn durchgehend Beiträge zahlt. Doch wie geeignet das Produkt als Direktversicherung tatsächlich ist, zeigt sich für den Arbeitnehmer erst, wenn er bei einem Arbeitsplatzwechsel seine betriebliche Altersversorgung mitnehmen möchte.

Seit dem 1.1.2005 haben Arbeitnehmer einen im Betriebsrentengesetz rechtlich verankerten Anspruch, ihre unverfallbare Anwartschaft zu ihrem neuen Arbeitgeber mitzunehmen. Der Übertragungswert besteht bei einer Direktversicherung aus dem bis dahin gebildeten Kapital (Deckungskapital). Stornoabzüge dürfen zwar nicht erhoben werden, jedoch ist bei gezillmerten Produkten das Deckungskapital in den ersten Jahren sehr klein, unter Umständen ist sogar gar kein Übertragungswert vorhanden.

Bei einem Arbeitsplatzwechsel in den ersten Jahren nimmt der Arbeitnehmer in diesem Fall weit weniger als die eingezahlten Prämien mit. Die Zillmerung von Abschlusskosten erweist sich also als besonders problematisch, wenn nicht von einer durchgängigen Beitragszahlung ausgegangen werden kann.

Fazit

Bei einer Direktversicherung sollte sich der Arbeitnehmer gut überlegen, in welche Versicherung er investiert, denn die Wahl lässt sich nicht rückgängig machen. Dass ihm dafür die richtigen Produkte zur Auswahl gestellt werden, liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers und des Spezialisten, der das Unternehmen bei Fragen der betrieblichen Altersversorgung berät.

Die Autorin Dr. Sandra Blome leitet den Bereich betriebliche Altersversorgung am Institut für Finanz- und Aktuarwissenschaften (ifa) in Ulm.

* BBG Beitragsbemessungsgrenze