

Index: Gesellschaften, die in diesem Beitrag erwähnt werden von A–Z:
Allianz – Arag – Axa – Gothaer – MetallRente – NBB – Nürnberger

Neues von der bAV:

Rechtskonforme Beratung der betrieblichen Altersversorgung

Jeder Arbeitnehmer hat seit dem 01.01.2002 einen individualrechtlichen Anspruch gegenüber seinem Arbeitgeber auf Entgeltumwandlung. Dieser ist im Betriebsrentengesetz (§ 1a BetrAVG) geregelt. Der Anspruch ist der Höhe nach begrenzt auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der allgemeinen Rentenversicherung. Im Jahr 2012 sind das bis zu 2.688 EUR im Jahr.



Autor: Stephan Witte

Es obliegt dem Arbeitgeber zu entscheiden, welcher Tarif bei welchem Risikoträger abgeschlossen werden darf. Die Haftung für die Wahl eines geeigneten Tarifs und Risikoträgers liegt dabei grundsätzlich bei ihm. Es liegt damit im Interesse des Arbeitgebers darauf zu achten, dass die zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber vereinbarten Leistungen durch den von Arbeitgeber gewählten Tarif auch gewährleistet sind. Weiter ist zu beachten, dass in der betrieblichen Altersversorgung der Arbeitgeber und nicht der Arbeitnehmer als Versicherungsnehmer auftritt. In diesem Zusammenhang sind damit die jeweiligen Interessen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers in angemessener Weise zu berücksichtigen. So weist etwa Andreas Buttler auf einige mögliche Probleme hin:

„Außerdem enthält der Vertrag in der Praxis eine Bestätigung des Arbeitgebers, dass alle Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei geleistet werden, sofern nicht explizit eine andere Besteuerung gemeldet wird. Das bedeutet aber nicht, dass auch alle Mitarbeiter die steuerliche Förderung des § 3 Nr. 63 EStG nutzen können.

Denn diese gilt zum Beispiel nicht für Mitarbeiter die nur im Rahmen eines Nebenjobs (Minijobber) oder freiberuflich tätig sind.

Mitarbeiter, die bereits die Förderung nach § 40 b EStG bei einem anderen Versicherer nutzen, können den Freibetrag von 1 800 Euro nicht nutzen. Auch die Frage, ob eine bAV aus Tariflohn überhaupt oder im vorliegenden Kollektivvertrag möglich ist, wird hierdurch nicht geklärt.“¹

Eine etwaige Haftung des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer oder eine Regressmöglichkeit des Arbeitgebers beim Makler bleibt natürlich unbenommen. In diesem Zusammenhang sei auf die bereits ausführlich behandelte und als bekannt vorausgesetzte Diskussion zum Thema „gezümmerte Tarife“ in der betrieblichen Altersversorgung verwiesen. Neuer ist die Diskussion, inwiefern im Rahmen der bAV bestehende Verträge auf Unisex umzustellen seien. Bisher geht der Konsens dahin, dass sich das Urteil über geschlechtsspezifische Tarife nicht auf die betriebliche Altersversorgung beziehe, doch gibt es durchaus widerstreitende Meinungen dazu.²

■ Rechtliche Hintergründe

In diesem Rahmen ist es für jeden Arbeitgeber zwingend notwendig, sich mit

den rechtlichen Hintergründen verschiedener Durchführungswege in der betrieblichen Altersversorgung hinreichend vertraut zu machen. Nur so kann schließlich die rechtlich vorgeschriebene Information seiner Arbeitnehmer gewährleistet werden. Beispielsweise sollte ein Arbeitgeber wissen, dass auch im Rahmen einer Direktversicherung mit Arbeitgeberzuschuss eine Versorgungsordnung angeraten – wenn auch nicht gesetzlich vorgeschrieben – ist, diese jedoch nicht durch einen Kollektivvertrag ersetzt werden kann. Nicht immer ist es jedoch sinnvoll, auf die Mühe einer individuellen Versorgungsordnung zu verzichten, da diverse zukünftige Unwägbarkeiten damit auch zum Nachteil des Arbeitgebers in Kauf genommen werden müssten. Beispielsweise profitiert ein Arbeitgeber davon, wenn ihm bewusst ist, dass eine Einsparung der Lohnnebenkosten nur funktioniert, wenn der Arbeitnehmer unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze verdient und dieser zudem nicht den möglichen Freibetrag von 1.800 Euro nutzt.³ Wer kann schon ausschließen, dass ein Arbeitnehmer mit einem Bruttolohn von heute nur 1.500 Euro einmal weit darüber verdienen wird? „Meist fehlen im Kollektivvertrag auch Regelungen zur Höhe des Zuschusses in Sonderfällen, z.B. bei privat gezahlten Beiträgen in der Elternzeit oder bei Entgeltumwandlungsbeträgen, die aus der Übertragung von Deckungskapital eines Vorversicherers stammen. Denn auch diese werden arbeitsrechtlich ja als Entgeltumwandlung betrachtet.“⁴⁴

■ Unmenge an Beratungsfeinheiten

Sehr schnell kann es bei dieser Unmenge an Beratungsfeinheiten und Gestaltungsmöglichkeiten passieren, dass ein Berater dabei entweder sich selbst schädigt oder gar die Grenzen der erlaubnisfreien Rechtsberatung überschreitet und eine erlaubnispflichtige Rechtsberatung nach dem Rechtsdienstleistungsgesetz (RDG) erbringt. Dazu sind jedoch grundsätzlich nur zugelassene Rechtsanwälte oder amtlich zugelassene Versicherungs- und Rentenberater befugt.

Wendet sich nun also der Arbeitgeber an einen Versicherungsvertreter oder Makler, damit dieser ihm bei der Entscheidungsfindung sowie Beratung seiner Arbeitnehmer als Erfüllungsgehilfe zur Seite steht, so besteht entsprechend

für diese Vermittler die Gefahr einer entsprechenden Grenzüberschreitung und damit verbunden einer Abmahnung durch Dritte. Um die möglichen Gefahren zu begrenzen, hat beispielhaft die Nürnberger für solche Fälle eine Art Vermittlerleitfaden erarbeitet.

Demnach darf ein Vermittler den Arbeitgeber über alle rechtserheblichen Sachverhalte im Zusammenhang mit der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung informieren. Sinngemäß gilt natürlich Gleiches, wenn ein Vermittler sich selbst an den Firmeninhaber wendet oder ein Arbeitnehmer über den Vertreter oder Makler eine Beratung zur betrieblichen Altersversorgung anfragt. Rechtserheblich in diesem Zusammenhang ist eine abstrakte Erläuterung der Rechtslage sowie der rechtlichen Hintergründe. Es darf allerdings nicht der konkrete Einzelfall substantiell anhand des vorgegebenen Sachverhalts geprüft werden. Ein Beispiel soll dies verdeutlichen:

Der Arbeitgeber wird darüber informiert, dass grundsätzlich alle Arbeitnehmer gleich zu behandeln sind, also z.B. alle kaufmännisch tätigen Mitarbeiter x% Arbeitgeberzuschuss erhalten sollen, alle sonstigen Mitarbeiter hingegen nur y%. Laut VVG ist ein Vermittler in der Pflicht, alle vertragsrelevanten Umstände zu erfragen, zu beraten und zu dokumentieren, andererseits muss er darauf achten, die Grenze zur unerlaubten Rechtsberatung nicht zu überschreiten, indem er etwa z.B. keine Versorgungsordnung oder rechtliche Beurteilung von Pensionszusagen selbst erstellt. Zulässig und vom Gesetz erwünscht wäre hingegen, wenn der Berater dem Arbeitgeber anrät, juristisch prüfen zu lassen, inwiefern der gesetzliche Gleichbehandlungsanspruch im Unternehmen erfüllt ist und diese Empfehlung schriftlich dokumentiert.

■ Erlaubte Rechtsberatung?!

Des Weiteren darf der Vermittler laut Nürnberger Versicherung vorformulierte Mustertexte aushändigen, nicht jedoch Musterverträge individuell erstellen oder anpassen. Es empfiehlt sich in diesem Zusammenhang ein Hinweis, worauf die ausgehändigten Muster rechtsunverbindlich sind und eine anwaltliche Prüfung für den konkreten Einzelfall anzuraten ist. Sofern ein Vermittler die Grenze

der erlaubten Rechtsberatung überschreitet, hat dies in der Praxis schwerwiegende Folgen. Zunächst einmal ist der Vertrag nach § 3 RDG in Verbindung mit § 134 BGB unwirksam:

§ 3 RDG:

*„Befugnis zur Erbringung außergerichtlicher Rechtsdienstleistungen
Die selbständige Erbringung außergerichtlicher Rechtsdienstleistungen ist nur in dem Umfang zulässig, in dem sie durch dieses Gesetz oder durch oder aufgrund anderer Gesetze erlaubt wird.“*

§ 134 BGB:

*„Gesetzliches Verbot
Ein Rechtsgeschäft, das gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, ist nichtig, wenn sich nicht aus dem Gesetz ein anderes ergibt.“*

Als Folge einer solchen unerlaubten Rechtsberatung entfällt rückwirkend auch ein etwaiger Honoraranspruch und das vereinbarte Vertragsverhältnis muss rückabgewickelt werden. Dies betrifft gegebenenfalls auch die Rückabwicklung des Versicherungsgeschäfts und daraus resultierende Provisionsrückforderungen. Darüber hinaus können ein Unterlassungsanspruch nach UWG sowie zivilrechtliche Schadenersatzansprüche möglich sein. Ein weiterer Haken ist die in solchen Fällen regelmäßig nicht mehr greifende Deckungszusage der Vermögensschadenshaftpflichtversicherung.

Aus den benannten Gründen sollten Vermittler jede Form erlaubnispflichtiger Dienstleistung dringend vermeiden. Dazu gehören laut Nürnberger:

- Erstellung von Pensionszusagen
- Erstellung von Gesellschafterbeschlüssen
- Erstellung von Versorgungsordnungen
- Überprüfung und Neuordnung von Pensionszusagen
- Erstellung von rechtlichen Stellungnahmen zu einem konkreten Einzelfall
- Erstellung von Gutachten über die Ausgestaltung und Neuordnung betrieblicher Versorgungswerke

Um Vermittlern eine rechtskonforme Ausgestaltung ihres bAV-Geschäfts zu ermöglichen, bietet die NÜRNBERGER ihren Partnern ein umfangreiches Expertenetzwerk sowie ein Bündel verschied-

dener Dienstleistungen und Unterstützungsmaßnahmen an. So besteht für den Vermittler die Möglichkeit, erlaubnispflichtige Dienstleistungen entgeltlich über Kooperationsanwälte der NÜRNBERGER zu erbringen und damit keine eigenen Haftungsrisiken einzugehen.

■ **Expertennetzwerk der Nürnberger**

Im Zusammenhang mit dem Kooperationsmodell arbeitet die NÜRNBERGER Beratungsgesellschaft für betriebliche Altersversorgung und Personaldienstleistungen mbH (NBB) nach eigenen Aussagen mit zahlreichen Rechtskanzleien zusammen. Gemeinsam ist diesen Kanzleien, dass sie einen Schwerpunkt im Arbeitsrecht haben und damit den hohen Qualitätsansprüchen im komplexen Feld der betrieblichen Altersversorgung gerecht werden.

Die Art der angebotenen Unterstützung des Vermittlers hängt hierbei laut der NBB stark davon ab um welches Geschäftsmodell es sich handelt. Während im Bereich der Auslagerung von Pensionszusagen sowie Geschäftsführerverversorgung die Überprüfung von Pensionszusagen und deren Neufassung mittels Gesellschafter-Beschluss im Fokus steht, steht bei der Mitarbeiterversorgung das Schaffen einer arbeitsrechtlichen Basis des Versorgungswerks im Mittelpunkt. Die NBB hat für diese beiden Geschäftsfelder eigene Tools geschaffen. Während im Bereich der Belegschaftsversorgung seit dem 01. Januar 2012 das sogenannte bAV-Protokoll zum Einsatz kommt, unterstützt die NBB im Bereich der Auslagerung von Pensionszusagen mit Hilfe einer betriebswirtschaftlichen Expertise, dem Finanzierungskompass.

Der Finanzierungskompass entspricht einem betriebswirtschaftlichen Gutachten und ist nach Kenntnis der NÜRNBERGER ein Alleinstellungsmerkmal der NBB. Die NBB erstellt in diesem Zusammenhang verschiedene Szenarien, aus denen hervorgeht, welche bilanziellen Auswirkungen es hat, wenn sich ein Gesellschafter / Geschäftsführer für einen bestimmten Weg entscheidet, wie mit einer bestehenden Pensionszusagen verfahren werden soll. Dazu kommen zahlreiche komplexe versicherungsmathematische Berechnungen, wie z. B. Barwertberechnungen, die selbst ein versierter Vermittler mit den ihm zur Verfügung stehenden technischen Mitteln gar nicht durchführen könnte. Hier wird deutlich, dass im

Bereich der qualifizierten Beratung ein Expertennetzwerk erforderlich ist.

Juristen, Versicherungsmathematiker und bAV-Spezialisten können nur im Team eine umfängliche Beratung des Firmenkunden sicherstellen.

■ **Geschäftbesorgungsvertrag**

Die Berater der NBB empfehlen bei der Auslagerung von Pensionszusagen zunächst eine Überprüfung der zugrundeliegenden Pensionszusagen. Nach Aussage der NBB sind 8 von 10 Pensionszusagen in der Praxis fehlerhaft. Somit ist dieser Schritt unentbehrlich. Die Überprüfung der Pensionszusagen findet hierbei im Kooperationsmodell statt. d. h. der Vermittler schließt einen Geschäftbesorgungsvertrag ab und kauft damit die Rechtsdienstleistung bei einem der Netzwerkpartner der NÜRNBERGER ein. Im zweiten Schritt werden eventuelle Schwachstellen der Pensionszusagen neugefasst. Dies hat regelmäßig mit Hilfe eines Gesellschafter-Beschlusses zu erfolgen. Erst im dritten Schritt werden die Alternativen und betriebswirtschaftlichen Konsequenzen einer Auslagerung mit Hilfe des Finanzierungskompasses dargelegt und der Auslagerungsvorgang angestoßen.

■ **Onlineservice**

Im Bereich der Belegschaftsversorgung bietet die NÜRNBERGER zur Steigerung der Beratungsqualität im bAV-Geschäft einen neuen Onlineservice an. Mit Hilfe des sogenannten bAV-Protokolls können Vermittler ihren Beratungsprozess noch rechtssicherer gestalten. Mittels drei einfacher Auswahlfragen wird das passende Muster einer Versorgungsordnung erzeugt und steht als PDF-Download bereit. Die Erfahrung zeigt, dass in vielen Unternehmen noch keine Versorgungsordnung existiert. In einer Versorgungsordnung legt der Arbeitgeber wichtige Rahmenbedingungen der betrieblichen Altersversorgung (u. a. Durchführungsweg, Finanzierung, Anbieter und Betreuer) in seinem Unternehmen fest. Das Muster der Versorgungsordnung kann mit Hilfe des Onlineservices kostenfrei heruntergeladen werden. Darüber hinaus besteht direkt im Onlinetool die Möglichkeit, eine individuell ausgefertigte Versorgungsordnung über einen Kooperationsanwalt der NBB gegen Honorar anzufordern. Ebenfalls online verfügbar ist ein neuer Beratungsbogen für das Arbeitgebergespräch.

■ **Versorgungsordnung als rechtliche Basis**

Die Bedeutung und der Nutzen einer Versorgungsordnung als rechtliche Basis der betrieblichen Altersversorgung sei nach Angaben der NBB bei weitem nicht jedem Vermittler bewusst. Viele Vermittler sind der Auffassung, dass die Platzierung eines Gruppenvertrags im Unternehmen genügt da alle rechtlichen Belange im Betriebsrentengesetz umfänglich und abschließend geregelt sind. Genau dies ist jedoch nicht der Fall, den bei weitem regelt das Gesetz nicht alle möglichen Fragestellungen. Eine Versorgungsordnung ist zwingend erforderlich.

Die Beauftragung der Kooperationsanwälte der NÜRNBERGER erfolgt mittels Geschäftbesorgungsvertrag oder aber auf Basis einer Vollmacht. Unternehmen haben die Möglichkeit, ihren Vermittlern die Vollmacht zu geben, alle erforderlichen Verträge eigenverantwortlich für diese zu schließen. So wird der Vermittler insbesondere bevollmächtigt, die Rechtsdienstleistung bei Dritten einzuholen und im Auftrag des Kunden den Rechtsbesorgungsvertrag abzuschließen. Makler, die sich für diesen Weg entscheiden, können dem Kunden unter eigenem Namen die Rechnung ausstellen. Hierbei sind sie zwar in der Festlegung des Rechnungsbetrages frei, können aber unter Umständen umsatzsteuerpflichtig werden.

■ **Unabhängiger Makler?**

Ein durchschnittlicher Kunde wird vermutlich nicht zwischen dem Vermittler einer bAV als Makler und einem Vermittler einer Rechtsdienstleistung durch Dritte als Geschäftsmann unterscheiden, sondern das Ganze als einen zusammenhängenden Vorgang betrachten.

Damit wird der Vermittler im Rahmen der NBB-Dienstleistung leicht zu einem Pseudomakler gegenüber dem Kunden und arbeitet nicht mehr als Sachwalter des Kunden, in dessen Interesse.

Die Kosten für die Erstellung einer Pensionszusagen sind abhängig von der Komplexität der Zusage. Für einfache Zusagen beträgt das Honorar ca. 200 EUR. Zuzüglich zur vereinbarten Vergütung fallen die gesetzliche Umsatzsteuer von derzeit 19 % sowie eine Auslagenpauschale in Höhe von 10 EUR zur Zahlung an. Die Auslagenpauschale fällt pro Rechnung nur einmalig an.

Betriebliche Altersversorgung unter Kostengesichtspunkten oft attraktiv

Für die Beschäftigung mit der betrieblichen Altersversorgung sprechen verschiedene Gründe. Zunächst einmal können versierte Makler auf diesem Feld ihre besondere Kompetenz beweisen und erhalten zumal möglichen Zugang zu einer Vielzahl von Kunden. Dem gegenüber stehen verschiedene Schwierigkeiten bei der Implementierung geeigneter Durchführungswege, der (verständliche) Wunsch von Arbeitgebern auf kostengünstige Gruppenvertragskonditionen sowie der nicht immer vorhandene direkte Zugang zum Arbeitgeber als Gesprächspartner.

Gerade bei kleineren Betrieben kommt es auch heute durchaus vor, dass die jeweiligen Inhaber die gesetzliche Verpflichtung zum Angebot einer betrieblichen Altersversorgung entweder nicht kennen oder bewusst ignorieren. Teilweise hat dies auch mit bestehenden Ängsten vor möglichen Kosten und Haftungsfallen für den Arbeitgeber zu tun. So liegt es am Arbeitgeber, seine Mitarbeiter nicht nur über die Vorteile (z.B. geringer Nettoaufwand durch Bruttohonorarumwandlung, Besteuerung erst im Rentenalter), sondern auch die Nachteile (z.B. Reduzierung des Anspruches auf Arbeitslosengeld sowie der Ansprüche auf Alters- und Erwerbsminderungsrente, nachgelagerte Besteuerung) einer betrieblichen Altersversorgung aufzuklären.

Wettbewerb der Vorsorge-Systeme

Für Vermittler mag es einfacher erscheinen, den einzelnen Arbeitnehmer

über die Möglichkeiten einer geförderten Basis- oder Riesterrente zu informieren, zumal etwaige Provisionseinbußen durch Gruppenverträge hier nicht zu erwarten sind. Diese Vorgehensweise wird von Seiten der Betriebsrenten-Lobby heftig kritisiert. Der Vorwurf geht dahin, dass beispielsweise ein Arbeitnehmer, der sich für einen Kollektivvertrag beim Versorgungswerk MetallRente entscheide, lediglich eine Provision von 1,6 Prozent zahle, während bei Riesterpolice eine Provision von 4 Prozent oder mehr durchaus üblich sei. Kritisiert wird auch das komplizierte und fehleranfällige Zulagensystem bei Riesterverträgen.⁵

Betrachtet man die reinen Kosten, so kann diese Sichtweise sicher als richtig erachtet werden. Dabei werden jedoch mehrere Punkte übersehen. Zum einen gibt es sehr große Unterschiede bei den Kosten von Riesterverträgen wie auch Tarifen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung. Wer einen ungeeigneten bAV-Tarif wählt, muss sich nicht wundern, wenn die prognostizierte Ablaufleistung bei nur geringem Monatsbeitrag gerade einmal knapp über der Summe der bis dahin eingezahlten Beiträge liegt. Wurde zudem beispielhaft eine Unterstützungskasse als Versorgungsweg gewählt, so kann der Versicherte diese bei Arbeitslosigkeit oder im Fall eines Arbeitgeberwechsels gar nicht oder nur mit sehr viel Glück fortführen, was zu deutlich reduzierten garantierten wie auch prognostizierten Ablaufleistungen führt. Im Gegensatz dazu kann eine Riesterrente grundsätzlich privat fortgeführt werden, auch wenn möglicherwei-

se nicht jeder Einzelne Anspruch auf eine staatliche Förderung hat.

Die Tarifwahl

Ein weiterer wichtiger Unterschied ist, dass die Tarifaufwahl in der betrieblichen Altersversorgung beim Arbeitgeber und nicht beim Arbeitnehmer liegt. Mag ein sehr aktienaffiner Kunde einen Riesterfondssparplan bevorzugen, kann es sein, dass der äußerst konservative Firmeninhaber nur einen Kapital bildenden Tarif mit zwar hohen Garantiewerten, aber nur geringem Ertragspotential auswählt.

Teilweise berechtigt ist die Kritik am Risiko möglicher falscher Zulagenanträge, zurückgeforderter Riesterzulagen und anderer Fehlerquellen. Da jedoch ab 2012 eine Heilung auch bestehender Riesterverträge rückwirkend ermöglicht werden soll, sind dies Einschränkungen, die durchaus billigend in Kauf genommen werden können und durch eine sorgfältige Überprüfung der jährlichen Zulageninformationen seitens Kunden und Vermittler weitgehend ausgeschlossen werden können.

Grundsätzlich gilt für die Beratungspraxis, dass sowohl eine Riesterrente wie auch eine betriebliche Altersversorgung sinnvolle Wege sein können, um dem Kunden einen Teil seiner finanziell unbeschwerten Zukunft zu ermöglichen. Welches Produkt und welcher Tarif im Einzelfall am vorteilhaftesten sind, bleibt dennoch einer umfassenden Beratung vorbehalten, die durchaus auch die Einbeziehung von Steuerberatern und Rechtsanwälten nötig machen kann.

Betriebliche Krankenzusatzversicherung auf dem Vormarsch

Ein weiteres Thema für das Jahr 2012, das nunmehr offensiv von einigen wenigen Versicherern wie der Axa oder der Nürnberger beworben wird, ist die Möglichkeit einer betrieblichen Krankenzusatzversicherung zu Gruppenvertragskonditionen über den Arbeitgeber. Arbeitgebern soll es dadurch gelingen, ihre Mitarbeiter noch stärker an das jeweilige Unternehmen zu binden. Darüber hinaus profitiert auch der Arbeitnehmer von einer

Steigerung der Produktivität durch gesündere und motiviertere Mitarbeiter.

Aufgrund des BFH-Urteils vom 14.04.2011 sind Beiträge in diesem Zusammenhang rechtlich gesehen Sachzuwendungen an den Arbeitnehmer. Im Rahmen des § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG können hierbei bis zu 44,00 Euro monatlich steuer- und sozialversicherungsfrei in die betriebliche Krankenversicherung

investiert werden. Bei Überschreitung der 44,00 EUR p. m. besteht die Möglichkeit einer Lohnsteuerpauschalierung nach § 40 EStG (pauschal versteuert zu dem vom Finanzamt festgesetzten Wert) oder § 37 EStG (pauschal versteuert mit 30%). Damit sind diese Beiträge bei Versteuerung nach § 40 EStG sozialversicherungsfrei, nicht jedoch im Fall einer Versteuerung nach § 37 EStG. Gegebenfalls hat der Arbeitgeber auch das Recht, Leistungen zu reduzieren, d.h. der Arbeitgeber gibt seine Zusage für den ergänzenden Versicherungsschutz immer nur für je ein Jahr. Dies kann z.B. sinnvoll

sein, um zu vermeiden, dass ein Arbeitnehmer einen Monatsbetrag von 44 Euro monatlich übersteigt.

Wie in der betrieblichen Altersversorgung auch tritt der Arbeitgeber als Beitragszahler auf und beantragt den Vertrag gemäß § 43 ff. VVG für seinen Mitarbeiter. Anders als in der bAV tritt der Arbeitnehmer in den Vertrag jedoch üblicherweise als Versicherungsnehmer sowie als versicherte Person ein. Abweichend ist etwa im Tarif FlexMed Premium der Axa der Arbeitgeber der Versicherungsnehmer und der Arbeitnehmer die versicherte Person.

■ Echte Vorteile

Neben kostengünstigen Gruppenkonditionen, profitieren Arbeitnehmer bei der Nürnberger von einem Kontrahierungszwang, dem Verzicht auf Wartezeiten sowie einer vereinfachten Gesundheitsprüfung. Bei mindestens zehn Personen verzichtet die Nürnberger generell auf die Beantwortung von Gesundheitsfragen. Zur Verfügung stehen der Vorsorgetarif „Pro“ (u.a. Kostenübernahme für Krebsvorsorge- und allgemeine Vorsorgeuntersuchungen), der Ergänzungstarif „EG+“ (u.a. Leistungen für Zahnersatz, Heilpraktiker sowie Auslandsreisen), die Zahnzusatzversicherung „ZP80“, das Pflorgetagegeld „PTS“, der Krankentagegeldtarif „TA6“ sowie die stationäre Unfallzusatzversicherung „SZU“. Der Ersatz bereits fehlender Zähne sowie geplante zahnärztliche Maßnahmen sind vom Versicherungsschutz ausgeschlossen.

Anders als die Nürnberger bietet die Axa auch Krankenvollversicherungstarife im Rahmen der betrieblichen Krankenversicherung an. Insgesamt besteht das Angebot der Axa aus drei Säulen:

- Vom Arbeitgeber organisierte Krankenvoll-, Zusatz- und Pflegeversicherungen
- Vom Arbeitgeber finanzierte Gesundheitsbausteine für die ganze Belegschaft („FlexMed“) sowie Zusatzversicherungen für Top-Mitarbeiter („FlexMed Premium“).
- Auslandsreisekrankenversicherung bei Entsendungen

Als besonderen Service bietet AXA bei allen Bausteinen eine spezielle medizinische Hotline an. Hier sind medizinisch ausgebildete Fachkräfte bei allen Fragen zur Prävention, Therapien, Diagnosen,

Arzneimitteln, Arzt- und Klinikauskünften, Impfschutz etc. rund um die Uhr telefonisch erreichbar.

■ AXA: Mit Alleinstellungsmerkmal

Zu beachten ist, dass die FlexMed-Gesundheitsbausteine in den Bereichen Ambulant (z.B. Heilpraktiker, Vorsorge und Sehhilfen), Zahn, Stationär, Ausland und Krankengeld obligatorisch für eine fest zu definierende Gruppe von zu versichernden Mitarbeitern sind, ohne Gesundheitsfragen angeboten werden, dafür allerdings nur für Gruppen von mindestens 50 Personen im gewählten Leistungsumfang zur Verfügung stehen. Alle Prämien sind von der Axa als Unisexstarife ohne Alterungsrückstellungen kalkuliert. Speziell für Führungskräfte wurde der Tarif FlexMed Premium entwickelt:

„Mit FlexMed Premium geben Sie Ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich als Versicherte erster Klasse zu fühlen. So wird Ihre Zusatzleistung direkt erlebbar und Ihre besonders engagierten Arbeitnehmer genießen einen hochattraktiven Mehrwert. Und nicht zu vergessen: Sie schaffen einen Anreiz für den späteren Wechsel Ihrer Mitarbeiter in die private Krankenversicherung, was sich günstig auf die Lohnnebenkosten auswirkt.“

Im Rahmen von FlexMed Premium erhält ein Arbeitnehmer den Status eines Privatpatienten für ambulante und ärztliche Behandlung, hat im Krankenhaus Anspruch auf die Unterbringung im Zweibettzimmer sowie auf privatärztliche Behandlung. Dazu kommen freie Arzt- und Krankenhauswahl, der Wegfall von Zahlungen bei Arzneimitteln und ein Vertragsschluss ohne Gesundheitsprüfung. Es besteht jedoch keine Aufnahmemöglichkeit bei Arbeitnehmern, die bereits bei Antragsstellung unter Krebs, Herzinfarkt, Epilepsie, Multipler Sklerose, Diabetes, Bluterkrankheit oder einer HIV-Infektion leiden. Weitere Voraussetzung ist ein Kollektiv von mindestens 20 Personen. Auch hier sind die Beiträge als Unisexstarife ohne Alterungsrückstellungen kalkuliert. Dazu besteht die Möglichkeit, einen Beitragsrabatt zu erhalten, wenn Mitarbeiter unter 40 Jahren eine Einstellungsuntersuchung im Unternehmen durchführen.

Das Besondere an FlexMed Premium ist jedoch, dass der Tarif Arbeitnehmern zur Verfügung steht, die noch nicht die Beitragsbemessungsgrenze überschrit-

ten haben oder aus individuellen Gründen keinen Wechsel in die private Krankenvollversicherung wünschen. Laut Axa habe man auf dem deutschen Markt außerdem ein Alleinstellungsmerkmal, da man als einziger Versicherer für den Versicherten die komplette Kostenregulierung mit der gesetzlichen Krankenversicherung übernehme. Der Versicherte muss demnach nicht in Vorkasse gehen, sondern rechnet vollständig und allein mit der Axa ab.

Die Entsendungstarife sind für Arbeitgeber haftungsrechtlich von besonderer Bedeutung:

„[...] wer als Arbeitgeber Mitarbeiter ins Ausland entsendet, haftet nach § 17 SGB V in vollem Umfang für eventuell entstehende Krankheitskosten. Dies gilt auch für mitreisende oder besuchende Familienmitglieder.“

Damit sieht die Axa in ihrem Auslandsreisekrankenschutz eine „günstige und bequeme Möglichkeit, die gesetzlich vorgeschriebene Fürsorgepflicht optimal zu erfüllen.“

Neben der eigenen medizinischen Versorgung können im Rahmen der betrieblichen Krankenzusatzversicherung grundsätzlich auch die Familienangehörigen mit abgesichert werden. Dabei müssen Familienangehörige bei der Axa anders als bei der Nürnberger auch Gesundheitsfragen beantworten und können demnach gegebenenfalls im Einzelfall auch abgelehnt werden. Weiter gilt, dass die Zahlung der Beiträge für diese Personengruppe zwar nicht steuerfrei ist, Familienangehörige dafür allerdings von den kostengünstigen Gruppenkonditionen profitieren können. Der Arbeitgeber zeigt sich damit als fürsorglicher und familienfreundlicher Arbeitgeber.

Weitere Anbieter, die Angebote auf betriebliche Krankenversicherung anbieten sind beispielsweise Allianz, Arag sowie Gothaer.

¹ Andreas Buttler: „Rechtssichere Gestaltung der Entgeltumwandlung“ in „Versicherungswirtschaft“ Heft 2 vom 15. Januar 2012, S. 100.

² Mehr dazu siehe <http://www.versicherungsjournal.de/versicherungen-und-finanzen/inder-bav-werden-unisex-tarife-keinemuss-110606.php>

³ Siehe dazu Andreas Buttler, a.a.O., S. 100-101.

⁴ Andreas Buttler, S. 100

⁵ „Betriebsrenten-Lobby redet Riester schlecht“ in „Financial Times Deutschland“ vom 16.02.2012. Siehe <http://www.ftd.de/unternehmen/versicherungen/:portfolio-betriebsrenten-lobby-redet-riester-schlecht/60169681.html>.



Risiko & Vorsorge

Höchste Kompetenz für Ihr Know-how



4-08



1-09



2-09



3-09



4-09



1-10



2-10



3-10



4-10



1-11



2-11



3-11



4-11



1-12

Welche Ausgabe fehlt Ihnen noch?
Bestellen Sie jetzt!

Nur solange der Vorrat reicht

bAV-Fakten

Die Anhebung des gesetzlichen Renteneintrittsalters auf 67 Jahre hat Konsequenzen für die bAV-Leistung. Dünne Kapitalmarktrenditen und die Freiheit von Steuern und Sozialversicherungsabgaben stärken die Argumentation für die zweite Vorsorge-Säule.

Laut Professor Dr. Bernd Raffelhüschen vom Institut für Finanzwissenschaft an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, ist die bAV die ausbaufähigste Säule im deutschen Alterssicherungssystem. Wegen der anstehenden Leistungsrücknahmen in der gesetzlichen Rente werde es zu Verschiebungen bei den relativen Gewichten im Drei-Säulen-Modell kommen. Aktuell trägt die bAV, so Raffelhüschen, nur fünf Prozent zu den Alterseinkünften bei. Damit rangiere Deutschland im europäischen Vergleich vor Spanien an vorletzter Stelle.

■ 2012: Jahr der Reformen in der Altersvorsorge

Die Bundesregierung plant 2012 die Verabschiedung eines umfassenden Gesetzes zur Sicherung der Altersvorsorge in Deutschland. Kernstück des Gesetzes ist die Einführung einer Zuschussrente für Geringverdiener ab 2013. Die Auszahlung soll u.a. an eine abgeschlossene betriebliche oder private Altersvorsorge gekoppelt werden. Hiermit werden die Arbeitgeber im Rahmen der bAV bei der Beratung ihrer Mitarbeiter stärker in die Verantwortung gezogen. Neben der Gesetzesinitiative der Bundesregierung verfolgt die EU umfassende Maßnahmen für nachhaltige und sichere europäische Pensions- und Rentensysteme. Das EU-Weißbuch zu dieser Thematik beinhaltet für die betriebliche Altersversorgung:

- Portabilität von Pensionen und Renten innerhalb der EU
- Schutz der Betriebsrenten bei Arbeitgeberinsolvenz
- Aufbau eines Binnenmarktes für kapitalgedeckte Betriebspensionen mit geeigneten Kapitalanlagevorschriften
- Anti-Diskriminierungsvorschriften für öffentliche und betriebliche Renten

■ SV: Starkes bAV-Wachstum

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) verzeichnete für 2012 ein Plus von 118,0 Prozent. Das Neugeschäft in der Direktversicherung, Direktzusage und Unterstützungskasse wuchs nach Beitragssumme auf 601,9 Millionen Euro. Insgesamt erzielte die SV in der gesamten betrieblichen Altersversorgung – inklusive Pensionskasse und sonstigem Kooperationsgeschäft – ein Plus von 70 Prozent auf 967,1 Millionen Euro. www.sparkassenversicherung.de

■ Zurich baut bAV aus.

Die Zurich baut ihr Geschäftsfeld betriebliche Altersvorsorge (bAV) aus. Neben den bisherigen Geschäftspartnern werden auch große Makler und auf bAV spezialisierte Vermittler sowie multinationale Konzerne gezielter angesprochen.

Mit dem Ziel das bAV-Geschäft zu stärken, hatte die Zurich bereits im Februar 2011 ein eigenes bAV-Vorstandressort geschaffen. Das Geschäftsfeld in Deutschland wurde neu strukturiert und weitere bAV-Experten eingestellt. Vor allem neue Servicemodelle für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Vertriebe stehen im Vordergrund. Die neue Einheit - „bAV Business Service“ setzt sich aus erfahrenen Mitarbeitern zusammen, die Kunden und Vertriebsmitarbeitern zur Seite stehen. www.zurich.de

■ AXA-Thesen: die bAV der Zukunft

- Die Bedeutung der bAV wird zunehmen
- Die Anforderungen der bAV werden sich ebenfalls ändern, aber eher nicht grundlegend.
- Die Absicherung existentieller Risiken unter den Regeln von Unisex führt auch für die bAV zu signifikanten Anpassungen und spezifischen bAV-Lösungen.
- Das konventionelle Sicherungsvermögen wird zur Erzeugung von langfristigen, sicheren Garantien auch in Zukunft seine Bedeutung behalten, allerdings vermehrt über gestufte Zinsgarantien.
- Alternative Produktkonzepte haben ihre Berechtigung, müssen jedoch verstärkt die Anforderungen der bAV in den Fokus nehmen.

bAV-Symposium - Köln, 01.03.2012
www.axa.de

Allianz Leben

Mit rund 8,5 Millionen Kunden und 11,6 Millionen Versicherungen ist die Allianz Leben die Nummer 1 im deutschen Vorsorgemarkt und einer der größten Lebensversicherer weltweit. In der betrieblichen Altersversorgung belegt Allianz Leben als erster Kompletanbieter aller Durchführungswege ebenfalls den ersten Platz. Als Marktführer bieten wir den Kunden eine effiziente Verwaltung auch von großen Beständen, niedrige Verwaltungskostenquote (economies of scale) sowie individuelle Gestaltungskonzepte. Unsere Positionierung in der bAV ist nicht nur nach den Neugeschäftszahlen marktführend: Die Allianz hat 2011 den ersten Platz des renommierten bAV-Awards zum zweiten Mal in allen Kategorien errungen. Hier bieten wir eine unangefochtene Expertise am Markt. Unser Firmengeschäft macht 41 Prozent des gesamten Leben-Neugeschäfts von 15,7 Milliarden Euro aus. Wir sind bevorzugter Vertragspartner bei Großunternehmen, so haben wir bereits mit den meisten DAX-Unternehmen Geschäftsbeziehungen, aber auch viele kleine und mittlere Betriebe verlassen sich in der bAV auf die Allianz. Wir betreuen in der Funktion eines Konsortialführers zahlreiche Versorgungswerke direkt (z. B. MetallRente, Presseversorgungswerk, Pensions-Sicherungs-Verein). Auch bei sehr komplexen bAV-Themen wie die Auslagerung von Pensionsverpflichtungen und Lösungen mit Hilfe von Wertkontenrückdeckungen überzeugt Allianz Leben durch professionelles Know-how. Zudem bietet die Allianz umfassende Services wie die Unterstützung durch Fachexperten z.B. in allen arbeits-, steuer- und insolvenzrechtlichen Fragen rund um die bAV, gutachterliche Betreuung (bereits 23.000 Unternehmen), Verwaltung von Betriebsrenten, Zugang für die Firmenkunden über ein Firmenportal, modernste Verwaltungstechnik zur Betreuung größter Bestände und Lösungen über die Allianz Treuhand GmbH.

www.allianzdeutschland.de

Aktuelle Statements zum bAV-Markt



*Josef Beutelmann,
Vorstandsvorsitzender
Barmenia
Versicherungen*

Barmenia

Die Sicherheit des Arbeitsplatzes und eine gute Bezahlung stehen in der Gunst der Arbeitnehmer weit vorne. Als Arbeitgeber hat man mit der betriebliche Altersversorgung ein zusätzliches wirksames Mittel, Mitarbeiter zu gewinnen, zu motivieren und die Betriebstreue zu belohnen. Hier finden Sie die Pluspunkte der Barmenia-Produkte:

- **BARMENIA DIREKTRENTE CLASSIC:** Die bereits zu Vertragsbeginn garantierte Rentenhöhe wird zusätzlich durch Überschüsse erhöht. Es ist auch möglich, einen Auszahlungsplan und dadurch eine konstante Überschussrente zu vereinbaren.
- **BARMENIA DIREKTRENTE INVEST:** Die Höhe der Rente wird zu Rentenbeginn mit einem garantierten Rentenfaktor festgelegt und ist abhängig von der Fondsentwicklung. Weitere Highlights sind die Beitragserhaltung durch DWS Flex Pension mit Höchststandsgarantie sowie freie Auswahl aus vielen attraktiven Fonds. Auch kostenloses Shiften und Switchen des Fondsvermögens sind möglich.
- Die **BARMENIA DIREKTRENTEN** bieten große Flexibilität wie z.B.: Beitragsdynamik, vorzeitiger Rentenbezug, Verlängerungsrecht, Aufstockung durch Zuzahlung, optionale Absicherung der Arbeitskraft und der Hinterbliebenen.
- Die **BARMENIA ÜBERBETRIEBLICHE UNTERSTÜTZUNGSKASSE E.V.** bietet flexible Leistungspläne als Renten- oder Kapitalzusagen, wahlweise auch mit BU- und Hinterbliebenen-Absicherung.

www.barmenia.de



*Karl Panzer,
Vorstandsvorsitzender
LV 1871*

LV 1871

Für die betriebliche Altersversorgung gilt wie in der privaten Vorsorge: In den aktuell turbulenten Finanz- und Börsenzeiten steigt die Nachfrage nach Anlagemöglichkeiten, die Rendite, Wertstabilität und Sicherheit ausgewogen kombinieren. Die Sachwertpolice der LV 1871 greift diese Anforderungen auf. Als Direktversicherung ermöglicht sie die Anlage in inflationssichere Werte auch für die betriebliche Altersversorgung. Punkten können ebenso Produkte mit hohen Garantien.

Für Unternehmen, die bestehende Pensionszusagen auslagern und so ihre Bilanzen von Belastungen befreien möchten, ist der LV 1871 Pensionsfonds ideal. Der Vorteil: Dank Sitz in Liechtenstein bietet der LV 1871 Pensionsfonds einen Rechnungszins von 2,25 Prozent in der Garantievvariante. Bei allen Formalitäten unterstützt die LV 1871 Makler und Unternehmen mit kompetentem Service. Unsere Experten analysieren die Situation im Unternehmen und erarbeiten gemeinsam mit Kunden und Maklern ein passgenaues Angebot.

Eine steigende Nachfrage verzeichnen wir bei Fondspolice für die betriebliche Altersversorgung. Für die Direktversicherung und für Pensionszusagen bietet die LV 1871 bereits intelligente Lösungen. Für weitere Durchführungswege, wie zum Beispiel für die Unterstützungskasse, bauen wir dieses Angebot kontinuierlich aus.

www.lv1871.de



*Ingo Nitsche,
Produktmanager
Gothaer Leben*

Gothaer Leben

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) zählt auch weiterhin zu den beliebtesten Altersvorsorgeformen der Bundesbürger. Dies belegen aktuelle Studien. Aufgrund der Anhebung des Rentenbeginnalters sowie der Absenkung des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rente kommt der bAV eine immer größere Bedeutung im Altersvorsorgemix zu. Die hohe Attraktivität der bAV resultiert insbesondere aus der Möglichkeit der Steuer- und Sozialabgabensparnis sowie dem Höchstmaß an Sicherheit für die Versorgungsberechtigten.

Die Gothaer bietet im Rahmen der bAV eine Vielzahl an Lösungen, um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer gerecht zu werden. Im Durchführungsweg Direktversicherung wird neben klassischen Rentenversicherungen mit dem fondsgebundenen ReFlex-Tarif ein dynamisches Wertsicherungsmodell angeboten, das trotz Beitragsgarantie eine hohe Partizipation an den Entwicklungen der Kapitalmärkte ermöglicht. Die Gothaer Pensionskasse AG zeichnet sich durch spezielle Tarifvertragslösungen aus und verfügt auch über ungezillmerte Tarife. Für die Rückdeckung von Direkt- und Unterstützungskassenzusagen bietet die Gothaer Lebensversicherung AG vielfältige Tariflösungen. Neben umfangreichen Dienstleistungsangeboten rund um die bAV unterbreitet die Gothaer für Firmenkunden weitere attraktive Lösungen wie Zeitwertkontenmodelle.

www.gothaer.de

