

„Kein Versicherter der Allianz Leben muss sich um seine betriebliche Altersversorgung Sorgen machen.“



Im Interview: Jörg Braun, Leiter Maklerzentralbereich Allianz Lebensversicherungs-AG und Vorstand der Allianz Pensionskasse AG

Die Verlängerung der Sozialversicherungsfreiheit bei der Entgeltumwandlung über den 31. Dezember 2008 hinaus, hat der Maklerschaft ein gewichtiges Argumentationsfeld bewahrt. Die Direktversicherung durch Entgeltumwandlung beinhaltet die gesetzlich fixierte unverfallbare Anwartschaft auf Betriebsrente und ein sofortiges unwiderrufliches Bezugsrecht. Wie gewährleistet ein massgeblicher deutscher Anbieter diese Verpflichtung im Schatten der Finanzmarktkrise?

Die Verlängerung der Sozialabgabenfreiheit bei der Entgeltumwandlung war ein wichtiges Signal für die betriebliche

Altersversorgung (bAV). In einer im Sommer 2007 von TNS Infratest veröffentlichten Studie wird deutlich, dass die Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch die damals ausstehende Entscheidung verunsichert waren. Inzwischen sind die Rahmenbedingungen für die bAV in Deutschland gut und die Politik sollte künftig vor allem Stetigkeit und Verlässlichkeit sicherstellen, um Vertrauen zu gewinnen.

Im Rahmen der aktuellen Finanzmarktkrise wird deutlich, dass der deutsche Gesetzgeber gut daran getan hat, zum Schutz der Arbeitnehmer im Betriebs-

rentengesetz nur Zusageformen vorzusehen, die dem Arbeitnehmer eine Mindestleistung garantieren. Und kein Versicherter der Allianz Leben muss sich um seine betriebliche Altersversorgung Sorgen machen. Denn für die klassischen Produkte der Direktversicherung gelten gleich mehrere Sicherheitslinien. So sind strenge Anlagegrundsätze nach den Prinzipien der Mischung und Streuung einzuhalten. Zudem stehen die Garantien, die wir unseren Kunden gegeben haben: Bei der klassischen Direktversicherung ist das eine garantierte Rente für die gesamte Rentenzeit. Dafür bildet Allianz Leben hohe Rückstellungen, die mit Vermögenswerten jederzeit vollständig bedeckt sind.

Diese liegen sicher in einem Sondervermögen. Allianz Leben ist ein erfahrener Risikomanager und verfügt über Mechanismen zur Sicherstellung der Garantien. Diese haben sich über viele Jahrzehnte bewährt. Mögliche Risiken werden beispielsweise über Stresstests laufend überwacht – auch von der staatlichen Aufsichtsbehörde.

Durch die Neufassung des Gesetzes wurde zudem das Lebensalter für die Unverfallbarkeit von arbeitgeberfinanzierten Betriebsrentenanwartschaften von 30 auf 25 Jahre abgesenkt. Dies dürfte vor allem Frauen zugute kommen, da diese häufig wegen der Kindererziehung vor dem 30. Lebensjahr aus dem Unternehmen ausscheiden und damit ihre Anwartschaften verlieren. Für die Maklerschaft ein weiterer Argumentationsbaustein, für Ihre Kalkulation eine weitere Belastung, oder?

Diese Änderung begrüßen wir. Wir haben bislang jedoch die Erfahrung gemacht, dass die Grenze der Unverfallbarkeit, die in erster Linie die arbeitgeberfinanzierte bAV betrifft, kein ausschlaggebendes Argument bei den Maklern ist und die Zahl der Neuabschlüsse nur in sehr geringem Maße beeinflusst. Sehr viel stärker wirkt sich aus, dass seit 2007 viele Tarifverträge erlauben, die vermögenswirksamen Leistungen (VL) in eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds zu überführen. Hier kommen Sparbeiträge von bis zu 480 Euro im Jahr zusammen. Dies ist zwar ein geringer Betrag für eine entsprechende Altersrente, aber für viele Arbeitnehmer ein Einstieg. Zudem leisten viele Arbeitnehmer noch einen zusätzlichen Eigenanteil.

„Die Tarife der Allianz setzen nicht nur die Vorgaben des VVG um, sondern zillmern nicht mehr.“

Wie grundsätzlich bei der Entgeltumwandlung profitieren die Beschäftigten auch bei der Umwidmung der VL-Zahlungen davon, dass bei der Umwandlung in der Ansparphase keine Steuern und Sozialabgaben anfallen – Einkommenssteuer sowie Kranken- und Pflegeversicherung müssen erst während der

Auszahlung abgeführt werden. Unterstellt man eine Abgabenquote von 40 Prozent heißt das, dass von 100 Euro brutto der gesamte Betrag für die bAV verwendet werden kann, ein privater Sparvertrag hingegen aber nur mit 60 Euro dotiert wird.

Die Direktversicherung verbucht auch Vorteile für den Arbeitgeber, da die Verwaltung einer Direktversicherung wesentlich einfacher ausfällt, als bei der Unterstützungskasse oder einem Pensionsfonds.

Was geben Sie Ihren Vertriebspartnern zusätzlich „pro Direktversicherung“ mit auf den Weg?

Wie Sie bereits richtig festgestellt haben, ist die Direktversicherung einfach zu verwalten. Deshalb findet sie auch meist bei kleinen und mittelständischen Unternehmen Anklang. Neben der staatlichen Förderung der Direktversicherung hat sie wie auch bei der Vorsorge über den Pensionsfonds und die Pensionskasse den Vorteil, dass der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf die Übertragung unverfallbarer Ansprüche auf den neuen Arbeitgeber hat.

Der Rechtsanspruch gilt für Zusagen, die ab dem 1.1.2005 erteilt wurden und ist innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen. Der Rechtsanspruch bezieht sich auf den Übertragungswert. Der neue Arbeitgeber ist verpflichtet, eine dem Übertragungswert wertgleiche Zusage zu erteilen.

Mit dem Verbandsabkommen des Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) werden Übertragungen innerhalb des Durchführungswegs Direktversicherung auch durchführungswegübergreifende Übertragungen geregelt. Das Abkommen sorgt somit für eine Erleichterung.

Wenn der Arbeitnehmer zeitweise kein Geld verdient, also während so genannter lohnfreier Zeiten wie z.B. Mutterschafts- oder Erziehungsurlaub und längerer Krankheit, muss der Arbeitgeber die Beiträge weiterzahlen, wenn die Direktversicherung als betriebliche Altersversorgung geführt wird. Bei der Direktversicherung durch Gehaltsumwandlung stellt der Arbeitgeber seine Zahlungen in der entgeltfreien Zeit meist ein. Welche Zusatzvereinbarung kann der Arbeitnehmer hier treffen?

Da haben Sie Recht. Grundsätzlich zahlt der Arbeitgeber bei entgeltlosen Dienstzeiten die Beiträge für eine Direktversicherung nicht weiter.

Jedoch ist es auch möglich die Zusage so zu gestalten, dass der Arbeitgeber Beiträge in diesen Zeiten weiterzahlt. Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit, dass Arbeitnehmer beispielsweise während der Elternzeit und bei längeren Krankheiten den Versicherungsschutz in voller Höhe erhalten, indem sie die Beiträge aus privaten Mitteln weiterzahlen.

Zudem besteht die Möglichkeit, die Beitragszahlung in diesem Zeitraum einzustellen – die führt jedoch zu einer Verringerung der Leistungen. Der Vertrag kann danach unter bestimmten Voraussetzungen wieder aufleben.

Die betriebliche Altersversorgung ist bei Arbeitslosigkeit geschützt. Auch der Bezug von Arbeitslosengeld II beinhaltet keine Verwertung der Anwartschaften. Gibt es Bestrebungen des Gesetzgebers, dieses Niveau aufzuweichen?

Soweit wir wissen, gibt es keine Bestrebungen des Gesetzgebers, dass unverfallbare Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung nicht mehr bei Arbeitslosigkeit Harz-IV-sicher sind.

Das Thema Zillmerung nimmt Einfluss auf die bisherige Tariflandschaft. Wie hat sich die Allianz hierzu positioniert?

Die Diskussion um die Zulässigkeit der Verwendung gezillmerter Tarife in der betrieblichen Altersversorgung hat inzwischen aufgrund der Reform des Versicherungsvertragsgesetzes an Bedeutung verloren.

So ist seit 1. Januar 2008 gemäß dem VVG bei Neuabschlüssen eine Verteilung der Abschlusskosten auf mindestens fünf Jahre vorgesehen. Die Tarife der Allianz setzen nicht nur die Vorgaben des VVG um, sondern zillmern nicht mehr. Das heißt, dass bereits zu Beginn der Versicherungsdauer bei Allianz-Tarifen ein positives Deckungskapital inklusive Überschussbeteiligung zur Verfügung steht. Bei Altverträgen relativiert sich der anfängliche Abschlusskostenabzug aufgrund der Laufzeitdauer. Und bei vielen Verträgen wird sich die Zillmerung aufgrund höherer Ablaufleistung sogar positiv auswirken.