

ge (2014) und die „investmentorientierte Altersvorsorge“<sup>11</sup> als Teil des Sachziels vor Augen haben.

#### Literaturverzeichnis

Farny, D. (Gegenseitigkeitsversicherung): Zustand und Perspektiven der Gegenseitigkeitsversicherung in Deutschland, in: Weitsicht in Versicherung und Wirtschaft, Gedächtnisschrift für Ulrich Hübner, hrsg. v. R. M. Beckmann, H.-P. Mansel, A. Matusche-Beckmann, Heidelberg 2012, S. 77-88

Farny, D. (Rohüberschüsse): Die Verteilung der Rohüberschüsse in der Lebensversicherung, in: Zeitschrift für Versicherungswesen (ZfV) 01/2012, S. 14-16

Geschäftsberichte 2014 bis 2009 der einbezogenen Lebensversicherungsunternehmen

O. V. (50 größte LVR): Die 50 größten Lebensversicherer nach gebuchten Bruttobeiträgen, in: ZfV 15-16/2015, S. 491

Weinmann, H. (Top 12 LVR): Die Top 12 Lebensversicherer im Jahres- und Fünfjahresvergleich (Untersuchung 2015), in: ZfV 18/2015, S. 581-586 (Teil I) und 19/2015, S. 635-642 (Teil II).

Weinmann, H. (VVG): Was machen die Lebensversicherer mit dem Geld ihrer Kunden? Die Top 6-Versicherungsvereine im Vierjahresvergleich, in: Zeitschrift für Versicherungswesen (ZfV) 22/2013, S. 743-748

Wichert, B. (Nettorendite): Die Lebensversicherer mit der besten „bereinigten“ Nettorendite, Versicherungsjournal 10. Nov. 2015 (online)

<sup>8</sup> Vgl. *WWK Leben, Geschäftsbericht 2014*, S. 12

<sup>9</sup> Siehe *Handelsblatt* vom 28. Oktober, Interview mit Karl Ruffing, Leiter Kapitalanlage der *WWK Leben*, S. 30

<sup>10</sup> Siehe Wichert, B. (Nettorendite). Die „bereinigte Nettorendite“ wird als problematisch angesehen, da nur die Zuführung zur Zinszusatzreserve berücksichtigt wird.

<sup>11</sup> Siehe *WWK Leben, Geschäftsbericht 2014*, S. 23

Stefan Gieringer

## bAV – Das wahre Leben!

Vom richtigen Umgang mit Personalereignissen in der Verwaltung von bAV (II.)

### Übernahme des Versicherungsguthabens gemäß Deckungskapital-Übertragungsabkommen

In 2005 hat der Gesetzgeber die Übertragung des Versicherungsguthabens vom Versorgungsträger des ehemaligen Arbeitgebers auf den Versorgungsträger (Versicherer) des neuen Arbeitgebers durch Erweiterung des BetrAVG ermöglicht. Dies ist einer veränderten Arbeitswelt und der Entwicklung von Arbeitnehmer-Biographien geschuldet. Sind doch mehrere Arbeitgeberwechsel bis zur Rente heute und zukünftig der Normalfall. Damit der Arbeitnehmer während seiner aktiven Arbeitszeit durchgängig in der bAV Entgeltumwandlung betreiben kann, hat der Gesetzgeber diese Möglichkeit geschaffen. Und zwar kostenfrei für den Arbeitnehmer. Sowohl der abgebende Versicherer als auch der aufnehmende Versicherer dürfen hierfür keine Kosten in Rechnung stellen bzw. das Vertragsguthaben belasten. Hierfür sind (fast) alle Lebensversicherer dem DKÜ (Deckungskapital-Übertragungsabkommen) als Mitglieder beigetreten.

Auch eine in der Praxis häufig beobachtbare Stilllegung des Altvertrages und Neuausschluss durch den Versicherungsvermittler beim neuen Arbeitgeber sind nicht rechtskonform. Der Arbeitgeber haftet für die Erstattung der gesamten neuen (und damit gesetzlich unzulässigen) Abschlusskosten an seinen Arbeitnehmer!

Die arbeitsrechtliche Verpflichtung der Arbeitgeber (alter und neuer) zur Übertragung des Deckungskapitals gemäß § 4(3) ist den wenigsten Arbeitgebern bekannt. Die Übertragung des Vertragswertes von einem Versicherer auf den anderen stellt sich in der Praxis oft als der Bittgang nach Canossa dar. Im Geschäftsalltag sind Übertragungszeiten von bis zu 12 Monaten zu beobachten, weil der Gesetzgeber keine verbindlichen Fristen für die Übertragung definiert hat. Für die handelnden Personen in der Personalabteilung wird diese Zeit oftmals mit vielen Erinnerungen und Anmahnungen an die Versicherer zu einer zeitintensiven und nervenaufreibenden Angelegenheit.

### Übertragung einer Anwartschaft nach § 4 Abs. 2 Nr. 2

- Arbeitgeber informiert neuen Arbeitnehmer über das eigene Versorgungswerk und die Möglichkeit der Übertragung des bisherigen Vertragswertes
- Der Versicherer des neuen Arbeitgebers fragt die erforderlichen Daten beim Versicherer des alten Arbeitgebers ab
- Der neue Versicherer erstellt nach Erhalt des Übertragungswertes ein entsprechendes (vorläufiges) Angebot
- Arbeitnehmer wird über die Unterschiede und möglichen Nachteile zur früheren Versorgungszusage schriftlich informiert (bspw. neuer Garantiezins – Wegfall BU-Beitragsbefreiung – Hinterbliebenenregelungen)
- Bei positiver Annahmendeckung des Arbeitnehmers (arbeitsrechtliche Versorgungszusage + Versicherungs-Antrag + Zustimmung zur DKÜ + Dokumentation) erfolgt Übertragung des Vertragskapitals vom alten auf den neuen Versicherer
- Entgeltumwandlung kann jetzt beginnen („geparkte“ Beiträge können erst jetzt eingezahlt werden)

Hinweis: Sollte der Arbeitnehmer sofort (nach der Probezeit) mit der Entgeltumwandlung beginnen wollen, muss diese Entgeltumwandlung durchgeführt werden (Rechtsanspruch des Arbeitnehmers). Allerdings kann die Beitragszahlung in den neuen Versicherungsvertrag seitens des Arbeitgebers oftmals nicht durchgeführt werden, weil das Vertragskapital noch nicht vom alten Versicherer übertragen wurde. Erst nach Übertragung kann der neue Versicherer einen neuen Versicherungsschein ausstellen und damit die Beitragszahlung ermöglichen. Dies bringt oftmals das Problem mit sich, dass die seitens des Arbeitnehmers umgewandelten Beiträge zwischenzeitlich irgendwo geparkt werden müssen.

Stefan Gieringer

Der Autor ist Finanzfachwirt (IHK) / Betriebswirt (FH) für betriebliche Altersversorgung und als Makler in Nürnberg tätig

## Übertragung einer bAV auf den ausgeschiedenen Arbeitnehmer nach § 2 BetrAVG

Verlassen Arbeitnehmer den Betrieb, stellt sich die Frage nach der korrekten Mitgabe der gebildeten Versorgungsansprüche. Der Arbeitgeber hat das Recht, die sogenannte „versicherungsförmige Lösung“ nach § 2(2) BetrAVG zu wählen. Hierdurch begrenzt er den Anspruch des Arbeitnehmers auf die bereits gebildete Versicherungsleistung (Vertragswert). Dies trifft jedoch nur bei der beitragsorientierten Leistungszusage (BOLZ) zu. Bei der Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML) gilt § 2 (5b) mit der Maßgabe, dass der Arbeitgeber die Summe der zugesagten (eingezahlten) Beiträge zum Zeitpunkt des Ausscheidens schuldet. Die Vertragswerte von bAV Verträgen belaufen sich nach Verrechnung der Kosten in den ersten fünf Jahren in etwa auf 50-70% der eingezahlten Beiträge.

Diese „versicherungsförmige Lösung“ muss jedoch gemäß § 2 BetrAVG *innerhalb von drei Monaten* nach Ausscheiden des Arbeitnehmers durchgeführt werden. Eine funktionierende Wiedervorlage in der Personalverwaltung ist deshalb mehr als ratsam. Sollte dieses einseitige Wahlrecht des Arbeitgebers „verschlafen“ werden, rücken an die Stelle der Leistungen aus dem Versicherungsvertrag die Forderungen des Arbeitnehmers gemäß §2 (1), die sogenannten M/N-tel Ansprüche. Hierbei werden die zeitanteiligen Ansprüche gemäß der Zusage ermittelt.

### Beispiel

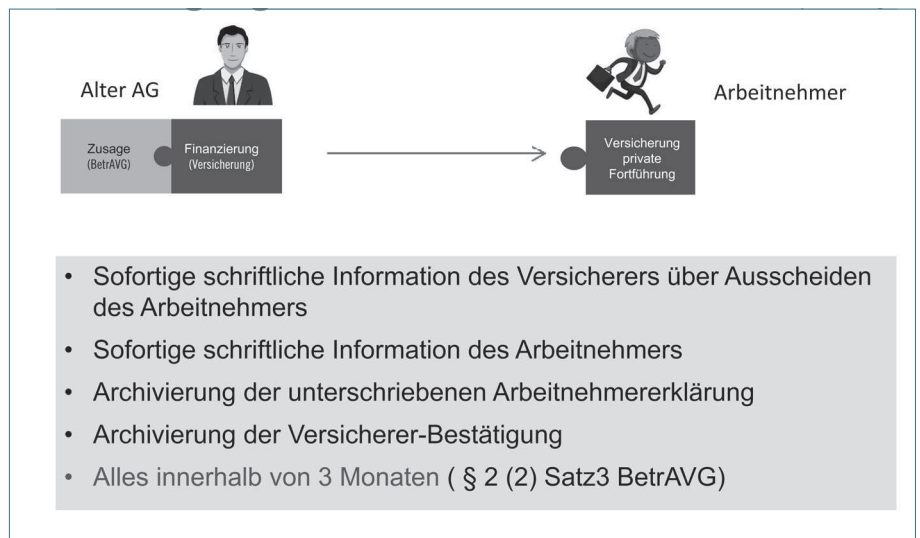
Arbeitnehmer (50 Jahre alt) scheidet nach 25 Jahren Betriebszugehörigkeit mit einer Entgeltumwandlung (Direktversicherung – 3 Jahre alt – 200 Euro Monatsbeitrag – Laufzeit 20 Jahre) aus.

Die zugesagte Garantieleistung beträgt 48.000 Euro (Beitragssumme)

Tatsächliche Dienstzeit	25 Jahre
Mögliche Dienstzeit	42 Jahre = 28.571 Euro
Vertragswert nach 3 Jahren:	5.000 Euro
Auffüllungsrisiko:	23.571 Euro

Das Gleiche gilt auch bei der Übertragung einer sogenannten „alten“ Direktversicherung nach § 40b EStG. Auch in diesen Fällen schützt die 30-jährige Verjährungsfrist des § 18a BetrAVG die Ansprüche des (ausgeschiedenen) Arbeitnehmers.

Abbildung 4: Übertragung auf AN



Dem ausscheidenden Arbeitnehmer sollte der Vertrag nur mit der Bekanntgabe der Verfügungsbeschränkungen nach § 2 (2) Satz 4 mitgegeben werden. Diese sehen zu keinem Zeitpunkt eine Verwertung des Versicherungsguthabens vor dem regulären Versorgungsfall (Renteneintritt) vor.

### Zwischenfazit

Die vorgenannten Fälle zeigen den enormen Bedarf des Mittelstandes nach richtiger haftungsminimierender Verwaltung der bAV. Spezialisierte Berater können gerade hier mit dem richtigen Support für ihre Arbeitgeber punkten. Mittelstandsbetriebe sind gut beraten, dieses Thema nicht auf die „lange Bank“ zu schieben. Die vorhandenen Risiken in bestehenden Versorgungsordnungen werden nicht kleiner – ganz im Gegenteil – nur grösser!

Nur eine fachlich fundierte Beratung identifiziert vorhandene Risiken und quantifiziert die möglichen Erstattungsansprüche. Entsprechende Maßnahmen wie die Einführung einer Versorgungsordnung sorgen dann zukünftig für Rechtssicherheit und eine wirksame Risikobegrenzung. bAV stellt bei „handwerklich“ sauberer Gestaltung weder ein Haftungs- noch ein Verwaltungsproblem für die Arbeitgeber dar – oder: Große Probleme löst man am besten so lange sie noch ganz klein sind.

### Änderung der Finanzierung

Arbeitnehmer haben in den letzten Monaten vermehrt den Wunsch gegenüber den Arbeitgebern geäußert, ihre Entgelt-

umwandlungsverträge beitragsfrei zu stellen, die Beiträge zu senken oder gar zu kündigen. Vor dem Hintergrund der andauernden Niedrigzinsphase werden den Arbeitgebern hier noch viele Änderungen ins Haus stehen. Doch wie sollte der Arbeitgeber mit diesen Willenserklärungen der Arbeitnehmer umgehen? Kann und darf der Arbeitgeber den Willen des Arbeitnehmers einfach so umsetzen? Gerade in solchen Fällen bildet sich eine ganz besondere Gemengelage aus Arbeitsrecht, Betriebsrentenrecht, Steuerrecht und Versicherungsrecht. Zunächst einmal gilt der wichtigste Grundsatz für alle Änderungen in der bAV:

Jeder (noch so kleinen) Änderung des Versicherungsvertrages muss *immer* eine Änderung der bisherigen Zusage / Entgeltumwandlungsvereinbarung vorausgehen. Erst bei Vorliegen der geänderten Zusage/ Entgeltumwandlungsvereinbarung darf der Versicherungsvertrag angepasst werden.

Beispiel: Der Arbeitnehmer wünscht eine Beitragsreduzierung von 200 Euro pro Monat auf 100 Euro pro Monat. Im „Normalfall“ teilt der Arbeitgeber dies dem Versicherer mit und dieser veranlasst die Beitragsreduzierung per Einzugsermächtigung. Doch wie sieht es arbeitsrechtlich, bzw. betriebsrentenrechtlich aus? Im vorliegenden Beispiel wurde „nur“ der Versicherungsvertrag, die Finanzierungsbestandteile der Zusage, geändert. Die ursprüngliche Zusage ist folgerichtig weiterhin vollumfänglich gültig, d.h. der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine Entgeltumwandlung von Euro 200 statt Euro 100. Damit entsteht

beim Arbeitgeber ein jährliches Auffüllungsrisiko über Euro 1.200, wenn der Arbeitnehmer seine Ansprüche geltend machen sollte. Scheidet der Arbeitnehmer nach 10 Jahren aus den Diensten des Arbeitgebers aus, kann er 12.000 Euro aufgrund der „alten“, nicht abgeänderten Zusage vom alten Arbeitgeber fordern. Und dies völlig zu Recht. Und darüber hinaus mit einer Verjährungsfrist von 30 Jahren gemäß § 18a BetrAVG.

### Risiko BU-Einschluss

Ähnlich verhält es sich auch mit dem Einschluss bzw. der Reduzierung des Versicherungsschutzes. Sollte der Arbeitnehmer eine Berufsunfähigkeitszusatzversicherung (Beitragsbefreiung bei BU) nachträglich aus dem Vertrag ausschließen wollen, genügt auch hier keinesfalls die Änderung des Versicherungsscheines. Zwingend notwendig ist hier ebenso die vorherige Änderung der Zusage mit dem Ausschluss der Zusatzoption Beitragsbefreiung.

Es versteht sich von selbst, dass der Änderung der Zusage eine vorherige Aufklärung des Arbeitgebers über die Nachteile und Risiken des zukünftig nicht mehr bestehenden Versicherungsschutzes vorausgeht und diese auch entsprechend dokumentiert und archiviert wird.

In den letzten Jahren wird vom Versicherungsvertrieb verstärkt die Absicherung des BU-Risikos in Form einer monatlichen BU-Rente im Durchführungsweg Direktversicherung beworben. Dies kann als reiner Risikoversicherungsvertrag oder auch als Zusatzversicherung (BUZ) zu einer Rentenversicherung innerhalb der Direktversicherung ermöglicht werden. Das Abschlussargument der Steuer- und Sozialversicherungsbefreiung der Beiträge entfaltet hier seine Wirkung.

Doch dies ist leider nicht einmal die halbe Wahrheit. Dem gegenüber stehen im Leistungsfall (monatliche Zahlung der BU-Rente) die volle Versteuerung der BU-Rente und auch die volle Verbeitragung dieser Rente durch die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung.

Ein weiteres Beispiel soll dies verdeutlichen:

Für einen 35-jährigen, kaufmännisch tätigen Arbeitnehmer kostet eine versicherte BU-Rente in Höhe von 2.000 Euro pro Mo-

„Die Absicherung des eigenen persönlichen BU-Risikos gehört in die private Verantwortung eines jeden Arbeitnehmers und nicht in die bAV“

nat bis Endalter 65 ca. 80 – 100 Euro monatlich. Unterstellt man einen Grenzsteuersatz von 30% und eine Sozialabgabenquote von 20%, beträgt die monatliche Ersparnis ca. 50% oder 40-50 Euro.

Im BU-Fall werden zunächst einmal 24.000 Euro BU-Jahresrente beitragspflichtig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung. Dies schmälert die Jahresrente um satte 17,5% oder 350 Euro monatlich/ bzw. 4.200 Euro pro Jahr.

Sollte dieser Arbeitnehmer noch eine gesetzliche Erwerbsminderungsrente in Höhe von ca. 12.000 Euro erhalten, so ist auch diese steuerpflichtig. Als Lediger mit Steuerklasse 1 werden ca. 6.000 Euro Einkommenssteuer inkl. Soli-Zuschlag fällig. Als verheirateter Alleinverdiener in Steuerklasse 3 sind noch ca. 3.000 Euro Einkommenssteuer zu zahlen. Sollte dieser Arbeitnehmer mit einem berufstätigen Ehepartner verheiratet sein, zählt auch dessen Jahreseinkommen und erhöht dadurch nochmals die Steuerlast. Von 2.000 Euro BU-Rente pro Monat bleiben nach Steuern und Sozialabgaben bei einem alleinstehenden Arbeitnehmer noch ca. 1.150 Euro Netto-Rente übrig.

Bei einem verheirateten Arbeitnehmer und Alleinverdiener stehen noch ca. 1.400 Euro Netto-Rente zur Verfügung. Und dies bei einer monatlichen Steuer- und Sozialversicherungsersparnis von bestenfalls 40-50 Euro (BU-Monatsbeitrag 80 - 100,- Euro)

Alternative: Hätte dieser Arbeitnehmer die gleiche BU-Absicherung als privaten Versicherungsvertrag der 3. Schicht abgeschlossen, würde im Leistungsfall ein Ertragsanteil von 7.200 Euro pro Jahr seiner Erwerbsminderungsrente von 12.000 Euro steuerlich zugerechnet werden. Mit der Folge, dass unter Anrechnung von Freibeträgen und steuerfreiem Existenzminimum keine Steuern zu zahlen sind. Und selbstverständlich auch keine gesetzlichen Krankenversicherungsbeiträge.

Fazit: Von einer BU-Rentenabsicherung innerhalb der bAV (vorwiegend Direktversicherung) muss dringend abgeraten werden. Die Asymmetrie der Vor- und Nachteile lässt einfach keinen anderen Schluss zu!

Aus Sicht des Arbeitgebers ist im oben beschriebenen Fall doppelte Vorsicht geboten. Zum einen muss die Zusage/Entgeltumwandlungsvereinbarung genau auf die Vertragsbedingungen des Versicherungsvertrages abgestimmt sein. Zum anderen muss der Arbeitnehmer auf die möglichen vorgenannten Nachteile vom Arbeitgeber hingewiesen werden. In der Urteilsbegründung des BAG-Urteils vom 21.01.2014 (3AZR807/11) ist in Randziffer 17 wortwörtlich zu lesen: *Die Schutz- und Rücknahmepflicht des Arbeitgebers gilt auch für die Vermögensinteressen der Arbeitnehmer. Daraus können sich Hinweis- und Informationspflichten des Arbeitgebers ergeben.*

Dies sollte jedem Arbeitgeber Grund genug sein, die Absicherung des privaten BU-Risikos nicht über die bAV zuzulassen bzw. anzubieten. Die Absicherung des eigenen persönlichen BU-Risikos gehört in die private Verantwortung eines jeden Arbeitnehmers und nicht in die bAV. Zumal die Nachteile die Vorteile deutlich überwiegen.

(Schluß folgt in ZfV 1/2016)