

F A Q

- Vereinfachtes Aufnahmeverfahren mit DO in der Einkommensvorsorge -

(Gruppenvertrag zur Entgeltumwandlung oder ergänzende Privatvorsorge zum bAV-Gruppenvertrag)

FRAGE	ANTWORT
1. Allgemeines	
Handelt es sich bei der max. monatliche BU-/KSP-Rente von 1.250 EUR um die Garantie- oder Gesamrente?	Es handelt sich um die Garantierente.
Wann beginnt die Frist für die Geltungsdauer des vereinfachten Aufnahmeverfahrens zu laufen?	Beginn der Frist ist - bei neuen Verträgen der Vertragsbeginn, - bei bestehenden Verträgen das Datum des Nachtrags- bzw. Bestätigungsschreibens der Verwaltung zur Vereinbarung des Aufnahmeverfahrens.
Welcher Aktionszeitraum gilt bei neuen Mitarbeitern?	Der Aktionszeitraum für neue Mitarbeiter beträgt – unabhängig von der Firmengröße – 18 Monate ab Diensteintritt. Darin ist eine ggf. vereinbarte Probezeit (i.d.R. 6 Monate) enthalten.
Gelten die Erhöhungsoptionen?	Die <u>anlassabhängige</u> Erhöhungsoption (z.B. bei Heirat, Geburt eines Kindes) gilt. Voraussetzungen (Höhe, max. Eintrittsalter, etc.) sind in den Versicherungsbedingungen beschrieben. Die <u>anlassunabhängige</u> Erhöhungsoption gilt <u>nicht</u> für Versicherungen, die mit vereinfachter Risikoprüfung abgeschlossen wurden. Dies ist so in den Bedingungen verankert; auch die Eigen-DO-Formulare enthalten einen entsprechenden Hinweis.
Wie wird mit Erschwerungsmeldungen aus Vorversicherungen bei der Allianz umgegangen?	Erkenntnisse aus unserem Bestand zu Erschwerungen / Ablehnungen bei früher beantragten Versicherungen oder, sofern schon ein BU-/KSP-Schadens angemeldet wurde, berechtigen uns, weitere Unterlagen zur Risikoprüfung (z.B. GV318) anzufordern. Die DO-Formulare enthalten einen entsprechenden Hinweis. HIS-Anfragen bzw. -Meldungen erfolgen seit 12.2015 nicht mehr.
Kann Dynamik im Rentenbezug vereinbart werden?	Ja.

Kann Dynamik (Zuwachs) in der Aufschubdauer vereinbart werden?	Ja (auf konkrete Nachfrage; wird nicht offensiv angeboten).
Kann die Eigen-DO abgegeben werden - von Azubis, die vorher in der Schule waren? - wenn die VP in den letzten 2 Jahren arbeitslos war?	Ja.

2. Entgeltumwandlung

Wann kommt die AG-DO und wann die Eigen-DO zur Anwendung?	<p>Falls es sich um eine Anbahnung innerhalb der üblichen Spielregeln des vereinfachten Aufnahmeverfahrens handelt (d.h. mind. 10 VP im Gruppenvertrag , max. 1.250 € Rente etc.), kann - analog der Handhabung im 'normalen' bAV-Geschäft – <i>vertragseinheitlich</i> entweder die AG-DO oder die Eigen-DO vereinbart werden.</p> <p>Bei vertragseinheitlicher Vereinbarung der AG-DO ist zu beachten: die AG-DO kann bei AN-/misch-finanzierten Versicherungen nur für Mitarbeiter mit mind. 12 Monaten Dienstzugehörigkeit abgegeben werden (vgl. Druckstück GV----0084Z0). Für Mitarbeiter mit kürzerer Dienstzugehörigkeit ist die Eigen-DO zu verwenden. Zudem ist das Höchsteintrittsalter bei Aufnahme mit AG-DO begrenzt auf 55 Jahre; für höhere EA ist eine GPR erforderlich.</p> <p>Falls es sich um eine Anbahnung mit individuellem Underwriting handelt, bei denen über die Spielregeln hinausgehende Konditionen gewünscht sind, ist die Art der DO einer von mehreren Stellhebeln. Die Verwendung der Eigen-DO anstelle AG-DO kann zu mehr Spielraum bei anderen Faktoren führen (z.B. Rentenhöhe gegen DO). Dies wird im konkreten Fall unter Würdigung aller Aspekte der Anbahnung bei der Votierung durch die Verwaltung berücksichtigt.</p>
Kann die betriebliche Einkommensvorsorge nach AG-Wechsel ggf. als Privatversicherung ohne erneute Risikoprüfung weitergeführt werden?	Ja; falls der neue AG nicht bereit ist, die Einkommensvorsorge in der bAV weiterzuführen, ist eine Weiterführung als private Versicherung möglich; auf Wunsch auch abschlusskostenfrei (als Sn-Tarif).

<p>Ist ein vereinfachtes Aufnahmeverfahren möglich, wenn bei einem Wettbewerber parallel ein weiterer GV-Vertrag besteht, bei dem die Einkommensvorsorge mit vereinfachter Risikoprüfung abgeschlossen werden kann?</p>	<p>Die Tatsache, dass ein BU-/KSP-Vertrag bei einem Wettbewerber besteht, ist bei der Abstimmung von Konditionen / Aufnahmeverfahren unbedingt zu berücksichtigen, um eine negative Risikoauslese zu vermeiden. Deshalb werden diese Informationen auch in der FiBU abgefragt.</p> <p>AZL strebt grundsätzlich eine Alleinstellung an. Ziel sollte es daher sein, dass der BU-/KSP-Vertrag beim anderen Anbieter nachweislich für den Neuzugang geschlossen wird.</p> <p>Bei Firmen, die mehrere Anbieter parallel für die Einkommensvorsorge zulassen, müssen wir aus Konsistenzgründen die Konditionen verschlechtern. Das Aufnahmeverfahren ist so festzulegen, dass AZL nicht großzügiger agiert als die Konkurrenz, um eine Gegenauslese zu vermeiden (z.B. bei Festlegung der DO-Rentenhöhe berücksichtigen) Zusätzlich ist die Eigen-DO incl. Angemessenheitsprüfung zu verwenden (-> Bestätigung, dass alle BU-/Invaliditäts-Absicherungen nicht mehr als 70% des Bruttoeinkommens betragen), um das subjektive Risiko zu begrenzen.</p>
<p>Ist es bei einer Senkung der Überschussanteile (-> Überschussrente bei FID) möglich, die Gesamtrente auf das ursprüngliche Niveau ohne Risikoprüfung anzuheben?</p>	<p>Ja - dieses Recht ist in den Versicherungsbedingungen entsprechend verankert (Voraussetzung: es liegt keine Berufsunfähigkeit oder Beeinträchtigung von körperlichen oder geistigen Fähigkeiten vor).</p>

3. Ergänzende Privatvorsorge zum bAV-Gruppenvertrag

<p>Kann für privat ergänzende BU-Versicherungen die vertragseinheitliche Berufsgruppe G vereinbart werden?</p>	<p>Nein; für Privatversicherungen gilt die individuelle berufsgruppen-spezifische Einstufung, auch wenn diese im Gruppen-/Rahmenvertrag verwaltet bzw. nach St-Tarif abgeschlossen werden. Die vertragseinheitliche Berufsgruppe G ist nur bei Gruppenverträgen innerhalb der bAV möglich.</p>
<p>Welche Konditionen gelten für die privaten Versicherungen zur Einkommensvorsorge?</p>	<p>Es gelten die üblichen Konditionen für die ergänzende Privatvorsorge zu einem bestehenden bAV-Gruppenvertrag: vgl. AMIS online/Maklerportal >Leben Firmen > ergänzende Privatprodukte zur bAV>tarifliche Konditionen</p>
<p>Muss bei einer privaten EKV ein Beratungsprotokoll gefertigt werden?</p>	<p>Ja; es sind die üblichen gesetzlichen Vorgaben zu beachten.</p>
<p>Muss der einzelne Mitarbeiter eine bAV-Versicherung abgeschlossen haben?</p>	<p>Nein; relevant ist, dass es einen bAV-Gruppenvertrag mit dem Arbeitgeber gibt. Der einzelne Mitarbeiter kann auch ohne bAV-Vorversicherung eine private Versicherung zur Einkommensvorsorge gegen DO abschließen. Hat der Mitarbeiter bereits eine bAV-Versicherung, ist in der BU-Vorsorge eine (günstigere) EBV möglich.</p>

Gilt für die privat ergänzenden Versicherungen Vermittlergebundenheit analog dem bAV-Gruppenvertrag?	Nein. Ist das vereinfachte Aufnahmeverfahren für ergänzende Privatvorsorge zu einem bAV-Gruppenvertrag vereinbart, so gilt für den Abschluss der privaten Versicherungen, bei denen der Arbeitnehmer VN und VP ist, gilt die im bAV-Gruppenvertrag übliche Vermittlergebundenheit nicht.
Kann Dynamik in der Aufschubdauer (Zuwachs) eingeschlossen werden?	Ja. Private EBV mit Zuwachs kann auch zu bAV-Bezugsversicherung ohne Zuwachs abgeschlossen werden.

4. Eigen-DO – Fragen zur Anwendbarkeit

In der Eigen-DO wird nach Behandlungen gefragt, die länger als 6 Wochen andauern.	Eine medizinische Behandlung beginnt mit dem Aufsuchen bzw. der Inanspruchnahme eines Behandlers (z.B. Arzt, Heilpraktiker, Psychologe, Physiotherapeut usw.; ambulant oder stationär) aufgrund von z.B. Gesundheitsstörungen, Beschwerden oder Schmerzen.
Wann gilt eine Behandlung als abgeschlossen?	Die Behandlung endet mit dem Erreichen des Behandlungsziels (z.B. Zustand der Beschwerdefreiheit, Wiedererlangung der vollen Funktionalität, Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit) und schließt ein, dass der/die Patient/-in (der/die zu Versichernde) keiner weiteren Diagnostik, Verlaufsbeobachtung, oder wiederholten Therapie bedarf (z.B. Verordnen von Medikamenten, Hilfs- oder Heilmitteln, Durchführen von Physiotherapie, Psychotherapie usw.). Auch eine mehrjährige Nachsorge wegen Krebs, ist als Behandlung anzusehen.
Kann die Eigen-DO in folgenden Fällen abgegeben werden?	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Kunde war vor 36 Monaten 8 Wochen in physiotherapeutischer Behandlung wegen Rückenschmerzen. Innerhalb der vergangenen 24 Monate fanden keine Behandlungen statt. 2. Kunde war vor 36 Monaten 8 Wochen und vor 12 Monaten 4 Wochen in physiotherapeutischer Behandlung wg. Rückenschmerzen. 3. Kunde war vor 36 Monaten 8 Wochen und vor 12 Monaten 8 Wochen in physiotherapeutischer Behandlung wg. Rückenschmerzen. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. DO kann abgegeben werden, da innerhalb der vergangenen 24 Monate keine Behandlung länger als 6 Wochen stattfand. 2. DO kann abgegeben werden, da innerhalb der vergangenen 24 Monate keine Behandlung länger als 6 Wochen stattfand. 3. DO kann <i>nicht</i> abgegeben werden, da innerhalb der vergangenen 24 Monate Behandlungen über eine Dauer von mehr als 6 Wochen stattfanden.

<p>Was bedeutet die Einschränkung „folgenlos ausgeheilt“?</p>	<p>Bestehen zum Zeitpunkt der Abgabe der Eigen-DO keine Beschwerden und Funktionseinschränkungen mehr und erfolgt auch keine weitere Behandlung bzw. Nachsorge, gilt dies als ausgeheilt.</p> <p>Es bedarf keiner ausdrücklichen Bestätigung des Arztes, dass solch eine Krankheit folgenlos ausgeheilt ist.</p> <p>Tritt zu einem späteren Zeitpunkt erneut z.B. eine Erkältungskrankheit auf, ist dies als eine neue Erkrankung zu sehen; kann dies aufgrund der Behandlungsdaten nachgewiesen werden. Es besteht keine Anzeigepflichtverletzung.</p> <p>Entwickelt sich aber beispielsweise aus einer Erkältungskrankheit ein chronisches Asthma oder auch eine Herzmuskelentzündung mit nachfolgender Herzschwäche, so wäre dies nicht mehr durch die Eigen-DO abgedeckt (siehe auch nachfolgende Frage).</p>
<p>VP wurde wegen einer Erkältung behandelt. Die Behandlung ist abgeschlossen und im Nachhinein wird eine Herzmuskelentzündung als Folge der Erkältung diagnostiziert. Kann die Eigen-DO abgegeben werden?</p>	<p>Die Erkältung als solches verhindert nicht die Abgabe der Eigen-DO – siehe auch Aufzählung „Nicht anzugebender Behandlungen“ in der Eigen-DO.</p> <p>Sofern zum Zeitpunkt der Abgabe die Herzmuskelentzündung noch nicht bekannt war und somit auch nicht behandelt wurde, liegt keine Falschdeklaration vor.</p>
<p>VP wurde wegen Schilddrüsenknötchen behandelt. Die Behandlung ist folgenlos abgeschlossen und hat auch weniger als 6 Wochen gedauert. Allerdings nimmt die VP präventiv verschreibungsfreie Jodtabletten. Kann die Eigen-DO abgegeben werden?</p>	<p>Eigen-DO kann abgegeben werden.</p> <p>Siehe auch im Formular, Absatz „Nicht angegeben werden müssen Behandlungen wegen:....“</p>
<p>Wegen orthopädischen Beschwerden werden der VP vom Arzt medizinische Massagen verschrieben; die Anwendung erstreckt sich über mehr als 6 Wochen. Kann die Eigen-Do abgegeben werden?</p>	<p>Eigen-DO kann <i>nicht</i> abgegeben werden.</p>
<p>Wegen einer Erkrankung muss ein Facharzt aufgesucht werden. Da ein Termin nicht sofort zu erhalten ist, werden die 6 Wochen überschritten.</p>	<p>Eigen-DO kann <i>nicht</i> abgegeben werden.</p>

Ist die Aufzählung „der nicht anzugebenden Behandlungen“ vollständig?	<p>Um die Aufzählung übersichtlich zu halten, wurden nur die am häufigsten vorkommenden Behandlungen aufgenommen.</p> <p>Weitere „Bagatellerkrankungen“ wären z.B. regelmäßige Verschreibung von Schuheinlagen wg. Senk-, Spreiz-, Plattfuß oder zahnorthopädische Behandlungen.</p> <p>Im Zweifel sollte vor Antragsaufnahme eine Abstimmung mit dem zuständigen BG erfolgen.</p>
--	--

5. Arbeitgeber-DO - Erläuterungen

Was ist bei Abgabe der AG-DO zu beachten?

Bei der AG-DO macht der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer Angaben über die versicherte Person. Macht der Arbeitgeber (VN) nachweislich unzutreffende Angaben, so können wir ggf. aufgrund von Anzeigepflichtverletzungen Leistungen ablehnen. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass der Arbeitgeber bewusst falsche Angaben gemacht hat, z.B. wenn er abweichend von seinen Personalunterlagen uneingeschränkte Arbeitsfähigkeit bescheinigt hat. Oder wenn er Kenntnis, d.h. positives Wissen, von Wiedereingliederungsmaßnahmen oder Behinderungen des Arbeitnehmers hat und diese nicht angibt.

Was sind Schwerbehinderte und was sind gleichgestellte behinderte Menschen ?

Bei einem Grad der Behinderung (GdB) von mind. 50% liegt eine Schwerbehinderung (§2 Abs. 2 SGB IX) vor. Diese bringt besondere Nachteilsausgleiche mit sich, z.B. die Möglichkeit zur vorzeitigen Altersrente oder einen erhöhten Kündigungsschutz. Aber auch schon ab einem GdB von 30 besteht die Möglichkeit, sich – auf Antrag – einem Schwerbehinderten gleichstellen zu lassen und dann besonderen Kündigungsschutz in Anspruch zu nehmen. Entscheidend bei der Abgabe der AG-DO ist, ob der AG Kenntnis von der Schwerbehinderung bzw. der Gleichstellung hat, d.h. die VP muss ihn bewusst darüber informiert haben.

Kenntnisse welcher Stellen im Unternehmen sind für die Abgabe der AG-DO relevant?

Bei der Abgabe der DO sind Kenntnisse der Stellen im Unternehmen relevant, die mit der Bearbeitung von AU-Zeiten und unterstützenden Maßnahmen bei Erkrankungen und Behinderungen betraut sind (z.B. Personalabteilung). Ausgenommen ist der Betriebsarzt bei Informationen, die nur zwischen ihm und dem Arbeitnehmer geflossen sind (ärztliche Schweigepflicht). Falls der Arbeitgeber Bedenken hat, die DO abzugeben, besteht alternativ die Möglichkeit, eine Eigen-DO des Arbeitnehmers einzuholen bzw. eine normale Risikoprüfung durchzuführen.

<p>Was sind Schwerbehinderte und was sind gleichgestellte behinderte Menschen ?</p>	<p>Bei einem Grad der Behinderung (GdB) von mind. 50% liegt eine Schwerbehinderung (§2 Abs. 2 SGB IX) vor. Diese bringt besondere Nachteilsausgleiche mit sich, z.B. die Möglichkeit zur vorzeitigen Altersrente oder einen erhöhten Kündigungsschutz. Aber auch schon ab einem GdB von 30 besteht die Möglichkeit, sich – auf Antrag – einem Schwerbehinderten gleichstellen zu lassen und dann besonderen Kündigungsschutz in Anspruch zu nehmen.</p> <p>Entscheidend bei der Abgabe der AG-DO ist, ob der AG Kenntnis von der Schwerbehinderung bzw. Gleichstellung hat, dadurch dass die VP den Schwerbehindertenstatus offengelegt hat bzw. die Bescheinigung ihn bewusst darüber informiert hat.</p>
<p>Was ist unter Wiedereingliederungsmaßnahmen innerhalb der Arbeitgeber-DO zu verstehen?</p>	<p>Unter Wiedereingliederungsmaßnahmen verstehen wir jegliche präventive und rehabilitative Maßnahmen, die dazu dienen, Beschäftigte nach längeren Fehlzeiten wieder an ihren Arbeitsplatz einzugliedern und einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. Dazu gehören insbesondere Maßnahmen im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), wie z. B. eine stufenweise Wiedereingliederung^{*)}, Veränderung der Arbeitsumgebung, Veränderung der Arbeitszeit und Pausenregelung.</p> <p>Die alleinige Einladung und ggf. Durchführung eines Erstgesprächs zur Diskussion möglicher Maßnahmen des BEM ohne weitere, darauffolgende Maßnahmen im Rahmen des BEM ist hingegen nicht als Wiedereingliederungsmaßnahme zu verstehen.</p> <p>^{*)} Stufenweise Wiedereingliederung kann innerhalb des BEM oder auch alleinstehend stattfinden und ist immer als Wiedereingliederungsmaßnahme zu verstehen.</p>
<p>Fällt ein Beschäftigungsverbot für Schwangere unter die Abfrage nach Arbeitsunfähigkeit?</p>	<p>Nein. Der AG kann in diesem Fall die AG-DO abgeben.</p>