

Version 3 – Stand 12.07.2021

## **FAQ zum Produktportfolio 2022 - Firmengeschäft**

Diese FAQ dient als Ergänzung zu unserem Foliensatz zum Produktportfolio 2022 (PP2022). Der Entwicklungsprozess zum Produktportfolio 2022 dauert noch an – daher können zu diesem Zeitpunkt noch nicht alle Fragen beantwortet werden. Wir werden diese FAQ daher laufend aktualisieren.

Neue Fragen und Antworten sind in *kursiver Schrift* gekennzeichnet.

Wenn wir im Folgenden rechtliche Aussagen machen, dann geben wir unsere Einschätzung wieder.

- 1. Aktuelle Rahmenbedingungen**
- 2. Zeitgemäße Garantien – die beitragsorientierte Leistungszusage im Fokus**
- 3. Neuausrichtung – die Beitragszusage mit Mindestleistung (BZM)**
- 4. Der Allianz Pensionsfonds**
- 5. Fragen zu Vorsorgekonzepten**
- 6. Kommunikation / Kundenansprache**
- 7. Versorgungswerke und Verbände**

## 1. Aktuelle Rahmenbedingungen

Welche Bedeutung hat die Senkung des Höchstrechnungszinses für die Kalkulation von Lebensversicherungsprodukten?

Lebensversicherungsunternehmen müssen jederzeit in der Lage sein, die garantierten Leistungen gegenüber den Kunden zu erfüllen. Zur langfristigen Erfüllung der Garantien schreibt das Handelsgesetzbuch vor, dass Lebensversicherer entsprechende Rückstellungen in ihrer Bilanz zu bilden haben. Diese Rückstellungen werden mit dem sogenannten Reservierungszins ermittelt, der laut gesetzlichen Vorgaben den vom Bundesfinanzministerium letztendlich festgelegten Höchstrechnungszins nicht überschreiten darf.

Die anhaltende Nullzinsphase hat den Gesetzgeber dazu bewegt, mit Wirkung zum 1.1.2022 den Höchstrechnungszins von bisher 0,9 % auf 0,25 % zu senken. Dies hat vielfältige Auswirkungen auf die Kalkulation der Produkte, unter anderem auf die Höhe der garantierten Leistungen neu abzuschließender Lebens- und Rentenversicherungsverträge, und betrifft damit auch die zukünftige betriebliche Altersversorgung in den Unternehmen unserer Kunden.

Wie wirken die aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die Senkung des Höchstrechnungszinses auf das Angebot der Allianz zur Finanzierung von betrieblichen Versorgungszusagen?

Kunden, die ihren Arbeitnehmern eine beitragsorientierte Leistungszusage (boLZ) erteilt haben, sind bereits zukunftsorientiert aufgestellt. Denn sie profitieren seit dem Jahreswechsel von unserem neu ausgerichteten Produktportfolio.

Zum 1.1.2022 gehen wir diesen Schritt konsequent weiter, so dass unsere Kunden künftig auch in der betrieblichen Altersversorgung abhängig vom Vorsorgekonzept von zusätzlichen Garantieniveaus von 80 % oder 60 % und damit von größeren Renditechancen profitieren können.

Betriebliche Altersvorsorge liegt nur vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Leistung verspricht. Das ist bei einem Garantieniveau von 0 % nicht der Fall. Ein Garantieniveau von 0% können wir in der bAV nur als reines Finanzierungsinstrument zur Rückdeckung von Pensionszusagen als Leistungszusage ohne Bezugnahme auf die Versicherungsleistung anbieten, also wenn der Arbeitgeber eine Leistung unabhängig von der Versicherung verspricht.

Unsere Gruppenvertragskunden können ganz unbürokratisch ab dem 1.1.2022 von den in den jeweiligen Vorsorgekonzepten möglichen Garantieniveaus Gebrauch machen. Wir gestalten aktuell den entsprechenden Prozess und erweitern unsere FAQ in Kürze um weitere Details. Anders als bei der boLZ ist für die Beitragszusage mit Mindestleistung (BZM) ein Garantieniveau von 100% des Beitragserhalts noch gesetzlich vorgeschrieben. Durch die Senkung des Höchstrechnungszinses lässt sich dieses Garantieniveau im bisherigen Rahmen auf Sicht nicht mehr darstellen.

Kunden, die mit uns BZM-Gruppenverträge haben, geben wir daher Zeit, ihre betriebliche Altersversorgung an das aktuelle Niedrig- und Nullzinsniveau anzupassen. Dafür bieten wir die BZM noch bis Ende des Jahres 2022. Dies ist ab dem 1.1.2022 ausschließlich im sehr sicherheitsorientierten Vorsorgekonzept Perspektive möglich.

Was bedeuten diese Änderungen mit Blick auf bereits abgeschlossene Versicherungsverträge bzw. bestehende Einzelzusagen?

Garantierte Leistungen bereits bestehender Versicherungen sind von der Senkung des Höchstrechnungszinses nicht betroffen.

## 2. Zeitgemäße Garantien – die beitragsorientierte Leistungszusage (boLZ) im Fokus

Ist ein Garantieniveau in der boLZ unter 100 % des Beitragserhalts rechtlich zulässig?

Erteilt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Versorgungszusagen in Form von boLZ, so schuldet er nach gesetzlicher Definition einen Beitrag und dessen Umwandlung in eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung. Die Höhe der vom Arbeitgeber geschuldeten Leistung hat der Gesetzgeber für die boLZ allerdings nicht definiert. Insbesondere hat er für die boLZ keine Mindestleistung in Höhe der Summe der eingezahlten Beiträge vorgeschrieben.

Die Höhe der Leistung einer boLZ wird vom Arbeitgeber daher in der Versorgungszusage definiert. In der Regel geschieht dies durch einen in der Versorgungszusage geregelten Verweis auf die Versicherungsbedingungen und sonstige Unterlagen zum Versicherungsvertrag.

Die Höhe der Leistung einer boLZ darf auch unter der Summe der eingezahlten Beiträge liegen.

Unsere Vorsorgekonzepte, die wir für die boLZ, anbieten, erfüllen diese Voraussetzungen. Bezogen auf unser Angebot kann eine boLZ somit mit den Garantieniveaus von 80% oder – auf Wunsch des Kunden – mit einem Garantieniveau von 60% oder 90% der Beitragssumme zugesagt werden.

Damit gehen wir auch in der bAV den im letzten Herbst mit PP 2021 begonnenen Weg konsequent weiter.

Gilt dies für alle Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung?

Dies gilt für alle Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung.

Teilt das Bundesarbeitsgericht (BAG) diese Einschätzung?

Das BAG hat sich mit den Anforderungen an eine beitragsorientierte Leistungszusage befasst und diese präzisiert. Eine boLZ liegt demnach vor, wenn

- der Arbeitgeber sich dazu verpflichtet hat, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf eine Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (**Anforderung an den Beitrag**),
- der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Leistungen der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung aus Anlass eines Arbeitsverhältnisses zugesagt hat (**Anforderung an die Leistung**),
- zum Zeitpunkt der Umwandlung der Beiträge in die Anwartschaft unmittelbar feststeht, welche Anwartschaft auf künftige Leistungen der Arbeitnehmer durch die Umwandlung der Beiträge erwirbt. Zudem darf das Anlagerisiko nicht vollständig beim Arbeitnehmer liegen (**Anforderung an den Zusammenhang zwischen dem Beitrag und der Leistung**).

Eine bestimmte Mindestleistung hat das BAG für eine boLZ dagegen nicht definiert. Auch nach Rechtsprechung des BAG ist somit keine Mindestleistung in Höhe des Beitragserhalts erforderlich.

Ist das Garantieniveau unter 100 % des Beitragserhalts auch für die Entgeltumwandlung zulässig?

Ja, das oben Gesagte gilt auch für eine durch Entgeltumwandlung finanzierte boLZ.

Das Betriebsrentengesetz definiert die Entgeltumwandlung als Umwandlung künftiger Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen. „Wertgleich“ bedeutet nach der Definition des BAG, dass die umgewandelten Entgeltansprüche einerseits und die durch Entgeltumwandlung erzielten Anwartschaften auf Versorgungsleistungen andererseits bei objektiver wirtschaftlicher Betrachtung „gleich“ sein müssen.

Bei einer objektiven wirtschaftlichen Betrachtung spielen allerdings die jeweiligen Gegebenheiten des Kapitalmarkts – und damit auch das jeweils aktuelle Zinsumfeld – eine entscheidende Rolle. Deshalb kann Wertgleichheit nicht pauschal mit einem Beitragserhalt gleichgesetzt werden. Das Gebot der Wertgleichheit ist daher auch bei dem Sicherheitsniveau unter 100 % des Beitragserhalts erfüllt.

Dies gilt auch für Garantieniveaus von beispielsweise 80% oder 60% des Beitragserhalts.

Kann ein Arbeitgeber das Garantieniveau für seine Vorsorgeregelung festlegen? Wird es bei arbeitnehmerfinanzierten Gruppenverträgen möglich sein, dass die Arbeitnehmer sich für unterschiedliche Garantieniveaus entscheiden können? Oder muss der Arbeitgeber festlegen, welches Garantie-niveau für welchen Personenkreis (z.B. erwartete Restlaufzeit) angeboten wird?

Standardmäßig wird der Arbeitgeber im Gruppenvertrag künftig vertragseinheitlich ein Garantieniveau je Vorsorgekonzept wählen. Abweichungen davon sollen jedoch möglich sein

Wenn der Arbeitgeber für seine Versorgungsregelung ein neues Garantieniveau in Höhe von 80% oder 60% des Beitragserhalts wählt – bedarf es dann einer Anpassung bestehender Versorgungsregelungen wie Versorgungsordnungen oder Betriebsvereinbarungen?

Wird in Versorgungsordnungen oder Betriebsvereinbarungen ausschließlich die Zusageart „Beitragsorientierte Leistungszusage“ genannt und nehmen sie im Hinblick auf die Höhe der Leistung Bezug auf die Versicherungsbedingungen und sonstige Unterlagen zum Versicherungsvertrag, dann bedarf es keiner Anpassung. Dies gilt beispielsweise für Muster, die wir unseren Kunden zur Verfügung stellen.

Ist im Einzelfall neben der Zusageart „Beitragsorientierte Leistungszusage“ auch ein konkretes Garantieniveau genannt, dann bedarf es einer Anpassung der Versorgungsordnung oder Betriebsvereinbarung für Arbeitnehmer, die ab dem 1.1.2022 in die Versorgung aufgenommen werden.

Können wir unseren Kunden Garantieniveaus in Höhe von 80% oder 60% des Beitragserhalts bereits vor dem 01.01.2022 anbieten?

Unsere Kunden können gerne bereits jetzt zwischen allen angebotenen Garantieniveaus unserer Vorsorgekonzepte wählen und das Angebot an ihre Arbeitnehmer entsprechend erweitern. Dies ist mit Wirkung zum 1.1.2022 möglich.

## Wie werden die neuen Garantieniveaus in der boLZ Inhalt bestehender Gruppenverträge?

Aktuell planen wir den entsprechenden Prozess. Sobald dieser final abgestimmt ist, informieren wir entsprechend und ergänzen wir diese FAQ. Dabei ist uns eines wichtig: Die Wahl des Garantieniveaus soll für unsere Kunden einfach und unbürokratisch möglich sein.

## Kann eine boLZ auch mit einem Garantieniveau von 90% oder mindestens 90% der Beitragssumme noch angeboten werden?

Ja, wir bieten unseren Kunden weiterhin auch eine boLZ mit einem Garantieniveau von 90% oder mindestens 90% des Beitragserhalts (je nach gewähltem Vorsorgekonzept).

Mit Wirkung ab dem 1.1.2022 bieten wir dieses Garantieniveau bei laufenden Beiträgen jedoch nur noch im Sondertarif (Sn oder St).

## Gilt dies auch für die Einzel-Direktversicherung (Einzel-FID)?

Ja, dies gilt sowohl für Versicherungsverträge im Rahmen von Gruppenverträgen, als auch für die Einzel-FID.

## Ist zur Steigerung der anfänglichen Gesamtrente die Überschussverwendungsart „Überschussrente“ in Zukunft auch in der boLZ möglich?

Nein. Für die boLZ ist – wie bisher auch – die Überschussverwendungsart „Zusatzrente“ vorgesehen. Dies hat arbeitsrechtliche Gründe. Denn laufende Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (Renten) müssen grundsätzlich angepasst werden. Geregelt ist dies in § 16 BetrAVG.

Für laufende Leistungen einer Direktversicherung und einer Pensionskasse kann die Pflicht zur Anpassung dadurch erfüllt werden, dass alle in der Rentenphase anfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der Leistung verwendet werden. Die Überschussverwendungsart „Zusatzrente“ erfüllt diese Voraussetzungen, die Überschussverwendungsart „Überschussrente“ nicht.

Durch die Verwendung aller Überschussanteile zur Erhöhung der Leistungen erfüllt der Arbeitgeber seine Verpflichtung zur Anpassungsprüfungspflicht. Mit der Umstellung des Gruppenvertrags auf eine beitragsorientierte Leistungszusage wird auch die Überschussverwendungsart auf Zusatzrente umgestellt.

## Exkurs: Anpassungsprüfungspflicht bei der **Direktversicherung**

Erhält der Arbeitnehmer eine Rente (laufende Leistung) aus seiner bAV und würde deren Höhe über die gesamte Dauer des Bezugs konstant bleiben, dann würde die Inflation ihren Wert mindern. Daher hat der Gesetzgeber den Arbeitgeber in § 16 BetrVG dazu verpflichtet, laufende Leistungen der bAV anzupassen.

- Für laufende Leistungen aus allen Durchführungswegen gilt der Grundsatz, dass der Arbeitgeber alle drei Jahre eine Anpassungsprüfung durchführen und unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Belange des Unternehmens und des Versorgungsempfängers über eine Anpassung entscheiden muss, § 16 Abs. 1 BetrAVG.
- Diese **Verpflichtung gilt als erfüllt**, wenn die Anpassung dem Anstieg des Verbraucherpreisindex oder dem Anstieg der Nettolöhne vergleichbarer Arbeitnehmergruppen des Unternehmens entspricht. Alternativ kann der Arbeitgeber

sich zu einer jährlichen mindestens 1%-igen Anpassung verpflichten, § 16 Abs. 2 und Abs. 3 Nr. 1 BetrAVG.

- Die Anpassungsprüfpflicht bei **Direktversicherungszusagen** kann durch Verwendung aller Überschussanteile zur Rentenerhöhung erfüllt werden, § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG. Das ist bei uns bei Wahl der Zusatzrente der Fall [vgl. vorherige Frage/Antwort].
- Bei durch Entgeltumwandlung finanzierten Zusagen ist eine jährliche mindestens 1%-ige Anpassung Pflicht. Bei Durchführung der Entgeltumwandlung über eine **Direktversicherung** können zur Erfüllung der Anpassungsverpflichtung alternativ alle Überschussanteile zur Erhöhung der Leistung verwendet werden. Das ist bei uns bei Wahl der Zusatzrente der Fall [vgl. vorherige Frage/Antwort].

**Welche Auswirkungen haben die neuen Garantieniveaus auf biometrische Risiken? Wie wird das bei der Erweiterung von bestehenden Gruppenverträgen berücksichtigt?**

Auch bei Biometrie-Produkten ist der Höchstrechnungszins bei der Kalkulation der Leistungen und Beiträge ein wesentlicher Bestandteil. Wir analysieren gerade die Möglichkeiten in der Kalkulation. Hierzu spielt auch die Festlegung u.a. der Überschussbeteiligung eine Rolle. Wir informieren dazu zu einem späteren Zeitpunkt. Wie im Bereich der Altersvorsorge gilt auch im Bereich Biometrie, dass vertraglich vereinbarte Garantieleistungen bzw. -beiträge bei Bestandsverträgen unverändert gelten.

**Darf der Arbeitgeber beide Zusagearten in seinem Unternehmen anbieten oder sogar die Wahl der Zusageart seinen Arbeitnehmern überlassen?**

Der Arbeitgeber darf in seinem Unternehmen auch beide Zusagearten nebeneinander anbieten. Differenziert er dabei zwischen Gruppen von Arbeitnehmern, so muss die Gruppenbildung dem allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz entsprechen.

Der Arbeitgeber darf die Wahl der Zusageart grundsätzlich auch dem Arbeitnehmer überlassen. Dieses Vorgehen stellt allerdings besondere Anforderung an die Beratung des Arbeitnehmers. Alle für die Entscheidung erforderlichen Informationen müssen dem Arbeitnehmer vollständig und transparent vorliegen. Wir empfehlen daher, die Zusageart einheitlich vorzugeben.

Im Hinblick darauf, dass das Angebot der BZM „endlich“ ist, ist dies u.E. sehr praxisrelevant.

**Erfährt der Arbeitnehmer von dem Verhältnis der Höhe der Anwartschaft zur Summe der eingezahlten Beiträge?**

Aus den Versicherungsunterlagen bei Einrichtung der Versorgung bei uns geht nicht nur hervor, in welcher Höhe der versorgungsberechtigte Arbeitnehmer eine Anwartschaft auf künftige Leistungen erwerben wird. Auch das Verhältnis der Höhe der Anwartschaft zur Summe der eingezahlten Beiträge wird in unseren Versicherungsbescheinigungen ausgewiesen, so dass der Arbeitnehmer umfassend informiert ist.

### 3. Neuausrichtung – die Beitragszusage mit Mindestleistung (BZM)

Anders als bei der beitragsorientierten Leistungszusage ist für die Beitragszusage mit Mindestleistung ein Garantieniveau von 100% der Beitragssumme gesetzlich vorgeschrieben. Durch die Senkung des Höchstrechnungszinses lässt sich dieses Garantieniveau im bisherigen Rahmen auf Sicht jedoch nicht mehr darstellen.

Neuen Kunden bieten wir gerne die boLZ an, idealerweise ab dem 1.1.2022 mit einem Garantieniveau von 80% des Beitragserhalts. Neue BZM-Gruppenverträge werden wir dagegen ab 07.2021 nicht mehr anbieten. Das gilt sowohl für die Direktversicherung, als auch für den Allianz-Pensionsfonds. Dies gilt zudem auch für neue Einzelabschlüsse (Einzel-FID).

**Wir geben unseren Kunden Zeit zur Umstellung der betrieblichen Versorgungsregelungen – wie sieht die Übergangslösung zur BZM konkret aus?**

Ab 7/2021 ist kein Abschluss von neuen BZM-Gruppenverträgen in der Direktversicherung und dem Allianz Pensionsfonds sowie kein Abschluss von Einzel-Direktversicherungen mehr möglich.

Neuanmeldungen zu bestehenden BZM-Gruppenverträgen sind noch bis Ende 2022 möglich. Beginnend mit dem 1.1.2022 ist dies ausschließlich in dem sehr sicherheitsorientierten Vorsorgekonzept Perspektive möglich.

**Gilt die Aufnahme von neuen Nebenvertragspartnern in einen bestehenden BZM-Gruppenvertrag als „neuer Gruppenvertrag“?**

Nein. Nutzen in einem Konzern auch die Tochtergesellschaften eine BZM, so können auch neu hinzukommende Tochterunternehmen in den BZM-Gruppenvertrag aufgenommen werden.

**Was gilt für aktuell bereits laufende Anbahnungen zu BZM-Gruppenverträgen?**

Für nachweislich vor dem 31.05.2021 laufende BZM-Gruppenvertragsanbahnungen sind wir mit einer Einreichung der Gruppenverträge in der Fachberatung Leben-Firmen bis 01.09.2021 einverstanden. Dabei muss der 01.09.2021 auch der (späteste) Vertragsbeginn sein. Für diese Gruppenverträge ist dann in 2022 eine Nutzung der BZM-Übergangslösung möglich – spätestens zu 01/2023 erfolgt jedoch eine Umstellung auf die boLZ.

Für diese Übergangsregelung gelten ansonsten die gleichen Spielregeln, wie bei jeder Neuanlage von Gruppenverträgen: Ein neuer GV kann erst dann eingerichtet werden, wenn mindestens 5 Neuanmeldungen beiliegen (10 nach 12 Monaten) oder diese dem Vermittler vom Kunden bereits gemeldet wurden, damit er diese über AMIS oder FONL eingeben kann. Der Versicherungsbeginn des einzelnen Risikos kann dabei vom Vertragsbeginn abweichen.

Definierte Führungskräfte (z.B. LLAG, Formatleiter, LMS, abhängig vom Vertriebsweg) entscheiden dabei grundsätzlich dezentral über das Vorliegen der Voraussetzungen für diese Übergangsregelung.

**Gibt es auch eine Übergangsregelung für aktuell bereits laufende Anbahnungen zu BZM-Einzel-FID?**

Auch die Beitragszusage mit Mindestleistung als Einzel-Direktversicherung bieten wir ab 1.7.2021 nicht mehr an. Eine Einreichung der Anträge wird bis zum 31.7.2021 (Eingang bei der Fachberatung Leben Firmen) akzeptiert.

Anträge zu Einzel-Direktversicherungen im Rahmen der Beitragszusage mit Mindestleistung werden ab dem Update 07/2021 nicht mehr möglich sein.

[Können BZM-Angebote noch bis Ende des Jahres 2021 gerechnet werden?](#)

Nur im Rahmen von Gruppenverträgen, ansonsten siehe vorangegangene Frage.

[Können Kunden mit einem BZM-Gruppenvertrag in der APK, deren Versorgung noch nicht auf FID oder PF umgestellt ist, noch einen neuen BZM-Gruppenvertrag nach 07.2021 bekommen?](#)

Diesen Kunden bieten wir gerne eine boLZ im FID-Gruppenvertrag. Dabei gelten die Konditionen des APK-Vertrags.

[Bedarf es im Hinblick auf den Wechsel auf das Vorsorgekonzept Perspektive einer Anpassung bestehender Versorgungsregelungen wie Versorgungsordnungen oder Betriebsvereinbarungen?](#)

Ist in der Versorgungsregelung das konkrete Vorsorgekonzept genannt, dann bedarf es einer Anpassung für Arbeitnehmer, die ab dem 1.1.2022 in die Versorgung aufgenommen werden. Zukunftsorientierte Alternative: Beibehalten des gewählten Vorsorgekonzepts und Vereinbarung einer boLZ.

[Neu zu einem BZM-Gruppenvertrag anzumeldende Arbeitnehmer erhalten eine BZM im Vorsorgekonzept Perspektive – entspricht das dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz?](#)

Die Policierung neuer Risiken ab dem 1.1.2022 im Vorsorgekonzept Perspektive ist mit dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz vereinbar. Der Arbeitgeber darf Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedlich behandeln, wenn dies sachlich gerechtfertigt ist. Eine Differenzierung „in der Zeit“ – d.h. stichtagsbezogen – ist dabei zulässig.

[Wann ist der letztmögliche Versicherungsbeginn für Anmeldungen in BZM-Gruppenverträgen für alle Vorsorgekonzepte außer Perspektive?](#)

Verträge aus dem Produktportfolio 2021 können mit spätestem Versicherungsbeginn 01.02.2022 abgeschlossen werden, sofern der Vertrag noch rechtzeitig im Jahr 2021 zustande kommt. Der Garantetermin und die genauen Rahmenbedingungen für das Jahresendgeschäft werden wir – wie in der Vergangenheit auch – im Herbst bekannt gegeben.

Der späteste Versicherungsbeginn 01.02.2022 wird zum 07er-Update in AMIS/ALMS eingebaut, das vom 23.07.2021 bis 27.07.2021 ausgeliefert wird.

Ab dem 01.01.2022 können keine Verträge mit Tarifen aus dem Produktportfolio 2021 abgeschlossen werden, da der Gesetzgeber für Abschlüsse ab dem 01.01.2022 als Höchstrechnungszins 0,25 % festgelegt hat.

[Manche Tarifverträge sehen zwingend eine BZM vor. Welche sind das?](#)

Folgende uns bekannte Tarifverträge schreiben die BZM als Zusageart für die tarifvertragliche Altersvorsorge vor.

- Einzelhandel
- Beton- und Bimssteinindustrie Rheinland-Pfalz
- Druck und Medien
- Filmtheater



- Redakteure an Zeitungsverlagen
- Ersatzkassen
- Verlage und Buchhandlungen (außer Bayern und NRW)
- Ziegelindustrie

Neben diesen Tarifverträgen gibt es noch wenige Branchen aus dem Bereich Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG), in denen jedoch zusätzlich ein zwingender Fremdanbieter vorgeschrieben ist und wir damit auch bisher nicht angebotsfähig waren.

Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass es weitere Tarifverträge gibt, die die BZM vorsehen, uns aber nicht vorliegen.

#### 4. Pensionsfonds

Neue BZM-Gruppenverträge im Rahmen des Allianz-Pensionsfonds nehmen wir nicht mehr an. Eine beitragsorientierte Leistungszusage werden wir nicht einführen. Hier bieten wir die Möglichkeit der Umsetzung über die Allianz Direktversicherung. Über weitere Details informieren Sie zeitnah.

#### 5. Fragen zu Vorsorgekonzepten

Zum aktuellen Zeitpunkt können wir noch keine Aussagen zu Pricing und Deklaration treffen und dementsprechend auch keine Beispielrechnungen zur Verfügung stellen.

Wir liefern diese nach, sobald diese bekannt sind.

Welcher Tarifbereich gilt für Einzel-FID in der boLZ 90%? St(S)?

Das Pricing ist aktuell noch in Klärung.

Warum kann für das Vorsorgekonzept Perspektive neben dem Garantieniveau in Höhe von mindestens 90% des Beitragserhalts nicht auch mit dem Garantieniveau von 80% oder von 60% angeboten werden?

Die Höhe des endfälligen Garantiekapitals bei Perspektive hängt insbesondere vom Kostenniveau (beitragsbezogene Kosten) ab. Ein Höchstrechnungszins von 0,9 % machte eine Konzeption eines Garantiekapitals von „mindestens 90 %“ unabhängig von der Beitragszahlung und bis zu 100 % mit St-Konditionen bei Riester möglich. Die Produktkonzeption von Perspektive sieht vor, dass z.B. das Deckungskapital aufgrund der Sicherung von Sparbeiträgen und bereits erreichter Erträge nicht sinken kann.

Eine Darstellung geringerer Garantieniveaus ist kalkulatorisch nicht sinnvoll, da aufgrund der beschriebenen Abhängigkeit vom Kostenniveau und der Sicherung bereits erreichter Erträge es keine Unterschiede des endfälligen Garantieniveaus ergeben würde.

Beispiel (laufender Beitrag): Bei Abschlusskosten von 2,5 % der Beitragssumme und beitragsbezogenen übrigen Kosten von 5 % der Beiträge entspricht das endfällige Garantiekapital bei Abschluss 92,5 % der vereinbarten Beitragssumme. Mit welchem Rechnungszins kalkulieren wir die Klassiktarife ab 2021?

Zum 01.01.2022 erfolgt eine Senkung des Höchstrechnungszinses auf 0,25 %.

## Was gilt für Erhöhungen / Dynamik?

Dafür gelten die im Versicherungsvertrag vereinbarten Bedingungen.

## Was gilt für Riester in der bAV?

Für die Riesterförderung in der bAV sieht der Gesetzgeber keinen zertifizierten Vertrag vor. Daher kann auch in einer boLZ „geriestert“ werden.

## Gelten die Änderungen des PP2022 auch für Rückdeckungsversicherungen zu Pensionszusagen und für die Finanzierung von Versorgungszusagen über APM?

In der **Unterstützungskasse** bieten wir weiterhin die Vorsorgekonzepte Perspektive und IndexSelect mit einem Garantieniveau von mindestens 90% des Beitragserhalts an. Dem Angebot der Vorsorgekonzepte KomfortDynamik und InvestFlex steht aktuell noch die Steuerregulatorik im Wege.

Zu einer **Pensionszusage** in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage (boLZ) bzw. Pensionszusage durch Entgeltumwandlung bieten wir die neuen Garantieniveaus analog der Direktversicherung an. Sofern die bekannten Voraussetzungen erfüllt sind, ist auch eine Saldierung in der Handelsbilanz möglich. Bei einer Rückdeckungsversicherung als reines Finanzierungsinstrument - Rückdeckung einer Leistungszusage ohne Bezugnahme - kann wie auch schon heute ein Garantieniveau von 0 % zur InvestFlex angeboten werden. Welche Folgen ergeben sich für die Liquidationsdirektversicherung (Liqui-FID)?

Im Rahmen einer Liquidations-Direktversicherung bieten wir weiterhin unsere Klassik-Tarife an. Für die Berechnung der garantierten Leistungen verwenden wir ab Tarifgeneration 2022 den neuen Höchstrechnungszins von 0,25 %.

## In der UK und FIR bieten wir Klassik noch an – bleibt es dabei?

Wir bieten auch zukünftig grundsätzlich Klassiktarife im Firmengeschäft an – sei es als Nachmeldung bspw. zu bestehenden Rückdeckungsverträgen zu einer Pensionszusage oder Unterstützungskasse als auch bei der Auslagerung bestehender Pensionsverpflichtungen auf Garantierentenbasis.

Für Neueinrichtungen in der **Unterstützungskasse** bieten wir weiterhin den Klassik-Tarif R1(W/BR) ab einem jährlichen Beitrag von 2.400 EUR und den Klassik Tarif R1C ohne Rentenoption an.

Klassik-Tarife zur Rückdeckung von **Pensionszusagen** können aufgrund PP2022 im bekannten Umfang gemäß den aktuell gültigen Regelungen angeboten werden.

Im Rahmen einer Unterstützungskassen-Versorgung können zu den Versorgungswerken MetallRente und KlinikRente weiterhin unsere Klassik-Tarife angeboten werden.

Rückdeckungsversicherungen zur Finanzierung von Pensionszusagen können zur Presse-Versorgung, zum Versorgungswerk MobilitätsRente und zum Vorsorgekonzept GaLaBau ebenfalls weiterhin als Klassik-Tarife abgeschlossen werden.

## Gibt es noch var EB Klassik bei Pensionszusagen?

Zur Rückdeckung von Rentenzusagen können auch weiterhin Klassik-Tarife mit variabler Beitragszahlung angeboten werden. Bei Neueinrichtungen empfehlen wir die Einrichtung einer

Kapitalzusage inkl. Rentenoption mit Rückdeckung unserer PnG-Produkten Perspektive, KomfortDynamik oder InvestFlex und var. Beitragszahlung.

#### Wirkt sich die Senkung des Höchstrechnungszinses auch auf Klassiktarife aus?

Die Veränderung des Höchstrechnungszinses von 0,9% auf 0,25% wird sich auch in den Garantieleistungen von Klassiktarifen widerspiegeln. Die Garantieleistung dieser Tarife ergibt sich somit – wie bei klassischen Lösungen auch in der Vergangenheit üblich – aus der Produktkalkulation unter Berücksichtigung des vorgenannten Rechnungszinses. Aktuell werden die bisher angebotenen Klassiklösungen auf die Änderung des Höchstrechnungszinses vorbereitet. Derzeit ergeben sich hieraus keine grundsätzlichen Produktanpassungen.

Auch wenn wir weiterhin Klassiktarife anbieten, bleibt zu prüfen, ob diese unter Berücksichtigung einer modernen Balance von Sicherheit und attraktiven Renditechancen weiterhin die beste Lösung darstellen oder der Kundennutzen durch unsere neuen Produktangebote deutlich erhöht werden könnte.

#### Ergeben sich Auswirkungen auf unser Angebot zur Finanzierung von Zeitwertkonten?

Wir werden weiterhin die Zeitkontenrückdeckung (ZKR9) anbieten, wobei Änderungen im Pricing zu erwarten sind. Sobald uns die Details vorliegen, werden wir die FAQ anpassen.

#### Ergeben sich Auswirkungen auf das PortfolioKonzept?

Auf unser tagesaktuelles und individuelles Pricing beim PortfolioKonzept ergeben sich keine Auswirkungen.

## 6. Kommunikation / Kundenansprache

*Zum konkreten Prozess haben wir ein Paket „Kundenansprache“ angeboten u.a. mit Schulungen, Anleitungen und allen notwendigen Unterlagen und Informationen, die Sie in [AMIS Online](#) bzw. im [Maklerportal](#) finden.*

#### *Was passiert wenn im Rückmeldebogen KomfortDynamik angekreuzt wird im Hinblick auf Perspektive und ältere Mitarbeiter?*

*Wenn jemand im Rückmeldebogen die KomfortDynamik ankreuzt, dann greift die Systematik KomfortPlus, jedoch ohne „harten“ Ausschluss von Altersgruppen. Vorgesehen ist danach die KomfortDynamik für Arbeitnehmer bis zum Höchsteintrittsalter in Kombination mit der Mindestlaufzeit von 10 Jahren; d. h. Höchsteintrittsalter 57 bei Endalter 67 oder aber, sollte der Gruppenvertrag ein anderes Endalter vorsehen, bspw. Höchsteintrittsalter 55 bei Endalter 65. Für ältere Mitarbeiter greift die Perspektive. Wenn die Perspektive bisher bereits im Gruppenvertrag vereinbart war, dann kann zur Perspektive weiter wie bisher angemeldet werden, d. h. auch die jüngeren Arbeitnehmer können weiter zur Perspektive angemeldet werden, wenn der Kunde dies wünscht. Diese Anmeldungen werden im Betrieb nicht ausgesteuert.*

*Wenn der Kunde „hart“ vorsehen möchte, dass Mitarbeiter bis Alter x – z. B. dem tariflichen Höchsteintrittsalter oder aber einem niedrigeren Alter – die KomfortDynamik bekommen, dann ist das zunächst keine Frage der versicherungsvertraglichen Vereinbarungen im Gruppenvertrags mit uns als Anbieter. Der Kunde legt dies vielmehr in seiner Sphäre fest. Diese Festlegung, die die arbeitsrechtliche Gestaltung der bAV beim Kunden betrifft, ist unabhängig und losgelöst vom Gruppenvertrag und kann also hinter dem nach dem*

*Gruppenvertrag Möglichen zurückbleiben. Ausgehend von und auf Basis dieser Entscheidung des Kunden zur Gestaltung der bAV in seinem Unternehmen (arbeitsrechtlich), berät der Vermittler die Arbeitnehmer.*

*Was passiert, wenn im Rückmeldebogen KomfortDynamik angekreuzt wird im Hinblick auf die im Gruppenvertrag vereinbarten Zusatzbausteine?*

*Die Zusatzbausteine, wie z.B. ein obligatorischer B-Baustein, werden automatisch auch für das neue Vorsorgekonzept KomfortDynamik übernommen.*

*Was bedeutet das für den Arbeitgeberzuschuss (BRSG) und unser Vorgehen dort?*

*Die Bestandsaktion kann unverändert weiterlaufen. Ist im Rahmen der GV-Aktion ein neues Risiko notwendig, ist innerhalb der Aktion standardmäßig Perspektive (ggf. mit BZM) vorgesehen. Auch wenn ein GrV bereits auf PP22 umgestellt ist, kann bei der Aktion wie bisher vorgesehen auch weiterhin ein neues Risiko mit BZM Perspektive per Aktionsliste poliziert werden.*

*Soll ein anderes Vorsorgekonzept außerhalb der in der Aktion vorgesehenen Möglichkeiten poliziert werden, so ist dies mit BZM im üblichen Anmeldeverfahren (AMIS/ALMS) nur noch in 2021, mit spätestem Versicherungsbeginn zum 01.02.2022 möglich. Es gelten also auch hier die neuen Regelungen für das Neugeschäft.*

*Kann die BRSG Umsetzung im Bestand (Einzelverträge) zum 01.01.22 mittels Neuverträgen in der BZM angeboten werden?*

Nein. Ab 07/2021 können keine neuen Einzel-Risiken mit BZM mehr abgeschlossen werden. Dies trifft auch für Fälle im Einzelversicherungsbereich zu, bei denen durch den Zuschuss ein neues Risiko erforderlich ist. Neue Risiken müssen dann mit BoLZ beantragt werden.

*Hat ein Arbeitgeberwechsel Einfluss auf das Garantieniveau?*

Bei einer Übertragung über einen VN-Wechsel mit Übernahme der Zusage wird der bestehende Vertrag unverändert übernommen.

Bei einer Deckungskapitalübertragung gelten die Konditionen und damit auch das / die Garantieniveaus des Gruppenvertrags des neuen Arbeitgebers.

## **7. Versorgungswerke und Verbände**

*Gelten die oben dargestellten Änderungen auch für Versorgungswerke?*

Aktuell sind wir in einem konstruktiven Austausch mit unseren Partnern der Versorgungswerke. Zu den Versorgungswerken, mit denen die Gespräche bereits abgeschlossen sind, gilt folgendes:

Die **Presse-Versorgung** mit der „Branchenlösung Medien“ schließt sich dem Vorgehen der Allianz an und fokussiert sich für neue Arbeitgeber zum selben Zeitpunkt auf die beitragsorientierte Leistungszusage. Die Bestandskunden werden individuell vom Versorgungswerk zu einem späteren Zeitpunkt direkt informiert.

Das **Versorgungswerk KlinikRente** geht differenziert vor:

- In Bezug auf die BZM über das Vorsorgekonzept „Perspektive“ schließt sich die KlinikRente dem Vorgehen der Allianz an.
- Die BZM über das Vorsorgekonzept „Chance“ bleibt im Versorgungswerk KlinikRente für neue Arbeitgeber bis zum 1.9.2021 geöffnet. Voraussetzung hierfür ist, dass der Eingang des Antrags sowie der Gruppenvertragsbeginn spätestens zum 1.9.2021 erfolgt sind. Ab Januar 2022 wird das Vorsorgekonzept „Chance“ dann als beitragsorientierte Leistungszusage eingeführt und steht dann mit den Garantieniveaus von 80 %, 60 % und 90% der Beitragssumme zur Verfügung.

Die Information der KlinikRente-Kunden ist momentan noch in Abstimmung.

Auch das **Versorgungswerk der Verkehrswirtschaft e.V. „MobilitätsRente“** schließt sich dem Vorgehen der Allianz an. Die Beitragszusage mit Mindestleistung wird ab 1.7.2021 für neue Arbeitgeber geschlossen und es erfolgt eine Fokussierung auf die beitragsorientierte Leistungszusage mit den neuen Garantieniveaus.

Mit dem **Versorgungswerk MetallRente**, sind die Gespräche noch nicht abgeschlossen.

### Was gilt bei Verbandslösungen?

#### Neue Kunden

Auch in den Verbandsverträgen liegt der Fokus im Neugeschäft rein auf der beitragsorientierten Leistungszusage.

#### Bestehende Kundenbeziehungen

In den meisten Verbandsverträgen gibt es standardmäßig Einzelverträge (z.B. IPV, BVP). Hier sind keine weiteren Informationen an die Arbeitgeber erforderlich.

Arbeitgeber, die im Rahmen einer Verbandslösung Gruppenverträge abgeschlossen haben (z.B. GaLaBau), werden analog des oben beschriebenen Vorgehens zur Kundenkommunikation (Kapitel 4) informiert.

Über die Details der zukünftigen Ausrichtung der jeweiligen Verbandsverträge inkl. des Prozesses zur Anpassung bestehender Gruppenverträge innerhalb der Verbandsverträge informieren wir zeitnah bzw. passen die Detailinformationen entsprechend an