

BETRIEBLICHE EINKOMMENS-VORSORGE (BEKV)

Einwände entkräften



DER VERSICHERER LEISTET BERECHTIGTERWEISE NICHT – KEIN PROBLEM FÜR ARBEITGEBER

Können Versicherer die Leistung überhaupt „so einfach“ verweigern?

Nein, „so einfach“ nicht. Es gibt jedoch Fälle, bei denen Versicherer nicht zur Leistung verpflichtet sind:

Die **Leistungsvoraussetzungen** sind nach den Bedingungen **nicht** erfüllt oder es liegt ein bedingungsgemäßer **Leistungsausschluss** vor: Unsere **Versicherungsbedingungen** regeln die **Leistungsvoraussetzungen** transparent. Sollte ein Leistungsanspruch nicht gegeben sein, müssen wir dies entsprechend **begründen**.

Die **vorvertragliche Anzeigepflicht** wurde verletzt: Nach dem Versicherungsvertragsgesetz stehen Versicherern unterschiedliche **Gestaltungsrechte** je nach **Verschuldensgrad** zu. Diese reichen von der Vertragsanpassung bis hin zur Anfechtung. Bedingungsgemäß verzichten wir bei schuldloser Anzeigepflichtverletzung auf jegliche Gestaltungsrechte.

bAV-Standardzusagen der Allianz gewährleisten, soweit möglich, einen **Gleichlauf zwischen Zusage und Versicherung**. Leisten wir ausnahmsweise nicht, besteht aus der Zusage auch kein arbeitsrechtlicher Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber.

! Achten Sie auf einen Gleichlauf von Zusage und Versicherung.

GLEICHBEHANDLUNG – AUCH IN DER BEKV EINFACH EINGEHALTEN

Was passiert eigentlich, wenn ein Arbeitnehmer nicht versicherbar ist?

Es kann Gründe geben, aus denen ein Arbeitnehmer im Einzelfall nicht zur betrieblichen Einkommensvorsorge angemeldet werden kann:

Ist ein Abschluss aus **gesundheitlichen Gründen** nicht – auch nicht beispielsweise gegen Zuschlag – möglich, muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zur Wahrung des **arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes** eine **alternative Versorgung** anbieten. Z. B. eine reine Altersversorgung, für die eine Gesundheitsprüfung nicht erforderlich ist. Gleiches gilt auch, wenn das zulässige **tarifliche Höchst Eintrittsalter** überschritten ist. Im Übrigen: § 10 Satz 3 AGG erlaubt ausdrücklich eine Differenzierung nach dem Alter bei Invaliditätsleistungen in betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit.

Für das vereinfachte Aufnahmeverfahren ausschließlich gegen Eigen-Dienstobliegenheitserklärung gilt keine Altersbeschränkung mehr.

! Sollte ein Arbeitnehmer in der bEKV nicht versicherbar sein, einfach eine alternative Versorgung anbieten.

Müssen im Gruppenvertrag jetzt immer BU-Vorsorge und KörperschutzPolice vereinbart werden?

Nein, der Arbeitgeber entscheidet, was er seinen Arbeitnehmern anbieten möchte. Um mehr Arbeitnehmer zu erreichen, ist **empfehlenswert, beide Vorsorgemöglichkeiten im**

Gruppenvertrag aufzunehmen.

Lässt der Arbeitgeber dann dem **Arbeitnehmer selbst die Wahl** für das eine oder andere Produkt, bleibt auch der **arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz** gewahrt.

! Den Arbeitnehmern einfach die Wahl ermöglichen.

STAATLICHE FÖRDERUNG UND AG-ZUSCHUSS – VORTEILE, DIE LOHNEN

Werden die Vorteile durch die höhere Belastung im Leistungsfall aufgebraucht?

In der Regel nicht. Vereinfacht dargestellt beträgt der tatsächliche Beitragsaufwand für betriebliche Einkommensvorsorge (bEKV) aufgrund der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit „ca. nur die Hälfte“ gegenüber dem zu einer privaten Vorsorge. Ein **Arbeitgeber-Zuschuss** gemäß Betriebsrentenstärkungsgesetz **verringert den Aufwand** zusätzlich.

Private Renten sind **im Bezug** nur mit dem Ertragsanteil zu besteuern und nicht zu verbeitragen, **Renten aus der bEKV vollsteuer- und beitragspflichtig** in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner. Auch kann eine Entgeltumwandlung zu geringeren Leistungen aus den Sozialsystemen, u. a. der gesetzlichen Rente, und ggf. zur Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung führen.

Fazit: Bei gleichem Nettoaufwand werden aufgrund staatlicher Förderung höhere Renten zur Einkommensvorsorge erzielt. Umso früher der Versorgungsfall eintritt, desto höher wirken die Vorteile der bEKV. Diese werden, je später der Leistungsfall eintritt, geringer, da die steuerliche Belastung privater Renten sinkt. Tritt der Leistungsfall nicht ein, ist der Vorteil eindeutig bei der bEKV zu sehen, da die staatliche Förderung auf jeden Fall genutzt wurde.

„B-BAUSTEIN“ – EINE LOHNENDE INVESTITION

Durch den Zusatzbaustein „Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit“ wird die garantierte Mindestrente reduziert – lohnt sich das?

Ja. Der „B-Baustein“ entkoppelt die Altersversorgung von der **Erwerbsfähigkeit** des Arbeitnehmers. Sollte der Arbeitnehmer **berufsunfähig** werden, sind keine Beiträge zur Altersversorgung mehr fällig. Zum Rentenbeginn werden **trotzdem** die Leistungen erbracht, als wären Beiträge durchgehend gezahlt worden.

SO WERTVOLL WIRKT DER B BAUSTEIN BEI EINEM MONATSBEITRAG VON 100 EUR¹

	Ohne „B“	Berufsgruppe G	Berufsgruppe A	Berufsgruppe B	Berufsgruppe C+
Garantierte Mindestrente ²	130,65	118,88	123,50	120,75	117,00
Garantiekapital ²	44.300	40.309	41.877	40.946	39.675

12 EUR weniger Rente nach 37 Jahren werden den Lebensstandard nicht wesentlich beeinflussen. Im Falle einer Berufsunfähigkeit beispielsweise im Alter von 35 Jahren würde die Allianz Beiträge von insgesamt 36.096 EUR übernehmen und der Arbeitnehmer die volle Altersrente erhalten – das macht den wertvollen Unterschied.

Der „B-Baustein“ lohnt sich. Bei optionalem „B-Baustein“ immer beide Vorsorgemöglichkeiten anbieten.

BEKV – EIN BAUSTEIN ZUR SCHLIEBUNG VON VERSORUNGSLÜCKEN

Kann allein durch betriebliche Einkommensvorsorge eine Versorgungslücke vollständig geschlossen werden?

Es kommt auf den konkreten Einzelfall an.

Die bEKV ist nur eine Möglichkeit zur Absicherung bestehender Versorgungslücken. Für sie gelten die allgemeinen gesetzlichen Rahmenbedingungen der bAV und die konkreten Vereinbarungen mit uns, z. B. im Gruppenvertrag: So – können Steuer- und SV-Grenzen die Beitragshöhe begrenzen; ist der notwendige Beitrag für die Einkommensvorsorge **höher als der staatliche geförderte Höchstbeitrag** (weil z.B. ein Teil bereits durch Altersversorgung verbraucht ist), macht eine Absicherung über die bEKV ggf. auch nur in Höhe des freien Differenzbeitrages Sinn. – sind im **vereinfachten Aufnahmeverfahren** – sofern vereinbart – nur bestimmte Rentenhöhen absicherbar.

bEKV ist ein wertvoller Baustein zur Verringerung finanzieller Risiken.

GESTALTUNGSMÖGLICHKEITEN – AUCH MIT BEKV FLEXIBEL BLEIBEN

Ist betriebliche Einkommensvorsorge auch tatsächlich flexibel?

Ja. Unter anderem bieten wir: Erhöhungsmöglichkeiten zur Anpassung des Versicherungsschutzes **anlassunabhängig oder bei besonderen Ereignissen**. Auch sind beispielsweise bei **Elternzeit, längeren Auslandsaufenthalten, Weiterbildung oder finanziellen Engpässen** abhängig vom Tarif weitreichende Handlungsmöglichkeiten gegeben. Bei selbstständiger und ergänzender BU-Vorsorge und der KörperSchutz-Police kann bei **Wegfall der Entgeltfortzahlung** aufgrund längerer Krankheit die Option der **befristeten Beitragsaussetzung bei Wegfall der Entgeltfortzahlung** genutzt werden.

Viele Handlungsoptionen und Gestaltungsspielräume bieten auch in der bEKV hohe Flexibilität.



¹ Der Gesamtbeitrag teilt sich auf in ca. 94 EUR für die Altersvorsorge und ca. 6 EUR für den Baustein B Plus (Werte gerundet).
² Alle Angaben in Euro. Berufsgruppe „G“ entspricht einer kollektiven Berufsgruppe. Perspektive RSKU2UTB, mtl. Beitrag 100 EUR, Eintrittsalter 30, Endalter 67, ohne Zuwachs, Todesfallleistung in der Rentenphase 10 Jahre. Wechsel von Tarifbereich St (U) in (F) bei obligatorisch B berücksichtigt. Beginn 01.2020.