

Version 6 – Stand 11.07.2022

FAQ zum Produktportfolio 2022 - Firmengeschäft

Diese FAQ dient als Ergänzung zu unserem Foliensatz zum Produktportfolio 2022 (PP2022).

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. **Fragen zu Vorsorgekonzepten**
5. **Rückmeldebögen**
6. **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 2021 von unserem neu ausgerichteten Produktportfolio.

Zum 1.1.2022 sind wir diesen Schritt konsequent weitergegangen, 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 seit dem 1.1.2022 von den in den jeweiligen Vorsorgekonzepten möglichen Garantieniveaus Gebrauch machen. 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.

Für die Beitragszusage mit Mindestleistung (BZM) gab es zur Absenkung des Höchstrechnungszinses keine begleitende Gesetzesänderung, mit der die Anforderung einer 100 %igen Bruttobeitragsgarantie abgeschafft worden wäre. Zur Darstellung eines breiten, zeitgemäßen Angebots an Altersvorsorgeverträgen wäre dies jedoch erforderlich gewesen,

wie auch Verbände und die Aktuarvereinigung in 2021 bereits feststellten. Dennoch bietet Allianz Leben für einen Übergangszeitraum bei Neuanmeldungen in bestehende BZM-Gruppenverträge in der FID das Vorsorgekonzept Perspektive weiterhin an.

Hintergründe: Die Darstellung eines solchen 100 % Angebots war bereits unter den Rahmenbedingungen (andauerndes Niedrigst-Zinsumfeld) in 2021 herausfordernd. Die Senkung des Höchstrechnungszinses (HRZ) auf 0,25 % hat dies weiter verschärft. Die 100 % Garantie in Verbindung mit dem neuen HRZ machte daher ein neues Kostensystem erforderlich, um das BZM-Angebot noch aufrecht erhalten zu können. Ein Vergleich mit früheren Angeboten ist dabei nur schwer möglich, da dort komplett andere Rahmenbedingungen vorlagen. Die Möglichkeit für eine zukunftsfähige betriebliche Altersvorsorge bietet sich über die boLZ, wo zeitgemäße Garantien Freiräume in der Kapitalanlage für alle Kunden schaffen und chancenorientierte Angebote ein Mehr an Altersvorsorge ermöglichen. Auch bei diesen chancenorientierten Angeboten sorgt das Sicherungsvermögen mit seiner starken Verzinsung für hohe Stabilität.

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 vorletzten 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.

Sind in einem Gruppenvertrag trotz Standardgarantieniveau bei Anmeldung einer versicherten Person alle beim jeweiligen Vorsorgekonzept möglichen Garantieniveaus frei wählbar?

In einem Gruppenvertrag für arbeitnehmerfinanzierte Direktversicherungen stehen grundsätzlich alle möglichen Garantieniveaus zur Verfügung. Der Arbeitgeber darf aber die Rahmenbedingungen der bAV bestimmen und legt daher ein Standardgarantieniveau fest. Bei Bedarf kann in vorheriger Abstimmung mit dem Arbeitgeber davon abgewichen werden.

Im Bereich der Arbeitgeberfinanzierung ist das gewählte Standardgarantieniveau grundsätzlich fix vereinbart und eine abweichende Wahlmöglichkeit bei der einzelnen Anmeldung besteht nicht. Auch hier kann jedoch auf Wunsch des Arbeitgebers eine Öffnung für weitere Garantieniveaus erfolgen. Der entsprechende Kundenwunsch kann via E-Mail durch den Kunden oder den Vermittler an uns gerichtet werden. Bitte verwenden Sie dabei

nachstehende Formulierung: Der Kunde wünscht im Einzelfall bei einer Neuanschreibung vom je Vorsorgekonzept vertragseinheitlich vereinbarten Garantieniveau (Garantieprozentsatz) abweichen zu können. Das jeweils gewünschte Garantieniveau teilt er der Allianz künftig bei der jeweiligen Neuanschreibung mit. Eine entsprechende Beratung des Arbeitnehmers – wie bei der Entgeltumwandlung – setzen wir voraus.

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.

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). Seit 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 Gesamtrate 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: Anpassungsprüfpflicht 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. 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 mit einem Garantieniveau von 80% des Beitragserhalts. Neue BZM-Gruppenverträge bieten wir dagegen *bereits* seit 07.2021 nicht mehr an. 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?

Seit 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.

Können BZM-Angebote noch gerechnet werden?

Nur im Rahmen von Gruppenverträgen, sofern sich der Kunde für die Nutzung bis Ende 2022 entschieden hat.

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 seit 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 seit 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 Perspektive?

Verträge mit der Zusageart BZM im Vorsorgekonzept Perspektive können in 2022 noch abgeschlossen werden, sofern der Kunde uns dies über den Rückmeldebogen (Menükarte) mitgeteilt hat. Spätester Versicherungsbeginn ist der 01.12.2022.

Ab dem 01.01.2023 können keine Verträge mehr mit Zusageart BZM abgeschlossen werden.

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. Fragen zu Vorsorgekonzepten

Welcher Tarifbereich gilt für die Einzel-Direktversicherung in der boLZ 90% seit dem 01.01.2022?

St(S). Bei einem Garantieniveau von (mind.) 90 % und laufender Beitragszahlung ist künftig keine Dokumentation zur Beratungserleichterung durch den Vermittler als Begründung für eine Vergütung auf St-Niveau notwendig.

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?

Zum 01.01.2022 erfolgte 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 im Sondertarif (Sn oder St) an. Das Vorsorgekonzept KomfortDynamik als Kapitalzusage kann seit 01/2022 angeboten werden mit den Garantieniveaus 80 %, 60 % und 90 %. Voraussichtlich zu 01/2023 werden die KomfortDynamik und die InvestFlex als Rentenzusage eingeführt.

Zu einer **Pensionszusage** in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage (boLZ) bzw. Pensionszusage durch Entgeltumwandlung bieten wir die neuen Garantieniveaus analog der privaten Vorsorge 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 seit 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.

Ergeben sich Auswirkungen auf das PortfolioKonzept?

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

5. Rückmeldebögen

Informationen zum Rückmeldebogen zu den TOP Themen 2022 und weitere Unterlagen finden Sie in AMIS Online: [Landing Page PP2022](#) bzw. im Maklerportal: [Landing Page PP2022](#).

Was sind die Folgen einer fehlenden Rückmeldung zur BZM (Rückmeldebogen PP22 FID aus 2021)?

Seit Ende April sind zu allen Gruppenverträgen mit einer BZM, zu denen uns keine Rückmeldung vorliegt, keine Berechnungen und Anmeldungen mehr möglich.

Wir haben unseren Kunden versprochen, die BZM/Perspektive in bestehenden Gruppenverträgen noch bis Ende des Jahres 2022 anzubieten. Selbstverständlich stehen wir zu diesem Versprechen. Entscheidet sich ein Kunde für die BZM im Vorsorgekonzept Perspektive und teilt uns das mit, öffnen wir diese wieder für Berechnungen und Anmeldungen. Bitte reichen Sie dazu den Rückmeldebogen PP22 FID ein.

In den Vorsorgekonzepten KomfortDynamik, InvestFlex und IndexSelect bieten wir – wie bereits im letzten Jahr angekündigt – seit dem 01.01.2022 keine BZM mehr an.

Wichtiger Hinweis: Liegt keine Rückmeldung zur BZM vor und es sind auch keine Vorsorgekonzepte im Rahmen der boLZ vereinbart, kann für die Mitteilung zur Umstellung auf boLZ nicht der Rückmeldebogen zu den TOP Themen 2022 genutzt werden. Der neue Rückmeldebogen setzt bereits eine boLZ voraus. Bitte reichen Sie in einem solchen Fall

unbedingt beide Rückmeldebögen (Rückmeldebogen PP22 FID und den Rückmeldebogen zu den TOP Themen 2022) ein.

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

Wenn jemand im Rückmeldebogen die KomfortDynamik angekreuzt hat, 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 Gruppenvertrag 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 der Neueinschluss von KomfortDynamik / InvestFlex (Green) angekreuzt / gewünscht wurde?

Bei der Einrichtung des Neueinschlusses und der Einrichtung der entsprechenden Personengruppe wird wie folgt vorgegangen:

- Perspektive Personengruppen sind vorhanden
=> neue Personengruppen KomfortDynamik / InvestFlex (Green) werden auf Basis der Daten der bestehenden Personengruppen angelegt.
- Perspektive Personengruppen sind nicht vorhanden
=> zur Anlage einer Personengruppe KomfortDynamik / InvestFlex (Green) bitte Kontakt zum zuständigen Betriebsgebiet aufnehmen.

Zu Rückmeldebogen PP22 FID aus 2021: Was passiert, wenn im Rückmeldebogen PP22 FID aus eine Rückmeldung zur BZM in Ziffer 1 gemacht wurde, bei Ziffer 2 aber kein Kreuz zurückgemeldet wird?

Sofern bei Ziffer 1 zur BZM ein Kreuz gemacht wurde und bei Ziffer 2 zur boLZ keine Auswahl getroffen wurde, unterstellen wir, dass der Kunde in der boLZ ein Garantieniveau von 90 % möchte.

Zu Rückmeldebogen PP22 FID aus 2021: Muss bei BZM-Gruppenverträgen, die bis jetzt nur das Vorsorgekonzept Perspektive vorsehen auch die Ziffer 2 des Rückmeldebogens PP22 FID aus 2021 ausgefüllt werden?

Sofern weiterhin nur Perspektive im Gruppenvertrag vereinbart sein soll, ist ein Ankreuzen unter Ziffer 2b) im Rückmeldebogen PP22 FID aus 2021 nicht zwingend erforderlich. Wir hinterlegen im Gruppenvertrag dann in diesen Fällen ein Garantieniveau von 90%. Da bisher BZM vereinbart war, ist zusätzlich Ziffer 1a) oder b) zu wählen.

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.

Was ist zu tun, wenn ein Gruppenvertrag zwar im Selekt enthalten ist, aber eines der Themen nicht aufgeführt ist, obwohl dies laut Vermittler enthalten sein müsste?

Um eine schnelle und einfache Weiterverarbeitung des Rückmeldebogens zu gewährleisten, sollte insbesondere für die Punkte B mit Abwahloption und/oder Vereinfachtes Aufnahmeverfahren für AKS-Renten vor Versand des Rückmeldebogens Kontakt mit L-FK-KGF (angelika.freiling@allianz.de) aufgenommen werden. Für die übrigen Themen aus dem Rückmeldebogen ist für Verträge aus dem Selekt keine Vorabstimmung erforderlich. Sofern der Vermittler sicher ist, dass der jeweilige Punkt für den betreffenden Gruppenvertrag zutrifft, kann er den Rückmeldebogen gerne auch dafür nutzen.

Was ist zu tun, wenn ein Gruppenvertrag nicht im Selekt enthalten ist – der Vermittler aber Umstellungsbedarf erkennt ?

In diesen Fällen bitte vor Versand des Rückmeldebogens Kontakt mit L-FK-KGF (angelika.freiling@allianz.de) aufnehmen. Dort wird dann geprüft, ob der Rückmeldebogen für die gewünschten Themen genutzt werden kann und die für die Weiterverarbeitung erforderliche Kennung gesetzt.

7. Versorgungswerke und Verbände

Gelten die oben dargestellten Änderungen auch für Versorgungswerke?

Bei den Versorgungswerken ist aufgrund der besonderen vertraglichen Konstruktion kein Rückmeldebogen notwendig. Die Versorgungswerke haben die Festlegungen unmittelbar für ihre Mitglieder – die Arbeitgeber – getroffen.

Die Neuerungen im Aufnahmeverfahren für AKS-Renten gelten grundsätzlich auch in den Versorgungswerken MetallRente, KlinikRente und MobilitätsRente. Bei MetallRente ist die listenmäßige Aufnahme bei der Beitragsbefreiung ab der ersten versicherten Person möglich.

Die Neuerungen im Aufnahmeverfahren gelten auch in der Presse-Versorgung. Im Unterschied zu AZL ist dort der "B"-Baustein unabhängig vom Jahresbeitrag des Vertrags bis zum Eintrittsalter von 50 Jahren obligatorisch und kann erst bei Eintrittsaltern größer 50 Jahren abgewählt werden.

Über die Neuerungen im Aufnahmeverfahren der Versorgungswerke wurde jeweils separat informiert.

Was passiert, wenn ein Kunde von der im Versorgungswerk als Standard vorgegebenen Zusageart bzw. Garantieniveau abweichen möchte?

Eine Abweichung vom Standard-Garantieniveau ist bei jeder Anmeldung technisch möglich, d.h. die maschinelle Verarbeitung wird unterstützt. Eine Abweichung vom Standard in den Zusagearten ist auf ausdrücklichen Wunsch ebenfalls möglich und muss dem Betriebsgebiet gemeldet werden. Es ist ansonsten keine Rückmeldung notwendig, bitte verwenden Sie hier nicht den für das Allianz-Geschäft zur Verfügung gestellten Rückmeldebogen.

Wie erfolgt die Umsetzung der Änderungen im Versorgungswerk MetallRente?

2022 startet das Versorgungswerk zunächst mit der Beitragszusage mit Mindestleistung (BZM) sowohl in der MetallDirektversicherung als auch im MetallPensionsfonds.

In der MetallDirektversicherung und bei MetallRiester fokussiert sich das Versorgungswerk in der Folge auf das Vorsorgekonzept PROFIL.

Das Vorsorgekonzept CHANCE entfällt bis auf Weiteres.

Was gilt bei Verbandslösungen?

In den meisten Verbandsverträgen gibt es standardmäßig Einzelverträge (z.B. IPV, BVP). Hier wurden die Verbesserungen im Aufnahmeverfahren für AKS in den Verbandsvertrag aufgenommen und gelten damit auch für Neuanmeldungen. Für Gruppenverträge im Rahmen von Verbandsverträgen kann der Rückmeldebogen verwendet werden. Die betroffenen Verträge sind in der Aktion im ACA / Aktionenonline aufgeführt und mit „Verbandslösung“ gekennzeichnet. Zu beachten ist, dass eine Rückmeldung zu AKS nie per Rückmeldebogen erfolgen kann, da die Regelungen zur AKS über den Verbandsvertrag übergreifend vereinbart sind. Der Verbandsvertrag ist zudem entscheidend für die „Ankreuz-Möglichkeiten“ im Rückmeldebogen ist, d.h. wenn z.B. die KomfortDynamik nicht im Verbandsvertrag vereinbart ist, kann diese auch nicht über den Rückmeldebogen vereinbart werden. Die Rückmeldebögen werden daher manuell geprüft und verarbeitet.