

Weg, die Gesamtrentabilität zu steigern. Eine unternehmensindividuelle Betrachtung ist dabei unerlässlich, um eigene Stärken und Schwächen zu analysieren. Gleichzeitig gilt es, bei der Auswahl neuer Produkte darauf zu achten, welche Angebote zum ei-

genen Kundenstamm passen. Durch die Entwicklung neuer Produkte können jedoch auch neue Zielgruppen angesprochen werden, die unter Rentabilitätsbetrachtung, zum Beispiel durch ihre Risikoaffinität, sehr interessant sind.

Stefan Gieringer

## bAV – Das wahre Leben!

Vom richtigen Umgang mit Personalereignissen in der Verwaltung von bAV, III. (Schluß zu ZfV 24/15)

### Fallstricke bei Veränderungen der Arbeitszeit

Für weitere Anpassungen von Zusagen können bspw. auch die Reduzierung und Aufstockung von Arbeitszeit sorgen. In vielen Betrieben mit einem Arbeitgeberzuschuss zur bAV ist es gängige Praxis, dass Teilzeitkräfte nur einen anteiligen/hälftigen Zuschuss im Vergleich zu den Vollzeitkräften erhalten. Wechselt ein Arbeitnehmer bspw. nach der Elternzeit in Teilzeit, wird normalerweise nur der Versicherungsvertrag angepasst bzw. die Entgeltumwandlung erhöht. Auch hier ist zunächst die Änderung der ursprünglichen Zusage die richtige Wahl. In dieser wird dokumentiert, dass der Arbeitnehmer aufgrund der neuen Arbeitszeit-Vereinbarung einen geringeren Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss zur bAV hat. Sollte diese Vereinbarung nicht getroffen werden bzw. vorhanden sein, hat der Arbeitnehmer einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf den gleichen Zuschuss wie die Vollzeitkräfte. Im Übrigen generieren damit auch alle anderen Teilzeitkräfte diesen Anspruch auf Gleichbehandlung.

Entgeltumwandlung kann auch zu einer dauerhaften Unterschreitung der BBG in der GRV führen. Deshalb ist der Arbeitgeber gut beraten, die Entgeltumwandlung in den „BBG-nahen“ Einkommenshöhen besonders gewissenhaft zu beraten und zu dokumentieren. Der mögliche Ärger beim Arbeitnehmer und alle damit verbundenen Aufwendungen für die Wiederherstellung der ursprünglichen Versicherungsfreiheit seien an dieser Stelle besonders erwähnt. Allerdings kann aber auch durch derlei Gestaltung eine Versicherungspflicht in der GKV gezielt herbeigeführt werden. Die daraus folgende Familienversicherung in

der GKV könnte sich für den einen oder anderen Arbeitnehmer (mit privat versicherten Kindern) als eine ernsthaft zu überdenkende Alternative zur privaten Krankenversicherung darstellen.

### Fallstricke bei der Hinterbliebenenversorgung

Die Hinterbliebenen-Versorgung in der bAV geht einher mit dem sogenannten „eingeschränkten Hinterbliebenenbegriff“. Im BetrAVG lassen sich keine Hinweise zur Beschränkung des Hinterbliebenenbegriffes finden. Genau hier zeigt sich bspw. die interdisziplinäre Überschneidung der für die bAV wirksamen Rechtsgebiete. Die Finanzverwaltung geht für die steuerliche Anerkennung einer Hinterbliebenenzusage von einem „engen“ Hinterbliebenenbegriff aus. Neben der Witwe/Witwer, sind Kinder i. S. d. § 32 Abs. 3 und 4 S. 1 Nr. 1 bis 3 EStG, der frühere Ehegatte, der eingetragene Lebenspartner und in Einzelfällen auch die Lebensgefährtin/der Lebensgefährte umfasst.

Damit der Arbeitnehmer die Chance hat, die „richtigen“ Hinterbliebenen benennen zu können, ist zunächst einmal der Arbeitgeber aufgefordert, in seiner Arbeitnehmer-Information darüber zu informieren. Bei der Berücksichtigung von Lebenspartnern, bzw. Lebensgefährten für die Hinterbliebenen-Versorgung ist darauf zu achten, dass der zu berücksichtigende Hinterbliebene namentlich dem Arbeitgeber und dem Versicherer gemeldet wird. Wenn der Versicherer keine Meldung erhält, muss er sich im Leistungsfall tarif- und bedingungskonform verhalten. D.h. kein Berechtigter – keine Leistung! Sollte diese Anmeldung mangels Aufklärung durch den Arbeitgeber oder

durch dessen Versäumnis unterbleiben und sollte es in der Folge zum Leistungsfall (Todesfall des Arbeitnehmers) kommen, kann der nicht eingetragene Lebensgefährte/Lebenspartner den Arbeitgeber direkt in Anspruch nehmen. Im Klartext: Der Arbeitgeber bezahlt die tariflich vereinbarte Hinterbliebenenleistung aus eigener Tasche.

### Fallstricke bei der Elternzeit

Der Eintritt in die Elternzeit sowie die Beendigung der Elternzeit zeigen sehr deutlich die organisatorische Herausforderung in der Verwaltung von bAV-Verträgen. Wenn Arbeitnehmer mit bAV-Verträgen in Elternzeit gehen, werden diese Verträge in den meisten Fällen stillgelegt. Und – man ahnt es schon – natürlich ohne Änderung der Zusage und vollständige Arbeitnehmer-Information. Sollte der Arbeitgeber keine Kenntnisse über die Ausgestaltung des Versicherungsvertrages haben, kann er hier nur Fehler machen.

Ist bspw. neben dem Rentenversicherungsvertrag auch eine Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit integriert, so muss der Arbeitnehmer über die Bedingungen, bzw. über die Konsequenzen seiner Beitragsfreistellung informiert werden. Dazu gehört selbstverständlich auch die Information des Arbeitnehmers zur Fortführung mit eigenen Beiträgen während der Elternzeit. § 212 VVG bezieht sich bzgl. der Wiederinkraftsetzung nach Elternzeit auf die abgeschlossene Lebensversicherung, je-

Stefan Gieringer

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

doch ohne Einschluss von Zusatzversicherungen. Viele Versicherer haben jedoch in ihren Bedingungen vereinbart, dass bereits nach 6-monatiger Beitragsfreistellung für die Wiederinkraftsetzung der Berufsunfähigkeitszusatzversicherung (BUZ) eine erneute Gesundheitsprüfung gefordert wird. Dasselbe kann auch bei einer zusätzlich vereinbarten Hinterbliebenen-Versorgung gelten. Trotz oder gerade wegen dieser differenzierten Behandlung von Hauptversicherung und Zusatzversicherungen sollte der Arbeitgeber in seiner Beratung und Dokumentation darauf hinweisen, wenn diese bedingungsseitigen Einschränkungen seitens des Versicherungstarifs bestehen.

Auch bei Beendigung der Elternzeit sind für die bAV-Verträge bindende Fristen zu beachten. So sieht § 212 VVG vor, dass der Vertrag nur innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung der Elternzeit zu den ursprünglich vereinbarten Bedingungen (Garantiezinshöhe) weitergeführt werden kann. Wird diese Frist bspw. bei einem Direktversicherungsvertrag aus dem Jahr 2006 mit einer Garantieverzinsung in Höhe von 2,75% p.a. versäumt, wird der Vertrag auf den aktuellen Garantiezins von 1,25% p.a. umgestellt und bis zum Renteneintritt mit diesem niedrigeren Garantiezins weitergeführt.

Für die Differenz steht bekanntermaßen gemäß §1 Satz3 BetrAVG der Arbeitgeber ein.

### Entgeltfreie Zeiten

Bei einer bAV handelt es sich arbeitsrechtlich immer um eine Zusage des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer. Es ist sicherlich im Interesse eines Arbeitgebers, sowohl die Entgeltumwandlung als auch einen möglichen Arbeitgeberzuschuss für die bAV nur auf die Zeiten zu begrenzen, in denen der Arbeitnehmer im aktiven Arbeitsverhältnis steht und Lohn bzw. Gehalt bezieht. Fehlt eine solche Begrenzung in der Zusage/Entgeltumwandlungsvereinbarung, so kann der Arbeitnehmer davon ausgehen, dass der Arbeitgeber die Leistungen auch für „ruhende“ Arbeitsverhältnisse (egal ob mit oder ohne Entgeltzahlung) zugesagt hat.

Diese „ruhenden“ Arbeitsverhältnisse entstehen bei länger andauernder Krankheit von mehr als sechs Wochen, bei unbezahltem Urlaub, z.B. bei Frauen Freistellung wegen häuslicher Pflege, bei Sabbaticals nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz, bei sofortiger Freistellung, bei Elternzeit und auch in Phasen der „passiven“ Alterszeit. Auch in diesen Fällen

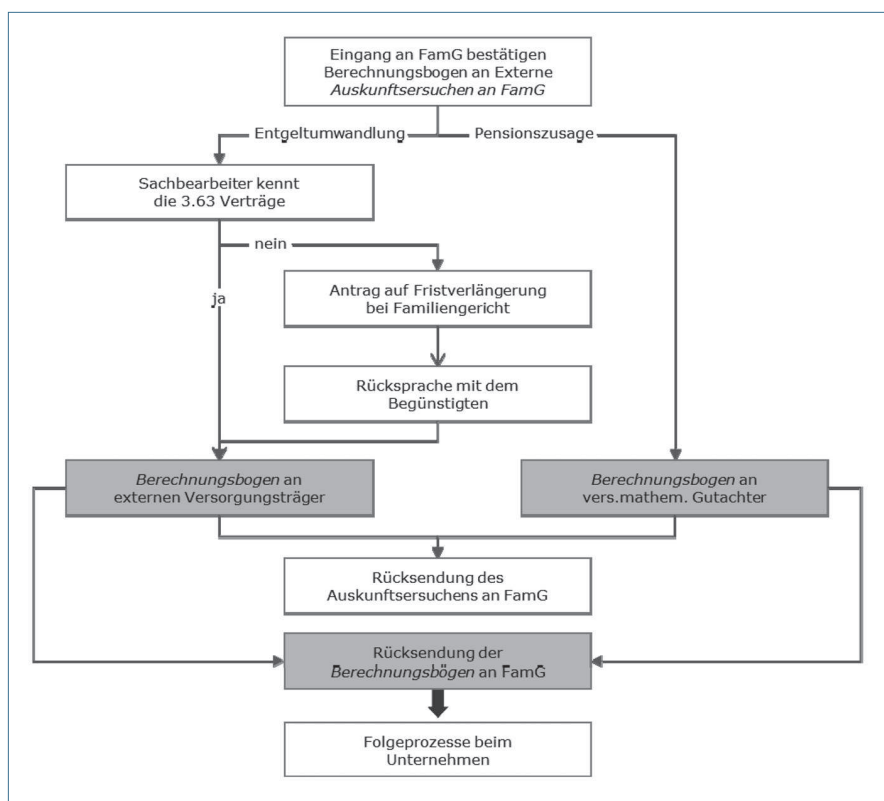
gelten die gleichen Anforderungen an ein betriebsinternes Prozess-Management für die bAV wie für die bereits vorbeschriebene „Elternzeit“. Vollständige Arbeitnehmer-Information, sowie deren Dokumentation und Archivierung sollten als Standards im Betrieb implementiert sein.

### Problemfall Scheidung

Seit 2009 hat der Gesetzgeber die Teilung von Versorgungsansprüchen im Scheidungsfall neu geregelt. Vereinfacht dargestellt bedeutet dies, dass zwischen interner und externer Teilung der gebildeten Versorgungsansprüche unterschieden wird. Sicherlich wird für Entgeltumwandlungsverträge in den versicherungsförmigen Durchführungswegen nach Möglichkeit immer eine externe Teilung angestrebt. D.h. der in der Ehezeit gebildete, und damit ausgleichspflichtige Wert wird in einen neuen Vertrag (auch bei einem anderen Versicherer) eingezahlt. Dieser sog. „korrespondierende Kapitalwert“ nach § 47 des Versorgungsausgleichsgesetzes entspricht dem Übertragungswert nach § 4 Abs.5 BetrAVG. Jedoch nicht kosten- und provisionsfrei für den Neuvertrag des Ausgleichsberechtigten. Ein weiterer wesentlicher Streitpunkt in solchen Verfahren ist bspw. der Ausgleich unterschiedlicher Garantiezinshöhen. Kommt bei einer Scheidung ein Vertrag mit bspw. 3,25 % p.a. Garantieverzinsung zur Teilung, kann das Ausgleichskapital recht einfach berechnet werden. Dieses Kapital wird aber (auch bei einer internen Teilung) in einen neuen Versicherungsvertrag zu den aktuellen Garantiezinskonditionen von 1,25% p.a. eingezahlt.

Bezieht sich der zu teilende Anspruch aber auch auf die Vertragskonditionen des zu teilenden Vertrages und somit auch auf dessen zukünftige Garantieverzinsung? Besteht hier eine Ausgleichspflicht? Wer wird jetzt ausgleichspflichtig? Vielleicht der Arbeitgeber aufgrund der ursprünglichen Zusage? Fragen über Fragen für die es heute noch keine verlässlichen Antworten durch höchstrichterliche Rechtsprechung gibt. Sollte sich der Ausgleichsberechtigte nicht für einen konkreten Versorgungsträger (Versicherer) entscheiden, so werden die Beiträge in die Versorgungsausgleichskasse Pensionskasse VVaG eingezahlt. Diese Versorgungsausgleichskasse wurde im Jahr 2009 von 38 Lebensversicherungsunternehmen gemeinschaftlich gegründet mit dem Zweck, extern geteilte Versorgungsansprüche im Kapitaldeckungsverfahren ver-

Abbildung: Bearbeitungsschritte im Ausgleichsfall



walten zu können. Die gesamte Verwaltung dieser Kasse obliegt der Allianz Lebensversicherungs-AG.

Das entsprechende Vorhalten von Wiedervorlagen gehört hier ebenso zum Standard wie die umfangreiche und immer zeitnahe Kommunikation mit dem Arbeitnehmer und der ausgleichsberechtigten Person, bzw. ihrer Rechtsvertretung. Dieser Vorgang zieht sich ganz sicher über mehrere Monate, bzw. über die gesamte Dauer des Scheidungsverfahrens. In der Abbildung

auf S. 30 soll die bildhafte Darstellung einen ersten Überblick über die erforderlichen Bearbeitungsschritte geben.

### Fazit

Wenn sich diese Informationen und Erkenntnisse weiter im Mittelstand verbreiten, werden sich viele Arbeitgeber für bAV-Beratungsunternehmen mit Know-How und Service-Levels für die Verwaltung von bAV entscheiden. Maklerunternehmen, die sich hierauf spezialisieren und entsprechende

Kooperationen mit auf bAV spezialisierten Juristen pflegen, sind hierfür erste Wahl. Die Zukunft liegt in einer erfolgreichen Ausgestaltung eines Mandates zur bAV über alle Phasen eines bAV-Vertrages hinweg. Die Beratung und Vermittlung von bAV und ihren Finanzierungsmöglichkeiten stellen nur den Anfang dar. Die immer wichtiger werdende betriebsinterne Organisation von bAV wird für solche Makler und bAV-Beratungsunternehmen viele zukünftige Chancen bieten.

## Alte Leipziger – Hallesche Wechsel im Vorstand

Am 1. Januar 2016 trat Reinhard Kunz, Mitglied des Vorstands der Alte Leipziger Leben, der Alte Leipziger Holding AG sowie der Halleschen Kranken, im Alter von 64 Jahren in den Ruhestand. Er prägte knapp 15 Jahre lang die Produktpolitik der Lebensversicherung.

Zu seinem Nachfolger wurde Dr. Jürgen Bierbaum (48) berufen. Als stellvertretendes Mitglied des Vorstands übernimmt er die bisherigen Aufgaben von Kunz und trägt bei der Alte Leipziger Leben Verantwortung für die Bereiche Produkte, Mathematik, Vertrag und Leistung.

Nach dem erfolgreichen Studium der Humanmedizin (Heidelberg, Berlin) sowie der Mathematik (Berlin) arbeitete Bierbaum für die Bankgesellschaft Berlin AG. Danach war er am Institut für Wirtschaftstheorie I der Humboldt-Universität zu Berlin tätig, wo er in Volkswirtschaftslehre promovierte. Von 2003 bis 2011 war Bierbaum



Reinhard Kunz



Dr. Jürgen Bierbaum



Christoph Bohn

in verschiedenen Funktionen für die Allianz Leben in Stuttgart tätig. Im Jahr 2011 wechselte er zur Alten Leipziger Leben, übernahm 2012 die Leitung des Zentralbereichs „Aktuariat und Versicherungstechnik“ und wurde zum Verantwortlichen Aktuar von Lebensversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds bestellt.

Christoph Bohn wurde zum stellvertretenden Vorsitzenden des Vorstands der Alte

Leipziger Leben, der Alte Leipziger Holding AG sowie der Halleschen Kranken ernannt. Er verantwortet unverändert die konzernübergreifenden Bereiche Personal, Betriebsorganisation und IT. Bohn ist seit 2007 Mitglied der operativen Gesellschaften und seit 2010 auch der Holding. Davor war Bohn seit 1989 in verschiedenen Unternehmen des Gerling Konzerns tätig, zuletzt als Geschäftsführer der Gerling Gesellschaft für IT-Dienstleistungen mbH.

## Ergo Veränderungen im Vorstand

Harald Christ (42) wird zum 1. Juli 2016 neuer Vorstandsvorsitzender der Ergo Beratung und Vertrieb AG.

Zu seinen beruflichen Stationen gehören die BHW Bausparkasse, die Deutsche Bank und die Westdeutsche Landesbank. Zuletzt war Christ Vorsitzender des Vorstands der Postbank Finanzberatung AG, Bereichsvorstand der

Postbank AG mobiler Vertrieb und Generalbevollmächtigter der BHW Bausparkasse AG.

Frank Neuroth (54) hat die Ergo Versicherungsgruppe zum Jahresende 2015 verlassen. Er war zuletzt Vorstandsmitglied der Ergo Lebensversicherung und der DKV. Der Diplom-Ökonom Neuroth arbeitete seit 1987 bei der Ergo und ihren Vorläufer-

gesellschaften. Er wechselt in den Vorstand der Provinzial NordWest