

# [ RMK report ]

Neuigkeiten rund um das Versicherungswesen für Kunden & Geschäftspartner der Radloff, Meier & Kollegen Versicherungsmakler GmbH

## Rückruf in der betrieblichen Altersvorsorge!

### [ **Tickt auch in Ihren Personalakten eine Zeitbombe?** ]

Die bAV spielt eine zunehmend wichtige Rolle in der Altersvorsorge. Nachlässig umgesetzt, birgt sie jedoch enorme Sprengkraft.



Die betriebliche Altersvorsorge entwickelt sich in den letzten Jahren dynamischer als in vielen Jahrzehnten davor. Das stellt Unternehmen vor unerwartete Herausforderungen. Die verantwortlichen Personen erhalten jedoch in den wenigsten Fällen die passenden Antworten zur rechten Zeit. Die Folgen daraus zeigen sich meist erst nach vielen Jahren und gehen dann hoch wie tickende Zeitbomben. Doch es geht auch anders. Die folgenden Fälle aus der Praxis des bAV-Teams von RMK verdeutlichen dies:

### [ **Nachschusspflicht: Gut gedacht, aber schlecht gemacht!** ]

„Kein Problem! Verklagen Sie doch einfach Ihren Arbeitgeber auf den Verlustbetrag, wenn die Fondspolice weniger abwirft als Sie nach dem Betriebsrentengesetz erhalten müssten.“ – Dieses Zitat eines Versicherungsvertreters gegenüber seinem Privatkunden zeigt eindeutig, wessen Interesse dieser Berater vertritt. Dabei ist dies keineswegs ein erfundenes Zitat. Es handelt sich um eine Aussage, welche dem bAV-Team von seinem Unternehmens-Kunden übermittelt wurde. Das ist nämlich der betroffene Arbeitgeber.

Was ist geschehen? Ein junger Mitarbeiter nahm sein Recht auf Umwandlung von Bruttoentgelt in eine betriebliche Altersvorsorge wahr. Sein privater Versicherungsvermittler riet ihm hierfür zu einer fondsgebundenen Direktversicherung ohne Garantien zur Erfüllung der arbeitsrechtlichen Mindestverpflichtungen. Die Auswahl der Fonds obliegt hierbei rein rechtlich dem Versicherungsnehmer, somit dem Arbeitgeber. Tatsächlich sollte aber der Mitarbeiter die Auswahl treffen, wodurch er die Entwicklung seiner Altersvorsorge mitgestalten durfte. Und diese Fondsanlage entwickelte sich letztlich nicht wie erhofft.

Sie kennen das sicher. Man möchte es dem Mitarbeiter recht machen und geht

Kompromisse ein. So wird der Belegschaft weder der Berater oder Versicherer noch das Anlagekonzept selbst vorgegeben. Völlige Wahlfreiheit für den Mitarbeiter führt aber zu vollumfänglicher Haftung für den Arbeitgeber. Der betroffene Arbeitgeber setzt inzwischen unsere Empfehlung um. Er handelt aktiv im Rahmen seiner Gestaltungsrechte. Dadurch müssen zwar die Mitarbeiter ein Vorsorgeprodukt der geprüften und überwachten Vorauswahl über das RMK-Team akzeptieren. Durch die zahlreichen Vorteile aus Sonderkonditionen und kompetenter Beratung sind jedoch alle beteiligten Partner seither Gewinner des bAV-Angebots. Und der Haftungsrahmen für den Arbeitgeber wird nachhaltig auf ein Mindestmaß begrenzt.

### [ **Verjährungsfristen: Ein Blick ins Gesetz...** ]

Wir betreiben die bAV-Beratung aus Überzeugung. Daher besitzen wir – allem voran – fundierte Kenntnisse zum Betriebsrentengesetz (kurz: BetrAVG). Kaum ein Arbeitgeber wird es wohl kennen oder gar sicher anwenden können. Und dies, obwohl es doch die mit Abstand wichtigste gesetzliche Grundlage zur betrieblichen Altersvorsorge und gleichermaßen ein Arbeitnehmerschutzgesetz darstellt. Zudem verfolgen wir das sich

immer schneller drehende Karussell der arbeitsgerichtlichen Weiterentwicklung hierzu, um Sie zeitnah informiert zu halten. Diese Informationen können für Unternehmen sehr wertvoll werden.

So auch in einem Fall, wo nach einer Betriebsübernahme die neue Personalleiterin erst einmal richtig aufgeräumt hat. Unterlagen jenseits der Gültigkeit diverser Aufbewahrungsfristen wurden entsorgt, bestenfalls noch elektronisch archiviert. Diese Aktion rächte sich alsbald. Ausgeschiedene Mitarbeiter des übernommenen Betriebs forderten durch Vorlage einer Unverfallbarkeitsbescheinigung ihren Anspruch aus der ehemaligen Betriebsrentenvereinbarung. Dienstältere und noch aktive Mitarbeiter erinnerten sich daran, dass diese Ansprüche schon längst durch Ausgleichszahlungen abgefunden wurden. Dumm nur, dass diese Abfindungsvereinbarungen bei der „Säuberungsaktion“ unwiederbringlich vernichtet wurden. Mangels Beweiskraft kam das Unternehmen nach ergangenem Urteil nicht umhin, den Anspruch ein weiteres Mal durch eine entsprechende lebenslange Rentenzahlung zu erfüllen. Die hierfür erforderliche Rückstellung in der Bilanz war dann nur noch ein unerfreulicher Nebeneffekt.

Die Verjährungsfrist von Ansprüchen aus Betriebsrenten liegt mit 30 Jahren weit über jeder Aufbewahrungsfrist. Das bAV-Team übernahm die bAV-Betreuung und prüfte derartige Risiken im Rahmen seiner bAV-Risikoanalyse. Seither unterstützen wir auch diesen Arbeitgeber durch Abbildung der relevanten bAV-Prozesse. Das schlichte Aufzeigen der jeweiligen Todos, deren Folgen in rechtlicher wie auch finanzieller Hinsicht, bieten ein Maximum an Sicherheit bei vergleichsweise geringem Aufwand.

### [ **Anspruchsbegrenzung: Frist versäumt – Die Quittung folgte mit der Nachschusszahlung** ]

Ein weiteres Problem entsteht recht häufig, wenn die versorgte Person noch vor dem Rentenalter den Arbeitgeber verlässt. In diesem Fall gibt es die Möglichkeit einer Anspruchsbegrenzung, geregelt über § 2 des BetrAVG. Dort heißt es, der Arbeitgeber kann sein Verlangen (auf Anspruchsbegrenzung) nur innerhalb von 3 Monaten nach Ausscheiden des Mitarbeiters geltend machen. Kaum jemand kennt diese Frist. So auch ein Unternehmen, welches die bAV-Betreuung in unsere kompetenten Hände legte. Die frühere Trennung von einer Führungskraft verlief dort nicht harmonisch. Der Rechtsanwalt des Ausscheidenden nutzte das Versäumnis des Personalbereichs zum Vorteil für seinen Mandanten.

An Stelle des Kapitalwertes der Direktversicherung trat durch die Fristversäumnis letztlich ein zeitanteiliger Anspruch. Demnach steht der Führungskraft im Rentenalter ein Kapitalwert von 50.000 Euro zu. Dieser wird durch die hinterlegte Versicherung jedoch nur mit gut 45.000 Euro gedeckt. Die Lücke muss der Arbeitgeber aus dem Cash-Flow nachschießen.

Um derartige Erfahrungen nicht wiederholen zu müssen, vertraut der Personalleiter seither unserer Beratung. Durch unsere ISO-Zertifizierung betreuen wir Kunden nach fest definierten Prozessen. Dadurch tragen wir durch enge Vorgangsbegleitung und Terminsetzung nachhaltig dazu bei, teure Fristversäumnisse zu vermeiden.

### [ **Kündigung: Nur halbherzig geregelt, dafür doppelt bezahlt** ]

Auch das kennen Sie! Ein Mitarbeiter benötigt dringend finanzielle Mittel. Was

wäre da naheliegender, als diese alte Direktversicherung zu kündigen, die der Mitarbeiter ohnehin durch sein eigenes Bruttoentgelt über viele Jahre finanziert hat? Da wollte ihm sein Arbeitgeber nicht im Wege stehen und stimmte der Auszahlung zu. Der ehemalige Versicherungsberater wies jedoch nicht darauf hin, dass alleine die Auflösung des Finanzierungsvehikels „Versicherung“ längst nicht von der arbeitsrechtlichen Versorgungszusage entbindet.

Da wurde es für das Unternehmen richtig kostspielig, als der Mitarbeiter kurz darauf den Arbeitgeber wechselte. Er forderte den Gegenwert der ehemaligen Betriebsrente beim alten Arbeitgeber erneut ein. Damit war er sogar erfolgreich, da auf den arbeitsrechtlichen Versorgungsanspruch nicht wirksam verzichtet worden war.

Das bAV-Team rät seit Übernahme der Betreuung diesem Kunden, nach Möglichkeit völlig auf derartige Abfindungsvorgänge zu verzichten. Sollte es sich nicht vermeiden lassen, muss dies durch eine rechtssichere Abfindungsvereinbarung klar geregelt werden. Der Mitarbeiter muss gegen Zahlung der Versicherungsleistung ausdrücklich auf alle Ansprüche aus der Versorgungszusage verzichten. Der Verzicht muss durch das Unternehmen angenommen werden. Die Versorgungsleistung muss korrekt versteuert und verarbeitet werden. Wir unterstützen diese Prozesse durch entsprechende Mustervereinbarungen.

### [ **Künftige Herausforderungen der bAV** ]

#### ∴ 1. Solvency II & Co. – Die Anforderungen an den bAV-Berater steigen

Die vorgenannten Praxisfälle zeigen nur den „Bodensatz“ einer ordentlichen und

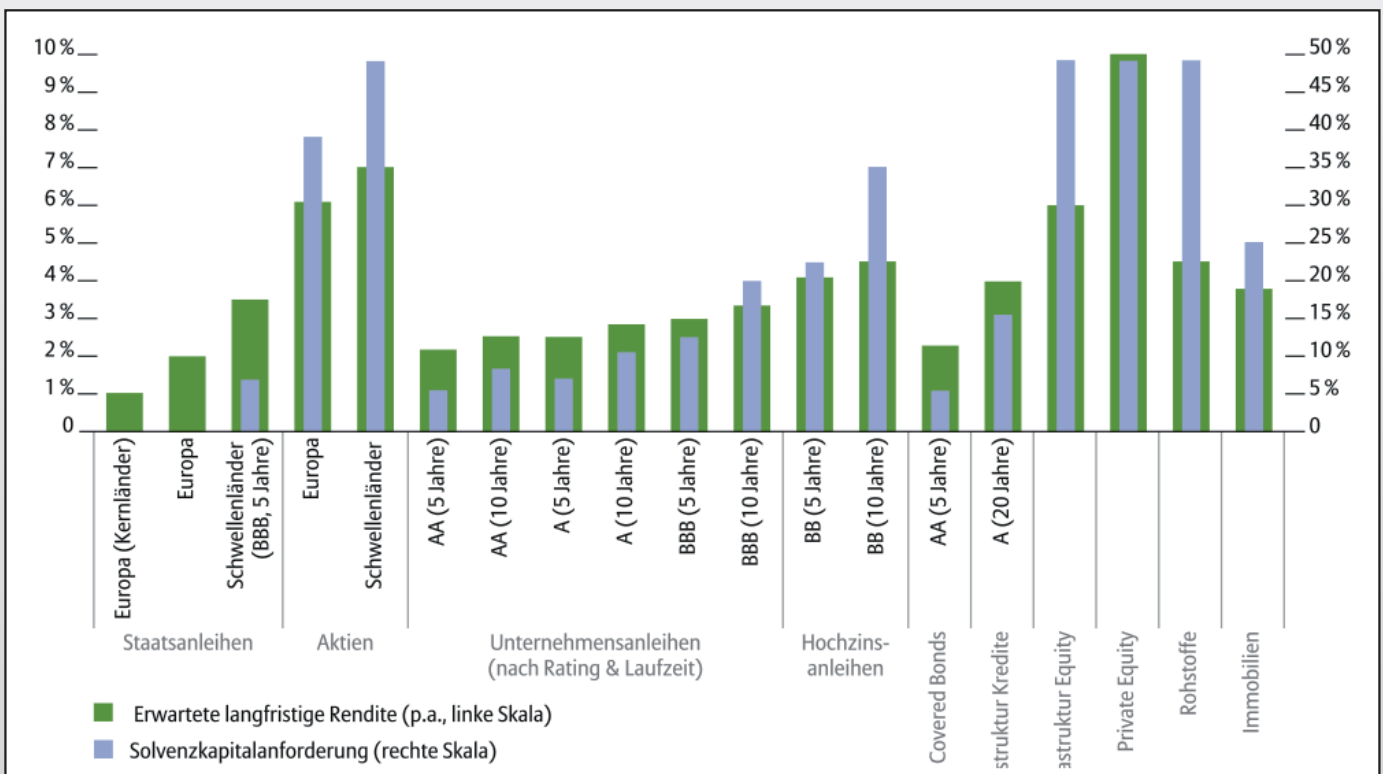
haftungsmindernden bAV-Beratungsleistung. Auch die rechtlich zweifelsfreie Einrichtung und Begleitung eines Vorsorgevertrags war bisher wichtiger Teil der Maklerdienstleistung. Doch die Welt dreht sich weiter, und das fördert neue Anforderungen für versierte bAV-Berater zu Tage. Seit 2016 greift nach langer Anlaufphase endgültig das Solvency-II-Regime. Diese europäische Richtlinie wird die Eigenkapitalanforderungen an Lebensversicherer nochmals deutlich verschärfen. Konkret bedeutet dies, dass neben Banken auch Versicherer mehr Eigenkapital vorhalten müssen, je renditeorientierter ihre Anlageklassen werden (siehe Schaubild). Die Folge daraus ist einfach und doch schwerwiegend: Weniger kapitalstarke Anbieter wählen gezwungenermaßen Anlageklassen mit geringen Renditeerwartungen. Finanzkräftige Kapitalanleger können es

sich dagegen „leisten“, für ihre Kunden durch entsprechende Eigenkapitalreservierung in alternative Anlageklassen mit höheren Renditen anzulegen.

Warum das für Arbeitgeber überhaupt relevant werden kann? Ganz entscheidend für die Erfüllung der Vorsorgeversprechen aus betrieblicher Altersvorsorge ist deren Finanzierbarkeit. Weniger Renditen in den Verträgen oder gar die vollständige Verabschiedung aus dem Vorsorgemarkt sind die Folgen derartiger schwieriger Marktbedingungen. In weniger schlimmen Fällen muss sich der Arbeitgeber nach einem neuen Versicherungspartner umsehen. Im Worst Case aber müssen die Gesellschafter weniger Gewinne hinnehmen, da die Nachschüsse oder bilanziellen Reservierungen für unerfüllte Leistungsversprechen dramatische Folgen haben können.

❑ **2. Wissen verschafft (zeitliche) Vorteile**

Auch aus diesen Gründen informiert RMK seine Kunden im Rahmen des **bAV-Jahresgesprächs** über veränderte Marktbedingungen. Neben Daten zum betreuten Versicherungsbestand, neuer Rechtsprechung oder Gesetzgebung, durchleuchtet RMK mit Hilfe diverser Tools und externer Datenbasen die für seine Kunden relevanten Versicherungsgesellschaften. Dadurch können verantwortliche Führungskräfte in kurzen Zeitabständen Entscheidungen zur Neugestaltung des Versorgungskonzepts fällen. Auch die Bestätigung, dass alles unverändert bleiben kann, hat oftmals einen hohen Wert. Wie auch immer, wir verschaffen Ihnen einen Vorsprung an Wissen, welcher helfen kann, Haftung und Kosten für sich und das Unternehmen zu minimieren.



Solvency-II-Regime: Je Risiko- und Ertragsorientierter die Kapitalanlage, umso höher ist die Eigenkapitalunterlegung/-bindung gefordert

### ❖ 3. Berater ist eben nicht gleich Berater – Ihre Pluspunkte durch RMK

Der Versicherungsmakler ist sogenannter Sachwalter des Kunden. Gegenüber Versicherungsvertretern, welche ausschließlich die Produkte der von ihnen vertretenen Versicherungsunternehmen vertreiben, steht RMK ausschließlich für seine Kunden ein. In dieser Funktion beherrscht die Geschäftsverbindung nicht ein bestimmtes Versicherungsprodukt. Uns liegt besonders daran, beides zuzuschaffen: eine rechtssichere aber auch praktikable Konzeption für ein nachhaltiges Vorsorgeangebot aufzubauen. Davon profitieren letztlich alle Beteiligten, der Arbeitgeber ebenso wie seine Arbeitnehmer.

RMK beschäftigt sich zu allererst mit den Gegebenheiten seiner Kunden, wie z. B.:

- Welche Risiken ist der Arbeitgeber bereit für seine Mitarbeiter einzugehen?
- Werden externe Beschränkungen verletzt oder sind zu berücksichtigen, z. B. Tarifverträge?
- Sollte das Vorsorgeangebot neben Altersvorsorge andere Ziele erreichen können?
- Belastet die bAV-Verwaltung den Personalbereich zu sehr?
- Bleiben Altlasten nach Fluktuation beim Arbeitgeber hängen?

Vor allem die Verwaltung der betrieblichen Altersvorsorge bildet das Funda-

ment der Zusammenarbeit mit RMK. Oftmals lassen die bisherigen bAV-Verkäufer die Personalbereiche damit alleine, sobald kein provisionsträchtiger Neuabschluss mehr möglich scheint. Unter anderem durch den **RMK-Portabilitätscheck** erhalten Sie eine eingehende Prüfung mitgebrachter Verträge neuer Mitarbeiter. Sie kennen dadurch die Risiken einer Vertragsfortführung und erhalten eine nachvollziehbare Entscheidungsgrundlage.

Formalitäten unterschiedlichster Versicherungsgesellschaften verursachen meist völlige Verwirrung im Personalwesen. Exotische oder alte Versicherungstarife bergen Finanzierungsrisiken, wie diese bei neuartigen Tarifen nicht mehr vorstellbar sind. Durch das **RMK-Schulungskonzept** werden Ihre zuständigen Mitarbeiter im Personalbereich auf den neuesten Stand gebracht. Dadurch können sie in aller Kürze einschätzen, welche Formulare und Formulierungen mit Vorsicht zu genießen sind. Auch Vertragsänderungsrisiken in der bAV gehören bei einer Zusammenarbeit mit RMK der Vergangenheit an. Die Mitarbeiterin wünscht eine Reduzierung des Versorgungsbeitrags aus ihrer Gehaltsumwandlung? Kein Problem! RMK bestückt die neue Umwandlungsvereinbarung für die Personalabteilung mit allen Daten, setzt eine Korrekturmeldung an die Lohnbuchhaltung ab, veranlasst

die Vertragsanpassung beim Versicherer. Eine „0-Fehler-Kultur“ ist dabei unser Bestreben, schon im Wissen darum, dass unsere Kunden sich bei weniger kompetenter Betreuung Haftungsansprüchen ehemaliger Mitarbeiter gegenübersehen. Diese treten möglicherweise erst nach Jahrzehnten auf, erschweren dadurch die Beweisführung und belasten den Cash-Flow. Diese Kultur basiert auf unserer **ISO-Norm-Zertifizierung**, wonach wir unseren Qualitätsanspruch nachweislich dokumentieren und stets hinterfragen.

### ❖ 4. All or Nothing

Eine nur teilweise Beratung ist völlig ineffizient und macht es uns schwierig, den Überblick für sie zu behalten. Daher ist es auch aus den vorgenannten Gründen heraus notwendig, dass uns unsere Kunden die Betreuung des gesamten Versorgungskonzepts anvertrauen. Nur dadurch können wir dazu beitragen, dass der Schaden Ihrer tickenden Zeitbomben nicht existenziell wird. Das wollen wir gerne unter Beweis stellen – fordern Sie uns heraus.



**Stefan Fuchs**

#### ANSCHRIFT

Radloff, Meier & Kollegen  
Versicherungsmakler GmbH  
Bartholomäusstraße 26 C  
D-90489 Nürnberg

#### KOMMUNIKATION

Fon +49 (09 11) 37 65 03-0  
Fax +49 (09 11) 37 65 03-33  
info@r-m-k.de · www.r-m-k.de

#### GESCHÄFTSFÜHRER

Versicherungsfachwirt  
Manfred Radloff  
Versicherungsbetriebswirt (DVA)  
Rudolf Meier

#### VERMITTLERREGISTER

IHK München  
Register-Nr. D-QXUY-IAYV-85

