

EINWÄNDE ENTKRÄFTEN

Betriebliche Arbeitskraftsicherung (bAKS)

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 stellen einen Bezug zur Versicherung und den Versicherungsbedingungen her. 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.

Apropos Leistungsfall: Der Leistungsfall wird einfach mit Ihrem Arbeitnehmer abgewickelt. Der Leistungsfall kann uns durch Sie oder Ihren Arbeitnehmer angezeigt werden. Im Anschluss nimmt der zuständige Sachbearbeiter zeitnah mit Ihrem Arbeitnehmer Kontakt auf und führt diesen durch den gesamten Prozess der Leistungsprüfung. Sie müssen nichts weiter machen, werden natürlich über das Ergebnis der Leistungsprüfung informiert.

Gleichbehandlung – auch in der bAKS einfach eingehalten

Was passiert eigentlich, wenn ein Arbeitnehmer nicht versicherbar ist?

Es kann Gründe geben, aus denen ein Arbeitnehmer im Einzelfall nicht zur betrieblichen Arbeitskraftsicherung 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.



Sollte ein Arbeitnehmer ausnahmsweise in der bAKS nicht versicherbar sein, bieten Sie einfach eine alternative Versorgung an.

Müssen im Gruppenvertrag immer BU-Vorsorge und Körper-SchutzPolice 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.



Ermöglichen Sie Ihren Arbeitnehmern einfach die Wahl des Produkts.

Staatliche Förderung und AG-Zuschuss – Vorteile, die sich lohnen

Werden die Vorteile durch die höhere Belastung im Leistungsfall aufgebraucht?

In der Regel nicht. Eine **Entgeltumwandlung** kann zu geringeren Leistungen aus den Sozialsystemen, u. a. der gesetzlichen Rente und ggf. zur Beitragspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, führen. Zudem sind **private Renten im Bezug** nur mit dem Ertragsanteil zu besteuern und nicht zu verbeitragen. **Renten aus der bAKS** sind in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner **voll steuer- und beitragspflichtig**.

Trotzdem bleibt der Vorteil erhalten. Vereinfacht dargestellt beträgt der tatsächliche Beitragsaufwand für betriebliche Arbeitskraftsicherung (bAKS) aufgrund der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit „ca. nur die Hälfte“ gegenüber dem zu einer privaten Vorsorge. Bei einem gleichen Zahlbeitrag ist die Rentenleistung der bAKS deutlicher höher als bei einer privaten Vorsorge. Der **Arbeitgeber-Zuschuss** gemäß Betriebsrentenstärkungsgesetz **erhöht die Leistung** zusätzlich.

EINWÄNDE ENTKRÄFTEN

Fazit: Bei gleichem Nettoaufwand werden aufgrund staatlicher Förderung und ggf. AG Zuschuss höhere Renten zur Arbeitskraftsicherung erzielt. Umso früher der Versorgungsfall eintritt, desto höher wirken die Vorteile der bAKS. 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 bAKS zu sehen, da die staatliche Förderung auf jeden Fall genutzt wurde.

bAKS – ein Baustein zur Schließung von Versorgungslücken

Kann allein durch betriebliche Arbeitskraftsicherung eine Versorgungslücke vollständig geschlossen werden?

Es kommt auf den konkreten Einzelfall an. Die bAKS 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 z. B. Steuer- und SV-Grenzen die Beitragshöhe begrenzen; ist der notwendige Beitrag für die Arbeitskraftsicherung **höher als der staatliche geförderte Höchstbeitrag** (weil z. B. ein Teil bereits durch Altersversorgung verbraucht ist), macht eine Absicherung über die bAKS ggf. auch nur in Höhe des freien Differenzbeitrages Sinn.



Mit einer bAKS helfen Sie Ihren Arbeitnehmern finanzielle Risiken zu vermindern.

Gestaltungsmöglichkeiten – auch mit bAKS flexibel bleiben

Ist betriebliche Arbeitskraftsicherung 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 der Selbständigen und der Ergänzenden Berufsunfähigkeits-Police 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 bAKS hohe Flexibilität.

„B-Baustein“ – eine lohnende Investition einfach umgesetzt

Durch den Zusatzbaustein „Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit“ wird die garantierte Mindestrente im Alter 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 G1	Berufsgruppe B4	Berufsgruppe B6	Berufsgruppe B7
Garantierte Mindestrente ²	110,41	101,26	104,26	101,82	99,73
Garantiekapital ²	42.379,80	38.865,96	40.014,96	39.078,72	38.276,52

9 EUR weniger Rente nach 37 Jahren sind der Preis, um die gewünschte Alterssicherung zu erhalten. Im Fall einer Berufsunfähigkeit beispielsweise im Alter von 35 Jahren würde die Allianz Beiträge von insgesamt 34.944 EUR übernehmen und der Arbeitnehmer die volle Altersrente erhalten – das macht den wertvollen Unterschied.



Der „B-Baustein“ lohnt sich. Den B-Baustein einfach in Ihrem Gruppenvertrag umsetzen – zeitlich unbefristet und ohne Gesundheitsprüfung für alle Arbeitnehmer.

¹ Der Gesamtbeitrag teilt sich am Beispiel der Berufsgruppe G1 auf in ca. 91 EUR für die Altersvorsorge und ca. 9 EUR für den Baustein B Plus (Werte auf volle Euro gerundet).

² Alle Angaben in Euro, Tarif Perspektive StRSKU1U.TB, Berufsgruppe G1 (entspricht einer kollektiven Berufsgruppe), Rauchverhalten unbestimmt, Eintritts-/Endalter 30/67, Beginn 07.2022, monatlicher Beitrag 100,00 EUR, Todesfallleistung in der Rentenphase 10 Jahre, boLZ, ohne Zuwachs, Überschussverwendung Anwartschaft: Kapitalbonus, im Rentenbezug: Zusatzrente, Wechsel von Tariffbereich St(U) auf (F) bei obligatorisch B berücksichtigt.