



Der Dortmunder Kreis informiert

Info-Service

Ausgabe 2/2012

Die neuen Unisex-Tarife in der Lebens- und Krankenversicherung

Der Europäische Gerichtshof hat in einem Urteil vom 1. März 2011 entschieden, dass Versicherer spätestens ab dem 21. Dezember 2012 nur noch Unisex-Tarife anbieten dürfen. Das bedeutet: Bei der Tarifikalkulation für Neuverträge wird ab diesem Zeitpunkt das Geschlecht nicht mehr berücksichtigt. Frauen und Männer zahlen dann – wie bei Riester-Renten bereits seit 2006 – einheitliche Beiträge für Lebens-, Renten-, Berufsunfähigkeits-, Kranken- und Pflegeversicherungen.

Zurzeit wirkt sich die unterschiedliche Lebenserwartung von Männern und Frauen wie folgt auf die Höhe von Versicherungsbeiträgen aus:

- Die Beiträge für Risiko- und Kapitallebensversicherungen sind aktuell für Frauen günstiger als für Männer
- Männer zahlen für Renten-, Berufsunfähigkeits-, Pflege- und Krankenversicherungen zurzeit regelmäßig günstigere Beiträge als Frauen

Mit Einführung der neuen Unisex-Tarife – spätestens mit Versicherungsbeginn 1. Januar 2013 – wird es diese Vorteile für Neuverträge nicht mehr geben. Bei bestehenden Verträgen bleiben sie allerdings voraussichtlich erhalten.

Unsere Empfehlungen:

- Wer heute einen Vorsorge- bzw. Absicherungsbedarf hat, sollte grundsätzlich nicht warten und den Vertragsabschluss nicht auf später verschieben. Ein eventueller Beitragsvorteil wird durch ein zu einem späteren Zeitpunkt höheres Eintrittsalter schnell kompensiert. Auch besteht die Gefahr einer gesundheitlichen Verschlechterung vor Vertragsabschluss, durch die Risikozuschläge oder gar Leistungsausschlüsse erforderlich werden könnten.
- Beabsichtigen Sie bereits seit Längerem, Ihre Versorgung zu verbessern und droht Ihnen durch die Einführung

Inhalt

- Unisex-Tarife in der Lebens- und Krankenversicherung
- Betriebliche Krankenversicherung
- Diebstahl vom Betriebsgelände
- Restrukturierung betrieblicher Versorgungsleistungen

der Unisex-Tarife ein Beitragsnachteil, so empfehlen wir, nun nicht länger zu zögern und die derzeitigen Beitragsvorteile noch für die gesamte Vertragslaufzeit festzuschreiben.

Eine ausführlichere Information versenden wir in den nächsten Wochen als Sonderausgabe des Info-Service. (MF)



Die betriebliche Krankenversicherung

Ein sehr interessanter Benefit für den Arbeitgeber und seine Mitarbeiter



Nachdem die betriebliche Altersversorgung sich mittlerweile als Benefitleistung allgemein etabliert hat, suchen viele Arbeitgeber bei der Einstellung und Bindung von qualifizierten Mitarbeitern nach neuen Möglichkeiten, mit denen sie sich positiv von ihren Wettbewerbern abgrenzen können. Der Wunsch nach einer guten Gesundheitsversorgung der eigenen Familie gewinnt angesichts der Leistungskürzungen in der gesetzlichen Krankenversicherung immer größere Bedeutung. Viele Arbeitnehmer geben mittlerweile den Sozialleistungen eines Arbeitgebers den Vorzug gegenüber Dienstwagen und anderen materiellen Zuwendungen. Mit einer betrieblichen Krankenversicherung greifen Sie genau dieses Bedürfnis auf und punkten mit Social Benefits, die nicht nur ihrem Arbeitnehmer, sondern auch seinen Familienangehörigen zugute kommen.

Ihr unabhängiger Versicherungsmakler berät Sie nicht nur dabei, wie Sie die betriebliche Krankenversicherung gestalten und rechtsicher umsetzen mit den besten Krankenversicherern des deutschen Marktes. Wir übernehmen auch die gesamte Abwicklung – von der Information Ihrer Belegschaft über die Beantragung des gewünschten Versicherungsschutzes bis zur Begleitung bei der Erstattung von Versicherungsleistungen.

Was ist eine betriebliche Krankenversicherung?

Mit dem Abschluss einer betrieblichen Krankenversicherung erwirbt der Arbeitgeber als

Versicherungsnehmer (also Vertragspartner des Versicherers) Versicherungsschutz für seine Arbeitnehmer. In der Regel übernimmt er die Beitragszahlung. Familienangehörige können mitversichert werden, müssen die Beiträge aber selbst zahlen.

Leistungen der betrieblichen Krankenversicherung

Ihre Mitarbeiter können unter allen bekannten Leistungsbausteinen der privaten Krankenzusatzversicherung, die die Versicherungsleistungen der gesetzlichen Krankenkassen ergänzen oder sinnvoll erweitern, wählen:

- **Krankentagegeld gegen Verdienstauffälle**
- **Zusatzleistungen bei Arztbesuchen** (Reduzierung von Zuzahlungen, Vorsorgeuntersuchungen etc.)
- **Leistungen bei Krankenhausaufenthalten** (Unterbringung im 1- oder 2-Bett-Zimmer, Chefarztbehandlung)
- **Heil- und Hilfsmittel** (Brillen, Hörgeräte etc.)
- **Zusatzversicherung bei Pflegebedürftigkeit**
- **Heilpraktiker und Naturheilverfahren**
- **Leistungen bei Zahnbehandlung und Zahnersatz**

Wie wird der Beitrag steuerlich behandelt?

Unter bestimmten Umständen gilt der Beitrag zur arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Krankenversicherung als Sachzuwendung des Arbeitgebers. Deshalb kann er bis zu einem Betrag von 44 Euro pro Mitarbeiter und Monat steuer- und sozialabgabenfrei

bleiben. Die Aufwendungen des Arbeitgebers gelten zudem als Betriebsausgaben und können von der Steuer abgesetzt werden.

Was hat der Arbeitnehmer von der betrieblichen Krankenversicherung?

Der Arbeitnehmer als versicherte Person erlangt mit dem Abschluss der betrieblichen Krankenversicherung einen Leistungsanspruch. Dieser richtet sich nach der Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Versicherer zum Umfang der betrieblichen Krankenversicherung.

Die deutschen Arbeitgeber sorgen sich immer mehr darum, wie sie ihre Fach- und Führungskräfte [an ihr Unternehmen] binden können. Eine betriebliche Krankenversicherung kann hierzu ein interessantes Instrument sein, denn eine bessere Gesundheitsversorgung kann die Mitarbeiterbindung und -motivation erhöhen.

Viele Krankenversicherte schließen eine private Zusatzversicherung als Ergänzung zur gesetzlichen Krankenversicherung ab. Dabei muss der Arbeitnehmer jedoch mit Gesundheitsprüfungen und Wartezeiten rechnen. Die Kosten für die zusätzliche Absicherung werden vom Krankenversicherten selbst getragen. Das schmälert natürlich den Nettoverdienst. Arbeitgeber können dem entgegenwirken, indem sie der Belegschaft eine Krankenzusatzversicherung über ihr Unternehmen anbieten. Hierbei

schließt der Arbeitgeber für seine Mitarbeiter einen Gruppenvertrag ab. Beitragszahler ist dann prinzipiell der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer ist Versicherungsnehmer und versicherte Person. Mitarbeiter, denen ein derartiger Schutz angeboten wird, profitieren von vereinfachten Aufnahmebedingungen (keine Gesundheitsprüfung und keine Wartezeiten) sowie kostengünstigeren Gruppenkonditionen.

Da die betriebliche Krankenversicherung einen zusätzlichen Sachbezug zum Bruttogehalt des Arbeitnehmers darstellt, ist es außerdem wichtig, eine arbeitsrechtliche Grundlage zu schaffen. Das kann entweder über eine Betriebsvereinbarung oder über eine individuelle Vertragsgrundlage zum Arbeitsvertrag geschehen. Obendrein können auch die Angehörigen, also der Ehegatte bzw. die Kinder der Angestellten, mitversichert werden. Allerdings müssen diese sich einer Gesundheitsprüfung unterziehen. Sofern ihre Gesundheitsprüfung positiv ausfällt, profitieren auch Angehörige von den günstigen Gruppenvertragskonditionen.

Somit können Arbeitgeber die betriebliche Krankenversicherung ihren Arbeitnehmern als Alternative zu einer Lohnerhöhung anbieten: Denn während bei einer Gehaltserhöhung nur ca. 60 Prozent beim Arbeitnehmer ankommen, werden die Beiträge zur betrieblichen Krankenversicherung steuerlich gefördert.

Den Mitarbeitern bietet die betriebliche Krankenversicherung, die als Gruppenvertrag (bereits ab 10 Personen möglich!) gestaltet wird, neben dem geringeren Nettoaufwand zusammengefasst folgende Vorteile:

- **Vereinfachte Gesundheitsprüfung** (je nach Gestaltung sogar Verzicht auf Gesundheitsprüfung möglich)
- **Jeder Mitarbeiter, der sich versichern möchte, wird garantiert aufgenommen** (Kontrahierungszwang; Risikozuschlag oder Leistungsausschluss möglich)
- **Es besteht sofort Versicherungsschutz** (keine Wartezeiten)
- **Günstige Gruppenbeiträge**
- **Ehe-/Lebenspartner und Kinder können mitversichert werden**

Welchen Nutzen hat die betriebliche Krankenversicherung für den Arbeitgeber?

Nutzen/Vorteil der betrieblichen Krankenversicherung:

- **Arbeitnehmerwerbung, -bindung und -motivation, Imagegewinn**
- **Beitrag zur Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Belegschaft**
- **Vergütung, die als Sachzuwendung unter bestimmten Voraussetzungen steuer- und sozialabgabenfrei ist**
- **Aufwendungen als Betriebsausgaben absetzbar**

Durch den Abschluss einer betrieblichen Krankenversicherung kann somit der Arbeitgeber seine Mitarbeiter während des aktiven Erwerbslebens unterstützen. In Kombination mit gesundheitsfördernden Maßnahmen wie beispielsweise der Rückenschule, Sportverein oder Ernährungsberatung kann ein sehr gutes Gesundheitsmanagement im Unternehmen aufgebaut werden. (MR)

Diebstahl von hochwertigen Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen (RHB) sowie Vorräten vom Betriebsgelände

Seit einigen Jahren ist festzustellen, dass sich Eigentumsdelikte mit Rohstoffen, insbesondere von Metallen und halbfertigen Produkten, häufen. Dabei werden nicht nur Gebäude aufgebrochen und Waren und Vorräte entwendet, sondern auch die Entwendung von hochwertigen RHB von Betriebsgeländen nimmt stetig zu.

Aus versicherungstechnischer Sicht ist zu unterscheiden zwischen dem versicherten Einbruchdiebstahl und dem normalerweise nicht versicherten Diebstahl, also der Wegnahme von auf dem Betriebsgelände außerhalb der Gebäude gelagerten Sachen.

Strafrechtlich unterscheidet der Gesetzgeber bei der sogenannten Eigentumsentwendung wie folgt:

Als **Einbruchdiebstahl** wird gemäß § 243 StGB ein besonders schwerer Fall eines Diebstahls definiert, bei dem aus einem Gebäude oder einem umschlossenen Raum mittels Einbruch, Einsteigen oder Aufbrechen von Behältnissen gestohlen wird oder der Diebstahl dadurch bewirkt wird, dass zur widerrechtlichen Öffnung der im Innern befindlichen Türen oder Behältnisse falsche Schlüssell oder andere zur ordnungsgemäßen Öffnung nicht bestimmte Werk-

zeuge angewendet werden. Strafe: Freiheitsentzug von drei Monaten bis zu zehn Jahren.

Hingegen ist **Diebstahl** im § 242 StGB definiert:

Wer eine fremde bewegliche Sache einem anderen in der Absicht wegnimmt, die Sache sich oder einem Dritten rechtswidrig zuzueignen, wird mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe bestraft. Auch der Versuch ist bereits strafbar.

Die Versicherungsgesellschaften orientieren sich an der Definition nach StGB im Rahmen ihrer Vertragsbedingungen.

Demzufolge gilt grundsätzlich der Diebstahl von im Freien – auch auf dem eingefriedeten Betriebsgrundstück – befindlichen Waren/Vorräten und Rohstoffen nicht versichert. Nur in Ausnahmefällen besteht die Möglichkeit, unter Benennung von Höchstentschädigungen und angemessenen Selbstbehalten Versicherungsschutz im Rahmen einer bestehenden Sachversicherung zu erhalten.

Werden größere Mengen bzw. höherwertige RHB im Freien gelagert, wird seitens der Sach-Versicherer jedoch (fast) regel-

mäßig der benötigte Versicherungsschutz verweigert.

Grundsätzlich ist daher zu empfehlen, hochwertige Rohstoffe und Waren in verschlossenen Räumen innerhalb der Betriebsgebäude zu lagern. Ist jedoch aus Kapazitätsgründen einmal eine Lagerung im Freien auf dem umzäunten Betriebsgelände erforderlich, muss nach anderen Möglichkeiten der Versicherung dieser Gegenstände gesucht werden.

Je nach Art der Güter und je nach bestehenden Sicherungen gegen Wegnahme auf dem Betriebsgelände ist dies z. B. auch im Rahmen einer Transportversicherung möglich – jedenfalls bei Waren, die zur weiteren Ver- oder Bearbeitung vorgesehen sind oder aber die zum Versand bereitliegen.

Sprechen Sie mit Ihrem Makler über dieses Thema, damit im Einzelfall Lösungen geprüft werden können. (PP/SW)

Restrukturierung von bestehenden betrieblichen Versicherungen

Wohin mit den Versorgungsverpflichtungen bei Erwerb bzw. Veräußerung eines Unternehmens?

Immer mehr inhabergeführte Unternehmen finden keinen Nachfolger in der Familie und suchen deshalb externe Nachfolger. Mit der notwendigen Sachkenntnis und nach zähen Verhandlungen wird in den meisten Fällen ein für beide Seiten akzeptabler Kaufpreis gefunden.

Was häufig unterschätzt wird, sind die Auswirkungen einer bestehenden betrieblichen Altersvorsorge für den ehemaligen Inhaber. Dabei ist die Bewertung der finanziellen Verpflichtungen der betrieblichen Altersversorgung für den Käufer und den Verkäufer von hoher Wichtigkeit. Wird der Wert zu hoch angesetzt, muss sich der Veräußerer einen zu hohen Abschlag auf seinen Kaufpreis anrechnen lassen. Wird er zu niedrig angesetzt, entstehen zusätzliche und in dieser Höhe nicht einkalkulierte Belastungen für den Erwerber.

Relativ einfach und übersichtlich ist die Vorgehensweise bei den sogenannten mittelbaren Durchführungswegen der betrieblichen Versorgung, die aus Zusagen von Direktversicherungen, Pensionskassen, Pensionsfonds und rückgedeckten Unterstützungskassen bestehen. Hier werden die zur Finanzierung notwendigen Mittel an die jeweiligen Versorgungsträger bezahlt und die Ansprüche des Versorgungsempfängers werden in der Regel durch das vorhandene Guthaben befriedigt. Dennoch sollte auch hier eine Überprüfung des Sachverhaltes stattfinden, denn insbesondere die Unterstützungskasse beinhaltet Besonderheiten beim vorzeitigen Ausscheiden des Versorgungsberechtigten und die Verpflichtung aus der Unterstützungskassenzusage kann

zu einem Nachfinanzierungsrisiko beim Erwerb führen.

Deutlich aufwändiger und vielschichtiger ist die Vorgehensweise bei betrieblichen Altersversicherungen, die auf unmittelbaren Zusagen beruhen. Bei diesen sogenannten Pensions- oder Direktzusagen werden die zukünftigen Ansprüche in der Regel während der Anwartschaftsphase durch die Bildung von Pensionsrückstellungen gemäß § 6a EStG finanziert. Bei einem rechtsgeschäftlichen Übergang eines Betriebes oder auch eines Betriebsteiles tritt der neue Inhaber in die Rechte und Pflichten aus der Pensionszusage ein. Die Ansprüche des Altgesellschafters richten sich somit weiterhin gegen die Firma, und die Verpflichtung auf die Erfüllung der daraus resultierenden Leistungen gehen damit auf den neuen Eigentümer über.

In der Regel hat das Unternehmen für die Finanzierung einer bestehenden Pensionszusage bereits in der Vergangenheit Rücklagen gebildet, die zur Absicherung der Ansprüche des Versorgungsempfängers bei einem möglichen Insolvenzfall an ihn verpfändet wurden. Die Anlage kann in Versicherungen, liquiden Formen wie Fonds oder auch in Sachwerten erfolgen.

Alle Anlagen haben ihre jeweiligen Vor- und Nachteile, zeichnen sich jedoch in den meisten Fällen durch eine Gemeinsamkeit aus: Für eine kongruente Ausfinanzierung der Pensionsverpflichtung sind sie nicht ausreichend hoch oder nicht geeignet.

In enger Absprache mit dem betreuenden Versicherungsmakler kann eine Vielzahl von Handlungsoptionen ausgearbeitet werden. Generell sind hierbei zwei Alternativen möglich:

1. Die Pensionszusage verbleibt im Unternehmen und die Gestaltung bezieht

sich auf ihre Finanzierung. Ein sehr wichtiger Aspekt in diesem Zusammenhang ist der Insolvenzschutz, weil ehemals beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer keinen Insolvenzschutz durch den Pensionssicherungsverein genießen. Ihr einziger Schutz vor Verlust des Pensionsanspruchs aufgrund von Insolvenz ist ein (geldnaher) Vermögenswert, der wirksam verpfändet ist.

2. Die zweite Gestaltungsoption ist die Auslagerung der Pensionsverpflichtung aus dem Unternehmen. Hierbei wird die gebildete Rückstellung aufgelöst und ein Beitrag an den Versorgungsträger gezahlt, der die bestehende Verpflichtung übernimmt. Der Vorteil dieser Variante liegt darin, dass sich das Unternehmen weitestgehend von seinen Verpflichtungen befreit, auf der anderen Seite aber als Nachteil einen hohen Liquiditätsabfluss in Kauf zu nehmen hat.

Wird man sich nicht einig und ein Verkauf und/oder die Weiterführung des Unternehmens ist nicht möglich, verbleibt als eine der letzten Alternativen nur die Liquidation des Unternehmens. Als Instrument zur notwendigen Ablösung der Pensionszusage bietet sich hier die sogenannte Liquidationsdirektversicherung an. Dabei besteht unter gewissen Bedingungen die Möglichkeit, die Versorgungsverpflichtung gegen einen Einmalbeitrag auf ein Versicherungsunternehmen auszulagern. Dadurch wird die Verpflichtung beim Unternehmen aufgelöst und einer Liquidation steht nichts mehr im Wege.

Welche Optionen auch immer möglich und gewollt sind, wichtig ist auf jeden Fall eine frühzeitige Berücksichtigung der bestehenden Verpflichtungen beim Verkauf des Unternehmens, denn nur so ist eine optimale Gestaltung der verschiedenen Handlungsalternativen möglich. (MR)

Absender



Lurz & Hölscher
VERSICHERUNGSMAKLER

Lurz & Hölscher
Versicherungsmakler GmbH
Rochusstraße 47
40479 Düsseldorf

Telefon 02 11 / 69 06 90
Telefax 02 11 / 69 06 969
info@lhvm.de
www.lhvm.de

Impressum

Partnerhäuser des Dortmunder Kreises e. V.:

- Biller Versicherungsmakler GmbH
- Dr. Markus Baum e. K.
- Farnschläder Assekuranz Versicherungsbetreuungs- und -vermittlungsgesellschaft GmbH
- Kraushaar Versicherungsmakler GmbH
- Kurt Wegscheider Versicherungsmakler GmbH
- Logos Wirtschaftsberatungsgesellschaft mbH
- Lurz & Hölscher Versicherungsmakler GmbH
- M.A.R.K. Versicherungsmakler GmbH
- Marx & Marx Versicherungsmakler GmbH & Co. KG
- Schmitz · Horn · Treber GmbH
- SecuRat Versicherungsmakler GmbH
- T & S Versicherungsmakler GmbH
- Tharra & Partner Versicherungsmakler GmbH & Co. KG

Sie haben Fragen zu diesen oder anderen Themen?

Rufen Sie uns an - wir informieren Sie gern.
Oder besuchen Sie uns im Internet unter:
www.dortmunderkreis.de

Der Info-Service erscheint dreimal jährlich. Verantwortlich für den Inhalt ist der jeweilige Absender des Info-Services. Nachdruck sowie jegliche andere Form der Wiedergabe, auch auszugsweise, ist untersagt.
Erstausgabe: 1993