

Die Grundfähigkeiten-Direktversicherung

Die Absicherung des Berufsunfähigkeitsrisikos von Arbeitnehmern im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung ist seit vielen Jahren eine interessante Vorsorgelösung, von der Arbeitgeber aber vor allem Arbeitnehmer profitieren. Allerdings sollte der Vermittler immer beachten, dass bei der Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung der Arbeitgeber gestaltende Vertragspartei wird. Unabhängig von den zugesagten Versorgungsleistungen gilt, dass der Arbeitgeber nicht nur seinen Arbeitnehmern ein Versorgungsversprechen gibt, sondern auch für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen haftet.



© Rapeepat – stock.adobe.com



Ein Beitrag von Alexander Schrehardt und AssekuranZoom

Paradigmenwechsel: Tätigkeits- oder Fähigkeitsverlust

Während bei einer Berufsunfähigkeitsversicherung ein Leistungsanspruch mit einer auf eine Krankheit, einen Unfall oder einen Kräfteverfall der versicherten Person zurückzuführenden Einschränkung der beruflichen Leistungsfähigkeit begründet wird, stellt im Fall der Grundfähigkeitenversicherung ein leistungspflichtiger Versicherungsfall auf die (teilweise) Einbuße einer versicherten Grundfähigkeit ab. Da bei Abschluss einer Grundfähigkeitenversicherung die berufliche Tätigkeit der versicherten Person nicht Gegenstand des Versicherungsschutzes

ist, kann der Versicherer im Leistungsfall weder mit der konkreten Verweisung noch mit der Umorganisation argumentieren. Zu berücksichtigen ist aber auch, dass die Berufsunfähigkeitsversicherung bei der Absicherung von psychischen Krankheiten gegenüber ihrer Wettbewerberin punkten kann.

Der Vermittler sollte deshalb im Rahmen seiner Vorsorgeberatung dem Kunden beide Alternativen vorstellen und bei den Unterschieden klar differenzieren. Die Entscheidung darüber, welches Versicherungsinstrument für die Absicherung der Arbeitskraft gewählt wird, fällt am Ende des Tages der Kunde für sich alleine.

Nachdem sich die Grundfähigkeitenversicherung als alternatives Vorsorgeinstrument zur Absicherung der Arbeitskraft auf dem deutschen Versicherungsmarkt etabliert hatte, beschritt die NÜRNBERGER als erster Lebensversicherer mit dem Angebot einer Grundfähigkeiten-Direktversicherung tarifliches Neuland in der betrieblichen Altersversorgung. Vor allem für Arbeitnehmer in handwerklichen Berufen stellt dabei die Grundfähigkeiten-Direktversicherung eine echte Alternative zur Berufsunfähigkeits-Direktversicherung dar.

Praxistipp

Für die Einrichtung eines Gruppenvertrages mit listenförmiger Anmeldung und vereinfachter Gesundheitsprüfung in Form einer Dienstobliegenheitserklärung müssen mindestens zehn Arbeitnehmer in die betriebliche Versorgung aufgenommen werden. Die NÜRNBERGER bietet dabei die Möglichkeit, dass den Arbeitnehmern die Alternative der Berufsunfähigkeits- als auch der Grundfähigkeiten-Direktversicherung angeboten wird.

Für die Gewährung der Gruppenvertragskonditionen mit listenförmiger Anmeldung und vereinfachter Gesundheitsprüfung in Form einer Dienstobliegenheitserklärung ist also nur die Anzahl der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer, nicht aber die Anzahl von Berufsunfähigkeits- beziehungsweise Grundfähigkeiten-Direktversicherungsverträgen entscheidend.

Grundlage der betrieblichen Altersversorgung: Die Versorgungsordnung

Im Betriebsrentengesetz hat der Gesetzgeber normiert, dass der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zusagen kann. Das vom Gesetzgeber benannte biometrische Risiko der Invalidität entspricht dabei nicht einer Invalidität im Sinne der gesetzlichen oder privaten Unfallversicherung. Vielmehr muss der Begriff der Invalidität in der Historie betrachtet werden, der zudem weit in das 19. Jahrhundert zurückverfolgt werden kann.

Nach herrschender Meinung kann der Begriff der Invalidität frei definiert werden, zum Beispiel als teilweise oder volle Erwerbsminderung im Sinne der gesetzlichen Rentenversicherung oder auch als Berufsunfähigkeit im Sinne der Versicherungsbedingungen eines Lebensversicherers.

Neben der Definition des Begriffs der Invalidität muss der Arbeitgeber allerdings darauf achten, dass seine Versorgungsordnung auch im Gleichklang mit eventuellen vertraglichen Erschwernissen ausgestaltet wird. Wenn aufgrund einer Vorerkrankung des Arbeitnehmers ein Leistungsausschluss oder eine Wartezeit vertraglich vereinbart werden, sollte der Arbeitgeber diese vertraglichen Erschwernisse auch in seine Versorgungsordnung zwingend aufnehmen.

Steuerrechtliche Flankierung der Grundfähigkeiten-Direktversicherung

Eine betriebliche Altersversorgung ist ein arbeits-, sozial-, steuer- und zivilrechtliches Schnittmengenmodell. Während das Bundesministerium der Finanzen eine steuerrechtliche Förderung der Berufsunfähigkeits-Direktversicherung nach § 3 Nr. 63 EStG bereits mit seinem Schreiben vom 1.8.2006 bestätigt hatte, musste die Frage der steuerrechtlichen Flankierung der Grundfähigkeiten-Direktversicherung noch geklärt werden.

Auf Anfrage des Beratungsunternehmens Consilium Beratungsgesellschaft für betriebliche Altersversorgung mbH bestätigte das Bundesministerium der Finanzen mit seinem Schreiben vom 19.2.2019 auch für die Grundfähigkeiten-Direktversicherung eine Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG.

Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass mit einer Grundfähigkeiten-Direktversicherung nur „echte“ Invaliditätsrisiken abgesichert werden. Für die Alltagspraxis bedeutet diese Konkretisierung, dass beispielsweise das Risiko einer Pflegebedürftigkeit des versorgungsberechtigten Arbeitnehmers oder auch ein behördlich angeordnetes Tätigkeitsverbot aufgrund eines akuten Infektionsrisikos nicht im Rahmen einer Grundfähigkeiten-Direktversicherung abgesichert werden können.

Fazit

Für die Absicherung des Invaliditätsrisikos im Rahmen einer betrieblichen Altersversorgung spricht neben vergünstigten Beitragskonditionen im Rahmen von Gruppenverträgen und einer stark verkürzten Risikoprüfung auch die Förderung durch den Arbeitgeber und den Gesetzgeber.

Aus Arbeitgebersicht ist ein qualifiziertes Angebot für die Absicherung der Arbeitskraft in Verbindung mit einer betrieblichen Altersversorgung ein wichtiges Instrument für die Mitarbeitergewinnung- und -bindung im Unternehmen. Vor dem Hintergrund überalternder Belegschaften und des bereits vor Jahren entbrannten War for Talents ist die betriebliche Altersversorgung, auch und insbesondere zur Absicherung der Arbeitskraft, ein Mehrwert, den verantwortungsbewusst agierende Arbeitgeber ihrer Belegschaft bieten können. ■



Weiterführende Literatur:

Alexander Schrehardt, „Absicherung des Berufsunfähigkeitsrisikos in der bAV“ in Meissner, Praxishandbuch Betriebliche Altersversorgung, 2016

Alexander Schrehardt, „Die Berufsunfähigkeits-Direktversicherung“ in Meissner, Praxishandbuch Betriebliche Altersversorgung, 2017

Alexander Schrehardt, „Neue bAV-Option: Die Grundfähigkeiten-Direktversicherung“ in Meissner, Praxishandbuch Betriebliche Altersversorgung, 2019