

## Zusatzinfo zum Swiss Life PodCast bAV – Achtung Haftung!

Der Begriff „Podcast“ setzt sich aus den beiden Wörtern iPod und Broadcasting (engl. für Rundfunk) zusammen.

Sie können den Swiss Life PodCast unter [www.swisslife-weboffice.de](http://www.swisslife-weboffice.de) online ansehen, kostenlos downloaden oder auf Ihren mp3-Player überspielen. Gerne können Sie den PodCast auch abonnieren und erhalten dann jede neue Episode automatisch.

Sehen und hören Sie die Vertriebstipps von Swiss Life wann Sie wollen, wie oft Sie wollen und wo Sie wollen – im Büro am Computer, im Auto als „Hörbuch“ auf dem Weg zum Kunden, in der Warteschlange, im Zug, Zuhause auf der Couch, weltweit.

### **So ist der Arbeitgeber auf der sicheren Seite:**

**Die fondsgebundene Rentenversicherung Swiss Life Synchro kann als Privat- oder Direktversicherung abgeschlossen werden. An die bAV-Variante werden besondere Anforderungen gestellt: Nicht nur von staatlicher Seite, etwa über das Betriebsrentengesetz, sondern auch von den Arbeitgebern, die Fragen zur Haftungsproblematik stellen. Swiss Life hat deshalb bei der Konzeption von Anfang an die Wünsche von Arbeitnehmern und Arbeitgebern berücksichtigt.**

Swiss Life Synchro wendet sich an Arbeitnehmer, die auch bei der betrieblichen Altersversorgung die Renditechancen der Aktienmärkte nutzen wollen. Trotz der Fondsbindung sind 100 Prozent der Beiträge garantiert - und zwar vom Versicherungsunternehmen und nicht von einer Kapitalanlagegesellschaft, die im Zweifel für die Garantieleistung gar nicht aufkommen kann.

### **Bruttobeitragsgarantie von Anfang an**

Swiss Life Synchro bildet auch bei kurzer Beitragszahlungsdauer, zum Beispiel bei Beitragsfreistellung in den ersten Monaten, die Beitragsgarantie ab. Damit unterscheidet sich dieser Tarif von vielen Wettbewerbern, die das Thema Fluktuation und Jobwechsel häufig ganz außer Acht lassen.

### **Die Beitragsgarantie gilt**

- ab dem ersten Beitrag
- bei Beitragsfreistellung
- bei Dynamik
- bei Beitragsanpassung
- bei Eintrittsaltern bis zu 60 Jahren

### **Kurz gefasst: Swiss Life Synchro...**

- ist eine Fondspolice mit Garantie, die aus zwei Komponenten besteht: Der Garantieteil dient der Sicherstellung des Beitragserhalts. Der Investteil ermöglicht eine flexible und professionelle Kapitalanlage.
- kann auch als Direktversicherung abgeschlossen werden. In der bAV-Variante werden die Anforderungen von Arbeitgebern wie Arbeitnehmern gleichermaßen berücksichtigt.
- können Kunden bereits ab 30 Euro Monatsbeitrag wählen. Damit eignet sich Swiss Life Synchro auch für junge Menschen, die auf die langfristigen Renditechancen von Fonds setzen wollen, ohne hohe Beiträge zu zahlen.
- bietet eine breite Palette von Anlagestrategien, von NATURA mit internationalen Öko-Fonds für risikofreudige Anleger bis hin zum Garantiefondskonzept für Versicherte mit geringer Risikoneigung.
- macht mit der Strategie Select den Kunden auf seinen persönlichen Wunsch hin zum eigenen Fondsstrategen.
- bietet die gewohnt solide Swiss Life Qualität und kann auch mit einem BU-Schutz kombiniert werden.

### **Swiss Life Synchro**

Funktionsweise, Tarifgrenzen, Vorteile, Fondsanlage, Zielgruppen

[http://www.swisslife-weboffice.de/home/privateversorgung/slprodukte/swiss\\_life\\_synchro.html](http://www.swisslife-weboffice.de/home/privateversorgung/slprodukte/swiss_life_synchro.html)

Auch Gerichtsurteile beschäftigen sich immer wieder mit der Frage nach der Haftung von Arbeitgebern:

### **Gerichtsurteil bestätigt: Arbeitgeber haftet für Zillmerung**

Bei einem Jobwechsel drohen Einbußen bei der Betriebsrente. Jetzt hat ein Gericht dem Arbeitnehmer Schadenersatz für Verluste durch Zillmerung bzw. Stornoabzüge zugesprochen.

Wenn ein Arbeitgeber eine Betriebsrente anbietet, verletzt er seine Fürsorgepflicht, falls dem Arbeitnehmer durch Wahl gezillmerter Tarife - ohne vorherige Information über die Konsequenzen - finanzielle Nachteile entstehen, und muss für einen Schaden in voller Höhe haften. Dies entschied das Arbeitsgericht Stuttgart mit Urteil vom 17. Januar 2005 (Az.: 19 Ca 3152/04 - rechtskräftig).

Ein Arbeitnehmer hatte bei seinem Chef eine Betriebsrente vereinbart, die zu einem Drittel vom Arbeitgeber finanziert und zu zwei Dritteln durch Entgeltumwandlung bezahlt wurde - insgesamt monatlich rund 364 Euro.

### **Abfindung bei Jobwechsel war sehr gering**

Als der Angestellte zwei Jahre später den Job wechselte, wollte der Arbeitgeber die aktuellen Versorgungsansprüche aus der Unterstützungskasse (U-Kasse) abfinden und bot an, das komplette Deckungskapital aus der Rückdeckungsversicherung auf den Mitarbeiter zu übertragen. Das Deckungskapital wurde jedoch nur mit 1.218 Euro beziffert.

Damit war der ausgeschiedene Arbeitnehmer nicht einverstanden und verklagte die Firma auf Schadenersatz in Höhe von 1.650 Euro. Das Arbeitsgericht gab ihm Recht. Er sei so zu stellen, als wäre die Rückdeckung mit einem Tarif ohne Stornoabzug abgeschlossen worden.

### **Schadenersatz wegen Verletzung der Fürsorgepflicht**

Begründung: Mit dem Abschluss eines gezillmerten Tarifs mit Stornoabzug - ohne vorherige Information des Arbeitnehmers - habe der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht, die sich aus dem Arbeitsvertrag ergibt, verletzt.

Tatsächlich hatte der Arbeitgeber zur Finanzierung der Versorgungsleistungen eine Kapitallebensversicherung abgeschlossen. Der Tarif sei „gezillmert, wenn auch bei reduzierten Abschlusskosten“. Er sah einen Stornoabschlag bei Kündigung oder Beitragsfreistellung von 1 Prozent der „Differenz aus Erlebensfallsumme und Deckungskapital“ vor.

### **Vorwurf systematischer Kapitalvernichtung**

Der Arbeitnehmer kritisierte, dass die Flexibilität durch den gezillmerten Tarif unzulässig eingeschränkt sei. Durch den Stornoabschlag werde das Versorgungskapital bei häufigem Jobwechsel weiter reduziert oder gar vollständig aufgebraucht. Dies sei systematische Vernichtung von Betriebsrentenansprüchen, auf die der Arbeitgeber hätte vorher hinweisen müssen.

Andernfalls hätte die Firma einen Tarif ohne Zillmerung und ohne Stornoabschlag bei Vertragskündigung und Beitragsfreistellung wählen müssen. Auch darin gab das Gericht dem Arbeitnehmer Recht.

### **Firma sah nur begrenzte Fürsorgepflicht**

Der Arbeitgeber wandte vor Gericht zwar ein, dass die Anreizwirkung für die bAV karikiert werde, wenn die versicherungstechnischen Abschläge doch zu einer Belastung des Arbeitgebers führen, die ein „nicht kalkulierbares finanzielles Risiko“ darstellen. Daher könne die Fürsorgepflicht nur soweit reichen, dass der Arbeitnehmer im Falle des Ausscheidens die aktuell vorhandenen Leistungen in vollem Umfang übertragen bekäme.

Der Arbeitnehmer, Personalleiter der Vorgänger-Firma, habe zudem an den Präsentationen eines Versicherungsmaklers teilgenommen, ehe die U-Kasse eingerichtet worden war. Er sei somit ausreichend informiert gewesen.

### **Gericht sieht keinen Spielraum für Zillmerung**

Das sah das Gericht völlig anders. Die Firma sei zwar frei in der Wahl des bAV-Weges, doch gebiete die Fürsorgepflicht, auf die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen, auch und gerade, wenn der Arbeitnehmer eigenes Vermögen eingebracht hat, was bei Entgeltumwandlung immer der Fall sei.

Zillmerung und Stornoabzüge können aber finanzielle Nachteile mit sich bringen, so das Gericht. Insbesondere bei relativ frühem Jobwechsel könne es passieren, dass der Arbeitnehmer-Beitrag „nur noch zu einem geringen Teil oder überhaupt nicht mehr zur Auszahlung kommt, wenn die Rückdeckungsversicherung nicht fortgeführt wird“.

### **Vorherige Risiko-Belehrung oder nachträgliche Haftung**

Auf den dadurch möglicherweise entstehenden Schaden sei der Arbeitnehmer zumindest „im Falle der Entgeltumwandlung vor Abschluss der Entgeltumwandlungs-Vereinbarung“ hinzuweisen, so das Gericht.

Somit könne der Arbeitnehmer das Risiko kalkulieren und gegebenenfalls von der Entgeltumwandlung Abstand nehmen.

Quelle: WebOffice-News vom 16.08.2005

<http://www.swisslife-weboffice.de/home/newsarchiv/arbeitgeber0.html>