GUARANTEE JOURNAL

Eine Information der Guarantee Advisor Group

GUARANTEE ADVISOR GROUP

SECURAT® Die Versicherungsmakler AG

Ausgabe 01.26

GLÜCK IM UNGLÜCK: WIE EINE MESSLANZE EINEN MILLIONENSCHADEN VERHINDERTE

Ein Praxisfall aus dem Sommer 2025 zeigt, warum Versicherer auf regelmäßige Temperaturkontrollen von Heu- und Strohballen bestehen und weshalb dieser Aufwand sich lohnt.

Wenn landwirtschaftliche Versicherer im Rahmen ihrer Sicherheitsvorschriften regelmäßige Temperaturkontrollen an eingelagerten Heu- und Strohballen verlangen, sehen das manche Betriebe zunächst als lästige Pflicht. Dabei steckt ein ernstzunehmendes Risiko dahinter. Fermentationsprozesse können zu gefährlicher Überhitzung führen, selbst dann, wenn Zusatzstoffe zur Stabilisierung eingesetzt wurden. Technische Störungen an der Presse oder unzureichende Dosierungen reichen aus, um das Gefahrenpotenzial deutlich zu erhöhen.

Wie wichtig und praxisnah diese Sicherheitsvorschrift ist, erlebte ein Mandant eines Mitglieds der GA Group im Sommer 2025 aus unmittelbarer Nähe. In seinem pferdehaltenden Betrieb waren mehrere hundert Heuballen eingelagert, die zuvor durch ein Lohnunternehmen gepresst worden waren und als Winterfutter dienen sollten. Der Eigentümer kontrollierte das Lager regelmäßig mit einer Messlanze und stellte dabei keinerlei Auffälligkeiten fest. In den benachbarten Gebäuden befanden sich hochwertige Pferde. Aufgrund einer Sturmwarnung für die Nacht waren die Türen geschlossen worden.

Am nächsten Morgen bemerkte der Landwirt einen ungewöhnlichen Geruch. Diese Irritation veranlasste ihn, das Ballenlager noch einmal gründlich zu überprüfen. Beim erneuten Einsatz der Messlanze zeigte sich im Zentrum des Stapels eine alarmierende Temperatur von deutlich über 80 °C, was auf eine akute Brandgefahr hindeutet.

Der Landwirt reagierte sofort und verständigte die Feuerwehr. Nach deren Eintreffen stand schnell fest, dass das Heu aus der Halle gebracht werden musste, um einen möglichen Schwelbrand oder offenen Brand zu verhindern. Dank einer hervorragenden Nachbarschaftshilfe waren innerhalb kürzester Zeit zahlreiche Helfer*innen samt Maschinen zur Stelle. Gemeinsam brachten sie das Heu ins Freie, wo die Feuerwehr die Ballen öffnete, verteilte und großflächig ablöschte. Nach mehreren Stunden war die Gefahr gebannt. Zurück blieb jedoch durchnässtes und unbrauchbares Heu, das entsorgt werden musste.

Der Makler des Betriebs hatte den Schaden bereits während der Maßnahmen gemeldet und eine kurzfristige Besichtigung durch den Regulierungsbeauftragten des Versicherers am kommenden Tag organisiert. Da Fermentation als Annexgefahr zur versicherten Gefahr Brand eingeschlossen war, konnte die Schadenregulierung ohne Verzögerungen erfolgen. Der Versicherer übernahm die Wiederbeschaffung der Heuballen, die Entsorgungskosten und weitere Nebenkosten. Der gesamte Vorgang entwickelte sich zu einem Beispiel für eine transparente und praxisnahe Schadenbearbeitung.

Die Ergebnisse machen eindrucksvoll deutlich, welchen Wert die regelmäßige Kontrolle mit einer Messlanze hat. Ohne diese Maßnahmen hätte sich der Schaden unbemerkt entwickeln und im schlimmsten Fall auf angrenzende Gebäude mit hochwertigen Pferden ausweiten können. Ein potenzieller Millionenschaden wurde so verhindert.

Damit zeigt dieser Vorfall überzeugend, dass Sicherheitsvorschriften nicht nur formale Pflichten darstellen, sondern ein wirksames Instrument zur Schadenverhütung und zum Schutz des eigenen Betriebs sind.

PK

BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ II (BRSG II)

Booster für die bAV?
Mit der Verabschiedung des zweiten Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (BRSG II) soll die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) noch einmal deutlich erhöht werden. Dies ist auch erforderlich, um den aktuellen Verbreitungsgrad der bAV von 53,5 % entsprechend zu steigern.

Im Folgenden wird das ab dem 01.01.2026 wirksame Gesetz dahingehend bewertet, ob die darin enthaltenen Maßnahmen die bAV in Deutschland einerseits noch attraktiver macht und andererseits den Verwaltungsaufwand reduziert.

Erhöhung der Geringverdiener-Förderung (ab 01.01.2027)
Der o.a. Verbreitungsgrad ergibt sich auch aus der Beliebtheit der bAV gerade bei Arbeitnehmern mit mittleren bis hohen Einkommen. Bei Geringverdienern fehlt es häufig an den Mitteln, mit Eigenbeiträgen zur bAV das Rentenkonto aufzustocken. In der Vergangenheit war die bisherige Geringverdiener-Förderung eine Sackgasse, da bei steigenden Einkommen der jeweiligen Arbeitnehmer, die vom Arbeitgeber erteilte Versorgungszusage weiterbezahlt werden musste, auch wenn der jeweilige betroffene Mitarbeiter ein höheres Bruttoeinkommen als 2.575 € erhalten hat. In einer solchen Situation erhielt der Arbeitgeber bisher keine Förderung zur arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente. Zukünftig wird diese Bemessungsgrenze dynamisch gestaltet und beträgt 3 Prozent der allgemeinen deutschen Rentenversicherung. Dadurch wird bis zum Bruttoeinkommen von 3.042 € (2026) die arbeitgeberfinanzierte Betriebsrente subventioniert. Somit hat der Arbeitgeber die Möglichkeit einen geförderten Jahresbeitrag von 1.200 € statt 960 € für die betriebliche Altersvorsorge aufzuwenden. Die staatliche Förderung von 30% beträgt demnach bis zu 360 € und ist im Gesetz leider nicht ebenfalls dynamisiert worden.

Erhöhung der Abfindungsgrenzen für Arbeitgeber
Die aktuell dem Arbeitgeber einseitig zugestandene Abfindungsgrenze von 1% der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV wird auf 1,5% erhöht; bei Kapitalleistungen sind das 12/10 der mtl. Bezugsgröße. Bei laufenden Leistungen erhöht sich damit der monatliche Rentenbetrag in 2026 von 39,55 € auf 59,33 € und der korrespondierende Kapitalbetrag von 4.746 € auf 7.119 €. Dies bietet damit nicht nur mehr finanzielle Freiheit, sondern könnte auch als attraktives Argument bei Verhandlungen um vorzeitige Auszahlungen dienen. Dies führt nicht nur beim Arbeitgeber zu einem Bürokratieabbau, sondern bedeutet für viele Arbeitnehmer eine erheblich gesteigerte Attraktivität ihrer betrieblichen Altersvorsorge. Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheiten ist dies ein wichtiger Schritt, um die finanzielle Zukunft flexibler und sicherer zu gestalten.

Wiederinkraftsetzung der betrieblichen Altersvorsorge: Neue Rechte für Arbeitnehmer (ab 01.07.2026)
Die betriebliche Altersvorsorge gewinnt weiter an Attraktivität – besonders für diejenigen, die nach entgeltlosen Zeiten ihre Vorsorge wiederaufnehmen möchten. Bisher galt: Nach Beitragsfreistellung konnten Lebensversicherungen nur innerhalb einer Aktivierungsfrist von 2-3 Jahren zu den ursprünglichen Konditionen reaktiviert werden.

Doch das BRSG II bringt nun entscheidende Vorteile für Arbeitnehmer: Versorgungsträger sind künftig verpflichtet, innerhalb von drei Monaten nach dem Ende jeder entgeltlosen Zeit – während der ein entgeltliches Arbeitsverhältnis ohne Vergütung bestand – auf das Fortzahlungsrecht der Entgeltumwandlung hinzuweisen. Dies bedeutet, dass Arbeitnehmer ihre betriebliche Altersvorsorge zu den ursprünglich vereinbarten Konditionen, wie dem garantierten Rechnungszins und Rentenfaktor, fortführen können. Dies ist besonders relevant für Eltern nach der Elternzeit oder Arbeitnehmer, die aus anderen Gründen vorübergehend auf Einkommen verzichtet haben. Auch mobile Arbeitnehmer, die für einen bestimmten Zeitraum ins Ausland entsandt werden, haben nach ihrer Rückkehr die Sicherheit, ihre bAV unverändert fortführen zu können.

Flexiblere Nutzung der Betriebsrente: Ein Wendepunkt für Arbeitnehmer
Die Zeiten, in denen Arbeitnehmer ihre Betriebsrente nur in Verbindung mit einer Leistung aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten konnten, gehören der Vergangenheit an. Das BRSG II bringt nun frischen Wind in die betriebliche Altersvorsorge.

Zukünftig profitieren Arbeitnehmer von einer deutlich erweiterten Flexibilität: Der Leistungsanspruch auf die Betriebsrente entsteht jetzt nicht mehr ausschließlich bei Bezug der Regelaltersrente. Vielmehr reicht es aus, wenn auch andere Leistungen der deutschen Rentenversicherung (z. B. eine Teilrente) in Anspruch genommen werden. Diese Reform markiert einen Wendepunkt und eröffnet Arbeitnehmern neue Möglichkeiten, ihre finanzielle Zukunft individuell zu gestalten.

Die Neuregelung schafft nicht nur mehr Spielraum für die persönliche Lebensplanung, sondern stärkt auch das Vertrauen in die betriebliche Altersvorsorge als wichtiger Baustein der Altersabsicherung. Arbeitnehmer können nun früher auf ihre hart erarbeiteten Ersparnisse zugreifen und so flexibler auf unterschiedliche Lebenssituationen reagieren.

Diese Entwicklung unterstreicht einmal mehr den Trend zu einer dynamischeren und anpassungsfähigeren Altersvorsorge, die den Bedürfnissen der Arbeitnehmer von heute gerecht wird.

Opting Out bei Entgelten für tariffreie Bereiche

Gerade junge Unternehmen ohne Tarifbindung (in nicht tarifgebundenen Bereichen!), wie z.B. Start up – Unternehmen, weisen aktuell eine geringere Verbreitung der bAV aus. Hier ist die zukünftige Möglichkeit eines Opting out Modells zur bAV hilfreich, um gerade auch jüngeren Arbeitnehmern den frühestmöglichen Einstieg in die bAV zu ermöglichen. Der Arbeitgeber beteiligt sich hierbei mit einem Mindestzuschuss von 20%, was die Attraktivität der bAV für die Arbeitnehmer wiederum deutlich erhöht. Die Anwendbarkeit dieser sinnvollen Opting-Out-Regelung wird leider für sehr wenige Unternehmen relevant sein.

Sozialpartnermodell

Auch das Sozialpartnermodell, das bislang nur für tarifgebundene Betriebe möglich war, soll für kleine und mittlere Unternehmen einsetzbar sein. Der Gesetzgeber erhofft sich mittels der dabei möglichen reinen Beitragszusagen haftungsfreie renditeträchtige und sichere Betriebsrenten für Mitarbeiter von KMUs, um insbesondere die bAV weiter zu verbreiten. Allerdings sind die ungleichen gesetzlichen Rahmenbedingungen gegenüber den bisherigen Betriebsrentensystemen ein echtes Hemmnis für eine weitere Verbreitung.

Zeitwertkonten und Evaluierung

In Zukunft sollen auch Wertguthaben bei Bezug einer vorgezogenen Altersrente (Voll- oder Teilrente) vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Anspruch genommen werden können und dies löst damit keinen sogenannten Störfall mehr aus.

Dieser Störfall wird künftig erst bei Erreichen der Regelaltersgrenze ausgelöst. Damit können Arbeitnehmer in Zukunft eine Freistellung im Rahmen des vorzeitigen Ruhestands nutzen und erhöhen durch das „Freistellungsgehalt“ weiter die Entgeltpunkte zur gesetzlichen Rentenversicherung.

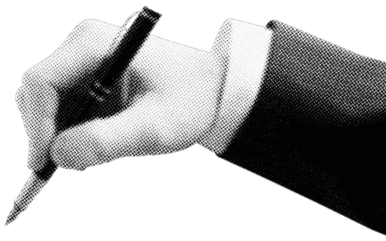
Zuletzt wurden die Evaluierungsregelungen im Rahmen des BRSG II konkretisiert, womit bereits ab 2027 und nicht erst 2030 eine Überprüfung der in Anspruch genommenen Neuregelungen mit dem Fokus auf das Sozialpartnermodell – nicht die bAV allgemein – durchgeführt werden soll.

Fazit

Mit den o.a. aufgeführten Maßnahmen wird die bAV gerade für Arbeitnehmer im niedrigeren Einkommen attraktiver. Die Arbeitgeber wiederum stärken mit der arbeitgeberfinanzierten bAV für Geringverdiener ihre eigene Position im Wettbewerb um Mitarbeiter. Darüber hinaus führen die o.a. Maßnahmen auch zu administrativen Erleichterungen. Spätestens jetzt haben Arbeitgeber die Chance, die bereits bestehenden Regelungen zur bAV mit den o.a. neuen Möglichkeiten abzugleichen und zu optimieren.

MB/AL

INDUSTRIE-STRAFRECHTSSCHUTZ-VERSICHERUNG – WARUM EIN SEPARATER VERTRAG SINNVOLL IST



Strafrechtliche Ermittlungen gegen Unternehmen oder deren Organe sind selten – doch wenn sie eintreten, können sie existenzbedrohende Kosten verursachen. Gerade im industriellen Umfeld stehen schnell Vorwürfe wie Umwelt-, Arbeits-, Produkt- oder Kartellrechtsverstöße im Raum. Eine Industrie-Strafrechtsschutzversicherung als eigenständiger Vertrag bietet hier gezielten Schutz, der über klassische Rechtsschutz- oder Haftpflichtlösungen deutlich hinausgeht.

Hohe Kosten bei geringer Eintrittswahrscheinlichkeit

Zwar ist die Schadeneintrittswahrscheinlichkeit vergleichsweise gering, die finanziellen Folgen sind jedoch erheblich. Strafverfahren ziehen sich häufig über Jahre und erfordern eine intensive Verteidigung von Beginn an. Gefragt sind spezialisierte Strafverteidiger, die regelmäßig mit Stundenhonoraren von 200 bis 400 € arbeiten; bei renommierten Wirtschaftsstrafkanzleien liegen diese sogar bei 600 bis 850 € pro Stunde. Ohne passgenauen Versicherungsschutz sind diese Kosten vom Unternehmen oder den betroffenen Personen selbst zu tragen.

Umfassender Schutz für alle Mitarbeitenden

Ein wesentlicher Vorteil der separaten Industrie-Strafrechtsschutzversicherung: Alle Mitarbeitenden – vom gewerblichen Mitarbeiter bis zur Geschäftsführung – sind mitversichert. Nur so lässt sich ein einheitlicher und lückenloser Schutz sicherstellen, unabhängig davon, gegen wen sich das Ermittlungsverfahren richtet.

Wichtige Ergänzung zur D&O-Versicherung

Die Industrie-Strafrechtsschutzversicherung ist eine sinnvolle Ergänzung zur D&O-Versicherung. Gelingt es, eine vorsätzliche Verurteilung im Strafverfahren zu vermeiden, sinkt deutlich das Risiko, dass sich der D&O-Versicherer im anschließenden zivilrechtlichen Haftungsprozess auf den Vorsatzausschluss beruft. Damit kann die Verteidigung im Strafverfahren entscheidenden Einfluss auf den späteren Versicherungsschutz haben.

Weitere Leistungsmerkmale

Je nach Ausgestaltung ist auch der Einschluss von Kartellrechtsschutz möglich – ein zunehmend wichtiger Aspekt angesichts verschärfter Ermittlungen und empfindlicher Sanktionen.

Typische Schadenbeispiele (Auswahl):

- Ermittlungsverfahren wegen Umweltverstößen (z. B. unsachgemäße Entsorgung oder Emissionen)
- Vorwurf der fahrlässigen Körperverletzung nach Arbeitsunfällen
- Produkthaftungsnahe Strafverfahren wegen angeblicher Sicherheitsmängel
- Ermittlungen wegen Subventions- oder Fördermittelbetrugs
- Kartellrechtliche Durchsuchungen („Dawn Raids“) und anschließende Strafverfahren
- Vorwürfe der Verletzung von Aufsichts- oder Organisationspflichten gegen Geschäftsleitung und Führungskräfte

Wichtiger Hinweis zu vermeintlichen Alternativlösungen

Teilweise wird im Rahmen einer Betriebshaftpflicht- oder D&O-Versicherung ein Zusatzbaustein mit angeblichem Strafrechtsschutz angeboten. Dieser Schutz ist jedoch nicht ausreichend. Im Vordergrund steht stets ein drohender Haftpflichtschaden. Wird ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren eingeleitet, ohne dass zu Beginn ein Haftpflichtanspruch besteht, greift dieser Versicherungsschutz in der Regel nicht oder nur sehr eingeschränkt. Gerade in der frühen, entscheidenden Phase eines Strafverfahrens besteht dann eine gefährliche Deckungslücke.

Fazit:

Die Industrie-Strafrechtsschutzversicherung als separater Vertrag ist kein „Nice-to-have“, sondern ein gezieltes Instrument zur Absicherung seltener, aber kostenintensiver Risiken. Sie schützt Unternehmen, Organe und Mitarbeitende umfassend – genau dann, wenn es wirklich darauf ankommt.

SB

GUARANTEE ADVISOR GROUP

Zwischen den Wegen 19, 58239 Schwerte, Fon 02304/9666-19
info@guarantee-advisor-group.com, **www.guarantee-advisor-group.com**

SECURAT® Die VersicherungsmaklerAG

Europaring 5a, 40878 Ratingen, Fon 02102/8666-0, Fax 02102/8666-60
versicherungsmakler@securat.de, **www.securat.de**

IMPRESSUM

Sie haben Fragen zu diesen oder anderen Themen? Rufen Sie uns an – wir informieren Sie gern. Oder besuchen Sie uns im Internet unter: www.guarantee-advisor-group.com. Das Guarantee Journal erscheint dreimal jährlich. Verantwortlich für den Inhalt ist der jeweilige Absender des Guarantee Journals. Nachdruck sowie jegliche andere Form der Wiedergabe, auch auszugsweise, sind untersagt.