

Report

/ Keine Berührungsangst vor betrieblicher Altersversorgung

Bei richtiger Gestaltung erfüllt der Arbeitgeber seine Fürsorgepflichten und vermeidet Haftungsrisiken

Für den Mittelstand gewinnt die betriebliche Altersversorgung (bAV) weiter an Bedeutung. Angesichts voller Auftragsbücher und guter Konjunkturaussichten werden Fachkräfte stark umworben. Diese Situation wird sich zukünftig noch verschärfen. Im Wettbewerb um Fachkräfte, in dem Mittelständler nicht selten mit Großkonzernen konkurrieren, kann die betriebliche Altersversorgung entscheidend sein, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen oder auf Dauer zu binden.

Seit dem 1. Januar 2002 haben Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch auf betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. Spätestens seit diesem Termin müssen sich Arbeitgeber mit dem Thema bAV auseinandersetzen. Doch der Umgang mit der bAV stellt für viele Firmen, insbesondere im Mittelstand, keine geringe Herausforderung dar. Neben arbeits-

rechtlichen Aspekten berührt die bAV auch betriebswirtschaftliche, steuerliche und versicherungstechnische Fragestellungen. Dies und die hohe Anzahl verschiedener Gestaltungsmöglichkeiten wirken sich zuweilen hinderlich auf den Verbreitungsgrad der bAV aus. Dabei ist die betriebliche Altersversorgung unverzichtbar, um sinkende gesetzliche Rentenansprüche zu kompensieren. Zu diesem Zweck fördert der Gesetzgeber die bAV durch steuer- bzw. sozialversicherungsrechtliche Vorteile für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Um den Umgang mit der bAV zu erleichtern, werden im Folgenden die Informations- und Beratungspflichten von Arbeitgebern und externen Versorgungsträgern dargestellt und anschließend Gestaltungsmöglichkeiten zur Reduzierung möglicher Haftungsrisiken aufgezeigt.



/ Beratungs- und Informationspflichten in der betrieblichen Altersversorgung

/ Pflichten des Arbeitgebers

Die betriebliche Altersversorgung ist Teil des Arbeitsverhältnisses. Daher berührt sie die arbeitsrechtlichen Fürsorgepflichten des Arbeitgebers. Dies gilt auch, wenn die bAV über einen externen Versicherer durchgeführt wird. Denn auch hier wendet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer etwas zu, auch wenn er sich dabei eines Dritten bedient.

Aus diesen Gründen hat der Arbeitgeber stets arbeitsrechtliche Vorgaben zu beachten, die ihn unmittelbar betreffen. Selbst dann, wenn die Versorgung im Rahmen der Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer finanziert wird.

Auskunftspflichten bei Erteilung der Versorgungszusage

Der Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 21. Januar 2014 (3 AZR 807/11) über seinen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung aus § 1a Betriebsrentengesetz (BetrAVG) **nicht** aufklären. Je komplexer sich jedoch die vom Arbeitgeber vorgegebene betriebliche Altersversorgung gestaltet, desto weitreichender können die Informationspflichten gegenüber dem Arbeitnehmer ausfallen. Dies gilt insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber die bAV aus eigenen Mitteln finanziert, Rahmendaten zur Versorgungsstruktur oder zum Anbieter vorgibt. Bei der versicherungs-

migen Durchführung – mittels einer Direktversicherung, einer Pensionskasse oder einem Pensionsfonds – reicht es aus, wenn der Arbeitgeber Informationen des Versicherungsunternehmens an den Arbeitnehmer weiterreicht. Er kann sich auf die Weitergabe beschränken. Fehlinformationen des Versicherers werden dem Arbeitgeber nicht gemäß § 278 BGB zugerechnet, da der Versicherer diesbezüglich i.d.R. kein Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers ist.

Es haben sich Modelle bewährt, in denen der Arbeitgeber vertrauensvoll mit qualifizierten Fachleuten zusammenarbeitet, die die Beratungsleistung und die damit verbundene Haftung übernehmen. Auch der Industrie-Pensions-

verein (IPV) bietet Arbeitgebern eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit dem Ziel an, die betriebliche Vorsorge zu stärken und hierbei die Personalabteilung zu entlasten. Dies geschieht durch Informationsveranstaltungen und daran anschließende Beratungstage für Arbeitnehmer durch die umsetzenden Kooperationsgesellschaften im Unternehmen. Der IPV erstellt Versorgungskonzepte oder benennt auf Wunsch geeignete Produktpartner. Mit seinen Kooperationsgesellschaften verfügt er über erprobte Anbieter zur nachhaltigen Durchführung der bAV.

Auskunftspflichten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Gemäß § 4a Abs. 1 BetrAVG hat der Arbeitgeber den Arbeitneh-

mer auf dessen Verlangen über das Bestehen einer unverfallbaren Anwartschaft und über deren Höhe Auskunft zu erteilen. Voraussetzung ist ein berechtigtes Interesse des Arbeitnehmers, das außer bei erkennbarem Missbrauch zu bejahen ist. Insbesondere beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis und bei der Übertragung von Anwartschaften auf einen Folgearbeitgeber liegt ein berechtigtes Interesse vor. Die Initiative muss immer vom Arbeitnehmer ausgehen.

Den Arbeitgeber trifft grundsätzlich nicht die Pflicht, den Arbeitnehmer unaufgefordert zu den Folgen des Ausscheidens auf die betriebliche Altersversorgung zu informieren. Das kommt allein bei erhöhtem Schutzbedürfnis des Arbeitnehmers in Betracht. Dazu zählen beispielsweise mangelnde Lebenserfahrung des Arbeitnehmers oder der Fall, dass die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses auf Initiative des Arbeitgebers und kurz vor Eintritt der gesetzlichen Unverfallbarkeit veranlasst wird.

Unabhängig von § 4a BetrAVG erhält der Arbeitnehmer in den versicherungsförmigen Durchführungswegen jährlich „Standmitteilungen“ über die Höhe der zu erwartenden Versorgung. Die Mitteilungen erfolgen durch den Versicherer, sodass der Arbeitgeber nicht tätig werden muss.

Folgen der Verletzung von Informationspflichten

Bei der schuldhaften Verletzung von Auskunftspflichten ist der Arbeitgeber nach § 280 BGB verpflichtet, den entstandenen Versorgungsschaden zu ersetzen. Das gilt natürlich nur, wenn der

Schaden durch die Pflichtverletzung entstanden oder diese wenigstens mitursächlich ist. Unzutreffende Informationen zur Höhe der Anwartschaft geben dem Arbeitnehmer keinen durchsetzbaren Rechtsanspruch auf eine fälschlich zu hoch ausgewiesene Rente. Eine derartige Fehlinformation kann gleichwohl Schadensersatzansprüche auslösen, falls der Arbeitnehmer im Vertrauen auf die Information zusätzliche Versorgungsmaßnahmen unterlassen hat.

/ Pflichten des Versicherers

Gegenüber dem Arbeitnehmer

Die folgenden Pflichten betreffen ebenfalls die betriebliche Altersversorgung, allerdings betreffen sie nicht den Arbeitgeber, sondern das Verhältnis zwischen dem Versicherer und dem Arbeitnehmer.

In den versicherungsförmigen Durchführungswegen ist der **Versicherer** verpflichtet, den Arbeitnehmer ausführlich und aussagekräftig zu den wichtigsten Vertragsinformationen zu informieren (§ 10a Abs. 2 Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) in Verbindung mit Anlage D zum VAG). Dazu zählen Informationen zum Anbieter, zu Vertragsbedingungen, zur Laufzeit und die jährlichen Mitteilungen zur voraussichtlichen Höhe der zustehenden Leistungen (s.o.). Oftmals werden die Informationen über den Arbeitgeber ausgehändigt.

Der Versicherer ist nach § 166 Abs. 4 Versicherungsvertragsgesetz (VVG) verpflichtet, den Arbeitnehmer zu unterrichten, falls sich der Arbeitgeber mit Prämien

in Verzug befindet. Er hat dem Arbeitnehmer die Möglichkeit zur Fortsetzung des Vertrags mit eigenen Beiträgen einzuräumen.

Den **Arbeitgeber** treffen diese versicherungsrechtlichen Pflichten nicht. Auch in den Durchführungswegen Unterstützungskasse oder Direktzusage unterliegt der Arbeitgeber nicht dem Versicherungsaufsichtsgesetz, sondern allein dem Betriebsrentengesetz.

Gegenüber dem Arbeitgeber

In der betrieblichen Altersversorgung ist der Arbeitgeber häufig Versicherungsnehmer. Daher hat der Versicherer alle Beratungs- und Informationspflichten aus dem Versicherungsvertragsgesetz (VVG) gegenüber dem **Arbeitgeber** zu erfüllen. Dies gilt nicht in den Durchführungswegen Unterstützungskasse und Pensionsfonds. Diese unterhalten

kein versicherungsvertragliches Verhältnis mit dem Arbeitgeber, sondern sind anderweitig, beispielsweise über ein Auftragsverhältnis, tätig.

Anlassbezogen hat der Versicherer den Arbeitgeber nach § 6 VVG sachgemäß zu beraten und zu informieren. Eine umfassende Risikoberatung oder -analyse sieht § 6 VVG nicht vor. Die Informationen zur Versicherung (Vertragsbestimmungen und allgemeine Versicherungsbedingungen) müssen dem Arbeitgeber vor Abschluss der Versicherung ausgehändigt werden.

Für die Informationspflichten des Versicherers gelten auch gegenüber dem Arbeitgeber die Regelungen der VVG-Informationspflichtenverordnung (VVG-InfoV).

Nach § 2 VVG-InfoV sind im Bereich der Lebensversicherung folgende Angaben zu machen:

1. Höhe der Vertragskosten (Abschlusskosten, Verwaltungskosten, etc.),
2. mögliche besondere Kosten,
3. Berechnungsgrundsätze und Maßstäbe für die Überschussermittlung und -beteiligung,
4. Höhe der Rückkaufswerte,
5. Mindesthöhe des Versicherungsbetrags für eine Beitragsfreistellung,
6. Ausmaß, in dem Leistungen nach den Ziffern 4 und 5 garantiert sind,
7. bei fondsgebundenen Versicherungen: Angaben zu den Fonds und der Art der darin enthaltenen Vermögenswerte,
8. geltende steuerliche Regelungen für die Versicherungsart.

Nicht erforderlich ist die Aushändigung eines Produktinformationsblattes, da Arbeitgeber keine Verbraucher sind (§ 4 VVG-InfoV).

Fazit: In den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse und bei Abschluss einer Rückdeckungsversicherung ist der Arbeitgeber durch das Versicherungsvertragsgesetz (VVG) umfassend geschützt.

/ Impressum

Herausgeber

Industrie-Pensions-Verein e.V.
Niederwallstr. 10, 10117 Berlin
Tel. 030 206732-0, Fax 030 206732-333
www.ipv.de, info@ipv.de,
Selbstverlag

verantwortlich für den Herausgeber:

Wolfgang Peters, IPV Berlin,
peters@ipv.de

Bildnachweis:

S. 1: panthermedia, S. 2: IPV

/ Der IPM-Mitnahmecheck

Ein Serviceangebot des Industrie-Pensions-Management e.V. (IPM) für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU).

Durch ein standardisiertes Prüfverfahren bewahrt er Arbeitgeber vor den gängigsten arbeitsrechtlichen Haftungsfallen und unterstützt Arbeitnehmer beim Mitbringen haftungsarmer Policen. Von dem IPM-Mitnahmecheck profitieren beide Seiten!

Lassen Sie sich beraten und fordern den IPM-Mitnahmecheck an unter der Telefonnummer 030 206732-140 oder per E-Mail info@ipv.de.



/ Haftungsrisiken und deren Vermeidung

Ausgangssituation

Haftungsrisiken des Arbeitgebers rühren aus seiner Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer. Die arbeitsrechtliche Fürsorge wird konkret im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) geregelt, dessen Vorgaben nicht zulasten des Arbeitnehmers unterschritten werden dürfen. Wichtigste Vorschrift ist die Einstandspflicht des Arbeitgebers für die zugesagten Leistungen (§ 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG). Auch wenn die Durchführung der Altersversorgung über einen externen Anbieter erfolgt, haftet der Arbeitgeber für die zugesagten Leistungen. Diese sogenannte Subsidiärhaftung lebt immer dann auf, wenn der externe Anbieter Leistungen nicht erbringt.

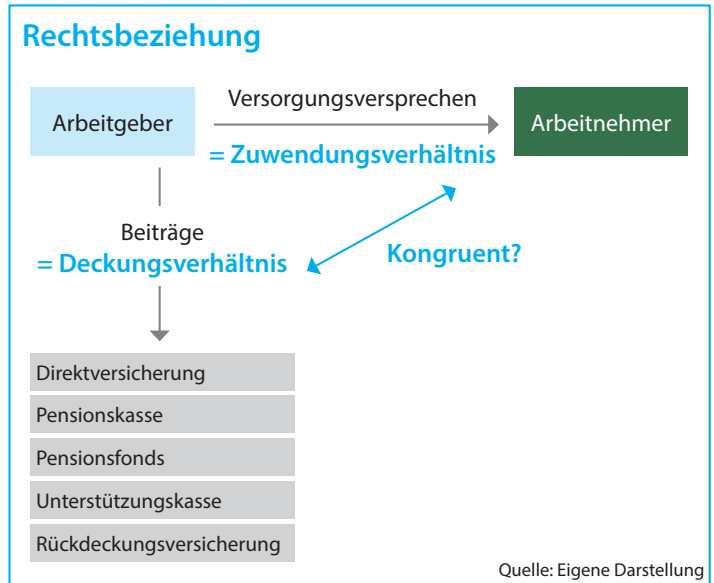
Zu den arbeitsrechtlichen Pflichten gehört beispielsweise auch, dass der Arbeitgeber das Anlagerisiko nicht einseitig auf den Arbeitnehmer abwälzen darf.

Unklare Bestimmungen gehen zulasten des Arbeitgebers. Auch darf er dem Arbeitnehmer eine Zusage nicht willkürlich entziehen.

Die arbeitsrechtlichen Pflichten aus dem Betriebsrentengesetz betreffen allein das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, also die Zusage (Zuwendungsverhältnis (siehe Abb.)).

Oftmals bedient sich der Arbeitgeber zur Erfüllung der Zusage eines externen Durchführungsweges (bspw. Direktversicherung). Die Deckung erfolgt zur Ausfinanzierung der Zusage, zur Vermeidung von Risiken und zur Verwaltungsvereinfachung. Das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und dem externen Dritten (meist: Versicherer) nennt man Deckungsverhältnis.

Im Idealfall entspricht das Deckungsverhältnis dem Zuwen-



dungsverhältnis zu 100 Prozent. Das dem Arbeitnehmer zugesagte wird vom Dritten (Versicherer) komplett übernommen. Für diesen Fall verbleiben beim Arbeitgeber grundsätzlich keine Haftungsrisiken. Bei unsachgemäßer Einrichtung, ungünstiger

Entwicklung oder einer veränderten Rechtslage kann es aber dazu kommen, dass trotz grundsätzlicher Deckung Abweichungen zwischen dem Zuwendungs- und Deckungsverhältnis der Höhe nach entstehen. Bei Abschluss einer Versorgung ist daher eine gute Beratung unabdingbar.

Haftungsrisiken im Detail

Haftungsrisiko	Vermeidungsstrategie
<p>/ Deckungslücken je nach Zusageart</p> <p>Der wichtigste Fall ist, dass dem Arbeitnehmer eine feste Leistung zugesagt wird (Leistungszusage), diese im Deckungsverhältnis aber nur unter Berücksichtigung nicht garantierter Überschüsse ausfinanziert wird. Bleiben die Überschüsse aus, haftet der Arbeitgeber für die Differenz (Subsidiärhaftung).</p>	<p>/ Mangelnde Deckung ist vermeidbar:</p> <p>Der Arbeitgeber kann anstelle einer Leistungszusage eine beitragsorientierte Leistungszusage erteilen. Hierbei wird der Anspruch des Arbeitnehmers auf die Leistung begrenzt, die aus den gezahlten Beiträgen resultiert (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG). Risiken durch sinkende Überschüsse, aber auch Chancen auf steigende Renditen, werden dann auf den Arbeitnehmer übertragen.</p>
<p>/ Deckungslücken bei vorzeitigem Ausscheiden oder bei Übertragung auf Folgearbeitgeber</p> <p>Abweichungen können sich auch daraus ergeben, dass Arbeitsverhältnisse vorzeitig beendet werden. Wenn der arbeitsrechtlich zugesagte Wert der unverfallbaren Anwartschaft größer ist als das im Deckungsverhältnis angesparte Kapital, so muss der Arbeitgeber die Lücke aus eigenen Mitteln auffüllen. Das ist insbesondere bei Altzusagen der Fall, in denen die unverfallbare Anwartschaft nicht auf das angesparte Deckungskapital beschränkt ist, weil diese Regelung arbeitsrechtlich noch nicht zur Verfügung stand (§ 2 Abs. 5a BetrAVG). Aber auch bei gezielten Versicherungstarifen, bei denen in den Anfangsjahren Abschlusskosten den Vertrag belasten, sind Deckungslücken denkbar.</p> <p>Bei den Kooperationsgesellschaften des IPV sind mittlerweile Tarife hinterlegt, die solche Risiken ausschließen. Für „Alt-Tarife“ wurden Haftungsfreistellungserklärungen abgegeben, die den Arbeitgeber von Risiken freistellen.</p>	<p>/ Strategie:</p> <p>Bei den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse kann der Arbeitgeber die sogenannte versicherungsvertragliche Lösung zur Abwicklung der unverfallbaren Anwartschaften wählen (§ 2 Abs. 2 S. 2, Abs. 3 BetrAVG). Beim versicherungsvertraglichen Verfahren überträgt der Arbeitgeber dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer den Versicherungsvertrag.</p> <p>Wesentliche Voraussetzungen für die Übertragung sind, dass der Arbeitnehmer das unwiderrufliche Bezugsrecht an den Versicherungsleistungen spätestens drei Monate nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis übertragen bekommt, den Vertrag mit eigenen Beiträgen fortsetzen kann und alle Überschüsse zur Leistungserhöhung dienen.</p> <p>Der Arbeitgeber muss dem Versicherungsunternehmen sowie dem Arbeitnehmer die Wahl des versicherungsvertraglichen Verfahrens spätestens drei Monate nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers mitteilen.</p> <p>In den übrigen Durchführungswegen besteht die Möglichkeit der beitragsorientierten Leistungszusage, die grundsätzlich auch bei der Entgeltumwandlung zugesagt wird. Hier beschränkt sich die Anwartschaft auf das angesparte Deckungskapital (§ 2 Abs. 5a BetrAVG).</p>

Haftungsrisiko	Vermeidungsstrategie
<p>/ Fondsgebundene Direktversicherungen</p> <p>Auch bei fondsgebundenen Direktversicherungen, die arbeitsrechtlich als Beitragszusage mit Mindestleistung zugesagt werden, kann es aufgrund der Tarifstruktur dazu kommen, dass der Vertrag die arbeitsrechtliche Mindestleistung, also die Summe eingezahlter Prämien abzüglich der Anteile für biometrische Risiken, bei vorzeitigem Ausscheiden unterschreitet (§ 2 Abs. 5b BetrAVG).</p>	<p>/ Strategie:</p> <p>Bei professioneller Beratung und einer adäquaten Produktwahl werden die arbeitsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt.</p> <p>Die Übernahme solcher Verträge durch Folgearbeitgeber sollte stets sorgfältig geprüft werden.</p>
<p>/ Treuhänderklauseln</p> <p>Unangenehme Überraschungen können sogenannte Treuhänderklauseln verursachen. Diese Klauseln werden verbreitet in Versicherungsverträgen verwendet und berechtigen den Versicherer zur Reduzierung der garantierten Leistungen. Voraussetzung ist, dass sich die Kalkulationsgrundlagen nach Auflage des Tarifs verschlechtert haben und ein unabhängiger Treuhänder der Verschlechterung zustimmt. Insbesondere regulierte, also nicht unter Versicherungsaufsicht stehende Pensionskassen, verwenden diese Klauseln. Werden die garantierten Leistungen aufgrund der Treuhänderklauseln reduziert, so ändert dies nichts an der arbeitsrechtlichen Zusagehöhe. Ergebnis: Der Arbeitgeber muss aufgrund der Subsidiärhaftung für die Differenz aufkommen. Pensionskassen der Kooperationsgesellschaften des IPV kommen ohne Treuhänderklauseln aus, sodass hier kein Risiko besteht.</p>	<p>/ Strategie:</p> <p>Auch hier ist besonderes Augenmerk auf die Produktauswahl zu legen, mit der sich Haftungsrisiken einfach vermeiden lassen.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>Praxistipp: Arbeitgeber, die im Rahmen der Portabilität Pensionskassen des Arbeitnehmers übernehmen möchten, sollten zuvor prüfen, ob es sich um Versorgungen mit Treuhänderklausel handelt. In diesem Fall sollte von der Übernahme der Pensionskasse abgesehen werden. Anstelle der Vertragsübernahme bleibt die Möglichkeit der Übertragung des Deckungskapitals auf einen neuen Versorgungsvertrag - ohne Treuhänderklausel! Bei der Einschätzung hilft hier der IPM-Mitnahmecheck für unsere Firmen-Mitglieder.</p> </div>
<p>/ Rentenanpassungsprüfung</p> <p>Gemäß § 16 BetrAVG ist der Arbeitgeber verpflichtet, laufende Renten alle drei Jahre an die Entwicklung des Kaufpreisindex anzupassen, sofern die wirtschaftliche Lage dies erlaubt (Regelfall). Diese arbeitsrechtliche Grundverpflichtung lässt sich nicht ohne Weiteres versicherungstechnisch umsetzen. Viele Versicherungstarife beinhalten keine geeigneten Überschussysteme, sodass auch hier der Arbeitgeber die Rentensteigerung aus eigenen Mitteln zahlen muss.</p>	<p>/ Strategie:</p> <p>Seit 1999 erfüllt der Arbeitgeber seine Rentenanpassungsprüfungspflicht auch dann, wenn er pro Jahr eine Rentensteigerung von 1 Prozent zusagt. In den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse gilt die Anpassungsprüfungspflicht auch dann als erfüllt, wenn sämtliche Überschüsse des Versicherers zur Erhöhung der Rentenleistungen verwendet werden. Für die Beitragszusage mit Mindestleistung (Beispiel: fondsgebundene Direktversicherung) entfällt die Anpassungsprüfungspflicht komplett. Das gilt naturgemäß auch bei Kapitalzusagen.</p>

Fazit:

Arbeitsrechtliche Risiken lassen sich durch eine professionelle Beratung, verbunden mit einer passgenauen Produktauswahl, vermeiden. Die Beratung sollte idealerweise auch arbeitsrechtliche Gestaltungsmöglichkeiten und die geeigneten Durchführungswege aufzeigen. Gerne berät Sie zu weiteren Fragen unser Verbands- und Unternehmens-Service (VUS) vor Ort. Die Kontaktdaten entnehmen Sie bitte der folgenden Übersicht oder unter www.ipv.de/Verbands-Unternehmens-Service.6.0.html.

/ Der Verbands- und Unternehmens-Service (VUS)

Beratung, Betreuung und Service vor Ort

Der Verbands- und Unternehmens-Service (VUS) des Industrie-Pensions-Verein e.V. hat seinen Aufgabenschwerpunkt in der neutralen Beratung von Verbänden und deren angeschlossenen Unternehmen zur betrieblichen Altersversorgung. Darüber hinaus sind unsere Experten auch im Bereich der privaten Altersversorgung sowie der privaten Krankenversicherung beratend tätig. Nachfolgend stellen wir Ihnen unsere regionalen Ansprechpartner vor:

Klaus Decker Geschäftsstelle Nord Tel. 04454 9799377 decker@ipv.de	Peter Wilken Geschäftsstelle Nord Tel. 04451 9799376 wilken@ipv.de	Walter Matthiesen Geschäftsstelle Ost Tel. 0351 4714414 matthiesen@ipv.de	Philip Spies IPV Düsseldorf Tel. 0211 355980-40 spies@ipv.de	Christian Kiefer IPV Düsseldorf Tel. 0211 355980-50 kiefer@ipv.de	Peter Lucke Geschäftsstelle Südwest Tel. 07641 9352595 lucke@ipv.de	N.N. Geschäftsstelle Süd Tel. 030 206732-0 info@ipv.de
Postleitzahlenbereich 18000 - 19999 20000 - 28999	Postleitzahlenbereich 29000 - 29999 30000 - 32999 37000 - 39999 49000 - 49999	Postleitzahlenbereich 00000 - 17999 98000 - 99999	Postleitzahlenbereich 33000 - 34999 36000 - 36999 40000 - 48999 58000 - 59999	Postleitzahlenbereich 35000 - 35999 50000 - 57999 60000 - 61999 65000 - 65999	Postleitzahlenbereich 64000 - 64999 66000 - 69999 70000 - 79999 87000 - 89999	Postleitzahlenbereich 63000 - 63999 80000 - 86999 90000 - 97999