

Mehr wissen!

Newsletter der MetallRente Beratungseinheit

Ausgabe 4/2010

Liebe Leserinnen und Leser,

am Ende eines jeden Jahres werden die für das kommende Jahr geltenden Rechengrößen bekannt gegeben. Sie finden in diesem Newsletter daher die voraussichtlichen Rechengrößen für die Sozialversicherung für 2011. Der Pensionssicherungsverein hat sich ebenfalls zur voraussichtlich endgültigen Beitragshöhe für das Jahr 2010 geäußert. Erfreulich ist, dass der Beitrag nach der Rekordhöhe für das Jahr 2009 nun wieder „Normalniveau“ erreicht hat.

Wie bereits im letzten Newsletter lassen wir auch in dieser Ausgabe einen MetallRente-Berater unmittelbar zu Wort kommen. Lesen Sie das Interview mit Andreas Rainer, dem für den Standort Frankfurt verantwortlichen Teamleiter, über seine persönlichen Erfahrungen in der Firmenbetreuung.

★ Die MetallRente Beratungseinheit wünscht allen Leserinnen und Lesern erholsame Feiertage und ein frohes Weihnachtsfest. ★

In dieser Ausgabe:

- ➔ Von null auf hundert: Begeisterung für die betriebliche Altersvorsorge wecken
Seite 2
- ➔ PSV-Beitragspflicht für rückgedeckte Versorgungsmöglichkeiten höchststrichlich bestätigt
Seite 6
- ➔ Rechengrößen der Sozialversicherung für das Jahr 2011
Seite 4
- ➔ Nachgefragt: Was verhilft der betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen zum Durchbruch?
Seite 6
- ➔ Bundesverfassungsgericht: Privat fortgeführter Teil einer Direktversicherung ist beitragsfrei
Seite 4
- ➔ Kleines Finanzweltlexikon: Rentenfonds
Seite 7
- ➔ PSV-Beitrag 2010: Mit 1,9 Promille unterdurchschnittlich
Seite 5

Von null auf hundert: Begeisterung für die betriebliche Altersvorsorge wecken

MetallRente ist in vielen Industrieunternehmen zwischenzeitlich eine feste Größe und nicht mehr wegzudenken. Auch wenn die Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge seit Gründung des Versorgungswerkes im Jahre 2001 stark zugenommen hat, ist sie bei Lichte betrachtet doch hinter den eigentlichen Erwartungen zurückgeblieben.

Die Gründe hierfür sind vielschichtig. Die nachfolgenden Ausführungen spiegeln die Erfahrungen der MetallRente Beratungseinheit wider. Für Arbeitgeber können die Erfahrungen als Impuls für eine strategische Personalpolitik aufgenommen werden; für Arbeitnehmer sollen sie Hinweis dafür sein, auch Dinge zu beleuchten, die nicht unmittelbar mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung gebracht werden.

Je einfacher, desto besser: Ein Plädoyer gegen eine allzu große Auswahl

MetallRente bietet zwischenzeitlich vier Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge zur Auswahl an, nämlich Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds und Unterstützungskasse. Innerhalb der einzelnen Durchführungswege, wie etwa bei der Direktversicherung und der Pensionskasse, gibt es darüber hinaus noch unterschiedliche Produktausprägungen.

Eine weitere Vielfalt ergibt sich daraus, dass innerhalb der Produkte noch verschiedene Risiken abgesichert werden können. So können Zusagen der betrieblichen Altersvorsorge zusätzlich zur reinen Altersleistung auch Leistungen für den Fall der Invalidität und/oder des Todes vorsehen.

Bietet der Arbeitgeber ein möglichst umfassendes Paket an und überlässt dem Arbeitnehmer die Entscheidung darüber, wie er die Altersvorsorge gestalten will, wird sich die Annahme dieses Angebots für den Arbeitgeber enttäuschend darstellen. Denn viele Arbeitnehmer fühlen sich durch diese Vielfalt verunsichert.

Die betriebliche Altersvorsorge erhält in den Unternehmen den größten Zuspruch, die den Arbeit-

nehmern ein klares, auf die jeweiligen Bedürfnisse zugeschnittenes Angebot unterbreiten. Dies beschränkt sich in der Regel auf einen Durchführungswege, bevorzugt die Direktversicherung, sowie die reine Altersleistung. Für die Absicherung des Invaliditätsrisikos steht außerhalb der betrieblichen Altersvorsorge die MetallRente.BU zur Verfügung.

Der Arbeitgeber organisiert – der Arbeitnehmer finanziert: Von der Schwierigkeit, Arbeitnehmer zum Beitritt zum Versorgungswerk zu bewegen

Auch wenn zunächst der Arbeitgeber von der Vorteilhaftigkeit der MetallRente zu überzeugen ist, ist es letztlich jeder einzelne Arbeitnehmer, der durch seinen Beitritt zum Versorgungswerk dessen Erfolg erst ermöglicht.

Unbestritten ist, dass eine zusätzliche Vorsorge zur Schließung der bestehenden Versorgungslücke im Alter zwingend geboten ist. Dennoch leiten viele Arbeitnehmer daraus noch keine unmittelbare Handlungsnotwendigkeit ab. Gerade bei langfristigen Ansparprozessen wie der betrieblichen Altersvorsorge gilt: Je früher mit der zusätzlichen betrieblichen Vorsorge begonnen wird, desto attraktiver ist die Versorgungsleistung im Alter.

Für den Arbeitgeber liegen die Vorteile einer betrieblichen Altersvorsorge klar auf der Hand: Im Mittelpunkt der Betrachtung steht neben der Steigerung der Attraktivität des Unternehmens das Einsparpotenzial bei den Sozialversicherungsbeiträgen, aber auch die Frage nach dem administrativen Aufwand. Bei letzterem kann MetallRente auf eine leistungsfähige Onlineverwaltung bauen, die es dem Arbeitgeber erlaubt, Adressänderungen u.Ä. schnell und ohne Zeitverzögerung durchzuführen.

Um Arbeitnehmer für Vorsorgelösungen gewinnen zu können, bedarf es mehr als allgemeiner Informationen, wie etwa eines Hinweises auf die Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge. Das bestehende Angebot kann beispielsweise auf Betriebsversammlungen vorgestellt werden. Für den Arbeitgeber entsteht hierdurch kein zusätzlicher Aufwand.

Persönliche Fragen einzelner Arbeitnehmer sollten im Rahmen von Beratungstagen beantwortet werden. Ein regelmäßiges Angebot ist meist der eigentliche Schlüssel zum Erfolg. Da die betriebliche Altersvorsorge in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis gesehen wird, sollte die Beratung auch während der Arbeitszeit möglich sein.

Von der Schwierigkeit, den richtigen Beitrag festzulegen

Die arbeitsrechtlichen Vorschriften geben dem Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, einen Betrag bis zur Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung für Zwecke der betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln. Für die Jahre 2010 und 2011 entspricht dies einem Betrag in Höhe von 2.640,- Euro jährlich oder 220,- Euro monatlich. Den vollen Förderbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG schöpfen nur wenige Arbeitnehmer aus. Der Durchschnittsbeitrag in den Firmen, die von der Metall-Rente Beratungseinheit betreut werden, liegt bei ca. 1.200,- Euro pro Jahr.

Viele Arbeitnehmer haben zwar den Willen, mehr für das Alter vorzusorgen, jedoch sind die zur Verfügung stehenden Mittel begrenzt. Wie dennoch schrittweise eine attraktive Altersversorgung aufgebaut werden kann, zeigen wir im Folgenden:

- Nutzung der angebotenen Arbeitgeberleistungen, wie etwa vermögenswirksame Leistungen oder altersvorsorgewirksame Leistungen als Grundbeitrag.
- Erhöhung dieses Grundbeitrags auf mindestens 70,- Euro monatlich.
- Kontinuierliche Erhöhung dieses Betrages, insbesondere bei Gehaltserhöhungen.

Arbeitgeber, die darüber hinaus einen Teil der ersparten Sozialversicherungsbeiträge als weiteren, evtl. befristeten Zuschuss gewähren, steigern die Attraktivität der angebotenen Altersvorsorge weiter.

➔ **Fazit: Auch knapp zehn Jahre nach Gründung des Versorgungswerkes MetallRente muss die betriebliche Altersversorgung aktiv im Unternehmen angeboten werden, damit sie zum Erfolg wird. Je klarer die angebotene Lösung für den Arbeitnehmer ist, desto besser wird sie auch angenommen. Die Dotierungsmöglichkeiten sollten so gestaltet werden, dass sie für den Arbeitnehmer als „Zusatzleistung“ und weniger als „Entgeltverzicht“ wahrgenommen werden. Die Gewährung von Arbeitgeberleistungen, etwa in Form der vermögenswirksamen Leistungen oder der altersvorsorgewirksamen Leistungen, steigern insoweit die Attraktivität. Um eine angemessene Altersvorsorge zu erreichen, muss der Beitrag kontinuierlich erhöht werden.**

➔ Ihr MetallRente-Berater bespricht mit Ihnen, wie ein für Ihren Betrieb passendes Konzept aussehen kann.

Rechengrößen der Sozialversicherung für das Jahr 2011

In seiner Sitzung am 26. 11. 2010 hat der Bundesrat die Rechengrößen für die Sozialversicherung für das Jahr 2011 beschlossen. Danach ergeben sich für das Jahr 2011 folgende Werte:

Jahr	2008		2009		2010		2011	
	Jährlich Euro	Monatlich Euro	Jährlich Euro	Monatlich Euro	Jährlich Euro	Monatlich Euro	Jährlich Euro	Monatlich Euro
Bezugsgröße, § 18 SGB IV								
Bezugsgröße (West)	29.820,00	2.485,00	30.240,00	2.520,00	30.660,00	2.555,00	30.660,00	2.555,00
Bezugsgröße (Ost)	25.200,00	2.100,00	25.620,00	2.135,00	26.040,00	2.170,00	26.880,00	2.240,00
Beitragsbemessungsgrenzen								
DRV und AloV (West)	63.600,00	5.300,00	64.800,00	5.400,00	66.000,00	5.500,00	66.000,00	5.500,00
DRV und AloV (Ost)	54.000,00	4.500,00	54.600,00	4.550,00	55.800,00	4.650,00	57.600,00	4.800,00
KV und PflV (West und Ost)	43.200,00	3.600,00	44.100,00	3.675,00	45.000,00	3.750,00	44.550,00	3.712,50
Werte für die bAV								
Steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG (4% BBG West DRV)	2.544,00	212,00	2.592,00	216,00	2.640,00	220,00	2.640,00	220,00
Anspruch auf EUW bis zu Mindestbetrag für die EUW (1/160 der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV)	2.544,00	212,00	2.592,00	216,00	2.640,00	220,00	2.640,00	220,00
KVdR-Grenze monatlich		124,25		126,00		127,50		127,50
KVdR-Grenze Kapital	14.910,00		15.120,00		15.300,00		15.300,00	
Maximaler PSV-Schutz (West) (Dreifache monatliche Bezugsgröße)		7.455,00		7.560,00		7.665,00		7.665,00
Maximaler PSV-Schutz (Ost) (Dreifache monatliche Bezugsgröße)		6.300,00		6.405,00		6.510,00		6.720,00

➔ Den Text der Rechengrößen-Verordnung erhalten Sie von Ihrem MetallRente-Berater.

Bundesverfassungsgericht: Privat fortgeführter Teil einer Direktversicherung ist beitragsfrei

Mit Beschluss vom 28.9. 2010 (1 BvR 1660/08) hat das BVerfG entschieden, dass die Kapitaleistung einer Direktversicherung, die nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis privat vom Arbeitnehmer als Versicherungsnehmer fortgeführt wurde, nicht in vollem Umfang mit Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung belegt werden darf.

Der Teil der Kapitaleistung, der auf Beiträgen beruht, die der Arbeitnehmer in seiner Stellung als Versicherungsnehmer privat geleistet hat, ist entsprechend der Regelung zu Leistungen aus privaten

Lebensversicherungsverträgen **frei von Beiträgen zur KVdR** (Krankenversicherung der Rentner) **und PVdR** (Pflegeversicherung der Rentner). Mit dieser Entscheidung hat das BVerfG das anderslautende Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 12. 12. 2007 (B 12 KR 2/07 R) aufgehoben und an das Gericht zurückverwiesen.

Zur Begründung führt das BVerfG aus, dass es gegen den **allgemeinen Gleichheitssatz** verstößt, wenn solche Kapitaleistungen der Beitragspflicht unterworfen werden, die der Arbeitnehmer durch

Beitragszahlungen nach Beendigung seiner Erwerbstätigkeit unter Einrücken in die Stellung des Versicherungsnehmers des Lebensversicherungsvertrags erworben hat. Durch die Vertragsübernahme des Arbeitnehmers wurde der betriebliche Bezug der Versicherung vollständig gelöst, sodass insoweit kein Unterschied zu anderen privaten Lebensversicherungen besteht.

Auch das BetrAVG findet auf den privat fortgeführten Versicherungsteil keine Anwendung. Die gesetzgeberische Entscheidung ging dahin, die private Altersvorsorge von der Beitragspflicht zur gesetzlichen Krankenversicherung freizustellen; das muss dann auch für nur teilweise private Versicherungen gelten.

Wichtig ist für die Freiheit der Leistung von der KVdR-Pflicht, dass hinsichtlich der Direktversicherung ein **Versicherungsnehmerwechsel vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer** stattfindet; nur dann wird die betriebliche Versicherung zu einer privaten. Denn in einem anderen zur Entscheidung anstehenden Fall, bei dem die Direktversicherung ohne

Durchführung eines Versicherungsnehmerwechsels privat fortgeführt wurde, hatte das BVerfG die KVdR-Pflicht bestätigt.

Der Beschluss des BVerfG betrifft in seinem Sachverhalt ausschließlich den Durchführungsweg Direktversicherung. Ob künftige Entwicklungen dazu führen, dass eine ähnliche Rechtslage auch für Pensionskassen und Pensionsfonds geschaffen wird, ist derzeit nicht absehbar und daher offen. Für den Moment kann die Beitragsfreiheit wie geschildert jedenfalls nur für die Direktversicherung angenommen werden.

Über künftige Ausweitungen auf andere Durchführungswege würden wir Sie zeitnah informieren. Die Entscheidung befasst sich zwar ausdrücklich nur mit Kapitalleistungen, es ist jedoch davon auszugehen, dass von der Beitragsfreiheit zur KVdR und PVdR **auch Leistungen in Form von laufenden Rentenzahlungen erfasst sind.**

➔ Sie erhalten die Entscheidung des BVerfG im Volltext von Ihrem MetallRente-Berater.

PSV-Beitrag 2010: Mit 1,9 Promille unterdurchschnittlich

Wie der Pensionssicherungsverein in Köln am 5. 11. 2010 mitgeteilt hat, wurde der Beitragssatz 2010 auf 1,9 Promille festgesetzt.

Nach dem Rekordbeitrag des Jahres 2009, der mit 14,2 Promille eine noch nie da gewesene Höhe erreicht hatte, kehrt auch insoweit die Normalität wieder zurück.

Arbeitgeber, die bereits 2009 beitragspflichtig waren, werden jedoch zusätzlich zum Beitrag 2010 mit

einer Forderung in Höhe von 1,5 Promille konfrontiert. Dieser Beitrag resultiert daraus, dass der Pensionssicherungsverein den Beitrag 2009 in Höhe von insgesamt 14,2 Promille nicht sofort in Rechnung gestellt hat, sondern erstmals von der Möglichkeit Gebrauch gemacht hat, einen Teil des Beitrags auf die kommenden vier Jahre zu verteilen.

➔ Die Pressemitteilung des PSV erhalten Sie von Ihrem MetallRente-Berater.

PSV-Beitragspflicht für rückgedeckte Versorgungs- höchstrichterlich bestätigt

Das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) bestätigt mit seinem kürzlich veröffentlichten Urteil vom 25. 8. 2010 (Az: 8 C 40.09), dass Versorgungssysteme, die der Insolvenzsicherung durch den Pensionssicherungsverein (PSV) unterliegen, auch beim Abschluss von Rückdeckungsversicherungen in vollem Umfang melde- und sicherungspflichtig bleiben.

Das BVerwG bekräftigt mit diesem Urteil, dass sich die gesetzliche Sicherungspflicht ausschließlich nach dem gewählten Durchführungsweg richtet. Daran ändere, so das BVerwG, weder eine kongruente Rückdeckung noch eine Verpfändung der Rückdeckungsversicherung an den aus der Versorgungszusage berechtigten Arbeitnehmer etwas.

Den sachlichen Grund für eine generelle Insolvenzsicherungspflicht von Direktzusage und Unterstützungskassen sieht das BVerwG darin, dass hier eine Insolvenz des Arbeitgebers – anders als bei Direktversicherung und Pensionskasse – zu einem unmittelbaren Dotierungsausfall führt. Der Direktzusage und der Unterstützungskasse haftet nach Auffassung des BVerwG ein hohes abstraktes Insolvenzrisiko an. Im Interesse einer möglichst einfachen Beitragserhebung sei es zulässig, Sachverhalte zu typisieren und allein auf das abstrakte Insolvenzrisiko abzustellen.

➔ **Das Urteil des BVerwG erhalten Sie im Volltext von Ihrem MetallRente-Berater.**

Nachgefragt: Was verhilft der betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen zum Durchbruch?

Im Gespräch mit **Andreas Rainer**, Teamleiter MetallRente Beratungseinheit Frankfurt.

Frage: Herr Rainer, Sie sind bei der MetallRente Beratungseinheit ein Mann der ersten Stunde. Seit annähernd acht Jahren betreuen Sie Unternehmen unterschiedlichster Ausprägung. Unter Ihren Kunden finden sich inhabergeführte Mittelständler, Unternehmen, die in eine Konzernstruktur eingebunden sind, aber auch weltweit agierende Konzerne. Welche Erfahrungen haben Sie in Bezug auf die Einführung und den Erfolg der MetallRente in den verschiedenen Unternehmen in den letzten Jahren gesammelt?

Andreas Rainer: Es ist sicher wenig überraschend, dass die Erfahrungen so unterschiedlich sind wie die Firmen selbst. Allgemein kann man festhalten, dass das Thema betriebliche Altersversorgung zu Beginn des Versorgungswerkes MetallRente vor allem in den großen Unternehmen bereits fester Bestandteil der Personalpolitik war. Die MetallRente war und ist in diesen Unternehmen ein weiteres, allerdings tarifrechtlich abgesichertes Angebot.

Frage: Und wie war oder ist dies im Mittelstand?

Andreas Rainer: Im Mittelstand war und ist die Situation eine völlig andere. Viele Mittelständler hatten bis in die Achtzigerjahre des vergangenen Jahrhunderts eigene Versorgungswerke, in der Regel arbeitgeberfinanzierte Direktzusagen. Vor dem Hintergrund wirtschaftlicher Veränderungen wurden diese Versorgungswerke für Neuzugänge geschlossen. Eine Änderung der bereits erteilten Versorgungszusagen war aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen kaum möglich. Diese Unternehmen standen der Einführung der MetallRente als tariflich organisiertes Versorgungswerk sehr skeptisch gegenüber.

Frage: Welche konkreten Auswirkungen hatte dies für ihre tägliche Arbeit?

Andreas Rainer: Zunächst galt es, Vertrauen zu gewinnen und Vorbehalte zu beseitigen.

Frage: Wie der Erfolg des Versorgungswerkes MetallRente zeigt, ist Ihnen das auch gelungen.

Andreas Rainer: Darüber sind wir auch sehr froh. Einen entscheidenden Beitrag hierzu haben die Verbände geleistet, sowohl auf Arbeitgeber- wie auch auf Arbeitnehmerseite. Ohne die Unterstützung und Empfehlung dieser Organisationen wären wir auf uns alleine gestellt gewesen.

Frage: Ist die MetallRente damit ein Selbstläufer?

Andreas Rainer: Bei Weitem nicht! Denn um MetallRente in einem Unternehmen als Möglichkeit der betrieblichen Altersversorgung anbieten zu können, muss zunächst der Arbeitgeber überzeugt werden. Denn schließlich organisiert der Arbeitgeber die betriebliche Altersversorgung. Er muss den Arbeitnehmern eine attraktive Möglichkeit zur Entgeltumwandlung bieten; er kann die MetallRente jedoch auch dafür nutzen, alte geschlossene Direktzusagen auszulagern und neu zu gestalten. Für viele Arbeitgeber, die MetallRente anbieten, war und ist entscheidend, dass es sich um ein von den Tarifparteien organisiertes und für gut befundenes Angebot handelt. Der einzelne Arbeitgeber sieht sich meist nicht in der Lage, die Vielfalt der am Markt befindlichen Angebote zu bewerten.

Frage: Und wie reagieren die Arbeitnehmer, um deren Zukunftssicherung es ja letztlich geht?

Andreas Rainer: Die Arbeitnehmer sehen in der Regel schon den Vorsorgebedarf. Für den Arbeitnehmer ist jedoch das Angebot der betrieblichen Alters-

versorgung nur ein weiteres Angebot, mit dem er sich auseinandersetzen muss. Arbeitnehmer entscheiden in der Regel danach, wie hoch der Aufwand ist. Und genau hier kann der Schlüssel zum Erfolg liegen. Durch die altersvorsorgewirksamen Leistungen (avWL) ist den Arbeitgebern der Metall- und Elektroindustrie ein Instrument in die Hand gegeben, das die Attraktivität der MetallRente konkurrenzlos steigert. Denn mit den avWL als arbeitgeberfinanziertem Baustein erhält der Arbeitnehmer einen Grundbaustein. Und dieser Grundbaustein beträgt im Durchschnitt etwa 25–30% des gesamten Beitrags, denn der durchschnittliche Jahresbeitrag für MetallRente beträgt ca. 1.200,- Euro. Auf die avWL entfallen im Idealfall ca. 320,- Euro. Wenn dann der Arbeitgeber noch einen Teil der ersparten Sozialversicherungsbeiträge weitergibt, ist die Vorsorge mit MetallRente für den Arbeitnehmer beinahe schon Pflicht. Unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten gibt es in diesen Fällen keine überzeugende Begründung, weshalb ein Arbeitnehmer keine Vorsorge mit MetallRente treffen sollte.



Andreas Rainer ist verantwortlich für das MetallRente-Beratungsteam in Frankfurt. Mit seinen drei Kollegen betreut Andreas Rainer ca. 350 Firmen in ganz Hessen und in Teilen von Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen.

Kleines Finanzweltlexikon

Rentenfonds: Investmentfonds, der ausschließlich oder überwiegend festverzinsliche Wertpapiere wie zum Beispiel Pfandbriefe, Kommunalobligationen, Anleihen und Fremdwährungsanleihen enthält. Sein Anlegerkreis sind Sparer mit dem Anlageziel stetiger Erträge. Rentenfonds weisen im Vergleich zur Direktanlage ein wesentlich eingeschränktes Kursrisiko auf. Der Anlageerfolg eines Rentenfonds wird begünstigt durch den ständigen festen Ertrag der in Rentenfonds enthaltenen Papiere, durch die richtige Laufzeitgestaltung und dadurch, dass der Rentenfonds die nur Großanlegern gewährten Bonifikationen (verringerte Kauf-/Verkaufsspesen) bei Neuemissionen nutzen kann. Das Fondsmanagement entlastet den Anleger bei der Beschäftigung mit vielen Rententiteln, Rentenmärkten, Kapitalmarktrenditen, Nominalzinsen, Laufzeiten, Kündigungsterminen und Auslosungen.

Quelle: Allianz Global Investors

➔ Informieren Sie sich in unserem Fondslexikon unter: www.allianzglobalinvestors.de. Unter der Rubrik „Über uns / Hilfe“ finden Sie Begriffe aus der Finanzwelt einfach und schnell erklärt.

Die MetallRente Beratungseinheit ist in ganz Deutschland präsent:



**Kontaktieren Sie Ihren
persönlichen MetallRente-
Berater unter**
01802 – 222 994
(0,07 Euro/Minute bei Anrufen aus dem deutschen
Festnetz, Mobilfunk max. 0,42 Euro/Minute)

Impressum

Herausgeber:
MetallRente Beratungseinheit
Beratung durch Allianz Pension Partners GmbH
Seidlstraße 24–24a
80335 München

Redaktion:
Dr. Albrecht Eisenreich

Stand:
Dezember 2010



- Handy mit Reader-Software auf den Code richten und fotografieren.
- Ihr Handy verbindet sich direkt mit der Website.

www.allianzpp.com

Diese Broschüre wurde mit größter Sorgfalt erstellt. Die Angaben beruhen auf Quellen, die wir für zuverlässig halten, für deren Richtigkeit und Vollständigkeit wir jedoch keine Gewähr übernehmen können. Zahlen und Fakten beruhen auf aktuellen Rechtsgrundlagen. Für steuerliche Fragen wenden Sie sich bitte an Ihren Steuerberater.