

Mehr wissen!

Newsletter der MetallRente Beratungseinheit

Ausgabe 2/2012

Liebe Leserinnen und Leser,

wie im erstem Newsletter dieses Jahres bereits angekündigt, stellt auch MetallRente aufgrund des Urteils des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 1. 3. 2012 auf sogenannte Unisex-Tarife um. Weiterführende Informationen sowie erste Hinweise für die Praxis haben wir Ihnen mit unserem Sondernewsletter gegeben. Wir möchten uns an dieser Stelle für die rege Teilnahme an unserer ersten telefonischen Fachkonferenz bedanken.

In diesem Newsletter berichten wir wie gewohnt über allerhand Wissenswertes rund um die betriebliche Altersvorsorge. So setzen wir unsere Reihe „Durchblick“ mit einem Beitrag über die MetallPensionskasse fort. Ein interessantes Urteil des BAG gibt erneut Anlass, zumindest einen kurzen Blick in die eigene Direktzusage zu werfen.

Wir wünschen Ihnen wie immer eine angenehme Lektüre. Für weitergehende Fragen steht Ihnen Ihr MetallRente-Berater gerne zur Verfügung.

In dieser Ausgabe:

- | | |
|--|---|
| ➔ Bericht der Bundesregierung zum Flexi-II-Gesetz
Seite 2 | ➔ Durchblick – die MetallPensionskasse
Seite 4 |
| ➔ BAG-Urteil: Höhe der Betriebsrente bei Altersteilzeit
Seite 3 | ➔ Kleines Finanzweltlexikon:
Cost-Average-Effect
Seite 6 |
| ➔ Betriebliche Vorsorge ganzheitlich:
die betriebliche Krankenversicherung
Seite 4 | ➔ Nachgefragt: Erste Erfahrungen mit dem Angebot der eigenständigen Berufsunfähigkeitsversicherung
Seite 7 |

Bericht der Bundesregierung zum Flexi-II-Gesetz

Zum 1. 1. 2009 ist bekanntlich das sogenannte Flexi-II-Gesetz, das die Rahmenbedingungen für Wertguthaben verändert hat, in Kraft getreten. § 7 g SGB IV verpflichtete die Bundesregierung, den gesetzgebenden Körperschaften über die Auswirkungen des Flexi-II-Gesetzes und die Entwicklung von Wertguthaben zu berichten. Bereits im Januar 2010 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales TNS Infratest Sozialforschung mit der Durchführung eines entsprechenden Forschungsvorhabens beauftragt. Zwischenzeitlich liegt der Abschlussbericht von TNS Infratest Sozialforschung vor.

Allgemeines

Mit dem nun vorgelegten Evaluationsbericht sollen verlässliche Erkenntnisse über die Verbreitung, Nutzung und Ausgestaltung von Wertguthaben sowie die Erfahrungen der Betriebe mit verschiedenen Anlagestrategien gewonnen werden. Hierzu wurde eine repräsentative Betriebsbefragung durchgeführt und Fallstudien in ausgewählten Betrieben erstellt, die bereits Langzeitkonten eingeführt haben. Darüber hinaus wurden Experteninterviews geführt.

Zunächst wurden alle 4.699 Betriebe, die an der Umfrage teilnahmen, danach befragt, ob es überhaupt Arbeitszeitkonten in diesen Betrieben gibt. Sämtliche Firmen, die diese Frage bejaht hatten, wurden in einem zweiten Schritt um Angaben zur Ausgestaltung der flexiblen Arbeitszeitregelung gebeten. Dabei ging es insbesondere darum, zwischen Kurzzeit- und Langzeit-/Lebensarbeitszeitkonten zu unterscheiden. In der dritten Stufe erhielten die Betriebe, die Langzeit-/Lebensarbeitszeitkonten bereits anbieten, einen Fragebogen, der auf Details des Flexi-II-Gesetzes abhob.

Ergebnisse der Evaluation

Als wesentliche Ergebnisse der Evaluation sind folgende Punkte hervorzuheben:

- Nur 50% der Personalverantwortlichen der Betriebe mit 50 oder mehr Beschäftigten (50+), welche Langzeitkonten/Wertguthaben eingeführt haben, kennen das Flexi-II-Gesetz bzw. dessen Bestimmungen.
- 45% der Betriebe 50+ mit Langzeitkonten/Wertguthaben haben keine Flexi-II-fähige Insolvenzversicherung.

- Kaum einer der Betriebe 50+ ohne Insolvenzschutz plant dessen Einführung für die Zukunft.
- Die Einführung von Langzeitkonten hängt wesentlich von der Betriebsgröße ab. Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten können sich den Herausforderungen des Flexi-II-Gesetzes einfacher stellen und Langzeitkonten/Wertguthaben implementieren.
- Lediglich 2% der Betriebe, welche Gleitzeit-, Überstunden- oder Flexikonten führen, planen die Einführung eines Langzeitkontos. Aus Sicht der Politik ist jedoch die weitere Verbreitung von flexiblen, langfristig orientierten Arbeitszeitmodellen wünschenswert.
- Bei etlichen Betrieben, die angeben, keine Langzeitkonten anzubieten, könnte das im Betrieb vorhandene Zeitkontensystem gleichwohl als Langzeitkonto bewertet werden. Die Ursache dafür liegt vor allem in unklaren arbeitsrechtlichen Regelungen.

Folgerungen für die Praxis

Wer wie die MetallRente Beratungseinheit die betriebliche Praxis täglich erlebt, für den waren die Ergebnisse der Evaluation zumindest teilweise vorhersehbar.

Überraschend ist hingegen das Ergebnis, dass lediglich 50% der Personalverantwortlichen der Betriebe mit 50 oder mehr Beschäftigten das Flexi-II-Gesetz bzw. dessen Bestimmungen kennen. Denn mit der Altersteilzeit ist in nahezu jedem Betrieb der genannten Größenordnung ein Zeitkontenmodell etabliert, für das in weiten Teilen auch das Flexi-II-Gesetz gilt.

Bedenklich ist auch, dass trotz der verschärften Insolvenzversicherungspflicht und den im Gesetz vorgesehenen Sanktionsmechanismen, die bis zur persönlichen Haftung der handelnden Personen reicht, eine hohe Zahl von Unternehmen mit Langzeitkonten keine Flexi-II-konforme Insolvenzversicherung vorweisen kann.

Als kritisch sind die Fälle zu sehen, in denen Betriebe ihrer Meinung nach kein Langzeitkonto etabliert haben, jedoch die Bewertung der vorhandenen arbeitsrechtlichen Regelungen eine andere Sichtweise ergeben könnten. Dies kann beispielsweise dann

der Fall sein, wenn die Betriebsvereinbarung die möglichen Verwendungszwecke der aufgebauten Guthaben nicht eindeutig abgrenzt.

Es empfiehlt sich daher, die bestehende Arbeitszeitregelung unter folgenden Gesichtspunkten zu betrachten und zu bewerten:

- Liegt entgegen der innerbetrieblichen Bewertung nicht doch ein Langzeitkonto vor, das unter die Regelungen des Flexi-II-Gesetzes fällt? Ein Anhaltspunkt dafür kann sein, dass die Freistellungs-zwecke nicht klar eingegrenzt sind (etwa auf den Ausgleich konjunktureller Auslastungsschwankungen). Auch kann ein Indiz für das Vorliegen

eines Langzeitkontos der Umstand sein, dass für das Zeitkonto kein Ausgleichszeitraum gilt.

- Wie sieht die Insolvenzsicherung aus? Handelt es sich um eine konzerninterne Lösung, die nicht als taugliches Mittel gilt? Ist durch geeignete Maßnahmen, wie etwa eine Verpfändung, sichergestellt, dass reservierte Vermögenswerte (bspw. Wertpapiere) in keinem Fall in die Insolvenzmasse fallen?
- Ist das Institut, das die Insolvenzsicherung durchführt, auch in der Lage, ggf. die Abrechnung und Abwicklung der Zeitkontenguthaben durchzuführen?

➔ **Den vollständigen Evaluationsbericht erhalten Sie von Ihrem MetallRente-Berater.**

BAG-Urteil: Höhe der Betriebsrente bei Altersteilzeit

Nach dem BAG-Urteil vom 17. 4. 2012 (AZ 3 AZR 280/10) müssen in Altersteilzeit Beschäftigte bei der Berechnung der Höhe der Betriebsrente so behandelt werden wie Vollzeitbeschäftigte.

Sieht eine Versorgungsordnung in Gestalt einer Gesamtzusage vor, dass sich die Höhe der Betriebsrente nach der anzurechnenden Dienstzeit und dem zuletzt bezogenen rentenfähigen Arbeitsverdienst richtet und dass sich bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmern der rentenfähige Arbeitsverdienst unter Zugrundelegung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades in den letzten 120 Kalendermonaten des Arbeitsverhältnisses errechnet, so ist durch Auslegung zu ermitteln, ob Beschäftigte, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, von der Sonderregelung für Teilzeitbeschäftigte erfasst werden, oder ob für sie die Grundregelung für Vollzeitbeschäftigte gilt.

Der Kläger war vom 1. Juli 1977 bis zum 31. Mai 2008 bei der Beklagten beschäftigt. In der Zeit vom 1. Juni 2002 bis zum 31. Mai 2008 nahm er Altersteilzeit in Anspruch und reduzierte seine Arbeitszeit auf 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Seit dem 1. Juni 2008 gewährt ihm die Beklagte eine Betriebsrente, die sie nach der für Teilzeitbeschäftigte getroffenen Sonderregelung unter Zugrundelegung eines Beschäftigungsgrades von 70 % in den letzten 120 Kalender-

monaten errechnet hat. Gegen diese Berechnung hat sich der Kläger gewandt und gemeint, er werde wegen der in den letzten sechs Jahren des Arbeitsverhältnisses durchgeführten Altersteilzeit ungerechtfertigt benachteiligt.

Die Klage hatte vor dem Dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts, wie schon vor dem Landesarbeitsgericht, Erfolg. Die Auslegung der Versorgungsordnung ergibt, dass die für Teilzeitbeschäftigte getroffene Sonderregelung zur Berechnung der Betriebsrente auf Arbeitnehmer, die Altersteilzeit in Anspruch nehmen, keine Anwendung findet. Diese Arbeitnehmer sind mit anderen Teilzeitbeschäftigten nicht gleich zu behandeln. Folglich richtet sich die Berechnung der Betriebsrente des Klägers nach der für Vollzeitbeschäftigte getroffenen Grundregelung.

➔ **Den Volltext des Urteils erhalten Sie von Ihrem MetallRente-Berater.**

Praxistipp: Versorgungsordnungen sollten dahingehend überprüft werden, ob sie Sonderregelungen für Teilzeitbeschäftigte enthalten. Lassen solche Sonderregelungen Raum für eine ergänzende Vertragsauslegung, sollte darüber nachgedacht werden, ob und wie die bestehende Regelungslücke geschlossen werden soll.

Betriebliche Vorsorge ganzheitlich: die betriebliche Krankenversicherung

Beschränkt sich betriebliche Vorsorge tatsächlich nur auf Altersvorsorge? Oder sind auch andere Wege denkbar?

Mit diesen oder ähnlichen Fragestellungen beschäftigen sich zunehmend Personalabteilungen. Grund hierfür ist die Veränderung der Arbeitswelt. Die demografische Entwicklung und der Fachkräftemangel erfordern es, dass Arbeitgeber auf der einen Seite ein attraktives Angebot an betrieblichen Zusatzleistungen vorhalten, um neue Arbeitnehmer zu gewinnen und auf der anderen Seite Maßnahmen ergreifen, um die aktuelle Belegschaft zu halten.

Ein Baustein hierfür kann das Angebot einer betrieblichen Krankenversicherung sein. Dabei schafft der Arbeitgeber die Rahmenbedingungen, mit denen der Arbeitnehmer weitere Eigenvorsorge betreiben kann. Denn längst ist auch in der gesetzlichen Krankenversicherung ein Trend zu beobachten, der die gesetzlichen Leistungen zunehmend auf eine Grundversorgung zurückführt. Spürbar ist dies insbesondere beim Zahnersatz.

Für den Arbeitnehmer sind die Modelle attraktiv, bei denen auf die in der Versicherungswirtschaft gängigen Hürden wie beispielsweise Gesundheitsprüfung oder Wartezeit verzichtet wird. Möglich ist dies dann, wenn etwa die gesamte Belegschaft kollektiv versichert wird. Versicherungsnehmer ist dabei stets der einzelne Arbeitnehmer; für den Arbeitgeber entstehen hierdurch keine Haftungsrisiken. Auch wenn der Arbeitgeber die Prämie bezahlt, kann dieser geldwerte Vorteil für den Arbeitnehmer eine steuer- und sozialversicherungsfreie Zuwendung darstellen. Auf diese Art und Weise erfährt eine „Gehaltserhöhung“ für den Arbeitnehmer einen unmittelbaren Mehrwert.

➔ **Wenn Sie mehr über die Möglichkeiten einer betrieblichen Krankenversicherung erfahren möchten, sprechen Sie Ihren MetallRenten-Berater an.**

Durchblick – die MetallPensionskasse

Grundsätzliches zur Pensionskasse

Die Pensionskasse ist als externer Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung ebenso wie die Direktversicherung seit Langem bekannt und etabliert. Ihre Bekanntheit hat die Pensionskasse vor allem dadurch erhalten, dass sie in vielen Fällen zunächst als firmeneigenes Instrument zur Organisation der betrieblichen Altersversorgung gegründet wurde. Firmeneigene Pensionskassen sind auch heute noch weit verbreitet. Die Historie der ältesten Firmenpensionskassen reicht bis in die ersten Jahre des 20. Jahrhunderts zurück.

Im Gegensatz zu den Firmenpensionskassen, die vom Grundsatz her ausschließlich den Beschäftigten des jeweiligen Trägerunternehmens offen stehen, haben

sich am Markt zwischenzeitlich zahlreiche Wettbewerbspensionskassen etabliert. Wettbewerbspensionskassen sind selbstständige juristische Personen, die in der Regel von Lebensversicherungsunternehmen gegründet worden sind. Diese Pensionskassen bieten die betriebliche Altersversorgung folgerichtig auch in derselben Art und Weise an wie die Lebensversicherungsunternehmen selbst. Strukturell hat die Wettbewerbspensionskasse viele Gemeinsamkeiten mit der Direktversicherung.

Die MetallPensionskasse bietet daher als Leistung grundsätzlich eine lebenslange Rente an. Allerdings besteht bei der MetallPensionskasse auch die Möglichkeit, statt der Rentenzahlung das angesparte Kapital ausbezahlt zu erhalten.

Der Vertrag besteht – wie in der betrieblichen Altersversorgung üblich – zwischen dem Arbeitgeber und MetallRente. Der Arbeitnehmer wird als „versicherte Person“ bezeichnet. Auch wenn damit zwischen MetallRente und dem Arbeitnehmer keine direkte Vertragsbeziehung besteht, hat der Arbeitnehmer eine starke Rechtsposition. So kann der abgeschlossene Vertrag, den der Arbeitnehmer in der Regel durch Entgeltumwandlung finanziert, vom Arbeitgeber weder beliehen noch verpfändet werden. Im Insolvenzfall ist die Pensionskasse dem Zugriff des Insolvenzverwalters entzogen.

Steuerliche Grundsätze

Seit dem 1.1. 2002, also mit der Einführung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung, sind die Beiträge zur Pensionskasse nach § 3 Nr. 63 EStG bis zu einem Betrag von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze West der Deutschen Rentenversicherung steuerfrei. Steuerpflichtige, die daneben keine Direktversicherung haben, die nach § 40 b EStG a. F. besteuert wird, können darüber hinaus weitere 1.800,- Euro steuerfrei in die Pensionskasse einbezahlen. Die Leistungen aus der Pensionskasse, egal ob Kapital oder Rente, sind mit dem Zahlbetrag steuerpflichtig.

Da die Beiträge zu einer bis zum 31. 12. 2004 abgeschlossenen Direktversicherung nach § 40 b EStG a. F. pauschal versteuert wurden, war die Steuerfreiheit der Beitragszahlung bis Ende 2004 – neben den

Einzahlungsmodalitäten – das entscheidende Abgrenzungskriterium der Pensionskasse zur Direktversicherung. Demzufolge war bei MetallRente auch zunächst ein eindeutiger Trend zur Pensionskasse erkennbar. Mit der Angleichung der steuerlichen Rahmenbedingungen konnte sich dieser Trend nicht fortsetzen.

Beitragsrechtliche Grundsätze

Beiträge zur Pensionskasse, die steuerlich nach § 3 Nr. 63 EStG behandelt werden, sind stets beitragsfrei. Sofern in die Pensionskasse ein Beitrag eingezahlt wird, der den Betrag von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze West der Deutschen Rentenversicherung übersteigt, ist der überschießende Beitrag sozialversicherungspflichtig. Dies gilt auch für den Betrag, der nach den steuerlichen Regeln steuerfrei ist.

In der Leistungsphase besteht Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner. Im Gegensatz zur Direktversicherung hat sich das Bundessozialgericht (BSG) bisher nicht zu der Frage geäußert, ob bei der Pensionskasse auch hinsichtlich des Teiles Beitragspflicht besteht, der nach Ausscheiden aus dem Unternehmen privat fortgeführt wurde. Die Verlautbarungen der Sozialversicherung lassen den Schluss zu, dass die Sozialversicherungsträger die entsprechende Entscheidung des BSG auch nur auf die Direktversicherung beziehen. Die weitere Entwicklung bleibt insoweit abzuwarten.

Aufsichtsrechtlich wird zwischen **regulierten** und **deregulierten** Pensionskassen unterschieden. Während Firmenpensionskassen in der Regel reguliert sind, handelt es sich bei den Wettbewerbspensionskassen, zu denen auch die MetallPensionskasse gehört, um deregulierte Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung.

Regulierte Pensionskassen müssen ihre Tarife von der Aufsicht genehmigen lassen. Sie können im Gegenzug jedoch auch Rechnungszinsen gewähren, die über dem aktuellen Höchstrechnungszins von 1,75 % liegen. Regulierte Pensionskassen sind in der Regel als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG) organisiert. Als Kehrseite eines höheren Rechnungszinses kann die Satzung der regulierten Pensionskasse vorsehen, dass Leistungen gekürzt werden können.

Deregulierte Pensionskassen haben bei der Gestaltung ihrer Tarife große Freiheiten. Sie sind bei der Aufsicht lediglich anzuzeigen. Sie unterliegen wie die Lebensversicherung der Deckungsrückstellungsverordnung und dürfen im Neugeschäft nur Tarife mit dem jeweils aktuellen Höchstrechnungszins anbieten. In der Regel sind die Wettbewerbspensionskassen zwischenzeitlich der Sicherungseinrichtung Protektor beigetreten und bieten so ein besonders hohes Maß an Sicherheit für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Gestaltungsmöglichkeiten in der MetallPensionskasse

Für die Altersversorgung stehen die Produkte MetallPensionskasse.Klassik und MetallPensionskasse.Chance zur Verfügung.

Bei der klassischen Alternative handelt es sich um eine Versicherung mit einer garantierten Verzinsung. Der Garantiezins auf den Sparbeitrag beträgt seit dem 1. 1. 2012 für neu abgeschlossene Verträge 1,75 %. Wenn für Altverträge ein höherer Garantiezins gewährt wurde, bleibt dieser über die gesamte Laufzeit erhalten, sofern die Beiträge vertragsgemäß gezahlt werden. Zusätzlich zum Garantiezins erhält der Berechtigte Überschussanteile und im Leistungsfall Schlussüberschussanteile zugerechnet. Zusätzlich zur reinen Altersleistung kann mit der MetallPensionskasse.Klassik sowohl eine Hinterbliebenenversorgung als auch eine Absicherung gegen das Risiko der Berufsunfähigkeit erfolgen. Die Höhe der Berufsunfähigkeitsrente ist allerdings auf 75 % der erreichten Altersrente begrenzt.

Bei der MetallPensionskasse.Chance handelt es sich um einen fondsgebundenen Vertrag. Der Sparbeitrag wird hierbei aufgeteilt und sowohl festverzinslich als auch in ausgewählte Investmentfonds angelegt. Arbeitsrechtlich ist die MetallPensionskasse.Chance mit einer Beitragszusage mit Mindestleistung verknüpft. Dies bedeutet, dass zum vereinbarten Leistungsbeginn mindestens die Summe der Sparbeiträge vorhanden ist. Durch die Anlage in ausgewählte Investmentfonds kann die Gesamtverzinsung über der der klassischen Alternative liegen. Mit der MetallPensions-

kasse.Chance ist lediglich eine Altersversorgung möglich. Die Absicherung des Risikos der Berufsunfähigkeit kann entweder über die private MetallRente.BU oder durch die neu eingeführte eigenständige BU-Direktversicherung erfolgen.

Handlungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer

Mit der MetallPensionskasse ist es dem Arbeitnehmer möglich, auf jede Änderung der Lebensumstände zu reagieren. So besteht in wirtschaftlich schwierigen Zeiten die Möglichkeit, die Pensionskasse beitragsfrei zu stellen. In der vor Kurzem überwundenen Wirtschaftskrise hat sich die Stärke des Versorgungswerkes, das durch die Tarifparteien der Metall- und Elektroindustrie getragen wird, dadurch gezeigt, dass eine kurzfristige Beitragsfreistellung möglich war, ohne dass der Versicherungsschutz darunter gelitten hat.

Bei Ausscheiden aus einem Unternehmen hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit, die Pensionskasse übertragen zu bekommen. Er wird dadurch Versicherungsnehmer und hat nun eine direkte Rechtsbeziehung zu MetallRente. Besonders hervorzuheben ist hierbei, dass auch nach Übertragung der Versicherung auf den Arbeitnehmer die günstigen Großkundenkonditionen erhalten bleiben. In der Landschaft der Wettbewerbspensionskassen ist dies nahezu einmalig.

➔ **Haben Sie weitere Detailfragen zur Pensionskasse, insbesondere vor dem Hintergrund der Einführung der Unisex-Tarife? Ihr MetallRente-Berater hält umfangreiches Material für Sie bereit.**

Kleines Finanzweltlexikon

Cost-Average-Effect: Einmalbeitrag oder fortlaufend ansparen? Vor dieser Frage steht jeder, der sich mit dem Gedanken trägt, etwas für die eigene Altersvorsorge zu tun. In diesem Zusammenhang fällt immer wieder das Stichwort „Cost-Average-Effect“.

Mit dem Cost-Average-Effect – zu Deutsch Durchschnittskosteneffekt – wird der Umstand umschrieben, dass der kontinuierliche Sparprozess in der Regel vorteilhafter ist als eine Einmalinvestition. Der Anleger kauft bei fallenden Kursen mehr Anteile und bei steigenden Kursen weniger Anteile einer Anlage, beispielsweise eines Investmentfonds. Dies zahlt sich in der Regel deshalb aus, da niemand vorhersagen kann, ob ein bestimmter Kurs gerade niedrig oder hoch ist. Dieser Durchschnittspreis wird über dem günstigsten Preis der Betrachtungsperiode liegen, aber auch unter dem ungünstigsten Preis. Der Ertrag der Investition wird sich damit zwischen dem einer Einmalinvestition zum günstigsten bzw. zum ungünstigsten Einstiegszeitpunkt bewegen.

Nachgefragt: Erste Erfahrungen mit dem Angebot der eigenständigen Berufsunfähigkeitsversicherung



Antun Stipic leitet seit Anfang des Jahres das Team Württemberg. Mit seinen vier Kollegen betreut Antun Stipic knapp 400 Firmen rund um den Standort Stuttgart.

Frage: Herr Stipic, das Jahr 2012 kann man jetzt schon als das Jahr bezeichnen, in dem MetallRente die meisten Produktneuerungen auf den Markt bringt. Von der Rechtsprechung des EuGH initiiert, werden ab sofort sogenannte Unisex-Tarife angeboten. Aber auch das Angebot einer eigenständigen Berufsunfähigkeitsversicherung als Direktversicherung ist zu nennen. Wie sind, wenige Monate nach der Markteinführung, Ihre Erfahrungen mit dieser neuen Art der Berufsunfähigkeitsvorsorge?

Antun Stipic: Die neue eigenständige Berufsunfähigkeitsversicherung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung wird gut angenommen. Dies beweist, dass MetallRente damit ein Produkt anbietet, für das auch Bedarf vorhanden ist.

Frage: Was unterscheidet das neue Angebot von dem, was es bisher gab?

Antun Stipic: Die Möglichkeit, sich gegen Berufsunfähigkeit bei MetallRente abzusichern, ist nicht neu. Bereits von Anfang an konnte der Mitarbeiter im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung das Risiko der Berufsunfähigkeit mit absichern. Kritisiert wurde hierbei aber, dass die Höhe der Berufsunfähig-

keitsrente nicht frei gewählt und nicht bedarfsgerecht ausgestaltet werden konnte. Dem wurde nun abgeholfen. Die Höhe der Rente ist bis zu gewissen Grenzen frei wählbar. Und wie bei MetallRente üblich, wurde Wert auf einen einfachen Aufnahmeprozess gelegt. In der Regel gibt es keine langwierige Gesundheitsprüfung.

Frage: MetallRente bietet ja auch eine private Berufsunfähigkeitsversicherung an. Schließt sich das nicht gegenseitig aus?

Antun Stipic: Die Frage, welche Art der Berufsunfähigkeitsversicherung für den einzelnen Arbeitnehmer besser ist, lässt sich nicht pauschal beantworten. Es kommt, wie immer, auf den Einzelfall an. Dabei spielen neben der steuerlichen Situation auch die privaten Verhältnisse eine Rolle. Die beiden Angebote schließen sich daher nicht aus. Vielmehr ergänzen sie sich ideal. Jeder Arbeitnehmer kann nun das für sich optimale Angebot wählen.

Frage: Ist der einzelne Beschäftigte damit nicht überfordert?

Antun Stipic: Die Entscheidung, welche Art der Berufsunfähigkeitsversicherung der einzelne Arbeitnehmer abschließt, muss dieser selbst treffen. Mit unserem Wissen und unserer Erfahrung, die wir in zehn erfolgreichen Jahren MetallRente gewonnen haben, beraten und unterstützen wir jeden Arbeitnehmer und finden so gemeinsam die beste Lösung. Genau deshalb vertrauen uns bundesweit auch über 3.800 Unternehmen.

Die MetallRente Beratungseinheit ist in ganz Deutschland präsent:



Kontaktieren Sie Ihren persönlichen MetallRente-Berater unter info@metallpp.com oder 0800 – 7 23 50 92 (kostenfrei)

Impressum

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

Redaktion:
Dr. Albrecht Eisenreich

Stand:
Juli 2012



- 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.