

# Mehr wissen!

## Newsletter der MetallRente Beratungseinheit

### Ausgabe 4/2012

Liebe Leserinnen und Leser,

den letzten MetallRente Newsletter des Jahres 2012 erhalten Sie bereits jetzt Ende Oktober. Wir haben uns dazu entschlossen, da die nahende Umstellung auf geschlechtsneutral kalkulierte Tarife (die sogenannten Unisex-Tarife) zahlreiche Fragen für die praktische Handhabung aufwirft. Wir legen folglich in diesem Newsletter noch einmal den Schwerpunkt auf wichtige Themen rund um die Unisex-Tarife. Darüber hinaus berichten wir in gewohnter Weise über allerhand Wissenswertes rund um die Altersvorsorge.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

Save the date:  
6.11.2012

Aufgrund des großen Interesses wird es eine weitere **APP-Fachkonferenz** geben. Die Konferenz „**Gestaltungsvielfalt durch rechtzeitige Entscheidung – Unisex-Tarife in der betrieblichen Altersversorgung nutzen**“ findet wieder als Telefonkonferenz mit Onlinepräsentation am **6.11.2012 um 08:30 Uhr** statt. Wir würden uns freuen, Sie als Teilnehmer begrüßen zu dürfen.

➔ Um sich anzumelden, folgen Sie bitte diesem Link: **Zur Anmeldung**.

Sollten Sie sich über den Link nicht anmelden können, haben Sie die Möglichkeit, die Zugangsdaten unter [metallrente@allianzpp.com](mailto:metallrente@allianzpp.com) anzufordern.

#### In dieser Ausgabe:

- ➔ Die eigene Zukunft stets im Blick: Erhöhung der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung prüfen  
Seite 2
- ➔ Handlungsoptionen bei Arbeitgeberwechsel nach Einführung der Unisex-Tarife  
Seite 2
- ➔ Nachgefragt zur Bedeutung der Kommunikation der angebotenen betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen  
Seite 4
- ➔ Kleines Finanzweltlexikon: Finanzielle Repression  
Seite 5
- ➔ Zur Beitragspflicht bei privat weitergeführten Pensionskassen  
Seite 5
- ➔ Durchblick – die MetallUnterstützungskasse  
Seite 6

## Die eigene Zukunft stets im Blick: Erhöhung der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung prüfen

Kaum haben die Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie begonnen, erwarten stets Millionen Arbeitnehmer bereits den Abschluss. Denn schließlich ist das Ergebnis dieser Tarifverhandlungen oftmals der Maßstab für die eigene Lohnerhöhung, auch wenn das Unternehmen ohne Tarifbindung ist.

Mit einer Lohnsteigerung sollen unter anderem die gestiegenen Lebenshaltungskosten ausgeglichen werden. Höhere Löhne sind für die meisten Arbeitnehmer aber auch gleichbedeutend mit höheren Beiträgen zur Sozialversicherung. Auf der einen Seite ist dies ärgerlich, bleibt doch von der Lohnerhöhung weniger netto übrig. Auf der anderen Seite kann der Beschäftigte im Gegenzug eine höhere Leistung erwarten.

Blickt man hingegen auf die betriebliche Altersversorgung, stellt man oft fest, dass der Beitrag der Beschäftigten seit Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung über Jahre hinweg unverändert bleibt. Oft aus nachvollziehbaren Gründen, denn für viele Beschäftigte ist dies eine zusätzliche Ausgabe.

Trotzdem sollte sich jeder Betroffene von Zeit zu Zeit die Frage stellen, ob eine Anpassung des Beitrags erforderlich ist. Denn durch den Kaufkraftverlust sinkt bei gleichbleibendem Beitrag auch die „Wertigkeit“ der zu erwartenden Rente.

Die nahende Umstellung auf Unisex-Tarife ist ein weiterer Anlass, sich mit einer Erhöhung des Beitrags zu befassen. Bereits jetzt ist absehbar, dass künftige außerplanmäßige Erhöhungen in einem separaten Vertrag mit den dann aktuellen Rechnungsgrundlagen geführt werden müssen. Dies bedeutet andererseits aber, dass sich der Beschäftigte durch eine bereits jetzt vereinbarte Dynamisierung – also eine jährlich fest vereinbarte Steigerung – auch hinsichtlich der aus der Steigerung resultierenden Ansprüche die geschlechtsspezifische Kalkulation sichern kann. Dies könnte insbesondere für Männer von Interesse sein.

➔ **Haben Sie Fragen zu den Erhöhungsmöglichkeiten? Ihr MetallRente-Berater erörtert mit Ihnen die für Sie in Frage kommenden Gestaltungsformen.**

## Handlungsvarianten bei Arbeitgeberwechsel nach Einführung der Unisex-Tarife

Je früher sich ein Beschäftigter für den Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge entscheidet, desto mehr hat er davon. Diese Feststellung zielt auf den Zinseszineffekt bei lang dauernden Sparprozessen ab. Soll am Ende des Sparprozesses eine lebenslange Rente gezahlt werden, kommen weitere Faktoren hinzu, die die Leistungshöhe maßgeblich beeinflussen. Einer dieser Faktoren ist die der Kalkulation zugrunde liegende Sterbetafel. Mit der Einführung der Unisex-Tarife erfolgt eine Vereinheitlichung dieser Sterbetafeln.

Künftig wird es keinen geschlechtsspezifischen Unterschied bei der Berechnung der Leistungen mehr geben. Die neuen Sterbetafeln kommen jedoch nicht nur beim Neuabschluss von Versicherungsverträgen zum Einsatz. Bei einem Wechsel des Arbeitgebers kann auch bei bereits bestehenden Verträgen eine Änderung in der Kalkulation erfolgen. Die nachfolgenden Ausführungen geben einen Überblick über die verschiedenen Handlungsvarianten bei einem Arbeitgeberwechsel und deren Auswirkungen auf die Kalkulationsgrundlagen. Insbesondere Männer haben demnach ein Interesse, bei einem Arbeitgeberwechsel die geschlechtsspezifische Kalkulation zu erhalten.

### Versicherungsnehmerwechsel

Bei einem Versicherungsnehmerwechsel wird ein bestehender MetallRente-Vertrag, bspw. eine Direktversicherung, von Arbeitgeber A auf Arbeitgeber B übertragen. Der Beschäftigte kann seinen MetallRente-Vertrag dann bei Arbeitgeber B fortführen, ohne dass erneute Abschlusskosten entstehen oder eine erneute Gesundheitsprüfung ansteht. Auch erhält sich der Beschäftigte so in jedem Fall den Garantiezins, der im Zeitpunkt des Erstabschlusses gegolten hat. **Bisher** hat Arbeitgeber B dem Beschäftigten eine Versorgungszusage erteilt, die den Zeitraum ab Eintritt bei Arbeitgeber B umfasst. Um auch **künftig** bei einem Versicherungsnehmerwechsel die geschlechtsspezifische Kalkulation zu erhalten, muss Arbeitgeber B nunmehr auch die bestehende MetallRente-Zusage des Arbeitgebers A gemäß § 4 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG mit schuldbefreiender Wirkung übernehmen. Für Arbeitgeber B bedeutet dies zunächst eine Ausweitung der gesetzlichen Subsidiärhaftung, da er nun auch für die Betriebsrentenansprüche, die bei Arbeitgeber A entstanden sind, ggf. einstehen muss. Entscheidend für die Bewertung dieses zusätzlichen Haftungsrisikos ist die Finanzstärke des Anbieters. Aufgrund der Konsortialstruktur von MetallRente und der zusätzlichen Sicherung über die Protektor AG ist dieses Risiko jedoch minimal. Das geschilderte Verfahren stellt jedoch im Ergebnis die einzige Möglichkeit dar, bei einem Arbeitgeberwechsel im Versorgungswerk MetallRente die geschlechtsspezifische Kalkulation zu erhalten.

### Übertragung des Deckungskapitals im Rahmen des Verbandsabkommens

Zwischen Versicherern, die dem Übertragungsabkommen der deutschen Versicherungswirtschaft beigetreten sind, kann das vorhandene Deckungskapital unter den im Verbandsabkommen näher geregelten

Voraussetzungen von Anbieter A auf Anbieter B übertragen werden. Diese Möglichkeit bietet den Vorteil, dass eine Versicherung bei Arbeitgeberwechsel bei einem neuen Anbieter fortgeführt werden kann, ohne dass erneute Abschlusskosten entstehen oder eine erneute Gesundheitsprüfung erfolgt. Auch kann im Rahmen des Verbandsabkommens zwischen den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse gewechselt werden. Allerdings kann die Versicherung beim neuen Anbieter ausschließlich zu den im Zeitpunkt des Wechsels geltenden Rechnungsgrundlagen erfolgen. Diese Umstellung ist für den einzelnen Beschäftigten oft nachteilig. Verschärft wird dies für Männer nun noch durch die Einführung der Unisex-Tarife. Bei Frauen hingegen kann sich vor dem Hintergrund der geschlechtsneutralen Kalkulation unter Umständen eine Verbesserung ergeben.

### Übertragung des Deckungskapitals auf Grundlage des § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG außerhalb des Verbandsabkommens

Da nicht alle Versicherer dem Übertragungsabkommen beigetreten sind, kann eine Übertragung des vorhandenen Deckungskapitals auch auf Grundlage des § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG erfolgen. Hierbei wird der Wert der Versicherung mit Zustimmung aller Beteiligten auf einen anderen Anbieter übertragen. Für Zusagen ab dem 1.1. 2005 besteht zusätzlich ein Rechtsanspruch auf Übertragung. Über das Verbandsabkommen hinaus kann hier ein Wechsel zwischen den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds erfolgen.

Mit der Übertragung des Deckungskapitals auf Grundlage des § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG ist zwingend die Umstellung auf neue Rechnungsgrundlagen verbunden.

**➔ Ihr MetallRente-Berater erörtert mit Ihnen die verschiedenen Handlungsvarianten.**

### Übersicht der Handlungsvarianten

	Wechsel der Versicherungsnehmereigenschaft	Übertragung des Deckungskapitals im Rahmen d. Verbandsabkommens	Übertragung des Deckungskapitals auf Grundlage des § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG
Erhalt des Bisex-Tarifes	✓	✗	✗
Keine erneuten Abschlusskosten	✓	✓	✗
Erhalt der alten Rechnungsgrundlagen	✓	✗	✗
Besonderheiten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der neue Arbeitgeber muss die Zusage mit schuldbefreiender Wirkung übernehmen.</li> <li>• Ausweitung des Haftungsrisikos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wechsel zwischen den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionskasse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wechsel zwischen den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds möglich.</li> <li>• Übertragung zwischen Anbietern, die nicht dem Verbandsabkommen beigetreten sind.</li> </ul>

## Nachgefragt zur Bedeutung der Kommunikation der angebotenen betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen



Sebastian Sattler betreut mit seinem Team an den Standorten Berlin und Leipzig Unternehmen aller Größenordnungen in den fünf östlichen Bundesländern. Vor der Tätigkeit in Berlin war Sebastian Sattler als Senior Berater am Standort Nürnberg im Team Bayern tätig.

**Frage:** Herr Sattler, Sie waren, bevor Ihnen die Leitung des Teams Ost in Berlin und Leipzig übertragen wurde, als Senior Berater in Bayern tätig. War es in Bayern einfacher, Beschäftigte von den Vorteilen der betrieblichen Altersvorsorge mit Metallrente zu überzeugen?

**Sebastian Sattler:** Für die Frage der Notwendigkeit einer zusätzlichen betrieblichen Altersvorsorge ist es unerheblich, ob ein Beschäftigter in Thüringen oder Bayern arbeitet. Die Einsicht und die Bereitschaft, zusätzlich für sein Alter vorzusorgen, ist überall gleichermaßen vorhanden. Signifikante Unterschiede in der Teilnahme gibt es von Betrieb zu Betrieb, sowohl in Bayern als auch in Thüringen. Da spielt die Geographie keine Rolle.

**Frage:** Wie lassen sich dann diese Unterschiede erklären?

**Sebastian Sattler:** Es kommt entscheidend darauf an, wie die Unternehmen das Thema betriebliche Altersvorsorge selbst angehen. Wird der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung als lästige Pflicht verstanden oder wird die betriebliche Altersversorgung, selbst wenn sie rein arbeitnehmerfinanziert ist, als attraktives Angebot des Arbeitgebers verstanden, über das die Beschäftigten auch aktiv informiert werden? Die meisten von uns betreuten Unternehmen nehmen das Thema aktiv auf. Hierbei können sie sich dann voll auf unsere Unterstützung verlassen.

**Frage:** Wie sieht diese Unterstützung konkret aus?

**Sebastian Sattler:** Das ist je nach Unternehmen verschieden. Die Kommunikation muss sich in die Firmenphilosophie einfügen. Die betriebliche Altersversorgung ist ein Angebot des Unternehmens. Wir helfen den Unternehmen dabei, dieses „Produkt“ firmenintern zu vermarkten. Unser Angebot reicht dabei von der Erstellung von Gehaltsbelegern über Poster bis zu Vorträgen auf Betriebsversammlungen. Die jeweilige Maßnahme stimmen wir stets mit der Personalabteilung und ggf. auch mit dem Betriebsrat ab. Das schafft Akzeptanz.

**Frage:** Sie haben die angebotene betriebliche Altersvorsorge gerade als „unternehmenseigenes Produkt“ für die Belegschaft skizziert. Unterstützen Sie auch bei der Produktpflege?

**Sebastian Sattler:** Das gehört für uns selbstverständlich dazu! Die betriebliche Altersversorgung entwickelt sich ständig weiter. Mal sind es neue Produktkomponenten, die eingeführt werden, mal ändern sich die rechtlichen Rahmenbedingungen. Wichtig ist auch in diesen Fällen, dass wir zum einen die Unternehmen über die Veränderungen informieren, aber auch beraten, wie wir die Änderungen in die Belegschaft hineinragen. Die anstehende Umstellung auf die Unisex-Tarife ist hierfür ein gutes Beispiel. Der eine oder andere Beschäftigte wird sich überlegen, ob er die Gelegenheit noch nutzt, sich für künftige Erhöhungen die aktuellen Rechnungsgrundlagen zu sichern. Nach dem 20.12. 2012 gibt es insoweit kein Zurück, es sind dann keine Vertragsanpassungen zum jetzigen Tarif mehr möglich. Rechtzeitige Kommunikation ist also wichtig, denn eine informierte Belegschaft bringt uns dann auch das notwendige Vertrauen entgegen. In den Einzelgesprächen erörtern wir mit den Beschäftigten sehr vertrauliche Details. Und nur so können wir den Auftrag, den wir von den Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie erhalten haben, auch zufriedenstellend umsetzen.

## Kleines Finanzweltlexikon

**Finanzielle Repression** ist ein Begriff, der immer wieder in Abhandlungen, die sich mit dem aktuellen Niedrigzinsumfeld befassen, auftaucht. Man versteht hierunter wirtschaftspolitische Maßnahmen, Regulierungsvorschriften und Kapitalverkehrskontrollen, die dem Finanzsystem von Regierungen und Zentralbanken auferlegt werden und die Finanzmarktpreise nach unten verzerren. Derartige Maßnahmen bewirken beispielsweise, dass die Renditen für öffentliche Anleihen geringer sind als das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts. Den Staaten gelingt es dadurch, ihre Schuldenquote zu senken. Niedrige Zentralbankzinsen bewirken letztlich, dass beispielsweise die Zinsen für Tagesgeld oder Sparbücher sehr niedrig sind. Liegen diese Zinsen dann noch unterhalb der Inflationsrate, bedeutet dies für den Sparer im Ergebnis einen Realverlust.

Weitergehende Informationen zum Thema **Finanzielle Repression** finden Sie unter [www.allianzglobalinvestors.de /Privatkunden/Themen im Fokus](http://www.allianzglobalinvestors.de/Privatkunden/Themen%20im%20Fokus)

## Zur Beitragspflicht bei privat weitergeführten Pensionskassen

Bereits vor einiger Zeit hat das Bundesverfassungsgericht entschieden, dass bei Direktversicherungen für den Teil der Leistung, der aus Beiträgen aus privater Fortführung stammt, keine Versicherungspflicht zur Krankenversicherung der Rentner (KVdR) und auch zur Pflegeversicherung bestehe. Nunmehr liegen erstmals zwei Urteile von Sozialgerichten vor, die sich mit der Beitragspflicht von Rentenleistungen von Pensionskassen, die ebenfalls aus privater Fortführung stammen, befassen.

Das Sozialgericht Aachen hat mit einem Urteil vom 22.5. 2012 (AZ: S 13 KR 372/11) entschieden, dass die Leistungsansprüche, die nach Übertragung der Pensionskasse auf den Arbeitnehmer und anschließender privater Fortführung entstanden sind, nicht zu verbeitragen seien. Die Entscheidung des Sozialgerichts Aachen ist damit die konsequente Fortführung der Rechtsprechung, die zur Direktversicherung ergangen ist.

Nur einen Tag später, am 23.5. 2012, hat das Sozialgericht Berlin (AZ: S 36 KR 2042/11) gegenteilig entschieden. Nach Auffassung des Sozialgerichts Berlin unterliegen auch die Rentenleistungen, die aus der privaten Fortführung entstanden sind, als Versorgungsbezüge der Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung. In dem entschiedenen Fall erfolgte die Versorgung durch eine regulierte Firmenspensionskasse. Ob die vom Sozialgericht Berlin getätigten Ausführungen auch gelten, wenn die Versorgung über eine deregulierte Pensionskasse erfolgt, die die Rechtsform einer Aktiengesellschaft hat, hat das Sozialgericht am Ende der Entscheidung ausdrücklich offen gelassen.

➔ Sie erhalten beide Entscheidungen im Volltext von Ihrem MetallRente-Berater.

## Durchblick – die MetallUnterstützungskasse

### Grundsätzliches zur Unterstützungskasse

Von den fünf Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung ist die Unterstützungskasse der älteste. Eine Unterstützungskasse ist eine eigenständige rechtsfähige Einrichtung, die im Auftrag des Arbeitgebers die betriebliche Altersversorgung organisiert. Die Unterstützungskasse gewährt den versorgungsberechtigten Arbeitnehmern jedoch keinen eigenständigen Rechtsanspruch auf Leistungen („mittelbarer Durchführungsweg“). Dies ist für den Arbeitnehmer jedoch ohne Belang, denn zum einen hat der Arbeitgeber nach den Vorschriften des Betriebsrentengesetzes für die Erfüllung der Leistungen einzustehen, zum anderen hat das Bundesarbeitsgericht dem Arbeitnehmer einen Anspruch gegen den Arbeitgeber auf Verschaffung der Leistung eingeräumt.

Je nach Art der Dotierung und Finanzierung unterscheidet man kongruent rückgedeckte oder pauschal dotierte Unterstützungskassen. Bei der MetallUnterstützungskasse handelt es sich um eine kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse. Dies bedeutet, dass die Versorgungszusagen versicherungsförmig kongruent abgedeckt sind. Die Unterstützungskasse schließt zur Ausfinanzierung der versprochenen Leistungen bei MetallRente Rückdeckungsversicherungen ab.

Über die Unterstützungskasse können sowohl Renten- als auch Kapitalleistungen zugesagt werden. Auch kann eine Hinterbliebenen- oder Berufsunfähigkeitsversorgung erfolgen.

Als Zusageart kennt die Unterstützungskasse ausschließlich die Leistungszusage bzw. die beitragsorientierte Leistungszusage.

Da der Arbeitnehmer keinen direkten Rechtsanspruch gegen die Unterstützungskasse hat, besteht zwischen dem Arbeitnehmer und der Unterstützungskasse auch kein Rechtsverhältnis. Grafisch lässt sich die Struktur der Unterstützungskassenzusage wie unten abgebildet darstellen.

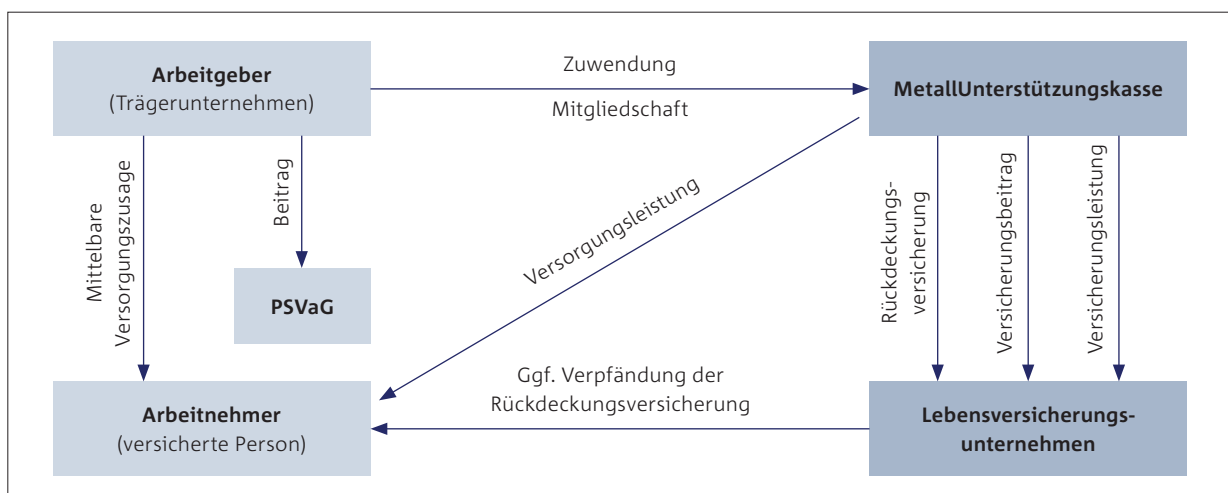
Auch wenn die kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse die versprochenen Leistungen ausfinanziert hat, ist dieser Durchführungsweg beitragspflichtig zum Pensionssicherungsverein (PSVaG).

### Steuerliche Grundsätze

Bei der kongruent rückgedeckten Unterstützungskasse sind einige Besonderheiten zu beachten. Unter den Voraussetzungen des § 4 d EStG können die Zuwendungen zur Unterstützungskasse als Betriebsausgaben abgesetzt werden. Voraussetzung ist u. a., dass die Zuwendungen an die Unterstützungskasse in der Höhe gleich bleiben oder steigen. Hinsichtlich der Beitragsgestaltung ist die Unterstützungskasse somit wenig flexibel. Für Modelle, die eine variable Dotierung etwa aus Gewinnbeteiligungen vorsehen, ist die Unterstützungskasse als Durchführungsweg daher ungeeignet.

Ebenso wie die anderen Durchführungswege kann die Unterstützungskasse auch durch Beiträge, die

Die Unterstützungskasse: Struktur



aus Entgeltumwandlung stammen, dotiert werden. Grundsätzlich ist auch hierbei zu beachten, dass die Beiträge mindestens gleich bleiben oder steigen müssen. Die Beiträge zur Unterstützungskasse sind steuerfrei. Da für die Dotierung von Unterstützungskassen die Grenzen des § 3 Nr. 63 EStG keine Anwendung finden, ist die Unterstützungskasse insbesondere für die Versorgung von Führungskräften interessant, da so der erhöhte Vorsorgebedarf dieses Personenkreises abgebildet werden kann. Auf der anderen Seite sind die von der Unterstützungskasse gezahlten Leistungen steuerpflichtig.

Im Gegensatz zu den externen Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds kann die Unterstützungskasse nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis nicht privat fortgeführt werden. Auch bestehen hinsichtlich der Portabilität, also der Übertragung auf einen Folgearbeitgeber, Einschränkungen. Bei Zusagen ab dem 1. 1. 2005 hat der Arbeitnehmer jedoch einen Anspruch auf Übertragung des Deckungskapitals zum neuen Arbeitgeber bzw. in dessen Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung.

### Beitragsrechtliche Grundsätze

Arbeitgeberbeiträge zur Unterstützungskasse sind sozialversicherungsfrei. Soweit die Dotierung durch Entgeltumwandlung erfolgt, besteht bis zu einem Betrag in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung Beitragsfreiheit. Dotiert ein Arbeitnehmer zu der Unterstützungskasse auch eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds durch Entgeltumwandlung, sind die Beiträge zu diesen Durchführungswegen ebenfalls bis zu einem Betrag in Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung beitragsfrei. In

der Summe kann also durch die Kombination verschiedener Durchführungswege ein Betrag von bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung beitragsfrei umgewandelt werden.

In der Leistungsphase besteht grundsätzlich die Beitragspflicht zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner.

### Handlungsmöglichkeiten für den Arbeitnehmer

Die MetallUnterstützungskasse stellt ein zusätzliches Angebot an die Arbeitgeber dar, die betriebliche Altersversorgung zu organisieren. Allein mit dem Angebot der MetallUnterstützungskasse kann der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung nach den tarifvertraglichen Vorgaben jedoch nicht erfüllt werden. Auch sieht die MetallUnterstützungskasse keine Möglichkeit vor, die Riester-Förderung nach § 10 a EStG in Anspruch zu nehmen.

Auch der Versorgung junger Mitarbeiter sind durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen faktisch Grenzen gesetzt. So kann bei Neuzusagen die Zuwendung an die Unterstützungskasse erst nach Vollendung des 27. Lebensjahres als Betriebsausgabe geltend gemacht werden.

**Fazit: Die Unterstützungskasse ist ein ideales Angebot für die Versorgung von Führungskräften. Wegen der geringen Flexibilität in der Beitragsgestaltung ist sie vor allem ein Instrument für arbeitgeberfinanzierte Zusagen.**

➔ **Haben Sie weitere Detailfragen zur Unterstützungskasse? Ihr MetallRente-Berater hält umfangreiches Material für Sie bereit.**

### Betriebliche Vorsorge weitergedacht: Die ergänzende betriebliche Krankenversicherung

Bereits in unserem Newsletter 02/2012 haben wir über die Möglichkeiten einer ergänzenden zusätzlichen Krankenversicherung berichtet. Die betriebliche Krankenversicherung eignet sich ideal, zielgerichtet Lücken im Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenversicherung zu schließen.

➔ **Erwarten Sie weitergehende Informationen zur betrieblichen Krankenversicherung im ersten Newsletter des Jahres 2013.**

## Die MetallRente Beratungseinheit ist in ganz Deutschland präsent:



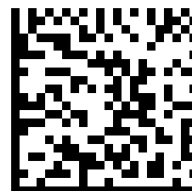
Kontaktieren Sie Ihren persönlichen MetallRente-Berater unter [info@metallpp.com](mailto:info@metallpp.com) oder 0800 – 7 23 50 92 (kostenfrei)

### Impressum

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

Redaktion:  
Dr. Albrecht Eisenreich

Stand:  
Oktober 2012



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

[www.allianzpp.com](http://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.