

Mehr wissen!

Newsletter der MetallRente Beratungseinheit

Ausgabe 1/2014

Liebe Leserinnen und Leser,

im ersten Newsletter des Jahres 2014 haben wir den Schwerpunkt auf aktuelle Entscheidungen rund um die betriebliche Altersversorgung gelegt. So hat sich das Bundesarbeitsgericht erstmalig zu der Frage geäußert, ob der Arbeitgeber die Pflicht hat, die Arbeitnehmer auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinzuweisen. In unserer Rubrik „Nachgefragt“ erläutert Janek Schröder, Senior Berater im Team Nord, wie Auszubildende optimal ihre Vorsorge organisieren.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

In dieser Ausgabe:

- ➔ Nachgefragt: Den Start ins Berufsleben richtig gestalten
Seite 2
- ➔ PSV-Beitragsatz für 2013 sinkt – kein Vorschuss für 2014
Seite 3
- ➔ Endlich höchstrichterlich geklärt: keine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinzuweisen
Seite 3
- ➔ Neues zur Beitragspflicht der Leistungen aus einer Direktversicherung
Seite 4
- ➔ ArbG Würzburg: Der Entgeltzuschuss des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung ist als arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung zu bewerten
Seite 5
- ➔ Durchblick – Berufsunfähigkeit und Erwerbsminderung
Seite 6

Nachgefragt: Den Start ins Berufsleben richtig gestalten

Auszubildende, die zum 1. September des letzten Jahres ihre Ausbildung in der Metall- und Elektroindustrie begonnen haben, haben ab dem 1. März dieses Jahres erstmalig einen Anspruch auf Leistungen nach dem Tarifvertrag altersvorsorgewirksame Leistungen. In anderen Branchen besteht nach wie vor ein Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen.



Janek Schröder, Senior Berater im Team Nord am Standort Hannover, erläutert im Folgenden, wie Auszubildende optimal vorsorgen können.

Frage: Herr Schröder, Auszubildende, die im letzten Jahr ihre Berufsausbildung begonnen haben, haben ab dem 1. März erstmalig einen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen bzw. Leistungen nach dem Tarifvertrag avWL. Was raten Sie diesem Personenkreis in puncto Vorsorge?

Janek Schröder: In jedem Fall sollten sich die Auszubildenden mit dem Angebot des Arbeitgebers intensiv beschäftigen. Denn den Anspruch auf diese Leistungen nicht geltend zu machen, heißt Geld zu verschenken.

Frage: Und was sollten die Auszubildenden konkret tun? Sollen sie die vermögenswirksamen Leistungen oder die avWL als Einstieg in die Entgeltumwandlung nutzen und aus Eigenmitteln weiter aufstocken?

Janek Schröder: Das war unser bisheriger Ansatz. Denn mit Hilfe der Entgeltumwandlung konnten die Auszubildenden ihr für den Kindergeldanspruch maßgebliches Einkommen unter die Einkommensgrenze senken. Zwischenzeitlich ist die Einkommensprüfung jedoch entfallen. Mit dem Wegfall der Wehrpflicht ist auch der zweite gute Grund für die Entgeltumwandlung entfallen, denn bei rechtzeitigem Beginn der Vorsorge hat der Bund die Vorsorgebeiträge für die Zeit des Wehr- oder Zivildienstes übernommen.

Was wir den Auszubildenden in jedem Fall raten, ist, die vermögenswirksamen Leistungen oder avWL in Anspruch zu nehmen und mit diesen – wenn auch geringen – Beträgen mit der betrieblichen Altersvorsorge zu beginnen.

Frage: Haben Sie darüber hinaus noch eine weitere Empfehlung?

Janek Schröder: In die weiteren Überlegungen beziehen wir auch die Riester-Förderung mit ein. Auszubildende, die ja ein geringes Einkommen beziehen, müssen lediglich den Mindesteigenbeitrag in Höhe von 60,- Euro leisten, um die volle Grundzulage von 154,- Euro zu bekommen. Weiter können die Auszubildenden den einmaligen Berufseinstiegsbonus über 200,- Euro erhalten. Wer also während der Ausbildung bereits einen Riester-Vertrag abschließt, erhält im ersten Jahr bei einem Eigenbeitrag von 60,- Euro einen staatlichen Zuschuss über 354,- Euro. Eine bessere Förderung gibt es nicht.

Frage: Dann sollten Auszubildende bei der Altersvorsorge also zweigleisig fahren.

Janek Schröder: Zusätzlich zur Altersvorsorge sollten sich die Auszubildenden auch Gedanken über die Absicherung ihrer Erwerbsfähigkeit machen. Das Risiko der Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit kann jeden treffen. Auch hier bietet MetallRente gute Produkte an, die auf den jeweiligen Bedarf zugeschnitten sind.

Frage: Das ist doch sicher auch eine Frage des Geldes. Können sich Auszubildende diese umfangreiche Vorsorge überhaupt leisten?

Janek Schröder: Bei der betrieblichen Altersvorsorge sollte der Auszubildende die angebotenen vermögenswirksamen Leistungen oder avWL in Anspruch nehmen. Mehr braucht es während der Ausbildung nicht. Das kostet den Auszubildenden keinen Cent. Beim Riester-Vertrag muss der Auszubildende lediglich den Mindesteigenbeitrag leisten. Das sind im Jahr 60,- Euro oder im Monat 5,- Euro. Daran sollte die Vorsorge nicht scheitern. Zumal die staatliche Zulage im ersten Jahr mehr als das

Fünffache des Eigenbeitrags beträgt. Selbst schuld, wer das nicht mitnimmt. Und für die Absicherung der Erwerbsfähigkeit bietet MetallRente einen besonderen, auf die Verhältnisse der Auszubildenden zugeschnittenen Tarif an. Während der Ausbildung sind die Beiträge gering. Sie steigen erst, wenn die Ausbildung beendet ist und der volle Verdienst zur Verfügung steht.

Frage: Das hört sich nach einem insgesamt schlüssigen Konzept an.

Janek Schröder: Das ist es aus unserer Sicht. Damit ist es jedoch nicht abgeschlossen. Wir begleiten die Auszubildenden auch über die Ausbildung hinaus, denn spätestens mit Ende der Ausbildung sollten die Weichen neu gestellt werden und das Konzept der geänderten Lebenssituation angepasst werden. Für diesen gesamtheitlichen Ansatz stehen wir als MetallRente Beratungseinheit.

PSV-Beitragssatz für 2013 sinkt – kein Vorschuss für 2014

Wie der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) zwischenzeitlich mitgeteilt hat, sinkt der Beitragssatz für das Jahr 2013 auf 1,7%. Im Jahr zuvor hatte der Beitragssatz noch 3,0% betragen. Insgesamt müssen die Mitgliedsunternehmen des PSV in diesem Jahr rund 529 Mio. Euro bezahlen.

Zwar sind im abgelaufenen Jahr zahlenmäßig mehr Insolvenzen eingetreten als im Vorjahr, größere Schäden sind jedoch ausgeblieben.

Zusätzlich zum Beitrag für 2013 wurde auch der Verteilungsbetrag 2013 für 2009 in Höhe von 1,5% fällig, soweit er nicht bereits vorfällig gezahlt worden war.

Zur Schonung der Liquidität der Mitgliedsunternehmen war im Jahr 2009 von der Möglichkeit Gebrauch gemacht worden, Teile des Beitrages 2009 auf die Folgejahre zu verteilen. Wegen eines Großschadens war im Jahr 2009 der Beitragssatz des PSV auf den Rekordwert von 14,2% gestiegen. Davon waren 8,2% 2009 fällig, die restlichen 6% wurden gleichmäßig auf die Jahre 2010 bis 2013 verteilt.

Endlich höchstrichterlich geklärt: keine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinzuweisen

Immer wieder stand in der Vergangenheit die Behauptung im Raum, der Arbeitgeber sei verpflichtet, den Arbeitnehmer auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinzuweisen. Tue er dies nicht, drohe Schadensersatz. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat nun am 21. 1. 2014 entschieden, dass eine solche Verpflichtung nicht besteht und der Arbeitnehmer demzufolge keinen Schadensersatz geltend machen kann, wenn der Arbeitgeber keinen Hinweis auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung gibt.

Sachverhalt

Der Kläger war bis zum 30.6. 2010 beim späteren Beklagten beschäftigt. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses verlangt der ehemalige Arbeitnehmer Schadensersatz in Höhe von 14.380,38 Euro. Er behauptet, der Arbeitgeber habe ihn auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinweisen müssen. Bei entsprechender Kenntnis hätte er 215,- Euro seiner monatlichen Arbeitsvergütung in eine Direktversicherung umgewandelt. Nach Ende des Arbeitsverhältnisses

hätte sich ein Anspruch auf Kapitalabfindung inklusive Überschuss i. H. v. 28.680,- Euro ergeben. Der tatsächliche Aufwand für die Zahlung der Beiträge hätte wegen der Steuer- und SV-Ersparnis lediglich 117,21 Euro monatlich betragen.

Entscheidung

Die Klage war in allen drei Instanzen erfolglos. Das BAG stellt in seiner Pressemitteilung vom 21. 1. 2014 lapidar fest, dass sich eine Pflicht des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinzuweisen, weder aus der allgemeinen Fürsorgepflicht noch unmittelbar aus § 1 a BetrAVG ergeben. Da der Arbeitgeber keine Pflicht verletzt habe, kann der Arbeitnehmer auch keinen Schadensersatz fordern.

Bewertung der Entscheidung

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts verdient Zustimmung. Allein aus dem Umstand, dass der Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung verlangen kann, ergibt sich keine Verpflichtung des Arbeitgebers, auf diese Möglichkeit hinzuweisen. Für die Ver-

antwortlichen in den Personalabteilungen ist damit Rechtssicherheit gegeben. Gerade im Zusammenhang mit den Urteilen zur Zillmerung war immer wieder die Behauptung aufgestellt worden, der Arbeitgeber müsse von sich aus auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinweisen. Dem ist nun eine klare Absage erteilt worden.

Handlungsempfehlung

Die MetallRente Beratungseinheit hat die vom BAG geäußerte Rechtsauffassung schon immer vertreten. Eine Handlungsverpflichtung des Arbeitgebers kann sich nur aus weiteren Rechtsnormen ergeben. So sieht etwa der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung in der Metall- und Elektroindustrie vor, dass der Arbeitgeber über die Grundzüge der angebotenen betrieblichen Altersversorgung zu informieren hat. Zum Leistungsangebot der MetallRente Beratungseinheit gehört auch, das Angebotsspektrum der MetallRente auf Betriebsversammlungen vorzustellen. Damit kann dieser Pflicht nachgekommen werden.

Neues zur Beitragspflicht der Leistungen aus einer Direktversicherung

Das Landessozialgericht (LSG) Rheinland-Pfalz hat in zwei Entscheidungen zur Frage der Beitragspflicht zur Krankenversicherung der Rentner (KVdR) von Leistungen aus Direktversicherungen Stellung bezogen. In beiden Fällen hat das LSG die Beitragspflicht bejaht.

Sachverhalte

In beiden Verfahren sind die Kläger freiwilliges Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse.

In einem Fall war die Direktversicherung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf den Kläger übertragen worden, dementsprechend war er in die Stellung des Versicherungsnehmers eingerückt. Der Kläger hatte die auf ihn übertragene Direktversicherung mit eigenen Beiträgen weitergeführt.

Im anderen Fall hatte der Kläger die von seinem Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

gezahlte Abfindung in Form einer Einmalzahlung in eine Direktversicherung eingebracht.

Bei Fälligkeit der Leistungen aus den jeweiligen Direktversicherungen hatte die zuständige Krankenkasse mitgeteilt, dass die Leistungen aus der Direktversicherung bei der Berechnung der Beiträge berücksichtigt werden würden. Und zwar unabhängig davon, ob die Beiträge aus eigenen Mitteln stammten oder nicht.

Beide Kläger sahen darin einen Verstoß gegen den Grundsatz der Gleichbehandlung. Denn schließlich habe das Bundesverfassungsgericht am 28.9. 2010 (1 BvR 1660/08) entschieden, dass die Leistungen aus einer Direktversicherung nicht der Beitragsberechnung zur Krankenversicherung der Rentner herangezogen werden dürfen, soweit diese Leistungen auf Eigenbeiträgen beruhen.

Entscheidung

In beiden Verfahren hat das LSG die Klage abgewiesen. Die Revision wurde in beiden Fällen nicht zugelassen.

Begründet hat das LSG seine Entscheidungen damit, dass es sich bei den beiden Klägern um freiwillig Versicherte in der gesetzlichen Krankenkasse handelt. Nach den Ausführungen des LSG handelt es sich bei den in der gesetzlichen Krankenversicherung Pflichtversicherten und freiwillig Versicherten um verschiedene Personengruppen, die eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen.

Während bei den in der gesetzlichen Krankenkasse Pflichtversicherten die Einkunftsarten, die für die Beitragsberechnung herangezogen werden, im Gesetz abschließend aufgeführt sind, bezieht der für die Beitragsberechnung der freiwillig Versicherten einschlägige § 238 a SGB V ausdrücklich auch „die sonstigen Einnahmen, die die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit eines Mitglieds bestimmen“ ein. Die Beitragspflicht ist nach den Ausführungen des LSG insbesondere auch deshalb nicht ausgeschlossen, weil entsprechende

Einkünfte bei versicherungspflichtigen Rentnern beitragsfrei sind.

Bewertung

Beide Entscheidungen sind auf den ersten Blick nur schwer nachzuvollziehen. Erfreulich ist, dass das LSG in seinen Entscheidungsgründen keinen Zweifel daran lässt, dass bei pflichtversicherten Rentnern der Teil der Direktversicherung, der auf Eigenbeiträgen beruht, bei der Beitragsberechnung unberücksichtigt bleibt. Für den überwiegenden Teil der Beschäftigten, die ihre Altersversorgung über MetallRente organisiert haben, ändert sich nichts.

Für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Mitglieder sind die Urteile ein weiterer Parameter, der bei der Entscheidung über den Verbleib in der gesetzlichen Krankenversicherung oder den Wechsel in die private Krankenversicherung mit einfließt.

➔ Sie erhalten die Urteile des LSG im Volltext von Ihrem MetallRente-Berater.

ArbG Würzburg: Der Entgeltzuschuss des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung ist als arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung zu bewerten

In einer Entscheidung vom 18.6. 2013 hatte sich das Arbeitsgericht Würzburg mit der Frage zu beschäftigen, ob ein Zuschuss eines Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung zusammen mit der Entgeltumwandlung einheitlich zu bewerten ist oder aber ob die Anwartschaft, die sich aus dem Zuschuss ergibt, als arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung zu sehen ist.

Konsequenzen hat dies bei den Durchführungswegen Unterstützungskasse und Direktzusage.

Sachverhalt

Die Entscheidung ruft auf den ersten Blick Verwunderung hervor. Denn in dem Verfahren ging es nicht, wie vor den Arbeitsgerichten üblich, um einen Streit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Vielmehr

hat in dem Verfahren der Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) von einer Unterstützungskasse Auskunft über die Höhe von erworbenen Anwartschaften verlangt.

Ein Unternehmen, das die betriebliche Altersversorgung über eine Unterstützungskasse organisiert hatte, war in Insolvenz geraten. Den Arbeitnehmern des nun insolventen Unternehmens war die Entgeltumwandlung über eine Unterstützungskasse angeboten worden. Das Unternehmen hat den Arbeitnehmern zur Entgeltumwandlung einen Zuschuss gewährt.

Mit der Insolvenz ist der PSV nun in der Verpflichtung, die unverfallbaren Anwartschaften zu übernehmen und später die Leistung zu erbringen. Hierbei ist der PSV auf die Auskunft der Unterstützungskasse angewiesen.

Ob eine Anwartschaft unverfallbar ist oder nicht, hängt von den sogenannten Unverfallbarkeitsfristen ab. Diese wiederum sind für arbeitgeberfinanzierte Anwartschaften und solche Anwartschaften, die durch Entgeltumwandlung finanziert sind, unterschiedlich.

Die in dem Verfahren beklagte Unterstützungskasse hat sich auf den Standpunkt gestellt, dass der Zuschuss zur Entgeltumwandlung mit den Beiträgen aus der Entgeltumwandlung einheitlich zu sehen sei. Daher würden für den Zuschuss hinsichtlich der Anwartschaft dieselben Regeln gelten wie für die Anwartschaft aus Entgeltumwandlung. Einer gesonderten Auskunft bedürfe es nicht.

Der PSV hingegen hat die Ansicht vertreten, dass zu differenzieren sei. Danach handele es sich hinsichtlich des Teils der Anwartschaften, der auf den Zuschuss beruhe, um eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung. Wegen der noch nicht abgelaufenen Unverfallbarkeitsfrist sei der PSV hinsichtlich dieses Teils auch nicht einstandspflichtig.

Die Entscheidung und die daraus abzuleitenden Folgen

Das ArbG Würzburg hat der Klage des PSV in vollem Umfang stattgegeben. Es sieht in dem Zuschuss des Arbeitgebers zur Entgeltumwandlung eine eigenständige Zusage. Eine besondere Relevanz hat dies in den Durchführungswegen Unterstützungskasse

und Direktzusage, also immer dort, wo der PSV mit ins Spiel kommt.

Im Einzelnen ergeben sich folgende Konsequenzen:

- Der aus dem Arbeitgeberzuschuss resultierende Teil der Anwartschaft ist nicht sofort gesetzlich unverfallbar. Im Falle einer Insolvenz kann es sein, dass diese Anwartschaft für den Arbeitnehmer verloren geht.
- Die Anwartschaften müssen verwaltungstechnisch getrennt werden. Dies geschieht am besten dadurch, dass sowohl für den arbeitgeberfinanzierten als auch den durch Entgeltumwandlung finanzierten Teil je ein eigener Versicherungsvertrag abgeschlossen wird.
- Bei Direktzusagen dürfen die aus dem Arbeitgeberzuschuss erwachsenden Anwartschaften nicht mit dem Barwert, sondern müssen mit dem niedrigeren Teilwert angesetzt werden.

Die Entscheidung zeigt einmal mehr, dass für die klassische Entgeltumwandlung die Durchführungswege Unterstützungskasse und Direktzusage eher ungeeignet sind.

Die in der Praxis weit verbreiteten Modelle, bei denen der Arbeitgeber einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung bei den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds gewährt, sind hiervon unberührt und können wie bisher weitergeführt werden.

Durchblick – Berufsunfähigkeit und Erwerbsminderung

Berufsunfähigkeit und Erwerbsminderung kann jeden treffen – unabhängig von Alter und Geschlecht. Jeder fünfte in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherte Arbeitnehmer wird berufsunfähig. Trotzdem nimmt die Absicherung der Erwerbsfähigkeit nicht den Stellenwert ein, den sie angesichts der Bedeutung der Erwerbsfähigkeit für den einzelnen Arbeitnehmer haben sollte.

Die folgenden Ausführungen geben einen Überblick über die Möglichkeiten, wie die Erwerbsfähigkeit abgesichert werden kann. Beispielhaft wird hierbei auf das Angebot der MetallRente eingegangen.

Betrieblich oder privat – in welchem Rahmen soll die Absicherung erfolgen?

Eine allgemeingültige Antwort auf die Frage, ob die Erwerbsfähigkeit besser im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung oder mittels eines Privatvertrages abgesichert werden soll, gibt es nicht. Es kommt wie immer auf den Einzelfall an. Jedoch können nachfolgend einige Hinweise gegeben werden, die bei der Entscheidungsfindung beachtet werden sollten.

Steuerliche Rahmenbedingungen

Soll die Erwerbsfähigkeit im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung abgesichert werden, gelten

hierfür keine Besonderheiten. Dies bedeutet, dass die Beiträge bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung steuer- und sozialversicherungsfrei sind, sofern die Absicherung in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds erfolgt.

In der Leistungsphase ist die Rente mit dem Zahlbetrag zu versteuern. Ebenso fallen für die Rente Beiträge zur Krankenversicherung und Pflegeversicherung der Rentner an, sofern eine Pflichtversicherung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung besteht.

Erfolgt die Absicherung als Privatvertrag, also ohne Bezug zur betrieblichen Altersversorgung, müssen die Beiträge zwar aus dem Netto gezahlt werden, im Leistungsfall jedoch unterliegt ausschließlich der Ertragsanteil der Steuerpflicht. Beiträge zur Krankenversicherung und Pflegeversicherung der Rentner fallen bei gesetzlich Versicherten jedoch keine an.

Aufnahmeverfahren

Innerhalb der betrieblichen Altersversorgung ist bei Metallrente in der Regel ein vereinfachtes Aufnahmeverfahren möglich. Meist ist es ausreichend, wenn der Arbeitgeber bestätigen kann, dass der betreffende Arbeitnehmer innerhalb der letzten zwei Jahre keine zwei Wochen am Stück arbeitsunfähig war. Kann diese Erklärung nicht abgegeben werden, erfolgt eine individuelle Gesundheitsprüfung. Gleiches gilt, wenn dem Arbeitgeber Vorerkrankungen bekannt sind.

Bei einem Privatvertrag sind stets Gesundheitsfragen zu beantworten. Ergibt die Vorprüfung, dass Erkrankungen vorliegen, kann unter Umständen ein Risikoausschluss erfolgen.

Fortführung bei Arbeitgeberwechsel

Wird die Erwerbsfähigkeit innerhalb der betrieblichen Altersversorgung abgesichert, stellt sich die

Frage, ob und wie die Absicherung bei Arbeitgeberwechsel weitergeführt werden kann. Auch hier gelten die allgemein bekannten Regeln.

Erfolgt die Absicherung als zusätzlicher Biometriebaustein zur Altersversorgung, läuft die Absicherung bei Übernahme des Vertrages durch den neuen Arbeitgeber wie bisher fort. Ebenso läuft die Absicherung bei privater Fortführung des Vertrages weiter.

Wurde der Vertrag als selbstständiger Vertrag abgeschlossen, kann dieser nach Arbeitgeberwechsel ebenfalls vom neuen Arbeitgeber weitergeführt oder privat übernommen werden. Handelt es sich bei dem Vertrag jedoch um eine „ergänzende BU-Absicherung“, ist zwingende Voraussetzung für den Fortbestand des BU-Vertrages, dass auch der sogenannte „Bezugsvertrag“ weiter besteht.

BU-Absicherung und Altersvorsorge

Im Fall des Eintritts der Berufsunfähigkeit haben die Betroffenen in der Regel nicht mehr die finanziellen Mittel zur Verfügung, um die bestehenden Altersvorsorgeverträge weiter zu bedienen. Daher muss zusätzlich zur finanziellen Absicherung auch dahingehend Vorsorge getroffen werden, dass im Fall des Eintritts der Berufsunfähigkeit der Altersvorsorgevertrag weiter bespart wird. Dies ist bei Metallrente durch den Einschluss des Bausteins „Beitragsbefreiung“ möglich. Im Fall der Berufsunfähigkeit werden die Prämien zur Altersvorsorge von Metallrente übernommen, sodass dann zum vereinbarten Zeitpunkt ein angemessenes Altersvorsorgekapital zur Verfügung steht.

➔ Sprechen Sie Ihren Metallrente-Berater auf die verschiedenen Möglichkeiten der Absicherung der Erwerbsfähigkeit an. Sie erhalten dann ein Angebot, das auf Ihre persönliche Situation abgestimmt ist.

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
Königinstraße 28
80802 München

Redaktion:
Dr. Albrecht Eisenreich

Stand:
Februar 2014



- 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.