

Mehr wissen!

Newsletter der MetallRente Beratungseinheit

Ausgabe 2/2014

Liebe Leserinnen und Leser,

auch wenn der Gesetzgeber in puncto betriebliche Altersversorgung scheinbar eine Pause eingelegt hat, so geht die Entwicklung doch weiter. In diesem Newsletter beleuchten wir Produktneuerungen im Bereich der BU-Absicherung, informieren zu aktuellen Trends bei Zeitwertkonten und bei der Nutzung von Vorsorgelösungen als personalpolitisches Instrument.

In unserer Rubrik „Nachgefragt“ gibt Alexander Merk, Senior Berater im Team Ost, Auskunft über die Möglichkeiten bei Inanspruchnahme der MetallRente.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

In dieser Ausgabe:

- | | |
|--|---|
| ➔ Aktuelles zur MetallRente BU
Seite 2 | ➔ Durchblick – Abfindung von Anwartschaften und Betriebsrenten
Seite 5 |
| ➔ Zeitwertkonten in der aktuellen Praxis
Seite 2 | ➔ Höchste Zeit: Vorsorge zielgerichtet nutzen!
Seite 6 |
| ➔ Nachgefragt: Auch vor der Rente gut beraten
Seite 4 | |

Aktuelles zur MetallRente BU

Jetzt möglich: Reduzierter Überbrückungsbeitrag bei Zahlungsschwierigkeiten

Das Versorgungswerk MetallRente zeichnet sich unter anderem dadurch aus, dass die Beitragszahlung flexibel gestaltet ist. So können Beschäftigte auch bei vorübergehenden wirtschaftlichen Schwierigkeiten ihren Versicherungsschutz aufrechterhalten.

Gerade die Absicherung gegen das Risiko der Berufsunfähigkeit sollte auch bei Arbeitslosigkeit oder während der Elternzeit erhalten bleiben. Ab sofort ist es möglich, in diesen Fällen den monatlichen Beitrag auf bis zu 5,- Euro zu reduzieren. Und das für bis zu 36 Monate.

Der Versicherungsschutz bleibt dabei in Höhe von 70% der zuletzt versicherten BU-Rente bestehen.

Vor Ablauf der Phase der Beitragsreduktion kann der Beschäftigte dann wählen, ob der ursprüngliche Vertrag mit dem alten Beitrag und geringerer BU-Rente oder mit der ursprünglich versicherten Leistung und erhöhtem Beitrag fortgeführt werden soll. Auf diese Art und Weise kann der BU-Schutz erhalten bleiben und der Vertrag den sich ändernden Lebensumständen angepasst werden.

Attraktive Einstiegsmöglichkeiten für Schüler, Azubis, Studenten und Berufsanfänger

Normalerweise achten Versicherer darauf, dass die BU-Rente nicht höher ist als der Verdienst, den es abzusichern gilt. Eine Ausnahme gilt hierbei für Schüler, Azubis und Studenten. Diese Personengruppen können unabhängig von ihrem tatsächlichen Einkommen eine BU-Rente von bis zu 1.000,- Euro versichern, Studenten sogar von bis zu 1.250,- Euro.

Berufsanfänger können sich ebenfalls einfach und effizient absichern. Voraussetzung ist, dass der Berufsanfänger mindestens 30 Stunden in der Woche arbeitet und der Abschluss der Ausbildung oder des Studiums maximal fünf Jahre zurückliegt. In diesen Fällen kann eine BU-Rente von bis zu 1.000,- Euro monatlich mit einer vereinfachten wirtschaftlichen Risikoprüfung erfolgen.

➔ **Haben Sie weitere Fragen rund um das Thema Berufsunfähigkeit? Sprechen Sie den für Sie verantwortlichen MetallRente-Berater an.**

Zeitwertkonten in der aktuellen Praxis

Lange Zeit schien es so, als seien Zeitwertkonten zwar in aller Munde – es gab viel Interesse an der Einführung in den Unternehmen. Tatsächlich jedoch scheuten sich die Unternehmen davor, entsprechende Modelle einzuführen. Als Begründung wurde häufig die Komplexität der Zeitwertkonten ins Feld geführt.

In den letzten Monaten ist jedoch ein anderer Trend zu beobachten: Zahlreiche Unternehmen beschäftigten sich intensiv mit Zeitwertkonten. Dabei ist nach unserer Wahrnehmung weder die Branche noch die Größe ausschlaggebend. Für die Unternehmen,

die nun Zeitwertkonten einführen, steht vor allem ein Gedanke im Vordergrund: Den Beschäftigten soll ein attraktives Instrument zur Gestaltung ihrer Lebensarbeitszeit an die Hand gegeben werden. Das Ziel der Arbeitgeber ist es letztlich, die Attraktivität zu steigern und neue Mitarbeiter zu gewinnen oder schlichtweg Mitarbeiter zu halten.

Entscheidend für den Erfolg von Zeitwertkonten in einem Unternehmen ist die Akzeptanz eines solchen Systems auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Dazu muss den unterschiedlichen Interessen in ausreichendem Maße Rechnung getragen werden.

Die Motivation zur Einführung von Zeitwertkonten wird von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zwar unterschiedlich begründet, im Kern haben jedoch beide Seiten ein gleichlaufendes Interesse, wie Grafik 1 verdeutlicht:

Grafik 1: Motivation zur Einführung von Langzeitkonten

Herausforderungen für Arbeitnehmer		Herausforderungen für Arbeitgeber
Ungleiche Arbeitsbelastung <ul style="list-style-type: none"> • Projektarbeit • Verdichtung des Arbeitsvolumens in konjunkturellen Spitzenzeiten • Bedarf an Regenerationszeiten 	Wirtschaftliche Entwicklungen (Aufhebung Ausgleichszeitraum)	Schwankungen in der Auslastung <ul style="list-style-type: none"> • Mehrarbeit führt zu Mehrkosten • Kurzarbeit führt zu Mehrkosten
Späterer Renteneintritt <ul style="list-style-type: none"> • Erhöhte Abschläge • Weniger Entgeltpunkte • Geringere Betriebsrentenansprüche • Erhöhte Regenerationszeit • Veränderte Lebensplanung 	Demografische Entwicklungen	Späteres Ausscheiden <ul style="list-style-type: none"> • Belegschaft altert → Schaffung leidens- und altersgerechter Arbeitsumgebung • Veränderung der Leistungsfähigkeit • Veränderung der Arbeitskosten
Veränderungen in der Arbeitswelt <ul style="list-style-type: none"> • Schwerpunkt Familie • Weiterbildung im Eigeninteresse • Klare Abgrenzung von Arbeitswelt und Privatsphäre: Reaktion auf Entgrenzung zur Schaffung einer „arbeitsweltfreien Phase“ 	Allgemeine Tendenzen	Veränderungen am Arbeitsmarkt <ul style="list-style-type: none"> • Weniger Nachwuchskräfte • Weiche Faktoren werden wichtiger • Suche nach Bindungsinstrumenten

Hinsichtlich der Wertentwicklung eines Zeitwertkontos wird meist das Partizipationsmodell gewählt. Die Wertentwicklung des Wertguthabens folgt dabei einer festgelegten Kapitalanlage. Auch hier gibt es teils widerstreitende Interessen, zwischen denen ein Ausgleich zu finden ist (Grafik 2).

Grafik 2: Verschiedene Betrachtungswinkel prägen den Blick auf die Kapitalanlage

Störfallbezogene Betrachtung (Arbeitnehmer)	Betrachtungswinkel	Herausforderungen für Arbeitgeber
<ul style="list-style-type: none"> • Nachschusssrisiko für die Betrachtung irrelevant • Werterhalt auch während der Laufzeit → Arbeitnehmer hat Störfall im Blick • Wertentwicklung sollte mindestens Lohnentwicklung abbilden 	Motivation	<ul style="list-style-type: none"> • Nachschusssrisiko soll ausgeschlossen werden • Werterhalt zum Laufzeitende muss sichergestellt sein • Wertentwicklung eher untergeordnetes Ziel • Keine dezidierte Störfallbetrachtung • Lösung muss dauerhaft stabil sein

- Teilweise gegenläufige Motivationslagen (Wererhalt während der Laufzeit vs. Wertentwicklung)
- Zusätzliche Restriktionen ergeben sich aus den gesetzlichen Vorgaben (SGB-Konformität der Kapitalanlage etc.)

Im Ergebnis steht und fällt die Akzeptanz eines Zeitwertkontenmodells mit der arbeitsrechtlichen Ausgestaltung. Aus der täglichen Praxis heraus ist es empfehlenswert, sämtliche Details im Vorfeld zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu besprechen und

eine Lösung zu finden. Denn früher oder später tauchen diese Fragestellungen auf. Diese Punkte, die bei der Konzeption des Zeitwertkontos bewusst oder unbewusst ausgeklammert wurden, können dann über Wohl und Wehe des Konzepts entscheiden. Im schlimmsten Fall nimmt eine der Betriebsparteien dies zum Anlass, die dem Konzept zugrunde liegenden Regelungen zu kündigen. Nachfolgend sind in Grafik 3 einige Punkte aufgeführt, die typischerweise

diskutiert werden und die bei der Konzeption geklärt werden sollten.

Grafik 3: Typische arbeitsrechtliche Fragestellungen bei der Ausgestaltung

Arbeitnehmerinteressen	Betrachtungswinkel	Arbeitgeberinteressen
<ul style="list-style-type: none"> • Kombination des Modells mit anderen Formen der Lebensarbeitszeitgestaltung (Altersteilzeit, Elternzeit) • Urlaub während der Freistellungsphase • Unterbricht Krankheit die Freistellungsphase? • Lohnanpassung während der Freistellung? • Bei Sabbatical: Nach Beendigung → Gleicher oder vergleichbarer Arbeitsplatz? 		<ul style="list-style-type: none"> • Regelung von Zusatzleistungen während der Freistellungsphase (bAV, Firmenrabatte, Dienstwagen etc.) • Festlegung bei der Einbringung, dem Grund und der Höhe nach • Begrenzung des teilnahmeberechtigten Personenkreises • Unternehmensindividuelle Lösungen erhalten → Verlagerung von Regelung in die individuelle Freistellungsvereinbarung

- Sämtliche – auch kritische Details – müssen vorab geklärt werden.

Nachgefragt: Auch vor der Rente gut beraten

Im letzten Newsletter hat Janek Schröder, Berater im Team Nord, darüber Auskunft gegeben, wie Auszubildende ihre Altersvorsorge beim Start ins Berufsleben optimal gestalten können. Genauso



wie der richtige Start muss auch die Rente geplant werden. Denn auch hier kann viel falsch gemacht werden. Worauf dabei zu achten ist, erläutert Alexander Merk, Senior Berater im Team Ost.

Frage: Herr Merk, das Versorgungswerk MetallRente ist nun bereits über zehn Jahre am Markt. Dies bringt es mit sich, dass es nach und nach mehr „MetallRentner“ gibt. Welche Überlegungen sollte jemand anstellen, bevor er die ihm zustehende MetallRente abrufen?

Alexander Merk: Im Gegensatz zur gesetzlichen Rente gibt es bei MetallRente eine Vielzahl von Gestaltungsmöglichkeiten, die Einfluss auf die Höhe der Leistung haben können. Zunächst muss ich die Entscheidung treffen, ob ich lieber das vorhandene Kapital ausgezahlt bekommen möchte oder lieber eine lebenslange Rente erhalten möchte. Für das Kapital entscheide ich mich dann, wenn beispielsweise größere Anschaffungen im Raum stehen oder noch ein Hauskredit zu tilgen ist.

Frage: Mit was kann ein Beschäftigter rechnen, sollte nun die Entscheidung getroffen werden, die Kapitalzahlung in Anspruch zu nehmen?

Alexander Merk: Über die Höhe der zu erwartenden Leistung gibt die jährliche Standmitteilung der MetallRente Auskunft. Das ist jedoch nur die eine Seite. Auf der anderen Seite ist die Zahlung zu versteuern und unter Umständen auch beitragspflichtig zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner. Auch das muss bei der Entscheidung mitberücksichtigt werden.

Frage: Was ist hierbei zu beachten?

Alexander Merk: Ich würde mir die Kapitalzahlung erst in dem Kalenderjahr auszahlen lassen, in dem ich keinen Lohn mehr beziehe. Wenn ich also beispielsweise ab Juni 2014 die gesetzliche Rente in An-

spruch nehme, rufe ich das Kapital erst im Jahr 2015 ab. Dadurch fällt die Steuer auf die Kapitalzahlung geringer aus. Denn bei der Bemessung der Steuer werden ja die steuerpflichtigen Einkünfte des gesamten Jahres betrachtet.

Frage: Und wie sieht es bei der Sozialversicherung aus?

Alexander Merk: Sofern ich in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert bin, überprüfe ich zunächst, ob die Kapitalzahlung unter der Bagatellgrenze liegt. Für das Jahr 2014 beträgt diese 16.590,- Euro. Ist die Kapitalzahlung geringer als dieser Betrag, sind keine Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner zu zahlen. Dies gilt aber nur unter der weiteren Voraussetzung, dass keine anderweitigen Ansprüche auf Betriebsrenten bestehen. Liegt die Kapitalzahlung darüber, wird die lebenslange Rente wieder interessant. Beträgt nämlich der Zahlbetrag der monatlichen Rente weniger als 138,25 Euro, besteht auch hier wieder Beitragsfreiheit. Wieder unter der Voraussetzung, dass es keine anderen Betriebsrenten gibt.

Frage: Habe ich noch weitere Überlegungen anzustellen, wenn ich mich für die Rente entscheide?

Alexander Merk: Bis zu drei Monate vor Rentenbeginn kann ich mich noch entscheiden, ob ich in die MetallRente eine Hinterbliebenenversorgung mit einschließe. Die Hinzunahme einer Hinterbliebenenversorgung bedeutet jedoch, dass die eigene Rente geringer ausfällt. Alternativ kann eine teilweise Hinterbliebenenabsicherung auch über eine Erhöhung der Rentengarantiezeit erfolgen. Die Rentengarantiezeit ist der Zeitraum, über den die Rente mindestens gezahlt wird. Wenn ich beispielsweise eine Rentengarantiezeit von zehn Jahren festlege und ich nach Ablauf von acht Jahren versterben sollte, dann werden die fehlenden zwei Jahre als Einmalzahlung an die Hinterbliebenen ausgezahlt.

Frage: Wie sollte ein Beschäftigter nun vorgehen, wenn er in absehbarer Zeit in Rente geht?

Alexander Merk: Wir empfehlen, sich in jedem Fall beraten zu lassen. Denn eine falsche Entscheidung kann viel Geld kosten. Es ist unser Anliegen, dass jeder Beschäftigte, der sich für MetallRente entschie-

den hat, auch in den optimalen Genuss seiner zusätzlichen Altersvorsorge kommt. Wir haben exklusiv für die von uns betreuten Firmen ein Merkblatt erstellt, das die wesentlichen Zusammenhänge darstellt.

Jeder Beschäftigte kann dieses Merkblatt über den für sein Unternehmen verantwortlichen MetallRente-Berater kostenlos anfordern.

Durchblick – Abfindung von Anwartschaften und Betriebsrenten

Immer wieder stellt sich die Frage, unter welchen Voraussetzungen Anwartschaften auf Betriebsrenten oder Betriebsrenten abgefunden werden können. Die Initiative hierzu kann sowohl vom Arbeitgeber, wie auch vom Arbeitnehmer ausgehen. Während Arbeitgeber die Abfindungsmöglichkeiten zur Bereinigung ihrer Direktzusage nutzen, steht bei Arbeitnehmern oftmals das rein finanzielle Interesse im Vordergrund, die durch Entgeltumwandlung aufgebaute Versorgung wieder zu Geld zu machen.

Die nachfolgenden Ausführungen geben einen Überblick über die Möglichkeiten der Abfindung von Anwartschaften oder Betriebsrenten. Besonders beleuchtet werden hierbei die Durchführungswege Direktversicherung und Pensionskasse.

Grundsätzliches

Das Betriebsrentenrecht ist von dem Grundsatz geleitet, dass einmal unverfallbare Anwartschaften auf Betriebsrenten nach Ende des Arbeitsverhältnisses nicht abgefunden werden dürfen. Damit soll der Versorgungscharakter der betrieblichen Altersversorgung in besonderer Weise hervorgehoben und geschützt werden. Ausnahmen lässt das Betriebsrentenrecht in § 3 BetrAVG nur in eingeschränktem Rahmen zu.

Abfindung von Anwartschaften im laufenden Arbeitsverhältnis

§ 3 BetrAVG verbietet lediglich die Abfindung unverfallbarer Anwartschaften im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Im laufenden Arbeitsverhältnis ist eine Abfindung in unbegrenzter Höhe möglich.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes fällt eine Abfindung im laufenden Arbeitsverhältnis dann unter das Abfindungsverbot

des § 3 BetrAVG, wenn die Abfindung in engem zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses steht. Dies ist etwa dann der Fall, wenn die Abfindung erst nach Ausspruch einer Kündigung vereinbart wird.

Da bei den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds der Arbeitgeber Vertragspartner der Versorgungseinrichtung ist, kann der Arbeitnehmer die Versorgung nur mit Zustimmung des Arbeitgebers auflösen. Auch wenn der Arbeitnehmer die Versorgung durch Entgeltumwandlung selbst finanziert hat, ist der Arbeitgeber grundsätzlich nicht ohne Weiteres verpflichtet, dem Verlangen des Arbeitnehmers auf Kündigung der Versorgung nachzukommen.

Sofern zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Einigkeit darüber besteht, dass die Versorgung gekündigt werden soll, ist dem Arbeitgeber zu empfehlen, in einer Vereinbarung auch das Erlöschen der arbeitsrechtlichen Versorgungszusage festzuhalten.

Sofern die Dotierung nach § 3 Nr.63 EStG steuerfrei erfolgt ist, ist im Falle der Kündigung der an den Arbeitnehmer ausgezahlte Rückkaufswert steuerpflichtig. Die Zahlung unterliegt außerdem der Sozialversicherungspflicht. Aus diesem Grund sollte der Arbeitnehmer vor einer Kündigung überlegen, ob eine vorübergehende Beitragsfreistellung des Vertrages eine sinnvolle Alternative darstellt. Denn im Fall eines späteren Neuabschlusses fallen auch erneute Abschlusskosten an.

Abfindung von Anwartschaften nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses können Anwartschaften auf Betriebsrenten ausschließlich im

Rahmen des § 3 BetrAVG abgefunden werden. Danach können nur sogenannte Minianwartschaften abgefunden werden. Damit die Anwartschaft abgefunden werden kann, darf die Höhe der Anwartschaft maximal 1% der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV betragen, dies entspricht für das Jahr 2014 einem Wert in Höhe von 27,65 Euro.

Relevant ist dies vor allem für Anwartschaften im Durchführungsweg Direktzusage. Hier hat der Arbeitgeber vorrangig ein administratives Interesse daran, diese Kleinstanwartschaften durch eine Abfindung zu erledigen.

Für die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds spielt dies wegen der Möglichkeit, die Verträge nach Ende des Arbeitsverhältnisses auf den Arbeitnehmer zu übertragen, weniger eine Rolle. Der Arbeitnehmer kann den entsprechenden Vertrag fortführen oder auf einen neuen Arbeitgeber übertragen und so eine einheitliche Altersversorgung aufbauen.

Abfindung von Betriebsrenten mit Rentenbeginn ab dem 1. 1. 2005

Für Betriebsrenten, die nach dem 31. 12. 2004 begonnen haben, ist die Abfindung ebenfalls nur sehr eingeschränkt möglich. Auch hier finden die für die Abfindung von Anwartschaften geltenden Grenzen Anwendung.

Abfindung von Betriebsrenten mit Rentenbeginn vor dem 1. 1. 2005

Betriebsrenten, die vor dem 1. 1. 2005 begonnen haben, können nach der Übergangsregelung des § 30 g BetrAVG in beliebiger Höhe abgefunden werden. Die Abfindung kann ausschließlich durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrentner erfolgen. Die Höhe der Abfindung ist nach den anerkannten Regeln der Versicherungsmathematik zu berechnen.

➔ **Haben Sie Fragen rund um das Thema Abfindung? Sprechen Sie den für Sie verantwortlichen MetallRente-Berater an.**

Höchste Zeit: Vorsorge zielgerichtet nutzen!

Aus dem „War of Talents“ der letzten Jahre ist zwischenzeitlich der „War for Talents“ geworden. Mit dieser Formulierung wird im Ergebnis nichts anderes als der demografische Wandel der Gesellschaft beschrieben.

In nüchternen Zahlen ausgedrückt heißt dies nichts anderes, als dass in Teilen der Republik, so etwa in einzelnen Bezirken der Bundesagentur für Arbeit in Baden-Württemberg, die Arbeitslosenquote auf zwischenzeitlich unter 3% gesunken ist. Damit ist letztlich Vollbeschäftigung erreicht. So positiv sich dies anhören mag, bedeutet es jedoch auch, dass die Unternehmen zunehmend Schwierigkeiten haben, qualifizierte Kräfte zu finden – oder auch zu halten. Auf den Internetseiten der Unternehmen sind vermehrt Aussagen wie „Wir bieten zusätzlich weitergehende Sozialleistungen“ oder auch „Wir bieten zusätzlich eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung“ zu finden. Mit den nachfolgenden Ausführungen erhalten Sie Impulse, wie eine zusätzliche Altersversorgung für Ihr Unternehmen einen Mehrwert generieren kann – ohne ausufernde Kosten.

rungen erhalten Sie Impulse, wie eine zusätzliche Altersversorgung für Ihr Unternehmen einen Mehrwert generieren kann – ohne ausufernde Kosten.

Vorhandene Rahmenbedingungen nutzen

Die Einführung einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung ist recht einfach zu gestalten, denn es können die Rahmenbedingungen des TV avWL genutzt werden. In den Unternehmen, die entweder in der M+E-Industrie nicht tarifgebunden sind oder einer anderen Branche angehören, können die bisherigen vermögenswirksamen Leistungen zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung eingesetzt werden. Dies kostet den Arbeitgeber keinen zusätzlichen Aufwand.

Anreize zur Entgeltumwandlung setzen – „kostet nichts und bringt etwas“

Insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen sehen in der Pflicht, den Beschäftigten die

Entgeltumwandlung zu ermöglichen, immer noch eine lästige Aufgabe. Zum Ausdruck kommt dies insbesondere dadurch, dass die Möglichkeit zur Entgeltumwandlung in diesen Unternehmen nicht aktiv beworben wird. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht jüngst entschieden, dass es keine Pflicht des Arbeitgebers gibt, aktiv auf die Entgeltumwandlung hinzuweisen, dennoch ist die Entgeltumwandlung auch für den Arbeitgeber attraktiv. Denn durch die Ersparnis an Sozialversicherungsbeiträgen bei der Entgeltumwandlung können zusätzliche Anreize gesetzt werden. Dies kann auch personalpolitisch aktiv vermarktet werden.

So haben sich in vielen Unternehmen Zuschussmodelle etabliert, die sich letztendlich im Wesentlichen aus der SV-Ersparnis finanzieren. Beispielsweise beträgt die SV-Ersparnis bei einem in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtigen Beschäftigten pro 100,- Euro Entgeltumwandlung ca. 20,- Euro. Aus dieser Ersparnis lässt sich ohne Weiteres ein Zuschuss von beispielsweise 20% finanzieren. Der Beschäftigte nimmt dies als besondere Wertschätzung wahr. Aus 100,- Euro Entgeltumwandlung wird so ein Sparbetrag von 120,- Euro pro Monat! Und dies letztlich kostenneutral.

Betriebliche Krankenversicherung – eine zusätzliche Leistung

In der jüngsten Zeit etabliert sich zunehmend die „Betriebliche Krankenversicherung“ als weitere Art der betrieblichen Vorsorge. Bei der betrieblichen Krankenversicherung handelt es sich um eine über den Arbeitgeber organisierte Krankenzusatzversicherung. Versicherungsnehmer ist weiterhin der Beschäftigte. Den Arbeitgeber trifft daher kein weiteres Haftungsrisiko. Der Arbeitgeber organisiert die betriebliche Krankenversicherung und übernimmt als geldwerten Vorteil die Prämienzahlung. Für den Beschäftigten wird diese Art der Vorsorge sofort und unmittelbar spürbar, etwa in Form erhöhter Leistungen beim Zahnersatz oder durch die Finanzierung von Vorsorgeleistungen. Scheidet der Beschäftigte aus dem Unternehmen aus, verliert er auch diese Art der Vorsorge. Damit ist die betriebliche Krankenversicherung ein echtes zusätzliches Personalbindungsinstrument. Bei dem sich abzeichnenden Fachkräftemangel, bei dem es nicht nur darauf ankommt, qualifizierte Mitarbeiter zugewinnen, sondern auch zu halten, stellt dies einen greifbaren Mehrwert dar.

➔ Haben Sie Fragen zu diesem Themenbereich? Der für Sie verantwortliche MetallRente-Berater kann aus der Praxis berichten, wie sich Angebote zur zusätzlichen Vorsorge effizient nutzen lassen.

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:
Mai 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.