

Mehr wissen!

Newsletter der MetallRente Beratungseinheit

Ausgabe 4/2014

Liebe Leserinnen und Leser,

auch der letzte Newsletter des Jahres 2014 beinhaltet einen Mix aus aktuellen Themen und praktischen Hinweisen für die tägliche Arbeit. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat den Referentenentwurf zu den Rechengrößen in der Sozialversicherung für das Jahr 2015 veröffentlicht. Die für die betriebliche Altersversorgung maßgeblichen Werte haben wir für Sie zusammengestellt.

Wir berichten in dieser Ausgabe weiter über zwei Gerichtsentscheidungen. Das LAG Köln hatte die Frage zu entscheiden, in welchem Umfang der Arbeitgeber bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses über die Konsequenzen im Hinblick auf die betriebliche Altersversorgung aufklären muss; das Bundesverfassungsgericht hatte zu entscheiden, ob die unterbliebene Rentenanpassung der gesetzlichen Renten im Jahr 2005 verfassungswidrig war.

Aus der Praxis werden immer wieder Fragen zu den Themenkomplexen Privatinsolvenz und Pfändung an uns herangetragen. Sie finden in diesem Newsletter Hinweise, wie in der Praxis damit umzugehen ist.

Zu Beginn des Newsletters berichtet Jochen Theobald, Teamleiter in Stuttgart, über seine Erfahrungen in der Umsetzung von Arbeitgeberbausteinen in der betrieblichen Altersversorgung.

Wir wünschen Ihnen wie immer eine angenehme Lektüre.

In dieser Ausgabe:

- ➔ Nachgefragt: Arbeitgeberbausteine in der betrieblichen Altersversorgung – Gestaltungsbeispiele und Nutzen
Seite 2
- ➔ Vorankündigung: telefonische Fachkonferenz zum Thema Betriebliche Krankenversicherung am 25. 11. 2014
Seite 3
- ➔ Voraussichtliche Rechengrößen der Sozialversicherung für das Jahr 2015
Seite 4
- ➔ Durchblick – Privatinsolvenz, Pfändung und das Recht auf Entgeltumwandlung
Seite 4
- ➔ Terminalsache: Alten Rechnungszins in Höhe von 1,75% sichern!
Seite 6
- ➔ LAG Köln: Keine Schadensersatzpflicht bei fehlender Beratung über die betriebsrentenrechtlichen Auswirkungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
Seite 7
- ➔ BVG: Unterlassen von Rentenanpassung der gesetzlichen Rente verfassungsrechtlich unbedenklich
Seite 7

Nachgefragt: Arbeitgeberbausteine in der betrieblichen Altersversorgung – Gestaltungsbeispiele und Nutzen

Während sich die Arbeitgeber in der Anfangszeit von MetallRente darauf konzentriert haben, den Beschäftigten das Angebot von MetallRente näherzubringen, wird in den Unternehmen nun zunehmend die Möglichkeit einer Beteiligung des Arbeitgebers an der betrieblichen Altersversorgung diskutiert. Seit Abschluss des Tarifvertrages über altersvorsorgewirksame Leistungen (avwL) hat diese Diskussion an Fahrt gewonnen. Viele Arbeitgeber nutzen die Möglichkeit, die avwL mittels einer Betriebsvereinbarung als arbeitgeberfinanzierten Baustein auszugestalten. Hierzu berichtet Jochen Theobald, Teamleiter Württemberg.

Frage: Herr Theobald, seit einigen Monaten sind Sie als Teamleiter für das Team am Standort Stuttgart verantwortlich. Davor waren Sie als Berater im Team Dreiländer am Standort Karlsruhe für eine Vielzahl von Unternehmen als verantwortlicher Berater tätig. Wie waren Ihre bisherigen Erfahrungen mit der Einführung von Arbeitgeberbausteinen?

Jochen Theobald: Die Frage muss aus Arbeitgebersicht und Arbeitnehmersicht beantwortet werden. Ich möchte mit der Arbeitgebersicht beginnen. Zunächst einmal bedeutet ein Arbeitgeberbaustein, dass der Arbeitgeber zusätzlich Geld ausgibt. Das ist in weiten Teilen die erste große Hürde. Argumentativ lässt sich für einen Arbeitgeberbaustein anführen, dass der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Und genau hier ist der Ansatz. Durch die Weitergabe der eingesparten Arbeitgeberbeiträge am Gesamtsozialversicherungsbeitrag benötigt der Arbeitgeber kein zusätzliches Budget. Diese Erkenntnis ist enorm wichtig, denn damit kann aus Sicht des Arbeitgebers das vorhandene Budget für ein Mehr an Leistung eingesetzt werden.

Frage: Wie nimmt der Arbeitnehmer einen solchen Baustein wahr? Wird dies auch als zusätzliche Arbeitgeberleistung geschätzt und sorgt dies für eine weitere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen?

Jochen Theobald: Das sind alles Punkte, die auf Arbeitnehmerseite eine Rolle spielen. Für den Arbeit-

nehmer ist es natürlich immer angenehm, wenn der Arbeitgeber eine zusätzliche Leistung anbietet. Damit diese zusätzliche Leistung die gebührende Wertschätzung erfährt, muss dies im Unternehmen auch entsprechend kommuniziert werden. Denn die Weitergabe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge ist eben keine Selbstverständlichkeit. Es gilt auch hier der Grundsatz: „Tue Gutes und rede darüber“. Eine gute Kommunikation ist der Schlüssel zum Erfolg. Und dabei unterstützen wir selbstverständlich.



Über seine Erfahrungen mit der Einführung von Arbeitgeberbausteinen berichtet Jochen Theobald, Teamleiter Württemberg am Standort Stuttgart.

Frage: Welche Punkte stellen Sie bei der Kommunikation in den Vordergrund?

Jochen Theobald: In der Kommunikation stellen wir vor allem die Effizienz der Entgeltumwandlung in Zusammenhang mit einem Arbeitgeberbaustein dar. Ich will dies an einem konkreten Beispiel verdeutlichen: Wenn der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe von 20% des umgewandelten Betrages zahlt, bedeutet dies, dass der Arbeitnehmer selbst 100 Euro für seine betriebliche Altersversorgung aufwendet und der Arbeitgeber weitere 20 Euro zahlt. Der monatliche Beitrag beläuft sich also auf 120 Euro. In der Systematik der betrieblichen Altersversorgung wird immer wieder bemängelt, dass die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung voll beitragspflichtig zur Krankenversicherung und Pflegeversicherung der Rentner sind. Der Beitrag beläuft sich auf ca. 16%. Durch den Zuschuss übernimmt der Arbeitgeber faktisch diese spätere Belastung. Die vom Arbeitnehmer eingesetzten Euro 100 tragen also effektiv zur Verbesserung der späteren Altersvorsorge mit bei.

Frage: Welche Rolle spielt in diesem Zusammenhang die Möglichkeit, die avwL als arbeitgeberfinanzierte Leistung auszugestalten?

Jochen Theobald: Tatsächlich nutzen zahlreiche Unternehmen die durch den Tarifvertrag avWL geschaffene Möglichkeit, die avWL als arbeitgeberfinanzierten Baustein auszugestalten. Nach Abschluss des Tarifvertrages haben die Unternehmen befürchtet, dass durch diese Art, die avWL zu nutzen, die Kosten steigen. Denn in der Vergangenheit haben ja nicht alle Arbeitnehmer ihren Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen geltend gemacht. Diese Befürchtung hat sich nach unseren Beobachtungen jedoch nicht bewahrheitet. Die Arbeitgeber schätzen inzwischen die Möglichkeit, die avWL über diesen Weg zu vereinheitlichen und damit den Verwaltungsaufwand zu reduzieren. Da die avWL darüber hinaus steuer- und SV-beitragsfrei in die betriebliche Altersversorgung fließen, haben sich etliche Arbeitgeber dazu entschlossen, die avWL auf 30 Euro pro Monat aufzustocken. Wird dies dann noch mit einem Zuschuss zur Entgeltumwandlung kombiniert, kann der

Vorteilhaftigkeit der betrieblichen Altersversorgung nichts mehr entgegengehalten werden. Die positive Wahrnehmung des Arbeitgebers ist ein weicher Faktor, der an dieser Stelle nicht außer Acht bleiben darf.

Frage: Könnten Sie uns abschließend aus Ihrer persönlichen Erfahrung noch ein paar Beispiele geben, wie solche Arbeitgeberbausteine bei den Arbeitnehmern angenommen werden?

Jochen Theobald: Das will ich gerne tun. Erstaunlicherweise sind wir vor einigen Jahren hier plötzlich auf Skepsis gestoßen. Dies hat sich zwischenzeitlich gelegt. Die Arbeitnehmer nehmen Arbeitgeberbausteine sehr positiv wahr. In Unternehmen, die diese Bausteine auch als zusätzliche Arbeitgeberleistung kommunizieren, erreichen wir vor allem auch die Arbeitnehmer, die aus unserer Sicht den höchsten Vorsorgebedarf haben.

Vorankündigung: telefonische Fachkonferenz zum Thema Betriebliche Krankenversicherung am 25. 11. 2014

Wir möchten Sie gerne zu unserer nächsten telefonischen Fachkonferenz einladen. Die Fachkonferenz mit dem Titel „**Herausforderung Demografie meistern: Mitarbeiter begeistern statt Humankapital verwalten**“ findet am **25. 11. 2014, 08:30 Uhr** statt. Wir beginnen mit einem Vortrag zur betrieblichen Krankenversicherung, der ca. 20 Minuten dauern wird. Anschließend haben Sie die Möglichkeit, Fragen zu stellen und mit den Referenten zu diskutieren.

Wie können Sie an der Fachkonferenz teilnehmen?

Hier können Sie sich online anmelden: [➔ Ich möchte teilnehmen](#)

Sie erhalten in Kürze auch eine E-Mail, der Sie die Zugangsdaten zur Teilnahme an der Fachkonferenz entnehmen können. Wir freuen uns, Sie recht zahlreich bei unserer Fachkonferenz zu begrüßen.

Voraussichtliche Rechengrößen der Sozialversicherung für das Jahr 2015

Vor Kurzem wurde der Referentenentwurf der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2015 bekannt. Danach ergeben sich für das Jahr 2015 folgende voraussichtliche Werte:

Jahr	2014		2015	
	Jährlich Euro	Monatlich Euro	Jährlich Euro	Monatlich Euro
Bezugsgröße, § 18 SGB IV				
Bezugsgröße (West)	33.180,00	2.765,00	34.020,00	2.835,00
Bezugsgröße (Ost)	28.140,00	2.345,00	28.980,00	2.415,00
Beitragsbemessungsgrenzen				
DRV und AloV (West)	71.400,00	5.950,00	72.600,00	6.050,00
DRV und AloV (Ost)	60.000,00	5.000,00	62.400,00	5.200,00
KV und PflV (West und Ost)	48.600,00	4.050,00	49.500,00	4.125,00
Werte für die bAV				
Steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG (4% BBG West DRV)	2.856,00	238,00	2.904,00	242,00
Anspruch auf EUW bis zu Mindestbetrag für die EUW (1/160 der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV)	2.856,00	238,00	2.904,00	242,00
KVdR-Grenze monatlich		138,25		141,75
KVdR-Grenze Kapital	16.590,00		17.010,00	
Maximaler PSV-Schutz (West) (Dreifache monatliche Bezugsgröße)		8.295,00		8.505,00
Maximaler PSV-Schutz (Ost) (Dreifache monatliche Bezugsgröße)		7.035,00		7.245,00

Der Bundesrat muss dem Entwurf der Verordnung noch zustimmen.

➔ Der Entwurf der Verordnung ist dem Newsletter als Anhang beigefügt. Bitte klicken Sie dafür [hier](#).

Durchblick – Privatinsolvenz, Pfändung und das Recht auf Entgeltumwandlung

Die zusätzliche Vorsorge für das Alter ist unerlässlich. Wie sollen sich Arbeitnehmer jedoch verhalten, wenn sie in eine wirtschaftliche Notlage geraten, die die Entgeltumwandlung schwierig werden lässt? Die nachfolgenden Ausführungen geben einen ersten Überblick über die Handlungsmöglichkeiten im Fall, dass ein Arbeitnehmer Privatinsolvenz beantragen muss oder das Einkommen gepfändet wird.

Handlungsmöglichkeiten bei Privatinsolvenz

Beantragt ein Arbeitnehmer beim zuständigen Amtsgericht die Eröffnung des Privatinsolvenzverfahrens, so bestellt das Amtsgericht nach Eröffnung des Verfahrens einen Insolvenzverwalter. Der Insolvenzverwalter hat die Aufgabe, das vorhandene Vermögen

unter den Gläubigern zu verteilen. Wurde vom Arbeitnehmer auch die Durchführung des Restschuldbefreiungsverfahrens beantragt, ist er verpflichtet, seine Einkünfte – insbesondere das pfändbare Arbeitseinkommen – während eines Zeitraums von sechs Jahren an einen Treuhänder abzutreten. Nach Ende des sechsjährigen Wohlverhaltenszeitraums ist der Arbeitnehmer von den Verbindlichkeiten befreit, die zum Zeitpunkt der Eröffnung des Insolvenzverfahrens bestanden.

Bei der Frage, wie die Entgeltumwandlung zu beurteilen ist, kommt es auf den Zeitpunkt des Abschlusses der Entgeltumwandlungsvereinbarung an.

a) Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung vor Beantragung des Insolvenzverfahrens

Wandelt der Arbeitnehmer Arbeitsentgelt bereits vor der Beantragung des Insolvenzverfahrens um und wird anschließend das Insolvenzverfahren eröffnet, wird vom Insolvenzverfahren nur das durch die Entgeltumwandlung reduzierte Gehalt erfasst. Die Entgeltumwandlung kann daher auch nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens weiterhin durchgeführt werden!

Schließt der Arbeitnehmer die Entgeltumwandlungsvereinbarung unmittelbar vor Beantragung des Insolvenzverfahrens ab, kann der Insolvenzverwalter die getroffene Vereinbarung u. U. anfechten und rückabwickeln. In der Regel ist ein Zeitraum von drei Monaten als kritisch anzusehen.

Da der Insolvenzverwalter bzw. der Treuhänder nicht mehr Rechte hat als der Arbeitnehmer selbst, kann der bestehende Direktversicherungs- oder Pensionskassenvertrag nicht gekündigt werden. Die Ansprüche sind insoweit sicher. Fällt in die Wohlverhaltensphase allerdings der Leistungsfall, sind die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung wie anderes Einkommen auch an den Insolvenzverwalter bzw. den Treuhänder abzugeben. In welcher Höhe dies zu erfolgen hat, hängt von den für den Arbeitnehmer geltenden Pfändungsfreigrenzen ab.

b) Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung nach Beantragung des Insolvenzverfahrens (aber noch vor Eröffnung)

Nach der Beantragung des Insolvenzverfahrens kann das Gericht durch Beschluss Sicherungsmaßnahmen treffen. So soll vermieden werden, dass der Arbeitnehmer noch vor Eröffnung des Verfahrens Verfügungen vornimmt, um sein Vermögen oder Einkommen zu mindern. Ob also eine Entgeltumwandlungsvereinbarung noch wirksam getroffen werden kann, hängt von den Maßnahmen des Gerichts ab.

Sollte das Gericht keine entsprechende Sicherungsmaßnahme ergreifen, kann der Insolvenzverwalter eine nach Beantragung des Insolvenzverfahrens geschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarung ggf. rückgängig machen. Dem Arbeitnehmer steht es frei, die Entgeltumwandlung aus dem nicht pfändbaren Teil seines Einkommens zu finanzieren. Er muss sich in diesem Fall hinsichtlich der Höhe des pfändbaren

Teils so behandeln lassen, als würde er keine Entgeltumwandlung vornehmen.

c) Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens

Nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens muss der Insolvenzverwalter bzw. der Treuhänder der Entgeltumwandlungsvereinbarung zustimmen, wenn die Entgeltumwandlung einkommensmindernd berücksichtigt werden soll. Hierbei wird eine Rolle spielen, in welchem Umfang das verfügbare Einkommen durch die Entgeltumwandlung geschmälert wird. Es bleibt auch hier dem Arbeitnehmer freigestellt, die Entgeltumwandlung aus dem nicht pfändbaren Teil seines Einkommens zu finanzieren. Dies kann beispielsweise dann sinnvoll sein, wenn der Arbeitgeber im Fall der Entgeltumwandlung Zuschüsse gewährt.

d) Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung während der Wohlverhaltensphase

Hier gelten dieselben Grundsätze wie nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens. Stimmt der Treuhänder zu, kann die Entgeltumwandlung einkommensmindernd berücksichtigt werden. Ansonsten hat der Arbeitnehmer auch hier nur die Möglichkeit, die Entgeltumwandlung aus dem nicht pfändbaren Teil seines Einkommens zu finanzieren.

Handlungsmöglichkeiten bei Pfändungen

Gläubiger haben außerhalb des Verfahrens der Privatinsolvenz die Möglichkeit, durch eine Pfändung auf das Arbeitseinkommen eines Arbeitnehmers zuzugreifen. Der Gläubiger beantragt hierzu einen sogenannten „Pfändungs- und Überweisungsbeschluss“. Durch diesen Beschluss wird das pfändbare Einkommen des Arbeitnehmers zum einen gepfändet und zum anderen dem Gläubiger zugewiesen. Der Arbeitgeber, dem ein solcher Pfändungs- und Überweisungsbeschluss zugestellt wird, hat dem pfändenden Gläubiger gegenüber innerhalb einer bestimmten Frist mitzuteilen, wie hoch das Einkommen ist und in welcher Höhe das Einkommen pfändbar ist. Der Arbeitgeber darf dann dem Arbeitnehmer ausschließlich den pfändungsfreien Teil des Einkommens auszahlen.

Auch bei einer Pfändung (beispielsweise wegen Unterhalts) kommt es auf den Zeitpunkt an, zu dem die Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen ist.

a) Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung vor Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses

Wie im Verfahren der Privatinsolvenz wirkt eine vor Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarung einkommensmindernd. Die Entgeltumwandlung kann im bisherigen Rahmen fortgeführt werden.

Werden Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung fällig, werden diese in der Regel ebenfalls von dem Pfändungs- und Überweisungsbeschluss mit umfasst. Da der pfändende Gläubiger jedoch nicht mehr Rechte hat als der Arbeitnehmer, kann der Gläubiger einen bestehenden Vertrag nicht von sich aus kündigen. Insofern sind die erworbenen Ansprüche sicher.

b) Abschluss einer Entgeltumwandlungsvereinbarung nach Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses

Auch hier gelten sinngemäß die oben bereits dargestellten Grundsätze. Eine nach Zustellung des Pfändungs- und Überweisungsbeschlusses erfolgte Entgeltumwandlungsvereinbarung führt zu einer Gläubigerbenachteiligung. Daher muss der Gläubiger die Entgeltumwandlung nicht gegen sich gelten lassen. Der Arbeitgeber zahlt dann an den Gläubiger den Betrag, der ohne die erfolgte Entgeltumwandlung zu zahlen wäre. Gleiches gilt für eine Erhöhung der Entgeltumwandlung. Auch hier kann der Arbeitnehmer die Entgeltumwandlung aus dem nicht pfändbaren Teil seines Einkommens finanzieren.

Terminsache: Alten Rechnungszins in Höhe von 1,75 % sichern!

Bereits im letzten Newsletter haben wir über das **Lebensversicherungsreform-Gesetz** berichtet. Einer der wesentlichen Punkte dieses Gesetzes ist bekanntlich die Absenkung des Garantiezinses von aktuell 1,75 % auf 1,25 % für alle Verträge, die ab dem 1. 1. 2015 geschlossen werden.

Damit der aktuelle Garantiezins gesichert werden kann, muss der entsprechende Antrag auf Abschluss einer MetallRente bis zum 31. 12. 2014 poliziert sein. Nicht ausreichend ist der Abschluss der Entgeltumwandlungsvereinbarung!

Für alle Anträge, die bis zum 15. 12. 2014 polizierungsreif bei der verwaltenden Stelle der Allianz eingehen, wird die Polizierung nach den bis zum 31. 12. 2014 geltenden Rechnungsgrundlagen garantiert. Dies gilt selbst dann, wenn der Versicherungsbeginn erst 2015 erfolgen soll. Stichtag ist hier der 1. 3. 2015.

Auszubildende sollten daher den Antrag auf Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung bereits im Jahr 2014 abgeben, selbst wenn sie zunächst ausschließlich die avwL nutzen, sofern Anspruch auf die avwL ab dem 1. 3. 2015 besteht.

LAG Köln: Keine Schadensersatzpflicht bei fehlender Beratung über die betriebsrentenrechtlichen Auswirkungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Immer wieder stehen in letzter Zeit haftungsrechtliche Fragestellungen rund um das Betriebsrentenrecht zur Entscheidung an. Dies macht deutlich, dass die Arbeitnehmer die Arbeitgeber zu bestimmten Sachverhalten in der Beratungspflicht sehen. Für die Arbeitgeber erfreulich ist, dass die Arbeitsgerichte die Pflichten der Arbeitgeber nicht ausufern lassen.

So hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) am 21. 1. 2014 entschieden, dass den Arbeitgeber keine Verpflichtung trifft, auf die Möglichkeit der Entgeltumwandlung hinzuweisen.

In dem nun entschiedenen Fall ging es um die Frage, ob der Arbeitgeber unaufgefordert über die Auswirkungen einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf die betriebliche Altersversorgung unterrichten muss. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat diese Frage verneint (Entscheidung des LAG Köln vom 9. 4. 2014 – 5 Sa 934/13).

In seiner Begründung führt das LAG Köln aus, dass sich der Arbeitnehmer um seine Belange selbst kümmern müsse. Mit Hinweis auf die frühere Rechtsprechung des BAG stellt das LAG Köln weiter fest, dass außervertragliche Schutz- und Fürsorgepflichten nicht überspannt werden dürfen. Allerdings, so das LAG Köln weiter, können sich Aufklärungspflichten aus den Umständen des Einzelfalles ergeben.

Hinweis für die Praxis: Auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht Ihnen Ihr MetallRente-Berater gerne zur Verfügung, um die verschiedenen Handlungsoptionen zu erörtern.

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

BVG: Unterlassen von Rentenanpassung der gesetzlichen Rente verfassungsrechtlich unbedenklich

Im Jahr 2005 hat die Einführung des Altersvorsorgeanteils und des Nachhaltigkeitsfaktors in der gesetzlichen Rentenversicherung dazu geführt, dass in diesem Jahr keine Rentenerhöhung erfolgte.

Die Beschwerdeführer haben in dieser Maßnahme einen unzulässigen Eingriff in ihre Eigentumsrechte gesehen. Das Gericht hat die Beschwerden nun zurückgewiesen. Die Bundesverfassungsrichter begründeten ihre Entscheidung mit der Notwendigkeit der ausreichenden Flexibilisierung des Versorgungssy-

stems für den Gesetzgeber sowie mit der Gewährleistung der weiteren Finanzierbarkeit. Diese Erwägungen würden eine entsprechende gesetzgeberische Ausgestaltung des Eigentumsrechts i. S. d. Art. 14 Grundgesetz (GG) in verfassungskonformer Art zulassen (BVerfG Beschlüsse vom 3. 6. 2014, AZ: 1 BvR 79/09; 1 BvR 1235/09; 1 BvR 1298/09; 1 BvR 1701/09; 1 BvR 3148/10).

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

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:
November 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.