

Mehr wissen!

Newsletter der MetallRente Beratungseinheit Ausgabe 4/2016

Liebe Leserinnen und Leser,

im letzten Newsletter des Jahres bieten wir Ihnen wie gewohnt einen Ausblick auf die voraussichtlichen Rechengrößen für das kommende Jahr. Da die einschlägige Verordnung noch durch den Bundesrat bestätigt werden muss, stehen die Zahlen unter Vorbehalt.

Lassen Sie uns mit einem weiteren wichtigen Thema, nämlich einer Zusammenfassung von Neuregelungen, die uns aller Voraussicht nach noch in dieser Legislaturperiode erwarten, beginnen – erfreulicherweise gehört der Wegfall der Doppelverbeitragung bei Riester-Verträgen in der betrieblichen Altersversorgung dazu.

Ein weiteres Highlight ist das sog. „Flexi-Renten-Gesetz“. Dieses Gesetz, das nun im Entwurf vorliegt, soll einen besseren Übergang in die Rente gewähren, aber auch Mechanismen bereitstellen, die einem Rentenrückgang entgegenwirken.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

In dieser Ausgabe:

- ➔ **Ausblick: Was das Betriebsrentenstärkungsgesetz (wohl) bringen wird**
Seite 2
- ➔ **Voraussichtliche Rechengrößen der Sozialversicherung für das Jahr 2017**
Seite 6
- ➔ **Genau hinsehen lohnt sich – was die private MetallRente.BU alles kann**
Seite 4
- ➔ **Gesetzentwurf zur Flexi-Rente beschlossen**
Seite 7
- ➔ **Selten, aber möglich: die Haftung eines Geschäftsführers wegen nicht abgeführter Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung**
Seite 5



Ausblick: Was das Betriebsrentenstärkungsgesetz bringen wird

In den letzten beiden Jahren ist viel über dieses Gesetz, mit dem Anreize zur weiteren Verbreitung der Betriebsrenten geschaffen werden sollen, diskutiert worden. Seit dem 4.11. 2016 ist der Referentenentwurf zum Betriebsrentenstärkungsgesetz nun öffentlich verfügbar. Wir haben den Entwurf diesem Newsletter als Anhang beigefügt.

Nun wird die Diskussion um die Details beginnen. Bis der Entwurf in das parlamentarische Verfahren geht, wird es mit Sicherheit noch Änderungen geben. Die grundsätzliche Richtung ist jedoch klar.

Wir haben daher im Folgenden ein paar Punkte zusammengetragen, die aus unserer Sicht insbesondere für die betriebliche Praxis von Interesse sein werden. Die Auflistung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Einführung einer reinen Beitragszusage

Aus Sicht der Arbeitgeber war die betriebliche Altersversorgung stets mit dem Risiko der Einstandspflicht verbunden. Denn nach § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG haftet der Arbeitgeber für die Erfüllung von Zusagen aus der betrieblichen Altersversorgung auch dann, wenn er sich eines externen Trägers bedient. Gerade bei regulierten Pensionskassen ist dieser Risikofall in der Vergangenheit mehrmals eingetreten. Nun jedoch hat der Arbeitgeber aller Voraussicht nach die Möglichkeit, sich bei der Wahl dieser neuen Zusageform der Haftung komplett zu entziehen: Mit der Zahlung des Beitrages hat er seine Pflicht erfüllt.

Die reine Beitragszusage soll ausschließlich in einem Sozialpartnermodell umsetzbar sein. Nach dem Entwurf (Entwurf § 21 ff. BetrAVG) müssen sich die Tarifvertragsparteien an der Durchführung und Steuerung der betrieblichen Altersversorgung in Form der reinen Beitragszusage entweder durch eine gemeinsame Einrichtung im Sinne des § 4 des Tarifvertragsgesetzes oder auf andere Weise beteiligen. Wie aus der Gesetzesbegründung ersichtlich, kann damit auch über ein Versorgungswerk wie Metallrente eine reine Beitragszusage angeboten werden: Die neuen Elemente aus dem Betriebsrentenstärkungsgesetz können mit den bewährten Mechanismen von Metallrente verknüpft werden.

Als Leistung kommen dabei ausschließlich Rentenzahlungen in Betracht. Die Möglichkeit der Kapitalabfindung soll es in diesem System nicht geben. Auch kann die bei der Versorgungseinrichtung bestehende Anwartschaft nicht übertragen werden. Eine vorzeitige Auflösung der Anwartschaft ist lediglich innerhalb der engen Grenzen der Abfindungsregeln möglich.

Da es bei einer reinen Beitragszusage keine Garantien gibt, soll durch weitere Beiträge ein Puffer geschaffen werden. Wird die reine Beitragszusage für die Entgeltumwandlung genutzt, soll sich dieser Zusatzbeitrag auf mindestens 15% des umgewandelten Betrages belaufen.

Ausweitung des Förderrahmens nach § 3 Nr. 63 EStG

Der Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG wird von derzeit 4% der Beitragsbemessungsgrenze West in der DRV auf 7% ausgeweitet. Die bisweilen komplizierte Differenzierung von Alt- und Neuzusagen im Zusammenhang mit dem § 40b EStG in der bis 31.12. 2004 geltenden Fassung entfällt. Beiträge in einem alten 40b-Vertrag werden auf den erhöhten Dotierungsrahmen angerechnet.

Sozialversicherungsrechtlich werden sich allerdings keine Änderungen ergeben. Hier bleibt es bei den bisherigen Grenzen. Sozialversicherungsfrei sind demnach die Beiträge von bis zu 4% der BBG West DRV.

Einführung eines Förderbetrages zur betrieblichen Altersversorgung

Damit auch Geringverdiener eine signifikante Altersversorgung aufbauen können, wird ein neuer Förderbetrag eingeführt. Bei Arbeitnehmern, deren monatliches Entgelt maximal 2.000 Euro beträgt, kann der Arbeitgeber einen Betrag von 30% eines zusätzlichen Arbeitgeberbeitrages direkt bei der Lohnsteueranmeldung absetzen. Der Förderbetrag ist auf maximal 144 Euro begrenzt. Um diesen Förderbetrag in Anspruch nehmen zu können, muss der Arbeitgeberbeitrag mindestens 240 Euro im Jahr betragen. Dieser neue Förderbetrag wird nicht auf Beiträge nach § 3 Nr.63 EStG angerechnet.

Neue Regeln zur Vervielfältigung bei Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis

Scheidet ein Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus, kann bereits nach der aktuellen Regelung des § 3 Nr. 63 EStG ein zusätzlicher Betrag in die betriebliche Altersversorgung eingezahlt werden. Die Berechnung dieses Betrages wurde in der Vergangenheit oftmals als zu kompliziert empfunden. Künftig soll ein Betrag in Höhe von 3 % der BBG West DRV multipliziert mit der Zahl der Beschäftigungsjahre – maximal jedoch zehn – steuerfrei in die betriebliche Altersversorgung eingebracht werden können. Eine Anrechnung von bereits in der Vergangenheit genutzten steuerfreien Dotierungen unterbleibt.

Eine solche Regelung könnte gerade bei Verhandlungen zu einem Sozialplan interessant sein. Denn je nach Zeitpunkt der Zahlung einer Abfindung mindert die Steuerprogression den Nettobetrag der Abfindung signifikant.

Möglichkeit der Nachzahlung für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis geruht hat

In der Vergangenheit wurde oft kritisiert, dass es für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruhte, keine Möglichkeit mehr zur Nachentrichtung von Beiträgen gibt. Auch hier wird nun eine Möglichkeit geschaffen. So kann beispielsweise für Kalenderjahre, in denen das Arbeitsverhältnis etwa wegen der Kindererziehung ruhte, steuerbegünstigt eine betriebliche Altersversorgung aufgebaut werden.

Schluss mit der Doppelverbeitragung bei der betrieblichen Riester-Förderung

In der betrieblichen Praxis spielt die Riester-Förderung aktuell so gut wie keine Rolle. Zwar ist auch hier gerade bei geringen Einkommen die Förderquote äußerst attraktiv. Betriebliche Riester-Verträge enthalten meist wesentlich geringere Kosten als rein privat abgeschlossene Verträge. Das größte Hemmnis jedoch war in der Vergangenheit, dass die Leistungen aus diesen betrieblichen Riester-Verträgen als Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner beitragspflichtig waren. Da aber bereits in der Beitragsphase Beiträge zu allen Zweigen der Sozialver-

sicherung fällig geworden waren, handelte es sich de facto um eine Doppelverbeitragung – und dies nahm der betrieblichen Riester-Förderung jegliche Attraktivität. Damit soll nach dem neuen Gesetz nun Schluss sein, wodurch die betriebliche Riester-Förderung für Beschäftigte mit geringerem Einkommen um einiges attraktiver wird. Vor allem Teilzeitkräfte dürften davon profitieren. Die Regelung wird auch für bereits abgeschlossene betriebliche Riester-Verträge gelten.

Tipp für die Praxis

Aus Sicht der Personalabteilung sollten alle Fragen zur Höhe des erforderlichen Eigenbeitrages an den für das Unternehmen verantwortlichen Berater weitergeleitet werden. Ansonsten könnte sich hier ein neues Haftungs-potenzial aufbauen.

Interessant für Geringverdiener: erhöhte Freibeträge bei der Grundsicherung

Insbesondere Geringverdiener haben sich in der Vergangenheit die berechtigte Frage gestellt, ob sich die Eigenvorsorge – egal ob privat oder betrieblich – lohnt, wenn die Leistungen hieraus auf die Grundsicherung im Alter angerechnet werden. Auch hier zeichnet sich eine Lösung ab: Wenn aus Eigenmitteln vorgesorgt wurde, sollen erhöhte Freibeträge gelten.

Fazit:

Der Referentenentwurf enthält Elemente, die schon lange angemahnt wurden. Dies gilt insbesondere für die Abschaffung der Doppelverbeitragung bei den betrieblichen Riester-Renten. In der Gesetzesbegründung ist zu lesen, dass das Ziel – nämlich eine stärkere Verbreitung der Betriebsrente – auch mit einem gesetzlichen Obligatorium zur betrieblichen Altersversorgung zu erreichen sei. Dieses Instrument wurde jedoch wegen der höheren Eingriffsintensität nicht gewählt. Dies ist zu begrüßen – dennoch klingt die Erläuterung wie eine Drohung. Mit diesem Gesetz und seinen Regelungen ist es jedoch sehr realistisch, dass das angestrebte Ziel auch erreicht werden wird und die Attraktivität von Betriebsrenten gesteigert wird.

Entwurf des Betriebsrentengesetzes [hier](#) lesen.



Genau hinsehen lohnt sich – was die private MetallRente.BU alles kann

Der Schutz vor Einkommensverlust bei Berufsunfähigkeit gewinnt immer mehr an Bedeutung. In den seltensten Fällen tritt die Berufsunfähigkeit jedoch von einem Tag auf den anderen ein. Oftmals ist die Berufsunfähigkeit die Folge einer schwerwiegenden Erkrankung.

Daher muss man die berechtigte Frage stellen, ob die Einkommenssicherung für den Fall der Berufsunfähigkeit nicht bereits zu einem früheren Zeitpunkt einsetzen muss. In konsequenter Umsetzung derartiger Überlegungen hat die MetallRente das Angebot bei der privaten Berufsunfähigkeitsversicherung um sinnvolle Komponenten erweitert, die optional mit abgeschlossen werden können.

Neuerungen in der Produktwelt der MetallRente.BU

Wer arbeitsunfähig ist, bezieht zunächst für sechs Wochen das Entgelt weiter. In den meisten Fällen ist die Krankheit nach sechs Wochen auskuriert. Arbeitnehmer, die länger erkrankt sind, erhalten danach Krankengeld. In vielen Unternehmen gibt es darüber hinaus noch einen zeitlich begrenzten Zuschuss zum Krankengeld. Das Bewusstsein um diese Regelungen erzeugt bei vielen Arbeitnehmern ein Gefühl der Sicherheit. Ausgeblendet bleibt jedoch der Fall, in dem eine schwere Erkrankung zu einer längeren, evtl. mehrere Monate andauernden Arbeitsunfähigkeit führt. Tatsache ist, dass bereits mit dem Krankengeldbezug ein Einkommensverlust verbunden ist. An diesem Punkt setzt die neue „Arbeitsunfähigkeitsrente“ (AU-Rente) an. Besteht bereits seit vier Monaten eine Arbeitsunfähigkeit und dauert diese Arbeitsunfähigkeit noch mindestens zwei weitere Monate an, erhält der Arbeitnehmer eine AU-Rente in Höhe der abgeschlossenen BU-Rente. So kann die AU-Rente den Einkommensverlust zumindest teilweise ausgleichen. Die AU-Rente wird für längstens 24 Monate gezahlt, und zwar, ohne dass ein BU-Leistungsantrag gestellt werden muss.

Schwerwiegende Krankheiten sind oft auch mit zusätzlichen finanziellen Lasten verbunden. Dies kön-

nen Medikamente oder auch andere Hilfsmittel sein, die entweder überhaupt nicht oder nur zum Teil von den Krankenkassen bezahlt werden. Bei Eintreten bestimmter Erkrankungen bietet die private MetallRente.BU daher die Möglichkeit, eine einmalige Kapitalzahlung in Höhe der 12-fachen, 24-fachen oder 36-fachen monatlichen BU-Rente zu erhalten. Auch hier erfolgt die Leistung unabhängig von einem BU-Leistungsantrag.

Tritt vor Erreichen des Endalters einer evtl. zu zahlenden BU-Rente Pflegebedürftigkeit ein, kann ab sofort eine zusätzliche finanzielle Leistung vereinbart werden. Damit können dann weitere Mehrkosten, die durch die Pflege entstehen, abgedeckt werden.

➔ Sprechen Sie den für Ihr Unternehmen verantwortlichen Berater an und lassen Sie sich die verschiedenen Möglichkeiten erläutern.

Weitere Verbesserungen der privaten MetallRente.BU

Die Berufsunfähigkeitsversicherung sollte sich stets den individuellen Lebensverhältnissen anpassen. Mit der Zeit steigt das Gehalt; die Berufsunfähigkeitsversicherung sollte diese Entwicklung nachvollziehen. Wie bei allen Versicherungen kann auch bei der privaten MetallRente.BU eine Dynamik, also eine kontinuierliche Steigerung, vereinbart werden. Die Entscheidung über die Dynamik musste in der Vergangenheit bei Abschluss der Versicherung getroffen werden. Ab sofort kann über den Einschluss der Dynamik jährlich neu entschieden werden.

Ebenso wichtig wie die Dynamik ist die Anpassung der Versicherung bei Änderung der Lebenssituation. Wer nach erfolgreichem Abschluss einer beruflichen Qualifikation einen besser bezahlten Arbeitsplatz erhält, möchte auch die Absicherung entsprechend anpassen. Die private MetallRente.BU bietet hierzu eine Vielzahl von Möglichkeiten. Diese „Nachversicherungsgarantie“ ist ebenfalls erweitert und vereinfacht worden.

Wichtig im Leistungsfall: persönliche Betreuung

Wer seine Berufsunfähigkeitsversicherung in Anspruch nehmen muss, benötigt eine individuelle Betreuung.

Deshalb benennt die Verwaltung der MetallRente.BU einen festen Ansprechpartner. Dieser steht für alle Fragen, die mit der Leistungsgewährung zusammen-

hängen, zur Verfügung. Auch der bisherige Vermittler kann unterstützend zur Seite stehen. Voraussetzung ist allerdings, dass die Versicherung von der Schweigepflicht entbunden wird.

➔ Sprechen Sie Ihren Berater auf die Möglichkeiten einer Berufsunfähigkeitsversicherung an. Wir erläutern Ihnen die Möglichkeiten. Fordern Sie hierzu ein unverbindliches Angebot an.



Selten, aber möglich: die Haftung eines Geschäftsführers wegen nicht abgeführter Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung

Das LAG Düsseldorf hat in einer Entscheidung vom 2.9. 2015 die persönliche Haftung eines Geschäftsführers wegen der Nichtabführung von Beiträgen zu einer Pensionskasse festgestellt.

Um was ging es in dem Fall?

Verschlechtert sich die wirtschaftliche Lage eines Unternehmens, wird nach Möglichkeiten gesucht, Zahlungen hinauszuschieben oder ganz zu unterlassen. Im vorliegenden Fall hat ein Unternehmen in diesem Zusammenhang die Zahlung von Beiträgen an eine Pensionskasse eingestellt. Die nicht abgeführten Beiträge stammten teilweise aus Entgeltumwandlung, teilweise handelte es sich um Arbeitgeberzuschüsse.

Nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens kam dies ans Tageslicht. Einige der betroffenen Arbeitnehmer verlangten daraufhin von einem ehemaligen Geschäftsführer des Unternehmens Schadenersatz.

Die Entscheidung

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf hat den Klägern entgegen der ersten Instanz Recht gegeben und ihnen den Schadenersatz zugesprochen. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig, die Revision beim BAG läuft noch.

Die Gründe

Allein die Tatsache, dass es der Arbeitgeber unterlässt, die vereinbarten Beiträge an eine Pensionskasse zu zahlen, führt nicht zur persönlichen Haftung eines Geschäftsführers. Im vorliegenden Fall kamen noch besondere Umstände hinzu. So hatte ein Mitarbeiter dem Geschäftsführer gegenüber eingeräumt, dass er Beitragsmeldungen „verschlampt“ habe. Damit wusste der Geschäftsführer, dass mit der Zahlung der Beiträge an die Pensionskasse etwas nicht stimmte. Und genau hier setzt das LAG an. Das LAG leitet den Anspruch auf Schadenersatz letztlich aus einer Verletzung der Aufsichts- und Organisationspflichten des Geschäftsführers her.

Der Fall zeigt, dass die Hürden für die persönliche Haftung eines Geschäftsführers für nicht abgeführte Beiträge an eine Pensionskasse (oder jede andere Einrichtung der betrieblichen Altersversorgung) recht hoch sind. Völlig ausgeschlossen ist sie jedoch nicht.

➔ Wir haben das Urteil im Volltext diesem Newsletter beigefügt. Sobald das BAG über diesen Fall entschieden hat, informieren wir darüber.



Voraussichtliche Rechengrößen der Sozialversicherung für das Jahr 2017

Vor Kurzem wurde der Referentenentwurf der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2017 bekannt. Danach ergeben sich für das Jahr 2017 folgende voraussichtliche Werte:

Jahr	2015		2016		2017	
	jährlich	monatlich	jährlich	monatlich	jährlich	monatlich
Bezugsgröße, § 18 SGB IV						
Bezugsgröße (West)	34.020 Euro	2.835 Euro	34.860 Euro	2.905 Euro	35.700 Euro	2.975 Euro
Bezugsgröße (Ost)	28.980 Euro	2.415 Euro	30.240 Euro	2.520 Euro	31.920 Euro	2.660 Euro
Beitragsbemessungsgrenzen						
DRV und AloV (West)	72.600 Euro	6.050 Euro	74.400 Euro	6.200 Euro	76.200 Euro	6.350 Euro
DRV und AloV (Ost)	62.400 Euro	5.200 Euro	64.800 Euro	5.400 Euro	68.400 Euro	5.700 Euro
KV und PflV (West und Ost)	49.500 Euro	4.125 Euro	50.850 Euro	4.237 Euro	52.200 Euro	4.350 Euro
Werte für die bAV						
Steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG (4% BBG West DRV)	2.904 Euro	242 Euro	2.976 Euro	248 Euro	3.048 Euro	254 Euro
Anspruch auf Entgeltumwandlung bis zu	2.904 Euro	242 Euro	2.976 Euro	248 Euro	3.048 Euro	254 Euro
Mindestbetrag für die Entgeltumwandlung (1/160 der Bezugsgröße nach § 18 SGB IV)	212,63 Euro		217,88 Euro		223,13 Euro	
KVdR-Grenze monatlich		141,75 Euro		145,25 Euro		148,75 Euro
KVdR-Grenze Kapital	17.010 Euro		17.430 Euro		17.850 Euro	
Maximaler PSV-Schutz (West) (Dreifache monatliche Bezugsgröße)		8.505 Euro		8.715 Euro		8.925 Euro
Maximaler PSV-Schutz (Ost) (Dreifache monatliche Bezugsgröße)		7.245 Euro		7.560 Euro		7.980 Euro

Der Bundesrat muss dem Entwurf der Verordnung noch zustimmen.

➔ Zum Entwurf der Verordnung bitte [hier](#) klicken.



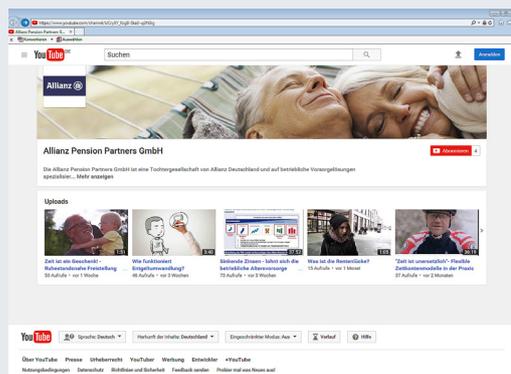
Neu: Besuchen Sie uns auf Youtube!



Hier finden Sie interessante Beiträge rund um betriebliche Vorsorgelösungen, sowie die Aufzeichnungen unserer telefonischen Fachkonferenzen, zum Beispiel:

„Sinkende Zinsen – lohnt sich die betriebliche Altersvorsorge eigentlich noch?“

Telefonische Fachkonferenz vom 5.10. 2016





Gesetzentwurf zur Flexi-Rente beschlossen

Mit dem Entwurf eines „Gesetzes zur Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben“ (kurz: Flexi-Renten-Gesetz) sollen insbesondere die Rahmenbedingungen für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer weiter verbessert werden.

Um was geht es in dem Gesetz?

Will ein Arbeitnehmer im Alter etwas kürzer treten, gibt es nach der aktuellen Gesetzeslage nur unzureichende Möglichkeiten. Zwar hat der Gesetzgeber bereits in der Vergangenheit mit der Teilrente eine Möglichkeit geschaffen, vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine Teilzeitarbeit mit einer Teilrente zu kombinieren, in der Praxis wurde hiervon jedoch kaum Gebrauch gemacht. Dies lag insbesondere an den starren Regelungen zur Anrechnung des Hinzuverdienstes. Den Betroffenen war es kaum möglich, die Auswirkungen ihres Hinzuverdienstes auf die gesetzliche Rente zu bestimmen. So wurde bemängelt, dass selbst ein geringfügiges Überschreiten der einschlägigen Hinzuverdienstgrenze zu einer unverhältnismäßig hohen Leistungskürzung bei der Rente führt. In gewisser Weise gilt ein „Alles-oder-nichts-Prinzip“. Dies soll sich nach dem Willen des Gesetzgebers künftig ändern. Zwar wird ein Hinzuverdienst auch weiterhin berücksichtigt, die Grenzen sind jedoch flexibler gestaltet. Auch wird die Anrechnung des Hinzuverdienstes künftig stufenlos erfolgen.

Arbeitnehmer, die über die Regelaltersgrenze hinaus arbeiten, können künftig auch für diese Zeiten rentensteigernde Entgeltpunkte erwerben. Bisher war dieser Personenkreis versicherungsfrei.

Ein vorzeitiger Rentenbezug ist stets mit Rentenabschlägen verbunden. Der Abschlag beträgt 0,3% pro Monat des vorgezogenen Rentenbezugs. Wer also die Möglichkeit hat, ein Jahr vor Erreichen der Regelaltersgrenze eine gesetzliche Rente zu beziehen, muss dauerhaft einen Abschlag von 3,6% hinnehmen. Zwar besteht bereits jetzt die Möglichkeit, diesen zu erwartenden Abschlag durch eigene Beiträge auszugleichen. Die Möglichkeiten hierfür sind jedoch sehr begrenzt. Eine Zahlung ist beispielsweise erst nach Vollendung des 55. Lebensjahres möglich. Das Flexi-Renten-Gesetz erweitert auch insoweit die Gestaltungsmöglichkeiten.

Zusätzlich wird die jährliche Rentenauskunft um Informationen ergänzt, die dem Arbeitnehmer die oben beschriebenen Möglichkeiten erläutern.

Flankiert wird dies mit einer Stärkung von Prävention und Rehabilitation.

Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung

Die beabsichtigten Änderungen haben keine unmittelbare Auswirkung auf die betriebliche Altersversorgung. Mit dem Gesetz werden letztlich Möglichkeiten geschaffen, zusätzliche Entgeltpunkte zu erwerben, um so die oben angesprochenen Abschläge zu kompensieren.

➔ Den Gesetzesentwurf haben wir dem Newsletter beigefügt.

Die MetallRente Beratungseinheit ist in ganz Deutschland präsent:



Buchen Sie hier Ihre
Onlineberatung.

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 2016



- 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.