

Liebe Leserinnen und Leser,

zum 1. Januar 2018 ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Kraft getreten. Wir berichten über erste praktische Erfahrungen. Welche Möglichkeiten sich aus dem neuen Gesetz in Bezug auf die Arbeitskraftabsicherung ergeben erläutern wir in unserer Rubrik Nachgefragt.

Nach der Besprechung eines aktuellen Urteils aus dem Bereich der betrieblichen Altersversorgung geben wir Ihnen ein paar wichtige Hinweise zum Datenschutz, denn in kaum einem anderen Bereich geht es um so viele personenbezogene Daten wie in der betrieblichen Altersversorgung.

Mit interessanten Aussichten zum Thema Entlastung der Rentner in der Beitragspflicht der Betriebsrenten zur Kranken- und Pflegeversicherung lassen wir diesen Newsletter ausklingen.

Wir wünschen Ihnen wie immer eine angenehme Lektüre.



Bitte (an-)melden – Bezug unseres Newsletters

Am 25. Mai 2018 tritt die EU-Datenschutzgrundverordnung in Kraft. Wir nehmen dies zum Anlass, unsere Prozesse zu optimieren und an die neue Rechtslage anzupassen. Zahlreiche unserer Empfänger haben uns in der Vergangenheit mündlich die Einwilligung zum Versand des Newsletters erteilt. Da wir künftig eine lückenlose Dokumentation der Einwilligung vorhalten müssen, haben wir uns zu folgender Vorgehensweise entschlossen:

- Der Versand des Newsletters erfolgt ab der kommenden Ausgabe ausschließlich an Personen, die uns gegenüber elektronisch das Einverständnis zum Erhalt des Newsletters gegeben haben.

Unser Partner

MetallRente

Allianz Pension Partners

In dieser Ausgabe:

Erste Erfahrungen mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz	Seite 2
Nachgefragt: Darum ist eine BU-Absicherung ein Muss	Seite 3
Der Arbeitgeber weigert sich, die Direktversicherung zu kündigen – zu Recht?	Seite 5
Das ändert sich durch die Datenschutzgrundverordnung	Seite 6
Entlastung in Sicht? Expertenanhörung zur KVdR	Seite 7

- **Senden Sie uns eine Mail** an news@allianzpp.com mit dem Betreff „Anmeldung Newsletter“. Sie erhalten dann auch künftig unseren Newsletter zugesandt.
- Alternativ bieten wir Ihnen online über unsere Internetseite <https://www.allianzpp.com/service/newsletter> die Möglichkeit, direkt auf unsere Newsletter zuzugreifen.

Zum Zweck des Versands speichern wir Ihre angegebene Mailadresse. Wir werden die angegebene Mailadresse weder zu anderen Zwecken nutzen, noch an Dritte weitergeben.



Erste Erfahrungen mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) ist seit knapp fünf Monaten in Kraft. Genug Zeit, um über erste Erfahrungen im Umgang mit dem Gesetz berichten zu können.

Nach wie vor ein hoher Informationsbedarf

Wer geglaubt hat, mit dem Inkrafttreten des BRSG nehme der Informationsbedarf ab, muss sich eines Besseren belehren lassen. Allerdings haben sich die Schwerpunkte verlagert. Während im letzten Jahr eher allgemeine Informationen gefragt waren, sind es nun vor allem Detailfragen, die interessieren. Das BRSG ist demnach dort angekommen, wo in den Unternehmen die für die Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge Verantwortlichen sitzen. Und auch die Betriebsräte widmen sich dem Thema verstärkt, zumal in diesem Jahr wieder Betriebsratswahlen waren. Für viele neue Betriebsräte ist das Thema Altersvorsorge wichtig genug, um hier vertiefte Kenntnisse zu erwerben.

Erweiterter Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG

Völlig unkompliziert läuft die Umsetzung des erweiterten Dotierungsrahmens nach § 3 Nr. 63 EStG. Zahlreiche Unternehmen nutzen die Erhöhung des Dotierungsrahmens, um beispielsweise Führungskräften eine zusätzliche arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung zukommen zu lassen. Bisher mussten die Unternehmen für diesen Zweck meist auf die Durchführungswege Unterstützungskasse oder Direktzusage ausweichen. Dies war und ist wegen der zusätzlichen Belastung durch Beiträge zum Pensionssicherungsverein und wegen der Kosten der ggf. erforderlichen versicherungsmathematischen Gutachten in der Regel unerwünscht.

Zusätzlicher Arbeitgeberbeitrag nach § 100 EStG

Für einen Teil der Beiträge, die sie freiwillig zusätzlich als arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung bezahlen, können Arbeitgeber steuerlich gefördert werden. Voraussetzung ist, dass das monatliche Entgelt der betreffenden Arbeitnehmer maximal 2.200 Euro beträgt.

Dieser neu in das Gesetz aufgenommene Fördertatbestand hat großes Interesse hervorgerufen. Da insbesondere in der Metall- und Elektroindustrie die Entgelte in der Regel über dem Förderbetrag liegen, gibt es hierzu jedoch bisher kaum praktische Erfahrungen.

Zuschuss zur Entgeltumwandlung in Höhe von 15%

Fast schon erwartungsgemäß hat der ab dem 1. Januar 2019 zu zahlende Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung die höchste Aufmerksamkeit auf sich gezogen. Diese Aufmerksamkeit ist jedoch zurückgegangen, seit die Tarifparteien der Metall- und Elektroindustrie erklärt haben, dass sie den Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss als wirksam abbedungen ansehen. Unternehmen ohne Tarifbindung stehen oft noch vor der Entscheidung, ob sie hinsichtlich der Gewährung des Zuschusses die vom Gesetzgeber vorgesehene zeitliche Differenzierung mitgehen wollen oder nicht. Auch ist in diesen Unternehmen die Entscheidung zu treffen, ob der Zuschuss allen Arbeitnehmern gewährt werden soll oder nur bei einer Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen.

Riester-Förderung in der betrieblichen Altersversorgung

Durch den Wegfall der Doppelverbeitragung ist die Riester-Förderung in der betrieblichen Altersversorgung für viele Arbeitnehmer interessant geworden. Zwar besteht nun ein Gleichlauf zwischen den als Privatverträgen und den im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung abgeschlossenen Riester-Verträgen – für die betriebliche Altersversorgung sprechen jedoch die in der Regel günstigeren Konditionen.

Die Hauptsorge der Arbeitgeber war in diesem Zusammenhang die Ungewissheit über eine zusätzliche administrative Belastung im Rahmen der betrieblichen

Während im letzten Jahr eher allgemeine Informationen gefragt waren, sind es nun vor allem **Detailfragen**, die interessieren.

Altersversorgung. Da jedoch auch hier das Zulagenverfahren in der Sphäre der Arbeitnehmer liegt, sehen viele Arbeitgeber der Riester-Förderung gelassen entgegen.

Sozialpartnermodell

Mit Interesse verfolgen die Unternehmen die Diskussion rund um das Sozialpartnermodell. Die Unternehmen sehen hier die Sozialpartner in der Pflicht, entsprechende Modelle zu konzipieren und auszuhandeln. Den Unter-

nehmen ist bewusst, dass die Umsetzung und Implementierung eines solchen Modells noch längere Zeit in Anspruch nehmen wird.

Sie wollen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz immer auf dem Laufenden sein? Hinweise hierzu und weitergehende Informationen finden Sie auf unserer [Internetseite](#).



Nachgefragt: Darum ist eine BU-Absicherung ein Muss



Vadim Feller berät zusammen mit den Beratern vor Ort als Produktspezialist bei Allianz Pension Partners Unternehmen bei der richtigen Ausgestaltung komplexer Vorsorgelösungen. Insbesondere bei der Neuausrichtung bestehender Versorgungslösungen und bei der Gestaltung der richtigen Risikoabsicherung ist Herr Fellers Know-how gefragt.

Am 16. Mai haben wir im Rahmen einer telefonischen Fachkonferenz die Notwendigkeit einer BU-Absicherung und das Angebot von Metallrente hierzu erläutert. Im folgenden Interview geht Vadim Feller auf Aspekte ein, die in der telefonischen Fachkonferenz nicht oder nur zum Teil angesprochen wurden.

Herr Feller, Vorsorge ist wichtig. Dies gilt nicht nur für die Altersvorsorge, sondern auch für die Zeit bis zum Erreichen der Altersgrenze. Weshalb ist das denn so?

Auf den Punkt gebracht: Wer berufsunfähig wird, dem droht in der Regel eine gewaltige Einkommenslücke. Aber diese Lücke kann man schließen!

Ist die Wahrscheinlichkeit, berufsunfähig zu werden, tatsächlich so hoch?

Die Wichtigkeit der Vorsorge lässt sich mit ein paar Zahlen illustrieren. Nach der Statistik der Deutschen Rentenversicherung muss jeder vierte Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig seinen Beruf aufgeben oder ganz aus dem Arbeitsleben ausscheiden.

Wo liegen die Ursachen für die Berufsunfähigkeit? Sind Arbeitnehmer, die körperlich hart arbeiten, eher davon betroffen als Personen, die am Schreibtisch arbeiten?

Das ist ein Trugschluss. Auf Platz 1 der Gründe, weshalb Arbeitnehmer berufsunfähig werden, liegen heutzutage psychische Ursachen. Und diese können jeden treffen. Der Anteil der psychischen Ursachen beim Eintritt der Berufsunfähigkeit liegt bei ungefähr 30%. Aufgrund von Unfällen werden hingegen nur ca. 9% berufsunfähig. Die Arbeitnehmer waren bei Eintritt der Berufsunfähigkeit durchschnittlich Mitte 40.

Wie kann nun eine Absicherung aussehen?

Das ist leider nicht ganz einfach zu beantworten. Eine Absicherung hat mehrere Aspekte. Zum einen muss ich

dafür sorgen, dass das aktuelle Einkommen gesichert ist. Ich muss bei den Überlegungen aber auch die Zukunft mit berücksichtigen. Denn jede Berufsunfähigkeitsversicherung stellt die Zahlung mit Erreichen eines vorher festgelegten Alters ein. Es wird also keine lebenslange Rente, sondern nur eine zeitlich befristete Rente gezahlt.

Was empfehlen Sie also?

Im Rahmen der normalen Altersvorsorge besteht die Möglichkeit, eine sogenannte Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit miteinzuschließen. Dieser Zusatzbaustein sorgt dafür, dass auch im Fall der Berufsunfähigkeit weitere Beiträge in die Altersvorsorge gezahlt werden. So wird die Altersrente gesichert.

Welche Möglichkeiten gibt es, weitere Vorsorge gegen das Risiko der Berufsunfähigkeit zu treffen?

Hierfür empfehlen wir den Abschluss einer Berufsunfähigkeitsversicherung. Diese Versicherung zahlt im Fall des Eintritts der Berufsunfähigkeit eine zeitlich befristete Rente und kann im Kombination mit einer bereits bestehenden Entgeltumwandlung erfolgen oder komplett eigenständig abgeschlossen werden. Es kann aber auch der Abschluss einer privaten Berufsunfähigkeitsversicherung vorteilhafter sein. Das lässt sich nur in einem individuellen Beratungsgespräch klären.

Viele Arbeitnehmer schreckt die Höhe der Prämie ab. Welchen Impuls gibt hier das Betriebsrentenstärkungsgesetz?

Entscheidend ist die Erhöhung des Dotierungsrahmens. Arbeitnehmer, die eine starke Altersvorsorge aufbauen wollten, konnten in der Vergangenheit wegen der steuerlichen Grenzen keine betriebliche Berufsunfähigkeitsversicherung mehr abschließen. Für diese Arbeitnehmer blieb dann nur die private Absicherung übrig. Und diese

war und ist in der Regel erheblich teurer als eine Absicherung über den Arbeitgeber. Denn der Arbeitgeber kann meist bessere Konditionen bieten; auch kann über den Arbeitgeber in der Regel die Gesundheitsprüfung vereinfacht werden. So können auch Arbeitnehmer günstig in den Genuss einer Absicherung kommen, die privat für sie kaum bezahlbar wäre.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz gewährt den Arbeitnehmern unter bestimmten Voraussetzungen einen Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss. Kann dieser Zuschuss auch für die Absicherung gegen das Risiko der Berufsunfähigkeit genutzt werden?

Arbeitgeber müssen ab 2019 die Entgeltumwandlung mit 15% bezuschussen, wenn durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge gespart werden. Wenn ein Arbeitnehmer die Absicherung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung betreibt, dann kann er auch in den Genuss dieses Zuschusses kommen. Für den Arbeitnehmer wird die Absicherung dann deutlich günstiger. Das werde ich als hohen Anreiz.

Noch eine abschließende Frage: Was sollte ich tun, wenn ich mich für eine Absicherung gegen das Risiko der Berufsunfähigkeit interessiere?

Der Zusatzbaustein „Beitragsbefreiung“ ist ein Muss. Ich empfehle, dass Sie sich in jedem Fall danach erkundigen, wie dieser Zusatzbaustein in die bestehende betriebliche Altersvorsorge mitaufgenommen werden kann. In einem zweiten Schritt geht es darum, den drohenden Verdienstaufschlag abzufedern. Erkundigen Sie sich nach den Möglichkeiten, die es in Ihrem Unternehmen gibt. Hier kann Ihnen auch der für Ihr Unternehmen verantwortliche Berater Auskunft geben. In einem Gespräch ist dann zu erörtern, welche der Möglichkeiten – also betrieblich oder privat – für Sie besser ist.

Wir empfehlen den **Abschluss einer Berufsunfähigkeitsversicherung.**

Diese Versicherung zahlt im Fall des Eintritts der Berufsunfähigkeit eine zeitlich befristete Rente.



Der Arbeitgeber weigert sich, die Direktversicherung zu kündigen – zu Recht?

Da bei einer Entgeltumwandlung der **Arbeitgeber der Vertragspartner** der Versicherung oder der Pensionskasse ist, muss auch dieser den Vertrag kündigen. Der Arbeitnehmer kann dies von sich aus nicht veranlassen.

Gib mir mein Geld zurück – und zwar jetzt!

Wer sich dafür entscheidet, eine zusätzliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung aufzubauen, hat ein klares Ziel: ein zusätzliches sicheres Einkommen im Ruhestand. Was aber, wenn sich die Lebensumstände ändern? In einem ersten Schritt stellen viele Arbeitnehmer dann die Entgeltumwandlung ein. Wem das noch nicht reicht, zieht auch eine Kündigung des Vororgevertrages in Betracht, um sich dann den Rückkaufswert auszahlen zu lassen.

Erforderlich: die Zustimmung des Arbeitgebers

Da bei einer Entgeltumwandlung jedoch der Arbeitgeber der Vertragspartner der Versicherung oder der Pensionskasse ist, muss auch dieser den Vertrag kündigen. Der Arbeitnehmer kann dies von sich aus nicht veranlassen. In vielen Fällen stimmt der Arbeitgeber dem zu. Was aber, wenn der Arbeitgeber es ablehnt, den Vertrag zu kündigen? Dann stellt sich die Frage, ob der Arbeitnehmer einen Anspruch gegen den Arbeitgeber geltend machen kann, dass dieser den Vertrag kündigt.

Anspruch auf Zustimmung bejaht – LAG Bremen vom 22. Juni 2012 (2 Sa 76/10)


Bereits vor einigen Jahren musste sich das LAG Bremen mit eben mit dieser Frage befassen. In dem zur Entscheidung stehenden Fall verlangte ein Arbeitnehmer die Zustimmung zur Kündigung seiner Pensionskasse. Das LAG Bremen hat den Arbeitgeber verpflichtet, den einmal abgeschlossenen Pensionskassenvertrag zu kündigen. Begründet hat das LAG dies mit eher allgemeinen Erwägungen. So habe der Arbeitgeber die berechtigten Interessen des Arbeitnehmers bei der Entscheidung ebenfalls mitzuberücksichtigen. Im vorliegenden Fall sollten mit dem Geld Schulden getilgt werden.

Anspruch abgelehnt – BAG vom 26. April 2018 (3 AZR 586/16)

Das BAG hat in einem anderen Fall einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Kündigung der Versicherung durch den Arbeitgeber abgelehnt. Das BAG hat in seiner Begründung insbesondere auf den sozialpolitischen Zweck der betrieblichen Altersversorgung abgestellt. Ein schutzwürdiges Interesse des Arbeitnehmers hat das BAG – wie auch die Vorinstanzen – abgelehnt. Bei der Interessensabwägung hat es auch eine Rolle gespielt, dass der Arbeitgeber den Aufbau der Altersversorgung durch eigene Beiträge gefördert hat. Auch hat der Arbeitnehmer keine existenzielle wirtschaftliche Notlage dargelegt. Allein der Wunsch, Schulden zu tilgen, reicht nach Ansicht des Gerichts nicht aus.

Konsequenzen für die Praxis

Dass im laufenden Arbeitsverhältnis eine Direktversicherung oder eine Pensionskasse gekündigt werden kann, ist unstreitig. Arbeitgeber sollten bei der Frage, ob sie dem Wunsch des Arbeitnehmers nachkommen wollen, eine klare Linie verfolgen. Eine Kündigung widerspricht nach den Ausführungen des BAG dem sozialpolitischen Ziel der betrieblichen Altersversorgung. Allerdings kann sich aus besonderen Umständen dennoch eine Verpflichtung des Arbeitgebers ergeben, dass er den Vertrag kündigt. Das Vorliegen einer solchen besonderen Situation muss der Arbeitnehmer jedoch nachweisen.

 Der Volltext der Entscheidung ist derzeit noch nicht verfügbar; es liegt lediglich die Pressemitteilung des BAG vor. **Die Entscheidung der Vorinstanz** können Sie im Volltext über das **Rechtsprechungsportal NRW** abrufen.



Das ändert sich durch die Datenschutzgrundverordnung

Am 25. Mai 2018 tritt die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) in Kraft. Ziel dieser europarechtlichen Verordnung ist die Vereinheitlichung des Datenschutzrechts in ganz Europa.

Damit soll verhindert werden, dass insbesondere international agierende Internetkonzerne sich in Europa für ihre Tätigkeiten das Land als Firmensitz herausuchen, in dem das aus ihrer Sicht schwächste Datenschutzrecht gilt.

Das Datenschutzrecht befasst sich inhaltlich damit, wie mit personenbezogenen Daten umzugehen ist. Dies sind alle Daten, die es ermöglichen, eine natürliche Person zu bestimmen, selbst wenn hierzu ein gewisser Aufwand notwendig ist. Personenbezogene Daten sind beispielsweise der Name, Geburtsdatum, aber auch Personalnummer oder Sozialversicherungsnummer.

Datenschutz ist jedoch keine Erfindung der EU. Die Vorschriften des bisherigen Bundesdatenschutzgesetzes regeln bereits in erheblichem Umfang, ob, wann und wie Daten genutzt werden dürfen.

Vorgaben der DSGVO

Europarechtliche Normen stellen den Anwender vor das Problem, dass sie teilweise so abstrakt formuliert sind, dass zahlreiche Auslegungsfragen aufkommen. Klärung wird es dann erst im Laufe der Zeit geben. Dies gilt auch für die DSGVO. Wer sich jedoch die Grundgedanken der DSGVO vor Augen führt, kann daraus erste Schlussfolgerungen für das eigene Handeln herleiten. Hierzu zählen insbesondere:

Grundsatz der Rechtmäßigkeit der Verarbeitung:

Im Datenschutzrecht gilt das Prinzip des „Verbots mit Erlaubnisvorbehalt“. Dies bedeutet, dass die Datenverarbeitung in jeglicher Form an sich verboten ist, es sei denn, das Gesetz erlaubt die Datenverarbeitung ausdrücklich.

Grundsatz der Datenminimierung:

Es sollen nur die Daten verarbeitet werden, die für den vorgesehenen Zweck erforderlich sind. Damit soll insbesondere der ausufernden Sammlung verschiedenster Daten begegnet werden.

Grundsatz der Erforderlichkeit:

Daten sollen nur in dem Umfang vorhanden sein, wie sie zur Erfüllung einer Aufgabe erforderlich sind. Sobald Daten nicht mehr erforderlich sind, sind sie zu löschen. Die neue DSGVO beinhaltet damit ein „Recht auf Vergessen“.

Grundsatz der Richtigkeit:

Die vorhandenen Daten müssen richtig sein. Dies beinhaltet, dass die Daten von Zeit zu Zeit auf ihre Aktualität geprüft werden müssen.

Bedeutung für die tägliche Arbeit


Immer dann, wenn personenbezogene Daten verarbeitet werden, sollte eine erhöhte Sensibilität vorhanden sein. Die meisten Geschäftsprozesse sind ja am bereits bestehenden Datenschutzrecht ausgerichtet. Die Änderungen sind daher überschaubar. Folgende Überlegungen sollen helfen, den künftigen Umgang einerseits datenschutzrechtlich sicher und andererseits die Betreuung in Sachen betriebliche Vorsorge weiterhin effizient gestalten zu können.

Um Angebote zu berechnen, benötigen wir beispielsweise insbesondere das Geburtsdatum des betreffenden Arbeitnehmers. Name und Vorname sind dagegen nicht erforderlich.

Anhänge von Mails, die personenbezogene Daten enthalten, sollten zumindest mit einem Passwort versehen sein. Sprechen Sie mit Ihrem Berater ab, wie sichere Passwörter aussehen sollen.

Mails mit personenbezogenen Daten werden wir nach Ablauf einer bestimmten Frist löschen. Überlegen Sie da-

her, wie Sie die von Ihnen versendeten Mails archivieren, auf die Sie später noch Bezug nehmen wollen.

 **Wenn Sie im Zusammenhang mit der Betreuung durch Allianz Pension Partners Fragen zum Datenschutz haben, sprechen Sie bitte Ihren Berater an.**



Entlastung in Sicht? Expertenanhörung zur KVdR

Für viele Betriebsrentner ist die Beitragspflicht der Betriebsrenten zur Kranken- und Pflegeversicherung der Rentner (KVdR) sehr ärgerlich. Insbesondere für diejenigen, die die Anwartschaften zu einem Zeitpunkt erworben haben, als sie noch davon ausgehen konnten, dass die Leistungen komplett beitragsfrei sein würden.

Mit einer Gesetzesänderung im Jahre 2003 wurden sämtliche Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ab dem 1. Januar 2004 beitragspflichtig. Seither zahlen die Betriebsrentner den vollen Beitragssatz.

Initiative der Linksfraktion

Auf Initiative der Linksfraktion kam dieses altbekannte Thema wieder auf die Tagesordnung. Eine Expertenanhörung fand am 25. April 2018 in Berlin statt. Zu dieser Anhörung waren verschiedene Verbände geladen, die ihre Sicht der Dinge vortrugen.

Einhellige Meinung: Attraktivität der bAV steigern

Bis auf die Krankenkassen befürworteten die Beteiligten eine Änderung der bestehenden Regelung. Allein ein Absenken des Beitragssatzes auf die Hälfte – dies entspräche der Rechtslage vor 2004 – würde die Betriebsrentner erheblich entlasten und die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung steigern.

Ins Spiel gebracht wurde auch die Überlegung, aus der bestehenden Freigrenze für die Beitragspflicht einen Freibetrag zu machen. Betriebsrentner, deren Gesamteinkünfte aus Betriebsrenten einen bestimmten Freibetrag (im Jahr 2018: 152,25 Euro monatlich) nicht übersteigen, sind von der Beitragspflicht befreit. Wird diese Grenze jedoch auch nur um einen Euro überschritten, fallen auf den Gesamtbetrag Beiträge an. Ein Freibetrag hätte zur Folge, dass für jeden Betriebsrentner die „ersten“ 152,25 Euro von der Beitragspflicht ausgenommen sind.

Fazit: Der Ball liegt nun beim Gesetzgeber. Die Erkenntnis, etwas tun zu müssen setzt sich offenbar allmählich durch. Dies würde die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung steigern und auch dem Ziel des Betriebsrentenstärkungsgesetzes, nämlich der weiteren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung, zugute kommen.

Allianz Pension Partners: Mal persönlich. Mal digital. Immer in Ihrer Nähe.



Kontaktieren Sie Ihren persönlichen Berater unter info@allianzpp.com, **0800 – 7 23 50 91** (kostenfrei) oder buchen Sie Ihre Online-Beratung unter www.allianzpp.com/in-ihrer-naehe.

Impressum

Herausgeber: Allianz Pension Partners GmbH,
Königinstraße 28, 80802 München
Redaktion: Dr. Albrecht Eisenreich
Stand: Mai 2018
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.

Unser Partner

MetallRente 

Allianz Pension Partners

Allianz 