



Wertschätzung leben. Als Unternehmen gewinnen. Swiss Life BU Pro

Partner-Info 04/2023

2. Oktober 2023

Wertschätzung wirkt: Mitarbeitende begeistern und gewinnen – die Arbeitgebermarke stärken. Unternehmen stehen vor großen Herausforderungen – vor allem auch im Hinblick auf die Belegschaft. Aus dem Mangel an Fachkräften ist längst ein grundsätzlicher Mangel an Arbeitskräften geworden.

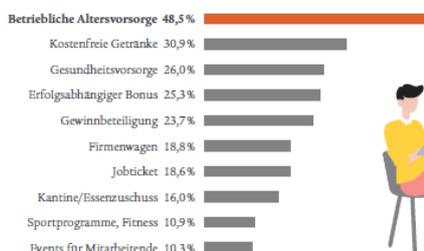
In der heutigen Zeit beeinflussen nicht allein das gute Betriebsklima und die Gehaltshöhe die Entscheidung der (potenziellen) Mitarbeitenden für oder gegen ein Unternehmen. Eine immer wichtigere Entscheidungsgrundlage für

Bewerbende spielen auch Benefits. Im Werben um die besten Mitarbeitenden benötigen Unternehmen somit hochwertige Benefits, die sich positiv vom Wettbewerb abheben.

Um Ihnen und Ihren Kundinnen und Kunden hierfür eine ausgezeichnete Lösung zur Verfügung stellen zu können, haben wir die betriebliche Arbeitskraftabsicherung von Swiss Life noch besser gemacht.

Betriebliche Benefits

Welche Mitarbeitervorteile Arbeitnehmende wollen



Quelle: www.stajotome.de/e-resourcing/blog/benefits-das-suchen-sich-mitarbeiternde/

Auf Platz 1 der wichtigsten Benefits ist mit einem mehr als deutlichen Abstand die betriebliche Altersvorsorge.

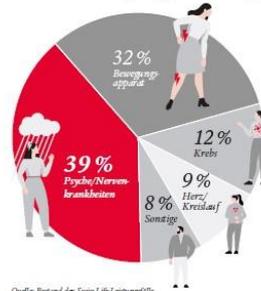
Wenn von betrieblicher Vorsorge gesprochen wird, verstehen Unternehmerinnen und Unternehmer darunter meist eine betriebliche Altersrente, die als Zusatzversorgung zur gesetzlichen Rente dient.

Doch was ist, wenn auf dem langen Berufsweg bis zum Renteneintritt mit 67 Jahren nicht alles nach Plan läuft?

Einen gesetzlichen Schutz für den Fall der Berufsunfähigkeit gibt es nur für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vor dem 02.01.1961 geboren

wurden. Alle anderen haben lediglich Anspruch auf eine Erwerbsminderungsrente, die deutlich geringer ausfällt.

Alle, die von ihrem Einkommen abhängig sind, benötigen einen starken Einkommensschutz, in Ergänzung zu ihrer Versorgung aus der gRV.



Quelle: Bestand der Swiss Life-Leistungsfälle, Stand: 12.2022

Jede 4. arbeitnehmende Person wird während des Berufslebens mind. einmal erwerbsgemindert.¹

Die volle EMI-Rente beträgt i. d. R. < 30% des letzten Bruttogehalts. Sie betrug 2022 **6 972 € mtl.**

75% der Erwerbstätigen haben **keine Absicherung.** Insgesamt gibt es in Deutschland 45,8 Mio. Erwerbstätige.³

¹Quelle: Deutsche Rentenversicherung und Deutsche Aktuarvereinigung

²Quelle: DRV EMI-Renten 2022

³Quelle: Statistisches Bundesamt 05.2023

Für die Absicherung der Arbeitskraft über den Betrieb bieten wir seit 2019 mit unserer kollektiven Berufsunfähigkeitsabsicherung Swiss Life BU Pro eine leistungsstarke und individuell auf die arbeitgebenden Unternehmen zugeschnittene Lösung an. Im Gegensatz zu der betrieblichen Altersrente, die erst im Ruhestand fällig wird, punktet die betriebliche Berufsunfähigkeitsrente bereits ab dem ersten Tag mit der finanziellen Absicherung für den Notfall und bietet den Arbeitnehmenden somit einen sofortigen Nutzen.

Arbeitgebende sichern mit Swiss Life BU Pro die finanzielle Existenz ihrer Mitarbeitenden für den Fall des Verlustes der Arbeitskraft ab und positionieren sich damit gleichzeitig als attraktives Unternehmen am Arbeitsmarkt.

Was genau haben wir bei unserer kollektiven Berufsunfähigkeitsabsicherung verbessert? Ab dem 01.10.2023 gelten bei der Swiss Life BU Pro folgende Neuerungen:

Beitragsübernahme bei auslaufender Lohnfortzahlung aufgrund von längerer Krankheit

Kann eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer infolge Krankheit die eigene berufliche Tätigkeit unverschuldet nicht mehr ausüben, so hat sie oder er in den meisten Fällen einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch das arbeitgebende Unternehmen für bis zu sechs Wochen. Danach entfällt die Entgeltfortzahlung und damit auch in der Regel die Beitragszahlung zur Swiss Life BU Pro. Als Folge der entfallenden Beiträge endete bisher auch der Versicherungsschutz im Rahmen der Swiss Life BU Pro, da keine Beiträge mehr in den Vertrag flossen. Durch das neue Highlight kann der Versicherungsschutz unverändert fortgeführt werden, da Swiss Life die Beitragszahlung für bis zu sechs Monate übernimmt und die versicherte Person damit bis zu sechs weitere Monate Versicherungsschutz genießt. Nach Ablauf der max. sechs Monate bzw. nach Meldung der Wiederaufnahme der Tätigkeit wird der Vertrag beitragspflichtig fortgeführt, wenn keine anderweitige Info vorliegt.

Teilzeitklausel

Teilzeittätige Personen fallen bei einer Prüfung einer bedingungsgemäßen Berufsunfähigkeit oftmals durchs Raster. Bei einer versicherten Person in Vollzeit (normale Arbeitszeit acht Stunden) liegt bei einem Restleistungsvermögen von 2,5 Stunden eine bedingungsmäßige Berufsunfähigkeit vor, da der BU-Grad $\geq 50\%$ beträgt. Bei einer versicherten Person in Teilzeit (normale Arbeitszeit vier Stunden) wäre dies bei gleichem Restleistungsvermögen hingegen nicht der Fall, da der BU-Grad in diesem Beispiel $\leq 50\%$

beträgt. Bei gleichem Restleistungsvermögen wäre die teilzeitbeschäftigte Person benachteiligt. Unsere Teilzeitklausel schafft hier Abhilfe. Sind die Voraussetzungen hinsichtlich Art und Umfang der bei Eintritt des Leistungsfalls ausgeübten Tätigkeit erfüllt, erfolgt eine Günstigerprüfung wie folgt:

- Es wird zunächst geprüft, ob ein Berufsunfähigkeitsgrad von mindestens 50 % besteht. Ist dies der Fall, erhält die versicherte Person die vereinbarten Leistungen aus diesem Vertrag.
- Stellt sich jedoch heraus, dass der Berufsunfähigkeitsgrad unterhalb 50 % liegt, wird zugunsten der versicherten Person zusätzlich geprüft, ob sie ihre berufliche Teilzeittätigkeit in ihrer konkreten Ausgestaltung noch drei Stunden oder mehr pro Arbeitstag ausüben kann oder könnte. Ist dies nicht der Fall, erhält die versicherte Person ebenso die vereinbarten Leistungen aus diesem Vertrag. Es greift somit eine Günstigerprüfung für alle Teilzeitkräfte!

Anerkennung der Berufsunfähigkeit bei voller Erwerbsminderung

Wie bereits in unserer Einzel-BU bedingungsseitig verankert, gilt ab dem 01.10.2023 auch bei Swiss Life BU Pro: Sollte die versicherte Person voll erwerbsgemindert sein, erkennen wir die vereinbarten Leistungen wegen Berufsunfähigkeit an.

Ergänzung des Hygieneplans in der Infektionsklausel

Auch hier gleichen wir die Bedingungen von BU Pro denen unserer Einzel-BU an. Berufsunfähigkeit liegt künftig auch dann vor, wenn bei der versicherten Person eine ärztlich festgestellte Infektion vorliegt, welche die Fähigkeit zur Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit einschränkt und durch den Hygieneplan eines staatlich anerkannten Hygienikers belegt wird, dass von der versicherten Person eine Infektionsgefahr ausgeht.

Umschulungshilfe

Künftig leisten wir auch bei Swiss Life BU Pro eine Umschulungshilfe. Hat im Falle einer privaten Fortführung die versicherte Person eine Umschulungsmaßnahme durch die Agentur für Arbeit oder einen anderen staatlich anerkannten Träger erfolgreich abgeschlossen und endet die Berufsunfähigkeit aufgrund neu erworbener beruflicher Kenntnisse und Fähigkeiten, zahlen wir eine einmalige, pauschale Umschulungshilfe in Höhe von 1.500 Euro.

Die Umschulungshilfe kann dabei während der Vertragsdauer mehrmals in Anspruch genommen werden.

Verlängerungsgarantie

Sollte die Regelaltersgrenze in der Deutschen Rentenversicherung oder den berufsständischen Versorgungswerken erhöht werden, können die Versicherungsnehmer/-innen die Versicherungs- und Leistungsdauer des Vertrags um die Zeitspanne verlängern, um die die Regelaltersgrenze in der für die versicherte Person zutreffenden Versorgungseinrichtung erhöht wurde, maximal um fünf Jahre. Eine erneute Gesundheitsprüfung findet dabei nicht statt.

Sämtliche Details zu den neuen Regelungen und die Informationen darüber, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, können den allgemeinen Versicherungsbedingungen entnommen werden.

Funktionsweise

Swiss Life BU Pro kann als Sozialleistung im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge angeboten werden. Voraussetzung: Der BU-Beitrag wird entweder vollständig (Arbeitgeber-Modell) oder mindestens zur Hälfte (Solidar-Modell) vom Unternehmen finanziert. Zusätzlich ist eine Kombination aus beiden Modellen möglich. Voraussetzung für alle Modelle: Mindestens zehn Beschäftigte sind über einen Kollektivrahmenvertrag versichert. Bei der Ausgestaltung der betrieblichen BU erhalten die Arbeitgebenden von uns nicht nur eine an ihr Unternehmen und ihre Mitarbeitenden individuell

angepasste Versorgungslösung. Wir unterstützen sie auch bei der arbeitsrechtlichen Umsetzung (beispielsweise mit einer Standard-Musterversorgung zum Arbeitgeber-Modell) und bei der erforderlichen, betriebsinternen Information durch ein auf ihren Bedarf abgestimmtes Kommunikationspaket.

Swiss Life BU Pro überzeugt

Aus Arbeitnehmersicht ist die vom arbeitgebenden Unternehmen (mit-)finanzierte betriebliche Vorsorge die mit Abstand wichtigste Sozialleistung. Allein aus diesem Grund sind betriebliche Vorsorgelösungen in der heutigen Zeit zu einem wichtigen Erfolgsfaktor im Recruiting-Prozess für Arbeitgebende geworden. Aufgrund der unzureichenden gesetzlichen Versorgung im Fall des Verlustes der Arbeitskraft besteht diesbezüglich dringender Handlungsbedarf. Mit Swiss Life BU Pro bieten wir arbeitgebenden Unternehmen eine Lösung, die nicht nur viele Vorteile bietet, sondern es den Unternehmen auch ermöglicht, sich zusätzlich vom Markt abzuheben und ihre Mitarbeitenden mithilfe eines vereinfachten Aufnahmeverfahrens unkompliziert gegen das finanzielle Risiko einer Berufsunfähigkeit abzusichern. Gerne unterbreiten wir Ihnen bzw. Ihren Kundinnen und Kunden ein individuelles Lösungskonzept. Unsere Betreuer/-innen helfen Ihnen gerne weiter.

Bernhard Steinhübl
Marktbearbeitung

Sarah Irlacher
PM Markt & Konzept

Dirk Wessel
Marktbearbeitung