



SwissLife

# Fragen und Antworten zur Berufsunfähigkeitsabsicherung im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung

*Nachstehende Ausführungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, Richtigkeit oder Aktualität. Hieraus können keine Haftungsansprüche gegenüber Swiss Life abgeleitet werden. Weitergehende Erläuterungen finden Sie auch in den Ihnen zur Verfügung gestellten Angebotsunterlagen.*

*Grundsätzlich gelten die gesetzlichen Bestimmungen.*

## Was bedeutet der Begriff Berufsunfähigkeit und welche Absicherung gibt es für diesen Fall?

Eine berufliche Tätigkeit ist Grundlage für die Erzielung von Einkommen und damit für die Sicherung des Lebensstandards. Insofern hat die Absicherung der Arbeitskraft höchsten Stellenwert, denn sie dient der finanziellen Existenzsicherung.

Für alle Arbeitnehmenden, die nach dem 01.01.1961 geboren wurden, gibt es seit dem 01.01.2001 keine gesetzliche Absicherung mehr für den Fall der Berufsunfähigkeit (BU). Eine Berufsunfähigkeitsversicherung kann seitdem nur noch im Rahmen der privaten oder der betrieblichen Versorgung (bAV) abgeschlossen werden.

Bei der privaten BU-Versicherung sind die Arbeitnehmenden Vertragspartner/-innen (= Versicherungsnehmer/-innen) des BU-Versicherers. Bei der betrieblichen BU im Rahmen der bAV sind die arbeitgebenden Unternehmen Vertragspartner des BU-Versicherers. Wird die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer (= versicherte Person) während der Vertragsdauer der privaten oder betrieblichen BU-Versicherung im Sinne der Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) berufsunfähig, so erbringt Swiss Life die im Rahmen der BU-Versicherung vereinbarte Leistung.

Berufsunfähigkeit im Sinne der AVB liegt vor, wenn die versicherte Person infolge von Krankheit, Körperverletzung, Pflegebedürftigkeit oder Kräfteverfall außerstande ist, den zuletzt ausgeübten Beruf, so wie er ohne gesundheitliche Beeinträchtigung ausgestaltet war, auszuüben. Hierbei wird die bisherige Lebensstellung in finanzieller und sozialer Sicht berücksichtigt. Die genaue Definition zur BU entnehmen Sie bitte den für Ihren Vertrag geltenden AVB.

## Welche Leistungen beinhaltet die BU-Versicherung?

Die BU-Versicherung gibt es in zwei Ausprägungen: als selbstständige Berufsunfähigkeitsrente (SBU) und als Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung (BUZ) in Ergänzung zu einem Altersversorgungsvertrag als Hauptversicherung.

Die SBU zahlt eine vereinbarte monatliche Rentenleistung für die Dauer der Berufsunfähigkeit, längstens bis zum Ablauf des Vertrags. Swiss Life übernimmt zusätzlich die weitere Beitragszahlung während der Zeit der BU gemäß den AVB und den im jeweiligen Versicherungsvertrag individuell vereinbarten Rahmenbedingungen.

Die BUZ beinhaltet bei BU eine Befreiung von der Pflicht zur Beitragszahlung (BUZ-B) für die zugrunde liegende Hauptversicherung und ggf. noch zusätzlich eine BU-Rente (BUZ-R), sofern vereinbart. Tritt BU wegen Pflegebedürftigkeit der versicherten Person ein und wurden Dienstleistungen zur beruflichen Rehabilitation in Anspruch genommen, so zahlt Swiss Life eine Rehabilitationshilfe gemäß unseren AVB.

## Was ist der Unterschied zur gesetzlichen Erwerbsminderungsrente?

Die Feststellung der Voraussetzungen für die Zahlung einer gesetzlichen Erwerbsminderungsrente basiert ausschließlich auf den vorliegenden Gesundheitsverhältnissen der Arbeitnehmenden. Hierbei wird weder der ausgeübte Beruf noch die bisherige Lebensstellung berücksichtigt. Vielmehr wird das verbliebene Restarbeitsvermögen beurteilt. Das heißt, in Abhängigkeit von der Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, gewisse tägliche Arbeitsstunden leisten zu können, entsteht ein Anspruch auf eine halbe (Restarbeitsvermögen von drei bis sechs Stunden) oder volle



100%  
Leistung

bei voller Erwerbsminderung  
(Leistungsfähigkeit  
unter 3 Stunden täglich)



50%  
Leistung

bei teilweiser Erwerbsminderung  
(Leistungsfähigkeit zwischen  
3 und 6 Stunden täglich)



100%  
Leistung

bei teilweiser Erwerbsminderung,  
aber verschlossenem  
Arbeitsmarkt

Erwerbsminderungsrente (Restarbeitsvermögen von unter drei Stunden). Die Höhe der Erwerbsminderungsrente können Arbeitnehmende ihrer jährlichen Renteninformation entnehmen.

### **Welche Vorteile hat die BU-Absicherung im Rahmen der bAV für Arbeitnehmende?**

Für Arbeitnehmende ergeben sich eine Vielzahl an möglichen Vorteilen.

- Der Beitrag für eine Direktversicherung ist für Arbeitnehmende bis zu einem Betrag in Höhe von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG) steuerfrei. Im Rahmen der Durchführungswege Pensionszusage und Unterstützungskasse sind auch höhere Beträge steuerfrei. Bis zu einem Betrag in Höhe von 4 % der BBG ist der Beitrag sozialversicherungsfrei.
- Da sich das arbeitgebende Unternehmen in vielen Fällen an den Beiträgen beteiligt, sinkt die tatsächliche Beitragshöhe für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer.
- Das arbeitgebende Unternehmen hat durch den Abschluss eines entsprechenden Kollektivrahmenvertrags mit Swiss Life die Möglichkeit, seinen Mitarbeitenden eine Vorsorge zu vergünstigten Konditionen anzubieten.
- Im Vergleich zu einer privaten BU-Absicherung bietet eine Vorsorge im Rahmen der bAV den Vorteil, dass häufig eine geringere oder ggf. sogar gar keine Risikoprüfung erforderlich ist (abhängig von der Finanzierungsart und den Leistungshöhen).
- Die Anbieterauswahl erfolgt durch das arbeitgebende Unternehmen. Es fungiert sozusagen als „Qualitätsfilter“. Dadurch entfällt für die Arbeitnehmenden der komplexe Anbieter- und Produkt-Auswahlprozess.

### **Gibt es auch Nachteile für Beschäftigte im Rahmen einer betrieblichen Absicherung?**

Werden die Beiträge für den BU-Vertrag ganz oder teilweise in Form einer Entgeltumwandlung finanziert und sind die umgewandelten Beiträge sozialversicherungsfrei, so führt dies zu geringfügig niedrigeren Sozialversicherungsleistungen.

Im Fall einer privaten Vertragsfortführung nach einem Dienstaustritt zahlt die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Beitrag allein. Das heißt, ein eventuell ehemals enthaltener Arbeitgeberbeitrag entfällt, ebenso wie die staatliche Förderung im Rahmen der Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern.



Kommt es zu einer Beitragsfreistellung und reichen die Vertragswerte nicht für die beitragsfreie Mindestrente aus, dann erlischt die BU-Versicherung.

Im Rahmen eines Arbeitgeberwechsels ist das neue arbeitgebende Unternehmen nicht verpflichtet, die Versorgung fortzuführen.

Renten aus einer betrieblichen BU-Absicherung sind im Leistungsfall in voller Höhe steuerpflichtig. Darüber hinaus können zusätzlich noch Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge anfallen.

Bei einem ruhenden Arbeitsverhältnis, z. B. bei Elternzeit oder bei Krankheit über den Lohnfortzahlungszeitraum hinaus, kann die BU-Absicherung nur aufrechterhalten werden, wenn das arbeitgebende Unternehmen den Beitrag auf freiwilliger Basis weiterzahlt oder der/die Arbeitnehmer/-in die Beitragszahlung gemäß § 1a Abs. 4 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) aus privaten Mitteln finanziert (siehe auch Abschnitt «Was ist bei entgeltfreien Beschäftigungszeiten zu beachten?»).

### **In welcher Form kann ein Einkommensverlust wegen BU im Rahmen der bAV bei der Swiss Life abgesichert werden?**

Swiss Life bietet die SBU und die BUZ im Rahmen der bAV als Einzel- oder als Kollektivtarif an. Kollektivtarife sind möglich, wenn mindestens zehn Beschäftigte in Form eines Kollektivrahmenvertrags versichert werden.

Die SBU wird in den Durchführungswegen Direktversicherung und Pensionszusage angeboten. Bei der SBU wird im Leistungsfall eine Rente gezahlt und die Pflicht zur Beitragszahlung entfällt.

Die BUZ kann im Durchführungsweg der Direktversicherung und als Rückdeckungsversicherung zu Pensionszusagen und Unterstützungskassen angeboten werden.



### **Wer entscheidet, in welcher Form eine Berufsunfähigkeitsvorsorge im Unternehmen angeboten wird?**

Dem arbeitgebenden Unternehmen obliegt es, den Durchführungsweg für die bAV und auch den Anbieter (Versicherer) für sein Unternehmen festzulegen. Dabei kann das Unternehmen auch die angebotenen Versorgungsleistungen (Alters-, Invaliditäts- bzw. Hinterbliebenen-Versorgung) definieren.

Gemäß Betriebsrentengesetz (BetrAVG) muss das arbeitgebende Unternehmen den Beschäftigten mindestens die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung anbieten (§§ 1a und 26a BetrAVG). Kommt es im Rahmen der Entgeltumwandlung für das arbeitgebende Unternehmen zu einer Sozialversicherungsersparnis, so ist es verpflichtet, einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung zu zahlen. Die Arbeitgebenden entscheiden, ob sie über den Arbeitgeberzuschuss hinaus einen zusätzlichen Beitrag gewähren. Dieser kann auch von bestimmten Kriterien abhängig gemacht werden, z. B. von einer bestimmten Mindestbetriebszugehörigkeit.

Soweit im Unternehmen ein Tarifvertrag zur bAV zu beachten ist, kann es darin abweichende Regelungen geben (§§ 19 und 20 BetrAVG). In Unternehmen mit Betriebsrat sind die Mitbestimmungsrechte gemäß Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) zu beachten (§ 87 Abs. 1 Nr. 8 und 10 BetrVG). Arbeitgebende müssen den Betriebsrat in die Entscheidungen mit einbeziehen.

### **Ist für die BU-Absicherung eine Risikoprüfung erforderlich?**

Beim Abschluss und bei der Erhöhung einer BU-Absicherung ist in der Regel eine besondere Prüfung in Bezug auf die Versicherbarkeit des Risikos erforderlich. Dabei wird üblicherweise das medizinische Risiko anhand von Gesundheitsfragen (bestehende Krankheiten, Körpergröße, Gewicht usw.) und das wirtschaftliche Risiko anhand von Einkommensfragen (Gehaltshöhe, bestehender BU-Schutz usw.) geprüft. Der Umfang der Risikoprüfung ist u. a. von der Anzahl der zu versichernden Personen (Einzelperson oder Kollektiv), vom Anteil des Arbeitgeberbeitrags am Gesamtbeitrag und von der Höhe der zu versichernden Leistung abhängig.

Erfolgt der Abschluss einer BU-Versicherung über einen Kollektivrahmenvertrag, so kann in Abhängigkeit von der Rentenhöhe zur Risikoprüfung entweder eine Dienstobliegenheitserklärung des arbeitgebenden Unternehmens oder auch eine erweiterte Risikoprüfung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers erforderlich werden. Der im Einzelfall erforderliche Umfang der Risikoprüfung ergibt sich aus den Annahmerichtlinien von Swiss Life und den vertraglichen Vereinbarungen mit dem arbeitgebenden Unternehmen.

### **Welche Pflichten ergeben sich bei der Beantwortung von Fragen im Rahmen der Risikoprüfung?**

Swiss Life vertraut darauf, dass alle vor Abgabe der Vertragserklärung gestellten Fragen wahrheitsgemäß und auch vollständig beantwortet wurden



(vorvertragliche Anzeigepflicht).

#### **Wer trägt die Konsequenzen im Falle von falschen Angaben im Rahmen der Risikoprüfung?**

Erfolgt eine Risikoprüfung anhand einer durch das Unternehmen abzugebenden Dienstobliegenheitserklärung, so ist das arbeitgebende Unternehmen für die wahrheitsgemäße und vollständige Beantwortung verantwortlich.

Müssen Beschäftigte im Rahmen der Risikoprüfung Erklärungen abgeben, so sind sie jeweils für die wahrheitsgemäße und vollständige Beantwortung der Fragen verantwortlich.

#### **Liegt ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen nicht für den Fall einer BU versichert werden kann?**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) muss auch in Bezug auf die bAV beachtet werden, soweit das Betriebsrentengesetz keine Sonderregelungen enthält (§ 2 Abs. 2 Satz 2 AGG in Verbindung mit dem Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 11.12.2007, Az. 3 AZR 249/06).

Sind Beschäftigte nicht bzw. nicht in vollem Umfang versicherbar, so liegt ein sachlicher Grund vor, der eine abweichende Regelung rechtfertigt (§ 20 AGG). Es wäre beispielsweise denkbar, den vorgesehenen Beitrag in eine Altersversorgung zu investieren.

#### **Was kostet eine BU-Rente, bis zu welchem Alter ist die BU versicherbar und wie lange wird die Rente gezahlt?**

Der versicherungsmathematisch ermittelte Beitrag für eine BU-Versicherung ist maßgeblich von folgenden Punkten abhängig: Beruf, Alter, Leistungsdauer sowie

Höhe der zu versichernden Leistung.

Bei BU-Versicherungen im Zusammenhang mit Kollektivrahmenverträgen, bei denen der Beitrag zu mindestens 50% vom arbeitgebenden Unternehmen finanziert wird, kann die BU bei Swiss Life bis zu einem Eintrittsalter von 63 Jahren abgeschlossen werden. Erfolgt die BU-Absicherung im Rahmen eines Einzelversicherungsvertrags oder liegt der Beitragsanteil des arbeitgebenden Unternehmens bei einem Kollektivrahmenvertrag unter 50%, so liegt das Höchsteintrittsalter bei 55 Jahren.

Die Versicherungs- und Leistungsdauer ist von den individuellen vertraglichen Vereinbarungen und von den zugrunde liegenden AVB abhängig.

#### **Verlieren Beschäftigte bei einem Dienstaustritt ihre jeweilige BU-Absicherung?**

Wird die BU-Absicherung vom arbeitgebenden Unternehmen finanziert und hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Dienstaustritts bereits eine unverfallbare Anwartschaft gem. § 1b Abs. 1 BetrAVG erworben (drei Jahre nach der Einrichtung der Versorgung, sofern die versicherte Person mindestens 21 Jahre alt ist), so ist das Unternehmen verpflichtet, die Ansprüche der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers aufrechtzuerhalten. Haben Beschäftigte beim Dienstaustritt noch keine unverfallbare Anwartschaft, dann erlischt die BU-Absicherung. Wird die BU-Absicherung in Form einer Entgeltumwandlung finanziert, dann muss das arbeitgebende Unternehmen die Versorgung beim Dienstaustritt immer aufrechterhalten. Es kann die Anwartschaft aufgrund des Dienstaustritts anteilig entsprechend kürzen. Das gilt für alle Durchführungswege.

Wurde die BU-Absicherung über den Durchführungswege Direktversicherung eingerichtet, dann kann das arbeitgebende Unternehmen den bestehenden BU-Vertrag auf die ausscheidende Person oder den Folgearbeitgeber übertragen, sofern die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer einen gesetzlichen oder vertraglichen Anspruch auf die Versorgung hat. Die versicherte Person kann den BU-Vertrag dann privat oder ggf. beim neuen arbeitgebenden Unternehmen weiterführen. Bei einer BU-Absicherung im Rahmen der Durchführungswege Pensionszusage oder Unterstützungskasse ist eine private Fortführung im BetrAVG nicht vorgesehen. Ausnahme: Bei Insolvenz des arbeitgebenden Unternehmens besteht unter bestimmten Voraussetzungen auch bei den Durchführungswegen Pensionszusage und Unterstützungskasse die Möglichkeit, den BU-Vertrag privat weiterzuführen.

### **Muss das neue arbeitgebende Unternehmen eine im Rahmen der bAV beim bisherigen Unternehmen erworbene BU-Absicherung übernehmen?**

Das arbeitgebende Unternehmen entscheidet, ob eine durch ein vorheriges Unternehmen eingerichtete Versorgung von ihm fortgeführt bzw. übernommen wird. In § 1 BetrAVG ist geregelt, welche Versorgungsleistungen im Rahmen der bAV im Unternehmen angeboten werden können, das heißt, das arbeitgebende Unternehmen kann z. B. festlegen, dass nur eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung angeboten wird. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat insofern keinen Rechtsanspruch darauf, dass der/die neue Arbeitgeber/-in die BU-Absicherung übernimmt. Eine Übernahme ist deshalb nur einvernehmlich möglich. Gibt es im Unternehmen einen Betriebsrat, dann hat der Betriebsrat diesbezüglich ein Mitbestimmungsrecht.

### **Kann der Beitrag für die BU-Absicherung reduziert, erhöht oder eingestellt werden?**

Wie bei einer Lohnzahlung kann auch der Beitrag für eine arbeitgeberfinanzierte BU-Absicherung nur unter sehr engen Voraussetzungen reduziert oder eingestellt werden. Bei bereits bestehenden BU-Versorgungen ist die Einstellung bzw. Reduzierung der Beitragszahlung nur bei Vorliegen zwingender Gründe denkbar, z. B. wenn nachweislich eine Überversorgung vorliegt.

Wurde die Versorgung im Rahmen der Entgeltumwandlung eingerichtet, dann kann der zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden vereinbarte Beitrag zur jeweils nächsten Fälligkeit herabgesetzt werden. Damit reduziert sich die Versorgung entsprechend. Wird die Entgeltumwandlung beendet, dann erlischt die BU-Versorgung.

Es ist möglich, eine bestehende BU-Versorgung zu erhöhen, sofern dies arbeitsrechtlich vorgesehen ist. Wurde die arbeitsrechtlich vereinbarte BU-Versorgung entsprechend der arbeitsrechtlichen Vereinbarung in gleicher Form in einem Versicherungsvertrag abgesichert, dann ist als zusätzliche Voraussetzung im Regelfall vereinbart, dass die Erhöhung der BU-Versorgung auch versicherungsvertraglich möglich sein muss. Versicherungsvertraglich unterscheidet man diesbezüglich zwischen vertraglich fest vereinbarten (obligatorischen) Erhöhungen und Erhöhungen, die bei der Einrichtung der BU-Versorgung noch nicht vereinbart waren (fakultative Erhöhungen). Obligatorische Erhöhungen sind ohne erneute Risikoprüfung möglich, z. B. wenn der Beitrag jedes Jahr entsprechend der Beitragsbemessungsgrenze angepasst wird. Bei fakultativen Erhöhungen ist in der Regel eine

Risikoprüfung erforderlich.

### **Was ist bei entgeltfreien Beschäftigungszeiten zu beachten?**

In Beschäftigungszeiten, in denen kein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht (z. B. Elternzeit, unbezahlter Urlaub, längere Erkrankung o. Ä.), sind Arbeitgebende nicht mehr verpflichtet, eine arbeitgeberfinanzierte BU-Versorgung aufrechtzuerhalten, sofern dies arbeitsrechtlich entsprechend vereinbart wurde. Endet die entgeltlose Beschäftigungszeit, lebt die BU-Versorgung in der Regel wieder auf.

Wird die BU-Versorgung durch Entgeltumwandlung finanziert, verpflichten sich Arbeitgebende in der Entgeltumwandlungsvereinbarung im Regelfall nur zu einer Beitragszahlung, solange auch ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht. Arbeitnehmende haben während einer entgeltlosen Beschäftigungszeit jedoch einen Rechtsanspruch darauf, die BU-Versorgung mit eigenen Beiträgen aufrechtzuerhalten (§ 1a Abs. (4) BetrAVG). Dies gilt nicht, wenn die BU-Versorgung über die Durchführungswege Pensionszusage oder Unterstützungskasse erfolgt.

Wird die BU-Versorgung über den kollektiven Berufsunfähigkeitsversicherungstarif «Swiss Life BU Pro» (Tarifgeneration 23.4 oder neuer) durchgeführt, so besteht bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmenden nach Beendigung des Entgeltfortzahlungszeitraums beitragsfreier Versicherungsschutz für bis zu 6 Monate.

### **Erlischt die BU-Versorgung bei Insolvenz des arbeitgebenden Unternehmens?**

Laufende BU-Renten und gesetzlich unverfallbare BU-Rentenanwartschaften aus den Durchführungswegen Pensionszusage oder Unterstützungskasse werden gemäß den §§ 7 ff. BetrAVG durch den Pensions-Sicherungs-Verein aufrechterhalten.

Beim Durchführungsweg Direktversicherung stehen die vorhandenen Anwartschaften und Ansprüche auf BU-Leistungen ausschließlich der begünstigten Arbeitnehmerin oder dem begünstigten Arbeitnehmer zu, sofern ein unwiderrufliches Bezugsrecht vereinbart wurde. Ein derartiges Bezugsrecht ist für die Finanzierung über Entgeltumwandlung gemäß BetrAVG zwingend vorgeschrieben (§ 1b Abs. 5 BetrAVG). Bei einer arbeitgeberfinanzierten Direktversicherung ist das Bezugsrecht in der Regel nach drei Jahren unwiderruflich (§ 1b Abs. 1 BetrAVG). Das arbeitgebende Unternehmen kann abweichend davon freiwillig ab Vertragsbeginn ein unwiderrufliches Bezugsrecht einräumen. Infolge des unwiderruflichen Bezugsrechts ist die Direktversicherung durch

die Insolvenzverwaltung nicht verwertbar, das heißt, die BU-Absicherung bleibt in der verdienten Höhe bestehen.

### An wen können sich Arbeitnehmende wenden, wenn Leistungen für den Fall einer BU beantragt werden sollen?

Arbeitnehmende wenden sich während bestehender Beschäftigungsverhältnisse für die Beantragung von Leistungen an die Arbeitgebenden.

Das arbeitgebende Unternehmen informiert Swiss Life, sodass im Anschluss der erforderliche Schriftwechsel direkt zwischen der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer und Swiss Life erfolgen kann.



### Wird eine BU-Rente auf die Leistungen aus der gesetzliche Sozialversicherung angerechnet?

Gemäß § 50 Abs. (2) SGB V wird das Krankengeld um die gesetzliche Erwerbsminderungsrente gekürzt. Private oder betriebliche BU-Renten werden dagegen nicht vom Krankengeld abgezogen und werden daher zusätzlich gezahlt.

Beim Bezug von Sozialhilfe (Arbeitslosengeld II) wird eine private oder betriebliche BU-Rente als Einkommen abgezogen (§ 82 Abs. 1 und 5 Nr. 1 SGB XII). Deshalb sollte die BU-Rente das Sozialhilfeniveau möglichst übersteigen.

Eine private oder betriebliche BU-Rente wird nicht von der gesetzlichen Erwerbsminderungsrente abgezogen (§§ 34 und 96a Abs. 2 und 3 SGB VI).

### Werden Leistungen aus den gesetzlichen Sozialleistungen von der BU-Rente abgezogen?

Gesetzliche Sozialleistungen (Krankengeld, gesetzliche Erwerbsminderungsrente etc.) werden nicht von einer privaten oder betrieblichen BU-Rente abgezogen. Das sogenannte „Bereicherungsverbot“ (§ 200 VVG) der Krankenversicherung gilt nicht für die BU-Versicherung (§ 172 Abs. 1 VVG). Abweichend von dieser versicherungsvertraglichen Regelung kann arbeitsvertraglich eine andere Regelung vereinbart sein.

### Warum entscheiden sich Arbeitgebende für eine betriebliche BU-Absicherung über Swiss Life?

Swiss Life ist insbesondere im Hinblick auf die Produkt- und die Gesellschaftsqualität eine verlässliche Partnerin.

Stand: 01.08.2023

