

Mündliche Prüfung Unternehmensberatung

Hauptprüfungsexperte
Marcos Conde

**Publizierte
Musterprüfung**

EXPERTEN-VERSION

Prüfungsmodus	Mündliche Prüfung
Prüfungsdauer	
Vorbereitungszeit	45 Minuten
Mündliche Prüfung	30 Minuten, aufgeteilt in
Präsentation	10 – 12 Minuten
Versichertengespräch	18 – 20 Minuten
Punktemaximum	100 Punkte
Erlaubte Hilfsmittel	Siehe Kapitel «Hilfsmittel»

Kandidat _____

Experte 1 _____ Experte 2 _____
(in Blockschrift) *(in Blockschrift)*

Zusammenzug	Max. Punkte	Erreichte Punkte
Fachkompetenz	60	
Prozess- und Methodenkompetenz	20	
Sozialkompetenz	20	
TOTAL	100	

Hinweise zur mündlichen Prüfung

Sie erhalten während der Vorbereitungszeit einen schriftlichen Fall mit einer Ausgangslage sowie mehreren Aufgaben und einem Präsentationsauftrag.

Die Prüfungssituation ist ein Beratungstermin zwischen Ihnen, Berater Berufliche Vorsorge¹ der Pensionskasse X, und Ihrem Kunden als versicherte Person (Experten). Die Prüfung besteht aus der Präsentation Ihrer Lösungsansätze von ca. 10 – 12 Minuten gemäss Vorbereitungsauftrag, gefolgt von einem Gespräch mit dem Kunden (Experten) zu Ihrer Präsentation sowie zu weiteren Fragen des Versicherten. Das Gespräch erstreckt sich grundsätzlich über den gesamten Prüfungsstoff.

Ihre Leistungen an der mündlichen Prüfung werden nach diesen drei gewichteten Bereichen bewertet:

Bereich	Gewichtung
Fachkompetenz	60 Punkte
Prozess- und Methodenkompetenz	20 Punkte
Sozialkompetenz	20 Punkte

Hilfsmittel

Der Prüfungsfall inkl. Beilagen sowie die während der Vorbereitungszeit (vgl. unten) erstellte Kurzpräsentation. Im Übrigen: keine.

Im Vorbereitungsraum liegen Gesetzestexte zur Einsicht auf. Sie dürfen den eigenen Taschenrechner benutzen. Des Weiteren werden Ihnen leere Blätter, Stifte usw. für die Erstellung Ihrer Präsentation zur Verfügung gestellt. Im Prüfungsraum stehen ein Flipchart mit Buntstiften sowie ein Block und Schreibzeug zur Verfügung.

Für die Präsentation können Sie die vorbereiteten Notizen (wie z.B. Zeichnungen, Grafiken, Tabellen, Bullet Points) auf Papier einsetzen. Sie dürfen nur während der Vorbereitungszeit erarbeitete Notizen verwenden, d.h. Sie dürfen keine Notizen schon vor dem Prüfungstermin aufbereiten. Während dem Kundengespräch dürfen Sie auf einem Block weitere Notizen machen, Berechnungen vornehmen oder Visualisierungen erstellen.

¹ Zwecks einfacherer Lesbarkeit wird in diesem Dokument nur die männliche Form verwendet. Die weibliche Form ist immer auch mitgemeint.

Mit Ausnahme des Taschenrechners ist der Einsatz elektronischer Hilfsmittel (z.B. Laptop, Tablet) für die Vorbereitung und die Präsentation nicht zulässig. Es ist verboten, die Prüfungsunterlagen bildlich festzuhalten oder das Prüfungsgespräch aufzuzeichnen, bspw. mittels Kamera oder Mobiltelefon. Ein Verstoss gegen dieses Verbot gilt als Verwendung unerlaubter Hilfsmittel im Sinne von Art. 12 Ziff. 2 der Prüfungsordnung und hat den Ausschluss von der Prüfung zur Folge.

Handlungsrahmen für das Prüfungsgespräch

Der Termin mit Ihrem Kunden ist bereits seit mehreren Wochen geplant. 45 Minuten vor dem Termin ruft er Sie an und erzählt Ihnen von einem zusätzlichen Thema, das er mit Ihnen besprechen möchte. Sie bereiten sich darauf vor.

Teil 1: Erstellen Sie eine Präsentation (10-12 Minuten), anhand derer Sie die Ausgangslage und Ihre Lösungsvorschläge verständlich darstellen können. Die Präsentation richtet sich an den Kunden und soll diesem helfen, Ihre Lösung nachzuvollziehen. Sie sollen

- **die Ist-Situation bzw. die Bedürfnisse des Kunden darlegen**
- **inhaltliche Lösungsansätze für die Bedürfnisse des Kunden definieren**
- **die Rahmenbedingungen (z.B. gesetzlicher Art) und Vorgaben des Kunden berücksichtigen**
- **soweit erforderlich konkrete Berechnungen machen**
- **und eine Schlussfolgerung mit Empfehlungen formulieren.**

Begründen Sie alle Ihre Ausführungen in der Präsentation plausibel und nachvollziehbar. Veranschaulichen Sie sie eventuell durch Zeichnungen, Grafiken oder Zahlenbeispiele. Machen Sie den Kunden auf allfällige Optimierungsmöglichkeiten oder Risiken aufmerksam.

Im Anschluss an die Präsentation wird der Kunde Ihnen Präzisierungsfragen zur Präsentation (**Teil 2**) und verschiedene Fachfragen zum Fall (**Teil 3**) stellen.

Ausgangslage und Sachverhalt

Ein im Kanton Waadt ansässiges Unternehmen, das im Kakaohandel tätig ist, wendet sich an Sie, um eine Analyse seines aktuellen Vorsorgeplans durchzuführen. Die Arbeitnehmervertreter in der Vorsorgekommission haben gegenüber der Geschäftsleitung ihre Unzufriedenheit mit der derzeitigen Höhe der Leistungen zum Ausdruck gebracht und möchten sich mit Ihnen treffen, um mögliche Änderungen des Vorsorgeplans bis nächsten Sommer zu besprechen. Die Unternehmenspolitik in Bezug auf ihre Pensionskasse ist sehr arbeitnehmerfreundlich, aber nicht übermässig teuer. Der Anschlussvertrag ist in einer stillschweigenden Erneuerung und für Anfang April wurde ein Treffen mit der Geschäftsleitung anberaumt.

Folglich :

- alle Arbeitnehmer sollten über eine Risikodeckung verfügen, welche dem Benchmark der Branche (Trading) entspricht
- wenn möglich, sollten die Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, ihre Leistungen auf freiwilliger Basis zu verbessern
- das Verhältnis zwischen Prämie und Leistung muss angemessen sein, wobei die Höhe der Beiträge ist nicht entscheidend ist

Vorsorgeplan:

Allgemeines:

Deckungsmodell:	Teilautonome Sammelstiftung
Versichertenkategorie:	Alle Arbeitnehmer
Eintrittsalter für Risikoabsicherung:	18 Jahre
Eintrittsalter für Sparbeiträge:	25 Jahre
Ordentliches Rentenalter:	Männer: 65, Frauen: 64
Finanzierung vorzeitige Pensionierung:	möglich
Finanzierung der AHV-Überbrückungsrente:	möglich
Teilpensionierung:	möglich

Definition des Jahresgehalts

Gemeldeter Jahreslohn:	AHV-Lohn
Boni und Provisionen:	Ausgeschlossen
Treueprämien (Dienstalter):	Ausgeschlossen
Jahreslohn Sparen:	Jahreslohn, maximal 3'000% der maximalen AHV-Altersrente

Jahreslohn Risiko :	Jahreslohn, höchstens 300% der maximalen AHV-Altersrente
Lohnuntergrenze für die Versicherung:	Gemäss BVG. Jahreslohn unterhalb der Lohnuntergrenze ist nicht versichert

Definition des versicherten Lohns

Der versicherte Lohn ist der Jahreslohn abzüglich des Koordinationsabzugs.

Koordinationsabzug für Risikobeiträge:	Gemäss BVG
Koordinationsabzug für Sparbeiträge:	Gemäss BVG
Berücksichtigung des Beschäftigungsgrads:	Nein
Mindestsparbeitrag des versicherten Lohnes:	Gemäss BVG
Mindestrisikoanteil des versicherten Lohnes:	Gemäss BVG

Sparbeiträge

In % des versicherten Lohns

Alter

25 - 34	20%
35 - 44	20%
45 - 54	20%
55 - 64/65	20%

Altersleistungen

Art der Leistung:	Altersrente mit Kapitalabfindung
Pensionierten-Kinderrente:	20% der Altersrente
Endalter der Kinderrente:	18 Jahre
Umwandlungssatz:	6,8% auf dem gesamten Altersguthaben

Leistungen im Todesfall nach der Pensionierung

Rente des Ehegatten oder Lebenspartners:	60 % der Altersrente
Waisenrente:	20 % der Altersrente
Endalter für Waisenrente:	18 Jahre

Leistungen bei Invalidität vor der Pensionierung

Invalidenrente im Krankheitsfall:	60% des versicherten Risikolohns
Invalidentätrente bei Unfall:	Gesetzliche Mindestleistungen
Wartezeit:	24 Monate
Invaliden-Kinderrente (Krankheit):	25% des versicherten Risikolohns
Invaliden-Kinderrente (Unfall):	Gesetzliche Mindestleistungen
Endalter für die Invaliden-Kinderrente:	18 Jahre

Beitragsbefreiung

Wartezeit: 3 Monate

Leistungen im Todesfall vor der Pensionierung

Rente des Ehegatten oder Lebenspartners:	
Im Krankheitsfall:	50% des versicherten Risikolohns
Im Falle eines Unfalls:	Gesetzliche Mindestleistungen

Waisenrente

Im Krankheitsfall:	25% des versicherten Risikolohns
Im Falle eines Unfalls:	Gesetzliche Mindestleistungen
Endalter für Waisenrente:	18 Jahre

Todesfallkapital

Für Personen, welche die Voraussetzungen für eine Ehegatten-/Partnerrente erfüllen:
Der Teil des vorhandenen Altersguthabens, welcher nicht zur Finanzierung der Ehegatten-/Partnerrente benötigt wird. Im Falle einer Krankheit oder eines Unfalls.

Für Personen, die die Voraussetzungen für eine Ehegatten-/Partnerrente nicht erfüllen:
Das vorhandene Altersguthaben wird im Falle von Krankheit oder Unfall ausbezahlt.

Beiträge

Arbeitnehmerbeiträge:	50% der Gesamtbeiträge
Arbeitgeberbeiträge:	Der Arbeitgeberbeitrag ist die Differenz zwischen der Summe aller Beiträge und der Summe der Beiträge der Arbeitnehmer.

Sie sollten das Unternehmen bei der Optimierung des Vorsorgeplans beraten, wobei Sie die Anzahl der Versicherten, die gesetzlichen Bestimmungen und die Wünsche der Vorsorgekommission berücksichtigen.

Berücksichtigen Sie bitte auch die Listen der Leistungen und Beiträge.

Fragestellungen

Teil 1

Bitte stellen Sie Ihr Konzept mit möglichen Varianten und nächsten Schritten entsprechend der folgenden Struktur vor.

1. Allgemeines Konzept
2. Mögliche Lösungen für das Personal
3. Mögliche Lösungen für Geschäftsleitung und Management
4. Nächste Schritte

Teil 2

Fragen zur Klärung

Teil 3

Bereiten Sie sich darauf vor, die Fragen Ihrer Kunden zur beruflichen Vorsorge zu beantworten.

Beilagen:

- Sammelausweis mit Beiträgen und Leistungen

Teil 1: Präsentation (max. 34 Fachkompetenz-Punkte)

Hinweis für die Experten:

Bitte unterbrechen Sie den Kandidaten während der Präsentation (10-12 Minuten) nicht.

Teil 1

34 Punkte

Bitte stellen Sie Ihr Konzept mit möglichen Varianten und nächsten Schritten entsprechend der folgenden Struktur vor

Musterlösung	Max. Punkte
<p>1. Allgemeines Konzept</p> <p>Mögliche Anpassungen des Vorsorgeplans:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Die Berücksichtigung von gelegentlichem und nicht gelegentlichem Einkommen wird diskutiert 2) Keine Kürzung des Risikolohns (ohne Obergrenze) 3) Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades für den Koordinationsabzug 4) Anpassung der Altersgutschriften 5) Kürzung der Invaliditätsleistungen bei Löhnen unter 300% AHVR 6) Kürzung der Todesfallleistungen für Gehälter unter 300% AHVR 7) Möglichkeit der Rückgewähr von Einkäufen als zusätzliches Todesfallkapital 8) Bieten Sie eine andere Finanzierung an (niedrigere Leistungen können eine zusätzliche Finanzierung durch den Arbeitgeber ermöglichen) 9) Vorschlag für ein Todesfallkapital in % des Gehalts (um die Kürzung der Hinterbliebenenleistungen auszugleichen) 10) Jeder andere Vorschlag, den der Experte für sinnvoll hält (Gehaltsaufteilung, usw.) <p>Kandidat kennt die Planmodelle in den entsprechenden Benchmärkten.</p> <p>Mögliche Einführung von Kategorien im Sinne des Kollektivitätsprinzips.</p> <p>Der Kandidat sollte darauf hinweisen, dass bei einigen Arbeitnehmern ein Problem der Überversicherung auftreten kann.</p> <p>Der Kandidat sollte die Hypothese aufstellen, dass der Grundsatz der Angemessenheit ein Problem darstellen könnte.</p>	<p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>
<p>2. Leistungsverbesserung auf der freiwilligen Grundlage eines Wahlplans</p> <p>Der Kandidat muss das Konzept der Wahlpläne vorgelegt haben, wobei zu berücksichtigen ist, dass :</p> <ol style="list-style-type: none"> i) Es können mindestens 2 Pläne und höchstens 3 Pläne vorgeschlagen werden ii) Die Differenz zwischen dem günstigsten und dem großzügigsten Plan darf 150 % nicht überschreiten. iii) Die Beiträge des Arbeitgebers sind identisch iv) Die Parität der Beiträge muss gewährleistet sein 	<p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>

Alternative: Der Antragsteller kann Wahlpläne pro Kollektiv vorschlagen, wenn er/sie dies wünscht	1
3. Mögliche Lösungen für GL und Management	2
Wie bei Punkt 2 oben. Die möglichen Optionen sind: <ul style="list-style-type: none"> - verbesserter (umhüllender) Plan mit der gleichen Vorsorgeeinrichtung wie das Personal - separater Zusatzplan (überobligatorische Sammelstiftung, evtl. 1e bei ausreichendem Lohn), zusätzlich zum Basisplan - separater Plan mit einer anderen Sammelstiftung 	
Ziel ist es, einen Plan zu erstellen, der für den Bonus gilt.	1
Da es sich bei dem Unternehmen um ein Trading-Unternehmen handelt, könnte der 1e Vorsorgeplan dem Profil der Belegschaft eher entsprechen.	1
Beitragsschwelle ab der Obergrenze des Basisplans.	
Anspruchsberechtigte: GL und Führungskräfte	
4. Planung mit den folgenden Phasen: <ul style="list-style-type: none"> - Konzept - Budget - Ausschreibung zur Einreichung von Angeboten - Vergleich - Entscheidung - Schlussfolgerung - Kommunikation 	4

Notizen zu Präsentation	

Teil 2: Präzisierungsfragen zur Präsentation (max. 6 Fachkompetenz-Punkte)

Hinweise für die Experten:

Nach Abschluss der Präsentation (10-12 Minuten) stellen Sie dem Kandidaten bitte Präzisierungsfragen zur Präsentation. Wählen Sie dazu zwei Fragen aus dem untenstehenden Fragekatalog aus.

Achten Sie darauf, dass Sie die Fragen möglichst gut auf die Präsentation des Kandidaten abstimmen. Überleitungen im Sinne von «Ich bin nicht sicher, ob ich das richtig verstanden habe. Wieso...?» sind erwünscht.

Mögliche Fragen:

1. Fragen zum vorgestellten Konzept (Themen oder Punkte, die während der Präsentation nicht behandelt wurden)
2. Die Arbeitnehmer sind sehr besorgt über die Schwankungen an der Börse und wollen in Zukunft nicht von Sanierungsmaßnahmen betroffen sein. Was schlagen Sie vor? Nennen Sie 2 Vorteile und 2 Nachteile.
3. Wann kann festgestellt werden, dass ein Kollektiv (Kategorie) dem Kollektivitätsprinzip entspricht?
4. Der Arbeitgeber möchte sein Altersguthaben selbst anlegen. Was schlagen Sie vor?

5. Wenn Sie die Sammelstiftung wechseln wollen, wie läuft dann das Kündigungsverfahren ab?
6. (nur falls Frage 5 gestellt wird) Nach welchen Kriterien sollten bestimmte Vorsorgeeinrichtungen ausgewählt werden?
7. Sie erfahren, dass der Arbeitgeber alleiniger Gesellschafter seines Unternehmens ist. Er möchte selbst im derzeitigen Plan bleiben. Wie reagieren Sie?
8. Mehrere Versicherte (mit Familienangehörigen) möchten in den nächsten Jahren sehr hohe Einkaufsbeiträge leisten. Welche Parameter sollten im Vorsorgeplan berücksichtigt werden?

Frage 2.1

3 Punkte

Fragen zum vorgestellten Konzept

Antwort nach Ermessen der Experten

Antworten Kandidat	Max. Punkte
	3

Frage 2.2

3 Punkte

Die Arbeitnehmer sind sehr besorgt über die Schwankungen an der Börse und wollen in Zukunft nicht von Sanierungsmaßnahmen betroffen sein. Was schlagen Sie vor? Nennen Sie 2 Vorteile und 2 Nachteile.

Antworten :

- Vollversicherung
- Vorteile: Keine Sanierungsmaßnahmen, garantierte Verzinsung, Absicherung des Anlagerisikos, Nominalwertgarantie
- Nachteile: Höhere Prämie, wenige Anbieter, niedrige Vergütung, niedriger Umwandlungssatz

--

Antworten Kandidat	Max. Punkte
	3 max. 3 Punkte, je 1 Punkt für VV, Vorteil und Nachteil

Frage 2.3

3 Punkte

Wann kann festgestellt werden, dass ein Kollektiv (Kategorie) dem Kollektivitätsprinzip entspricht?

Antwort :

- Das Kollektivitätsprinzip ist gewährt, wenn es sich auf objektive Kriterien stützt: Dienstjahre, Funktion, Hierarchie, Alter und Lohnniveau (Art. 1c BVV 2).
- Ein Kollektiv, das mehrere Personen bezeichnet, kann aus nur einer Person bestehen, sofern der Anschluss weiterer Personen möglich und realistisch bleibt (Selbständigerwerbende sind von dieser Regel ausgenommen, vgl. Art. 44 BVG).

Antworten Kandidat	Max. Punkte
	3

Frage 2.4

3 Punkte

Der Arbeitgeber möchte seine Freizügigkeitsleistung selbst anlegen. Was schlagen Sie vor?

Antwort:

Die Lösung wäre, eine 1e-Lösung nach BVV2 abzuschliessen.

Achtung, die Grundsätze der Angemessenheit, der Kollektivität und der Versicherung müssen beachtet werden

Antworten Kandidat	Max. Punkte
	3

Frage 2.5

3 Punkte

Wenn Sie die Sammelstiftung wechseln wollen, wie läuft dann das Kündigungsverfahren ab?

Antworten

- 1) Präsentieren Sie Ihren Vergleich der Geschäftsleitung
- 2) Präsentation des Ergebnisses vor der Vorsorgekommission
- 3) Einholung der Zustimmung aller Mitarbeiter (z.B. durch Protokoll) oder der Personalkommission (ab 50 Mitarbeitern möglich)
- 4) Übermittlung der Kündigung an die Stiftung (normalerweise bis zum 30. Juni), es sei denn, es wurde eine Kündigungsfristverkürzung ausgehandelt

Antworten Kandidat	Max. Punkte
	3 max. 3 Punkte, 1 Vorsorgekommission 1 Zustimmung MA 1 Kündigung

Frage 2.6

3 Punkte

(nur falls Frage 5 gestellt wird) Nach welchen Kriterien sollten bestimmte Vorsorgeeinrichtungen ausgewählt werden?

Antworten

- 1) Risiko- und Kostentarif
- 2) Löhne
- 3) Tarifgarantie
- 4) Deckungsgrad
- 5) Verhältnis der aktiven Altersguthaben zu den Rentnerverpflichtungen
- 6) Reputation / Renommee
- 7) Online-Zugang für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- 8) Etc...

Antworten Kandidat	Max. Punkte
	3 max. 3 Punkte, je ½ pro richtigen Input

Frage 2.7

3 Punkte

Sie erfahren, dass der Arbeitgeber alleiniger Gesellschafter seines Unternehmens ist. Er möchte selbst im derzeitigen Plan bleiben. Wie reagieren Sie?

Antworten

- 1) Ein Kollektiv kann aus nur einer Person bestehen, sofern der Anschluss weiterer Personen möglich und realistisch bleibt (Selbständigerwerbende sind von dieser Regel ausgenommen, vgl. Art. 44 BVG).
- 2) Die kantonalen Steuerbehörden könnten dies als einen Fall von verdeckter Gewinnausschüttung interpretieren
- 3) Das Einholen einer Stellungnahme der kantonalen Steuerbehörden ist in der Regel kostenlos und schützt den Berater und vor allem den Kunden vor unangenehmen Überraschungen.

Antworten Kandidat	Max. Punkte
	3 nach Ermessen des Experten

Frage 2.8

3 Punkte

Mehrere Versicherte (mit Familienangehörigen) möchten in den nächsten Jahren sehr hohe Einkaufsbeiträge leisten. Welche Parameter sollten im Vorsorgeplan berücksichtigt werden?

Antwort

Ein zusätzliches Todesfallkapital vorschlagen, das die Rückzahlung (Rückgewähr) aller vom Versicherten eingebrachten Einkaufsbeiträge vorsieht.

Antworten Kandidat	Max. Punkte
	3 nach Ermessen des Experten

Teil 3: Fachfragen zum Fall (max. 20 Fachkompetenz-Punkte)

Hinweise für die Experten:

Bitte stellen Sie dem Kandidaten nach den Präzisierungsfragen die folgenden Fachfragen. Diese beziehen sich stets auf den konkreten Kundenfall.

Fragen, die aus Zeitgründen nicht gestellt werden konnten, bitte durchstreichen und auf der farbigen Sichtmappe notieren.

Bitte gestalten Sie die Überleitung beim Wechsel zu anderen Themengebieten möglichst wie in einem echten Kundengespräch im Sinne von «Jetzt habe ich noch eine Frage zu xxx.».

Frage 3.1

4 Punkte

Ein sehr guter Bekannter Ihres Kunden ist einer Sammelstiftung mit Vollversicherung angeschlossen: Was sind die Merkmale und Chancen/Risiken?

Musterlösung	Max. Punkte
Merkmale: garantierte Verzinsung zu Beginn des Jahres und garantierter Nennwert	2
Chance: keine Unterdeckung, Risiken: hohe Prämien, Aufgabe/Ende des Vollversicherung-Modells, niedriger Umwandlungssatz, niedrige Verzinsung	2

Antworten Kandidaten

Frage 3.2

4 Punkte

Nennen Sie zwei Sammelstiftungen in der Vollversicherung und zwei in einem halbautonomen Modell?

Musterlösung	Max. Punkte
Vollversicherung : Helvetia, Basler, Swiss Life, Allianz, Pax	2
Halbautonom : Vita, ASGA, Axa, Copré, Tellco pkPRO, etc...	2

Antworten Kandidaten

Frage 3.3

4 Punkte

Wie werden Sie für Ihre Arbeit bezahlt?

Musterlösung	Max. Punkte
Courtage :	2
Honorar :	2

Antworten Kandidaten

Frage 3.4

4 Punkte

Sie stellen fest, dass Ihr Kunde nicht über eine Kollektivkrankentaggeldversicherung verfügt, die 80 % des letzten Lohns der Mitarbeiter abdeckt und zu mindestens 50 % vom Arbeitgeber finanziert wird. Ist eine Änderung erforderlich? Geht der Arbeitgeber ein Risiko ein?

Musterlösung	Max. Punkte
Die Wartefrist von 24 Monaten für die Invalidenrente sowie für die Invaliden-Kinderrenten müssen auf 12 Monate verkürzt werden.	2
Der Arbeitgeber müsste, je nach Vorsorgestiftung, die Kosten für die Leistungen zwischen dem Beginn der Leistungen (zwischen dem 12. und dem 24. Monat) übernehmen	2

Antworten Kandidaten

Frage 3.5

4 Punkte

Ihr Kunde wird wahrscheinlich einen 61-jährigen Mitarbeiter einstellen. Auf welche Kriterien werden Sie den Kunden im Zusammenhang mit seinem BVG-Vertrag aufmerksam machen?

Musterlösung	Max. Punkte
Nimmt der Versicherte die Rente in Anspruch, so ist er ein Rentner, der im Falle einer Kündigung möglicherweise übertragen werden muss.	2
Besprechung von Vorruhestand, Teilruhestand und verlängertem Ruhestand.	2

Antworten Kandidaten