



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 Arbeitnehmer, 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 ist der Arbeitnehmer Vertragspartner (= Versicherungsnehmer) des BU-Versicherers. Bei der betrieblichen BU im Rahmen der bAV ist der Arbeitgeber Vertragspartner des BU-Versicherers. Wird 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 Krankheit, Körperverletzung, Pflegebedürftigkeit oder Kräfteverfalls außer Stande 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 selbständige Berufsunfähigkeitsrente (SBU) und als Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung (BUZ) in Ergänzung zu einem Altersversorgungsvertrag als Hauptversicherung.

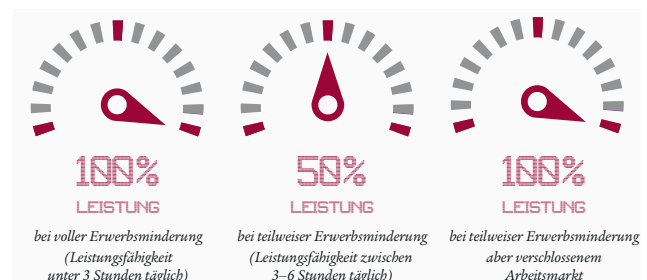
Die SBU zahlt eine vereinbarte monatliche Rentenleistung für die Dauer der Berufsunfähigkeit, längstens bis zum Ablauf des Vertrages. Swiss Life übernimmt zusätzlich die weitere Beitragszahlung während der Zeit der BU gemäß den AVB und den im jeweiligen Versicherungsvertrag individuell vereinbarten Rahmenbedingungen.

Die BUZ beinhaltet bei BU eine Befreiung von der Pflicht zur Beitragszahlung (BUZ-B) für die zugrundeliegende 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 unserer AVB.

Was ist der Unterschied zur gesetzlichen Erwerbsminderungsrente?

Die Feststellung der Voraussetzungen für die Zahlung einer gesetzlichen Erwerbsminderungsrente basiert ausschließlich auf den vorliegenden Gesundheitsverhältnissen des Arbeitnehmers. Hierbei wird weder der ausgeübte Beruf noch die bisherige Lebensstellung



berücksichtigt. Vielmehr wird das verbliebene Restarbeitsvermögen beurteilt. Das heißt in Abhängigkeit von der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers gewisse tägliche Arbeitsstunden zu leisten, entsteht ein Anspruch

auf eine halbe (Restarbeitsvermögen von drei bis sechs Stunden) oder volle Erwerbsminderungsrente (Restarbeitsvermögen von unter drei Stunden). Die Höhe der Erwerbsminderungsrente kann der Arbeitnehmer seiner jährlichen Renteninformation entnehmen.

Welche Vorteile hat die BU-Absicherung im Rahmen der bAV für den Arbeitnehmer?

Für den Arbeitnehmer ergeben sich eine Vielzahl an möglichen Vorteilen.

- Der Beitrag für eine Direktversicherung ist für den Arbeitnehmer 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 der Arbeitgeber in vielen Fällen an den Beiträgen beteiligt, sinkt die tatsächliche Beitragshöhe für den Arbeitnehmer.
- Der Arbeitgeber hat durch den Abschluss eines entsprechenden Kollektivrahmenvertrages mit Swiss Life die Möglichkeit, seinen Arbeitnehmern 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).
- Durch den Arbeitgeber erfolgt eine Anbieterauswahl. Er fungiert sozusagen als „Qualitätsfilter“. Dadurch entfällt für den Arbeitnehmer der komplexe Anbieter- und Produkt-Auswahlprozess.

Gibt es auch Nachteile für den Arbeitnehmer 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 insoweit zu geringfügig niedrigeren Sozialversicherungsleistungen.

Im Fall einer privaten Vertragsfortführung nach einem Dienstaustritt zahlt der Arbeitnehmer den Beitrag allein. Das heißt ein eventuell ehemals enthaltener Arbeitgeberbeitrag entfällt, wie auch 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 der Folgearbeitgeber 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 der Arbeitgeber den Beitrag auf freiwilliger Basis weiterzahlt oder der Arbeitnehmer die Beitragszahlung gemäß § 1a Abs. 4 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) aus privaten Mitteln finanziert.

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 Arbeitnehmer in Form eines Kollektivrahmenvertrages 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 Arbeitgeber obliegt es, den Durchführungsweg für die bAV und auch den Anbieter (Versicherer) für sein Unternehmen festzulegen. Dabei kann er auch die angebotenen Versorgungsleistungen (Alters-, Invaliditäts- bzw. Hinterbliebenen-Versorgung) definieren.

Gemäß Betriebsrentengesetz (BetrAVG) muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmern mindestens die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung anbieten (§§ 1a und 26a BetrAVG). Kommt es im Rahmen der Entgeltumwandlung für den Arbeitgeber zu einer Sozialversicherungssparnis, so ist er verpflichtet, einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung zu zahlen. Der Arbeitgeber entscheidet, ob er über den Arbeitgeberzuschuss hinaus einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag gewährt. 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). Der Arbeitgeber muss 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 an Hand 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 Arbeitgebers oder auch eine erweiterte Risikoprüfung 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 Arbeitgeber.

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 vollständig beantwortet wurden (vorvertragliche Anzeigepflicht).



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

Erfolgt eine Risikoprüfung anhand einer durch den Arbeitgeber abzugebenden Dienstobliegenheitserklärung, so ist der Arbeitgeber für die wahrheitsgemäße und vollständige Beantwortung verantwortlich.

Muss der Arbeitnehmer im Rahmen der Risikoprüfung Erklärungen abgeben, so ist der Arbeitnehmer für die wahrheitsgemäße und vollständige Beantwortung der Fragen verantwortlich.

Liegt ein Verstoß gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz vor, wenn 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).

Ist ein Arbeitnehmer 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 der Höhe der zu versichernden Leistung.

Bei BU-Versicherungen im Zusammenhang mit Kollektivrahmenverträgen, bei denen der Beitrag zu mindestens 50% vom Arbeitgeber finanziert wird, kann die BU bei Swiss Life bis zu einem Eintrittsalter von 63 Jahren versichert werden. Erfolgt die BU-Absicherung im Rahmen eines Einzelversicherungsvertrages oder liegt der Beitragsanteil des Arbeitgebers 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 zugrundeliegenden AVB abhängig.

Verliert der Arbeitnehmer bei einem Dienstaustritt seine BU-Absicherung?

Wird die BU-Absicherung vom Arbeitgeber finanziert und hat der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt des Dienstaustritts bereits eine unverfallbare Anwartschaft gem. § 1b Abs. 1 BetrAVG erworben (drei Jahre nach der Einrichtung der Versorgung, sofern der Arbeitnehmer mindestens 21 Jahre alt ist), so ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Ansprüche des Arbeitnehmers aufrecht zu erhalten. Hat der Arbeitnehmer beim Dienstaustritt noch keine unverfallbare Anwartschaft, dann erlischt die BU-Absicherung. Wird die BU-Absicherung in Form einer Entgeltumwandlung finanziert, dann muss der Arbeitgeber die Versorgung beim Dienstaustritt immer aufrechterhalten. Er 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 der Arbeitgeber den bestehenden BU-Vertrag auf den Arbeitnehmer oder dessen Folge-Arbeitgeber übertragen, sofern der Arbeitnehmer einen gesetzlichen oder vertraglichen Anspruch auf die Versorgung hat. Der Arbeitnehmer kann den BU-Vertrag dann privat oder ggf. beim neuen Arbeitgeber weiterführen. Bei einer BU-Absicherung im Rahmen der Durchführungswege Pensionszusage oder Unterstützungskasse ist eine private Fortführung im BetrAVG nicht vorgesehen. Ausnahme: Bei Insolvenz des Arbeitgebers besteht unter bestimmten Voraussetzungen auch bei den Durchführungswegen Pensionszusage und Unterstützungskasse die Möglichkeit, den BU-Vertrag privat weiterzuführen.

Muss der neue Arbeitgeber eine im Rahmen der bAV beim früheren Arbeitgeber erworbene BU-Absicherung übernehmen?

Der Arbeitgeber entscheidet, ob eine durch einen vorherigen Arbeitgeber 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 der Arbeitgeber kann z. B. festlegen, dass nur eine Alters- und Hinterbliebenenversorgung angeboten wird. Der Arbeitnehmer hat insofern keinen Rechtsanspruch darauf, dass der neue Arbeitgeber seine BU-Absicherung übernimmt. Eine Übernahme ist insofern 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 dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer 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.), ist der Arbeitgeber nicht mehr verpflichtet, eine arbeitgeberfinanzierte BU-Versorgung aufrecht zu erhalten, sofern dies arbeitsrechtlich entsprechend vereinbart wurde. Endet die entgeltlose Beschäftigungszeit, dann lebt der BU-Versorgung in der Regel wieder auf.

Wird die BU-Versorgung durch Entgeltumwandlung finanziert, verpflichtet sich der Arbeitgeber in der Entgeltumwandlungsvereinbarung im Regelfall nur zu einer Beitragszahlung solange auch ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht. Der Arbeitnehmer hat während einer entgeltlosen Beschäftigungszeit jedoch einen Rechtsanspruch darauf, die BU-Versorgung mit eigenen Beiträgen aufrecht zu erhalten (§ 1a Abs. (4) BetrAVG). Dies gilt nicht, wenn die BU-Versorgung über die Durchführungswege Pensionszusage oder Unterstützungskasse durchgeführt wird.

Erlischt die BU-Versorgung bei Insolvenz des Arbeitgebers?

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 aufrecht erhalten.

Beim Durchführungsweg Direktversicherung stehen die vorhandenen Anwartschaften und Ansprüche auf BU-Leistungen ausschließlich 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). Der Arbeitgeber kann abweichend davon freiwillig ab Vertragsbeginn ein unwiderrufliches Bezugsrecht einräumen. Infolge des unwiderruflichen Bezugsrechtes ist die Direktversicherung durch den Insolvenzverwalter nicht verwertbar, das heißt die BU-Absicherung bleibt in der verdienten Höhe bestehen.

An wen kann sich der Arbeitnehmer wenden, wenn Leistungen für den Fall einer BU beantragt werden sollen?

Der Arbeitnehmer wendet sich während des bestehenden Beschäftigungsverhältnisses für die Beantragung

von Leistungen an den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber informiert Swiss Life, so dass im Anschluss der erforderliche Schriftwechsel direkt zwischen dem Arbeitnehmer und Swiss Life erfolgen kann.

Wird eine BU-Rente auf die Leistungen aus der gesetzlichen 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 hat sich der Arbeitgeber für eine betriebliche BU-Absicherung über Swiss Life entschieden?

Swiss Life ist insbesondere im Hinblick auf die Produkt- und die Gesellschaftsqualität ein verlässlicher Partner.

Produktqualität:

Bei der BU-Absicherung verfügt Swiss Life über eine langjährige und umfangreiche Expertise. In Ratings erhält Swiss Life beste Bewertungen, z. B. vergibt Franke und Bornberg für alle BU-Tarife (SBU, BUZ, Metall-Rente.BU, KlinikRente.BU) das Qualitätsurteil «FFF+». (Stand 09/2018).

Gesellschaftsqualität:

Am 16.04.2019 erhöhte die Standard & Poor's Global Ratings das Rating für die in der Schweiz ansässige Swiss Life AG auf „A+“ mit stabilem Ausblick.

Swiss Life wurde im Januar 2019 beim BU-Unternehmensrating von Franke und Bornberg im Gesamtergebnis wie in den Vorjahren mit der Bestnote «FFF» (herausragend) ausgezeichnet.

Das Wirtschaftsmagazin FOCUS MONEY bewertet in der Ausgabe 05/2019 Swiss Life in dem Teilbereich «Berufsunfähigkeitsversicherung» mit der Note «Fairster Schadenregulierer».

Das Institut für Vorsorge und Finanzplanung bewertet die bAV-Kompetenz von Swiss Life mit «exzellent» (Stand 08/2018).

Das Wirtschaftsmagazin FOCUS MONEY untersuchte in der Ausgabe 35/2019 die Kapitalausstattung der größten europäischen Erstversicherungskonzerne. Swiss Life wurde zum wiederholten Male mit dem Urteil «Beste Kapitalkraft» ausgezeichnet.

Stand: 21.08.2019