

Stärkung der Betrieblichen Altersversorgung – Das Betriebsrentenstärkungsgesetz

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) verfolgt der Gesetzgeber – wie es der Name des Gesetzes schon sagt – das Ziel, die Verbreitung und das Niveau der Betrieblichen Altersversorgung zu stärken. Gesetzt den Fall, die im BRSg aufgeführten Maßnahmen führen nicht zu den vom Gesetzgeber ausgegebenen Zielen, so wird der Gesetzgeber den Alterssicherungsbericht 2020 und dessen Auswertungen (so gegen 2022) zum Anlass nehmen, mit dem heute noch nicht umgesetzten Obligatorium seine Ziele zu erreichen. Mit dem BRSg setzt der Gesetzgeber zunächst auf neue und weiterentwickelte Anreize, damit seine Ziele – Ausbau und Aufbau – erreicht werden. Das Obligatorium ist noch außen vor. Kernpunkte des BRSg sind die (teilweise) Nicht-Anrechnung auf die Grundsicherung, die einfachere und bedeutendere Anwendung der Steuerfreiheit gemäß § 3 Nr. 63 EStG sowie Verbesserungen in der Riesterförderung und weitere Förderung der Geringverdiener. Darüber hinaus ist die Ermöglichung tarifvertraglich vereinbarter Betriebsrentensysteme auf Basis einer reinen Beitragszusage (BAV-II-Welt) ein Kernpunkt. Damit ist mit dem BRSg der im Koalitionsvertrag avisierte Reformschritt gegangen worden.

Obwohl in vielen Branchen bereits freiwillig ein entsprechender Zuschuss zu den Umwandlungsbeträgen geleistet wird, wird der Arbeitgeber – anders als bisher – künftig verpflichtet, den von ihm ersparten Arbeitgeberanteil an den Sozialversicherungsbeiträgen pauschaliert an die durchführende Versorgungseinrichtung weiterzuleiten. Für den Arbeitnehmer wird damit ein weiterer Anreiz für die Betriebliche Altersversorgung geschaffen und zumindest zum Teil ein Ausgleich dafür geschaffen, dass bei der Entgeltumwandlung Anwartschaften in der gesetzlichen Rente nur aus dem geminderten Entgelt erworben werden.

Und auch durch die staatliche Förderung erhält die Betriebliche Altersversorgung Rückenwind: Die BAV-Riester-Verträge gewinnen insbesondere durch die Abschaffung der Doppelverbeitragung deutlich an Attraktivität, denn sie werden ebenso wie private Riesterverträge künftig in der Leistungsphase von den Sozialabgaben befreit. Neben den weiteren sinnvollen Vereinfachungen im Steuerrecht bei



der Vervielfältigungsregelung, der Abgrenzung von Alt- und Neuzusagen sowie den Nachholungsmöglichkeiten bei ruhendem Arbeitsverhältnis lässt sich vor allem die Geringverdienerförderung hervorheben. Das BRSg belohnt auf der einen Seite die arbeitgeberfinanzierte Betriebliche Altersversorgung eines Geringverdieners mit Steuergutschriften zugunsten des Arbeitgebers. Durch die Einführung von Freibeträgen in der Grundsicherung werden zum anderen gezielt Vorsorgeanreize für Personen geschaffen, die damit rechnen, im Alter oder bei Erwerbsminderung auf Fürsorgeleistungen angewiesen zu sein und kann dazu beitragen, dass ein Grundsicherungsbezug im Ergebnis faktisch vermieden wird.

Ein weiteres Element des Betriebsrentenstärkungsgesetzes ist die Einführung einer reinen Beitragszusage durch einen Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung. Durch den Entfall der subsidiären Einstandspflicht des Arbeitgebers gem. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG hat der Gesetzgeber das größte arbeitgeberseitige Risiko ausgeräumt, denn für den Arbeitgeber waren Leistungszusagen oft mit jahrelangen Verpflichtungen verbunden und daher nur schwer zu kalkulieren. Für die Arbeitgeber führt die reine

Beitragszusage dadurch zu einer langfristigen Kosten- und Planungssicherheit. Im Ergebnis ist der Arbeitgeber daher wirtschaftlich nicht anders gestellt als bei der Zusage einer Gehaltserhöhung, was es den Arbeitgebern künftig leichter machen sollte, sich für die Einführung einer Betrieblichen Altersversorgung zu entscheiden. Dabei wird das Anlagerisiko auf die Arbeitnehmer übertragen.

Für die Arbeitnehmer ist die Verlässlichkeit und Planbarkeit der zu erwartenden Leistungen deutlich geringer, da die Betriebsrente unter Umständen sogar während des Leistungsbezuges gekürzt werden kann. Obwohl das Anlagerisiko damit auf die Arbeitnehmer übertragen wird, muss die Kapitalanlage andererseits entgegen einer Versorgung mit Leistungsgarantien nicht mehr so vorsichtig gestaltet werden, dass die garantierte Leistung auch dauerhaft erfüllt werden kann. Auf Arbeitnehmerseite steigt dementsprechend die Chance auf eine höhere Rendite bei Übernahme des Kapitalanlagerisikos.

Folglich ist dem BRSg zuzustimmen, dass die Abschaffung der Arbeitgeberhaftung grundsätzlich der richtige Weg ist, den Verbreitungsgrad der Betrieblichen Altersversorgung in Deutschland zu erhöhen. Das Ziel der Entlassung

der Arbeitgeber aus der Haftung wäre aber auch mit den bisherigen Systemen durchsetzbar gewesen. Mit der Einführung der obligatorischen Zahlung eines Sicherheitsbeitrages seitens des Arbeitgebers in Höhe von 15 % pro Arbeitnehmer hätte sich ersterer mit diesem Beitrag seine Haftungsfreizeichnung »erkaufen« können. Auf der anderen Seite hätten die Versorgungseinrichtungen mit diesen Sicherheitsbeiträgen in den bewährten Systemen weiterhin Vorsorgeleistungen mit Garantien anbieten können.

Als Kernelement der Zielrente sollen die Sozialpartner bei der tarifvertraglichen Gestaltung der Betriebsrentensysteme weitgehend freie Hand haben. Der Gesetzgeber hat die Zielrente dabei ganz bewusst unter die Kontrolle der Sozialpartner gestellt, um Missbrauch zu verhindern, einen Interessenausgleich auf Augenhöhe zu ermöglichen und Vertrauen in die neue Zielrente zu schaffen.

Ob das vom Gesetzgeber gewählte Modell die Ziele des Gesetzgebers erreicht, wird die Zukunft zeigen. Hier wird insbesondere die Kommunikation ausschlaggebend sein. Diese hat die BAV-II-Welt zu beschreiben, ohne die BAV-I-Welt, und das Festhalten an dieser, als anti- und unvorteilhaft darzustellen. ■

Sozialpolitische Rahmenbedingungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes – ein steinigtes Feld

Die gesetzliche Rentenversicherung, welche über Jahrzehnte als die zentrale Einkommensgrundlage für Arbeitnehmer im Alter und zugleich als auskömmliche staatliche Belohnung der individuellen Lebensarbeitsleistung konzipiert war, steht heute mehr denn je vor hohen strukturellen, demografischen und finanziellen Herausforderungen.



Um diese genauer zu verstehen und die daraus resultierenden Handlungsnotwendigkeiten des Gesetzgebers für die aktuelle Ausgestaltung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes besser nachvollziehen zu können, lohnt es sich, die sozialpolitischen Rahmenbedingungen und die sie bestimmenden Fakten und Kennzahlen zu kennen:

Betrachtet man die Wirtschaftssituation der gesetzlichen Rentenversicherung, zeigt sich folgendes Bild: Die Einnahmen der gesetzlichen Rentenversicherung lagen im Jahr 2016 bei insgesamt etwa 280 Milliarden Euro. Davon beruhen 215 Milliarden Euro auf reinen Beitrags-einnahmen, der Rest resultiert bereits heute aus allgemeinen und zusätzlichen Bundeszuschüssen (finanziert aus der Mehrwert- und Ökosteuer) in die gesetzliche Rentenversicherung. Die für das Jahr korrespondierenden Ausgaben der gesetzlichen Rentenversicherung belaufen sich dagegen auf insgesamt fast 283 Milliarden Euro. Davon entfallen rund

246 Milliarden Euro auf Rentenzahlungen und zusätzlich fast 20 Millionen für Beiträge in die Krankenversicherung der Rentner (KVdR). Die übrigen Ausgaben werden unter anderem für Leistungen zur Teilhabe und zur Deckung der laufenden Verwaltungs- und Verfahrenskosten der gesetzlichen Rentenversicherung genutzt.

Finanziert im Jahr 1975 noch vier Erwerbstätige einen Rentenempfänger, werden nach aktuellen Prognosen im Jahr 2030 voraussichtlich zwei Beschäftigte einen Rentenempfänger finanzieren müssen.

Betrag die Netto-Standardrente eines Versorgungsempfängers mit 45 Versicherungsjahren im Jahr 1990 noch 55 % des durchschnittlichen Jahresentgelts vor Steuern (sog. Eck-Rentenniveau), wird für das Jahr 2030 ein Eck-Rentenniveau von nur noch 43 % des durchschnittlichen Jahresentgelts erwartet. Für die Zeit nach 2030 ist

aktuell keine Haltelinie bzw. Untergrenze für die Entwicklung des Rentenniveaus vorgesehen. Besonders zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass viele Anspruchsberechtigte schon heute gar keine geschlossene Erwerbsbiographie von 45 Versicherungsjahren in Deutschland insbesondere für weibliche Erwerbsbiographien. Wollte man gesetzlich in das Rentenniveau positiv eingreifen, würde eine Veränderung des Rentenniveaus um einen Prozentpunkt nach einer Faustformel überschlägig einem Finanzvolumen von knapp einem halben Beitragssatzpunkt bedürfen. Ein halber Beitragssatzpunkt entspricht aktuell einem Finanzvolumen von etwa 6,65 Milliarden Euro.

Schon heute liegt der Rentenzahlbetrag an die etwa 18 Millionen anspruchsberechtigten Altersrentenempfänger insgesamt bei durchschnittlich nur 857 Euro brutto (Stichtag 31.12.2016).

Dabei realisieren Männer im Durchschnitt eine Bruttorente von knapp 1.100 Euro, während Frauen bundesweit nur 665 Euro aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten.

Wirft man zuletzt einen Blick auf die aktuelle Verteilung der Rentenleistungen allein für den Rentenzugangsjahrgang 2016, so erhalten heute in den alten Bundesländern allein 40 % der Männer eine Altersrente, die unter 900 Euro oder weniger brutto liegt. Bei den Frauen liegt die Quote bei sogar etwa 70%! Ansprüche auf Witwen- und Witwerrenten liegen fast vollständig deutlich unter einer Rentenhöhe von 900 Euro.

Stellt man diesen Fakten gegenüber, dass beispielsweise ein Arbeitnehmer, der zukünftig über 45 Versicherungsjahre Beiträge auf Basis eines Jahresreferenzgehalts von 26.400 Euro (gesetzliche Geringverdienergrenze gemäß § 100 EStG) in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlt, bei Erreichen der Regelaltersgrenze eine

Monatsrente von etwa 800 Euro erwarten darf, macht dies deutlich, dass für bestimmte Einkommensgruppen schon heute feststeht, dass sie ohne den Erwerb weiterer Zusatzrenten von Altersarmut betroffen sein werden. Verschärft wird die Situation noch dadurch, dass es sich um inflationsunbereinigte Annahmen handelt und Versorgungsleistungen von Rentenzugängen spätestens ab dem Jahr 2040 vollständig nachgelagert besteuert werden.

Ergänzend sollte auch nicht verschwiegen werden, dass Versorgungsempfänger seit 2005 einen Anspruch auf Prüfung der Grundsicherung im Alter (§§ 41 ff. SGB XII) zur Sicherstellung des notwendigen Lebensunterhalts bei Hilfebedürftigkeit haben: Dieser ist schon heute immer dann gegeben, wenn das gesamte Einkommen des Rentners unterhalb von 825 Euro liegt.

In diesem sozialpolitisch angespannten Umfeld ist es nur verständlich, dass das nach einer Entwicklungszeit von fast vier Jahren heute vorliegende und ab 01.01.2018 in Kraft tretende Betriebsrentenstärkungsgesetz trotz vieler offener rechtlichen Einzelfragen dennoch kurz vor Ende der 18. Legislaturperiode verabschiedet wurde:

Schließlich hatten sich die regierenden Parteien in dem zwischen der CDU, CSU und der SPD geschlossenen Koalitionsvertrag vom 17.12.2013 darauf bindend verständigt, die soziale Sicherheit im Alter durch die Betriebliche Altersversorgung so zu stärken, dass Betriebsrenten auch in kleinen Unternehmen eine hohe

Verbreitung finden und diese für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Klein- und Mittelbetrieben selbstverständlicher werden. Gleichzeitig hatte man festgelegt, bestehende Hemmnisse im Bereich der Betrieblichen Altersversorgung bei den kleinen und mittleren Unternehmen gezielt abzubauen. Gemeinsame Basis dieser Einigung war die Kenntnis darüber, dass in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten lediglich ca. 28 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über eine Betriebsrentenanwartschaft verfügen und knapp 47 % der Beschäftigten mit weniger als 1.500 Euro Erwerbseinkommen im Monat gar keine Betriebs- oder Riester-Rente haben.

Die nun im Gesetz im Bereich der versicherungsförmigen Durchführungswege geschaffenen erweiterten steuerlichen Dotierungsrahmen eröffnen zukünftig auf Unternehmensebene vielfältige Finanzierungs- und Gestaltungsmöglichkeiten für arbeitnehmer-, arbeitgeber- oder mischfinanzierten Versorgungssysteme zum Aufbau von betrieblichen Versorgungsanwartschaften. Leider fand eine begleitende sozialversicherungsrechtliche Flankierung über den bisher zur Verfügung gestellten Rahmen nicht statt. Gründe hierfür sind sicherlich in der dargelegten angespannten finanziellen Situation des Sozialversicherungssystems zu suchen, welche trotz der aktuell sehr hohen Beschäftigungsquote dennoch keine weiteren Spielräume für eine beitragsrechtliche Flankierung zuließ. Die Einführung der sog. »reinen Beitragszusage« auf ausschließlich tariflicher Basis ohne Garantieverprechen und dem Ausschluss der

bisher üblichen gesetzlichen Arbeitgeberhaftung zeigt deutlich, wie wichtig dem Gesetzgeber der flächendeckende Einstieg und schnelle Aufbau von Zusatzrenten auf kollektivrechtlicher Basis zur weiteren Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung ist. Diese Annahme bestätigt sich zusätzlich dadurch, dass ebenfalls auf ausschließlich tariflicher Grundlage sog. »Optionsmodelle« mit in das Gesetz aufgenommen wurden und die Weitergabe der Sozialversicherungssparnis in den versicherungsförmigen Durchführungswegen bereits heute als Teilobligatorium für Arbeitgeber kurz vor Verabschiedung des Gesetzes mit aufgenommen wurde.

Der Gesetzgeber lässt mit dem BRSRG keinen Zweifel daran, dass seine Erwartungen an alle Adressaten des Gesetzes sehr groß sind, die geschaffenen Rahmenbedingungen auch tatsächlich umfänglich auszunutzen. Dies betrifft Sozialpartner, Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen.

Ebenfalls hat er es sich nicht nehmen lassen, die ihm auch schon vor Verabschiedung des Gesetzes möglichen Handlungsalternativen als indirekten Appell an alle Stakeholder mit in die Gesetzesbegründung aufzunehmen, sollten sich die Erwartungen in das Gesetz nicht erfüllen. Dort heißt es:

»Eine höhere Verbreitung der Betrieblichen Altersversorgung wäre auch mit gesetzlich obligatorischen Betriebsrentensystemen zu erreichen oder wahrscheinlich auch damit, dass ein alle

Arbeitgeber verpflichtendes gesetzliches Options- bzw. Opting-Out-System eingeführt würde. Solche Systeme wären aber je nach Ausgestaltung mit mehr oder weniger großen Nachteilen verbunden, wie z. B. Akzeptanzproblemen bei den Beschäftigten und/oder einer zusätzlichen Kostenbelastung bei den Arbeitgebern. Diese Nachteile lassen solche Systeme als unverhältnismäßig erscheinen, wenn nicht zuvor alle Möglichkeiten für den weiteren freiwilligen Ausbau der Betrieblichen Altersversorgung ausgeschöpft worden sind.«

Vor allem Arbeitgeber sollten sich der Ernsthaftigkeit der bestehenden sozialpolitischen Situation und deren Auswirkungen für die unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen im eigenen Unternehmen zukünftig noch mehr bewusst werden. Betriebliche Altersversorgung als Vergütungselement darf aus heutiger Sicht nicht nur wie bisher als reines Instrument und Mittel zum Zweck der Mitarbeitergewinnung und -bindung eingesetzt werden, sondern ist im Rahmen einer sozialen Verantwortung dem Mitarbeiter gegenüber strukturell viel weiter zu verstehen: Als eine echte soziale Fürsorgepflicht nicht nur während der aktiven Laufbahn eines Mitarbeiters durch die Gewährung eines auskömmlichen Einkommens, sondern auch für die Zeit danach, um dem ehemaligen Mitarbeiter insgesamt eine finanziell angemessene Rentenphase zu ermöglichen.

»altersvorsorge, seriös: pars pro toto«
© Andreas Egert (*1968), deutscher Journalist, Publizist und Aphoristiker ■

Änderungen der steuerlichen Rahmenbedingungen

Erhöhung des Dotierungsrahmens

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz wird der steuerfreie Höchstbetrag des § 3 Nr. 63 EStG von 4 % auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der Deutschen Rentenversicherung angehoben. Im Gegenzug entfällt der zusätzliche Höchstbetrag in Höhe von 1.800 Euro.

Die Zusammenfassung der steuerfreien Höchstbeträge zu einer einheitlichen prozentualen Grenze von 8 % wird somit mit einer Anhebung des insgesamt zusteuernden steuerfreien Volumens verbunden. Darüber hinaus ist der neue Höchstbetrag vollständig dynamisch und wächst künftig mit der BBG mit.

Der **sozialversicherungsfreie Höchstbetrag** in Höhe von 4 % der BBG bleibt dagegen unverändert.

Steuerrechtliche Alt- und Neuzusage

Beiträge aus Versorgungszusagen, die vor dem 01.01.2005 erteilt wurden (sog. Altzusagen), können weiterhin nach § 40 b EStG pauschal versteuert werden, d.h. auf den steuerfreien Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG sind diejenigen Beiträge anzurechnen, die nach § 40 b EStG (max. 1.752 Euro) pauschal besteuert werden.

In der Vergangenheit kam es zum einen oft zur sog. Blockierung von Kleinstbeiträgen im Rahmen der Pauschalversteuerung nach § 40 b EStG. Während bisher bereits ein geringer pauschalversteuerter Beitrag den Gesamtbetrag in Höhe von 1.752 Euro blockiert, sind aufgrund der Änderungen durch das BRSRG nunmehr auf den neuen steuerfreien Höchstbetrag des § 3 Nr. 63 EStG diejenigen Beiträge

zur Betrieblichen Altersversorgung, die nach § 40 b EStG pauschal besteuert werden, anzurechnen. Dies führt zu dem erfreulichen Ergebnis, dass eine Anrechnung allein in Höhe der tatsächlich pauschal versteuerten Beiträge stattfindet und somit das Gesamtfördervolumen (siehe Grafik, nächste Seite) nicht mehr gemindert wird.

Durch das Abstellen auf die Erteilung der Versorgungszusage für den Stichtag 31.12.2004 bzw. 01.01.2005 kam es zum anderen in der Vergangenheit zu komplizierten steuerrechtlichen Abgrenzungsfragen. Das BRSRG vereinfacht diese Abgrenzung dahingehend, dass für das Vorliegen einer Altzusage nunmehr allein maßgeblich ist, dass für den Arbeitnehmer vor dem 01.01.2018 mindestens ein Beitrag nach § 40 b EStG pauschal besteuert wurde. Für diesen Arbeitnehmer liegen die Voraussetzungen für die Pauschalbesteuerung sodann sein ganzes Leben lang

vor, Vertragsänderungen, Neuabschlüsse, Änderungen der Versorgungszusage, Arbeitgeberwechsel etc. sind unbeachtlich.

Nachholungsmöglichkeit

Der Anspruch auf Entgeltumwandlung setzt ein Arbeitsverhältnis in Vollzug voraus. Vor allem in Jahren, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, z. B. in der Elternzeit, bei der Entsendung ins Ausland oder bei einem Sabbatjahr, entstehen Versorgungslücken in der Betrieblichen Altersversorgung.

Um diese Lücken schließen zu können, führt das BRSRG für diese Konstellationen die Möglichkeit der steuerbegünstigten Nachzahlung ein. Gem. § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG können ab dem 01.01.2018 Nachzahlungen für maximal 10 Kalen-

Übersicht steuerlicher Förderrahmen

	2017	2018
steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 63 EStG)	4% der BBG 3.048,00 €	4% der BBG 3.120,00 €
steuerfrei (§ 3 Nr. 63 EStG)	1.800,00 € (falls kein § 40 b EStG)	4% der BBG 3.120,00 € (ggf. Anrechnung von pauschalversteuerten Beiträgen)
Riesterzulagenförderung (§ 10a/82 ff. EStG)	2.100,00 €	2.100,00 €
Fördervolumen	6.948,00 €	8.340,00 €

derjahre, in denen das Arbeitsverhältnis ruhte, steuerfrei in eine Betriebliche Altersversorgung eingebracht werden. Es handelt sich dabei um eine Jahresregelung, d.h. es finden allein volle

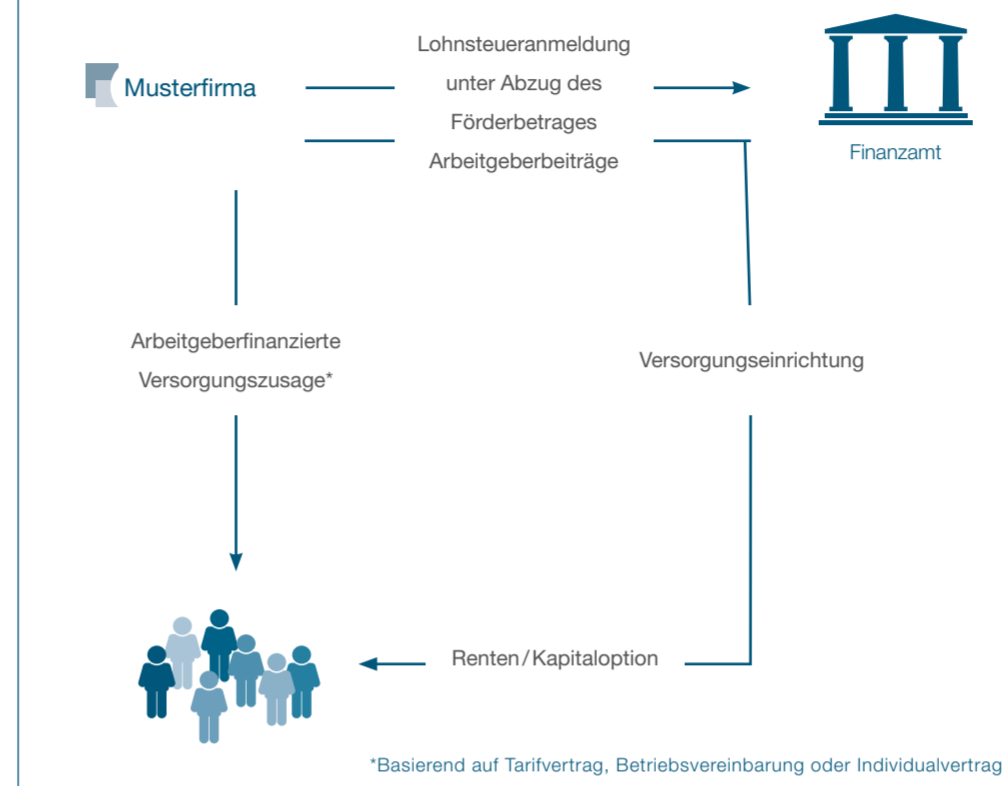
Kalenderjahre (= vom 01.01. – 31.12.) Berücksichtigung. Anknüpfungspunkt für die Höhe der Nachzahlung ist einheitlich der Wert der BBG in dem Jahr in dem die Zahlung getätigt wird.

Obwohl diese Regelung erst ab dem 01.01.2018 in Kraft tritt, können auch Kalenderjahre vor 2018 berücksichtigt werden, sofern die Nachzahlung ab dem 01.01.2018 erfolgt.

Exkurs:
Sicherungsbeitrag des Arbeitgebers nach § 23 BetrAVG ab 01.01.2018

Tarifvertraglich sollen zur Absicherung der Zielrente durch die Arbeitgeber Sicherungsbeiträge geleistet werden, die dem Aufbau eines kollektiven Kapitals oder der Realisierung eines Korridors in der Kapitalanlage dienen können. Die Zahlung dieser Sicherungsbeiträge des Arbeitgebers an die Versorgungseinrichtung ist gem. § 3 Nr. 63 a EStG ab 01.01.2018 steuerfrei, soweit sie nicht unmittelbar dem einzelnen Arbeitnehmer gutgeschrieben oder zugerechnet wird. Aufgrund der Zuordnung zu § 3 Nr. 63 a EStG mindert ein solcher Sicherungsbeitrag den steuerfreien Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG nicht.

Modell zur Durchführung des § 100 EStG



einem Unternehmenssteuersatz von beispielsweise 30%, liegt der tatsächliche »Arbeitgebernettoaufwand« bei nur 236 Euro je Mitarbeiter im Jahr.

Aus Sicht des Arbeitnehmers ergäben sich bei einer Umsetzung dieses Fördermodells beispielsweise über den Tarif A der PKDW folgende Leistungen:

Die vom Arbeitgeber geleisteten Beiträge sind in der Anwartschaftsphase steuer- und grundsätzlich auch sozialabgabenfrei. Im Rahmen der Verbeitragung erfolgt eine gemeinsame Betrachtung mit der Förderung aus § 3 Nr. 63 EStG gemäß § 1 Absatz 1 Nr. 9 SvEv bis maximal 4% der BBG gRV.

Die Leistungen sind dagegen nach § 22 Nr. 5 EStG zu besteuern und unterliegen ebenfalls der Sozialversicherungspflicht, solange sie sich nicht außerhalb des aktuellen Freibetrags von 148,75 Euro (in 2017) bewegen.

Fazit

Das Steuermodell für Geringverdiener ist ein sehr interessantes Einstiegsprogramm zum Aufbau Betrieblicher Altersversorgungsanwartschaften und stellt eine Alternative zur bekannten Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG dar.

Dies gilt sowohl für Arbeitgeber als auch für alle Arbeitnehmer, die die gesetzlichen Voraussetzungen für die Förderung erfüllen. Rein inhaltlich verlangt das Modell alle bekannten arbeitsrechtlichen und versorgungstechnischen Anforderungen an die Ausgestaltung einer reinen Arbeitgeberzusage.

Deshalb gilt: Je größer die Gruppe der möglichen förderbaren Versorgungsberechtigten im Unternehmen und je einfacher die Ausgestaltung des Versorgungsmodells, desto höher ist die Attraktivität für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Die neue Geringverdienerförderung

Mit Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes führt der Gesetzgeber zusätzlich zur allseits bekannten Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG ein neues steuerliches Förderprogramm für eine rein arbeitgeberfinanzierte Altersversorgung in den versicherungsförmigen Durchführungswegen ein.

Die Besonderheit dieses Steuermodells liegt darin, dass es einen direkten finanziellen Anreiz für Arbeitgeber vorsieht, für gewisse Mitarbeitergruppen eine Betriebliche Altersversorgung im Unternehmen einzuführen. Sozialpolitischer Treiber für dieses alternative steuerliche Fördermodell ist auch hier, die Verbreitung der Betrieblichen Altersversorgung in den unteren Einkommensgruppen in den nächsten Jahren signifikant zu steigern.

Arbeitnehmergruppen an eine die gesetzliche Rente ergänzende betriebliche Zusatzversorgung heranzuführen.

Das Prinzip ist einfach: Leistet der Arbeitgeber ab 2018 im Wege der versicherungsförmigen Durchführungswege zusätzliche Arbeitgeberbeiträge über einen ungezillmerten Tarif von mindestens 240 Euro bis maximal 480 Euro im Jahr, kann er hiervon 30% unmittelbar als Förderbetrag bei der nächsten

Lohnsteueranmeldung einbehalten und abziehen. Für die Feststellung, ob »echte« zusätzliche Arbeitgeberbeiträge ab 2018 vorliegen, stellt das Betriebsstättenfinanzamt bei einer Prüfung auf den gesetzlich festgeschriebenen Vergleichszeitraum des Jahres 2016 ab.

Der staatliche Förderbetrag zugunsten des Arbeitgebers liegt damit zwischen 72 Euro und 144 Euro. Ist keine Lohnsteuer einzubehalten oder ist sie kleiner

als der BAV-Förderbetrag, soll das Finanzamt die Differenz erstatten.

Entscheidet sich in der Praxis ein Arbeitgeber für die Umsetzung dieses Modells und bringt den Maximalbeitrag von 480 Euro auf, beträgt der Nettoaufwand nach Abzug des BAV-Förderbetrages in Höhe von 144 Euro nur 336 Euro. Berücksichtigt man darüber hinaus eine weitere steuerliche Entlastung im Rahmen des Betriebsausgabenabzugs mit

Fördermodell aus Arbeitnehmersicht

Monatsbeitrag 40 Euro, Ablauf Alter 65, tarifgemäßer Zins 0,9%*, Unisex-Tarif

Alter	Altersrente	Kapitalleistung	Altersrente**	Kapitalleistung**
20	81,99 €	21.400,00 €	81,04 €	21.200,00 €
30	60,99 €	15.900,00 €	60,40 €	15.800,00 €
40	41,70 €	12.600,00 €	41,39 €	12.500,00 €
50	23,96 €	7.200,00 €	23,86 €	7.200,00 €

*ohne Berücksichtigung nicht-garantierter Überschüsse, **mit Berufsunfähigkeitsleistungen



Darunter fasst er pauschal alle Mitarbeiter, deren Monatseinkommen im Rahmen eines ersten Dienstverhältnisses unter 2.200 Euro bzw. 26.400 Euro jährlich liegt.

Der Gesetzgeber hat im Rahmen dieses Modells neben den Kleinverdienern ausdrücklich auch Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte im Fokus. Es eignet sich aber ebenso gut für Auszubildende und Berufseinsteiger mit dem Ziel, diese

Gleichstellung betrieblicher und privater Riester-Verträge



Wie bereits in unserer letzten Ausgabe der Vision berichtet, wurde mit dem BRSVG auch die Riester-Förderung überarbeitet. Betriebliche Riester-Verträge werden ab 2018 in der Rentenphase nicht mehr schlechter gestellt als private Riester-Verträge. Mit dem BRSVG wird damit endlich die unterschiedliche Behandlung von Leistungen aus privaten und betrieblichen Riester-Verträgen abgeschafft.

Derzeit fallen auf einen betrieblichen Riester-Vertrag in der Rentenphase Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge an. Das ist bei privaten Riester-Verträgen nicht der Fall. Ab dem 01.01.2018 sind Leistungen aus Riester-Verträgen sozialversicherungsfrei. Dies gilt auch für Altverträge. Ausgenommen davon sind Rentner, die freiwillig versichert sind.

Zudem werden Riester-Renten ab 2018 in der Ansparphase stärker gefördert.

Die Grundzulage steigt von 154 Euro auf 175 Euro pro Jahr. Vorausgesetzt wird, dass Sparer mindestens 4% ihres Vorjahres-Bruttoeinkommens in einen Riester-Vertrag einzahlen. Unverändert darf die Summe aus eigener Einzahlung und staatlichen Zulagen nicht höher als 2.100 Euro pro Jahr sein. Offen bleibt, warum man in diesem Zuge nicht auch die 2.100 Euro um die entsprechenden 21 Euro angehoben hat?

Nichtsdestotrotz ein Schritt in die richtige Richtung. Hinzu kommt, dass neben dem kollektiven Sparen beim betrieblichen Riester, insbesondere bei regulierten Pensionskassen der Vorteil besteht, dass die Tarife dort ohne Abschlusskosten und Provisionen kalkuliert sind.

Durch die Abschaffung der Doppelverbeitragung werden betriebliche Riester-Verträge zunehmend interessant – gerade auch für Geringverdiener.

15 Prozent auf alles ...

Die Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers muss in Höhe von 15 % des umgewandelten Entgelts des Arbeitnehmers gemäß § 1 a Abs. 1 a BetrAVG (Entgeltumwandlung) an einen externen Versorgungsträger weiter gegeben werden. Für den Arbeitnehmer ein kleiner Obolus, der Anreiz für die Entscheidung zu einer Betrieblichen Altersversorgung schaffen soll.

Für den Arbeitgeber, nebst Symbol für Fürsorglichkeit, künftig ein verpflichtender Beitrag, der offene Fragen mit sich führt. Vor dem Hintergrund der Stärkung der Betrieblichen Altersversorgung mag der Gesetzespassus auf den ersten Blick eine klare und nachvollziehbare Regelung sein, ganz so simpel ist es aber bei genauerer Betrachtung leider nicht.



Wann genau wird der Arbeitgeberzuschuss zur Pflicht?

Der Arbeitgeberzuschuss, der zunächst im Gesetzesentwurf nur für über reine Betragszusagen finanzierte Entgeltumwandlungszusagen vorgesehen war, ist durch die Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales nun auch final für alle neuen Entgeltumwandlungszusagen, die über die versicherungsförmigen Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung vereinbart werden, ab 2019 geltend. Für zuvor vereinbarte Entgeltumwandlungen ist der tarifdispositive Zuschuss erst ab 01.01.2022 verpflichtend. Hinzu kommt die gesetzlich festgelegte sofortige Unverfallbarkeit. Im Rahmen der reinen Betragszusagen hingegen, besteht die Regelung zum 15%igen Arbeitgeberzuschuss bereits mit Beginn ihres Daseins – ab dem Jahr 2018. Ergänzend ist anzumerken, dass die Durchführungswege Direktzusage und Unterstützungskasse naturgemäß von der Regelung ausgeschlossen sind.

Während die Gewerkschaften ursprünglich noch den Grundgedanken eines 20 %igen Zuschusses verfolgten, wurden abschließend 15 % in pauschalierter Form das Ergebnis eines politischen Kompromisses. Es mag richtig sein, anzunehmen, dass der Arbeitgeber sich nicht zwangsläufig an dem »guten Willen« des Arbeitnehmers bereichern soll, dennoch ist nicht außer Acht zu lassen, dass mögliche Verwaltungskosten des Arbeitgebers, die mit der Durchführung der Entgeltumwandlung verbunden sind, angemessen berücksichtigt werden können. Mit der Differenz zwischen der tatsächlichen Ersparnis des Arbeitgebers und dem pauschalieren Arbeitgeberzuschuss sollen etwaige Verwaltungskosten abgedeckt sein.

Was sagt Konrad Duden?

In diesem Zuge stellt sich die Frage, inwiefern eine Zuschusspflicht von 15 % zu bewerten ist, wenn die Sozialversicherungsersparnis ggf. unter dem heutigen Wert von 19,425 % liegt? Eben dann, wenn das Bruttogehalt oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) liegt? »... **soweit** der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart«, so sagt es das Gesetz. Der Teufel steckt bekanntlich im Detail – und in diesem Falle genau genommen bei der Verwendung der Konjunktion »soweit«, die laut Konrad Duden so viel bedeutet wie »in dem Maße wie...« und eben nicht »wenn« oder »sofern«.

Liegt das Bruttoeinkommen eines Arbeitnehmers nach der Entgeltumwandlung zwischen der BBG der Krankenversicherung (aktuell 4.350 Euro monatlich) und der BBG der gesetzlichen Rentenversicherung (aktuell 6.350 Euro), reduziert sich die tatsächliche Ersparnis auf die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung, insgesamt also nur noch 10,85 %. Ein weiteres Beispiel zeigt eine noch »spitzere« Abrechnung auf: Liegt das Bruttoeinkommen beispielsweise bei 4.600 Euro und der Entgeltumwandlungsbetrag bei 300 Euro, kann eine Ersparnis

auf 50 Euro bis zur BBG der Kranken- und Pflegeversicherung berücksichtigt werden. Die gesamte Ersparnis liegt also bei 36,84 Euro – nicht aber bei 45 Euro. In beiden Fällen überschreiten die 15 % Zuschuss also die tatsächliche Ersparnis des Arbeitgebers. Ein, sowie sicherlich anfänglich vom Gesetzgeber angedacht, pauschalierter Beitrag obliegt also der Voraussetzung, dass auch Sozialversicherungsbeiträge in der gesamten Höhe eingespart wurden. Vertraut man also auf den Gesetzeswortlaut, kann man davon ausgehen, dass sobald Entgelt oberhalb der BBG umgewandelt wird, auch kein AG-Beitrag fällig ist. Natürlich kann der Arbeitgeber pauschal 15 % leisten, die Betonung liegt aber auf dem Wörtchen »kann«.

Der selbe Tarif?

Hat der Arbeitgeber schlussfolgernd den richtigen Arbeitgeberzuschuss definiert, bleibt noch die Frage: Wohin mit dem Beitrag? Gemäß § 23 Abs. 2 BetrAVG heißt es: »... dass der Arbeitgeber (...) als Arbeitgeberzuschuss an die Versorgungseinrichtung weiterleiten muss«. Jedoch lässt die Gesetzesbegründung hier keinen zwingenden Rückschluss darauf zu, dass derselbe Tarif für den Arbeitgeberzuschuss angeboten werden muss. In Frage zu stellen ist, ob lang

laufende Verträge für neue Bestandteile überhaupt offen sind. Allein aufgrund des Verwaltungsaufwands, sofern mehrere Versorgungswege bedient werden, scheint der gesündeste Weg, nicht jeden Vertrag einzeln zu fördern, sondern idealerweise die Summe aller Zuschüsse lediglich in einen Vertrag einzubringen. Bestmöglich eine Versorgung, die neue Bestandteile zu bisherigen Vertragskonditionen weiterführt.

Wieviel sind 15 %?

Jedoch ist nicht jede Versorgung aufstockungsfähig. Infolgedessen bedarf es den Abschluss einer neuen Versorgung oder der Kürzung des Arbeitnehmerbeitrages um den Zuschuss des Arbeitgebers. Auch dies hört sich auf den ersten Blick einfach an. Doch angenommen, es wird ein fester Beitrag in Höhe von 100 Euro geleistet und künftig übernimmt der Arbeitgeber 15 %. Wieviel sind dann 15 %? Zieht man 15 Euro von 100 Euro ab, erhält man einen Arbeitnehmerbeitrag von 85 Euro. Genauer betrachtet ergeben 15 % von 85 Euro lediglich 97,75 Euro. Wer also ganz genau rechnet, erhält einen Arbeitnehmerbeitrag von 86,96 Euro + 15 % Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 13,04 Euro um auf den vertraglich festvereinbarten Betrag von 100 Euro zu kommen.

Anrechnung bisheriger Arbeitgeberzuschüsse

In Anbetracht der Tatsache, dass die zuvor aufgeführten Rechenexempel bereits ausreichend Klärungsbedarf mit sich führen, bleibt noch die Frage offen, ob bisherige Arbeitgeberzuschüsse unter Umständen anrechenbar sind. In der Tat können diese bei der Berechnung berücksichtigt werden, soweit sie im Zusammenhang mit der Entgeltumwandlung und den ersparten Sozialversicherungsbeiträgen stehen. Ob ein solcher Zusammenhang besteht, ist eine Frage des Nachweises bzw. der Dokumentation. Beruht beispielsweise eine bestehende Versorgungsregelung darauf, dass der Arbeitnehmerbeitrag 2 % des regelmäßigen Bruttogehalts und der Arbeitgeberbeitrag 4 % des regelmäßigen Bruttogehalts beträgt, besteht kein

direkter Zusammenhang. Hingegen wäre das Beispiel

»Für jede 100 Euro, die ein Arbeitnehmer für seine Altersversorgung aufwendet, erhält er einen Aufstockungsbeitrag von 13 Euro, sofern der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge einspart.«

eine Formulierung, die im direkten Zusammenhang steht und damit anrechenbar wäre. Da für bestehende Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung die Neuregelung erst nach einer relativ langen Übergangszeit (bis 2022) gilt, dürfte für die Beteiligten ausreichend Zeit bestehen, mögliche Unklarheiten zu beseitigen. Insbesondere die Unternehmen, die sich bereits in der Vergangenheit freiwillig verpflichtet haben, die Versorgung ihres Mitarbeiters zu fördern und zu unterstützen, sollen schließlich durch die neue Zuschusspflicht nicht doppelt belastet werden.

Handlungsbedarf

- > **Pauschale oder »spitze« Berechnung des Zuschusses**
Interne Klärung, ob die 15 % auf alle umgewandelten Beiträge (unabhängig von der Sozialabgabensparnis) weitergegeben werden oder ob »spitz« gerechnet wird.
- > **Anrechnung bisheriger Förderungen**
Klärung und Sichtung der vorhandenen Dokumentation, ob die bisherige Förderung der Entgeltumwandlung in Zusammenhang mit der Einsparung von Sozialabgaben steht und dieses entsprechend dokumentiert wurde; eventuelle nachträgliche Klärung.
- > **Aufnahme des Förderbeitrages**
Klärung, ob die Versorgungseinrichtung, mit der die Entgeltumwandlung umgesetzt wird, bereit ist, den Förderbeitrag anzunehmen; und wenn ja: in welcher Tarifgeneration?

Flexibler Start in die BAV – einfache Versorgungsregelung

Die Betriebliche Altersversorgung (BAV) hat sich im Laufe der Jahre von einem »nice to have« zu einem immer notwendiger werdenden zusätzlichen Baustein der Alterssicherung in Deutschland entwickelt. Dies gilt insbesondere für jüngere Mitmenschen – sie können sich nicht mehr allein auf die gesetzliche Rentenversicherung als Alterssicherung verlassen, da das Rentenniveau für Neurentner bereits gesunken ist und noch weiter sinken wird und zusätzlich der zu versteuernde Anteil der gesetzlichen Rente bis zum Jahr 2030 auf 90 % und bis zum Jahr 2040 auf 100 % steigen wird.

Unter anderem vor diesem Hintergrund beschloss die große Koalition in 2017 das Betriebsrentenstärkungsgesetz, welches im Kern zu einer besseren Durchdringung der BAV in Deutschland führen soll. Die Arbeitgeber werden ein Stück weit mehr in die Pflicht genommen und erhalten dafür ein deutlich aufgestocktes Handwerkszeug.

Arbeitnehmer werden im Gegenzug bei der Auswahl ihres Arbeitgebers den zusätzlichen Benefits wie der BAV mehr und mehr an Bedeutung zuordnen bzw. im bestehenden Arbeitsverhältnis die vorhandene Alterssicherung intensiver hinterfragen.

Wir appellieren an dieser Stelle an das Bewusstsein der Arbeitgeber,

- > das Mehr an Verantwortung bei der Alterssicherung der eigenen Mitarbeiter als Chance zu ergreifen, bzw.



- > eine bestehende BAV mit ihren Möglichkeiten entsprechend zu kommunizieren, bzw.
- > die Möglichkeiten der BAV-I- und/oder der BAV-II-Welt zu nutzen.

Das Hauptargument derjenigen Unternehmen, die bisher keine BAV anbieten, ist neben der Arbeitgeberhaftung in der BAV, dass die BAV zu unflexibel sei. So seien z. B. Beiträge starr festzulegen

und keine Berücksichtigung des Unternehmenserfolgs möglich.

Beispiel

Folgendes Beispiel soll zeigen, wie einfach eine auf den Unternehmenserfolg abgestimmte Lösung in der BAV aussehen kann:

1. Stufe:
Jeder Mitarbeiter hat die Möglichkeit,

eine Entgeltumwandlung durchzuführen. Diese stockt der Arbeitgeber pauschal um 15 % auf, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart (§ 1 a Absatz 1 a BetrAVG).

2. Stufe:
In Abhängigkeit des Unternehmenserfolges (beispielhaft gemessen am Ebit) gewährt der Arbeitgeber jedem teilnehmenden Mitarbeiter einen zusätzlichen

Arbeitgeber-Jahres-Beitrag gemäß folgender Tabelle:

Ebit	Arbeitgeber-jahresbeitrag
< 6 %	0,00 €
6 % – 8 %	250,00 €
8 % – 10 %	450,00 €
> 10 %	850,00 €

Ein Beispielmitarbeiter, der 1.000 Euro per Entgeltumwandlung aus seinem sozialversicherungspflichtigen Bruttogehalt in die BAV einbringt, erhält 150 Euro Aufstockung durch den Arbeitgeber. Da im Jahr der Umwandlung ein Ebit von > 10 % erzielt wird, erhält er einen zusätzlichen Arbeitgeber-Jahres-Beitrag von 850 Euro. Insgesamt beträgt sein Jahresbeitrag in die BAV 2.000 Euro.

Beispielhaft gerechnet für verschiedene Eintrittsalter im Tarif A der PKDW mit dem aktuell für Neuzugänge gültigen tarifgemäßen Zins in Höhe von 0,9 % ergeben sich aus diesem Jahresbeitrag von 2.000 Euro im Alter 65 (Regelaltersrente bei der PKDW) die lebenslang laufenden Renten gemäß unten stehender Tabelle.

Die angegebenen Werte sind die tarifgemäßen Werte ohne Überschüsse nach den aktuellen Allgemeinen Versicherungsbedingungen und dem zugehörigen Technischen Geschäftsplan und beinhalten somit eine Hinterbliebenenversorgung in Höhe von 60 % der Rente bzw. der Anwartschaft.

Erreicht das betrachtete Unternehmen in einem Jahr ein Ebit von unter 6 %, so beschränkt sich der Arbeitgeber-Beitrag auf die beschriebene pauschale Weitergabe der Sozialversicherungsersparnis.

Eine solch flexible Beitragsgestaltung ist bei der PKDW einfach umsetzbar –

sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber legen sich nicht auf einen starren Beitrag fest, sondern der Arbeitgeber meldet uns einfach den Monats- bzw. Jahresbeitrag, der arbeitsrechtlich vereinbart wurde.

Bitte sprechen Sie uns an, wenn Sie weitergehende Informationen zum Thema Einführung einer Versorgungsregelung bzw. zum Thema Überarbeitung einer Versorgungsregelung im Rahmen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes benötigen.

Eintritt im Alter	Altersrente mit Berufsunfähigkeitsschutz	Altersrente ohne Berufsunfähigkeitsschutz
20	337,69 €	341,62 €
30	251,67 €	254,14 €
40	172,45 €	173,75 €
50	99,40 €	99,85 €

Wir stellen fest, dass das Interesse der Unternehmen an den Inhalten des BRSRG gewaltig ist. Gleichzeitig bieten uns als Pensionskasse die Rahmenbedingungen des BRSRG alle Handlungsoptionen in unserer Kerngeschäftstätigkeit der Betrieblichen Altersversorgung. Unser Ziel ist es deshalb, spätestens ab 2018 vollständig alle gesetzlichen Anforderungen und Modelle abbilden und anbieten zu können.

Wenn sich die Wege einmal trennen...

»Beiträge aufgrund einer Zusage des Arbeitgebers für eine Betriebliche Altersversorgung (BAV), die wegen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses geleistet werden, können steuerbegünstigt eingezahlt werden«. An sich nichts Neues, doch der bisher recht komplizierte Rechenweg, wird nun durch das BRSRG deutlich vereinfacht und gewinnt damit an Attraktivität. Angesichts der Tatsache, dass als Rechengrundlage die Betriebszugehörigkeit wesentlicher Faktor für das Ergebnis des Sonderzahlungsbetrages war, schnitt die steuerfreie Vervielfältigung nach § 3 Nr. 63 EStG meist nicht sonderlich gut ab. Ursache: Erst die Dienstjahre ab 2005 konnten gezählt werden. Wurde ergänzend in den letzten 7 Jahren der steuerliche Förderrahmen nahezu vollständig ausgeschöpft, war die Summe der eingebrachten Beiträge gegenzurechnen und das Endergebnis häufig nicht sehr zufriedenstellend.

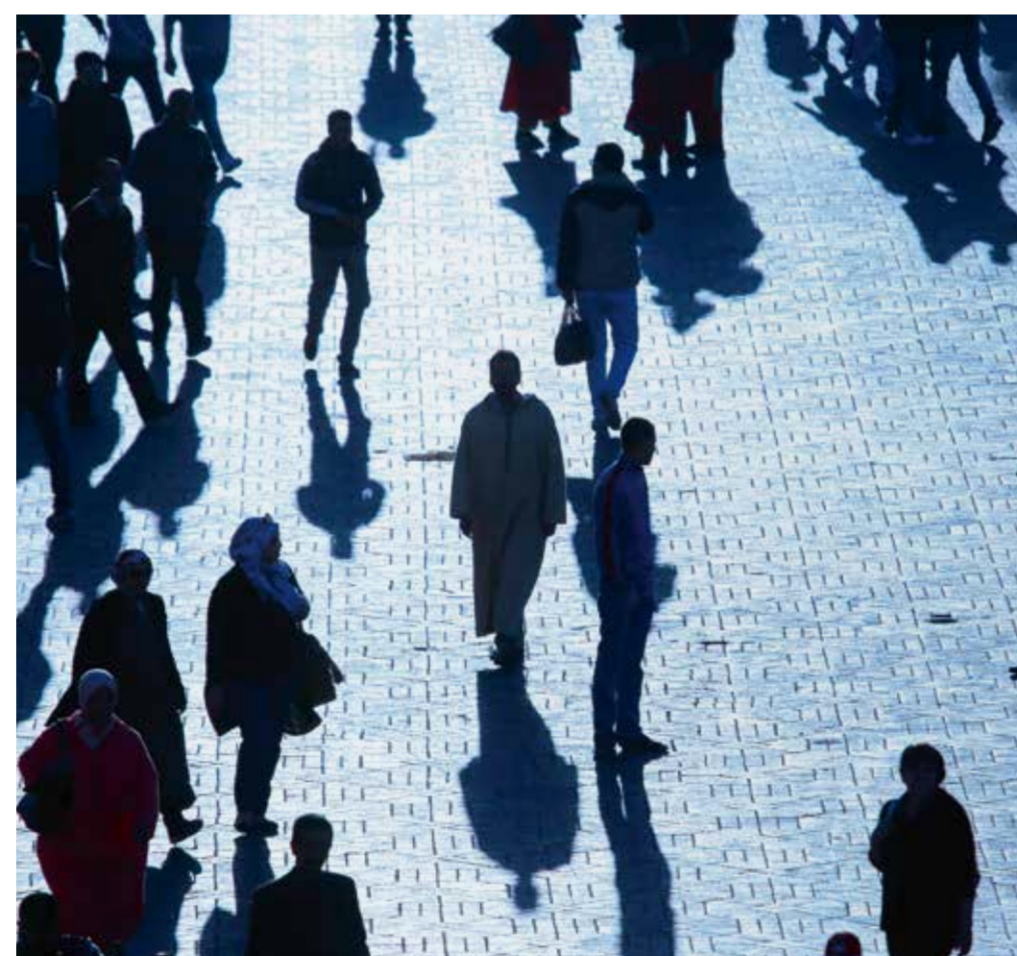
Die neue steuerfreie Vervielfältigung nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG ab 2018

Gute Nachrichten also für mögliche Abfindungszahlungen ab 2018: Künftig kann bei Ausscheiden ein Betrag von 4 % der BBG multipliziert mit der Zahl der Beschäftigungsjahre (maximal zehn

Jahre) steuer- und sozialversicherungsfrei in die Betriebliche Altersversorgung eingebracht werden – ohne jegliche Anrechnung. Mit der Rechengrößen für 2018 ergibt sich damit ein Höchstbetrag von 31.200 Euro (4 % BBG = 3.120 Euro x 10 Jahre (maximal)).

Steuerpflichtige Vervielfältigung nach § 40 b EStG

Für Versorgungszusagen, die vor dem 01.01.2005 (Altzusagen) erteilt wurden – oder viel mehr im Zuge der Neuerungen; für diejenigen Versicherungen, in denen zuvor bereits ein Beitrag pauschalversteuert eingebracht wurde – besteht weiterhin die Möglichkeit, alternativ zur Vervielfältigung nach § 3 Nr. 63 EStG, die pauschalversteuerte Vervielfältigung nach § 40 b EStG anzuwenden. Unverändert werden 1.752 Euro mit der Zahl der Betriebszugehörigkeit multipliziert. Der vervielfältigte Betrag vermindert sich dann um die in den letzten 7 Jahren pauschal besteuerten Zuwendungen. Auch hier kann das Endergebnis sozialversicherungsfrei in die Betriebliche Altersversorgung fließen. Im Falle einer Pensionskasse ist zu berücksichtigen, dass zuvor die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit von 4 % der BBG ausgeschöpft ist, danach kann pauschal versteuert werden!



Nicht vergessen!

- > Vereinbarung, einen Teil der Abfindung in die BAV einzuzahlen, muss **vor dem Ausscheiden** getroffen werden.
- > Bei Anwendung der Vervielfältigungsregelung zählen auch nicht vollendete Dienstjahre als **volle** Kalenderjahre.
- > Die Einmalprämie darf frühestens **drei Monate** vor dem Ende des Arbeitsverhältnisses eingezahlt werden.

»Opting out« statt »Opting in« – Paradigmenwechsel auf Tarifebene

Ausländische Versorgungssysteme verwenden schon seit langem sehr erfolgreich obligatorische Methoden der Arbeitnehmereinbindung zur flächendeckenden Verbreitung und Steigerung Betrieblicher Altersversorgung.

Diese sog. »Opting-Out«-Modelle sind dadurch gekennzeichnet, dass Arbeitnehmer innerhalb ihres Arbeitsverhältnisses verpflichtet werden, Mitglied des branchen- oder unternehmenseigenen Versorgungswerkes zu werden und in diesem Zusammenhang Teile ihres Bruttolohns zum Aufbau einer Betrieblichen Altersversorgung umwandeln müssen.

Entgeltumwandlungsmodelle in Deutschland sehen dagegen bisher genau das Gegenteil vor: zum Aufbau einer Betrieblichen Altersversorgung müssen Arbeitnehmer regelmäßig eigeninitiativ ihren Rechtsanspruch auf Bruttoentgeltumwandlung gegenüber ihrem Arbeitgeber geltend machen (sog. »Opting-In«).

Zwar wurden in der Vergangenheit auch in Deutschland derartige »Opting-Out«-Modelle im Rahmen der arbeitsvertraglichen Privatautonomie auf Individual- oder Betriebsebene in Unternehmen eingeführt, jedoch war dies bei Weitem kein Massentatbestand. Grundlegende entgegenstehende Hemmnisse hierfür waren das Fehlen von gesetzlichen Grundlagen sowie die mangels höchstgerichtlicher Rechtsprechung bis heute andauernde Rechtsunsicherheit, ob diese Modellgestaltung überhaupt arbeitsrechtlich zulässig ist.

Die so vielfältig positiv im Ausland gesammelten Erfahrungen hat der Gesetzgeber nun zum Anlass genommen, über das BRSRG die Grundlagen für ein solches sog. »Options«-Modell zum Aufbau Betrieblicher Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung auch im deutschen Recht zu verankern mit dem Ziel, hier zukünftig ein rechtssicheres System anzubieten. Die verabschiedete gesetzliche Regelung gilt allerdings ausschließlich nur für den tariflichen Bereich: demnach haben allein die Tarifpartner die Möglichkeit, innerhalb von Tarifverträgen Rahmenbedingungen für Arbeitnehmer bindende Entgeltumwandlungssysteme zu vereinbaren. Der Regelungsumfang ist dabei nicht an die ebenfalls ab 2018 nur auf Tarifbasis mögliche neue Zusageform der »reinen Beitragszusage« gekoppelt, sondern steht allen bisherigen Zusageformen offen, die auf einer tarifvertraglichen Rechtsbegründung beruhen.

Inhaltlich gibt das Gesetz lediglich allgemeine Mindestvorgaben, wie ein »Opting-Out«-Modell auszugestaltet ist: demnach



kann in einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung geregelt werden, dass Arbeitgeber für alle Arbeitnehmer oder eine Gruppe von Arbeitnehmern eines Unternehmens oder einzelner Betriebe eine automatische Entgeltumwandlung einführen. Dem einzelnen Arbeitnehmer ist dafür als Gegenoption vertraglich ein individuelles Widerspruchsrecht einzuräumen (»Opting-Out«). Jede weitere detaillierte Ausgestaltung des Optionssystems obliegt den Tarifparteien. Dies betrifft zum Beispiel

- > die grundsätzliche Verpflichtung der Arbeitgeber, ein Optionssystem in ihrem Zuständigkeitsbereich einzuführen,
- > die freie Entscheidung des Arbeitgebers einer Einführung unter den tarifvertraglichen Vorgaben,
- > die konkreten Kostenvorgaben in Bezug auf den durchführenden Versorgungsträger oder
- > die Vorgabe einer Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung im Leistungsspektrum.

Weitere zusätzliche Mindestvorgaben gibt das Gesetz nur für das konkrete Zustandekommen einer Vereinbarung: Eine

Annahme des Angebotes zur Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer wird gesetzlich immer dann unterstellt, wenn das Angebot des Arbeitgebers in Textform und mindestens drei Monate vor der ersten Fälligkeit des umzuwandelnden Entgelts gemacht wurde und deutlich darauf hinweist,

- > welcher Betrag und welcher Vergütungsbestandteil umgewandelt werden soll und
- > der Arbeitnehmer ohne Angabe von Gründen innerhalb einer Frist von mindestens einem Monat nach dem Zugang des Angebots widersprechen und die Entgeltumwandlung mit einer Frist von höchstens einem Monat beenden kann (Widerspruchsrecht).

Das BRSRG räumt darüber hinaus auch nichttarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern die Möglichkeit ein, ein einschlägiges tarifvertragliches Optionssystem anzuwenden oder auf Grund eines einschlägigen Tarifvertrages durch den Abschluss einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung die Einführung eines solchen Optionssystems zu regeln. Der Hinweis auf die »einschlägige« tarifliche Regelung soll sicherstellen, dass nur auf einen räumlich, zeitlich, betrieblich-fachlich und persönlich maßgeblichen Tarifvertrag Bezug genommen werden kann, der bei gegebener Tarif-

bindung ohnehin zwischen den vertrags-schließenden Parteien gelten würde.

Die neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen des BRSRG finden nach dem Willen des Gesetzgebers allerdings nur auf Optionssysteme Anwendung, die vor dem 01.06.2017 auf tarifvertraglicher Basis auf der Grundlage einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung eingeführt wurden.

Fazit

Die auf tarifvertraglicher Ebene mögliche rechtssichere Einführung von Opting-Out-Systemen ist grundsätzlich ein sehr geeignetes Instrument, die Verbreitung der Betrieblichen Altersversorgung signifikant voranzutreiben. Voraussetzung dafür ist, dass die Tarifpartner diese gesetzliche Gestaltungsmöglichkeit auch tatsächlich aufgreifen und zeitnah Rahmenbedingungen schaffen, die Arbeitgeber direkt dazu veranlassen bzw. verpflichten, ein Optionsmodell auf Unternehmensebene einzuführen. Für eine grundlegende Ausweitung der Betrieblichen Altersversorgung wäre es jedoch sozialpolitisch noch zielführender gewesen, wenn der Gesetzgeber eine individuelle oder kollektive rechtssichere Gestaltung von »Opting-Out«-Modellen generell ohne zwingende Anbindung an einen Tarifvertrag ermöglicht hätte.

Das Sozialpartnermodell

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz, das ab dem 01.01.2018 in Kraft tritt, wird neben zahlreichen steuerlichen Änderungen, Verbesserungen der Riester-Förderung, Einführung des Geringverdienermodells auch das Sozialpartnermodell und die Zielrente mit sich bringen. Das vorrangige Ziel der besseren Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung vor allem in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) sowie bei Geringverdienern soll insbesondere dadurch erreicht werden, indem die Arbeitgeberzustandspflicht der bisherigen Zusagearten als eines der größten Hindernisse der Umsetzung gerade bei den kleinen und mittelständischen Unternehmen identifiziert und beseitigt wurde.

Die Betriebliche Altersversorgung zum heutigen Stand: Den Arbeitgeber trifft in

der BAV grundsätzlich eine Einstandspflicht – unabhängig vom gewählten Durchführungsweg (Direktversicherung, Pensionsfonds, Pensionskasse). Dies ergibt sich aus der generellen Subsidiarhaftung des Arbeitgebers gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG.

Durch einen Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann eine reine Beitragszusage mit sogenannten Zielrenten eingeführt werden. Nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelungen vereinbaren und sich dem Sozialpartnermodell anschließen.

Neben der traditionellen BAV-I-Welt wird die BAV-II-Welt über ein Sozialpartnermodell organisiert. Ausschlaggebend für den Erfolg bei der Umsetzung von

BAV wird sein, wie Sozialpartner, Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit den ihnen eingeräumten Gestaltungsmöglichkeiten agieren werden. Bereits heute und in naher Zukunft werden vielerorts Gespräche und Verhandlungen darüber geführt, wie die gesetzgeberische Vorgabe umgesetzt wird.

Die Umsetzung erfolgt letztendlich mit einem Verbot von Mindest- oder Garantieleistungen auf Seiten des Arbeitgebers – der sogenannten reinen Beitragszusage. Für den Arbeitgeber entfällt die subsidiäre Einstandspflicht und führt daher zu einer langfristigen Planungssicherheit. Weder Arbeitgeber noch Versorgungseinrichtung dürfen Garantien versprechen. Auf Arbeitnehmerseite steigt mit der Risikoübernahme für die Ergebnisse der Kapitalanlage die Chance auf höhere Renditen. Die Risikoübernah-

me der Kapitalanlage durch die Arbeitnehmer wird seitens der Arbeitgeber mit einem Sicherheitsbeitrag honoriert. Dieser zwischen den Tarifvertragsparteien festzulegende Sicherheitsbeitrag sollte so bemessen werden, dass er die Kapitalanlagenschwankungen gut ausgleichen kann. Den Tarifvertragsparteien kommt hier die neue Aufgabe zu, sich durch die Auswahl und Mitbestimmung des Modells sowie der Versorgungseinrichtung zu profilieren und Vertrauen in die neue BAV-II-Welt zu schaffen.

Der folgende Vergleich stellt die Eckpunkte des traditionellen BAV-I-Welt und der BAV-II-Welt wertfrei gegenüber. Letztendlich wird der Zeitpunkt der Einführung sowie der Zeitpunkt der Leistungsentnahme maßgeblich für den individuellen sowie für den generellen Erfolg der BAV-Welten sein. ■

	Traditionelle BAV I	Sozialpartnermodell-BAV II
Durchführungsweg	<ul style="list-style-type: none"> > Direktzusage > Unterstützungskasse > Direktversicherung > Pensionskasse > Pensionsfonds 	<ul style="list-style-type: none"> > Direktversicherung > Pensionskasse > Pensionsfonds
Rechtsgrundlage	<ul style="list-style-type: none"> > Einzelvereinbarung > Gesamtzusage > Betriebsvereinbarung > Tarifvertrag > ... 	<ul style="list-style-type: none"> > Tarifvertrag > Betriebs- oder Dienstvereinbarung aufgrund eines Tarifvertrages
Zusageform	<ul style="list-style-type: none"> > Leistungszusage > Beitragsorientierte Leistungszusage > Beitragszusage mit Mindestleistung 	<ul style="list-style-type: none"> > Reine Beitragszusage
Einstandspflicht	<ul style="list-style-type: none"> > Der Arbeitgeber steht lt. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt. 	<ul style="list-style-type: none"> > Die Verpflichtung des Arbeitgebers beschränkt sich auf die Zahlung der zugesagten Beiträge (pay-and-forget).
Leistungsumfang	<ul style="list-style-type: none"> > Alle biometrischen Risiken > Monatliche Rente und Kapitalleistung > Garantierte / tarifgemäße Leistung 	<ul style="list-style-type: none"> > Alle biometrischen Risiken > Nur monatliche Leistung > Garantieverbot > Höhere Renditemöglichkeiten bei höherem Risiko
Sicherheitsbeitrag	<ul style="list-style-type: none"> > Nein 	<ul style="list-style-type: none"> > Ja
Arbeitgeberzuschuss	<ul style="list-style-type: none"> > Rechtsgrundlage: § 1 a Abs. 1 a BetrAVG > Gilt ab 01.01.2019 für Neuzusagen > Gilt ab 01.01.2022 für Bestandszusagen > Gilt nicht bei U-Kassen und Direktzusagen > Tarifdispositiv: tarifvertragliche Abweichungen möglich 	<ul style="list-style-type: none"> > Rechtsgrundlage: § 23 Abs. 2 BetrAVG > Gilt ab 01.01.2018 > Ist im Tarifvertrag zu regeln > Keine tarifvertraglichen Abweichungen möglich
Auswahl des Versorgungsträgers	<ul style="list-style-type: none"> > Die Wahl liegt beim Arbeitgeber 	<ul style="list-style-type: none"> > Der Tarifvertrag legt die Versorgungseinrichtung fest

Wichtig!

Kein Arbeitgeber und kein Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine reine Beitragszusage umzusetzen!

Nicht vergessen – weitere gesetzliche Änderungen ab 2018!



Neben den vielfältigen Neuregelungen durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz treten ab 2018 einige weitere gesetzliche Änderungen im Betriebsrentenrecht in Kraft. Diese finden ihre rechtliche Ursprungsgrundlage in der sog. EU-Mobilitätsrichtlinie, deren Inhalte bereits in 2015 in deutsches Recht transformiert, mit Wirkung zum 01.01.2018 verabschiedet wurden. Folgende Kernelemente der EU-Mobilitätsrichtlinie kommen damit innerhalb des Betriebsrentengesetzes zukünftig zusätzlich zur Geltung:

1. Absenkung der Unverfallbarkeitsfristen

Einem Arbeitnehmer, dem Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung im Wege einer arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusage zugesagt worden sind, ist zukünftig gemäß § 1 b Abs. 1 BetrAVG die Anwartschaft aufrechtzuerhalten, wenn das Arbeitsverhältnis vor Eintritt des Versorgungsfalles, jedoch nach Vollendung des 21. Lebensjahres endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens drei Jahre bestanden hat. Dabei ist die Versorgungsanwartschaft nach der Übergangsregelung gemäß § 30 f BetrAVG ebenfalls gesetzlich aufrechtzuerhalten, wenn sie ab dem 01.01.2018 mindestens drei Jahre bestand.

Nach aktuellem Recht gilt als Mindestalter zur Aufrechterhaltung einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft noch die Vollendung des 25. Lebensjahres und eine Unverfallbarkeitsfrist von fünf Jahren.

2. Dynamisierung von unverfallbaren Versorgungsanwartschaften

Gemäß § 2 a Abs. 2 BetrAVG darf zukünftig ein ausgeschiedener Arbeitnehmer im Hinblick auf den Wert seiner unverfallbaren Anwartschaft gegenüber vergleichbaren nicht ausgeschiedenen Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden. Eine solche Benachteiligung schließt der Gesetzgeber dann aus, wenn

1. die Anwartschaft
 - a) als nominales Anrecht festgelegt ist,
 - b) eine Verzinsung enthält, die auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommt oder
 - c) über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt wird und die Erträge auch dem ausgeschiedenen Arbeitnehmer zugutekommen
- oder
2. die Anwartschaft angepasst wird
 - a) um 1 % jährlich,
 - b) wie die Anwartschaften oder die Nettolöhne vergleichbarer nicht ausgeschiedener Arbeitnehmer,
 - c) wie die laufenden Leistungen, die an die Versorgungsempfänger

des Arbeitgebers erbracht werden oder

- d) entsprechend dem Verbraucherpreisindex für Deutschland.

Bisher galt, dass bei der Berechnung des Teilanspruchs nach § 2 BetrAVG eines mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedenen Arbeitnehmers allein die Versorgungsregelung und die Bemessungsgrundlagen im Zeitpunkt des Ausscheidens zugrunde zu legen sind. Alle weiteren Veränderungen, die nach dem Ausscheiden eintreten, bleiben außer Betracht. Diese Grundsatzregelung ist auch weiterhin einschlägig, es sei denn, der Sachverhalt erfüllt zukünftig die beschriebenen Voraussetzungen des § 2 a Abs. 2 BetrAVG.

Zu beachten ist weiterhin, dass die Neuregelung nicht für Beschäftigungszeiten vor dem 01.01.2018 gilt. Für Beschäftigungszeiten nach dem 31.12.2017 gilt die Dynamisierungspflicht ebenfalls nicht, wenn das Versorgungssystem bereits vor dem 20.05.2014 für neu eintretende Arbeitnehmer geschlossen worden ist.

3. Abfindung von Kleinstanwartschaften

Nach geltendem Recht hat der Arbeitgeber im Rahmen des § 3 BetrAVG die Möglichkeit, sog. »Kleinstanwartschaften« einseitig abzufinden. Eine Kleinstanwartschaft liegt immer dann vor, wenn der Monatsbetrag der aus der Anwartschaft resultierenden laufenden Leistung bei Erreichen der vorgesehenen Altersgrenze 1 % beziehungsweise bei Kapitalleistungen 12/10 der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV unterschreitet (in 2017: Monatsrente 29,75 Euro, Kapitalleistung 3.570 Euro).

Kurz & Knapp

- > Gesetzliche Unverfallbarkeit der Zusage nach 3 Jahren und Vollendung des 21. Lebensjahres
- > Dynamisierung gesetzlich unverfallbarer Anwartschaften ausgeschiedener Anwärter zukünftig bei bestimmten Zusagetypen zwingend
- > Abfindung von Kleinstanwartschaften im Einzelfall nur mit Zustimmung zulässig
- > Erweiterte Auskunftsrechte von Arbeitnehmern bzw. deren Hinterbliebenen

Zukünftig ist eine einseitige Abfindung derartiger Kleinstanwartschaften grundsätzlich auch weiterhin möglich, es sei denn, der Arbeitnehmer begründet nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein neues Arbeitsverhältnis in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union und teilt dies dem ehemaligen Arbeitgeber innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit. In diesem Fall ist eine Abfindung nur mit dessen Zustimmung zulässig.

4. Erweiterte Auskunftsspflichten

§ 4 a BetrAVG regelt den Auskunftsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber bzw. den von ihm eingeschalteten Versorgungsträger und einem neuen Arbeitgeber bzw. dessen Versorgungsträger.

Der Kreis der auskunftsberechtigten Personen und der Umfang der Auskunftspflicht werden nunmehr erweitert: Zukünftig besteht ein Auskunftsrecht nicht nur allein für den Arbeitnehmer, sondern auch für seine Hinterbliebenen. Umfasste das Auskunftsrecht bisher die Mitteilung über Höhe der bisher erworbenen Anwartschaft und über den Übergangswert im Rahmen der Fortführung einer Altersversorgung über einen neuen Arbeitgeber, so sind den Berechtigten zusätzlich Informationen zu einer etwaig bestehenden Dynamik der unverfallbaren Anwartschaft und über die Folgen einer Beendigung der Altersversorgung zu erteilen.

Für die Mitteilung genügt zukünftig die Textform nach § 126 b BGB. Das einfache Verlangen einer Auskunft ist ausreichend. Ein berechtigtes Interesse muss der Arbeitnehmer bzw. seine Hinterbliebenen wie bisher nicht mehr darlegen. ■

PKDW intern – Rückblick auf das Jahr 2017

Das BRSG war eindeutig das beherrschende Thema während des Jahres 2017. Bis zur Verabschiedung am 01.06.2017 herrschte vielerorts noch Zurückhaltung, in der zweiten Jahreshälfte hingegen konnten wir in unserer täglichen Arbeit deutlich spüren, dass noch viel Informationsbedarf bestand. So haben wir nach einem erfolgreichen Seminar im April 2017 ein weiteres im Oktober folgen lassen, um alle wesentlichen Sachverhalte aufzugreifen. Beide Veranstaltungen fanden regen Zuspruch und wurden positiv aufge-

nommen. Darüber hinaus informierten wir in drei Praxisseminaren in Berlin, München und Hamburg sowie auf zahlreichen Infoveranstaltungen bei unseren Mitgliedsunternehmen vor Ort.

Unsere Mitgliederversammlung im Juni 2017 stand zunächst unter keinem guten Stern. Aufgrund heftiger Unwetter im Norden Deutschlands gestaltete sich die Anreise nach Hamburg für manchen Teilnehmer als unmöglich. Die Anwesenden konnten einem interessanten Vortrag des ehemaligen Hamburger

Bürgermeisters Ole von Beust lauschen und auch die Barkassenfahrt und das anschließende Essen in der historischen Speicherstadt konnten wie geplant stattfinden. Wir hoffen auf eine ebenso gelungene Veranstaltung im kommenden Jahr in Wiesbaden.

Auch innerhalb der PKDW gab es mancherlei Umbruch und Neuanfang. Ein Kollege verabschiedete sich in den wohlverdienten Ruhestand, gleich drei Kolleginnen sahen bzw. sehen Mutterfreuden entgegen. Erstmals seit vielen

Jahren bilden wir seit August 2017 eine Kauffrau für Bürokommunikation aus.

Sie sehen, dass nicht nur die Politik, sondern auch die Pensionskasse in Bewegung ist. Wir wünschen uns auch für die kommenden Herausforderungen eine gute und konstruktive Zusammenarbeit mit unseren Mitgliedsunternehmen.

Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der PKDW



Rechengrößen		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
		2017	2018	2017	2018
BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung	jährlich	76.200,00 €	78.000,00 €	68.400,00 €	69.600,00 €
	monatlich	6.350,00 €	6.500,00 €	5.700,00 €	5.800,00 €
BBG in der Kranken- und Pflegeversicherung	jährlich	52.200,00 €	53.100,00 €	52.200,00 €	53.100,00 €
	monatlich	4.350,00 €	4.425,00 €	4.350,00 €	4.425,00 €
Bezugsgröße nach § 18 SGB IV	jährlich	35.700,00 €	36.540,00 €	31.920,00 €	32.340,00 €
	monatlich	2.975,00 €	3.045,00 €	2.660,00 €	2.695,00 €
Bezugsgrößen für die Betriebliche Altersversorgung					
Anspruch auf jährliche Entgeltumwandlung (4% der BBG gRV)		3.048,00 €	3.120,00 €	3.048,00 €	3.120,00 €
steuer- und sozialversicherungsfrei	jährlich	3.048,00 €	3.120,00 €	3.048,00 €	3.120,00 €
	monatlich	254,00 €	260,00 €	254,00 €	260,00 €
steuerfrei (Aufstockungsbetrag)		1.800,00 €	3.120,00 €	1.800,00 €	3.120,00 €
Abfindung gem. § 3 BetrAVG	max. Monatsrente	29,75 €	30,45 €	26,60 €	26,95 €
	max. KapLeistung	3.570,00 €	3.654,00 €	3.192,00 €	3.234,00 €
PSV-Schutz bis zur max. Monatsrente		8.925,00 €	9.135,00 €	7.980,00 €	8.085,00 €
KV/Pflege Freigrenze der Leistung bei gKV (5% der Bezugsgröße)	monatlich	148,75 €	152,25 €	148,75 €	152,25 €

TERMINE

14.03.2018

PKDW-Seminar,
Duisburg

30.05.2018

PKDW-Praxisseminar,
Berlin

22.06.2018

Mitgliederversammlung,
Wiesbaden

10.07.2018

PKDW-Praxisseminar,
München

09.10.2018

PKDW-Praxisseminar,
Mannheim

Aktuelle Veranstaltungstermine und weitere Informationen finden Sie unter www.pkdw.de

Herausgeber:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft

Redaktion:

Andreas Fritz, Jennifer Gudatke,
Carsten Krücker, Oliver Möbs, Birgit Ruf,
Linda Schwab, Sandra Sommer,
Sarah Wollschläger, Elke Zimmermann

Info & Kontakt:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft
Am Burgacker 37, 47051 Duisburg
Tel 0203 99219-36
Fax 0203 99219-38

© Alle Rechte vorbehalten. Bei der Erstellung der Vision ist die größtmögliche Sorgfalt verwendet worden, dennoch bleiben Änderungen, Irrtümer und Auslassungen vorbehalten. Die Überlassung erfolgt nur für den internen Gebrauch des Empfängers. Haftungsansprüche gegen die pkdw, die durch die Nutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind ausgeschlossen.

© Bilder S. 1, 2, 5, 6, 7, 9, 11, 12 : shutterstock