

## GroKo – Großartiges Konzept oder doch »nur« Großer Kompromiss?!

»Der Langsamste, der sein Ziel nicht aus den Augen verliert, geht noch immer geschwinder, als derjenige, der ohne Ziel umherirrt.« (Gotthold Ephraim Lessing)

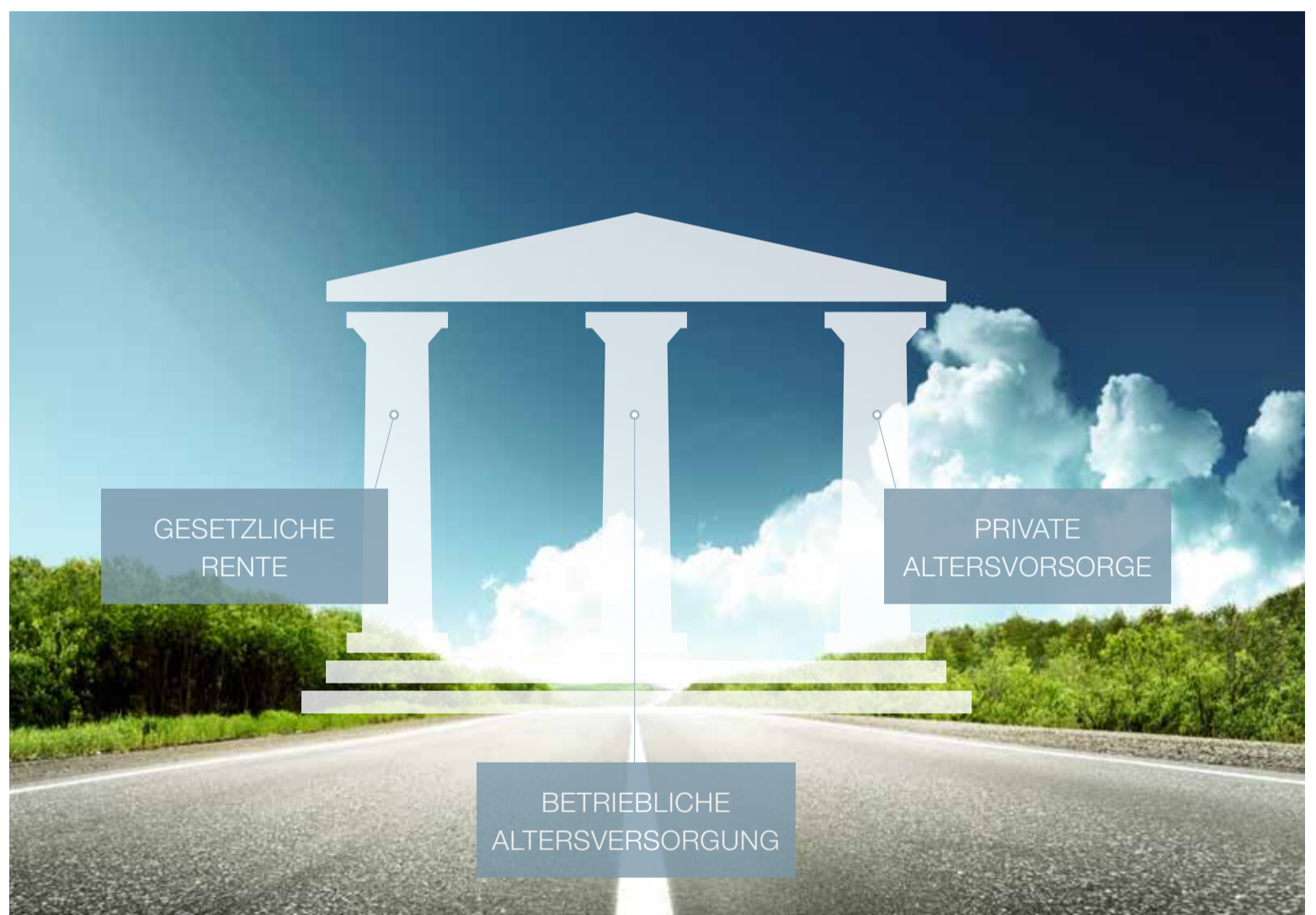
Eine alte Dichterweisheit, deren Wahrheit nicht zu verkennen ist. Doch das Jahr 2016 steht vor der Tür. Zwei von vier Jahren Amtszeit der großen Koalition sind nun vorüber: Halbzeit! Ein guter Moment, um innezuhalten und zunächst zurück und dann nach vorn zu blicken.

### Ein Blick zurück ...

Seit der Neuwahl unserer Bundeskanzlerin, Dr. Angela Merkel, und der Verteidigung ihres Kabinetts am 17.12.2013 regiert die große Koalition in Deutschland. Im Wahlkampf wurde viel diskutiert, erörtert, debattiert, gestritten, beraten und am Ende gerade zum Thema Altersversorgung auch viel versprochen. Wie viel Raum und Bedeutung der Bundestagswahl 2013 in der breiten Öffentlichkeit zugeschrieben wurde, erkennt man nicht zuletzt am durch die Gesellschaft für deutsche Sprache e. V. gewählten Wort des Jahres 2013 – **GroKo!**

Was aber ist nach der Aufregung geblieben? Welche Versprechen hat die GroKo gehalten?

Bereits im Rahmen der Koalitionsverhandlungen konnten sich Union und SPD auf ein Rentenpaket verständigen. Beide hielten Wort. Bereits zum 01.07.2014 wurde das Paket vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unter seiner Schirmherrschaft, Andrea Nahles, umgesetzt. Es sollte die Rente »gerechter machen« und eine »Anerkennung für die Arbeit und Leistung vieler Menschen« sein – so die neue Bundesregierung. Es kamen die Mütterrente, die Rente mit 63 sowie Verbesserungen von Erwerbsminderungsrenten und von Reha-Leistungen. Mit Gesamtkosten in Höhe von 160 Milliarden Euro rechnete die Regierung; mit Gesamtkosten in Höhe von 233 Milliarden Euro rechneten Marktforschungsinstitute. Das erste Jahr der Legislaturperiode – das Jahr 2014 – widmete die GroKo mithin voll und ganz der ersten Säule der Altersversorgung – der gesetzlichen Rentenversicherung.



Das zweite Jahr der Legislaturperiode, das Jahr 2015, hätte das Jahr der zweiten Säule werden können – das Jahr der Betrieblichen Altersversorgung (BAV). Im Rahmen des Koalitionsvertrages verpflichtete sich die Regierung noch wie folgt: »Die Alterssicherung steht im demografischen Wandel stabiler, wenn sie sich auf mehrere starke Säulen stützt. Deswegen werden wir die Betriebliche Altersversorgung stärken. Sie muss auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Klein- und Mittelbetrieben selbstverständlich werden. Daher wollen wir die Voraussetzungen schaffen, damit Betriebsrenten auch in kleinen Unternehmen hohe Verbreitung finden. Hierzu werden wir prüfen, inwieweit mögliche Hemmnisse bei den kleinen und mittleren Unternehmen abgebaut werden können. Wir werden auch im europäischen Kontext darauf achten, dass die guten Rahmenbedingungen für die Betriebliche Altersversorgung erhalten bleiben.«

### Ein Blick in die Gegenwart ...

Diese Prüfung scheint noch nicht abgeschlossen zu sein, denn eine Stärkung oder gar einen Abbau an Hemmnissen hat die BAV bislang nicht erfahren.

Bereits vor Monaten veröffentlichte das BMAS zwar einen ersten Modellvorschlag, der neues Leben in die Diskussionslandschaft der BAV brachte. Der Entwurf eines neu zu schaffenden § 17b BetrAVG, später Nahles-Rente genannt, brachte die Idee eines Sozialpartnermodells ins Spiel. Gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien sollen den Arbeitgeber von der Gefahr einer Haftung befreien. Für die generelle Subsidiärhaftung des Arbeitgebers, die das Betriebsrentengesetz in § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG statuiert, soll so eine Abwahlmöglichkeit geschaffen werden. Im Wege

eines über Pensionskasse oder Pensionsfonds abbildbaren Defined-Contribution-Systems zahlt der Arbeitgeber seine Beiträge dann nach dem Prinzip »pay and forget«. Die Haftung übernimmt die Versorgungseinrichtung in Höhe einer Beitragszusage mit Mindestleistung.

Mehr als Diskussionsstoff hat das BMAS bislang nicht geliefert. Das für Bund und Sozialkassen kostenneutrale Modell fand weder bei Arbeitgebern, Arbeitgebervertretern noch bei der Fachwelt viel Zuspruch. Neben der Frage, ob es tatsächlich allein die Sorge der kleinen und mittelständischen Unternehmen vor einer etwaigen Haftung ist, die sie von einem Versprechen der Altersversorgung zurückschrecken lässt, wird vielfach kritisiert, dass Verwaltungs- und Kostenaufwand größer als der Nutzen sein dürften, wo doch der Arbeitgeber bereits seit Einführung der Beitragszusage mit Mindestleistung die Möglichkeit hat, sein Haftungsrisiko für Neuzusagen ab dem



Die BAV hofft für das Jahr 2016 und im Vorfeld zum Start des Wahlkampfes zur Bundestagswahl 2017 auf weniger Reden und mehr Tun!

01.01.2005 zu begrenzen. Eine Möglichkeit, die bislang wenige Unternehmen wahrgenommen haben.

Das Ergebnis eines parallel bereits kurz nach Regierungsstart beauftragten Gutachtens des Bundesministeriums für Finanzen zur Optimierung der steuerlichen Förderung der BAV lässt ebenfalls noch auf sich warten. Nachdem die Veröffentlichung des Gutachtens mehrfach verschoben wurde, ist diese nun zum Ende dieses Jahres angekündigt. Geprüft werden auch hier ausschließlich kostenneutrale Optimierungsmodelle.

Nicht auf Initiative der Bundesregierung, sondern aufgrund von Vorgaben aus Europa stehen dennoch kurzfristig gesetzliche Änderungen im Bereich der Betrieblichen Altersversorgung an – die Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie. Mit den Inhalten und Folgen der Richtlinie befasst sich ausführlich der in dieser Ausgabe abgedruckte Artikel »Die EU-Mobilitätsrichtlinie«.

Die Bundesregierung hat es hier leider versäumt, die Chance der ohnehin erforderlichen Anpassung im Betriebsrentengesetz zu nutzen, um längst überfällige Reformen voranzutreiben und die selbst erkannten Hemmnisse, die der weiteren Verbreitung der BAV im Wege stehen, zu beseitigen. Positiv zu bewerten ist jedoch die geplante Anpassung von § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG, die im Themenkomplex Rentenanpassungsprüfungsverpflichtung dem Arbeitgeber mehr Planungs- und Finanzierungssicherheit bietet.

In der deutschen Tariflandschaft hingegen bewegt gegenüber der politischen Landschaft gerade sehr viel. Die Tarifvertragsparteien der Chemischen Industrie haben im Rahmen des Abschlusses 2015 den Tarifvertrag »Lebensarbeitszeit und Demografie« weiterentwickelt. Weitere Einzelheiten zu den Neuerungen und Hintergründen finden sich im Artikel »Ein Meilenstein in der Tarifgeschichte – Eine Begegnung von Demografie und Tarifvertrag« in dieser Ausgabe der Vision.

## Ein Blick nach vorn ...

Bleibt zu hoffen, dass das dritte Jahr der Legislaturperiode – das Jahr 2016 – das Jahr der BAV wird.

Was aber könnte kommen, wenn der bisher einzig greifbare Ansatz der Regierung – das beschriebene Sozialpartnermodell – auch nach Verlautbarungen von Frau Nahles selbst zunächst nicht mehr sein sollte, als ein Denkanstoß, der die Fachwelt der BAV an den runden Tisch zur Diskussion zwingt?

Der derzeit wohl am häufigsten geäußerte Kritikpunkt, dem sich die BAV stellen muss, ist die Höhe des Beitrages zur Kranken- und Pflegeversicherung, die der Leistungsempfänger im Alter zu tragen hat. Plakativer als erforderlich wird hier oft sogar die Effektivität der BAV überhaupt in Frage gestellt. Seit der Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung zum 01.01.2004 zahlt der Betriebsrentner nicht den halben, sondern den vollen Beitragssatz, d. h.

derzeit 14,6 Prozent zzgl. individuellem Zusatzbeitrag und zzgl. Beitrag zur Pflegeversicherung in Höhe von 2,35 Prozent bis 2,60 Prozent. Eine Reduzierung des Beitragssatzes zurück auf die Hälfte würde einen Einnahmenverzicht der Krankenkassen in Höhe von 2,5 Milliarden Euro jährlich bewirken – eine finanzielle Mehrbelastung der Sozialkassen, die eine erneute Steigerung des allgemeinen Beitragssatzes erforderlich machen könnte, wogegen sich die Regierung derzeit strikt wehrt.

Politisch diskutiert wird daher anstelle einer Reduzierung, vielmehr eine Umlagerung der Beitragskosten. So erwägt die Regierung jüngst, die derzeitigen SV-Ersparnisse auf Arbeitgeberseite, die aufgrund der Inanspruchnahme der Beitragsform des § 3 Nr. 63 EStG (sog. Bruttosparen) entstehen, zu streichen. Die hierdurch entstehenden Mehreinnahmen der Sozialkassen sollen im Gegenzug eine Reduzierung der Beitragspflicht des Leistungsempfängers auf den hälftigen Beitragssatz möglich machen.

Im gleichen Atemzug wird stetig ein den Arbeitgeber gesetzlich verpflichtendes Opting-Out-Modell vorgebracht, um dann wieder zurückgestellt zu werden. Ein solch schwerwiegender Eingriff in die arbeitsrechtliche Vertragsfreiheit stehe juristisch zu vielen Hürden gegenüber, um in Deutschland rechtswirksam und effektiv durchgesetzt zu werden.

An der Sinnhaftigkeit einer Erweiterung des steuerlichen Förderrahmens – etwa in Form einer Verdoppelung von derzeit

4 Prozent auf 8 Prozent steuerfreier Beitragsmöglichkeit – zweifelt zwar vor dem Hintergrund des andauernden Niedrigzinsniveaus auch die Regierung nicht. Für den Bund ist dieses Vorhaben jedoch ebenso wenig kostenneutral realisierbar, wie damit die Schaffung einer Motivation von bislang nicht an der BAV teilnehmenden Arbeitgebern und -nehmern erreicht wird. Eine Ausweitung der steuerlichen Förderung des § 3 Nr. 63 EStG von derzeit 4.704,00 Euro (2.904,00 Euro zzgl. 1.800,00 Euro) jährlich würde vorrangig den regelmäßig bereits versorgten Gutverdienern zu Gute kommen. Ziel der Bundesregierung sei aber zunächst nicht, den bereits Versorgten noch besser zu versorgen, sondern die Verbreitung bei den noch gänzlich Unversorgten zu steigern.

Um bei Geringverdienern die Verbreitung der BAV zu fördern, wird daher (neben der Einführung eines Zulagensystems für Arbeitnehmer mit einem Monatseinkommen von bis zu 1.500,00 Euro) erwogen, auf die Anrechnung von Betriebsrenten auf Sozialleistungen im Alter zu verzichten.

Zurück zum Beginn: Bei all den möglichen Reformansätzen, die derzeit die Diskussion rund um die BAV und die Altersversorgung insgesamt beherrschen, scheint Deutschland mehr zu benötigen als eine Dichterweisheit, die auf die Zukunft vertröstet. Die BAV hofft für das Jahr 2016 und im Vorfeld zum Start des Wahlkampfes aufgrund der Bundestagswahl 2017 daher auf weniger Reden und mehr Tun!

# Die EU-Mobilitätsrichtlinie

Die EU-Mobilitätsrichtlinie will Mobilitätshindernisse zwischen den Staaten der EU abbauen, die sich aus derzeit bestehenden Regelungen in der Betrieblichen Altersversorgung ergeben.



## Technische Daten

Name:	EU-Mobilitätsrichtlinie
Bezeichnung:	RL 2014/50/EU
Beschluss:	Am 16.04.2014 durch das Europäische Parlament und den Rat
Referentenentwurf:	Am 16.04.2015 veröffentlicht durch das BMAS
Gesetzesentwurf:	Am 02.07.2015 veröffentlicht durch die Bundesregierung
Erste Lesung:	Am 15.10.2015 im Bundestag
Zweite/Dritte Lesung:	Am 12.11.2015 im Bundestag
Entscheid:	Am 18.12.2015 im Bundesrat
Anpassung:	Betriebsrentengesetz und Einkommenssteuergesetz
Inkrafttreten:	Weitgehend am 01.01.2018

Die EU-Mobilitätsrichtlinie zielt ab auf Beschäftigte, die zwischen EU-Mitgliedsstaaten wandern und dort jeweils Arbeitsverhältnisse eingehen. Von daher könnte man die Bedeutung deutlich herabspielen; die Anzahl der betroffenen Personen ist klein. Lediglich 0,4 Mio. deutsche Staatsbürger arbeiten in einem anderen EU-Staat. Umgekehrt arbeiten lediglich 1,8 Mio. Angehörige anderer EU-Nationalitäten in Deutschland.

Jedoch: Der deutsche Gesetzgeber hat sich zur Vermeidung einer Inländerdiskriminierung entschieden, die notwendige Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie durch eine umfassende, auch auf rein inländische Arbeitsverhältnisse beziehende Gesetzesänderung durchzuführen.

### Erklärung der Europäischen Kommission:

»Diese Richtlinie sieht keinen Erwerb oder Erhalt von Zusatzrentenansprüchen der Arbeitnehmer vor, die innerhalb eines einzigen Mitgliedsstaates zu- und abwandern. Den Mitgliedsstaaten wird jedoch nahegelegt dafür zu sorgen, dass die Versorgungsanwärter, die innerhalb eines einzigen Mitgliedsstaates ihre Beschäftigung wechseln, und diejenigen, die von ihrem Recht auf Freizügigkeit zwischen den Mitgliedsstaaten Gebrauch machen, gleich behandelt werden.«

Die angestrebten Gesetzesänderungen betreffen hauptsächlich das Betriebsrentengesetz (BetrAVG), aber auch das Einkommenssteuergesetz (EStG).

Zusätzlich und unabhängig von der EU-Mobilitätsrichtlinie soll die sogenannte Escape-Klausel des § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG (Betriebsrentenanpassungsprüfungsverpflichtung) modifiziert werden.

### Geltungsbereich der EU-Mobilitätsrichtlinie

Die EU-Mobilitätsrichtlinie ist lediglich für grenzüberschreitende Arbeitgeberwechsel verbindlich. Aus o. g. Gründen bevorzugt der deutsche Gesetzgeber die generelle Umsetzung. Dabei erfasst werden auch ausnahmslos alle fünf Durchführungswege und dort enthaltend alle BAV-Systeme, die am 20.05.2014 für neu eintretende Mitarbeiter offen waren. Offen zielt hier auf Neueintritte und nicht auf neue Beiträge ab.

### Folgende Sachverhalte werden durch die Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie neu geregelt:

- Absenken der Unverfallbarkeitsvoraussetzungen
- Dynamisierung von unverfallbaren Anwartschaften
- Abfindung unverfallbarer Anwartschaften
- Auskunftsansprüche
- Rentanpassungsprüfungsverpflichtung bei Direktversicherungen und Pensionskassen

### i. Absenken der Unverfallbarkeitsvoraussetzungen

Zum dritten Male seit der Installation des Betriebsrentengesetzes im Jahre

1974 werden die Fristen für die Unverfallbarkeit reduziert. Heute verlässt ein Mitarbeiter seinen Arbeitgeber mit einer unverfallbaren Anwartschaft, wenn er bei Ausscheiden das 25. Lebensjahr vollendet hat und seit mindestens fünf Jahren in Besitz dieser Zusage war. Durch den Gesetzesentwurf wird das Mindestalter auf die Vollendung des 21. Lebensjahres und die Zusage auf drei Jahre reduziert.

Unter diese Neuregelung fallen dann alle arbeitgeberfinanzierten Versorgungszusagen, die ab dem 01.01.2018 neu erteilt werden oder die ab dem 01.01.2018 mindestens drei Jahre bestanden haben, wenn bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 21. Lebensjahr vollendet ist (Übergangsregelung).

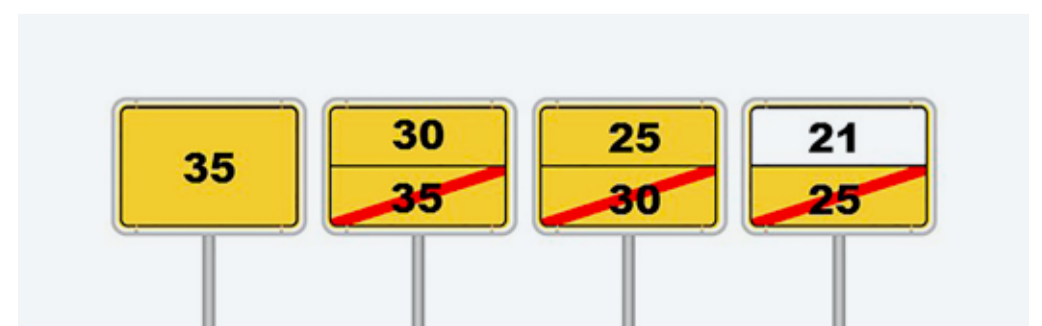
Durch die Reduzierung der Unverfallbarkeitsfristen wird sich der Anteil an aufrechtzuerhaltenden arbeitgeberfinanzierten Anwartschaften und damit einhergehend die Kosten sowie der Verwaltungsaufwand erhöhen. Zudem wird der Entgeltcharakter der Betrieblichen Altersversorgung einmal mehr weiter in den Vordergrund gerückt.

Die Umsetzung der Neuregelung erfolgt in § 1b BetrAVG, die der Übergangsregelung in § 30f BetrAVG. Parallel erfolgt die steuerliche Flankierung, indem das Mindestalter von 27 Jahre auf 23 Jahre bei Rückstellungsbildung reduziert wird (§ 6a EStG). Entsprechend den vorher gültigen steuerlichen Regeln wird auch bei der Regelung in spe aufgrund der Fluktuationsannahme nicht auf das 21. Lebensjahr abgestellt.

### ii. Dynamisierung von unverfallbaren Anwartschaften

Aufgrund der Beseitigung der Benachteiligung von Anwartschaften ausgeschiedener Mitarbeiter im Vergleich zu Anwartschaften von betriebstreuem Mitarbeitern werden die Anwartschaften ausgeschiedener Mitarbeiter ebenfalls angepasst. Durch die Neuregelung ändert sich nicht die Berechnung der unverfallbaren Anwartschaften.

Unter diese Neuregelung fallen Beschäftigungszeiten ab dem 01.01.2018. Somit wird es keine Auswirkung auf Zeiten vor der Gesetzesänderung geben. Bei vor dem 20.05.2014 für Neueintritte



Entwicklung des Mindestalters für die Unverfallbarkeit.

geschlossenen BAV-Systemen besteht keine Dynamisierungsverpflichtung.

Die Anpassung der Anwartschaften kann erfolgen

- > um 1 Prozent p. a., oder
- > um Anpassung entsprechend der Anwartschaften oder Nettolöhne vergleichbarer, nicht ausgeschiedener Arbeitnehmer oder
- > um Anpassung entsprechend der laufenden Leistungen der Versorgungsempfänger oder
- > um Anpassung entsprechend dem Verbraucherpreisindex für Deutschland.

Die Dynamisierungspflicht entfällt, wenn die Benachteiligung ausgeschlossen werden kann. Dies geschieht z. B. bei Durchführung über Pensionskasse, Pensionsfonds oder Direktversicherung inkl. Zugutekommen der Erträge beim ausgeschiedenen Arbeitnehmer.

Die Umsetzung erfolgt dann in einem neu zu schaffenden § 2a BetrAVG. Weiterer Regelungsbedarf ergibt sich in Richtung des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSV), denn dieser sichert keine anwartschaftsbezogene Dynamisierung.

### iii. Abfindung unverfallbarer Anwartschaften

In Abweichung zur heutigen gesetzlichen Situation sollen Kleinstanwartschaften (nicht höher als die Bagatellgrenze; z. B. in 2015 für Ost: 24,15 Euro monatlich) gemäß der Richtlinie nicht mehr einseitig durch den Arbeitgeber abgefunden werden können. Dieses Zustimmungserfordernis des Arbeitnehmers hat der deutsche Gesetzgeber auf grenzüberschreitende Arbeitgeberwechsel beschränkt. Dem ausgeschiedenen Mitarbeiter wird dabei eine Mitteilungsfrist der Abwanderung von drei Monaten eingeräumt. Bei einem innerdeutschen Arbeitgeberwechsel entfällt das Zustimmungserfordernis.

### iv. Auskunftsansprüche

Nach heutigem Stand hat der Arbeitgeber oder die Versorgungseinrichtung den Arbeitnehmer bei berechtigtem Interesse zu informieren. Diese Voraussetzung wird in der Neuregelung entfallen. Nach der Neuregelung sind Auskünfte auf Verlangen des Arbeitnehmers zu geben. Zusätzlich zum Arbeitnehmer wird ein unmittelbarer Auskunftsanspruch für Hinterbliebene eingeführt.

In Abweichung zur bisherigen gesetzlichen Situation können Auskünfte auch

per E-Mail erfolgen. Der Gesetzgeber hat die frühere Anforderung »Schriftform« ersetzt durch »Textform«.

Die künftige Regelung findet in dem angepassten § 4 a BetrAVG statt.

### v. Rentenanpassungsprüfungsverpflichtung bei Direktversicherungen und Pensionskassen

Der Gesetzesentwurf regelt zudem die Rentenanpassungsprüfungsverpflichtung gemäß § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG in den Durchführungswegen Direktversicherungen und Pensionskassen neu. Diese Änderung ergibt sich nicht aus dem Umsetzen der EU-Mobilitätsrichtlinie. Der Gesetzgeber sah hier die Notwendigkeit jüngerer Rechtsprechung entgegen zu treten, um den gewünschten Ausbau der betrieblichen Altersversorgung nicht zu gefährden. Von daher tritt diese Anpassung am Tag nach der Verkündung des Gesetzes und nicht erst zu Jahresbeginn 2018 in Kraft.

Zum Erhalt der notwendigen Planungssicherheit seitens der Arbeitgeber streicht der Gesetzgeber die Voraussetzung für Direktversicherungen und Pensionskassen heraus, den Zinssatz der Deckungsrückstellungsverordnung nicht zu übersteigen. Diese erfreuliche Neuregelung betrifft vor allem regulierte

Pensionskassen und soll auch für bereits laufende Leistungen gelten.

## Fazit

Bemerkenswert an der beabsichtigten Umsetzung ist die frühzeitige Implementierung der Gesetzesänderungen durch das BMAS. Hierdurch erreicht der Gesetzgeber auf jeden Fall größtmögliche Planungssicherheit auf Seiten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Diese schnelle Umsetzung resultiert sicherlich auch auf Basis der verpassten Schadensbegrenzung für die BAV in Sachen Rentenanpassungsprüfungsverpflichtung. Hier zögerte der Gesetzgeber eindeutig zu lang und implementiert die Gesetzesänderung in 2015, die schon vor Jahren vorgelegen hat. Eine frühere Umsetzung hätte die Negativrechtsprechung zu dieser Thematik eindeutig verhindern können. Darüber hinaus kann man sich leicht vorstellen, dass alles, was im Jahr 2015 nicht fokussiert wird, in der Schublade bleibt und im Jahr 2016 nicht umgesetzt wird. Im Vorfeld zur Bundestagswahl 2017 werden die (regierenden) Parteien im Laufe des Jahres 2016 in den »Wahlkampfmodus« übergehen. Insbesondere vor dem Hintergrund der Diskussion über die ansteigenden Pensionsrückstellungen in den Unternehmen und Konzernen stellt die frühzeitige Umsetzung insgesamt jedoch einen Erfolg dar. ■

# »Ein Meilenstein in der Tarifgeschichte« – Eine Begegnung von Demografie und Tarifvertrag

Die Tarifparteien der Chemischen Industrie haben mit der Weiterentwicklung ihres Tarifvertrages »Lebensarbeitszeit und Demografie« vom März 2015 ihr Ziel konsequent weiterverfolgt, Gestaltungsmöglichkeiten für die Herausforderungen des demografischen Wandels zu bieten.

Bereits seit 2008 wurden tarifliche Optionen entwickelt und zur Verfügung gestellt. Der Tarifvertrag gibt verpflichtend die Einrichtung eines unternehmensinternen Demografie-Fonds sowie eine Altersstruktur- und Qualifikationsanalyse vor. Mit den benannten Handlungsfeldern

- > Nachfolgeplanung,
- > Gesunderhaltung im Prozess der Arbeit,
- > optimierte Arbeitszeit- und Arbeitsorganisationsmodelle,
- > Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie
- > die Sicherung der Innovationsfähigkeit durch eine kontinuierliche Qualifizierungsplanung,

können Lösungsstrategien für die Herausforderungen des demografischen Wandels gemeinsam im Unternehmen erarbeitet werden.

In der Folgezeit wurden weitere Demografie-Tarifverträge bzw. tarifliche Regelungen in der Kunststoff-, der Kautschuk- sowie der Papierindustrie (2010) abgeschlossen.

Die Unternehmen wurden in der Umsetzungsphase durch das von der IG BCE initiierte und durch das BMAS geförderte Projekt »Demografischer Wandel als betriebliche Herausforderung – Veränderungen frühzeitig erkennen und erfolgreich gestalten« unterstützt. Da es in den Unternehmen nicht an Erkenntnis im Hinblick auf

den demografischen Wandel mangelte, sondern ein Handlungsdefizit herrschte, war es Ziel dieses Projektes, die Hürden ob der Komplexität des Themas deutlich zu machen und hierfür Handlungsoptionen aufzuzeigen.

Eine »demografiefeste« Personalpolitik im Unternehmen, setzt ein weiteres Engagement aller Beteiligten voraus, die die Prozesse weiter begleiten und vorantreiben. Der demografische Wandel verlangt nach nachhaltigen Tarifverträgen und Vereinbarungen. Maßnahmen müssen unternehmens- und situationsgerecht angepasst werden. Es gibt meist keine Standardlösungen für Gestaltungsmodelle der Arbeitszeit oder alternsgerechte Lösungen für Schichtarbeit und entsprechende Schichtsysteme. Da ist weiter

Kreativität und guter Wille gefragt, auch hierfür Umsetzungsmöglichkeiten zu schaffen.

Weil der wirtschaftliche Nutzen nach der Umsetzung von Maßnahmen nicht unmittelbar messbar und auch im Vorfeld nur schwer zu quantifizieren ist, gilt es alle betrieblichen Akteure weiter zu beteiligen und ins Boot zu holen. Eine weitere wichtige Aufgabe ist dabei, zwischen den Wünschen der Beschäftigten, den Möglichkeiten des Betriebsrates, den Handlungsspielräumen des mittleren Managements und den Vorgaben der Unternehmensführung bestmöglich zu vermitteln.

Demografie-Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen liefern hierzu wichtige



Die Tarifparteien der Chemischen Industrie haben die »Lebensarbeitszeit« und die »Demografie« im Blick.

Gestaltungsgrundlagen und können so die Rahmenbedingungen schaffen für gesunde und motivierende Arbeitsbedingungen am Industriestandort Deutschland.

Mehr Informationen zum Projekt erhalten Sie auf der Internetseite der Initiative Neue Qualität der Arbeit unter: [www.inga.de](http://www.inga.de) oder [www.igbce.de](http://www.igbce.de).

## Weiterentwicklung des Demografie- Tarifvertrages

Für das Jahr 2016 stellt der Arbeitgeber pro Tarifmitarbeiter des jeweiligen Betriebes einen jährlichen Demografiebetrag in Höhe von 500 Euro und ab dem Jahr 2017 einen Betrag in Höhe von 750 Euro

für die Gestaltung der demografischen Herausforderungen im Betrieb zur Verfügung.

Die Verwendung des Demografiebetrages kann im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nur für einen oder mehrere der folgenden Zwecke erfolgen:

- > Langzeitkonten
- > Altersteilzeit
- > Teilrente
- > Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC)
- > Tarifliche Altersvorsorge
- > Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung

Aus wirtschaftlichen Gründen kann auf Initiative des Arbeitgebers eine Absenkung des Demo-Betrages auf nicht weniger als 350 Euro vereinbart werden.

Wird bis zum 31.12.2015 keine Einigung über die Verwendung des Demografiebetrages erzielt, so hat der Arbeitgeber ab dem Jahr 2016 den Demografiebetrag unter Fortgeltung der bisherigen betrieblichen Regelungen weiterhin für diesen Zweck zur Verfügung zu stellen.

Wurden die Demografiebeträge bislang nicht einheitlich verwendet, so hat der Arbeitgeber ab dem Jahr 2016 einen Anteil des Demografiebetrages in Höhe von 200 Euro pro Tarifarbeitnehmer entsprechend für den bis zum 31.12.2015 angewandten Zweck unter Fortgeltung der bisherigen betrieblichen Regelungen zur Verfügung zu stellen. Den verbleibenden Anteil des Demografiebetrages hat der Arbeitgeber für den bis zum 31.12.2015 angewandten Zweck unter Fortgeltung der bisherigen Regelungen zur Verfügung zu stellen.

**Beispiel:** Ging der Demo I bislang in die tarifliche Altersvorsorge und der Demo II in ein Langzeitkonto, so wird dies weiterhin fortgesetzt. 200 Euro fließen demnach in das Langzeitkonto; der verbleibende Anteil von 350 Euro für 2016 (550 Euro für 2017) fließt in die tarifliche Altersvorsorge.

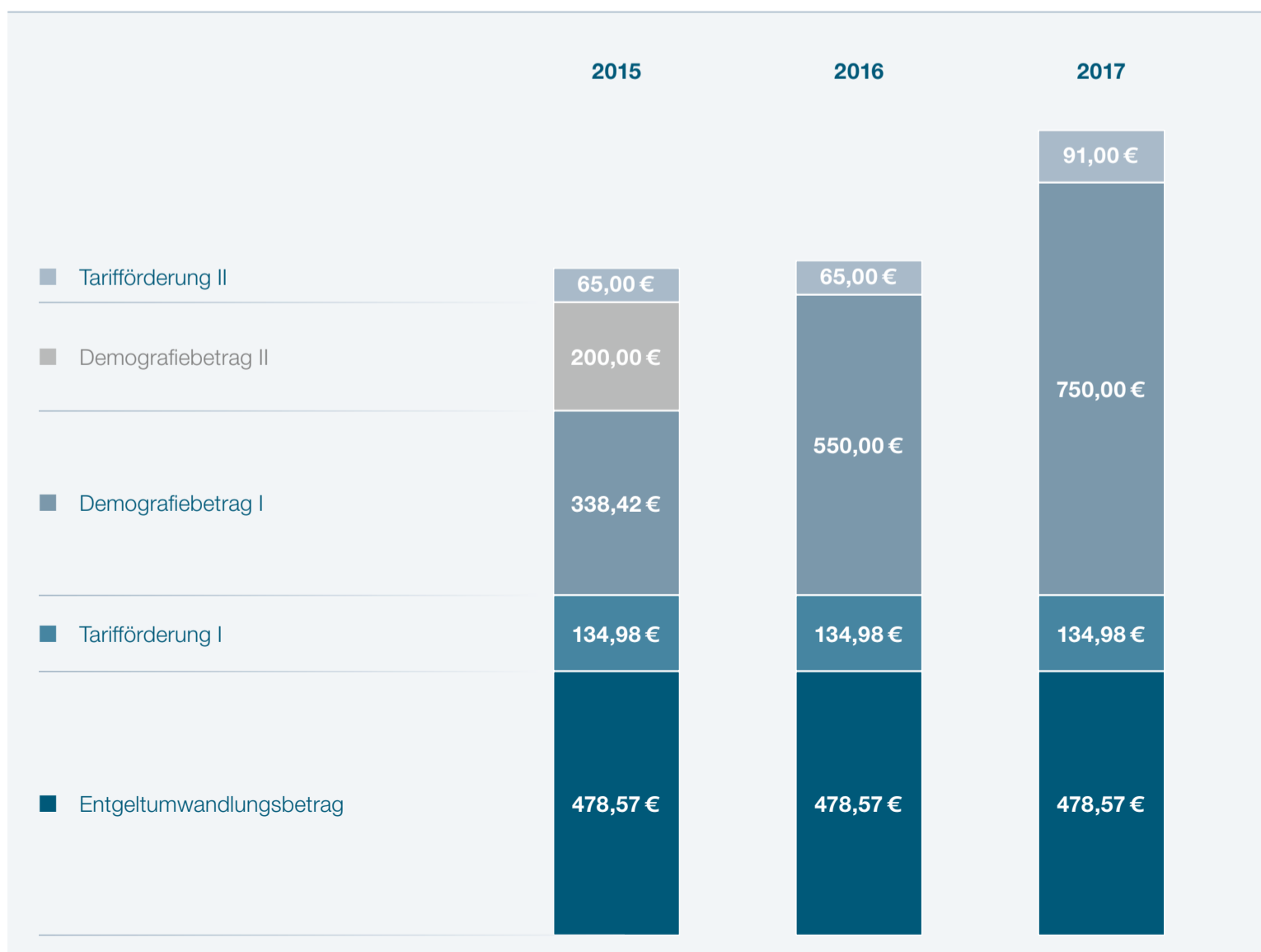
Wird ab dem Jahr 2016 erstmalig über die Verwendung des Demografiebetrages verhandelt, so gelten die bisherigen Auffanglösungen ab dem Folgejahr:

In Betrieben mit bis zu 200 Arbeitnehmern ist der Demobetrag für die tarifliche Altersvorsorge zu verwenden und in Betrieben ab 201 Arbeitnehmern ist der Betrag für ein Langzeitkonto zur Verfügung zu stellen.

Neu an diesem Tarifvertrag – und damit auch eine Weiterentwicklung – ist der offene Gestaltungsspielraum für die Verwendung des Demografiebetrages. Gab es hierzu in der Vergangenheit noch Vorgaben, so kann jetzt unternehmensindividuell über die Verwendung entschieden werden.

Hierzu sei angemerkt, dass einzig der Weg der tariflichen Altersvorsorge eine weitere Förderung in Höhe von 13 Euro je 100 Euro Umwandlung (ab 2017 bei 750 Euro Umwandlung = 91 Euro Chemie-Tarifförderung II) erhält (s. Grafik). Zu Umsetzungsmöglichkeiten in der tariflichen Altersvorsorge mit der PKDW lesen Sie bitte die Vision 12/14. Diese finden Sie auch auf unserer Internetseite unter: [www.pkdw.de/aktuelles/veroeffentlichungen](http://www.pkdw.de/aktuelles/veroeffentlichungen).

Die Tarifvertragsparteien haben sich zur inhaltlichen Weiterentwicklung der Regelungen zur demografischen Entwicklung im Tarifvertrag verabredet. Dies setzt ein Zeichen für die konsequente Weiterverfolgung des einmal eingeschlagenen Kurses, Unternehmen und Beschäftigte bei den Herausforderungen des demografischen Wandels weiter zu begleiten und stets nach weiteren Lösungsmöglichkeiten zu suchen.



# Direktzusage – Last der Pensionsverbindlichkeiten

Die Zinsen sinken nicht erst seit gestern. Seit spätestens Anfang der 1980er Jahre können wir einen solchen grundsätzlichen Trend feststellen. Damals betrug die Rendite für Bundesanleihen mit einer Laufzeit von zehn Jahren mehr als 10 Prozent und die jährliche Inflationsrate lag bei sieben Prozent. Es gab echte Zinszyklen, die in etwa sieben Jahre lang waren.

Die Rendite 10-jähriger Bundesanleihen ist seitdem auf fast null Prozent gesunken und ein Ende dieser historischen Niedrigzinsphase ist nicht in Sicht.

Wie ist der Zusammenhang mit den Pensionsverbindlichkeiten? Je niedriger der Zins, desto höher die in der Bilanz der Unternehmen für die erteilten Direktzusagen anzusetzenden Pensionsrückstellungen. Die Faustformel für diese Relation besagt, dass bei einem Sinken des Zinsniveaus um einen Prozentpunkt, die Unternehmen ihre Pensionsrückstellungen um 20 Prozent erhöhen müssen (Institut der Wirtschaftsprüfer).

Die zinsbedingten Erhöhungen bei den Pensionsrückstellungen verschlechtern das Jahresergebnis mit allen Konsequenzen. So werden z. B. mögliche Ausschüttungen bzw. wichtige Bilanzkennziffern beeinflusst.

Für Wirtschaftsjahre, die nach dem 31.12.2009 begonnen haben, wurde die handelsbilanzielle Erfassung von Direktzusagen im Rahmen des Bilanzrechtsmodernisierungsgesetzes geändert. Gemäß § 253 Abs. 1 und 2 HGB sind Verbindlichkeiten mit ihrem Erfüllungsbetrag und Rückstellungen in Höhe des nach vernünftiger kaufmännischer Beurteilung notwendigen Erfüllungsbetrages anzusetzen. Bei der Ermittlung des Erfüllungsbetrages werden Trendannahmen und der Marktzins berücksichtigt. Bis zu diesem Zeitpunkt war es in der Handelsbilanz üblich, die Verpflichtung aus der Steuerbilanz zu übernehmen und damit auch den steuerbilanziellen Zinssatz in Höhe von 6 Prozent. Der ab 31.12.2009 zu berücksichtigende Marktzins beruht auf der durchschnittlichen Rendite von AA-gerateten Unternehmensanleihen mit einer Laufzeit von 15 Jahren. Um Schwankungen nach oben oder unten einzudämmen, wird dieser Rechnungszins entsprechend des Zinszyklus über sieben Jahre gemittelt.

Der maßgebliche Zins lag am 31.12.2009 bei 5,25 Prozent. Zum 31.12.2014 lag er bei 4,53 Prozent und zum 31.12.2015 wird ein Rechnungszins in Höhe von 3,89 Prozent erwartet. Bei unverändertem Zinsniveau kommt es bis Ende 2019 sogar zu einem Absinken auf unter 2,5 Prozent. Das dadurch im Verhältnis zum 31.12.2014 entstandene



Das aktuelle Niedrigzinsumfeld stellt viele Unternehmen vor Herausforderungen.

Delta von mehr als zwei Prozentpunkten bedeutet eine weitere Steigerung der Pensionsverbindlichkeiten um 40 Prozent. Spätestens dann führt dieser Posten bei immer mehr Unternehmen, die Direktzusagen erteilt haben und keine zusätzliche Absicherung in Form z. B. für die Pensionsverbindlichkeiten reservierter Gelder vorgenommen haben, zu einer massiven Verschlechterung der Bilanz bis hin zu unvermeidlichen Insolvenzen.

Schon 2013 konnten wir erste Insolvenzen aufgrund der gestiegenen Pensionsverbindlichkeiten registrieren. 2015 gesellt sich zu diesem Kreis das Traditionsunternehmen Fleischmann hinzu. Aber auch Großunternehmen haben unter steigenden Pensionsverbindlichkeiten zu leiden: So musste ThyssenKrupp in der ersten Hälfte des abgelaufenen Ge-

schäftsjahres seine Pensionsverbindlichkeiten um fast 1,2 Mrd. Euro erhöhen.

Die Politik ist alarmiert: Im Raum steht eine Gesetzesänderung, die eine Verlängerung des Durchschnittszeitraums zur Ermittlung des Rechnungszinses von sieben auf 12 Jahre beinhaltet. Dies hätte eine weitere Glättung der Absenkung zur Folge. Sollte eine Umsetzung noch in diesem Jahr erfolgen, beträgt der maßgebliche Zinssatz zum 31.12.2015 4,38 Prozent. Dies würde eine große Entlastung für betroffene Unternehmen darstellen.

Auf der anderen Seite kommt erschwerend hinzu, dass der Gesetzgeber an den starren Regeln der steuerlichen Bilanzierung von Pensionsverbindlichkeiten festhält (u. a. 6 Prozent Rechnungszins) und somit keine steuerliche

Anerkennung von Verlusten aus der Steigerung handelsbilanzieller Pensionsverbindlichkeiten ermöglicht.

Es bleibt abzuwarten ob und wann sich der Gesetzgeber dazu durchringt, die handelsbilanzielle und/oder steuerbilanzielle Behandlung von Pensionsverbindlichkeiten an die tatsächlichen Gegebenheiten anzupassen. Bis dahin können betroffene Unternehmen zumindest in der Handelsbilanz mit einer moderaten Absenkung des in die Kalkulation einfließenden Rententrends der enormen Steigerung der Pensionsverbindlichkeiten ein Stück weit entgegensteuern.

# Where pensions come together – TTYPE

2013 arbeiteten ca. 8 Mio. EU-Bürger (3,3 Prozent) in einem EU-Staat, der nicht ihr Herkunftsland ist.

Allein aus Deutschland waren 400.000 Bürger in anderen Mitgliedsstaaten beschäftigt.

EU-Bürger werden immer mobiler und im Laufe eines Werdeganges sammeln sich sämtliche Ansprüche auf Renten und Pensionen an, sowohl aus der gesetzlichen, Betrieblichen als auch privaten Altersversorgung. Der Grundgedanke der Europäischen Kommission (EK) ist eine zentrale EU-Stelle, die einen allgemeinen Überblick über alle EU-weiten Ansprüche bündelt.

Die EK möchte die Mobilität der Arbeitnehmer fördern und unterstützen; sie stellte im Februar 2012 erste Maßnahmen im Weißbuch auf. Mit Start des Projektes TTYPE (Track and Trace Your Pensions in Europe) im Juni 2013 entsteht der erste Entwurf eines europaweiten Aufzeichnungsdienstes (Rentenportal

ETS), an dem ebenfalls Teilnehmer aus Finnland, Dänemark und den Niederlanden mitwirken.

Derzeit erfolgen die jährlichen Renteninformationen an Anwärter in Deutschland sehr unterschiedlich. In der Regel werden diese in Papierform übermittelt. Im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung bietet eine »AusweisApp« bereits einen Onlinezugriff auf den derzeitigen Kontostand. Eine vollständige Übersicht aller Ansprüche besteht bisher jedoch allein in den Ländern Schweden, Norwegen, Estland und Dänemark. Insbesondere durch nationale Datenschutz-Gesetze gestaltet sich die Umsetzung in manchen Ländern schwierig. Die Schaffung einer zentralen EU-Stelle in Form einer webbasierten Plattform, beispielsweise auch als App, soll den Nutzer dabei unterstützen, seine Rentenansprüche abzurufen und so mögliche Ansprüche nicht zu vergessen. Oftmals schränken fehlende Kontaktdaten der Versorgungsträger den Nutzer in der weiteren Umsetzung ein. Auch die Planung individueller Versorgungsentscheidungen kann durch einen allgemeinen Überblick aller Anbieter vereinfacht werden. Angesprochen sind gerade mobile Arbeitnehmer, die in unterschiedlichen EU-Ländern gearbeitet und Ansprüche erworben haben, sowie Bürger in den Ländern, die bisher kein zentrales Auskunftssystem besitzen. Auch sollen die entsprechenden Altersversorgungsanbieter von einem einheitlichen und transparenten System profitieren.

Laut Abschlussbericht der EK im März 2015 soll die Beteiligung der Anbieter an dem Portal auf freiwilliger Basis stattfinden, ein Gesetzesvorhaben ist nicht angedacht. Man bedenke den technischen Aufwand für kleinere Anbieter. Des Weiteren steht eine Reihe von zentralen Punkten an, die zunächst weitgehender Klärung bedürfen. Insbesondere sind die Verantwortlichkeit sowie eine realistische Einschätzung der Kosten zu definieren. Nicht außer Acht zu lassen ist der im jeweiligen EU-Staat vorgeschriebene Datenschutz. Aktuell befindet sich die Projektplanung bei dem Aufbau eines Businessplans sowie weiterer Konkretisierung der noch zu klärenden Punkte - voraussichtlich bis Mai 2016. ■

## Neues aus der Rechtssprechung

### Fünftelungsregelung

Das Finanzgericht Rheinland-Pfalz hat mit Urteil vom 19. Mai 2015 (Az.: 5 K 1792/12) die bisher noch nicht geklärte Frage entschieden, ob Arbeitnehmer, die die einmalige Kapitalauszahlung aus einer Betrieblichen Altersversorgung in Anspruch nehmen, diese nur ermäßigt versteuern müssen.

Die Frage wurde durch das Finanzgericht zugunsten der Arbeitnehmer entschieden. Bislang müssen Kapitalauszahlungen im Jahr der Auszahlung versteuert werden. Wegen der großen Bedeutung dieser Frage wurde die Revision zum Bundesfinanzhof zugelassen.

Hintergrund ist die Klage einer Pensionärin, die bis 2010 als Angestellte in einer Bank tätig war. Sie hatte im Jahr 2003 mit ihrem Arbeitgeber eine Entgeltumwandlungsvereinbarung abgeschlossen, die über eine Pensionskasse abgewickelt wurde. Die Beiträge wurden steuerfrei vom Arbeitslohn in die Pensionskasse eingebracht. Die Klägerin wählte mit Eintritt in den Ruhestand im Jahr 2010 die Einmalauszahlung ihrer Anwartschaft in Höhe von 16.924 Euro. Das Finanzamt war der Meinung, dass diese Zahlung mit dem vollen Steuersatz zu veranlagern sei. Die Klägerin widersprach und verlangte eine ermäßigte Be-

steuerung nach der Fünftelungsregelung (§ 34 EStG – Einkommensteuergesetz).

Die Klage hatte Erfolg. Auch das Finanzgericht war der Auffassung, dass die Zahlung der Pensionskasse nach der Fünftelungsregelung zu besteuern ist. Dies sei Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung. Kapitalauszahlungen aus der Basisversorgung (z. B. gesetzliche Rentenversicherung) und der Betrieblichen Altersversorgung (z. B. Pensionskassen) unterschiedlich zu behandeln, verstoße gegen den allgemeinen Gleichbehandlungssatz (Art. 3 Abs. 1 GG – Grundgesetz). Nach einer

bereits ergangenen Entscheidung des Bundesfinanzhofes dürfen Kapitalauszahlungen aus der Basisversorgung nämlich nur nach der Fünftelungsregelung besteuert werden.

Die Fünftelungsregelung gilt nach Auffassung des Finanzgerichts für alle Kapitalleistungen, die als »Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit« gezahlt werden. Ob und inwieweit sich diese zu begrüßende Auffassung auch beim Bundesfinanzhof durchzusetzen vermag, bleibt abzuwarten. ■

### Spätehenklausel

Der dritte Senat des Bundesarbeitsgerichts hat am 5. August 2015 (Az.: 3 AZR 137/13) entgegen der Vorinstanzen entscheiden, dass eine Spätehenklausel in einer Versorgungsordnung eine unzulässige Altersdiskriminierung darstellt.

Streitpunkt war die Frage, ob die beklagte Arbeitgeberin verpflichtet ist, eine Hinterbliebenenversorgung an die Klägerin zu zahlen. Die Klägerin ist die Witwe eines ehemaligen Angestellten

der beklagten Arbeitgeberin, der im April 1947 geboren wurde und im Dezember 2010 verstorben ist. Dem Verstorbenen waren Leistungen der BAV einschließlich Hinterbliebenenversorgung zugesagt worden. Die Versorgungsordnung enthält eine Spätehenklausel. Dabei ist Voraussetzung für die Zahlung einer Hinterbliebenenversorgung, dass die Ehe vor Vollendung des 60. Lebensjahres geschlossen wurde. Da die Ehe erst am 8. August 2008 geschlossen wurde, d. h.

nach Vollendung des 60., erfüllte der ehemalige Mitarbeiter die Voraussetzung nicht. Deshalb weigerte sich die Beklagte, eine Witwenpension zu zahlen.

Die Revision vor dem dritten Senat des Bundesarbeitsgerichts hatte Erfolg. Das BAG gab der Witwe Recht; die Witwenrente müsse gezahlt werden. Gemäß § 7 Abs. 2 AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) sei die »Spätehenklausel« unwirksam, weil der verstorbene

ne Ehemann unmittelbar wegen seines Alters benachteiligt wurde. Das AGG erlaube zwar unterschiedliche Behandlungen in Versorgungswerken. Sobald es um Altersgrenzen für den Bezug von Leistungen geht, gelte dies jedoch nur für die Alters- und Invaliditätsversorgung, aber nicht für die Hinterbliebenenversorgung. Die Spätehenklausel führe zu einer Beeinträchtigung der legitimen Interessen der versorgungsberechtigten Arbeitnehmer. ■

# Ich sehe das so ...

## Grußwort von Dr. Heinrich Dageförde

Im Zuge der diesjährigen Mitgliederversammlung in Berlin bin ich nach mehr als 28 Jahren aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden und wurde mit sehr freundlichen und anerkennenden Worten verabschiedet. Darüber habe ich mich sehr gefreut. Gerne erfülle ich den Wunsch der PKDW nach einem Grußwort.

Vor 28 Jahren hatte die PKDW, die damals noch »Pensionskasse der chemischen Industrie Deutschlands« hieß, einen Gesamtbestand an Aktiven und Rentnern knapp unter 10.000 Versicherten.

Die aktuellen Zahlen haben sich bekanntlich um ein Vielfaches verändert: Die Bilanzsumme auf ca. 1,65 Mrd. Euro; der Gesamtbestand auf ca. 87.800.

### Wie konnte es dazu kommen?

Vielfältige externe Faktoren waren hierfür relevant. Neben einer wechselvollen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung mit »ups« und »downs« und gesellschaftspolitischen Veränderungen haben zahlreiche gesetzgeberische Aktivitäten und eine daraus resultierende ausgeprägte Rechtsprechung maßgeblichen Einfluss auf die Entwicklung der Betrieblichen Altersversorgung und auf die der PKDW genommen.

Externe Umstände kann man nicht oder kaum beeinflussen:

»Über den Wind können wir nicht bestimmen, aber wir können die Segel richten.«

*Die Wikinger*

Diese Grundregel gilt nicht nur für die Seefahrt. Die PKDW hat sie entsprechend auch im Umfeld der Altersversorgung angewandt. Die PKDW hat die Segel richtig gesetzt mit:

- > Flexibler Beitrags- und Tarifgestaltung,
- > hohen Sicherheiten,
- > soliden, nachhaltigen, verpflichtungsorientierten Kapitalanlagen,
- > niedrigen Verwaltungskosten,
- > qualifizierter BAV-Beratung.

Die »Mitarbeiter-Crew« ist hochmotiviert und qualifiziert; sie berät und betreut Mitgliedsfirmen, Mitglieder und Rentner umfassend, beginnend mit der Ausarbeitung von Versorgungswerken über die notwendigen administrativen Tätigkeiten bis hin zur Auszahlung der Renten.

Vorstand und Aufsichtsrat handeln verantwortungsbewusst und halten das Schiff mit strategischem Weitblick sicher auf Kurs auch bei unruhiger See.

Da bleibt mir zum Schluss nur eins. Ich wünsche dem PKDW-Schiff von Herzen:

»Mast und Schotbruch und immer (mindestens) eine Handbreit Wasser unter dem Kiel.«



Rechengrößen		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
		2015	2016	2015	2016
BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung	jährlich	72.600,00 €	<b>74.400,00 €</b>	62.400,00 €	<b>64.800,00 €</b>
	monatlich	6.050,00 €	<b>6.200,00 €</b>	5.200,00 €	<b>5.400,00 €</b>
BBG in der Kranken- und Pflegeversicherung	jährlich	49.500,00 €	<b>50.850,00 €</b>	49.500,00 €	<b>50.850,00 €</b>
	monatlich	4.125,00 €	<b>4.237,50 €</b>	4.125,00 €	<b>4.237,50 €</b>
Bezugsgröße nach § 18 SGB IV	jährlich	34.020,00 €	<b>34.860,00 €</b>	28.980,00 €	<b>30.240,00 €</b>
	monatlich	2.835,00 €	<b>2.905,00 €</b>	2.415,00 €	<b>2.520,00 €</b>
<b>Bezugsgrößen für die Betriebliche Altersversorgung</b>					
Anspruch auf jährliche Entgeltumwandlung (4% der BBG gRV)		2.904,00 €	<b>2.976,00 €</b>	2.904,00 €	<b>2.976,00 €</b>
steuer- und sozialversicherungsfrei	jährlich	2.904,00 €	<b>2.976,00 €</b>	2.904,00 €	<b>2.976,00 €</b>
	monatlich	242,00 €	<b>248,00 €</b>	242,00 €	<b>248,00 €</b>
steuerfrei (Aufstockungsbetrag)		1.800,00 €	<b>1.800,00 €</b>	1.800,00 €	<b>1.800,00 €</b>
Abfindung gem. § 3 BetrAVG	max. Monatsrente	28,35 €	<b>29,05 €</b>	24,15 €	<b>25,20 €</b>
	max. KapLeistung	3.402,00 €	<b>3.486,00 €</b>	2.898,00 €	<b>3.024,00 €</b>
PSV-Schutz bis zur max. Monatsrente		8.505,00 €	<b>8.715,00 €</b>	7.245,00 €	<b>7.560,00 €</b>
KV/Pflege Freigrenze der Leistung bei gKV (5% der Bezugsgröße)	monatlich	141,75 €	<b>145,25 €</b>	141,75 €	<b>145,25 €</b>

## TERMINE

### 25.02.2016

PKDW Praxis-Seminar, Berlin

### 02.03.2016

PKDW-Seminar, Duisburg

### 01.07.2016

Mitgliederversammlung, Mannheim

### 06.10.2016

PKDW Praxis-Seminar, München

Aktuelle Veranstaltungstermine und weitere Informationen finden Sie unter [www.pkdw.de](http://www.pkdw.de)

### Herausgeber:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG

### Redaktion:

Andreas Fritz, Carsten Krücker, Cornelia Rütters, Bianca Schiemann, Stefanie Schneider, Sarah Wollschläger, Elke Zimmermann

### Info & Kontakt:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG  
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, 3 (oben), 5, 6: shutterstock