

# VISION

12 / 10

- INNOVATIVE VERSORGUNGS-REGELUNG**
- VORRUHESTAND MIT DER PKDW**
- ERSTE UMSETZUNGEN DES TARIFVERTRAGES „LEBENSARBEITSZEIT UND DEMOGRAFIE“**
- PSV-BEITRAGSSATZ SINKT AUF 1,9 PROMILLE**
- RECHENGRÖSSEN DER SOZIALVERSICHERUNG 2011**

MODERNES PERSONALMANAGEMENT:

## Innovative Versorgungsregelung (Teil 1)

*Die wohl größte Herausforderung der Personalverantwortlichen in den nächsten Jahren wird sein, vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung Fachkräfte für ihr Unternehmen zu finden und diese dann mittel- und langfristig an ihr Unternehmen zu binden.*

*„Die Besten finden – die Besten binden!“ lautet die Devise vorausschauender Personalpolitik der nächsten Jahre.*

Die Gestaltung der Beitragsseite in Form von flexiblen Bausteinen sowie das mögliche Nutzen der Leistungsseite wird unter Berücksichtigung des steuerrechtlichen Umfelds in dieser Ausgabe der Vision beschrieben. In der nächsten Ausgabe werden die arbeitsrechtlichen Aspekte der Zusagen und Tarife erläutert.

Ein Unternehmen, das die obigen personalpolitischen Ziele umsetzen möchte, könnte eine Versorgungsregelung auf dem im folgenden beschriebenen Rahmen installieren, wobei der Zielansatz zwei Ebenen bedient:

- i.) die emotionale Bindung** und
- ii.) die wirtschaftliche Vorsorge.**

**i.)** Bindung entsteht emotional einerseits durch Aufmerksamkeit, Wertschätzung und Anerkennung seitens der Vorgesetzten sowie des gesamten Umfelds. Dazu gehören die Arbeitskollegen und die Kunden.

Darüber hinaus resultiert emotionale Bindung aus dem Fordern und Fördern der Mitarbeiter, kurzum durch Schaffung von mitarbeitergerechten Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsinhalten.

**ii.)** Die mittel- und langfristige wirtschaftliche Bindung entsteht durch das Absichern von Arbeitnehmerrisiken, welches für den Mitarbeiter im Vordergrund steht.

Die weitaus größte Sorge betrifft die wirtschaftliche Absicherung des Alters. Diese Aufgabe lässt sich durch flexible, mitarbeiterorientierte betriebliche Altersversorgungsmodelle erfüllen.

Viele Arbeitgeber sehen daher die Notwendigkeit, für ihre Mitarbeiter oder für bestimmte Gruppen ihrer Mitarbeiter flexible Versorgungsregelungen zu installieren. Hierdurch werden den Mitarbeitern die Möglichkeiten eröffnet, variabel ihren Vorruhestand zu planen oder die Mittel für die Aufstockung der Altersleistung zu verwenden.

Im Folgenden wird eine Versorgungsregelung dargestellt, die die An-

forderungen der Arbeitgeber sowie die Anforderungen der Arbeitnehmer weitgehend abdeckt.

Moderne Versorgungswerke genügen aus den oben genannten Gründen



### den Anforderungen der Arbeitgeber an ein Versorgungswerk:

- Periodengerechtigkeit, d.h. Aufwandsentstehung in der Aktivzeit des Arbeitnehmers
- Ausfinanzierung von vorzeitigen Leistungen (BU, Tod)
- Anpassung der Beitragsleistungen an das Geschäftsergebnis
- Geringer Verwaltungsaufwand
- Rekrutierungsinstrument

sowie

### den Anforderungen der Arbeitnehmer an ein Versorgungswerk:

- Flexible Nutzung für Vorruhestand und Ruhestand (zeitlich und finanziell)
- Individuelle Beitragsgestaltung
- Möglichkeit der Fortführung nach Austritt
- Sofortige Unverfallbarkeit
- Transparenz des Versorgungsmodells

Die nachstehend beschriebene beispielhafte Versorgungsregelung, die der Arbeitgeber optimal als Beitragszusage mit Mindestleistung umsetzt (siehe Vision 01 und 02/2001), besteht aus zwei Versorgungsebenen:

- i.) Grundversorgung** und
- ii.) Aufbauversorgung.**

### Die Beitragsseite

- i.) Die Grundversorgung beinhaltet vier Stufen:**

**Stufe 1:** Der Arbeitgeber bringt anstelle der Vermögenswirksamen Leistungen einen gleich hohen Beitrag in die Altersversorgung ein. Zusätzlich erhöht der Arbeitgeber diesen Beitrag um die Arbeitgeberersparnis bei den Sozialabgaben.

**Stufe 2:** In Abhängigkeit vom wirtschaftlichen Erfolg (EBIT) des Unternehmens zahlt der Arbeitgeber über den Beitrag gemäß Stufe 1 einen weiteren Beitrag. Der Beitrag dieser Stufe ergibt sich als Produkt aus einem von der EBIT-Höhe abhängigen Faktor und einem Grundbetrag. Hier kann z. B. bei einem EBIT von unter 6 % kein weiterer Beitrag, bei einem EBIT von über 12 % ein Jahresbeitrag i. H. v. 1.000 Euro erreicht werden.

**Stufe 3:** Die Beitragsleistung dieser Stufe wird vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber in gegenseitiger Abhängigkeit erbracht. Bringt der Mitarbeiter

einen Beitrag in die BAV ein, erhöht der Arbeitgeber den Beitrag z. B. um 25 %. Der Arbeitnehmer kann dabei seinen Beitrag als Entgeltumwandlung aus laufendem Einkommen, Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld, Überstunden, Sonderzahlungen etc. erbringen.

**Stufe 4:** Für die Flexibilisierung des Gesamtbeitrages ergibt sich im Falle von zukünftigen Einkommensanpassungen ein weiterer Arbeitgeberbeitrag, in Höhe der Steigerung des maximalen Beitrages, der gemäß § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei und sozialabgabenfrei eingebracht werden kann.

- ii.) Die Aufbauversorgung beinhaltet zwei voneinander unabhängige Stufen:**

**Stufe 5:** Gemäß persönlicher Zielvereinbarung erhält der Mitarbeiter bei Zielerreichung einen maximalen Beitrag i. H. v. 1.800 Euro, der steuerfrei gemäß § 3 Nr. 63 EStG in die BAV fließt.

**Stufe 6:** Möchte der Arbeitnehmer über die Stufen 1 bis 5 hinaus seine Altersversorgung fördern, so hat er die Möglichkeit, zulagengeforderte Beiträge (Riesterförderung) in die BAV einzubringen. Dazu bringt er einen Beitrag i. H. v. 2.100 Euro abzüglich der entsprechenden Zulagen in seine BAV ein.

In Summe kann im Jahr 2011 ein Beitrag i. H. v. 6.540 Euro gefördert in die BAV eingebracht werden:

§ 3 Nr. 63 EStG (steuer- und sozialabgabenfrei)	2.640 Euro
§ 3 Nr. 63 EStG (steuerfrei, sozialabgabenpflichtig)	1.800 Euro
Riesterförderung (§ 10a EStG)	2.100 Euro
	6.540 Euro

Diese so gestaltete Versorgungsregelung lässt eine altersgruppengerechte Bedienung zu und gewährleistet über die direkte Beteiligung des Mitarbeiters am Unternehmenserfolg die notwendige Bindung an den Arbeitgeber.

Im Folgenden wird die flexible Leistungsseite dieser Versorgungsregelung dargestellt.

... weiter gehts auf Seite 2

Fortsetzung zum Thema:

**Modernes Personalmanagement:  
Innovative Versorgungsregelung**

**Die Leistungsseite**

Die Gestaltung der Leistungen aus dem beschriebenen Modell der Grundversorgung und der Aufbauversorgung ist überaus flexibel.

Bei Beginn der Mitgliedschaft wählt der Mitarbeiter zwischen der lebenslangen Altersrente und der Option 100 % Kapitalleistung bzw. der Option 30 % Teilkapitalleistung. Dabei bleibt die lebenslang laufende Rente immer im Vordergrund.

Die Entscheidung, ob er tatsächlich eine (Teil-)Kapitalleistung wählt, trifft der Mitarbeiter erst drei Jahre vor sei-

nem gewünschten Rentenbeginn. Dieser ist für Neueintritte bis einschließlich 31.12.2011 flexibel zwischen den Altern 60 und 68 möglich.

Für Neueintritte ab dem 1.1.2012 ist ein vorgezogener Rentenbeginn erst ab dem Alter 62 möglich; dies ist gesetzlich vorgeschrieben.

Bei der Aufbauversorgung wird in dem Beispiel ein Teil der Beiträge als zulagengeforderte Riesterbeiträge eingebracht. Eine 100 %ige Kapitalleistung wäre in diesem Fall nicht möglich, da sie eine schädliche Verwendung darstellt; eine Teilkapitalleistung ist jedoch möglich.

Das beschriebene Modell ist insbesondere gut als flexibles Vorruhestandsmodell nutzbar – kann aber selbstverständlich auch als reine Absicherung des Ruhestands verwendet werden.

**Beispiel:**

Ein Mitarbeiter tritt im Alter 25 in das Versorgungswerk ein. Er bringt die vorher beschriebenen Beiträge für die Grundversorgung und Aufbauversorgung ein. Der Jahresbeitrag der Grundversorgung wird dynamisch (1,5 % p.a.) an die Entwicklung der Beitragsbemessungsgrenze in der Deutschen Rentenversicherung angepasst.

Der Mitarbeiter entscheidet sich für eine vorgezogene Inanspruchnahme der Rente im Alter 62.

Unter diesen Annahmen hat der Mitarbeiter bei Rentenbeginn folgende Gestaltungsmöglichkeiten (alle dargestellten Leistungshöhen sind tarifgemäße Leistungen ohne Berücksichtigung von Überschüssen). Für einen Mitarbeiter, der im Alter 40 in das Versorgungswerk eintritt, halbieren sich die dargestellten Leistungen in etwa.

Bei den dargestellten Möglichkeiten, bei denen sich der Mitarbeiter für eine Aufteilung der Leistung in einen Teil Rente und einen Teil Kapital entscheidet, kann er das Kapital zur Gestaltung seines Vorruhestandes nutzen.

Er teilt sich dazu das Kapital selbstständig in Raten bis zu seinem regulären Rentenbeginn in der gesetzlichen Rentenversicherung auf und erhält zusätzlich den verbliebenen Teil seiner Anwartschaft als sofort beginnende, lebenslang laufende Rente ausgezahlt. So kann er die Zeit überbrücken, bis er die gesetzliche Rente abschlagsfrei in Anspruch nehmen kann.

Die Betriebliche Altersversorgung bietet mit derartigen Versorgungsregelungen bedarfsgerechte und innovative Wege, die den Bedürfnissen der Mitarbeiter gerecht werden, den demografischen Wandel im Blick haben und eine vorausschauende, nachhaltige Personalpolitik fördern.

**Leistungsgestaltung von maximal möglicher Rentenzahlung zur größtmöglichen Kapitalleistung\***

	<b>Grundversorgung 4 % der BBG (dynamisch)</b>	<b>Aufbauversorgung Aufstockungsbetrag + Riester (statisch)</b>	<b>Leistung bei Inanspruchnahme</b>
<b>1.</b>	monatliche Rentenzahlung: 723,32 €	monatliche Rentenzahlung: 834,00 €	Rente: 1.557,32 €
<b>2.</b>	100 % Kapitalleistung: 159.200 €	30 % Teilkapitalleistung: 61.612 € 70 % monatliche Rente: 583,80 €	Kapital: 220.812 € Rente: 583,80 €
<b>3.</b>	100 % Kapitalleistung: 159.200 €	monatliche Rentenzahlung: 834,00 €	Kapital: 159.200 € Rente: 834,00 €
<b>4.</b>	monatliche Rentenzahlung: 723,32 €	30 % Teilkapitalleistung: 61.612 € 70 % monatliche Rente: 583,80 €	Kapital: 61.612 € Rente: 1.307,12 €
<b>5.</b>	30 % Teilkapitalleistung: 53.436 € 70 % monatliche Rente: 506,32 €	monatliche Rentenzahlung: 834,00 €	Kapital: 53.436 € Rente: 1.340,32 €
<b>6.</b>	30 % Teilkapitalleistung: 53.436 € 70 % monatliche Rente: 506,32 €	30 % Teilkapitalleistung: 61.612 € 70 % monatliche Rente: 583,80 €	Kapital: 115.048 € Rente: 1.090,12 €

\*Den Leistungsberechnungen liegen eine Reihe von Annahmen zugrunde: Mitarbeiter mit Eintrittsalter 25 Jahre, Jahresbeitrag 6.540 € (teildynamisch), Endalter 62 Jahre.

Als Basis für die Berechnungen diente in der Grundversorgung der Klassische Rententarif A ohne BU-Schutz inklusive Hinterbliebenenversorgung und in der Aufbauversorgung der fondsgebundene Tarif E der PKDW. Die Berechnungen in der Grundversorgung basieren ausschließlich auf tarifgemäßen Leistungen, die sich durch Überschüsse erhöhen können. Die in der Aufbauversorgung genannten Leistungen sind kapitalmarktabhängig und können nicht garantiert werden.

**1.** Das Mitglied entscheidet sich sowohl bei der Grundversorgung als auch bei der Aufbauversorgung für die lebenslang laufende Rente.

**2.** Das Mitglied entscheidet sich bei der Grundversorgung für die 100 % Kapitalleistung. Bei der Aufbauversorgung entscheidet es sich für die 30 % Teilkapitalleistung mit sofort beginnender monatlicher Rente.

**3.** Das Mitglied entscheidet sich bei der Grundversorgung wiederum für die 100 % Kapitalleistung und bei der Aufbauversorgung für die monatliche Rentenzahlung.

**4.** Das Mitglied entscheidet sich bei der Grundversorgung für die monatliche Rentenzahlung und bei der Aufbauversorgung für die Teilkapitalleistung.

**5.** Das Mitglied entscheidet sich bei der Grundversorgung für die 30 % Teilkapitalleistung mit sofort beginnender monatlicher Rente und bei der Aufbauversorgung für die monatliche Rentenzahlung.

**6.** Das Mitglied entscheidet sich bei der Grundversorgung und bei der Aufbauversorgung für die 30 % Teilkapitalleistung mit sofort beginnender monatlicher Rente.

**Vorruhestand mit der PKDW**

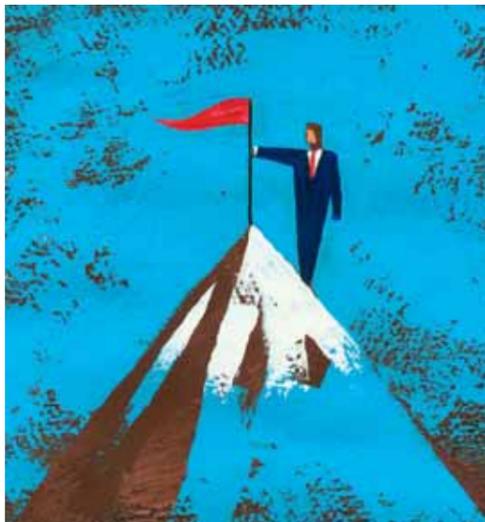
Mit Blick auf die Ausweitung des Renteneintrittsalters in der gesetzlichen Rentenversicherung von 65 auf 67 bietet die PKDW ihren Mitgliedern neben der Option der Kapitalleistung (100 % Auszahlung) zusätzlich die Option der Teilkapitalleistung (30 % Auszahlung).

Hierbei werden zum Renteneintritt 30 % der Rentenanwartschaft ausgeschüttet; die verbleibende Anwartschaft (70 %) wird sofort beginnend als monatliche lebenslange Altersrente ausgezahlt.

Mit der Option Teilkapitalleistung besteht die Möglichkeit, Vorruhestandsjahre zu überbrücken und somit den Ausstieg aus dem Erwerbsleben früher zu erreichen.

Wie der Mitarbeiter die Teilkapitalleistung zur Finanzierung seines Vorruhestandes nutzen kann, zeigt folgendes Beispiel:

Ein Mitarbeiter zahlt ab dem 30. Lebensjahr einen Jahresbeitrag in Höhe von 2.640 Euro bis zum 65. Lebensjahr in die PKDW ein. Ab Alter 65 kann er dann abschlagsfrei seine monatliche Rente in Höhe von 552,28 Euro beantragen.



Der Mitarbeiter kann alternativ die Teilkapitalleistung in Höhe von 38.180 Euro beantragen.

Gleichzeitig wird ihm eine monatliche lebenslange Rente in Höhe von 387 Euro ausgezahlt.

Den Betrag von 38.180 Euro kann er eigenständig auf 2 Jahre verteilen. Somit stehen ihm für die Überbrückung der Zeit ab dem 65. Lebensjahr monatlich

1.978 Euro Bruttomonatsrente zur Verfügung. Diese Möglichkeit der flexiblen Einteilung der Auszahlungssumme lässt sich auf beliebig viele Jahre verteilen.

Alle neu eintretenden Mitglieder entscheiden sich mit ihrem Antrag für eine der beiden Kapitaloptionen. Die monatliche Rente bleibt immer im Vordergrund.

Mit seinem Antrag entscheidet sich der Mitarbeiter lediglich für eine zusätzliche Option bei Renteneintritt.

Der Antrag auf Auszahlung der Teilkapitalleistung wird – wie bei der Kapitalleistung – drei Jahre vor Eintritt des Versorgungsfalles (Auszahlungswunsch) gestellt.

## Erste Umsetzungen des Tarifvertrages „Lebensarbeitszeit und Demografie“

Als erste Branche haben die Tarifparteien der chemischen Industrie mit ihrem Tarifvertrag zur „Lebensarbeitszeit und Demografie“ verbindlich vereinbart, die Herausforderungen des demografischen Wandels anzunehmen und aktiv zu gestalten.

Ziel ist es, durch den Tarifvertrag Anreize für eine längere Beschäftigung zu setzen und durch bedarfsgerechte betriebliche Lösungen einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und damit der Arbeitsplätze zu leisten.

Rund 1.900 Betriebe der chemischen Industrie waren und sind aufgefordert, auf Basis einer Demografie-Analyse betriebspezifische Lösungen – als ein Instrument ganzheitlicher und nachhaltiger Personalpolitik – zu entwickeln.

Mehr als die Hälfte der Betriebe einigten sich per Betriebsvereinbarung auf die Aufstockung der tariflichen Altersvorsorge, gut 20 Prozent nutzen Langzeitkonten, gefolgt von Altersteilzeitmodellen und der Berufsunfähig-

### Maßnahmen hierzu sind:

- alters-, alterns- und gesundheitsgerechte Gestaltung der Arbeitsprozesse;
- Qualifizierung während des gesamten Erwerbslebens;
- Vorsorge und Nutzung flexibler Instrumente für gleitende Übergänge zwischen Bildungs-, Erwerbs- und Ruhestandsphase.

Zur Finanzierung der sich aus der Demografie-Analyse ergebenden Maßnahmen, wurden Anfang 2010 betriebliche Demografiefonds eingerichtet, die mit 300 Euro pro Jahr und Tarifbeschäftigten gespeist werden. Entsprechend der Tarifierhöhung des Vorjahres wird der Demografiefonds regelmäßig angepasst.

Zur Verteilung des Fonds stehen fünf Module zur Verfügung:

- **Langzeitkonten,**
  - **Altersteilzeit,**
  - **Berufsunfähigkeitszusatzversicherung,**
  - **Teilrente**
- und
- **tarifliche Altersvorsorge.**

Erste Auswertungen der Chemie-Sozialpartner machen einen Trend deut-

lich. Die Teilrente spielt bei der Umsetzung keine nennenswerte Rolle.

### Jenseits der Auffanglösung

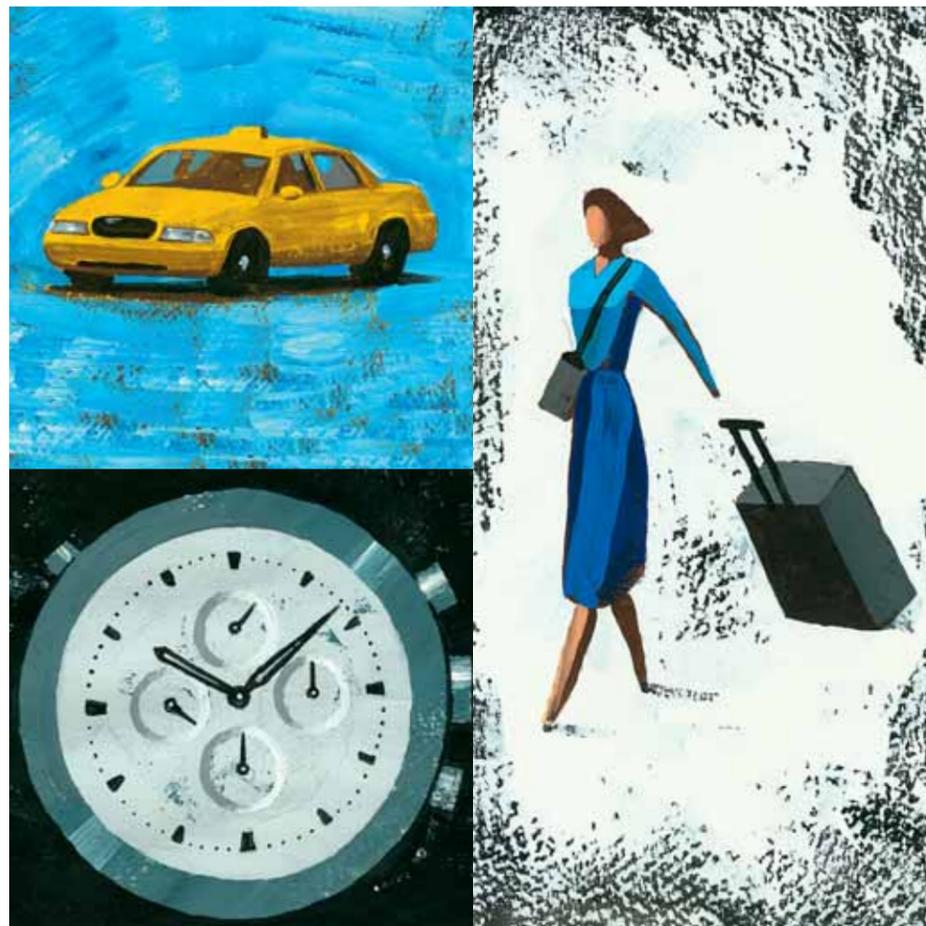
Der Tarifvertrag lässt die Kombinierbarkeit der einzelnen Module ausdrücklich zu. Größere Unternehmen jenseits

der tariflichen Auffanglösung (über 200 Mitarbeiter) kombinieren z.B. das Langzeitkonto mit der tariflichen Altersvorsorge, um so flexibel auf gleitende Übergänge zwischen Bildungs-, Arbeits- und Ruhestandsphasen reagieren zu können und dem Wettbewerb im HR-Recruiting gewachsen zu sein.

Für die Tarifmitarbeiter eine gute Gelegenheit, ihre tarifliche Altersvorsorge zusätzlich zur 1. Stufe des Entgeltumwandlungsgrundbetrages von 613,55 Euro mit 339 Euro Demografiebeitrag (inkl. Förderung des Arbeitgebers) aufzustoßen und so einen weiteren wichtigen Grundstein zur Finanzierung eines

bedarf es wichtiger Impulse aus Wirtschaft und Wissenschaft. Zudem braucht es weiterhin Unternehmen, die den mit dem Tarifvertrag geschaffenen Handlungsfreiraum sinnvoll nutzen und umsetzen.

Die Aufgabe ist groß – alle Branchen sind daher beim Thema demografischer Wandel gefordert, sich innovativ einzubringen.



### Die Vorteile der tariflichen Altersvorsorge auf einen Blick:

- verwaltungsarme Umsetzung in einen bewährten Weg
- **volle Flexibilität** sowohl in der
  - **Beitragsgestaltung:** Beitrag fließt zu bestehenden Konditionen auf das Konto des Mitarbeiters, als auch in der
  - **Leistungsgestaltung:** die neue Leistungsart Teilkapitalleistung ermöglicht die flexible Gestaltung des (Vor-)Ruhestandes ab Alter 60
- die Chemie-Tarifförderung II beschert jedem Arbeitnehmer, der den Demografiebeitrag in Altersvorsorge umwandelt, 39 Euro zusätzlich
- keine Insolvenzversicherung erforderlich
- keine Abschlusskosten und keine Provisionszahlungen
- eine unkomplizierte jederzeitige Weiterführung des Kontos bei Ausscheiden des Mitarbeiters ist gegeben

Das rechte Beispiel zeigt die zwei möglichen Stufen der tariflichen Altersvorsorge:

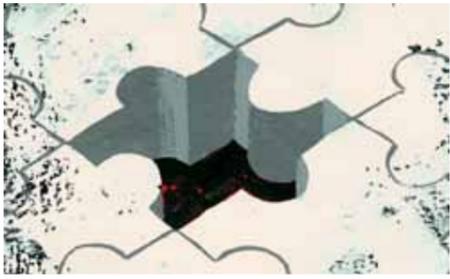
- Ende 2011 läuft der Vertrauensschutz für bestehende vermögenswirksame Leistungen aus; der Beitrag geht als Entgeltumwandlungsgrundbetrag in die tarifliche Altersvorsorge und wird zusätzlich durch die Chemie-Tarifförderung I vom Arbeitgeber aufgestockt.
- Für jede weiteren vollen 100 Euro Entgeltumwandlung erhält der Arbeitnehmer 13 Euro weitere Chemie-Tarifförderung II. Die Beiträge bleiben bis zu 4 % der BBG (2011: 2.640 Euro) steuer- und sozialabgabenfrei.
- Geht der Demografiebeitrag ebenfalls in die tarifliche Altersvorsorge, beträgt der Gesamtbeitrag für die Altersvorsorge 952,55 Euro, den allein der Arbeitgeber trägt.

### Beispielrechnung

Beitrag in Altersvorsorge

Demografiebeitrag	300,00 Euro
Chemie-Tarifförderung II	+ 39,00 Euro
Entgeltumwandlungsgrundbetrag	478,57 Euro
Chemie-Tarifförderung I	+ 134,98 Euro
Gesamtbeitrag zur Altersvorsorge	952,55 Euro

## PSV-Beitragsatz sinkt auf 1,9 Promille



Die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise führten im Jahr 2009 beim Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) zu einem Schadenvolumen von rund 4,4 Mrd. Euro (2008 rund 0,5 Mrd. Euro) und einem Rekord-Beitragsatz von 14,2 Promille. Für 2010 konnte der Beitragsatz nun auf 1,9 Promille der

Pensionsverpflichtungen gesenkt werden und erreicht damit wieder einen „Normalwert“.

Die tatsächliche Beitragsbelastung der Unternehmen für die Jahre 2010 bis 2013 wird allerdings jeweils um 1,5 Promille erhöht, da ein Teil des Beitrages für 2009 unter Anwendung der „Glät-

tung“ auf die folgenden vier Jahre verteilt wird.

Bei bilanzierungspflichtigen Unternehmen wurde dies bereits im Abschluss des Vorjahres als Aufwand berücksichtigt.

Für 2011 hat der PSV auf Vorschüsse verzichtet.

## PKDW online



Die PKDW nutzt ihre Internetseite, um Mitglieder und Firmen zügig über aktuelle Themen der Betrieblichen Altersversorgung zu informieren.

Um eine unkomplizierte Administration für Mitgliedsfirmen – insbesondere bei der An- und Abmeldung – zu gewährleisten, hat die PKDW in ihrem Download-Bereich die wichtigsten Formulare und Merkblätter bereit-

gestellt. Neue Mitgliedsfirmen finden hier auch Beispiele für die Meldung der Beiträge.

Seit 2009 hat die PKDW ihr Leistungsspektrum erweitert und bietet ihren Mitgliedern neben der lebenslangen Rente die Wahl zwischen den Optionen Kapitalleistung und Teilkapitalleistung. Im FAQ-Bereich beantwortet die PKDW häufig gestellte Fragen zum Thema (Teil-) Kapitalleistung.

Mit dem Tarifrechner können die unterschiedlichen Leistungshöhen individuell ermittelt werden. Bei bestehenden Mitgliedschaften wird die Hochrechnung unter Hinzurechnung der bereits erreichten Anwartschaften aus dem aktuellen Kontoauszug ermittelt.

*Falls Sie weiteren Informationsbedarf haben, schreiben Sie uns direkt über unsere Internetseite eine E-Mail oder rufen Sie uns gerne an:  
02 03 / 9 92 19 - 36*



## Rechengrößen der Sozialversicherung

Rechengrößen		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
		2010	2011	2010	2011
BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung	jährlich	66.000,00 €	66.000,00 €	55.800,00 €	57.600,00 €
	monatlich	5.500,00 €	5.500,00 €	4.650,00 €	4.800,00 €
BBG in der Kranken- und Pflegeversicherung	jährlich	45.000,00 €	44.550,00 €	45.000,00 €	44.550,00 €
	monatlich	3.750,00 €	3.712,00 €	3.750,00 €	3.712,00 €
Bezugsgröße nach § 18 SGB IV	jährlich	30.660,00 €	30.660,00 €	26.040,00 €	26.880,00 €
	monatlich	2.555,00 €	2.555,00 €	2.170,00 €	2.240,00 €

Bezugsgrößen für die Betriebliche Altersversorgung					
Anspruch auf jährliche Entgeltumwandlung		2.640,00 €	2.640,00 €	2.640,00 €	2.640,00 €
• steuer- und sozialversicherungsfrei		2.640,00 €	2.640,00 €	2.640,00 €	2.640,00 €
• steuerfrei		+ 1.800,00 €	+ 1.800,00 €	+ 1.800,00 €	+ 1.800,00 €
Abfindung	max. Monatsrente	25,55 €	25,55 €	21,70 €	22,40 €
§ 3 BetrAVG	max. Kapitalleistung	3.066,00 €	3.066,00 €	2.604,00 €	2.688,00 €
PSV-Schutz bis zur max. Monatsrente		7.665,00 €	7.665,00 €	6.510,00 €	6.720,00 €

## Termine



7. 4. 2011 PKDW-Seminar in Duisburg  
16. /  
17. 6. 2011 Mitgliederversammlung in Nürnberg

## Impressum

**Herausgeber:**  
Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG

**Redaktion:**  
Andreas Fritz, Susanne Flöter, Britta Frings-Kuka, Carsten Krücker, Birgit Ruf, Bianca Schiemann

**Info & Kontakt:**  
Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG  
Am Burgacker 37, 47051 Duisburg  
Telefon 02 03/9 92 19-36  
Telefax 02 03/9 92 19-38

Internet [www.pkdw.de](http://www.pkdw.de)  
E-Mail [info@pkdw.de](mailto:info@pkdw.de)

**Gestaltung:**  
Pischny Grafik 0 2041/68 6488