



12/2012

# VISION

**CHANCEN UND STÄRKEN  
VS. RISIKEN UND KOSTEN**

**UNISEX-TARIFE SORGTEN FÜR  
„WELTUNTERGANGSSTIMMUNG“ IN  
DER VERSICHERUNGSBRANCHE**

**AUF DER SUCHE NACH ANTWORTEN  
ZUR DEMOGRAFISCHEN  
ENTWICKLUNG IN DEUTSCHLAND**

**RENTENPOLITISCHE KONZEPTE**

**VORTEILE FÜR MINIJOBBER AB 2013**

**SENKUNG DES RENTENBEITRAGS**

**RECHENGRÖSSEN DER  
SOZIALVERSICHERUNG 2013**

GEGENWART DER BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORUNG:

## Chancen und Stärken vs. Risiken und Kosten

*Anlässlich des derzeitigen durch die Bundesregierung geführten Dialogs über die Zukunft der Alterssicherung in Deutschland rückt auch die Betriebliche Altersversorgung (BAV) erneut in den öffentlichen und politischen Fokus.*

*Zunehmende Negativpresse und -schlagzeilen prägen das Bild der letzten Monate und führen zu Verunsicherung und verminderter Wertschätzung der BAV sowohl auf Seiten des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers. Verstärkt wird dieser Effekt durch die Kopplung an Berichterstattungen zur finanziellen Lage der allgemeinen Versicherungswirtschaft – z.B. vor dem Hintergrund des Niedrigzinsniveaus der letzten Jahre – und die stete Furcht vor neuen bzw. andauernden Finanzmarktkrisen.*

Laut dem am 28.11.2012 vom Bundeskabinett verabschiedeten Alterssicherungsbericht nimmt die Bereitschaft zu zusätzlicher Altersversorgung weiterhin deutlich ab. 42 % der Arbeitnehmer mit einem Einkommen von weniger als 1.500 € monatlich sorgen weder privat noch betrieblich vor. Danach zeichnet sich ab, dass je niedriger der Anspruch auf gesetzliche Rente ist, desto seltener und niedriger sind auch die Ansprüche auf andere Rentenleistungen.

Die Tagespresse sagt der Betrieblichen Altersversorgung nach vielen Jahren des Wachstums nun eine Phase der Stagnation voraus. Das Handelsblatt etwa formulierte vor einigen Wochen recht plakativ: „Die zweite Rentensäule wackelt“.

Insbesondere an Stellen, an denen die Branche Sicherheit vermutet, steigt die Berichterstattung ein. Im Ergebnis klaffen Überschrift und Inhalt oft deutlich auseinander. Die Berichte ignorieren etwa in ihren Vergleichen zwischen BAV und traditionellen Bankprodukten Gewinnbeteiligungen und Risikoprämien, sodass die Entgeltumwandlung plötzlich auf einer Ebene mit Sparstrumpf und -konto steht.

Beim Leser bleibt trotz solcher Widersprüche und Ungereimtheiten im Ergebnis oft nur das ungute Gefühl hängen, die BAV belaste mehr als sie erbringe.

### Ein Blick in die Vergangenheit...

Die BAV blickt auf eine lange Tradition zurück. Bereits vor mehr als 170 Jahren haben verantwortungsbewusste Unternehmen und Arbeitgeber Betriebsrenten als einen wichtigen Bestandteil der sozialen Sicherung in Deutschland ins Leben gerufen und entwickelt. Gesetzgebung und Tarifparteien haben diese Säule der Alterssicherung konsequent und kontinuierlich weiterentwickelt.

Die letzte große Umsetzung erfolgte 2001 durch die Einführung und Umsetzung des Altersvermögensgesetzes (AVmG).

### Entgeltumwandlung – 10 Jahre Rechtsanspruch

Der Gesetzgeber beschloss 2001 das Niveau der gesetzlichen Rente bis zum Jahr 2030 auf 43 % vor Steuern zu senken. Das heutige Rentenniveau vor Steuern liegt bei knapp 50 %. Zur Kompensation sollte die BAV gestärkt werden – der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung wurde eingeführt. Seit dem 1.1.2002 steht jedem sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmer ein



Recht auf Umwandlung seiner Entgeltbestandteile in eine Alterssicherung zu. Dies liegt mittlerweile über ein Jahrzehnt zurück.

Was sind die aktuellen Gründe dafür, dass die Verbreitung der BAV nicht in der erhofften und erwarteten Höhe stattgefunden hat oder stattfindet? Laut Alterssicherungsbericht liegt die Anzahl der Anwärter auf BAV bei 19,6 Mio. Personen; d.h. die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mit BAV-Anwartschaften liegt unter 60 %. Dabei fließen in diese Quote auch die Angestellten im öffentlichen Dienst mit ein, die automatisch Zusatzversichert sind, ebenso wie die Bankangestellten mit fast obligatorischer BAV.

Verantwortung hierfür tragen sicherlich auch Politik und Gesetzgebung. Nach der Einführung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung und der zulagengeforderten Riester-Rente unter-

blieb seitens der jeweiligen Regierung schlicht die notwendige, flankierende Weiterentwicklung der BAV.

Vielmehr wurde diese durch neue Gesetzgebung – insbesondere durch die Änderungen der Jahre 2004 und 2005, mit denen der Gesetzgeber die Rahmenbedingungen nachträglich sogar verschlechterte – geschwächt: Seit dem Jahr 2004 zahlen Rentner die vollen Beiträge für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung. Seit

Wegfall dieses für ihn lohnenden Produkts gefunden hat, wurde die Entgeltumwandlung quasi als Anker für die Ausakquisition des Arbeitnehmers entdeckt. In diesem Zuge wurde schnell der Versicherungsvertreter oder auch der Bankbetreuer zum vermeintlichen BAV-Spezialisten.

Ein Neuvertrieb, der häufig bereits an den fachlichen Fähigkeiten, spätestens jedoch an der zu Recht unerfüllten Erwartungshaltung der Arbeitnehmer, scheitert. Das Resultat: Arbeitgeber lassen die BAV außen vor; Mitarbeiter gehen nicht auf das Angebot zur BAV ein. Die allgemeine Verunsicherung und der Vertrauensschwund sind groß.

### Ein Blick in die Rechtsprechung...

Solche Entwicklungen lassen die Arbeitgeber natürlich nicht unberührt. Viele Unternehmen hinterfragen derzeit ihre Kosten- und Risikoeinschätzung hinsichtlich der abgegebenen Versorgungsversprechen. Ihr Blick richtet sich auf die gerichtlichen Entscheidungen der BAV. Antworten verspricht dieser Blick jedoch nicht. Die schwer überschaubaren Auswirkungen der einschlägigen Rechtsprechung und deren ständige Fort- und Weiterentwicklung wecken vielmehr zusätzliche Besorgnis. Die Vielzahl der einschlägigen Entscheidungen und die Komplexität der ineinander greifenden Rechtsgebiete des Arbeits-, Steuer-, Sozial-, Familien- und Versicherungsrechts erschweren die Suche nach einfachen und effektiven Antworten.

Seit Einführung des o.g. unabdingbaren Anspruchs des Arbeitnehmers gemäß § 1a BetrAVG im Jahre 2002 ähzen daher viele, vor allem mittelständische und kleine Unternehmen, unter der Angst vor Fehlentscheidungen und der Sorge um nicht überschaubare betriebliche Konsequenzen. Sie kritisieren, mit dem Recht des Arbeitnehmers gingen für den Arbeitgeber Risiken einher, die nicht jedes Unternehmen wirtschaftlich und verwaltungstechnisch tragen könne.

... weiter geht es auf Seite 2



dem Jahr 2005 gilt die generelle nachgelagerte Besteuerung der Betriebsrente.

Die Bundesregierung sieht die Gründe der Stagnation in der Finanzmarktkrise; das Vertrauen in kapitalgedeckte Altersversorgungsprodukte nehme ab.

### Der Versicherungsvertrieb – verkaufen, verkaufen, verkaufen, dann informieren

Die Versicherungswirtschaft, die gerade im Bereich des reinen Versicherungsvertriebsgeschäfts stark gewinnorientiert ausgestaltet ist, leistet ihren Beitrag zu Stagnation und schlechter Publicity der BAV.

Seitdem die klassische Kapitallebensversicherung in der BAV keine Rolle mehr spielt und der Versicherungsvertrieb keinen wertgleichen Ersatz für den



Fortsetzung zum Thema:

## Gegenwart der Betrieblichen Altersversorgung: Chancen und Stärken vs. Risiken und Kosten

Auszugsweise sind hier insbesondere folgende gerichtliche Entscheidungen hervorzuheben:

### Die Frage nach der „richtigen“ Altersgrenze – 65 oder 67?

Altersleistungen aus einer BAV müssen unter Umständen erst bei Erreichen der Altersgrenze 67 gezahlt werden, obwohl sie formal und ausdrücklich bereits zum 65. Lebensjahr zugesagt wurden. Betroffen kann hiervon jede Zusage sein, die vor dem 20.4.2007 und gegenüber einem Mitarbeiter abgegeben wurde, dessen Geburtsjahr nach 1947 liegt.

Dies entschied das BAG im Mai dieses Jahres (BAG vom 15.5.2012 – 3 AZR 11/10) und ertete überraschenderweise weit mehr Kritik als Lob. Dem Arbeitgeber bietet sich durch die hinausgeschobene Leistungsverpflichtung nämlich vorrangig die Möglichkeit einer nicht unbeachtlichen Kostenersparnis. Viele Arbeitgeber fürchten jedoch, dass „am Ende des Tages“ die finanziellen Folgen aufgrund der Vielzahl der hier noch ungeklärten Rechtsfragen höher ausfallen werden als etwaige Einsparmöglichkeiten. Gerade bei einer nachträglichen Korrektur von sich bereits in Rente befindenden, ehemaligen Mitarbeitern ergibt sich ein weites Feld für gegenzurechnende Regressansprüche – etwa aufgrund von Fehlberatungen des Arbeitgebers.

Speziell ist eine Vielzahl von Zusagen von der o.g. Interpretation des BAG nicht umfasst. Regelmäßig dürften nur Direktzusagen in Form von Festbetrags- oder Bausteinsystemen betroffen sein, nicht dagegen die heute wesentlich häufiger anzutreffenden, beitragsorien-

tierten Systeme über mittelbare Versorgungswerke wie Pensionskassen oder Direktversicherungen.

### Die Einstandspflicht des Arbeitgebers – wer haftet für was?

Im Juni dieses Jahres entschied das BAG erstmals, dass ein Arbeitgeber für die von einer regulierten Pensionskasse beschlossene Herabsetzung der Leistungen – unabhängig von ihrer Rechtmäßigkeit und den versicherungsaufsichtsrechtlichen Vorgaben der BaFin – einzustehen habe (BAG vom 19.6.2012 – 3 AZR 408/10).

Es sei streng zwischen dem versicherungsrechtlichen Verhältnis einerseits und der arbeitsrechtlichen Zusage andererseits zu trennen. Den Arbeitgeber treffe eine originäre Auffüllverpflichtung, die er aufgrund des ursprünglich gegenüber seinem Arbeitnehmer abgegebenen Versorgungsversprechens zu bedienen habe.

Hintergrund dieser Wertung des BAG ist die Subsidiärhaftung des Arbeitgebers, die in § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG ihre gesetzliche Grundlage findet. Die im vorliegenden Fall hinsichtlich einer Pensionskassenzusage getroffene Wertung wird nach einer Ausarbeitung von AON Hewitt dem Grunde nach für alle Durchführungswege, insbesondere bei Direktversicherungen, Anwendung finden. Auch hier sieht das Gesetz nämlich eine versicherungsrechtliche Option zur Leistungsherabsetzung bei wirtschaftlicher Schieflage des Versicherungsunternehmens vor.

### Der Kaufkraftverlust – Betriebsrenten anpassen oder nicht?

Den wohl größten Raum der arbeitsgerichtlichen Entscheidungswelt nimmt jedoch die Regelung des § 16 BetrAVG ein.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anpassungsprüfung der laufenden Leistungen ist eine finanziell und verwaltungsorganisatorisch auf den ersten Blick leicht zu unterschätzende Bürde. Sie ist als gesetzlich fixierter Garant für die – auch von der Politik immer wieder betonte – Sicherung einer nachhaltigen und effizienten Altersversorgung indes unverzichtbar. Die Werterhaltung bestehender Versorgungsversprechen gewinnt

in den Augen der Arbeitnehmer immer mehr an Bedeutung.

Der Arbeitnehmer ist für diese Problematik des Inflationsausgleichs derart sensibilisiert, dass er seinen ehemaligen Arbeitgeber in der Verpflichtung sieht, sein ursprüngliches Rentenversprechen durch weitere finanzielle Unterstützung wertgleich zu halten.

Das BAG urteilte bislang insbesondere zu folgenden Fragen: Umfang der Aufklärungspflicht des Arbeitgebers bei einer unterbliebenen Anpassung, Möglichkeit einer Umstellung bestehender Versorgungszusagen auf eine jährliche Anpassung um 1% bzw. auf eine einmalige Kapitalleistung, relevanter Prüfungszeitraum.

Trotz dieser Fülle an Entscheidungen sind viele Rechts- und Anwendungsfragen weiterhin ungeklärt. Etwa hinsichtlich der Ausnahmvorschrift des § 16 Abs. 3 Ziffer 2 BetrAVG, die unter bestimmten Voraussetzungen die allgemeine Anpassungsprüfungspflicht bei Direktversicherungen und Pensionskassenzusagen entfallen lässt, überschlägt sich derzeit die juristische Debatte. Die o.g. Entscheidung des BAG vom 19.6.2012 (3 AZR 408/10) behandelt diesen Aspekt nicht.

### Umsetzung der Rechtsprechung?! Wer die Wahl hat...

Wie kann der Arbeitgeber nun mit solch mehr oder weniger weitreichenden, neuen Gerichtsurteilen umgehen? Wie sollte er damit umgehen? – Diese Entscheidung muss jedes Unternehmen abhängig von seinen individuellen Voraussetzungen und Gegebenheiten selbst treffen. Eine universelle Lösung gibt es nicht.

Derjenige, der die Antwort in den von diversen Versicherungsunternehmen derzeit umworbenen „neuen“ und „haftungsfreien“ Tarifgenerationen sucht, sollte sich jedoch zunächst vergegenwärtigen, dass Beiträge zur BAV letztlich regelmäßig nichts anderes sind als Arbeitsentgelt. Eine Haftungsfreistellung, -übernahme oder gar -garantie durch einen Dritten, hier durch ein Versicherungsunternehmen, das außerhalb der aus dem Arbeitsverhältnis resultierenden Entgeltverpflichtung des Arbeitgebers steht, ist daher schwer vorstellbar.

Dies würde dem Arbeitgeber die Möglichkeit bieten, seine originären Zahlungsverpflichtungen zu Lasten des Arbeitnehmers auf einen – diesem unter Umständen noch nicht mal bekannten – Dritten auszulagern.

## Ein Blick in die Zukunft...

Steht die BAV nun einmal mehr in ihrer langen Tradition vor schwierigen Zeiten oder werden nur naturgemäße Ängste geschürt und hinter diesen Fragen liegende, politische oder wirtschaftliche Zwecke vorangetrieben? – Eines ist sicher: Verunsicherung besteht.

Die BAV bedarf als derzeit fester Bestandteil der sozialen Sicherheit in Deutschland einer nachhaltigen und zukunftsfesten Ausgestaltung. Die Bewältigung der demografischen Veränderungen ist eine Herausforderung, der sich auch die Wirtschaft, d.h. die Unternehmen, d.h. die Arbeitgeber, stellen müssen. Neben Gewinninteressen ist hier auch soziales Engagement gefordert, das bereits viele Arbeitgeber vorbildlich erbringen.

Wenn sich der Arbeitgeber der Tragweite und der Wertigkeit seines Versorgungsversprechens bewusster wird, sollte es ihm möglich sein, auch seinem vertraglichen Gegenüber – dem Arbeitnehmer – deutlich zu machen, welche gewichtige Leistung er für ihn erbringt.

Elementarer Grund für die Gewichtung der BAV als bedeutendste Sozialleistung im Arbeitsverhältnis sind eben nicht zuletzt die derzeit viel diskutierten „Nachteile“ aus Arbeitgebersicht. Gerade die Betreuung und Haftung des Arbeitgebers und die gesetzlichen Dynamisierungsregelungen sind Vorteile gegenüber der privaten Vorsorge. Der Arbeitnehmer vertraut auf das Wissen und die Leistungsfähigkeit seines Arbeitgebers.

Diese Vorteile sollte sich die zweite Säule der Alterssicherung wahren und durch sie weiter wachsen. Sie müssen die BAV stärken und dürfen ihr nicht schaden. Erforderlich ist hierfür ein kontinuierlicher und ehrlicher Dialog zwischen allen Beteiligten.

## Unisex-Tarife sorgten für „Weltuntergangsstimmung“ in der Versicherungsbranche

### Die PKDW bleibt entspannt

Der 21.12.2012: der Tag, an dem der Mayakalender endet und Verschwörungs-



theoretiker das Ende der Welt prophezeien, ist mit dem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 1.3.2011 auch in der Versicherungsbranche zur absoluten Deadline geworden. Mit dem Urteil entschied der EuGH, dass ab dem 21.12.2012 ausnahmslos Unisex-Tarife verwendet werden dürfen.

Bisher war eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen zulässig, sofern die unterschiedlichen Risiken versicherungsmathematisch und statistisch belegt werden konnten. Diese Ausnahmeregelung, so entschied der EuGH, verstöße gegen Artikel 21 und 23 der Charta der Grundrechte, also gegen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung so-

wie der Gleichheit von Männern und Frauen und sei daher abzuschaffen.

Die PKDW, ihre Mitgliedsunternehmen und (zukünftigen) Mitglieder konnten in der Zeit der Unisex-Panik entspannt bleiben.

In Bezug auf die lebenslange, monatliche Rentenleistung waren unsere männlichen und weiblichen Mitglieder immer schon gleichgestellt. Die Umrechnung der Beiträge erfolgt nämlich mithilfe einer geschlechtsunabhängigen Transformationstabelle in wertgleiche Versorgungsbausteine. Eine geschlechterspezifische Differenzierung lag bei der PKDW lediglich im Falle von Kapital-

leistungen vor. Die Umstellung auf den Unisex-Tarif erfolgte jedoch bereits mit dem Tarifwechsel zum 1.1.2012.



## Auf der Suche nach Antworten zur demografischen Entwicklung in Deutschland

*Politiker aller Parteien, Verbände, Tarifparteien und Institutionen werden nicht müde daran zu erinnern, dass die demografische Entwicklung in Deutschland eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung darstellt. Die in den letzten zehn Jahren verabschiedeten Maßnahmen hierzu (u.a. wiederholte Änderungen der Rentenanpassungsformel; schrittweiser Übergang zur nachgelagerten Rentenbesteuerung; schrittweise Anhebung der Altersgrenzen auf 67 bis 2029; Reform der Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit) weisen die Richtung. Sie haben zu einem Absinken des gesetzlichen Rentenniveaus und zu einer Einschränkung des gesetzlichen Leistungsspektrums geführt. Um die Reformen zu unterstützen wurden die Bedingungen für die Betriebliche Altersversorgung verbessert sowie die Riester-Rente eingeführt. Die demografisch bedingten Belastungen sollen so gerechter auf die Schultern aller Generationen verteilt werden.*

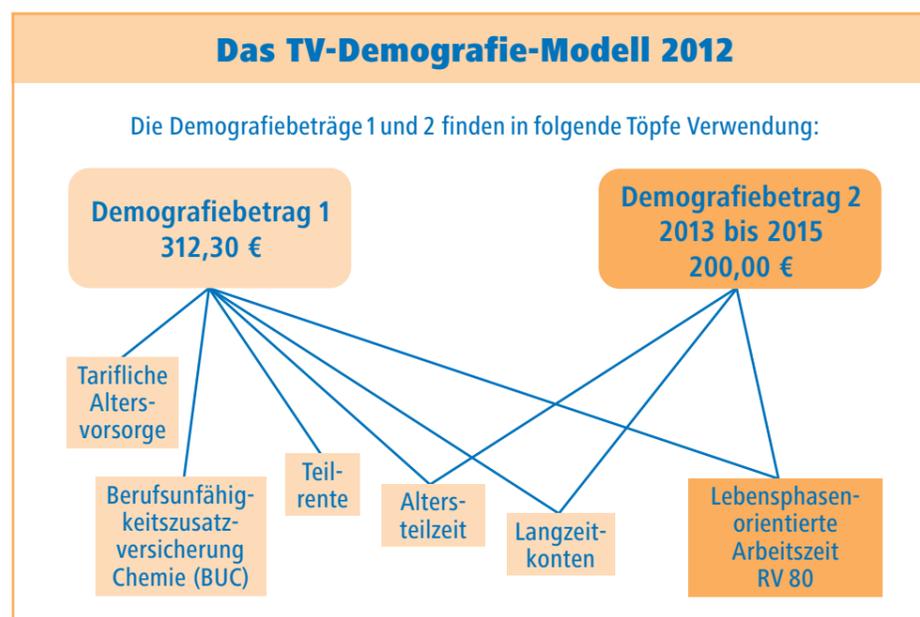
### Die Herausforderungen

In den nächsten Jahren werden die älteren, geburtenstarken Jahrgänge kontinuierlich aus dem Erwerbsalter herauswachsen. Bis zum Jahr 2030 ist mit einem Rückgang der Altersgruppe der 20- bis unter 65-Jährigen mit einem Anteil an der Gesamtbevölkerung von etwa 61 % heute auf gut 54 % zu rechnen. Stehen heute einem Rentner (ab 65 Jahren) etwa drei Personen im Erwerbsalter (20 bis unter 65 Jahre) gegenüber, so wird das Verhältnis im Jahr 2030 bereits 1:2 betragen. Da die Aufwendungen bei der gesetzlichen Rentenversicherung im Wesentlichen aus den aktuellen Einnahmen bestritten werden, wird diese stark betroffen sein.

Der Arbeitsmarkt spürt den demografischen Wandel ebenfalls deutlich. Eine wachsende Nachfrage der Unternehmen nach Fachkräften steht einem erheblich reduziertem Arbeitskräfteaufkommen gegenüber. Gleichzeitig werden qualifizierte Arbeitskräfte zur wichtigsten aber auch knappsten Ressource des Unternehmenserfolges. Der Wettbewerb um sie wird sich intensivieren. Gefragt sind smarte personalpolitische Lösungen gepaart mit flexiblen und effizienten Betriebsrentensystemen.

Programme der Tarifparteien mit Gestaltungsoptionen für unterschiedliche Lebensphasen (Familienzeit, Pflege etc.) begleiten diesen wichtigen Prozess.

Eine gelungene Kombination von Sozialversicherungs- und Arbeitsmarktreformen, eine erhöhte Erwerbsquote von Älteren kombiniert mit deren Aus- und Weiterbildung können helfen, die Herausforderungen des demografischen Wandels zu bestehen.



### Erste Antworten der Tarifparteien auf den demografischen Wandel – am Beispiel der Chemischen Industrie

Die Chemie-Sozialpartner reagierten schon früh mit einer Flexibilisierung ihrer Tarifverträge auf die Herausforderungen des demografischen Wandels. Bereits seit 1998 wurden Tarifverträge zur zusätzlichen Altersversorgung (2002 und 2005), Qualifizierung (2003) und Einführung von Langzeitkonten (2003) geschaffen.

2008 intensivierten sie ihre Auseinandersetzung mit dem Thema und betreten mit ihrem Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ tarifpolitisches Neuland. Die Chemieformel, mit den Elementen

- Durchführen einer Demografieanalyse
- Maßnahmen zur alters- und alters- und gesundheitsgerechten Gestaltung der Arbeitsprozesse
- Maßnahmen zur Qualifizierung während des gesamten Erwerbslebens
- Maßnahmen der (Eigen-)Vorsorge und Nutzung flexibler Verwendungszwecke für gleitende Übergänge zwischen Bildungs-, Erwerbs- und Ruhestandsphasen

trägt seither zur Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen bei und hat für die Personalarbeit strategische Bedeutung.

Mit der Tarifrunde 2012 wurde der Tarifvertrag weiterentwickelt und eine zusätzliche Option geschaffen, den demografischen Wandel und längere Lebensarbeitszeiten in den Betrieben zu gestalten. Ein zusätzlicher Demografie-

topf (2) in Höhe von jährlich 200,00 € wurde für weitere zeitliche Entlastungen vereinbart.

Der Wegfall der gesetzlichen Altersteilzeitförderung sowie der Wunsch vieler Arbeitnehmer nach einem flexiblen Übergang in den Ruhestand einerseits und ein sich immer stärker abzeichnender Engpass und Mangel auf dem Fachkräftearbeitsmarkt andererseits, soll damit in Einklang gebracht werden.

Das TV-Demografie-Modell 2012 sieht die Verwendung der Demografiebeiträge (1 und 2) in verschiedene Töpfe vor (siehe Grafik).

Mit dem neuen Verwendungstopf „Lebensphasenorientierte Arbeitszeit“ wird der Erhalt der Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer in den Vordergrund gerückt. Bei einer reduzierten Vollzeit mit 80 % Arbeitszeit (RV 80) kann sowohl eine Arbeitszeitentlastung für bestimmte Lebensphasen (z.B. bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie) als auch ein flexibler Übergang in den Ruhestand per Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

Mit dem zusätzlichen Demografiebeitrag von 200,00 € jährlich (zunächst von 2013 bis 2015) sollen ausschließlich die drei Varianten Altersteilzeit, Langzeitkonten oder lebensphasenorientierte Arbeitszeit (RV 80) bezuschusst werden. Bei den Varianten Altersteilzeit und RV 80 wird der Betrag kollektiv in einem Topf angespart und kann dann von einzelnen Betroffenen abgerufen werden.

Als Auffanglösung in Betrieben unter 200 Mitarbeitern kann der Demografiebeitrag 2 auch in die tarifliche Altersvorsorge fließen.

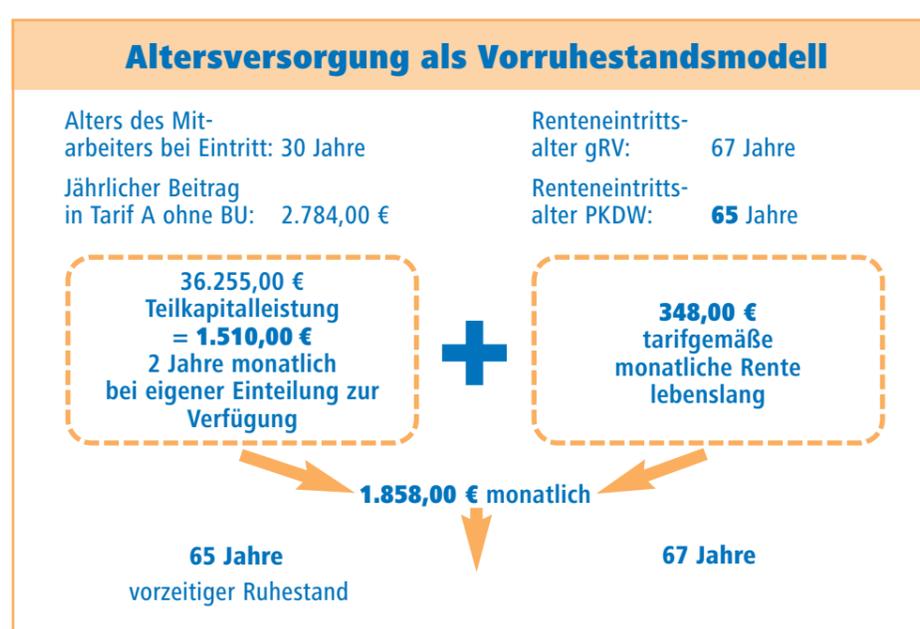
### Eine Antwort der PKDW – das BAV-Vorruhestandsmodell

In der allgemeinen Diskussion um Lebensarbeitszeit und vorzeitigen Ruhestand gehen flexible Modelle der BAV meist unter. Dabei bieten sie mehr als eine zusätzliche Versorgung im Alter.

Als Personalplanungsinstrument schon beim Start der BAV eingesetzt, ermöglicht z.B. der Tarif A der PKDW mit der Option „Teilkapitalleistung“ eine flexible Gestaltung des Vorruhestandes – und dies bereits ab dem 62. Lebensjahr (für Mitglieder mit Eintritt bis zum 31.12.2011 sogar ab dem 60. Lebensjahr).

Das Beispiel in der Grafik rechts zeigt die Umsetzung und die Vorteile auf.

Ab Start im Alter 30 wird ein Jahresbeitrag von 2.784,00 € (4 % der BBG gRV in 2013) in den Tarif A mit



Option Teilkapitalleistung eingebracht; zum 65. Lebensjahr steht eine abschlagsfreie tarifgemäße Teilkapitalleistung

in Höhe von 36.255,00 € (30 % der erreichten Jahrespensionsanwartschaft) und eine monatliche lebenslange Alters-

rente von 348,00 € (70 %) zur Verfügung. (Frühere Inanspruchnahmen sind mit entsprechenden Abschlägen ebenfalls möglich.)

Bis zum abschlagsfreien Erreichen der gesetzlichen Rente im Alter 67 steht so – bei eigener Einteilung – ein monatlicher Betrag von 1.858,00 € brutto zur Verfügung (abzüglich Kranken- und Pflegebeiträgen für gesetzlich Versicherte).

Die Hinterbliebenenleistung in Höhe von 60 % besteht für die Altersrente obendrein noch weiter fort.

Arbeitgeber, die an einem Vorruhestandsmodell interessiert sind, das als kollektive Sozialleistung organisiert ist und ihnen und ihren Arbeitnehmern Planungssicherheit und Gestaltungsspielräume bietet, finden in dem PKDW-Vorruhestandsmodell eine Lösung.

## Rentenpolitische Konzepte

**Am 22. September 2013 stehen die Wahlen zum 18. Bundestag an und schon in diesen Tagen kann man deutlich spüren, dass die beiden Volksparteien CDU/CSU und SPD bemüht sind über strittige Themen innerhalb ihrer Partei zu einer Einigung zu kommen, um diese dann den Wählern zu präsentieren.**

Ein wichtiges innenpolitisches Thema ist die „Altersarmut“ und in Verbindung damit die jeweiligen Rentenkonzepte. Ziel beider Parteien ist es, dass die Rente auch in Zukunft für Arbeitnehmer mit Durchschnittsgehalt angemessen ist.

Ursula von der Leyen stellte schon vor geraumer Zeit ihr Konzept der Zuschussrente vor. Bei dieser sollen „Mini-Renten“ auf bis zu 850 € aufgestockt werden. Voraussetzungen hierfür sollen 40 Versicherungsjahre und 30 Beitragsjahre sowie eine private Vorsorge sein. Der Vorstoß der Ministerin stieß bei ihrer Partei jedoch auf heftige Kritik. So wurden unter anderem die 40 Versicherungsjahre als zu hoch empfunden.

Die Finanzierung sollte laut von der Leyen weitgehend aus Steuereinnahmen erfolgen. Die CSU hingegen möchte auch älteren Müttern, deren Kinder vor 1992 geboren wurden, Kindererziehungszeiten mit drei Jahren, statt wie bisher mit einem Jahr, anrechnen. Eine

andere Sicht der Dinge hat hingegen die Junge Union (JU), sie möchte den Renteneintritt flexibler gestalten und die Hinzuverdienstmöglichkeiten anheben.

Einig sind sich jedoch alle Strömungen innerhalb der CDU/CSU dahingehend, dass sie die private Vorsorge fördern möchten. Ob dies durch eine Obligation (von der Leyen) oder einen Freibetrag von mindestens 100 € auf die Grundsicherung (JU) geschieht, bleibt abzuwarten.

Die SPD hat sich indes parteiintern auf ein Rentenkonzept geeinigt. Ihr Konzept der „Solidarrente“ sieht eine Mindestrente in Höhe von 850 € für geringverdienende Rentenversicherte vor, die mindestens 30 Jahre in die Rentenkasse eingezahlt haben. Zudem soll es zu einer Angleichung der Ost- und Westrenten bis 2020 kommen, die Erwerbsminderungsrente soll ohne Abschläge gezahlt, sowie die Rente mit 67 ausgesetzt werden bis mindestens 50 % der älteren Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind.

Im Konzept der SPD soll speziell die Betriebliche Altersversorgung ausgebaut werden. Jeder Arbeitnehmer wird automatisch zwei Prozent seines Bruttolohns in die Betriebliche Altersversorgung umwandeln, es sei denn er widerspricht ausdrücklich (sogenanntes Opting Out). Dieser umgewandelte Betrag unterliegt der Sozialversicherungspflicht.

Gefördert wird diese Umwandlung mit 400 € im Jahr, welche von der Lohnsteuerlast des Arbeitnehmers abgezogen und zusätzlich in die Betriebliche Altersversorgung überführt wird. Die Finanzierung erfolgt somit aus Steuermitteln.

Des Weiteren hat der Arbeitnehmer die Möglichkeit bis zu 4 % seines lohnsteuerpflichtigen Bruttos freiwillig umzuwandeln. Die Lohnsteuerlast würde zusätzlich um 20 % des gesamten Umwandlungsbetrages gesenkt.

Die SPD nennt dies „Betriebsrente Plus“. In der Leistungsphase sind die Leistungen voll zu versteuern. Eine Anrechnung auf die Grundsicherung erfolgt nur zu dem Anteil der Rente, der durch den Sockelbetrag aufgebaut wird.

Die Partei will die Betriebsrente zusätzlich attraktiv gestalten, indem auf diese nur noch der halbe Satz zur Kranken- und Pflegeversicherung erhoben würde. Die Riesterförderung würde für alle Arbeitnehmer, die diese derzeit nicht nutzen, eingestellt und es gäbe die Möglichkeit bis zu einem Stichtag diese steuerfrei auf eine Einrichtung der Betrieblichen Altersversorgung zu übertragen.

Die Grünen haben sich parteiintern auf eine Garantierente in Höhe von 850 € geeinigt. Voraussetzung dafür sollen 30 Jahre Versicherungszeit sein, in denen in mindestens 5 Jahren tatsächlich Beiträge entrichtet wurden.

Die Partei will damit vor allem Frauen in Westdeutschland und Langzeitarbeitslosen in Ostdeutschland gerecht werden, die kaum in der Lage sein werden die geforderten 30 Beitragsjahre zu erfüllen. Aus diesem Grund zählen beim Konzept der Grünen neben Beitragszeiten auch Zeiten für Kindererziehung, Arbeitslosigkeit, Schwangerschaft oder Arbeitsunfähigkeit mit. Einkünfte aus der privaten oder betrieblichen Vorsorge bleiben mit 20 % anrechnungsfrei.

Es bleibt also abzuwarten, was das Wahljahr 2013 für die Altersversorgung noch bereithält.

### Vorteile für Minijobber ab 2013

#### Neue Regelungen bei Minijobs und Anspruch auf Riester-Rente

Minijobber werden ab 2013 rentenversicherungspflichtig. Die Regierungskoalition beschloss die Anhebung der Verdienstgrenze für Geringverdiener um 50 € auf 450 €. Grundsätzlich sollen die Minijobber sozialversicherungspflichtig werden, allerdings wird ihnen die Möglichkeit eingeräumt, darauf ausdrücklich zu verzichten (Opting-Out-Modell). Die Minijobber müssten 3,9 % oder maximal 17,55 € selbst für die gesetzliche Rentenversicherung aufbringen, der pauschale Arbeitgeberanteil umfasst 15 %.

Vorteil: Der Minijobber erwirbt vollwertige Beitragszeiten in der Rentenversicherung sowie Ansprüche auf Reha-Maßnahmen, Erwerbsminderungsrente und auf die staatlich geförderte Riester-Rente inklusive aller staatlich geförderten Zulagen. Hat der Minijobber keine weiteren Einkünfte, braucht er lediglich 60 € jährlich in einen Riester-Vertrag einzubringen, um die jährliche Grundzulage von 154 € zu erhalten. Für jedes Kind werden zusätzlich 185 € gezahlt, ab 2008 geborene Kinder erhalten eine Zulage von 300 €.

## Senkung des Rentenbeitrags

Die Senkung des Rentenbeitrags ab dem 1.1.2013 von derzeit 19,6 % auf 18,9 % bietet eine gute Möglichkeit, Beiträge in eine zusätzliche Altersversorgung fließen zu lassen.

Ein Arbeitnehmer (Lohnsteuerklasse I) mit einem Bruttogehalt von 3.500 €, der gesetzlich krankenversichert ist, kann ab 2013 29,95 € in seine Betriebliche Altersversorgung einbringen und erhält einen unveränderten Nettobetrag wie im

Jahr 2012. Zusätzlich hat der Arbeitgeber noch die Möglichkeit, seine SV-Ersparnis in Höhe von 5,77 € dem Arbeitnehmer zugute kommen zu lassen.

In Summe kann somit ein Betrag in Höhe von 35,72 € monatlich in die Altersversorgung gezahlt werden, ohne dass der Arbeitnehmer eine Veränderung beim ausgezahlten Gehalt hat.

## Rechengrößen der Sozialversicherung

Rechengrößen		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
		2012	2013	2012	2013
BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung	jährlich	67.200,00 €	69.600,00 €	57.600,00 €	58.800,00 €
	monatlich	5.600,00 €	5.800,00 €	4.800,00 €	4.900,00 €
BBG in der Kranken- und Pflegeversicherung	jährlich	45.900,00 €	47.250,00 €	45.900,00 €	47.250,00 €
	monatlich	3.825,00 €	3.937,50 €	3.825,00 €	3.937,50 €
Bezugsgröße nach § 18 SGB IV	jährlich	31.500,00 €	32.340,00 €	26.880,00 €	27.300,00 €
	monatlich	2.625,00 €	2.695,00 €	2.240,00 €	2.275,00 €

Bezugsgrößen für die Betriebliche Altersversorgung					
Anspruch auf jährliche Entgeltumwandlung		2.688,00 €	2.784,00 €	2.688,00 €	2.784,00 €
• steuer- und sozialversicherungsfrei		2.688,00 €	2.784,00 €	2.688,00 €	2.784,00 €
• steuerfrei		+ 1.800,00 €	+ 1.800,00 €	+ 1.800,00 €	+ 1.800,00 €
Abfindung	max. Monatsrente	26,25 €	26,95 €	22,40 €	22,75 €
gemäß § 3 BetrAVG	max. Kapitalleistung	3.150,00 €	3.234,00 €	2.688,00 €	2.730,00 €
PSV-Schutz bis zur max. Monatsrente		7.875,00 €	8.085,00 €	6.720,00 €	6.825,00 €

### Termine



21. 6. 2013:  
Mitgliederversammlung in Stuttgart

### Impressum

#### Herausgeber:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG

#### Redaktion:

Andreas Fritz, Linda Hüwe, Carsten Krücker, Birgit Ruf, Cornelia Rütters, Bianca Schiemann, Sandra Sommer, Elke Zimmermann

#### Info & Kontakt:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG  
Am Burgacker 37, 47051 Duisburg  
Telefon 02 03/992 19-36  
Telefax 02 03/992 19-38

Internet: www.pkdw.de  
E-Mail: info@pkdw.de