

Quo Vadis Vorruhestand?

Die »Rente mit 67« hat die Suche nach sinnvollen Lösungen für einen »gleitenden Übergang in den Ruhestand« neu entfacht und belebt. Wieder einmal kommt der Anstoß vom Gesetzgeber: Die Umsetzung wird von ihm weiter in die Betriebe, an die Tarifparteien und letztendlich an die Produktanbieter delegiert.

Seither versuchen sich die Angesprochenen in einer Vielzahl und Vielfalt von Lösungen und Strategien, die immer häufiger eingebettet sind in eine ganzheitliche Lebensarbeitszeitbetrachtung. Doch die Mühlen mahlen langsam ... oder: und es bewegt sich doch ...

Seit 20 Jahren befinden sich die Alterssicherung und die Arbeitsmarktpolitik in einem permanenten Umgestaltungsprozess, der insbesondere den vorzeitigen Erwerbsausstieg zusehends schwerer planbar macht und den Rentenübergang »entflexibilisiert« hat. Die »Verlängerung des Erwerbslebens« ist das erklärte Ziel – wie auch in den meisten anderen OECD Ländern –, um die staatlichen Sozialausgaben zu begrenzen und die Sozialversicherungsbeiträge zu senken. Gleichzeitig soll die nationale Wettbewerbsfähigkeit gestärkt und dem demografischen Wandel mit aller Kraft entgegengewirkt werden.

Der Staat hat sich in der Folge immer weiter aus der Finanzierung und Gestaltung des flexiblen Rentenübergangs zurückgezogen. Längst ist der »wohlverdiente« sozial gesicherte Ruhestand dem Druck der Politik der »Altersaktivierung« gewichen.

Während die staatliche Sozialpolitik die Anhebung des Renteneintrittsalters verordnet, glaubt die Hälfte der Beschäftigten aber nicht daran, ihre Erwerbsfähigkeit bis zur Regelaltersgrenze aufrechterhalten zu können. Verschärfte Arbeitsmarktrisiken und gestiegene, gesundheitliche Belastungen fördern den Wunsch der Arbeitnehmer nach der Einführung flexiblerer Altersgrenzen.

Welche Regulierungsbemühungen gibt es nun von Seiten der Unternehmen und der Tarifverbände hinsichtlich der zunehmenden Einschränkungen der staatlichen Optionen des vorzeitigen oder gleitenden Erwerbsausstiegs?

INSTRUMENTE FÜR VORRUHESTAND:

- > betriebliche Vorruhestandsregelungen
- > Altersteilzeit
- > Teilrente
- > Langzeitkonten
- > Betriebliche Altersversorgung



BETRIEBLICHE VORRUHESTANDS-REGELUNGEN

TARIFVERTRÄGE – PRIVATWIRTSCHAFT UND BEAMTE

Mit der Etablierung des ATZ-Gesetzes liefen die Vorruhestandstarifverträge in den meisten Branchen endgültig aus. Eine der wenigen Ausnahmen stellt hier das Bankgewerbe dar. Deren Tarifvertrag zum Vorruhestand besteht in fast unveränderter Form fort und wird auch weiterhin stark genutzt.

Im öffentlichen Dienst gelten für einige Berufsgruppen mit hohen Leistungsanforderungen bzw. Arbeitsbelastungen traditionell besondere Altersgrenzen, die zum Teil deutlich unter der Regelalters-

grenze liegen. So können z.B. Fluglotsen ab dem 55. Lebensjahr in den Ruhestand gehen, Berufssoldaten – nach Dienstjahren gestaffelt – zwischen dem 41. und 62. Lebensjahr, Polizisten, Verfassungsschützer, Richter und Feuerwehrleute ab 60 Jahren und Lehrer ab 64.

Die Vorruhestandsregelungen sehen hierbei teilweise einen Teilausgleich der Einkommenseinbußen oder – wie etwa im Beamtenbereich – einen vollen Versorgungsausgleich vor, so dass sich hier eine Vorruhestandsdiskussion häufig erübrigt.

In Großunternehmen finden sich vorwiegend Vorruhestandsmodelle in Form von freiwilligen Unternehmensleistungen – Abfindungszahlungen, die unter Einbeziehung des Arbeitslosengeldanspruches gewährt werden. Betriebliche Sozialleistungen werden häufig – zumindest teilweise –

mit abgegolten, so z.B. in der Metall- und Elektroindustrie, der Chemischen Industrie, dem öffentlichen Dienst und im Bankgewerbe. Die Ausstattung ist für den Mitarbeiter meist attraktiv, da das Unternehmen ein Interesse am vorzeitigen Ausstieg des Mitarbeiters hat.

Dieses – vergleichsweise – kostenintensive Instrument kommt in umfangreicherem Maße meist nur in konjunkturellen Krisenzeiten, bei Standortschließungen oder strukturellem Personalabbau zum Einsatz. Wie hier verschiedene Studien (z.B. »Neue Wege in den Ruhestand?« der Hans-Böckler-Stiftung) zeigen, bleibt aber die Nachfrage nach den vorhandenen Vorruhestandsmodellen hinter dem Angebot zurück. Als zentrale Gründe hierfür werden die soziale und moralische Hürde der verpflichtenden Arbeitssuchendmeldung und der Bezug des Arbeitslosengeldes benannt. ►

Untersuchung der Modelle und ihrer Wirkung:

ALTERSTEILZEIT

Nach dem Auslaufen der staatlichen Alters-teilzeitförderung fand in den darauf folgen-den Tarifverträgen zunehmend eine Öffnung hin zu anderen Übergangsinstrumenten und zu Maßnahmen einer stärker am demogra-fischen Wandel orientierten Personalpolitik statt. Eine Vorreiterrolle nehmen hier die Tarifparteien der Chemischen Industrie ein.

In Betriebsvereinbarungen werden die Nutzungsbedingungen für Altersteilzeit neu ausgehandelt und neu bewertet. Das betriebliche Angebot an Altersteilzeit ist nunmehr häufig vor allem abhängig von der Betriebsgröße, der Branchenzugehörigkeit, dem Vorhandensein einer Interessensver-tretung und der Tarifbindung.

Die Rentendaten weisen darauf hin, dass die Inanspruchnahme weiter rückläufig ist. Die Anzahl der Neurentner, die aus Alters-teilzeit in die Rente wechselte, ist zwischen 2009 und 2012 von 108.000 auf 90.000 Personen gesunken. Ein Grund ist darin zu suchen, dass die vorhandenen Modelle häufig von Arbeitnehmern der mittleren Qualifikations- und Einkommensgruppen sowie von Vollzeitbeschäftigten genutzt wird. Für Beschäftigte mit geringeren Bezügen ist das Angebot wenig attraktiv, da sie die mit dem früheren Ausstieg verbundenen finan-ziellen Einbußen schwerer verkraften können. Ebenso wenig Gebrauch von dieser Option machen Beschäftigte mit hohen gesund-heitlichen Belastungen. Meist scheiden sie schon vor dem Mindestalter aus dem Betrieb aus.

TEILRENTE

Seit 1992 besteht seitens der Versiche-ten ein unmittelbarer, rentenrechtlicher Anspruch, die gesetzliche Altersrente auch als Teilrente zu beziehen. Die Intention des Gesetzgebers lag hierbei darauf, Verein-barungen, die zwischen Unternehmen und Beschäftigten wegen der Fortsetzung des Beschäftigtenverhältnisses getroffen werden, zu flankieren.

In den Genuss der Teilrente kommen Arbeit-nehmer ab dem Geburtsjahrgang 1952 ab dem 63. Lebensjahr mit Erfüllung der »großen Wartezeit« von 35 Jahren (Rente für langjährig Versicherte). Durch starre Hinzu-verdienstgrenzen und eine schwer durch-schaubare Gesamtkonzeption blieb die Teilrente bislang weitestgehend ungenutzt.

Dabei eignet sich die Teilrente – sobald sie eine umfassende Anpassung hinsichtlich der Hinzuverdienstgrenzen und der Rah-menbedingungen erfährt – hervorragend zur Gestaltung eines gleitenden Erwerbsaus-

stiegs. Im Zusammenwirken mit Modellen der Sozialpartner ergeben sich hier attrak-tive Gestaltungsspielräume – sowohl für einen längeren Verbleib von Fachkräften im Betrieb als auch für gangbare Lösungen für gesundheitlich besonders belastete Berufsgruppen. Es wird auf die Kompro-missbereitschaft der Koalitionsmitglieder ankommen, diese Gestaltungsspielräume durch eine Modifizierung der Teilrente im Sinne der Versicherten auszuschöpfen.

LANGZEITKONTEN / WERTKONTEN

Ein erster gesetzlicher Rahmen für die so-zialrechtliche Absicherung und Verbreitung von Langzeitkonten wurde 1998 mit dem sog. »Flexi-Gesetz« geschaffen. Dabei wurden u.a. folgende Punkte geregelt:

- > die steuerliche Behandlung der Wert-guthaben (unbegrenzte Steuer- und Beitragsfreiheit in der Ansparphase, Besteuerung und Verbeiragung in der Entsparphase),
- > Fortbestand des Arbeitsverhältnisses in der Freistellungsphase,
- > der »Störfall« bei vorzeitiger Beendi-gung des Arbeitsverhältnisses,
- > gesonderter Insolvenzschutz.

2009 erfolgte eine Nachjustierung der gesetzlichen Vorgaben mit dem »Flexi-II-Gesetz«. Die Insolvenzschutzvorschriften wurden verschärft; die Übertragungsmög-lichkeiten wurden erleichtert (eine treuhän-derische Verwaltung durch die gesetzliche Rentenversicherung wurde geschaffen); die Anlagevorschriften für Wertguthaben wurden strenger gefasst und seitens der Unternehmen wurde eine Werterhaltungs-garantie eingeführt.

Diese gesetzlichen Rahmenbedingungen haben die Sozialpartner in ihren Tarifver-trägen weiter konkretisiert und so Lang-zeitkonten als Übergangsinstrument in den Ruhestand etabliert. 2011 fügten mehr als ein Drittel der tarifgebundenen Chemieunternehmen über Langzeitkon-ten. Dennoch hängt die Verbreitung und Umsetzung regelmäßig mit der Betriebs-größe zusammen. Es bedarf häufig viel Erfahrung bei der Führung von Arbeits-zeitkonten und ausreichend personelle Kapazitäten für die Verwaltung von großen Wertguthabenmodellen, um die Regelungskomplexität solch eines Instruments zu überblicken. Zudem steigt das Interesse der Beschäftigten an der Nutzung von Langzeitkonten meistens erst mit dem Näherrücken des Ruhestands-Übergangs, also zu einem Zeitpunkt, an dem die Ansparmöglichkeiten nicht mehr den gewünschten Effekt bringen.

Als individuelles Planungs- und Steue-rungsinstrument ist ein Langzeitkonto in Betrieben mit z.B. starken Arbeitszeit-schwankungen und kontinuierlicher Mehr-arbeit von hohem Nutzen und bietet eine gute Ergänzung zur bereits länger etablier-ten Betrieblichen Altersversorgung.

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Die Anhebung der Altersgrenzen, der Weg-fall der staatlichen Förderung der Altersteil-zeit und die zunehmende Realisierung der Auswirkungen des demografischen Wan-dels haben Bewegung in die Modelle der Betrieblichen Altersversorgung gebracht.

Das Wichtigste vorab: Zielgerichtete und bedarfsgerechte Finan-zierungen von Ruhestands- und Vorruhe-standsmodellen basieren auf der Finan-zierung aus einem Topf. Die Entscheidung über die schlussendliche Aufteilung findet naturgemäß erst bei Rentenbeginn statt. Wer möchte schon einem 35-Jährigen glaubhaft aufzeigen, welche Anteile er heute für die Finanzierung von Ruhestand und Vorruhestand aufzubringen hat? Die Mittel stehen nur einmal zur Verfügung und die Frage nach einer bedarfsorientierten Auf-teilung zwischen Ruhestand und Vorruhe-stand stellt sich erst in dreißig Jahren.

BAV-Historie

Ein Blick in die Geschichte zeigt, dass sich die Vorruhestandsmodelle der Betrieblichen Altersversorgung immer an den Vorruhestandsmodellen der gesetz-lichen Rentenversicherung orientierten. Ein herausragendes Beispiel stellt hier die Rentenreform 1992 dar:

In der gesetzlichen Rentenversicherung wurden die vorzeitigen Altersgrenzen manifestiert. Die Betriebliche Altersver-sorgung übernahm jedoch nicht nur die vorzeitigen Altersgrenzen sondern stellte sogar in weiten Teilen die Finanzierung auf diese ab. Der Bezug von Betriebs-renten ist dabei in der Regel unabhängig vom Bezug der gesetzlichen Renten-versicherung.

Eine Betriebliche Altersversorgung kann heute erst ab dem 62. Lebensjahr bezogen werden beziehungsweise ab dem 60. Lebensjahr, wenn die Zusage vor dem 01.01.2012 erteilt wurde. Gleichzeitig besteht sogar ein Rechts-ananspruch auf vorgezogene Leistungen aus der Betrieblichen Altersversor-gung, wenn entsprechende Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen werden. Dabei existieren keine gesetzlichen Vorschriften über die (not-wendigen) Kürzungen der Renten der Betrieblichen Altersversorgung in Bezug auf die vorzeitige – und damit längere – Inanspruchnahme. Vielmehr wurden die Modelle der Betrieblichen Altersversor-gung nach der oben genannten Renten-reform zweckentfremdet, indem anstelle von zu versteuernden Abfindungs-zahlungen Verzicht auf versicherungs-mathematische Abschläge ausgespro-chen wurden – bis zum Einschreiten des Fiskus. Dabei ermöglicht ein bedarfs-orientiertes Zusammenspiel von gesetz-licher Rentenversicherung und Betrieb-licher Altersversorgung zum Beispiel

den Ausgleich von Rentenabschlägen in der gesetzlichen Rentenversicherung durch Anwartschaften der Betrieblichen Altersversorgung. Voraussetzung für eine flexible und bedarfsorientierte Inan-spruchnahme ist – hier nochmals betont – die Finanzierung von Ruhestand und Vorruhestand aus einem Topf. Das wichtigste Übergangsmodell der letzten Jahr(zehnt)e stellt die Altersteilzeit und hier das Altersteilzeit-Blockmodell dar. Der demografische Wandel sorgte letztendlich dafür, dass der Staat sein Interesse an diesem Modell verlor und somit die staatlichen Zuschüsse entfielen. Dies hatte zur Folge, dass die Angebote von Altersteilzeit deutlich zurückgegangen sind. Wurden die Altersteilzeitmodelle der Vergangenheit von der Betrieblichen Altersversorgung nahezu ignoriert, bietet sich beim Wegfall dieser Modelle nun die Chance für innovative Modelle der Be-trieblichen Altersversorgung. Vorreiter sind hier wieder einmal die Pensionskassen.

FAZIT:

Ein betriebliches Übergangsangebot hängt weitestgehend mit der Betriebs-größe und der personellen Struktur, der Tarifbindung und einer betrieblichen Interessensvertretung zusammen. In kleineren und mittleren Betrieben sind ältere Mitarbeiter häufig weniger leicht zu entbehren, weil die personal-politischen Ressourcen geringer sind und die Kosten schwerer wiegen. Von allen vorhandenen Instrumen-ten zur Gestaltung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand wird die Altersteilzeit wegen ihres hohen Bekanntheitsgrades am meisten genutzt. Der demografische Wandel, der u.a. den Wettbewerb um knappe Qualifikationen weiter vorantreiben wird, die Anhebung der Altersgrenzen und die vielen Themen rund um die Gesundheit der Arbeitnehmer, ver-langen jedoch nach mehr Bewegung in der Übergangslandschaft. Auf der Suche nach Alternativen und neuen Lösungswegen gilt es deshalb, die Attraktivität anderer Wege und Mög-lichkeiten weiter intensiv auszuloten und bekannt zu machen.

Unser Part ist hierbei, die Antworten, die die Betriebliche Altersversorgung hinsichtlich flexibler und gleitender Übergänge in den Ruhestand zu bie-ten hat, intensiv zu kommunizieren – unsere Aufgabe für 2015!

VORRUHESTAND – Umsetzungsmöglichkeiten in der Betrieblichen Altersversorgung

Das durchschnittliche Rentenzugangsalter im Jahre 2013 wegen Alters lag gemäß Statistik der Deutschen

Rentenversicherung bei 64,1 Jahren. Berücksichtigt man neben Altersrenten auch Renten wegen verminderter

Erwerbsfähigkeit, so verringert sich das durchschnittliche Zugangsalter um 2,8 Jahre auf 61,3 Jahre.

Wer 1964 oder später geboren ist, kann die gesetzliche Rente ohne Abschläge aber erst ab Alter 67 beziehen. Für Jahr-gänge von 1947 bis 1963 erfolgt eine stufenweise Anhebung. Die hierdurch zeitmäßig stark gewachsene Grauzone zwischen Erwerbsleben und Ruhestand – der Vorruhestand – gewann in den letzten Jahren daher zunehmend an Relevanz und hierdurch nicht zuletzt an politischer und öffentlicher Aufmerksam-keit. Die mit einem vorgezogenen Bezug der Leistungen der gesetzlichen Renten-versicherung einhergehenden Abschläge sind beträchtlich; für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme fällt die le-benslange Rente um 0,3 % niedriger aus. Bereits bei einer vorzeitigen Inanspruch-nahme von 24 Monaten entsteht so schnell eine dauerhafte Renten Kürzung in Höhe von 7,2 % – ein »Luxus«, den sich nicht alle Mitglieder der Deutschen Rentenversicherung leisten können. Die größte Sorge neben dieser finanziellen Belastung ist die Frage, wie einsatzfähig der Mitarbeiter im hohen Alter noch sein kann oder auch bereit ist, zu sein.

Dem Wunsch nach einem flexiblen Über-gang in den Ruhestand, den dennoch zunehmend mehr Erwerbstätige hegen, versucht die Politik mit gesetzlichen Regelungen zur Altersteilzeit sowie mit dem Gesetz zur Verbesserung der Rah-menbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen – kurz dem »Flexi II-Gesetz« – nachzukommen. Versuche, die bislang von nur mäßigem Erfolg gekrönt sind. Viele, insbesonde-re tariflich initiierte Altersteilzeitmodelle wurden vom Arbeitgeber etwa nicht als Vorruhestandsmodell fokussiert, sondern lediglich zur Reduzierung der älteren Belegschaft genutzt. Selbst das viel um-worbene und politisch stark umkämpfte Wertguthabenkonto findet nur wenig Resonanz. Ähnlich steht es um die be-reits seit 1992 bestehende Möglichkeit, die gesetzliche Rente als sogenannte Teilrente in Anspruch zu nehmen; sie ist mehr theoretische Lösung als tatsächlich gelebtes Vorruhestandsmodell. Starre Hinzuverdienstgrenzen schrecken die Versicherten ab und lassen das Modell unattraktiv werden. Im Jahr 2012 be-fanden sich unter den Neuzugängen in eine Altersrente insgesamt nur 1.617 Versicherte bzw. 0,2 % mit einem Teil-rentenbezug. Die erste Säule wird keine kurzfristige und umfassende Lösung



für einen flexiblen Vorruhestand bieten können. Der demografische Wandel jedoch fordert eine solche Lösung.

Bietet die Betrieb-liche Altersversorgung (BAV) Lösungswege?

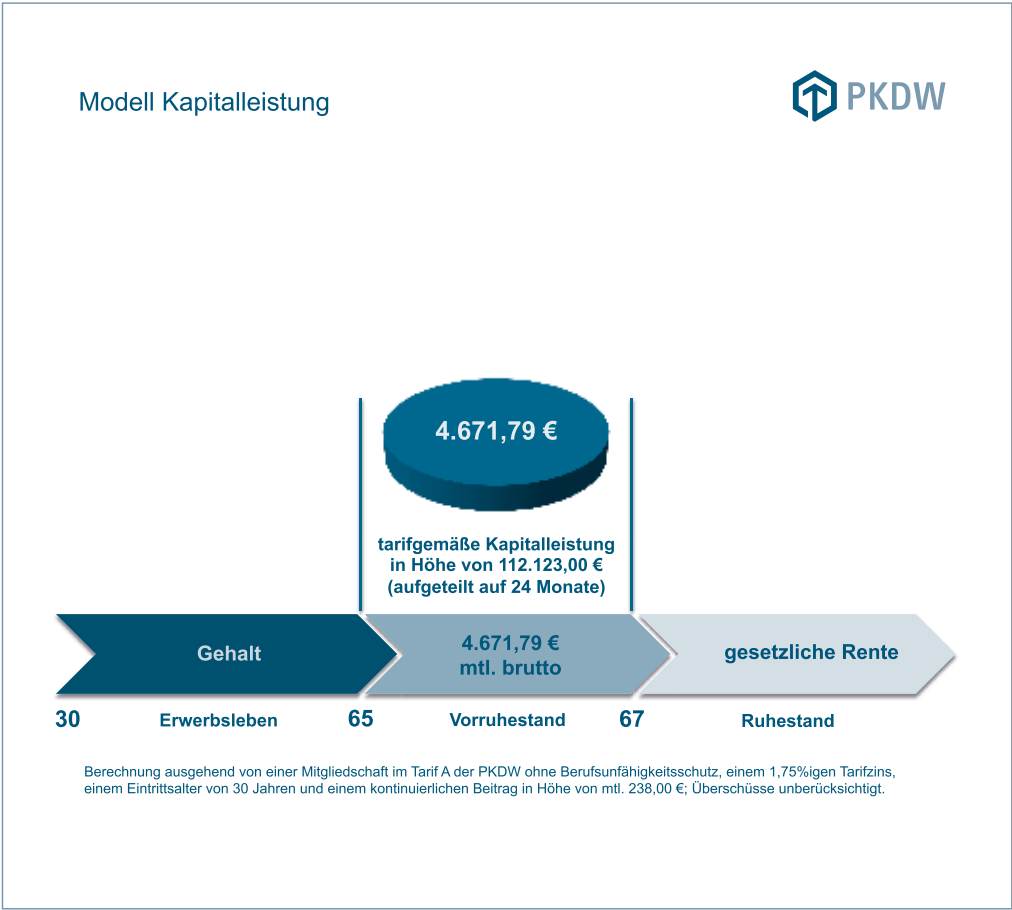
Aufgrund steuerrechtlicher Vorgaben liegt in der BAV der frühestmögliche, jedoch meist abschlagsbelastete Ren-teneintritt regelmäßig bei 60 Jahren. Für Verträge ab dem 01.01.2012 wurde er auf das Alter 62 angehoben. Oft-mals besteht bei Anbietern der BAV – wie auch bei der PKDW – unabhängig vom Geburtsjahr jedoch weiterhin die Möglichkeit, im Unterschied zur Regel-altersgrenze der gesetzlichen Renten-

versicherung die abschlagsfreie Be-triebsrente bereits mit 65 Jahren zu beziehen. Eine Divergenz zur gesetzli-chen Rentenversicherung, die auf den ersten Blick zwar unscheinbar wirkt, bei einer geschickten und planvollen Nutzung jedoch viel für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand zu leis-ten vermag. Obwohl die Welt der BAV häufig ausschließlich mit lebenslangen Alters- und Hinterbliebenenrenten in Verbindung gebracht wird, wurden hier demografiekonforme Systeme bereits vor Jahren entwickelt, die es Arbeitneh-mern und Arbeitnehmerinnen ermögli-chen sollen, ihren Vorruhestand effektiv zu gestalten und die den Versuch wa-gen, der Trägheit des Gesetzgebers mit kreativen Lösungen entgegenzutreten. Im Folgenden wird eine Übersicht von Gestaltungsvarianten bei der PKDW gezeigt:

Kapitalleistung

Die bei der PKDW bereits seit dem Jahre 1995 mögliche Inanspruchnahme der BAV in Form einer Kapitalleistung, d.h. einer Einmalauszahlung des ver-sicherungsmathematisch äquivalenten Wertes, kann zur Ausfinanzierung des Vorruhestandes genutzt werden. So besteht für den Versorgungsempfänger die Möglichkeit, das ausbezahlte Kapi-tal auf die Monate des Vorruhestandes proportional zu verteilen.

Dieses Modell der Ausfinanzierung des Vorruhestandes birgt den für viele Arbeit-nehmer gewünschten Vorteil, ihre finan-ziellen Mittel zur Gestaltung des (Vor-) Ruhestandes wieder »in eigenen Händen zu halten« und individuell nach eigenem Gutdünken verwalten und verteilen zu können. ►

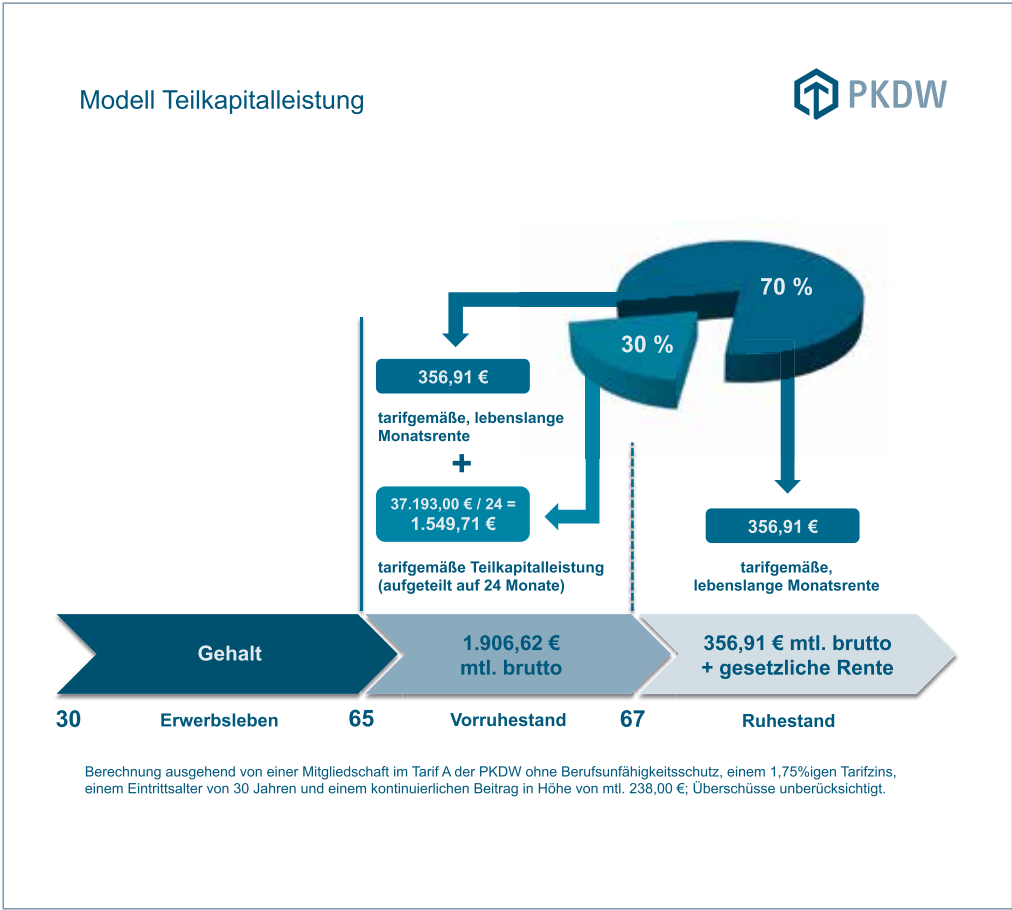


Es erfordert auf der Kehrseite jedoch ein hohes Maß an Verantwortungs- bewusstsein des Versorgungsemp- fängers. Bereits das in der Zeit des demografischen Wandels stetig stei- gende »Risiko« der Langlebigkeit kann den Aufteilungsplan des Versorgungs- empfängers zunichte machen. Auch birgt die moderne Konsumgesellschaft das Risiko, einen höheren Geldbetrag nicht diszipliniert in den (Vor)Ruhestand zu investieren, sondern zu nutzen, um endlich bestehende Restkredite abzu- lösen, sich das lang ersehnte Traum- auto oder die bereits lang geplante Weltreise leisten zu können. Die Gefahr einer Zweckentfremdung der über lange Jahre angesparten Altersversorgung wächst. Darüber hinaus verbraucht der

isoliert durch BAV ausfinanzierte Vor- ruhestand schnell zur Gänze das ange- sparte Kapital. Es verbleibt kein finazi- elles Polster für den Ruhestand selbst, sodass der Versorgungsempfänger zwar die o.g. Abschläge in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht hinnehmen, sein Leben nach dem Vorruhestand jedoch allein mit der ersten Säule finan- zieren muss. Nicht zuletzt sollten auch steuerliche Gesichtspunkte berücksichtigt werden. So kann bei der voll zu versteu- ernden Kapitalleistung effektiv eine höhere Steuerlast anfallen als bei einer monatli- chen Rentenleistung. Auch der Verlust der steuerlichen Förderung weiterer Beiträge ab dem Zeitpunkt der Beantragung der Kapitalleistung muss ggf. aufgefangen werden.

FAZIT:

Die BAV ist in der heutigen Zeit lange nicht mehr nur nettes Zubrot, sondern vielmehr wesentliches Element der Finanzierung des wohlverdienten und mög- lichst uneingeschränkten Ruhestandes. Mit ihr und der richtigen Planung ist es möglich, die häufig sehr hohen Ansprüche an diese Lebensphase zu erfüllen und finanziell zu realisieren. Dies kann nicht allein für den Ruhestand, sondern muss vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Anhebung der Regelaltersgrenze auch für den Vorruhestand Geltung beanspruchen. Vorruhestandsmodelle der BAV bieten für den Arbeitnehmer zudem gegen- über Modellen außerhalb dieser Säule den Vorteil, dass stets die Finanzierung des gesamten Ruhestandes – und damit eine lebenslange Versorgung – im Vordergrund steht. Die Finanzierung des Vorruhestandes ist möglich, jedoch nicht obligatorisch. Auch ein »Hinausschieben« des Rentenbezugs hinter die Regelaltersgrenze ist ein mögliches Konzept. Der Mitarbeiter kommt so in den Genuss von Zuschlägen anstelle von Abschlägen – um 0,6 % pro Monat der hinausgeschobenen Inanspruchnahme erhöht sich die Rente sowohl in der gesetzlichen Rentenversicherung als auch bei den Leistungen der PKDW. Die BAV bietet – sofern von Arbeitnehmer und Arbeitgeber erkannt und gewollt – eine Vielfalt an flexiblen Lösungen.



Teilkapitalleistung

Alternativ bietet die PKDW seit dem Jahre 2009 ein Modell an, welches lebenslange Rente und Einmalleistung kombiniert – die Teilkapitalleistung. Wie der Begriff bereits impliziert, erfolgt bei Inanspruchnahme einer Teilkapitalleistung die Auszahlung des Kapitals nur zum Teil, nämlich in Höhe von 30 % des versicherungsmathe- matisch äquivalenten Wertes der Rente, während die verbleibenden 70 % gleichzeitig beginnend als monatliche, lebenslange Rentenleistung gezahlt werden.

Gegenüber der Kapitalleistung bietet sich durch diese Kombination der

Vorteil, dass der Arbeitnehmer einen Teil seiner Altersversorgung wieder selbst in den Händen hält und diesen auf seinen Vorruhestand eigeninitiiert und individuell aufteilen kann, bei einer unerwarteten Fehlkalkulation jedoch durch die verbleibende lebenslange Rente – jedenfalls teilweise – abge- sichert ist. Auch hat die Ausübung des Wahlrechts auf Teilkapitalleistung im Gegensatz zur Ausübung des Wahlrechts auf Kapitalleistung keine Auswirkungen auf die Möglichkeit der steuerfreien Beitragszahlung bis zum Leistungsbeginn. Es können also auch nach Beantragung dieser Leistung weiterhin Beiträge gem. § 3 Nr. 63 EStG in die Betriebliche Altersversor- gung eingebracht werden.

AUSBLICK:

Dennoch kann dieser Beitrag der Betrieblichen Altersversorgung zur Gestaltung des Vorruhestandes nur der erste Schritt auf dem Weg in eine flexible und individuell planbare Altersversorgung sein. Dies ist die Herausforderung, der wir uns stellen müssen und die es gemeinsam zu meistern gilt.

Die PKDW plant hierzu seit geraumer Zeit ein Modell, das Erwerbsleben, Ruhe- stand und »die Zeit dazwischen« in Einklang zu bringen vermag. Im Fokus steht dabei gerade der Balanceakt, einen gleitenden Übergang zwischen eben diesen Lebensphasen zu schaffen. Elementarer Bestandteil dieses neuen Modells soll die Parallelität von Leistungsbezug und Beitragszahlung sein, d.h. die Möglich- keit, Leistungen aus der Betrieblichen Altersversorgung zu beziehen und dennoch parallel hierzu weiterhin Beiträge zur Aufstockung für die Zukunft zu leisten. So soll den modernen Anforderungen an das Erwerbsleben im Alter Rechnung getragen werden. Auch der Arbeitgeber kann so seine etwaigen arbeitsrechtlichen Verpflich- tungen zur Beitragsleistung – sei es aus einzelvertraglicher Regelung, Betriebsver- einbarung oder Tarifvertrag – ohne zusätzlichen Kosten- und /oder Arbeitsaufwand erfüllen. Damit könnte eine langsame und stetige Reduktion der Arbeitszeit im Alter ermöglicht und die damit einhergehende finanzielle Lücke durch die BAV ausge- glichen werden.

RV-Leistungsverbesserungsgesetz oder: die Rente mit 63

Lange wurde darüber diskutiert und letztendlich wurde es auch umgesetzt: die Rente ab 67. Eine sehr umstrittene, doch im Hinblick auf den demografischen Wandel notwendige Umsetzung. Als man sich gerade damit abgefunden hatte, hieß es dann, dass besonders langjährig Versicherte bereits mit 63 Jahren abschlagsfrei in Rente gehen können.



Umgesetzt wurde dies mit dem Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung vom 23. Juni 2014. Seit dem 1. Juli 2014 können Arbeitnehmerinnen und Arbeit- nehmer, die besonders lange gearbeitet und mindestens 45 Jahre Beitragszei- ten vorzuweisen haben, bereits ab dem 63. Lebensjahr abschlagsfrei in Alters- rente gehen.

Zu den 45 Jahren Versicherungszeit zäh- len nicht nur Zeiten mit Pflichtbeiträgen aus einer Beschäftigung oder selbst- ständigen Tätigkeit.

Welche Zeiten zählen zu den 45 Jahren?

- > Zeiten mit Pflichtbeiträgen aus Be- schäftigung
- > Zeiten der geringfügigen, nicht ver- sicherungspflichtigen Beschäftigung (anteilige Berücksichtigung)
- > Zeiten mit Pflichtbeiträgen aus selbst- ständiger Tätigkeit
- > Zeiten mit freiwilligen Beiträgen, wenn mindestens 18 Jahre mit Pflichtbeiträgen aus einer Beschäftigung bzw. selbst- ständigen Tätigkeit vorhanden sind
- > Zeiten der Wehr- oder Zivildienstpflicht
- > Zeiten der erwerbsmäßigen Pflege von Angehörigen
- > Zeiten der Kindererziehung bis zum zehnten Lebensjahr des Kindes
- > Zeiten, in denen Arbeitslosengeld, Teilarbeitslosengeld, Leistungen bei Krankheit (zum Beispiel Krankengeld, Verletztengeld) oder Übergangsgeld bezogen wurden
- > Zeiten des Bezuges von Leistungen bei beruflicher Weiterbildung

Die Begründung der Bundesregierung war, dass eine bei der Mehrheit der Bevölkerung gesehene Gerechtigkeits- lücke geschlossen werden müsse. Vor allem bei der Rente ab 63 können die Begünstigten meistens nicht von den fortschreitenden Verbesserungen der Arbeitsbedingungen profitieren.

Geburtsjahr	Anhebung um Monate	Auf Alter
1953	2	63 und 2 Monate
1954	4	63 und 4 Monate
1955	6	63 und 6 Monate
1956	8	63 und 8 Monate
1957	10	63 und 10 Monate
1958	12	64
1959	14	64 und 2 Monate
1960	16	64 und 4 Monate
1961	18	64 und 6 Monate
1962	20	64 und 8 Monate
1963	22	64 und 10 Monate

- > Zeiten des Bezuges von Kurzarbeiter- geld, Schlechtwettergeld und Winter- ausfallgeld
- > Zeiten des Bezuges von Insolvenzgeld und Konkursausfallgeld (Zahlungs- unfähigkeit des Arbeitgebers)
- > Ersatzzeiten (zum Beispiel politische Haft in der DDR)

Die Zeit des Schulbesuchs und des Stu- diums bleiben bei den 45 Versicherungs- jahren unberücksichtigt. Ebenfalls zählen Zeiten des Bezuges von Arbeitslosenhilfe oder Arbeitslosengeld II, Zurechnungs- zeiten und zusätzliche Wartezeitmonate aufgrund eines Versorgungsausgleiches oder Rentensplittings nicht dazu. Freiwillige Beiträge in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn werden nicht mitgezählt, wenn gleichzeitig eine An- rechnungszeit wegen Arbeitslosigkeit vorliegt. Zeiten des Bezuges von Arbeits- losengeld in den letzten zwei Jahren vor Rentenbeginn zählen nur mit, wenn diese Folge einer Insolvenz oder voll- ständigen Geschäftsaufgabe des Arbeitgebers sind.

Zum 63. Lebensjahr kann allerdings nur in Rente gehen, wer 1951 oder 1952 geboren wurde. Für Versicherte, die ab 1953 geboren sind, steigt die Altersgrenze schrittweise auf 65 an. Wer z.B. 1953

geboren wurde, kann mit 63 Jahren und zwei Monaten die abschlagsfreie Rente in Anspruch nehmen. Bei den jüngeren Jahrgängen steigt die Altersgrenze dann stufenweise an. Ab Jahrgang 1964 erhält man die abschlagsfreie Frührente erst mit 65 Jahren. Alle anderen können ihre Rente abschlagsfrei ab dem 67. Lebens- jahr in Anspruch nehmen.

Die Möglichkeit, abschlagsfrei mit 63 Jahren in Rente zu gehen, nehmen viele Arbeitnehmer gerne in Anspruch. Das Angebot der Bundesregierung ist ver- lockend: in den vergangenen 3 Monaten sind bereits 140.000 Anträge gestellt worden.

Allerdings wären viele von ihnen auch mit Abschlägen vorzeitig in Rente gegangen. Die Tendenz zeigt also auch weiterhin, dass Arbeitnehmer vor dem regulären Renteneintrittsalter aus dem Berufsleben ausscheiden möchten.

Für weitere Infos, besuchen Sie uns auf unserer Homepage: www.pkdw.de!

Wirkungsgrad der BAV

»Finger weg« – aussagekräftige Negativzeilen in der Presse begleiten seit Längerem die Betriebliche Altersversorgung und verursachen damit Verunsicherung oder gar eine generelle Ablehnung. Ist es also noch von Nutzen einen Teil seines Einkommens zu investieren, um auch im Alter davon zu profitieren? Was fehlt dann im Rentenalter an der gesetzlichen Rente? Was kostet Betriebliche Altersversorgung?



Sicherlich gibt es die unterschiedlichsten Möglichkeiten, gewinnbringend Geld anzulegen. Ein direkter Vergleich zwischen privater und Betrieblicher Altersversorgung wird im Folgenden dargestellt. Neben einer rein monetären Gegenüberstellung sind auch die latenten Aspekte nicht aus einer effektiven Betrachtung auszuschließen. Nicht nur Zahlen sprechen für ein Pro und Contra – auch die nicht direkt messbaren Gesichtspunkte haben relevanten Einfluss.

VORTEILE UND NUTZEN DER BAV

Beispielsweise liegt ein Nutzen der Betrieblichen Altersversorgung aus Arbeitnehmersicht darin, dass die eingebrachten Leistungen sicher angelegt sind. Auch im Falle der Arbeitslosigkeit erfolgt grundsätzlich keine Anrechnung. Das Betriebsrentengesetz regelt arbeitsrechtliche Grundlagen zum Schutz des Arbeitnehmers. Wird der Arbeitnehmer, je nach Vereinbarung, noch mit Arbeitgeberbeiträgen unterstützt, steigt der eigene Nutzen. Für den Arbeitgeber fließen die personalpolitischen Perspektiven mit ein. Eine Sozialleistung, wie Betriebliche Altersversorgung, spricht für ein attraktives Unternehmen und strahlt Mitarbeiterverantwortung aus. Nicht nur Vorteile bei Personalbeschaffung und -bindung, sondern auch eine höhere Motivation der Mitarbeiter können gewonnen werden.

Die wesentlichen Unterschiede zwischen der Betrieblichen und privaten Altersver-

sorgung liegen zunächst in der Vorsorgeinvestition. Während die Beitragszahlungen im Falle der privaten Altersversorgung aus dem Nettoeinkommen erfolgen, werden in der Betrieblichen Altersversorgung die Investitionen direkt vom Bruttogehalt abgeführt, wodurch sich Steuern und Sozialabgaben reduzieren und der spürbare Aufwand schlussfolgernd geringer ist. Beiträge können auf diesem Wege sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber finanziert und flexibel gestaltet werden. In der privaten Altersversorgung trägt der Arbeitnehmer seine Beitragsleistung komplett allein und damit auch die Verantwortung und das Anlagerisiko. Der Vorteil hier liegt darin, dass private Altersversorgung unter Umständen kündbar sein kann und eine Aus- bzw. Rückzahlung vor Rentenbeginn möglich ist. Die Betriebliche Altersversorgung, wie sie z.B. von der PKDW angeboten wird, sieht ausschließlich eine Rentenleistung vor – unabhängig davon, ob es sich um eine Hinterbliebenen-, Invaliditäts- oder Altersrente handelt.

WIRKUNGSGRAD UND EINFLUSSFAKTOREN

Welche Versorgung wirtschaftlich effektiver ist, hängt von unterschiedlichen Einflussfaktoren ab, die den Wirkungsgrad einer Altersversorgungsmaßnahme entsprechend beeinflussen können. Die Einkommenshöhe, der individuelle Steuersatz, Tarifleistungen sowie die Beitragshöhe und -stetigkeit sind nur einige der zu berücksichtigenden Größen.

AUSWIRKUNGEN DER BRUTTO-ENTGELTUMWANDLUNG AUF DIE SOZIALVERSICHERUNGSRENTE

Um vergleichbare Ergebnisse zu erhalten, wird ein konstantes Arbeitsleben bei immer gleichbleibenden Bedingungen unterstellt. In der folgenden Berechnung wird von einem beständigen Gehalt ausgegangen sowie dem Bezug der Sozialversicherungsrente parallel zur privaten bzw. Betrieblichen Altersversorgung nach Verrentung. Weitere Einkünfte in der Rentenphase werden nicht in Betracht gezogen. Die Beispielperson ist heute 35 Jahre alt, ledig, hat keine Kinder und ist im westlichen Bundesgebiet angesiedelt. Das jährliche Bruttogehalt beträgt 30.000 €. Für beide Versorgungswege erfolgt eine Aufstockung durch den Arbeitgeber von je 900,00 € p.a. Während sich das Bruttoeinkommen im Rahmen der privaten Altersversorgung entsprechend erhöht, wird auf dem alternativen Versorgungsweg der Zuschlag steuer- und sozialversicherungsfrei direkt in die Betriebliche Altersversorgung abgeführt. Der Unterschied im Nettoeinkommen ergibt 478,79 € für die private Altersversorgung. Die Sozialversicherungsrente im Alter von 67 Jahren beträgt 11.793,60 € (eine zukünftige Rentensenkung um pauschal 10 % ist dabei berücksichtigt). Auf Grund der höheren Gehaltsauszahlung werden auch mehr Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung eingebracht. Dies führt zu einer um 252,29 € höheren Sozialversicherungsrente.

DIE TARIFE

Die dargestellten Rentenergebnisse beziehen sich auf einen BAV-Tarif der PKDW mit einem Tarifzins von 1,75 %. Dabei werden unterschiedliche Kostenstrukturen zunächst außer Acht gelassen. Die Rentenhöhe entspricht somit den tarifgemäßen Leistungen ohne Gewinne und bezieht sich lediglich auf die eingebrachten Beiträge. Bei der privaten Versorgung handelt es sich um eine klassische Lebensversicherung mit einer Hinterbliebenenabsicherung analog zur Pensionskasse. Der aufgeführte BAV-Tarif beinhaltet zusätzlich einen Berufsunfähigkeitsschutz.

AUSWIRKUNGEN IN DER LEISTUNGSPHASE

Die in der Rentenphase erhaltenen Einkünfte aus un versteuerten Beiträgen sind im Rahmen der Betrieblichen Altersversorgung voll zu versteuern. Für die Leistungen aus der privaten Lebensversicherung ist nur der Ertragsanteil steuerpflichtig (im Alter von 67 Jahren nach aktuellem Einkommenssteuergesetz: 17 %), da die Beitragszahlungen bereits aus dem versteuerten Einkommen erfolgten. Sozialversicherungsbeträge für Kranken- und Pflegeversicherung fallen zwar für die Leistungen aus der Betrieblichen Altersversorgung an, nicht jedoch für Leistungen aus der privaten Altersversorgung. Insgesamt belaufen sich die Sozialabgaben bei der Betrieb-

	Tarif 2012 mit BU	BAV	Privat	
Ansparphase	Bruttoeinkommen	30.900,00 €	30.900,00 €	Bruttoeinkommen
	Beitrag in die BAV	900,00 €		
	Zu versteuerndes Bruttoeinkommen	30.000,00 €	30.900,00 €	Zu versteuerndes Bruttoeinkommen
	Nettoeinkommen	19.727,41 €	20.206,21 €	Nettoeinkommen
			478,79 €	Beitrag in die pAV
Rentenphase	Sozialversicherungsrente (SVR) jährlich	11.793,60 €	11.793,60 €	Sozialversicherungsrente (SVR) jährlich
			252,29 €	+ Erhöhung der Sozialversicherungsrente durch höheres Bruttoeinkommen
	+ BAV-Rente (1,75 % Zins) jährlich	1.862,40 €	990,79 €	+ pAV-Rente (1,75 % Zins) jährlich
	= Bruttorente (SVR + BAV)	13.656,00 €	13.036,67 €	= Bruttorente (SVR + pAV)
	– SV-Beiträge (17,8 % BAV, 10,5 % SVR)	1.569,84 €	1.264,82 €	– SV Beiträge (10,5 % SVR)
			168,43 €	– Ertragsanteil (17 % im Alter 67)
	= zu verst. Einkommen	11.948,16 €	10.811,50 €	= zu verst. Einkommen
	– Steuer und Solidaritätszuschlag	629,00 €	402,00 €	– Steuern und Solidaritätszuschlag
	= Nettorente	11.457,16 €	11.369,85 €	= Nettorente
	Netto »ohne alles«	10.225,27 €	10.225,27 €	Netto »ohne alles«
Wirkungsgrad BAV: 107,63 %				

lichen Altersversorgung auf 1.569,84 € im Gegensatz zur privaten Altersversorgung, deren Höhe sich auf 1.264,82 € beschränkt. Nach Abzug von Steuer und Solidaritätszuschlag ergibt sich schlussfolgernd für die Betriebliche

Altersversorgung ein Nettoeinkommen in Höhe von 11.457,16 € und für die private Altersversorgung ein Nettoeinkommen in Höhe von 11.369,85 €. Schaut man sich zum Vergleich das Nettoeinkommen ohne Gehaltser-

höhung und Durchführung einer Altersversorgung an, ist die Nettoauswirkung der Betrieblichen Altersversorgung mit 1.231,89 € größer als im Wege der privaten Altersversorgung in Höhe von 1.144,58 €.

FAZIT:

Die Betriebliche Altersversorgung gewinnt selbst unter Worst-Case-Annahmen! Im Verhältnis der beiden Nettowirkungen zueinander ergibt sich der Wirkungsgrad der Betrieblichen Altersversorgung in Höhe von 107,63 %.

Zieht man einen realistischen Vergleich zwischen dem BAV-Tarif der PKDW und aktuellen Lebensversicherungstarifen, sind die Unterschiede in Tarif- und Kostenstrukturen beträchtlich. Man bedenke die unter Umständen anfallenden Provisions- und Abschlusskosten. Rechnet man mit einem derzeit aktuellen Lebensversicherungstarif, werden unter ansonsten gleichbleibenden Voraussetzungen anstelle von 990,79 € nur noch 752,28 € Jahresrente erreicht. Der Wirkungsgrad der Betrieblichen Altersversorgung wächst in diesem Vergleich sogar auf 134,92 %.

Also: »Daumen hoch« statt »Finger weg« – das Beispiel zeigt unter Berücksichtigung vieler Bezugsgrößen, dass Betriebliche Altersversorgung lohnenswerter sein kann als der Entschluss, aus eigenen Stücken in eine private Altersversorgung zu investieren.

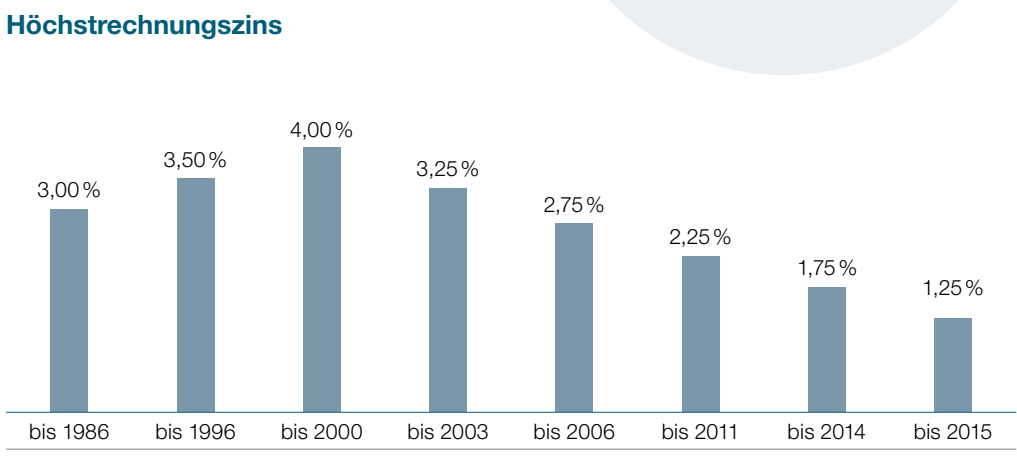
Änderung des Rechnungszinses ab 01.01.2015

Mit dem Rechnungszins wird die Verzinsung des Versicherungsvertrages für die Anwartschaftsphase sowie für die Leistungsphase – d.h. für die gesamte Laufzeit berechnet. Über diesen Zins wird die Diskontierung künftiger Beiträge und künftiger Leistungen festgelegt, was in den Verrentungsfaktoren deutlich wird.

Der höchstzulässige Rechnungszins für die Berechnung der Deckungsrückstellung für das Neugeschäft in der Lebensversicherung ist in der Deckungsrückstellungsverordnung (DeckRV) festgelegt. Er beträgt – von Ausnahmen bei speziellen Tarifen oder Fremdwährungsver sicherungen abgesehen – seit dem 1. Januar 2012 1,75 %; seit dem 1. Januar 2007 betrug er 2,25 %. Von 1994 bis 2000 hatte er seinen Höchststand mit 4 %.

Regulierte Pensionskassen – wie die Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VwG – fallen nicht in den Anwendungsbereich dieser Verordnung.

In Anbetracht der weiterhin niedrigen Erträge an den Kapitalmärkten wird die BaFin ab sofort bei Pensions- und Sterbekassen grundsätzlich keine neuen Tarife mit einem über 1,25 % hinausgehenden Rechnungszins genehmigen, so eine Verlautbarung der Aufsicht.



Anstieg der Rechengrößen in der Sozialversicherung im Jahr 2015



Mit der Veröffentlichung der Sozialversicherungsrechengrößen werden die maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung gemäß der Einkommensentwicklung des vergangenen Jahres turnusgemäß angepasst. Die Werte werden – wie jedes Jahr – auf Grundlage klarer, unveränderter gesetzlicher Bestimmungen mittels Verordnung festgelegt. Die neuen Rechen-

größen der Sozialversicherung haben auch Auswirkungen auf die Bezugsgrößen der Betrieblichen Altersversorgung. Im Jahr 2015 kann jeder Arbeitnehmer 2.904 € steuer- und sozialversicherungsfrei in seine Betriebliche Altersversorgung einbringen (Vorjahr: 2.856 €). Die maßgebenden Rechengrößen für das Jahr 2015 sind in der Tabelle aufgeführt.

BERECHNUNG DER BEITRÄGE ZUR KRANKENVERSICHERUNG

Am 01.01.2009 erfolgte die Einführung des einheitlichen Beitragssatzes (allgemein und ermäßigt) in der gesetzlichen Krankenversicherung. Der erhöhte Beitragssatz ist zum 01.01.2009 weggefallen. Ab diesem Zeitpunkt besteht für alle die Pflicht zur Krankenversicherung. Der Beitragssatz wurde 2011 per Gesetz festgeschrieben. Der allgemeine Beitragssatz beträgt von 2011 bis 2014 15,5 Prozent der beitragspflichtigen Einnahmen der Mitglieder (§ 241 SGB V). Diese Angabe wird mit Wirkung ab 2015 durch die Angabe 14,6 Prozent ersetzt.

Die Klausel des § 220 Abs. 2 SGB V, wonach der Beitragssatz im Fall einer Deckungslücke von mehr als fünf Prozent zu erhöhen ist, wurde gestrichen. Künftige Ausgabensteigerungen sollen nur noch durch Zusatzbeiträge der Versicherten finanziert werden. Die Höhe des Zusatzbeitrags wurde ab 2011 nicht mehr auf ein Prozent des beitragspflichtigen Einkommens begrenzt.

Die Kassen konnten den Zusatzbeitrag völlig frei wählen. Wenn der durchschnittliche Zusatzbeitrag zwei Prozent des beitragspflichtigen Einkommens überschritten hätte, sollte der Versicherte einen steuerfinanzierten Sozialausgleich erhalten. Mit der Neuregelung ab 2015 wird es keinen Sozialausgleich mehr geben.

SENKUNG DES RENTENBEITRAGS

Der Beitragssatz zur Rentenversicherung sinkt im kommenden Jahr auf 18,7 Prozent. Eine entsprechende Verordnung der Bundesregierung fand im November die Zustimmung des Bundesrats. Eine Beitragssenkung ist immer dann zwingend, wenn die Rücklagen in der Rentenkasse 1,5 Monatsausgaben überschreiten. Deswegen hätte der Beitragssatz bereits zu Jahresbeginn gesenkt werden müssen. Die große Koalition hatte den Mechanismus für 2014 jedoch per Gesetz aufgehoben, um die Rente mit 63 und die Mütterrente zu finanzieren. Diese Senkung bietet eine gute Möglichkeit, Beiträge in die zusätzliche Altersversorgung fließen zu lassen.

Rechengrößen		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
		2014	2015	2014	2015
BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung	jährlich	71.400,00 €	72.600,00 €	60.000,00 €	62.400,00 €
	monatlich	5.950,00 €	6.050,00 €	5.000,00 €	5.200,00 €
BBG in der Kranken- und Pflegeversicherung	jährlich	48.600,00 €	49.500,00 €	48.600,00 €	49.500,00 €
	monatlich	4.050,00 €	4.125,00 €	4.050,00 €	4.125,00 €
Bezugsgröße nach § 18 SGB IV	jährlich	33.180,00 €	34.020,00 €	28.140,00 €	28.980,00 €
	monatlich	2.765,00 €	2.835,00 €	2.345,00 €	2.415,00 €
Bezugsgrößen für die Betriebliche Altersversorgung					
Anspruch auf jährliche Entgeltumwandlung (4% der BBG gRV)		2.856,00 €	2.904,00 €	2.856,00 €	2.904,00 €
steuer- und sozialversicherungsfrei	jährlich	2.856,00 €	2.904,00 €	2.856,00 €	2.904,00 €
	monatlich	238,00 €	242,00 €	238,00 €	242,00 €
steuerfrei (Aufstockungsbetrag)		+ 1.800,00 €	+ 1.800,00 €	+ 1.800,00 €	+ 1.800,00 €
Abfindung gem. § 3 BetrAVG	max. Monatsrente	27,65 €	28,35 €	23,45 €	24,15 €
	max. KapLeistung	3.318,00 €	3.402,00 €	2.814,00 €	2.898,00 €
PSV-Schutz bis zur max. Monatsrente		8.295,00 €	8.505,00 €	7.035,00 €	7.245,00 €
KV/Pflege Freigrenze der Leistung bei gKV (5 % der Bezugsgröße)	monatlich	138,25 €	141,75 €	138,25 €	141,75 €

TERMINE

26.02.2015

PKDW Praxis Seminar, Hamburg

15.04.2015

PKDW Seminar, Duisburg

26.06.2015

Mitgliederversammlung, Berlin

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

Impressum

Herausgeber:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG

Redaktion:

Andreas Fritz, Linda Hüwe, Carsten Krücker, Cornelia Rütters, Birgit Ruf, Bianca Schiemann, Sarah Wollschläger, Elke Zimmermann

Info & Kontakt:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG
Am Burgacker 37, 47051 Duisburg
Tel 0203 9 92 19-36
Fax 0203 9 92 19-38

© 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, 3, 5, 6 & 8: shutterstock