

Nach der Wahl ist vor der Wahl – Die Reformen in der (Betrieblichen) Altersversorgung

Welche Neuerungen gab es in 2021 – Was bringt das Jahr 2022 mit einer neuen Regierung? Auch das Jahr 2021 hat viele Neuerungen und Herausforderungen in Bezug auf die Betriebliche Altersversorgung (BAV) gebracht.



Eine große Herausforderung im Jahr 2021 war die Umsetzung der Insolvenzversicherungspflicht für Pensionskassenzusagen. Des Weiteren bedeutet die Absenkung des Höchstrechnungszinses von 0,9 % auf 0,25 % infolge des Niedrigzinsdrucks quasi das Aus geförderter Altersvorsorgeprodukte mit 100 %-Beitragsgarantie. Die Politik bzw. die neue Regierung muss daher auf mehreren Handlungsfeldern der Altersvorsorge dringend aktiv werden, sowohl in der Betrieblichen Altersversorgung wie auch in der geförderten privaten Altersvorsorge.

In den folgenden Ausführungen sind die unterschiedlichen Vorstellungen der einzelnen Parteien der möglichen neuen Ampel-Koalition (bestehend aus der SPD, dem Bündnis 90/Die Grünen und der FDP) zur gesetzlichen Rentenversicherung, Betrieblichen Altersversorgung und privaten Altersvorsorge dargestellt, die es nun gilt zu einem lösungsoptimierten Konsens zusammen zu bringen.

Betrachtet werden hierbei in einem ersten Schritt insbesondere die unterschiedlichen Vorstellungen der einzelnen Parteien zum Rentenniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung, dem Renteneintrittsalter, den Kreis der Versicherten sowie Anpassungen im Bereich der Betrieblichen Altersversorgung und der privaten Vorsorge.

Rentenniveau / gesetzliche Rentenversicherung (GRV)

SPD

Die SPD will mit einer stabilen Rentenleistung und einem dauerhaften Rentenniveau von mindestens 48 % die gesetzliche Rente stärken.

FDP

Die FDP plant die gesetzliche Rente nicht mehr allein über das umlagefinanzierte System zu organisieren, sondern eine gesetzliche Rente unter dem Begriff »gesetzliche Aktienrente« nach dem schwedischen Vorbild einzuführen. Für die »gesetzliche Aktienrente« soll der Beitragszahler zwei Prozent seines Bruttoeinkommens (aufgeteilt in Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeitrag) in eine kapitalgedeckte Altersvorsorge, einen sog. Aktienfonds, investieren. Die entsprechenden Fonds hierfür sollen unabhängig verwaltet werden. Der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung soll entsprechend sinken.

Weiterhin ist geplant, eine Vorsorgepflicht für Selbstständige in der gesetzlichen Rentenversicherung einzuführen.

Bündnis 90/Die Grünen

Bündnis 90/Die Grünen verfolgen das Ziel, das Rentenniveau bei mindestens 48 % zu sichern. Um dieses Ziel langfristig zu halten, sollen bei Bedarf die Steuerzuschüsse erhöht werden. Außerdem fordert Bündnis 90/Die Grünen, dass die Rentenversicherung schrittweise zu einer Bürgerversicherung weiterentwickelt wird, in die perspektivisch alle Personengruppen einzahlen sollen.

Renteneintrittsalter

SPD

Sowohl das Renteneintrittsalter als auch der gesetzliche Anspruch, dass besonders langjährig Versicherte vor Erreichen der Regelaltersgrenze abschlagsfrei in Rente gehen können, soll beibehalten werden.

FDP

Die FDP setzt sich für ein flexibleres Renteneintrittsalter ein, sobald das Niveau der Grundsicherung erreicht wird.

Wer das 60. Lebensjahr und mit allen Altersvorsorgeansprüchen mindestens das Grundsicherungsniveau erreicht, soll selbst entscheiden, wann der Ruhestand beginnt. Zuverdienstgrenzen sollen abgeschafft werden und Teilrenten sollen unkompliziert gestaltet werden. Das sorgt zum einen für mehr finanzielle Stabilität, weil die Menschen im Schnitt länger im Beruf bleiben, zum anderen passt ein flexibler Renteneintritt besser zu vielfältigen Lebensläufen.

Weiterhin soll die Erwerbsminderungsrente gestärkt werden, denn wer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten kann, braucht Unterstützung.

Bündnis 90/Die Grünen

Sie halten weiter am Renteneintrittsalter mit 67 fest.

Kreis der Versicherten

SPD

Insgesamt plant die SPD, privat-Rentenversicherte, Beamte, Angehörige freier Berufe und Mandatsträger in die GRV zu überführen und diese somit durch die steigende Anzahl an Beitragszahlern zu entlasten.

FDP

Die Freien Demokraten wollen grundsätzlich das System beibehalten, aber

eine maximale Wahlfreiheit für Selbstständige bei der Altersvorsorge. Die Wahlfreiheit soll für alle Selbstständigen ohne obligatorisches Alterssicherungssystem sowie für Selbstständige gelten, die in der GRV pflichtversichert sind.

Bündnis 90/Die Grünen

Die Grünen planen, die GRV zu einem Bürgerfonds weiterzuentwickeln, in den auch Selbstständige und Abgeordnete einbezogen werden. Später sollen auch Beamte hinzukommen.

Betriebliche Altersversorgung (BAV)

SPD

Die Betriebliche Altersversorgung soll nach den Sozialdemokraten für alle, auch für Selbstständige, verpflichtend werden. Die SPD möchte grundsätzlich deutlich mehr Beschäftigte in einer betrieblichen Altersversorgung absichern. Dabei sollten tarifvertraglich vereinbarte kollektive Altersversorgungsformen bevorzugt werden.

Aber auch die Belastung von Betriebsrenten in der Finanzierungs- und in der Leistungsphase mit Beiträgen zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung – die sogenannte »Doppelverbeitragung von Betriebsrenten« – soll abgeschafft werden.

FDP

Die Freien Demokraten wollen die Altersversorgung nach dem Baukastenprinzip organisieren. So können Bausteine aus

gesetzlicher, betrieblicher und privater Altersversorgung je nach Lebenslage flexibel kombiniert und an moderne Lebensläufe angepasst werden. Alle Ansprüche aus diesem »Rentenbaukasten« sollen bei Wechseln zwischen Arbeitgebern (Portabilität) oder zwischen Beschäftigung und Selbstständigkeit flexibel mitgenommen werden können. Dies stärkt den Wettbewerb und macht Altersvorsorge für alle attraktiver.

Auch vor dem Hintergrund der Herausforderungen des demografischen Wandels und des Wandels am Arbeitsmarkt ist es zwingend, das Altersvorsorgesystem zu modernisieren, nachhaltig finanzierbar zu gestalten und den kapitalgedeckten Teil der Altersversorgung zu stärken.

Die Möglichkeit zu breiteren Anlageformen und insbesondere höheren Aktienquoten sollen nicht nur tarifgebundene Unternehmen haben. Es soll allen Unternehmen die Möglichkeit einer »reinen Beitragszusage« (höherer Aktienanteil) und des automatischen Einbezugs ganzer Belegschaften (mit »Opting-Out«-Möglichkeit für die einzelnen Beschäftigten) gegeben werden.

Die Freien Demokraten wollen es Lebensversicherern, Pensionskassen und Versorgungswerken ermöglichen, vermehrt und einfacher in Wagniskapital, Start-ups, Aktien oder Infrastrukturprojekte zu investieren. Diese Anlageformen bieten gerade bei langen Anlagezeiträumen höhere Renditechancen bei geringem Risiko. Und höhere Renditen ermöglichen höhere Renten. Auch die Anlagevorschriften bei der staatlich geförderten Altersvorsorge, zum Beispiel bei Riester-Verträgen, sollen geöffnet werden. Die Sparerinnen und Sparer sollen selbst über den für sie passenden Rendite- und Risikomix sowie die

Anlageformen entscheiden. Das öffnet auch die europaweite Altersvorsorge (PEPP) für die staatliche Förderung in Deutschland. Insgesamt muss die geförderte Altersversorgung einfacher und verbraucherfreundlicher werden.

Nach der FDP sollen die Fälle abgeschafft werden, in denen sowohl die Beiträge für die betriebliche Altersversorgung als auch die später zur Auszahlung kommenden Leistungen mit Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung belastet werden (Doppelverbeitragung).

Bündnis 90/Die Grünen

Eine kapitalgedeckte Altersversorgung könne das Umlagesystem sinnvoll ergänzen. Die Grünen wollen es kleinen Unternehmen einfacher machen, eine Betriebsrente anzubieten.

Private Altersvorsorge

SPD

Der SPD schwebt ein standardisiertes Altersvorsorgeprodukt nach schwedischem Vorbild vor, das von einer öffentlichen Institution angeboten wird. Es soll kostengünstig, digital und grenzüberschreitend sein. Die Förderung neuer Verträge in Form von Zuschüssen soll sich auf untere und mittlere Einkommensgruppen beschränken. Der Beitragszahler soll neben den Beiträgen zur regulären gesetzlichen Rente mindestens 2,5 % seiner Einkünfte in einen staatlichen oder selbst gewählten Fonds einzahlen und somit, am Kapitalmarkt tätig werden.



FDP

Der Zugang zur gesamten geförderten privaten Altersvorsorge muss künftig für alle Erwerbstätigen offen sein. Somit soll verhindert werden, dass Personen mit Zickzack-Lebensläufen beim Wechsel in die Selbstständigkeit ihre Direktversicherung oder ihre Riester-Förderung verlieren.

Fonds soll langfristig investieren und somit gute Renditen erreichen. Er soll mit möglichst geringen Kosten öffentlich und politisch unabhängig verwaltet werden.

Die nachfolgende Übersicht stellt die oben beschriebenen Ausführungen zusammenfassend tabellarisch gegenüber.

Fazit

Betrachtet man die Konzepte der aufgeführten Parteien rund um das Thema Altersversorgung bzw. der Gewichtung von gesetzlicher Rentenversicherung (GRV) und zusätzlicher Altersvorsorge, so ist man sich einig darüber, dass das Rentenniveau

in GRV dauerhaft bei mindestens 48 % liegen muss bzw. langfristig auch noch weiter angehoben werden könnte.

Alle drei Parteien lehnen einen späteren Renteneintritt und höhere Beitragszahlungen ab. Seitens der FDP wird ein größerer Entscheidungsspielraum für den Einzelnen gefordert. Das würde heißen, dass man ab dem 60. Lebensjahr und einem bestehenden Altersversorgungsanspruch auf dem Niveau der Grundsicherung selbst entscheiden kann, wann man aufhört zu arbeiten.

Die GRV wird grundsätzlich von keiner der aufgeführten Parteien in Frage gestellt. Aber Reformen, Veränderungen und Umbauten schlagen alle in unter-

schiedlichster Form vor. Durch Einbeziehen aller Erwerbstätigen könnte nach Meinung von SPD und Grünen die GRV zur sogenannten »Bürgerversicherung« ausgebaut werden. Hierbei würden Selbstständige und Beamte mit einbezogen werden; dabei ist die Stärkung der finanziellen Basis das Ziel. Die FDP – als auch die SPD – möchte die GRV so reformieren, dass nur noch ein Teil der Beiträge zur GRV in die Rentenkasse geht. Der andere Teil soll in einen staatlich organisierten Wertpapierfonds investiert werden. Beide Parteien nennen hier Schweden als Vorbild.

Eine kritische Bilanz ziehen alle drei genannten Parteien zur Betrieblichen Altersversorgung über die Riester-Rente. Man spricht dabei von »nicht zufriedenstellender Entwicklung« bis hin zu einem »völligem Fehlschlag«. Daher sind alle drei Parteien grundsätzlich für den weiteren Ausbau, Verbreitung und Verpflichtung der Betrieblichen Altersversorgung. Akzeptanz soll dies u. a. durch die Abschaffung der Doppelverbeitragung in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung sowie durch die Einführung von modernen Anlageformen erhalten.

Auch erachten alle drei Parteien die Stärkung der privaten Vorsorge durch Anpassung bestehender Systeme sowie dem Einbeziehen standardisierter Produkte von öffentlichen Institutionen (Investmentfonds) mit einem effektiven und kostengünstigen Angebot für notwendig.

Man wird sehen, was die zukünftige Regierung davon kurz-, mittel- und langfristig in den drei Säulen der Altersvorsorge – gesetzliche Rente, Privatvorsorge, Betriebsrente – aktiv angehen, anpassen und eventuell sogar reformieren wird.

PSV – Es ist geschafft!

Die Generalprobe zum Insolvenzschutz von Pensionskassenzusagen und die damit verbundene erstmalige Meldung als Arbeitgeber, deren Betriebliche Altersversorgung über eine regulierte Pensionskasse wie die PKDW durchgeführt wird, an den Pensions-Sicherungs-Verein a.G. (PSVaG) ist erfolgt.

Die PKDW hat die Arbeitgeber, die Mitgliedsunternehmen der PKDW sind, bei der Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen zur Ermittlung der sogenannten Beitragsbemessungsgrundlage (BMG) unterstützt. Die seitens des PSVaG geforderte BMG wurde individuell für jede Kassenfirma ermittelt und

in Form eines Kurznachweises kostenfrei zur Weitergabe an den PSVaG zur Verfügung gestellt. Nun obliegt es dem PSVaG auf Basis dieser Unterlagen seine zukünftigen Beitragsforderungen gegenüber den Arbeitgebern geltend zu machen.

Nach Schätzung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) existieren bei ca. 20.000 Arbeitgebern Pensionskassenzusagen und stehen somit in der Pflicht, künftig – erstmalig zum 30. September 2021 – über den PSVaG diese Versorgungszusagen abzusichern. So hat der PSVaG in den vergangenen Monaten schätzungsweise

10.000 bis 15.000 Neumitglieder aufgenommen bzw. aufnehmen müssen.

Fazit

Da bekanntlich »nach dem Stichtag vor dem Stichtag« ist, gilt es jetzt – gemeinsam mit den Mitgliedsunternehmen der PKDW –, die in den vergangenen Monaten gemachten Erfahrungen in der Zeit bis zur nächsten Ermittlung der arbeitgeberbezogenen BMG zu nutzen. Vertrags- und mitgliedschaftsbezogene Informationen, die die Basis der Ermittlung der BMG bilden, sollten mit Blick auf die Arbeitgeberhistorie weiter ver-

vollständig und somit für die Zukunft sichergestellt werden.

Digitalisierung und Automatisierung schreiten auch in der Betrieblichen Altersversorgung weiter voran. So beabsichtigt die PKDW zukünftig die Ermittlung der BMG sowie die damit einhergehende Erstellung der Kurznachweise in einen automatisierten Prozess zu überführen.

Renditeoptimierter Wirkungsgrad in der Betrieblichen Altersversorgung

Wir befinden uns seit einigen Jahren in einer Niedrigzinsphase. Auf dem Kapitalmarkt gibt es kaum noch nennenswerte Zinsen. Auch Versorgungseinrichtungen sind hiervon bei ihren Kapitalanlagen betroffen. Bei der Betrachtung einer BAV, insbesondere im Rahmen einer arbeitnehmerfinanzierten Versorgung (Entgeltumwandlung) sind allerdings nicht nur der Zins und das Anlageergebnis wichtig. Neben einer »Renditebetrachtung« ist für eine Entscheidung zu einer BAV der »Wirkungsgrad« ausschlaggebend.

Hierbei ist es sinnvoll den gesetzlich geregelten Arbeitgeberzuschuss von 15 % des Umwandlungsbetrages (oder ein tarifvertraglich geregelter Zuschuss) sowie die individuelle Steuer- und Sozialversicherungsersparnis in der BAV in die Betrachtung mit einzubeziehen.

Anhand eines Beispiels möchten wir Ihnen die Effizienz einer Bruttoentgeltumwandlung unter Nutzung von gesetzlich geregelten Zuschüssen darstellen. Grundlage ist eine monatliche Brutto-

umwandlung von 100 EUR. Dies entspricht einem Nettoaufwand von 53 EUR sowie einer Steuer- und Sozialversicherungsersparnis von 47 EUR.

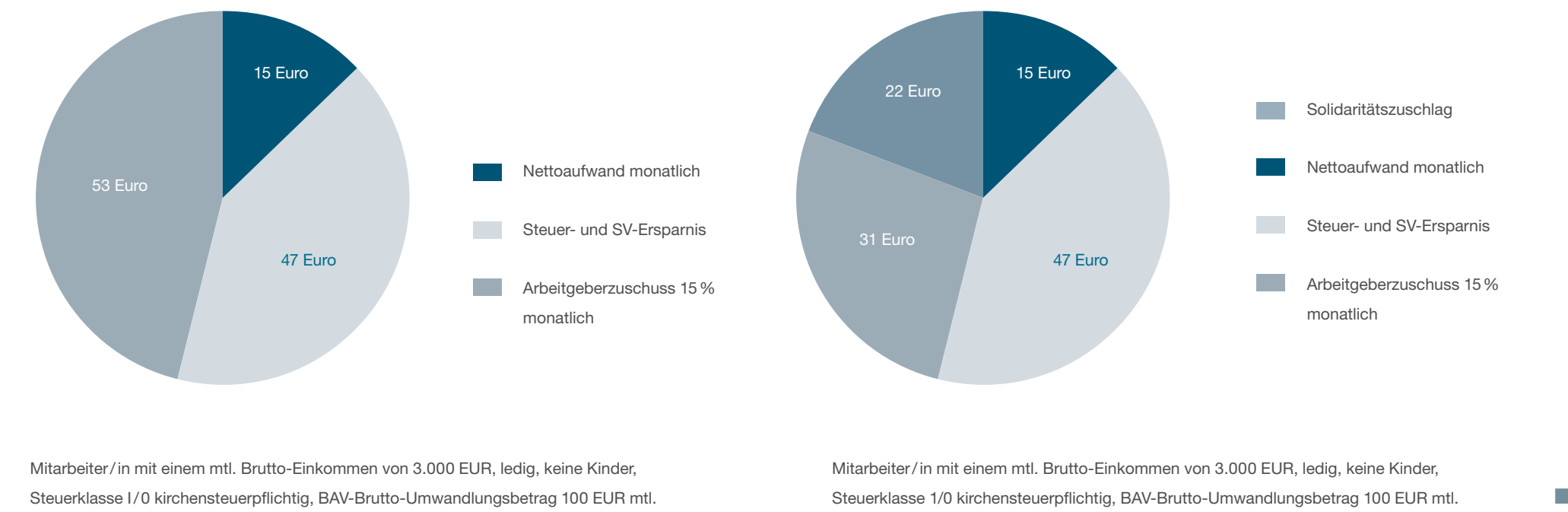
Durch diese Hebelwirkung wird ein Sparbeitrag für eine Altersvorsorge in Höhe von 115 EUR brutto, also mehr als das Doppelte, erreicht.

Der »Wirkungsgrad« der BAV liegt in dem u. g. Beispiel bei 217 %. Der gesetzliche AG-Zuschuss in Höhe von 15 %

auf den Bruttoentgeltumwandlungsbetrag ist hierbei für den Arbeitgeber aufgrund der Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen kostenneutral.

Nutzt diese/r Mitarbeiter/in den seit Januar 2021 weggefallenen Solidaritätszuschlag (hier: 22 EUR) für seine/ihre BAV, reduziert sich der tatsächliche Nettoaufwand von 53 EUR auf 31 EUR. Der Wirkungsgrad liegt in diesem Beispiel bei 371 %.

Effizienz einer Bruttoentgeltumwandlung unter Nutzung gesetzlich geregelter Zuschüsse



Digitale Rentenübersicht



Die gesetzliche Grundlage für die Digitale Rentenübersicht wurde am 17.02.2021 im Bundesgesetzblatt verkündet. Die Einführung der Digitalen Rentenübersicht steht ganz im Zeichen der Transparenzverbesserung in der persönlichen Altersversorgung jedes Bürgers. Dieses Ziel wird im Gesetz zur Digitalen Rentenübersicht (RentÜG) durch die Forderung nach vollständigen, verständlichen, verlässlichen und vergleichbaren Informationen zum Stand der individuellen Alterssicherung manifestiert. Durch den Abgleich zwischen den zu erwartenden Renteneinkünften und dem künftigen Bedarf soll ermöglicht werden, dass ein möglicher Bedarf an zusätzlicher Vorsor-

Fünf vor Zwölf – oder die Zeit danach

Am 01.01.2022 ist es soweit: Der obligatorische Arbeitgeberzuschuss wird obligatorisch.

Eine Komponente des am 01.01.2018 in Kraft getretenen Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) stellt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % dar. Damit fördert der Gesetzgeber die Entgeltumwandlung, indem die Sozialabgabenersparnisse der Arbeitgeber nicht mehr bei diesen verbleiben, sondern zum größten Teil an diejenigen weitergegeben werden, die Entgeltumwandlung betreiben – die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Seit dem 01.01.2019 fielen Zusagen ab diesem Zeitpunkt (»Neuzusagen«) unter die Regelung des BRSGs, sodass diese neuen Zusagen bereits mit dem 15 %igen Arbeitgeberzuschuss gefördert wurden.

Zum 01.01.2022 sind nun alle Zusagen (»Altzusagen«) mit dem Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen, »soweit er (der Arbeitgeber) durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart«.

Diejenigen Arbeitgeber, welche die »Neuzusagen« ab dem Jahre 2019 durch den Zuschlag erhöhen, tun gut daran, die »Altzusagen« mit Beginn des Jahres 2022 entsprechend zu behandeln. Diejenigen Arbeitgeber, die in den vergangenen drei Jahren keine »Neuzusagen« zu erhöhen hatten, stehen nun vor der Entscheidung, in welcher Form die Förderung umzusetzen ist.

Abgesehen von den oben genannten Details, die der Arbeitgeber für die ver-

Entscheidungen bezüglich der Umsetzung
> spitze Abrechnung oder pauschale Aufstockung
> Reduktionsmodell oder zusätzlicher Arbeitgeberzuschuss on top
> Wahl des Durchführungsweges für den obligatorischen Arbeitgeberzuschuss
> Möglichkeit bisherige Bezuschussungen anzurechnen

wendeten Zusagen zu klären und zu entscheiden hat, gibt es zwei wesentliche Faktoren, die zusammen zu funktionieren haben:

i.) Das Beitragsmodell der Versorgungseinrichtung

ii.) Die Abrechnungsmechanismen der Gehaltsabrechnung

Zu i.) Häufig werden Arbeitgeber damit konfrontiert sein, dass Versorgungseinrichtungen nicht bereit sind, zusätzliche Beiträge aufzunehmen beziehungsweise ein weiteres Versicherungsverhältnis zu vereinbaren. Dies bedeutet, dass sich der Arbeitgeber auf die Suche nach einer flexiblen Pensionskasse begibt oder mit den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Reduktionsmodell vereinbart, sodass der Arbeitnehmerbeitrag in dem Maße reduziert wird, in welcher Höhe der Arbeitgeberbeitrag zu leisten ist.

Zu ii.) Bezüglich der Abrechnung sollte frühzeitig die Möglichkeit der spitzen Abrechnung oder der pauschalen Wei-

tergabe für den zu definierenden Personenkreis ausgetestet werden. Diejenigen Arbeitgeber, die sich aufgrund von tariflichen Regelungen, die gemäß dem Gesetzgeber vorrangig zu beachten sind, gemütlich zurücklehnen mögen, können sich gerne mit

»der Reduzierung der Beitragsbemessungsgrenze für das Jahr 2022«

beschäftigen.

Seit Jahren stieg die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) regelmäßig mit Ausnahme eines Jahres der Stagnation. Erstmals im Jahr 2022 wird die BBG nicht steigen oder zumindest gleichbleiben; vielmehr wird die BBG von 85.200 Euro auf 84.600 Euro fallen.

Mit der Reduzierung der BBG verringert sich dementsprechend die Möglichkeit der steuerfreien und sozialabgabenfreien Altersversorgung. Sprich: 4 % der BBG fallen von 3.408 Euro auf 3.384 Euro in 2022.

In der Hoffnung die Entgeltumwandlung mit einer flexiblen Pensionskasse durchgeführt zu haben und nicht über eine starre Direktversicherung, wird man sich nun mit der Beitragsreduzierung auseinandersetzen müssen.

Wieder zurück zu dem obligatorischen Arbeitgeberzuschuss, diesmal in Verbindung mit der sich reduzierenden BBG:

Bei der spitzen Abrechnung verringert sich nun der Arbeitgeberzuschuss entsprechend der Reduzierung des Umwandlungsbetrages.

Bei der pauschalen Berücksichtigung des 15 %igen Arbeitgeberzuschusses erhöht sich verhältnismäßig die Förderung des Arbeitgebers, da die Sozialversicherungsersparnis sinkt.

Fazit

Es gibt für alle etwas zu tun; passen wir es an.

Umsetzung bei der PKDW

Die PKDW bietet ihren Mitgliedsunternehmen an, Arbeitgeberzuschüsse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch mit Ursprung bei anderen Versorgungseinrichtungen geführten Verträgen aufzunehmen.

ge – die Rentenlücke – identifiziert werden kann und darüber hinaus insbesondere Anwartschaften auf Betriebsrenten von unterschiedlichen Arbeitgebern durch Zeitablauf nicht in Vergessenheit geraten.

Die Zentrale Stelle für die Digitale Rentenübersicht (ZfDR) wird bei der Deutschen Rentenversicherung Bund eingerichtet und steht unter der Rechtsaufsicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Das grundsätzliche Konzept ist in anderen Ländern in der Praxis schon erprobt. Eine besondere Herausforderung in Deutschland besteht darin, dass neben den Trägern der gesetzlichen Rente und

den Lebensversicherern die Betriebsrenten zu berücksichtigen sind, die neben Lebensversicherern, Pensionskassen und Pensionsfonds auch durch betriebliche U-Kassen oder durch die Arbeitgeber selbst durchgeführt werden. Demzufolge sind Informationen von mehr als 50.000 Versorgungsträgern zu berücksichtigen, die – teilweise wohl auch über spezialisierte Dienstleister und Intermediäre – an die Plattform angeschlossen werden müssen.

Über eine elektronische Plattform soll es möglich sein, sich mit einem eindeutigen Schlüssel, der Steuer-ID, anzumelden. Im Folgenden wird dann eine

Abfrage an die potenziellen Versorgungsträger gesendet, die Rückmeldungen konsolidiert und die Renteninformation zur Verfügung gestellt. Eine dauerhafte Speicherung der Daten auf der Plattform erfolgt dabei nicht.

Derzeit entwickelt die ZfDR nach den Vorgaben des RentÜG die inhaltliche und technische Ausgestaltung des Portals und der Digitalen Rentenübersicht. Die Digitale Rentenübersicht wird nach einer ersten Betriebsphase mit freiwillig angebundenen Altersvorsorgeeinrichtungen Ende 2023 evaluiert und sodann planmäßig die Aufnahme des Regelbetriebs angeschlossen. Der Stichtag für die obligatorische Anbin-

dung der Vorsorgeeinrichtungen ist nach aktuellem Stand noch offen.

Die verpflichtende Anbindung der PKDW an die ZfDR ergibt sich aus §§ 7 Abs. 1 Satz 3 RentÜG i.V.m. § 234o Abs. 1 VAG (Gesetz über die Beaufsichtigung der Versicherungsunternehmen), da es der PKDW nach dem VAG obliegt, mindestens jährlich Standmitteilungen zu übermitteln.

Es bleibt abzuwarten, was die avisierten Neuerungen in der Praxis insgesamt mit sich bringen werden.

Nachhaltigkeit und ESG bei der PKDW

»Nachhaltigkeit ist eine dauerhafte Entwicklung unter Bewahrung der Schöpfung, die die Bedürfnisse der Gegenwart befriedigt, ohne zu riskieren, dass künftige Generationen ihre Bedürfnisse nicht befriedigen können.«

G.H. Brundtland, 1987

Unser Ziel als Pensionskasse ist es, wirtschaftlich rentabel zu investieren und dabei nachhaltig, ökologisch und sozial verantwortungsbewusst zu handeln.

Nachhaltigkeit ist bereits in unserer DNA enthalten, weil wir als Pensionskasse nur dann langfristige Rentenzahlungen an unsere Mitglieder leisten können, wenn wir belastbare Investments tätigen, die dauerhaft einen wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Mehrwert generieren.

Nachhaltigkeit wird anhand der 3 ESG Kriterien gemessen:

E – Environment Ziele

Umweltaspekte wie CO2-Ausstoß; Ressourcenverbrauch; Energiegewinnung

S – Soziale Ziele

Faire Arbeits- und Lebensbedingungen; keine Kinderarbeit; keine Diskriminierung

G – Governance

Managementqualität; Steuermoral; Transparenz; Gehaltspolitik

Bevor wir ein Investment tätigen, überprüfen wir dieses genau auf seine Auswirkungen auf die Umwelt, den sozialen Frieden und die Managementqualität (sog. ESG Due Diligence). Bei Neuinvestments ist die Einhaltung von ESG Kriterien für uns notwendig.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass wir bei unserer Renditeerwartung Abstriche machen. Ganz im Gegenteil – nur wirtschaftlich erfolgreiche ESG Investitionen können dauerhaft die beab-

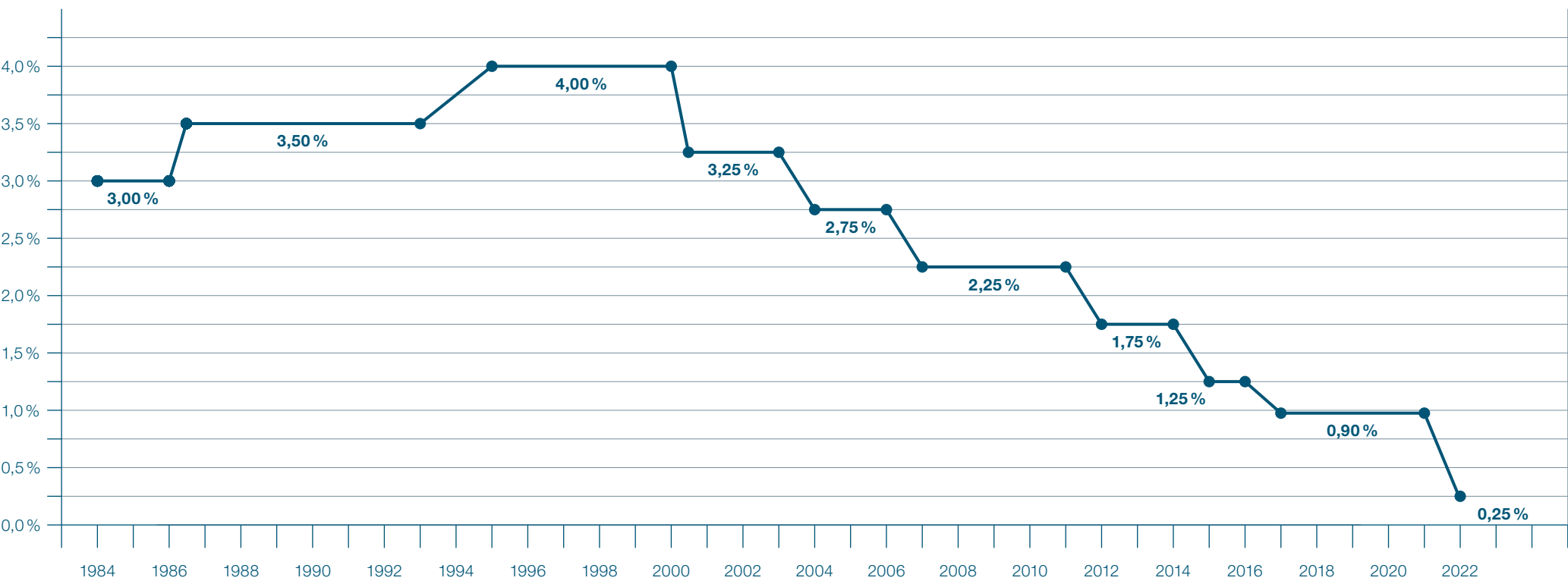
sichtigten Vorteile für die Gesellschaft und Umwelt erzielen.

So sind wir beispielsweise in E-Mobilität bei einem führenden Anbieter investiert, oder in diversen lukrativen Erneuerbare Energieprojekten auf der ganzen Welt. Auch finanzieren wir die Umrüstung von Straßenbeleuchtungen bzw. öffentlichen Gebäuden auf LED-Lampen, wodurch die Energie- und Wartungskosten erheblich gesenkt werden können.

Höchstrechnungszins fällt auf 0,25 % ab 01.01.2022

Der Höchstrechnungszins zollt der Niedrigzinsphase Tribut und ist in den vergangenen zwei Jahrzehnten von 4 % p. a. (1994 – 2000) auf aktuell 0,25 % p. a. gefallen.

Historie des Höchstrechnungszinses



Die Entscheidung über den Höchstrechnungszins obliegt dem Bundesministerium für Finanzen. Dabei ist der Höchstrechnungszins die obere Grenze für den Zins, mit dem Lebensversicherungen die Rückstellung für zugesagte Leistungen im Neugeschäft in ihrer Bilanz berechnen dürfen. Die zugesagten Leistungen werden mit einem

tariflichen Zins berechnet, der in der Regel gleich hoch ist wie der Höchstrechnungszins. Daher hat die Absenkung des Höchstrechnungszinses in der Regel Auswirkungen auf die Höhe der tariflichen Leistungen bei neu abgeschlossenen Verträgen.

Was bedeutet die Zinsabsenkung für die BAV?

Die Versicherungsmathematiker der Deutschen Aktuarvereinigung e.V. (DAV) haben ermittelt, dass bei einem tariflichen Zins von 0,25 % ein Zusage-Niveau von 100 % der Beitragssumme bei Rentenbeginn nicht mehr darstellbar

ist. Damit ist eine Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML) in der Regel in den tariflichen Leistungen ab 01.01.2022 und bei üblichen rechnungsmäßigen Kostenansätzen nicht abbildbar. Es besteht dringender Reformbedarf seitens des Gesetzgebers, die 100 % Mindestleistung auf einen deutlich geringeren Prozentsatz abzusenken.

Die PKDW – Phänomenal digital

Das digitale Angebot der Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft ist in diesem Jahr deutlich gewachsen.

Mit dem PKDW Portal macht die Pensionskasse einen wesentlichen Schritt in Richtung Digitalisierung – ein Schritt, der auch bei unseren Mitgliedern und Pensionären großen Zuspruch findet.



So freuen wir uns, dass inzwischen mehr als 15.000 Mitglieder sowie Rentnerinnen und Rentner von unserer neuen digitalen Plattform profitieren.

Das PKDW Portal bietet vor allem **Flexibilität**. User können rund um die Uhr Änderungen ihrer Stammdaten (Adresse, E-Mail-Adresse, Name) vornehmen oder einen Wechsel der Bankverbindung mitteilen. Auch bieten wir gesetzlich Krankenversicherten in unserem Portal die Möglichkeit, uns einen Krankenkassenwechsel anzuzeigen.

Die **Beantragung einer Leistung** (Pension, Kapitalleistung, Berufsunfähigkeitspension etc.) ist über die entsprechenden Online-Formulare in wenigen Schritten möglich. Wir legen großen Wert auf **digitale Sicherheit**. Der schriftliche Austausch über das Portal ist hochverschlüsselt, übermittelte Daten werden ausschließlich innerhalb der EU gespeichert, womit das Sicherheitsniveau erheblich über dem einer gewöhnlichen E-Mail liegt. Über ihren persönlichen Postkorb können Nutzer also **flexibel und umweltbewusst** Kontakt zu ihren PKDW-Ansprechpartnern aufnehmen,

Nachrichten versenden und empfangen und Daten **besonders sicher** austauschen. Als Ergänzung zum Tarifrchner auf unserer Homepage haben Mitglieder, die sich im Portal angemeldet haben, die Möglichkeit, individuelle Hochrechnungen zu erstellen, denen ihre aktuelle Anwartschaft bei der PKDW zugrunde liegt. Auch die jährliche **Renteninformation** kann digital eingesehen werden. Unsere Pensionäre finden ausführliche Informationen über ihre Pensionen und ggf. abgeführte Sozialversicherungsbeiträge des aktuellen Kalenderjahres.

Mit der Einrichtung des PKDW Portals fördern wir den papierlosen Austausch von Formularen, Unterlagen und Informationen und bieten Möglichkeiten, Prozesse von zuhause, aus dem Büro oder von unterwegs anzusteuern. Wir arbeiten stetig daran, unser Portal zu optimieren und weitere effiziente Serviceleistungen digital anzubieten. So planen wir für das kommende Jahr die Einrichtung eines PKDW Firmenportals, das den Datentransfer und den Informationsaustausch mit den Personalbereichen unserer Mitgliedsunternehmen erheblich erleichtern soll.

Relaunch der Homepage

Nachdem wir zuletzt im Jahr 2013 das Gesamterscheinungsbild der Pensionskasse überarbeitet und in diesem Zusammenhang auch unsere Homepage www.pkdw.de neu aufgebaut hatten, war es nun an der Zeit, einen weiteren Relaunch der Internetseite – unter Berücksichtigung aktueller digitaler Anforderungen – durchzuführen. Seit dem 25.10.2021 erstrahlt die Internetseite der Pensionskasse in neuem Glanz. Eine der wesentlichsten Veränderungen dabei ist die Umsetzung des »mobile first« Prinzipis und damit die Optimierung der Ansicht auf mobilen Endgeräten wie dem Smartphone oder dem Tablet.

So ist die neue Oberfläche der Homepage intuitiv aufgebaut, auf der Startseite erhält man unter anderem einen Überblick über aktuelle Themen, direkte Links zu anstehenden Terminen, zu unseren Geschäftsberichten und der Vision. Des Weiteren sind dort alle »häufig gestellten Fragen« platziert.

Die Webseite ist weiterhin in die drei Zielgruppenbereiche »für Unternehmen, für Versicherte und für Rentner«, unterteilt. Diese Gliederung wurde von unseren Mitgliedsunternehmen und auch den Versicherten stets als besonders benutzerfreundlich empfunden. Innerhalb dieser Bereiche erhalten Mitgliedsunternehmen, Versicherte und Rentner neben Einstiegsbildern und -texten zunächst eine Übersicht über die jeweiligen Vorteile, die die Teilnahme an der Betrieblichen Altersversorgung mit der PKDW mit sich bringt. Im weiteren Verlauf werden »alle Themen« (z. B. zur Klassischen Altersversorgung, dem »Tarif A«) strukturiert aufgeführt und teilweise über Unterreiter detailliert dargestellt. Unser Tarifrchner bleibt den Mitgliedsunternehmen und (Neu)mitgliedern selbstverständlich erhalten. Auch die gewohnte Hauptnavigation kann bei Bedarf auch zukünftig mit einem Klick auf das »Menü« aufgerufen werden.

Alle Formulare und Informationen sind in deutscher und in englischer Fassung im Bereich »Downloads« hinterlegt und können dort aufgerufen und heruntergeladen werden. Mit der neuen »schwebenden

Palette« am rechten Seitenrand haben die Besucher der Homepage jederzeit die Möglichkeit, explizit nach Stichworten zu suchen, die Telefonnummer der Pensionskasse aufzurufen oder ein Kontaktformular auszufüllen und abzusenden.

Mit dem Relaunch der Homepage möchten wir eine optimale Benutzerfreundlichkeit sicherstellen, sowohl am Desktop als auch uneingeschränkt an allen mobilen Endgeräten und so die Bedürfnisse unserer Versicherten, den Mitgliedsunternehmen und auch den Gästen unserer Homepage stärker in den Fokus rücken.

Mit dem ansprechenden Design und den verfügbaren Funktionen – selbstverständlich gibt es auch einen direkten Zugang zum PKDW Portal – sind wir davon überzeugt, dass die neue Homepage großen Anklang findet und freuen uns über jedes Feedback.

Wenn Sie also Fragen oder Anmerkungen zu unserer Internetseite haben, schreiben Sie gerne eine E-Mail an

linda.schwab@pkdw.de.



Rechengrößen der Sozialversicherung		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
		2021	2022	2021	2022
BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung	jährlich	85.200 €	84.600 €	80.400 €	81.000 €
	monatlich	7.100 €	7.050 €	6.700 €	6.750 €
BBG in der Kranken- und Pflegeversicherung	jährlich	58.050 €	58.050 €	58.050 €	58.050 €
	monatlich	4.837,50 €	4.837,50 €	4.837,50 €	4.837,50 €
Bezugsgröße nach § 18 SGB IV	jährlich	39.480 €	39.480 €	37.380 €	37.800 €
	monatlich	3.290 €	3.290 €	3.115 €	3.150 €
Bezugsgrößen für die Betriebliche Altersversorgung					
Anspruch auf jährliche Entgeltumwandlung (4% der BBG gRV)		3.408 €	3.384 €	3.408 €	3.384 €
steuer- und sozialversicherungsfrei	jährlich	3.408 €	3.384 €	3.408 €	3.384 €
	monatlich	284 €	282 €	284 €	282 €
steuerfrei		+ 3.408 €	+ 3.384 €	+ 3.408 €	+ 3.384 €
Abfindung gem. § 3 BetrAVG	max. Monatsrente	32,90 €	32,90 €	31,15 €	31,50 €
	max. KapLeistung	3.948 €	3.948 €	3.738 €	3.780 €
PSV-Schutz bis zur max. Monatsrente		9.870 €	9.870 €	9.345 €	9.450 €
KV/Pflege-Freigrenze	monatlich	164,50 €	164,50 €	155,75 €	157,50 €

TERMINE

12.05.2022

Praxis-Seminar, Duisburg

24.06.2022

Mitgliederversammlung, Berlin

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

Herausgeber:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft

Redaktion:

Christoph Florenz
Andreas Fritz
Bernhard Gilgenberg
Tanja Hahlen
Stefanie Kulschewski
Natalie Reichhardt
Julia Schumann
Linda Schwab
Volker Winter
Beyzanur Yildirim
Elke Zimmermann

Info & Kontakt:

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

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

© Bilder Seite 1, 3, 4, 7 und 8: shutterstock