

Betriebliche Altersversorgung – In The Middle Of Nowhere – oder doch schon am Ziel?

Merkmale einer attraktiven Betrieblichen Altersversorgung (BAV) sind – je nach Perspektive – unterschiedlich zu beurteilen. Aus Sicht der Beschäftigten sollte sie möglichst sicher, flexibel und generationengerecht sein.



So haben bei einer Umfrage des Unternehmens Deloitte 52 % der befragten Beschäftigten angegeben, dass die Sicherheit ihrer BAV für sie das wichtigste Kriterium darstellt. Generationengerechtigkeit lässt sich mit dem Anspruch umschreiben, dass die Chancen künftiger Generationen mindestens genauso gut sein sollen wie die Chancen der heutigen Generation. Sie ist heute aktueller denn je: Probleme wie der Klimawandel, die Pandemie, die Banken-, Energie- und Ukraine Krise zeigen deutlich, dass moralisch verantwortliches Handeln jetzt und zukünftig unabdingbar ist.

Aus Sicht der Arbeitgeber gibt es viele Kriterien, die für eine attraktive BAV sprechen. So wird die BAV oftmals als

Mittel zur Anwerbung und Bindung von Fachkräften gesehen. Deshalb besteht ein Bedürfnis, den Ansprüchen der Beschäftigten an eine attraktive Altersversorgung zu genügen. Gleichzeitig muss die Betriebliche Altersversorgung für die Arbeitgeber finanzierbar bleiben.

Die BAV soll aus Sicht der Politik gestärkt werden. Mit diesem Ansinnen installierte die damalige große Koalition das Betriebsrentenstärkungsgesetz. Das Ziel war es, die BAV insbesondere für Klein- und Mittelständische Unternehmen (KMU) attraktiv und haftungsfrei zu gestalten. Dazu wurde eine neue Zusageart – die »reine Beitragszusage« – in das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) aufgenommen.

Diese Maßnahme erschien gerade bei den KMU auch sinnvoll. Als große Hürde der Umsetzung wurde die notwendige tarifliche Begleitung im Gesetz vorgesehen. Und so kommt es, wie es kommen musste: Die ersten Umsetzungen der reinen Beitragszusage finden genau dort statt, wo diese nicht angedacht waren. Vor allem Großkonzerne haben nun die Möglichkeit – bei entsprechender tarifvertraglicher Gestaltung – diesen »pay and forget – Ansatz« umzusetzen.

Auf Seiten der Arbeitgeber völlig nachvollziehbar; auf Seiten der Arbeitnehmer führt dieser Schritt aufgrund des Wegfalls jeglicher

Sicherheit zu weiteren Verunsicherungen, insbesondere bei den bisher überdurchschnittlich unversorgten Geringverdienern.

Unter Berücksichtigung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbelange hat die PKDW ein Modell entwickelt, dass auf der einen Seite dem Arbeitgeber hinreichende Finanzierungssicherheit bietet, für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jedoch eine Basisversorgung sicherstellt. In dieser VISION beleuchten wir die Vor- und Nachteile der verschiedenen Zusagearten und stellen anschließend den Spagat zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen in Form des PKDW-Tarifs K dar.

I. Die Zusagearten und die Haftung der Arbeitgeber

Das BetrAVG kennt vier Zusagearten:

- > Die Leistungszusage,
- > die beitragsorientierte Leistungszusage,
- > die Beitragszusage mit Mindestleistung und
- > die reine Beitragszusage.

Die *Leistungszusage* beinhaltet das Versprechen des Arbeitgebers, dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin im Versorgungsfall eine konkrete Leistung zu zahlen. Diese steht in der Regel in Relation zur Betriebszugehörigkeit des jeweiligen Arbeitnehmers bzw. der jeweiligen Arbeitnehmerin. Welcher Aufwand betrieben werden muss, um die Versorgungsleistung zu finanzieren, bleibt offen und ist allein Sache des Arbeitgebers.

Eine Weiterentwicklung der Leistungszusage bildet die zum 01.01.1999 im Gesetz verankerte *beitragsorientierte Leistungszusage*. Bei dieser wird seitens des Arbeitgebers ein bestimmter Versorgungsaufwand zugesagt, auf dessen Grundlage klassischerweise mittels einer tariflichen Transformationstabelle für den Versorgungsfall eine Leistung zugesagt wird. In der Regel werden die Beiträge eines Jahres mit Hilfe der Tabellen in eine Anwartschaft umgewandelt, die zusammengekommen die spätere Versorgungsleistung begründen (sog. Bausteinmodell).

Die *Beitragszusage mit Mindestleistung* ist nur in den versicherungsförmigen Durchführungswegen anwendbar (d. h. Pensionsfonds, Pensionskasse, Direktversicherung). Nach dieser zum 01.01.2002 eingeführten Zusageart wird vom Arbeitgeber ein bestimmter Versorgungsaufwand zugesagt, als Versorgungsleistung wird allerdings nur die Summe der gezahlten Beiträge abzüglich der Risikokosten garantiert.

Die *reine Beitragszusage* steht seit dem 01.01.2018 als Zusageart nur Tarifparteien offen (sog. »Sozialpartnermodell«). Hier wird dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin eine lebenslange Zielrente zugesagt, deren Höhe nach dem Anlageergebnis in Anwartschafts- und Leistungsphase variiert. Der Arbeitgeber haftet nur für die Beitragszahlung. Es wird noch nicht einmal eine Mindestleistung garantiert.

II. Analyse der Zusagearten

Hinsichtlich der drei obersten genannten Zusagearten ist für den Arbeitgeber insbesondere ein Aspekt relevant: Gemäß § 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG steht der Arbeitgeber für die Leistungen in der Höhe der garantierten Leistungen ein. Dies wird immer schwieriger. Die Niedrigzinsphase hat es in der Vergangenheit erschwert, die zugesagten Leistungen zu erwirtschaften.

Anders ist dies beim sog. »Sozialpartnermodell«. Hier sind Garantien von Gesetzes wegen nicht erlaubt.



Gleichzeitig werden auch die weiteren Schutzmechanismen des BetrAVG ausgehebelt: Unverfallbarkeit, Anpassungsprüfungspflicht und Insolvenzsicherungspflicht können frei von den Tarifparteien geregelt werden. Der sog. »Sicherungsbeitrag« ist kein verpflichtend auszugestaltender Sicherheitsmechanismus. Der Arbeitgeber ist lediglich im Falle der Entgeltumwandlung verpflichtet den Arbeitgeberzuschuss von 15 % zu leisten, sofern er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Die Tarifparteien werden in den aktuell gestarteten Sozialpartnermodellen ein Interesse daran haben, dass ihr Modell als sicheres Vorsorgesystem gilt. Schließlich geht es darum, das Vertrauen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu gewinnen. Allerdings sind die Tarifregelungen derzeit nur den Tarifparteien zugänglich, sodass nur darüber spekuliert werden kann, ob der dort ausgestaltete Schutz an den Schutzcharakter des BetrAVG heranreicht. Dem Interesse der Arbeitgeber, nicht für die Leistungen der Betrieblichen Altersversorgung einstehen zu müssen, wird demnach genügt. Ob das Sozialpartnermodell für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen die gewünschte Sicherheit bietet, wird sich erst in der Zukunft zeigen.

Hinzu kommt, dass ein Sozialpartnermodell grundsätzlich nur in tarifgebundenen Unternehmen etabliert werden kann. Manche dieser Unternehmen verfügen aufgrund bestehender Tarifvereinbarungen bereits über eine funktionierende BAV. Entgegen der Zielsetzung des Gesetzgebers werden die Sozialpartnermodelle also dort eingeführt, wo bereits BAV

betrieben wird. Andere nichttarifgebundene Parteien können sich zwar anschließen, dies kann jedoch von sachlichen Gründen abhängig gemacht werden. An dieser Stelle ist zu berücksichtigen, dass nicht nur die Tarifparteien, sondern auch große Versicherungskonzerne an den Sozialpartnermodellen beteiligt sind. Diese haben häufig kein gesteigertes Interesse daran, KMUs mit aufzunehmen. Deshalb ist auch fraglich, ob mittlere und kleine Unternehmen in den Genuss der Privilegierung des Sozialpartnermodells kommen können oder ob sie nach einem anderen Lösungsweg für die aufgezeigten Hindernisse für eine BAV suchen müssen.

III. Unsere Antwort: Tarif K – Fondsgebundene Pensionsversicherung mit Basisversorgung (hybrid)

Dies vorangestellt haben wir mit dem Tarif K eine Pensionsversicherung entwickelt, der im Rahmen einer BAV durch den Arbeitgeber einerseits sich als attraktive und zeitgemäße Altersversorgung darstellt und andererseits dabei den Arbeitgeber zwar nicht haftungsfrei macht, aber das Haftungsrisiko gegenüber anderen Modellen deutlich verringert.

Wie funktioniert bzw. wie gestaltet sich dieser Tarif K?

Der Tarif K lässt sich bezeichnen als ein »hybrides Tarifmodell« oder explizit als eine »Fondsgebundene Pensionsversicherung mit einer Basisversorgung (hybrid)«. Auf die eingebrachten Gesamtbeiträge wird wie in einem klassischen Pensionstarif im Bausteinprinzip (Multiplikation des Beitrages mit einem altersabhängigen Verrentungssatz) eine Basisversorgung definiert. Der Beitragsteil, der nicht zur Sicherung der Basisversorgung verbraucht wird, wird als zusätzliche Ertragschance in Form von Anteilen an einem Fondsvermögen eingebracht – bei unmittelbarer Beteiligung des Versicherten an der Wertentwicklung.

Die Höhe dieses Beitragsteiles, der für eine Investition am Kapitalmarkt zur Verfügung steht, richtet sich nach dem Alter bei Beitragszahlung und liegt zwischen 47 % und 24 %. Die in der Ansparphase eventuell erwirtschafteten Überschüsse werden ausschließlich dem Fondsvermögen des/der Versicherten zugeführt.

Zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme ermittelt sich die Höhe der Versorgungsleistung einerseits klassisch durch Aufsummierung der erdienten Bausteine aus der Basisversorgung zuzüglich der Verrentung des Fondsvermögen (Multiplikation des seitens der PKDW angelegten und selbst verwalteten Fondsvermögens mit altersabhängigen Umrechnungsfaktoren).

Was wurde mit dem Tarif K in dieser Form erreicht?

Mit dem Tarif K konnte eine Pensionsversicherung entwickelt werden, bei der im Rahmen einer beitragsorientierten Leistungszusage einerseits der Arbeitgeber zwar für die Beitragszahlung haftet, sich aber die Subsidiärhaftung einzig auf die Erfüllung der Leistungen aus der Basisversorgung beschränkt. Es konnte damit für den Arbeitgeber zum einen das Haftungsrisiko verringert werden, zum anderen bestehen aber zusätzliche Ertragschancen dadurch, dass Teile des geleisteten Beitrags am Kapitalmarkt renditeorientiert investiert und sich damit kostengünstig und rentenerhöhend auf die Anwartschaften auswirken.

Änderung der Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) und Tarifbedingungen (TaB) im Tarif A zum 01.10.2022:

Anpassung bei der Teilkapitalisierung im Tarif A

Die Allgemeinen Versicherungsbedingungen und Tarifbedingungen für den Tarif A der Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft wurden zum 01.10.2022 angepasst bzw. neu geregelt. Unter anderem betrifft dies Anpassungen bei der Optionswahl der Teilkapitalisierung.

Der Tarif A der PKDW bietet die Möglichkeit neben der lebenslangen, monatlichen Altersrente zusätzlich als Alternativleistung (Option) zu der monatlichen Rente eine Teilkapitalleistung oder eine Kapitalleistung in Anspruch zu nehmen.

Teilkapitalleistung heißt, dass anstelle der monatlichen, lebenslangen Rente 30 % des (Bar-) Wertes der Pensionsanwartschaft als einmaliges Teilkapital ausgezahlt wird, die verbleibenden 70 % werden gleichzeitig

als lebenslange monatliche Rente geleistet.

Alte Regelung: Bis zum 30.09.2022 galt, dass Anträge auf Teilkapitalisierung drei Jahre vor dem geplanten Rentenbeginn bei der PKDW eingereicht werden mussten, um die Option der Teilkapitalisierung wahrzunehmen.

Neue Regelung: Ab dem 01.10.2022 gilt, dass Anträge auf Teilkapitalisierung ab sofort nur noch **zwölf Monate** vor dem Eintritt des Versorgungsfalls gestellt werden müssen. Dies gilt für alle bestehenden und neuen Versicherungsverhältnisse.

(Für die Option einer Kapitalleistung bleibt der Zeitraum für die Antragstellung von drei Jahren bestehen.)

Umfragen von mehreren Beratungsunternehmen in der jüngsten Vergangenheit haben gezeigt, dass bei jungen Menschen neben wertpapiergebundenen Zusagen im Rahmen der BAV die Beitragsflexibilität, variable Beitragshöhen in verschiedenen Lebensphasen, und höheren Renditemöglichkeiten zwar im Vordergrund stehen, aber auch bei der Wahl des Arbeitsplatzes die BAV zu den beliebtesten Benefits gehört. Es wird Wert daraufgelegt, dass sich der (zukünftige) Arbeitgeber bei der BAV für Generationengerechtigkeit einsetzt. Versorgungszusagen, deren Wertentwicklung am Kapitalmarkt gekoppelt ist, werden nicht nur von jungen Beschäftigten als werthaltige BAV verstanden.

Diesen Anforderungen wird der Tarif K durch seine hohe Flexibilität während der Beitragszahlung und einer Inanspruchnahme der Leistungen zwischen dem 62. und 70. Lebensjahr in Verbindung mit seiner Kapitalmarktorientierung gerecht. Er wird damit zu einem wertgeschätzten Instrument auf dem hart umkämpften Personalmarkt, um qualifizierte Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen zu gewinnen und zu halten.

Zusammengefasst ...

wurde mit dem Tarif K – mit Blick auf das noch immer angespannte Zinsniveau – eine langfristig rentable Anlagemöglichkeit nicht nur für die jüngere Generation geschaffen. Er verbindet durch die Basisversorgung Sicherheit mit Inflationsschutz und zufriedenstellende Renten durch seine Kapitalmarktorientierung.

Eine als beitragsorientierte Leistungszusage formulierte Versorgungszusage bei Verwendung des Tarif K kombiniert die Einrichtung eines zukunftsweisenden, insbesondere auf junge Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zugeschnittenen, Pensionsplanes und führt gleichzeitig beim Versorgungszusagegeber (Arbeitgeber) zu dem nicht zu unterschätzenden Vorteil der Risikoreduzierung bzgl. der Subsidiärhaftung.

Wertpapierorientierung bei Beitragsflexibilität in jeder Lebensphase führt unter Beibehaltung von einem Stück Sicherheit zu attraktiveren Renten als auch zu einer generationengerechten und risikoärmeren BAV beim Arbeitgeber.

Optionswahl:

Teilkapitalleistung (30 %) + lebenslange Rente (70 %)

Lebenslange, monatliche Rente

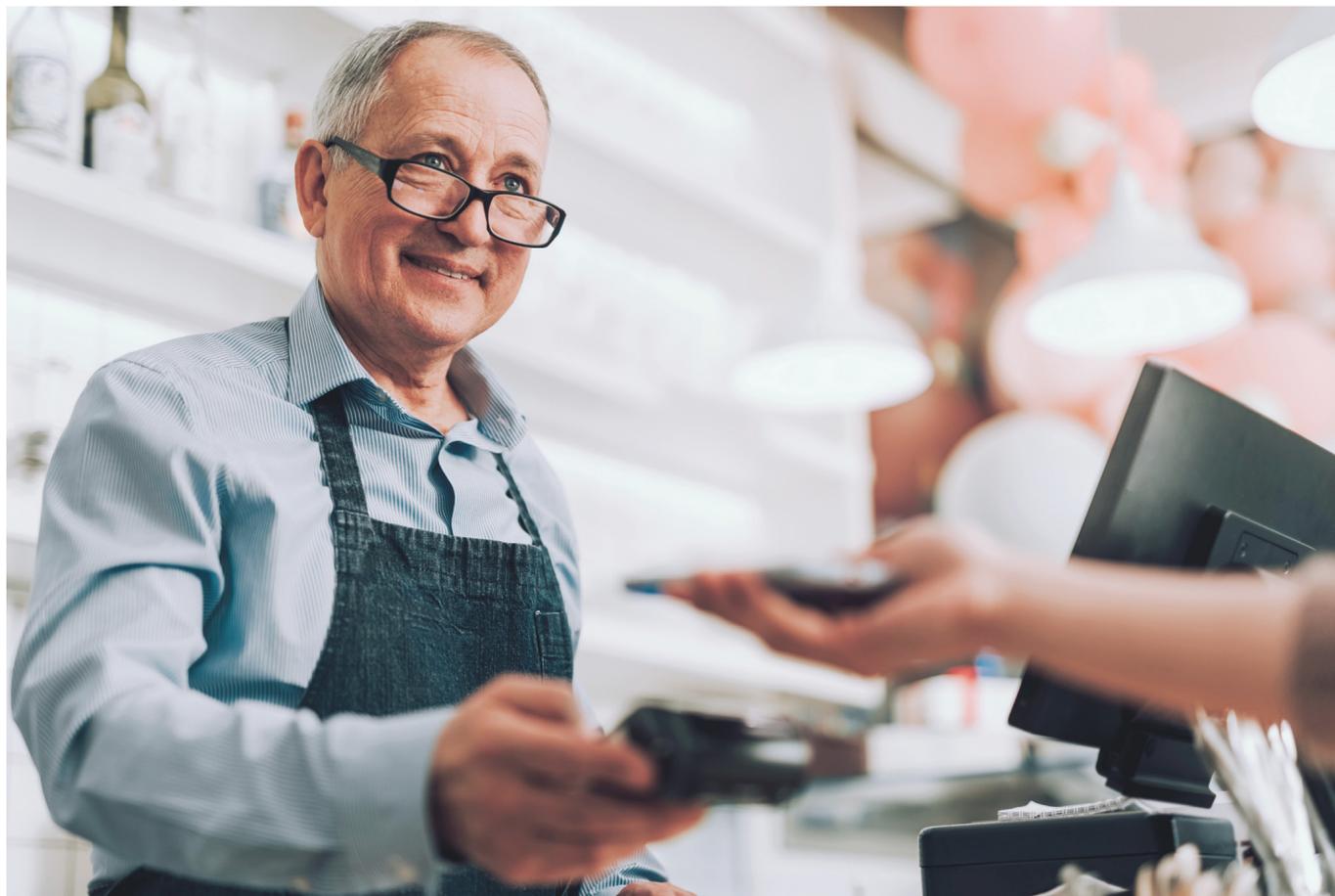
oder

30 %
Teilkapital-
leistung

70 %
lebenslange,
monatliche Rente

Hinzuverdienstgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung

Ab dem Jahr 2023 gibt es umfangreiche Änderungen bei den Hinzuverdienstgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung. Diese Änderungen sehen für Rentnerinnen und Rentner deutliche Verbesserungen vor und werden mit dem 8. SGB IV-Änderungsgesetz umgesetzt.



Viele Rentnerinnen und Rentner bessern ihre Haushaltskasse durch eine Nebenbeschäftigung auf. Das Statistische Bundesamt zeigt auf, dass 61 % aller Rentnerinnen und Rentner im Alter von 60 bis 65 Jahren weiter erwerbstätig sind. Allerdings mussten bei vorgezogenem Rentenübergang bislang sogenannte Hinzuverdienstgrenzen eingehalten werden, damit die gesetzliche Rente nicht durch das zusätzliche Einkommen gekürzt wird.

Rentnerinnen und Rentner, die eine **vorgezogene Altersrente** in Anspruch genommen haben, mussten eine jährliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 EUR beachten. Würde diese Hinzuverdienstgrenze überschritten, kam es zu einer Rentenkürzung. Diese Hinzuverdienst-

grenze wurde in den Pandemie-Jahren 2021 und 2022 bereits erhöht und nun grundlegend reformiert. **Für den Bezug einer vorzeitigen Altersrente werden die Hinzuverdienstgrenzen durch die Neuregelung nun vollständig aufgehoben.** Das bedeutet, beim Bezug einer vorzeitigen Altersrente darf ab dem Jahr 2023 »grenzenlos« hinzuverdielt werden, ohne dass es hierdurch zu einer Rentenkürzung kommt. Damit wird eine Gleichstellung zur Regelaltersrente erreicht.

Auch bei der **vollen Erwerbsminderungsrente** musste bislang eine kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 EUR beachtet werden. Ab dem Jahr 2023 wird die Hinzuverdienstgrenze 3/8 der 14-fachen monatlichen Bezugs-

größe betragen. Für das Jahr 2023 bedeutet dies eine jährliche Hinzuverdienstgrenze von 17.823,75 EUR und somit eine deutliche Erhöhung. Bei einer **teilweisen Erwerbsminderungsrente** liegt die neue Hinzuverdienstgrenze bei dem 9,72-fachen der monatlichen Bezugsgröße, multipliziert mit den höchsten Entgeltpunkten aus den letzten 15 Kalenderjahren und somit bei mindestens 35.647,50 EUR.

Mit der Reform der Hinzuverdienstgrenzen wird ebenso die Regelung zur vorzeitigen Altersleistung gemäß § 6 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) angepasst. Mit der Gesetzesreform wird fortan nur noch auf die Beschränkung der gesetzlichen Rente auf einen Teilbetrag Bezug genommen, welche unverzüglich anzuzeigen ist.

Für Pensionskassen ändert sich durch diese Reform zunächst nichts Grundlegendes. **Nach § 232 Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) sichert eine Pensionskasse wegfallendes Erwerbseinkommen ab.** Daher ist weiterhin mit dem Antrag auf (vorgezogene) Altersrente eine Kopie des Rentenbescheids der gesetzlichen Rentenversicherung einzureichen. Alternativ kann eine Kopie des Arbeitslosenbescheides mit einer schriftlichen Bestätigung, dass das Arbeitslosengeld zuzüglich der Pensionskassenleistung das frühere Erwerbseinkommen nicht übersteigt, eingereicht werden.

Novellierung des Nachweisgesetzes (NachwG) – muss ich, muss ich nicht ...?

Am 01.08.2022 ist die Novellierung des NachwG in Kraft getreten.

Mit den Änderungen hat der Gesetzgeber das NachwG den Vorgaben der EU-Richtlinie 2019/1152 (»Arbeitsbedingungen-Richtlinie«) angepasst.

Neben der Frage, ob es im gelebten Arbeitsverhältnis noch praktikabel ist, die Informationspflichten des Arbeitgebers einer strengen Schriftform zu unterwerfen, wurde im Rahmen dieser Novellierung hinsichtlich der BAV die Reichweite der Informationspflichten des Arbeitgebers diskutiert.

Die neue Fassung wurde ergänzt, sodass nach der neuen Formulierung auch andere Bestandteile des Arbeitsentgelts jeweils getrennt anzugeben sind, sowie deren Fälligkeit und die Art ihrer Auszahlung. Weiterhin soll der Arbeitgeber den Beschäftigten neuerdings, soweit er eine BAV über einen Versorgungsträger anbietet, den Namen und die Anschrift des Versorgungsträgers mitteilen, wenn nicht der Versorgungsträger selbst zu dieser Information verpflichtet ist.

Versicherungsförmige Durchführungswege, zu denen Pensionskassen (wie die PKDW), Direktversicherungen und Pensionsfonds zählen, sind nach den §§ 234k ff VAG selbst verpflichtet, Name, Anschrift, Rechtsform und Sitz mitzuteilen. Für Kassenfirmen der PKDW besteht hinsichtlich dieser Informationen demnach keine Nachweispflicht.

Unklar war, ob die neue Fassung des NachwG vom Arbeitgeber verlangt, Beiträge zur Betrieblichen Altersver-

sorgung, insbesondere auch Beiträge zur Entgeltumwandlung künftig getrennt anzugeben und neben deren Fälligkeit auch erstmals die Art der Auszahlung anzugeben. Gerade diese Änderung wäre für Arbeitgeber besonders relevant, denn seit der Novellierung sieht das NachwG bei Verstoß gegen die Nachweispflichten aus § 2 Abs. 1 und 2 NachwG nun auch Bußgelder in Höhe von bis zu 2.000 € vor.

An dieser Stelle kann jedoch vorsichtig entwarnet werden. Jedenfalls verdichten sich die Hinweise, dass die Entgeltumwandlung von § 2 NachwG nicht erfasst sein soll; entsprechendes soll während der Lesungen angedeutet worden sein. Darüberhinausgehend schrieb das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in einem einfachen Brief vom 07.07.2022 an die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba) klarstellend, dass der Arbeitgeber zwar über das Arbeitsentgelt informieren müsse, nicht jedoch darüber, wofür das Arbeitsentgelt verwendet würde. Das NachwG sei daher seiner Ansicht nach nicht auf Betriebsrenten in der »speziellen Form« der Entgeltumwandlung anwendbar.

Problematisch an diesem »Brief« bleibt jedoch, dass es sich um eine Stellungnahme des BMAS, nicht des Gesetzgebers handelt. Dieser schweigt



sich in seiner Gesetzesbegründung zu diesem Thema aus. Ob dem Brief also Bindungswirkung zukommt, von dieser Stellungnahme auch weitere Arten der Arbeitgeberbeiträge zur Betrieblichen Altersversorgung erfasst sind und – womöglich die spannendste Frage – wie sich die Rechtsprechung bei der Auslegung des Gesetzes positioniert, bleibt einstweilen offen.

Deshalb sollte jedenfalls zur Vorsicht geraten werden. Arbeitgeber sollten

für neue ab dem 01.08.2022 geschlossene Arbeitsverträge im Blick haben, dass sie entsprechende Angaben zur Betrieblichen Altersversorgung schriftlich machen und für Altverträge innerhalb von sieben Tagen ab Eingang der Anfrage eine entsprechende Niederschrift aushändigen. Und – wer weiß – vielleicht hilft es für etwaige Bußgeldverfahren, den Brief des BMAS vom 07.07.2022 griffbereit zur Hand zu haben ...

PSV – Meldung von gesellschaftsrechtlichen Veränderungen

In den letzten beiden Ausgaben der VISION haben wir bereits darüber berichtet, dass sich der Gesetzgeber bei der Novellierung des BetrAVG im Jahr 2020 dazu entschieden hat, ab dem 01.01.2021 nunmehr auch Leistungen der Betrieblichen Altersversorgung über den Durchführungsweg der Pensionskasse der Insolvenzsicherungspflicht durch den Pensionssicherungsverein auf Gegenseitigkeit (PSV) zu unterstellen.

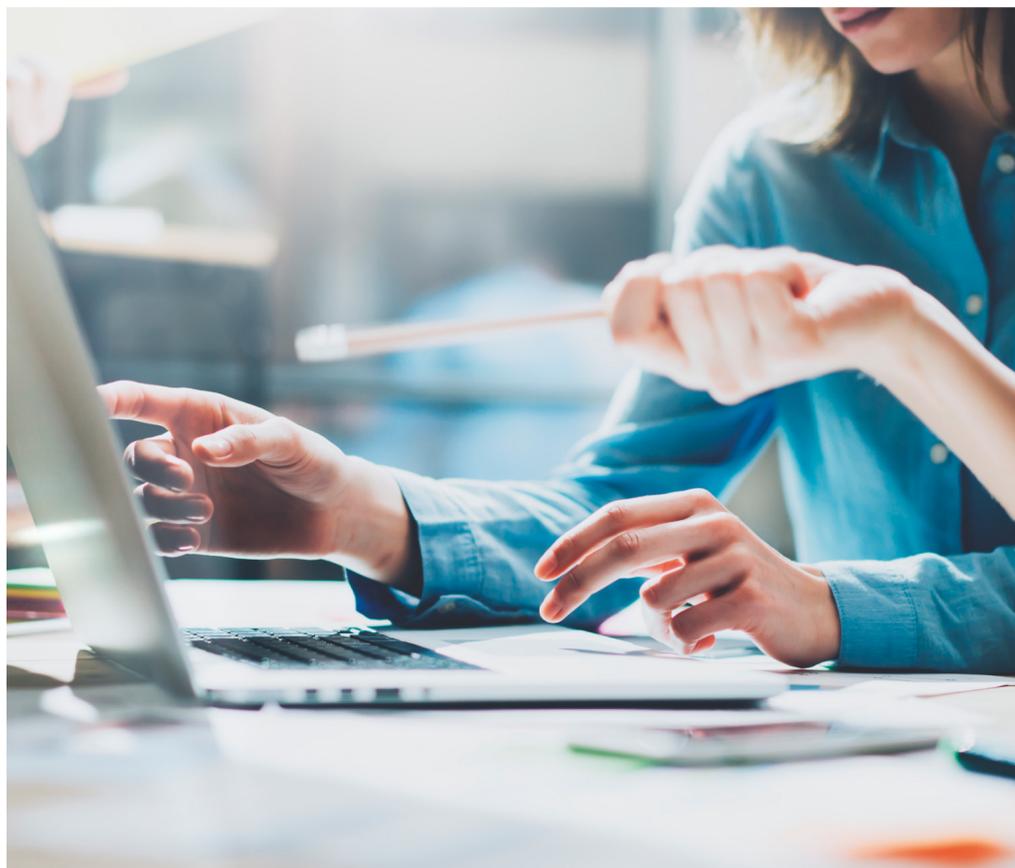
Kurzer Rückblick: Während die sog. deregulierten Pensionskassen – dies sind in der Regel Versicherer-Pensionskassen, die nicht der direkten Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzaufsicht (BaFin) unterliegen –

bereits seit längerer Zeit Teil der Sicherungsvereinbarung der deutschen Lebensversicherung (Protector) sind, werden mit der Gesetzesänderung nun auch Versorgungszusagen regulierter Pensionskassen für den Fall des Zah-

lungsausfalls sowohl des Arbeitgebers als auch des Versorgungsträgers durch den PSV abgesichert. Die Betriebsrenten werden in diesem Fall von den beim PSV gebildeten Rücklagen gedeckt. Der Anspruch des Leistungsempfängers

richtet sich in solchen Fällen gegen den PSV.

Mit der gesetzlichen Einführung der Insolvenzsicherungspflicht gehen neue Melde- und Beitragspflichten einher.



Darüber hinaus ist es zukünftig noch wichtiger, **gesellschaftsrechtliche Umstrukturierungsmaßnahmen** rechtzeitig an den externen Versorgungsträger zu kommunizieren.

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, die von dem PSV geforderten Informationen an diesen zu übermitteln. Zunächst müssen neue Pensionskassenzusagen unter Zuordnung der jeweils für den Arbeitnehmer korrekten Betriebsnummer innerhalb von drei Monaten beim PSV gemeldet werden. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, bis zum 30.09. eines jeden Jahres mitzuteilen, welche Beträge für die Bemessung der an den PSV zu zahlenden Beiträge maßgeblich sind. Für den Fall einer falschen Meldung und der Fehlberechnung der Beiträge können Unternehmen bis zu sechs Jahre rückwirkend Rückzahlungsansprüche beim PSV anbringen. Die Meldungen sind für jeden Betrieb mit eigener Betriebsnummer gesondert vorzunehmen.

Da die Ermittlung der jährlichen Beiträge die korrekte Übermittlung der Meldungen von der fehlerfreien Berechnung erforderlich macht, bieten Versorgungsträger wie die PKDW aus Struktur- und Servicegesichtspunkten an, die Berechnung der jährlichen Beitragsbemessungsgrundlage kostenfrei zu erstellen und in Form eines Kurznachweises so

vorzubereiten, dass sie unverändert an den PSV versendet werden können. Die Berechnung der Beiträge erfolgt auf Grundlage der vom Arbeitgeber mitgeteilten Daten. Die Beiträge aller einzahlenden Arbeitgeber werden unter Zugrundelegung der tatsächlichen Insolvenzen des vorangegangenen Jahres bemessen. Der aktuelle Jahresbetrag für 2022 beträgt 3,3%. Dieser ist mit der Beitragsbemessungsgrundlage der Versorgungszusagen des jeweiligen Unternehmens zu multiplizieren. So kann jedes Unternehmen seinen Jahresbeitrag berechnen.

Nach der Generalprobe im Jahr 2021 haben wir auch im Jahr 2022 für alle Mitgliedsunternehmen, die uns per Vereinbarung mit der Bereitstellung eines Nachweises zur Berechnung der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze beauftragt haben, einen PSV-Kurznachweis versandt.

Insgesamt haben sich seit der Einführung der Insolvenzschutzpflicht für Pensionskassenzusagen deutschlandweit rund 5.000 neue Unternehmen beim Pensionssicherungsverein (PSV) angemeldet und rund 7.000 Unternehmen mit bereits bestehenden insolvenzschutzpflichtigen BAV-Zusagen haben zusätzliche Pensionskassenzusagen in ihrer PSV-Meldung berücksichtigt.

Um die Meldepflichten korrekt zu erfüllen und dem PSV eine fehlerfreie Beitragsberechnung für jeden einzelnen Arbeitgeber zu ermöglichen, ist die korrekte Zuordnung von Leistungsanwärtern und Leistungsempfängern zu dem jeweils richtigen Arbeitgeber unerlässlich.

Auch im zweiten »PSV-Meldejahr« ist es für viele Unternehmen nach wie vor eine Herausforderung, einen »sauberen« Datenbestand zu liefern. Gab es in der Vergangenheit gesellschaftsrechtliche Umstrukturierungen, ist häufig nicht eindeutig zu identifizieren, bei welchem Unternehmen die arbeitsrechtlichen Versorgungszusagen anzusiedeln sind.

An diesem Punkt ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Versorgungsträger zukünftig noch wesentlicher als zuvor. Dies gilt für alle Arbeitgeber, die mit der PKDW verbunden sind, gleichgültig ob weltweit operierender Konzern oder Einzelunternehmen, unabhängig ob AG oder SE, GmbH, KG oder GbR. Jeder Veränderung auf gesellschaftsrechtlicher Ebene – von der bloßen Namensänderung über die Verschmelzung und Spaltung bis zur Betriebsstilllegung oder -übergabe – sollte, bestenfalls bereits vor Vollzug der Veränderung an den Versorgungsträger herangetragen werden.

Insbesondere asset deals, Spaltungen oder auch einfache Nachfolgeregelungen zur Übertragung des Familienunternehmens lösen unter Umständen erhebliche, nicht nachträglich zu beseitigende Veränderungen in der Struktur von Versorgungszusagen aus, die zuvor nicht bekannt waren oder bei der Planung der Umstrukturierung nicht ausreichend berücksichtigt worden sind.

Kommt es zu einem Betriebsübergang im Sinne des § 613a BGB, treffen die Versorgungsverpflichtungen gegenüber Leistungsempfängern sowie die Ansprüche der mit unverfallbarer Anwartschaft ausgeschiedenen ehemaligen Mitarbeiter auch nach dem Übergang des gesamten Betriebs weiterhin den veräußernden Arbeitgeber. So steht ein Betriebsübergang sogar der Liquidation einer GmbH im Wege, sollten noch Zusagen bei dieser verblieben sein. Der Einzelunternehmer oder der Gesellschafter einer GbR sieht sich nach Ausscheiden weiterhin Haftungsrisiken ausgesetzt. Mit dem Tod des Verpflichteten können diese Risiken sogar auf dessen Erben übergehen.

Daher ist es für jedes Unternehmen wesentlich, seine BAV bei gesellschaftlichen Veränderungen zu berücksichtigen, bei Beratungsbedarf die Unterstützung von Fachleuten in Anspruch zu nehmen und (geplante) Veränderungen mit dem externen Versorgungsträger zu kommunizieren. So können ungeplante Überraschungen, Haftungsrisiken und Nachhaftungsprobleme verhindert und zumindest wesentlich reduziert werden.

Deutliche Erhöhung der RV-Beitragsbemessungsgrenze im Jahr 2023

Das Bundeskabinett hat am 12. Oktober 2022 die Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2023 beschlossen. Die Rechengrößen in der Sozialversicherung werden, wie jedes Jahr, an die Einkommensentwicklung angepasst – so auch die für die BAV maßgebliche Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG). Die meisten Arbeitgeber beschäftigen sich bereits jetzt mit dem anstehenden Jahreswechsel und pflegen die Änderungen in ihre Lohn- und Gehaltssysteme ein.

Nach § 1 a Betriebsrentengesetz haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, von ihrem Entgelt bis zu 4% der BBG (West) in eine BAV einbringen zu können. Eine wichtige Möglichkeit, um Arbeitnehmende vor einer etwaigen Altersarmut zu schützen.

In der Vergangenheit wurde die BBG und damit der förderfähige BAV-Höchstbetrag regelmäßig angepasst. Doch in Pandemie-Zeiten kam es im Jahre 2022 anders: Die BBG 2022 wurde für die alten Bundesländer gesenkt.

Für das Jahr 2023 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen Entwurf erstellt, der eine starke Erhöhung der BBG für das Jahr 2023 vorsieht und auch entsprechend beschlossen wurde. **Dies ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre BAV optimal gestalten möchten, eine äußerst positive Nachricht:**

Förderfähige Beiträge 2023

Die Änderungen in den Rechengrößen betreffen ebenso die maximal förderfähigen Beiträge zur BAV – und davon

profitieren Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Jahre 2023! Aufgrund der deutlichen Steigerung der BBG in der Rentenversicherung 2023 haben Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, höhere Beiträge in die BAV einzuzahlen und damit die eigene Vorsorge zu optimieren.

In der allgemeinen Rentenversicherung steigt die Beitragsbemessungsgrenze in den alten Bundesländern von Euro 7.050 auf Euro 7.300 pro Monat bzw. von Euro 84.600 auf Euro 87.600 pro Jahr.

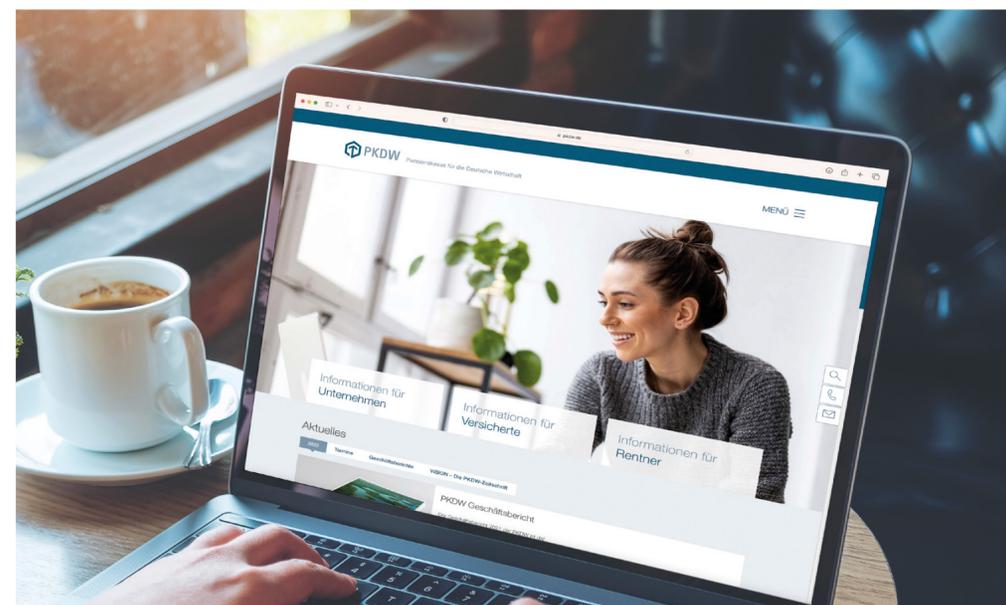
Das heißt, im Jahr 2023 können 3.504 EUR steuer- und sozialabgabenfrei (292 EUR mtl.) sowie weitere 3.504 EUR Beiträge steuerfrei in die Betriebliche Altersversorgung eingebracht werden. Durch diese Dreifach-Förderung (Aus-schöpfung der förderfähigen Beträge,

der Steuer- und Sozialversicherungsersparnis und dem Arbeitgeberzuschuss) kann ein enormer Wirkungsgrad erreicht werden. Diese Förderung existiert nicht bei privater Vorsorge, die rein aus dem Nettoeinkommen finanziert wird.

Vorsicht – Beitragsfalle:

Nicht alle Versorgungsträger können in ihren bestehenden Tarifen Beitragserhöhungen aufnehmen. Dies ist bei der PKDW aufgrund der flexiblen Beitragsgestaltung völlig unproblematisch. Die Mitglieder der PKDW haben somit die Möglichkeit die förderfähigen Beiträge komplett auszuschöpfen.

PKDW-Firmenportal für Mitgliedsunternehmen



In der vergangenen Ausgabe der VISION haben wir erstmalig vom digitalen Ausbau unserer Dienstleistungen für Mitglieder und Rentner berichtet. Nach dem großen Zuspruch für das PKDW-Portal gehen wir im Jahr 2023 einen Schritt weiter und kündigen bereits heute das PKDW-Firmenportal als weitere innovative Serviceleistung an.

Mit dem Firmenportal können unsere Mitgliedsunternehmen zukünftig schlank, flexibel und zeitlich unabhängig alle üblichen Geschäftsvorfälle melden, Beitragsmeldungen einreichen und verschiedene Reports für statistische Auswertungen ausführen. Ebenso ist ein gesicherter Datenaustausch möglich. Neben diesen nützlichen Tools ist wahl-

weise zudem eine Schnittstellenanbindung an das Lohn- und Gehaltssystem vorgesehen. In Summe wird die Verwaltung der BAV in Ihrem Unternehmen durch das Firmenportal auf ein neues Niveau gehoben.

Ihre Vorteile:

- > Nutzung von jedem Ort zu jeder Zeit
- > Serviceleistung kostenfrei
- > DSGVO-konformer Datenaustausch
- > Meldung aller gängigen Geschäftsvorfälle
- > Statistik-/Report-Tool
- > Nützliche Informationen zum Download
- > CSV-Schnittstellenanbindung an das Lohn- und Gehaltssystem
- > Postfach und Aktivitäten-Feed

Mit einer Portalnutzungsvereinbarung werden unsere Mitgliedsunternehmen voraussichtlich ab dem ersten Quartal 2023 nach und nach in das Portal aufgenommen und können dort schlank und effiziente Prozesse erwarten. Neben dem Firmenportal sind wir persönlich für Sie da. Mit der direkten Ansprechbarkeit für Mitglieder, Rentner und Mitgliedsunternehmen sowie den modernen Medien profitieren Sie von einem umfassenden Service aus einer Hand.



TERMINE 2023

Die nächste Mitgliederversammlung der Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft, PKDW, wird im Jahr 2023 etwas anders als bisher gewohnt, stattfinden.

Am Mittwoch, den **21.06.2023**, starten wir in *Wiesbaden* mit dem offiziellen Teil der *Mitgliederversammlung* sowie einem daran anschließenden, gemeinsamen Rahmenprogramm.

Am darauffolgenden Tag werden wir am **22.06.2023** unser jährliches *PKDW-Seminar* mit aktuellen Fachthemen aus dem Bereich der Betrieblichen Altersversorgung von ca. 09:30 bis 14:00 Uhr anbieten.

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

Rechengrößen der Sozialversicherung		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
		2022	2023	2022	2023
BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung	jährlich	84.600 €	87.600 €	81.000 €	85.200 €
	monatlich	7.050 €	7.300 €	6.750 €	7.100 €
BBG in der Kranken- und Pflegeversicherung	jährlich	58.050 €	59.850 €	58.050 €	59.850 €
	monatlich	4.837,50 €	4.987,50 €	4.837,50 €	4.987,50 €
Bezugsgröße nach § 18 SGB IV	jährlich	39.480 €	40.740 €	37.800 €	39.480 €
	monatlich	3.290 €	3.395 €	3.150 €	3.290 €
Bezugsgrößen für die Betriebliche Altersversorgung					
Anspruch auf jährliche Entgeltumwandlung (4% der BBG gRV)		3.384 €	3.504 €	3.384 €	3.504 €
steuer- und sozialversicherungsfrei	jährlich	3.384 €	3.504 €	3.384 €	3.504 €
	monatlich	282 €	292 €	282 €	292 €
steuerfrei		3.384 €	3.504 €	3.384 €	3.504 €
Abfindung gem. § 3 BetrAVG	max. Monatsrente	32,90 €	33,95 €	31,50 €	32,90 €
	max. KapLeistung	3.948 €	4.074 €	3.780 €	3.948 €
PSV-Schutz bis zur max. Monatsrente		9.870 €	10.185 €	9.450 €	9.870 €
KV/Pflege-Freigrenze	monatlich	164,50 €	169,75 €	164,50 €	169,75 €

Herausgeber:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft

Redaktion:

Andreas Fritz
Tanja Hahlen
Natalie Reichhardt
Sebastian Schopp
Rabea Schröder
Volker Winter
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 shutterstock