

12 Fragen zur bAV –

Was Mitarbeitende über ihre Altersversorgung denken

Mit über 120 Mitgliedsunternehmen und insgesamt rund 2.000 Umfrageteilnehmern aus verschiedenen Branchen hat die Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft in diesem Jahr ihre erste Studie »12 Fragen zur bAV – Was Mitarbeitende über ihre Altersversorgung denken« durchgeführt und veröffentlicht.



Als Ergebnis wurde ein aussagekräftiges Bild über Kenntnisse, Erwartungen und Wünsche der Teilnehmenden geschaffen und viele Anregungen zur Ausgestaltung und Kommunikation der betrieblichen Altersversorgung (bAV) an die Mitgliedsunternehmen mitgegeben.

Wir freuen uns, unseren Lesern im Folgenden einen Einblick in die Kernergebnisse der Studie verschaffen zu können.

In einem ersten Schritt beschäftigt sich die Studie mit der Frage, zu welcher Altersgeneration die Studienteilnehmer gehören. Die **Babyboomer**, geboren zwischen 1946 und 1964, waren mit 25,8 % an der Befragung beteiligt und – möglicherweise aufgrund des anstehenden Rentenübergangs bis zum Jahr 2029 – auffallend gut informiert. Die **Generation X**, geboren zwischen 1965 und 1980, stellte mit 50,2 % die größte Gruppe dar. Die **Generation Y**, auch **Millenials** genannt, geboren zwischen 1981 und 1996, erreichten einen Anteil von 21,9 % an der Befragung. Schließlich beteiligte sich die **Generation Z**, die **Zoomer**, geboren ab 1997,

leider mit nur 2,1 % und damit unterproportional zu ihrem Anteil an den Belegschaften an der Studie.

Die Zoomer sind noch nicht bereit, sich mit ihrem Ruhestand auseinanderzusetzen.

Inhaltlich beginnt die Studie, indem sie die Frage aufwirft, welche Pläne die Befragten für ihren Ruhestand haben. Zeit mit der Familie wünschen sich 65,3 % der Befragten. Gesundheit und bleibende Gesundheit sogar 88,7 % – verständlich. Dies sind allerdings nur wenig

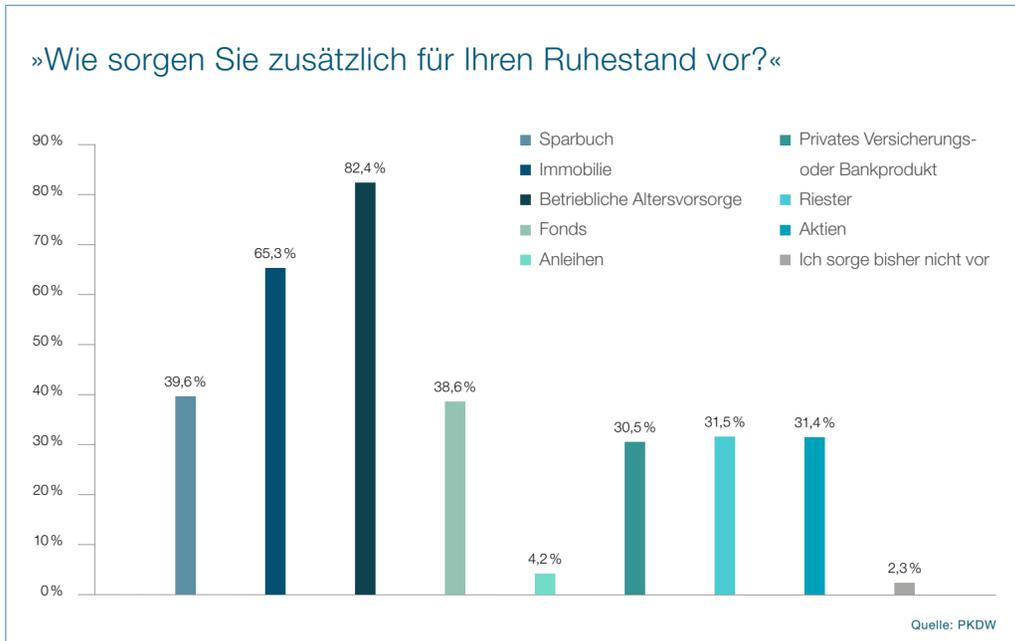
beeinflussbare Ziele. Monetär beeinflussbar ist es, das eigene Haus und den eigenen Garten zu genießen, so wie es sich 49,7 % aller Befragten wünschen. 50,7 % beabsichtigen, im Ruhestand Reisen zu unternehmen, 49,8 % wollen ihren Hobbys nachgehen (Mehrfachnennungen möglich). Die in der Befragung genannten Wünsche für das Rentenalter deuten somit auf einen erhöhten finanziellen Bedarf im Alter hin – denn Reisen und Hobbys kosten Geld.

»Hoch genug.« – So stellt es sich ein großer Teil der Bevölkerung bei der Auskömmlichkeit der gesetzlichen Rente zumindest vor.

Doch schätzen die Befragten ihre Vorsorgesituation auch richtig ein und bewerten die zu erwartenden Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung realistisch? Im Wesentlichen lässt sich festhalten, dass 40 bis 60 % der Befragten eine gute Einschätzung in Sachen Versorgungssituation und Höhe der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben. Die Trefferquote war hier vor allem bei den Babyboomern hoch. In den anderen Gruppen glaubten Viele an ein teilweise deutlich höheres Niveau aus der gesetzlichen Rentenversicherung als tatsächlich gegeben. Bei den jüngeren Generationen schätzte sogar nur jeder Fünfte das Rentenniveau richtig ein, was erhebliche Auswirkungen auf die Altersplanung haben kann.

Die Dauer des Rentenbezugs wird unterschätzt.

Bei der Frage, ob die Studienteilnehmer die durchschnittliche Rentenbezugsdauer richtig einschätzen können, ergab sich folgendes Bild: Die durchschnittliche Rentenbezugsdauer liegt heute bei über 20 Jahren. Sie ist also bereits doppelt so lang wie noch in den sechziger Jahren des 20. Jahrhunderts. Über 40 % der Befragten schätzten eine mögliche Rentenbezugsdauer durchaus realistisch ein. Die Mehrzahl vermochte dies jedoch nicht und würde bei einer eigenorganisierten Rentenzahlung das hierfür vorhandene Kapital zu früh aufbrauchen. Hieraus würde eine verspätete Altersarmut folgen.



Damit genau dieses nicht geschieht, sind bei der individuellen Altersplanung lebenslange Renten umso bedeutsamer. Die Abbildung einer lebenslangen Rente erfolgt sinnvollerweise über einen darauf ausgerichteten Versorgungsträger, der diese auch lebenslang garantiert.

Positiv – Nur 2,3 % der Befragten sorgen bisher nicht fürs Alter vor.

Die bAV ist neben der ersten Säule (gesetzliche Rentenversicherung) die wichtigste Vorsorgeart – so sehen dies auch die 82,4 % der Teilnehmenden

anlässlich der Frage, wie sie für ihren Ruhestand zusätzlich vorsorgten. Die eigene Immobilie zählt mit 65,3 % ebenso zu den beliebten Vorsorgearten. Das Sparbuch ist bei der Babyboomer-Generation weiterhin gebräuchlich, während die Generation Z verstärkt Aktien oder Fonds zur privaten Vorsorge wählt.

Positiv zu bewerten ist bei diesem Aspekt insbesondere, dass lediglich 2,3 % aller Befragten angaben, bisher gar keine Vorsorge zu betreiben.

Wie bewerten die Befragten das Angebot zur bAV in ihrem Unternehmen? Zu dieser Frage bewerteten die Studienteilnehmer das bAV-Angebot in ihren Unternehmen zu 75 % positiv.

Die gute Nachricht ist, dass nur 25 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unzufrieden sind.

Neben der Flexibilität von Beitrags- und Leistungsgestaltung wurde insbesondere die Attraktivität durch Arbeitgeberzuschüsse hervorgehoben.

Die verbleibenden 25 % bemängeln im Wesentlichen, dass sich ihr Arbeitgeber gar nicht oder zu geringfügig an der bAV beteiligt. Als weitere nega-

tive Parameter wurden bAV-Modelle mit Provisionen oder Abschlusskosten, geringe Renditen sowie Nichtverständnis der komplexen Materie genannt.

Bei der Frage, wie gut sich die Beschäftigten von ihren Arbeitgebern in Sachen bAV informiert fühlen, wird deutlich, wie steigerungsfähig die Kommunikation zur und über bAV ist. 43,9 % der Befragten fühlten sich eher schlecht informiert.

Unabhängig davon, ob zufrieden oder nicht, sind sich alle Befragten bei der Wahl der Kommunikationsmittel einig. Sämtliche Beteiligten hielten kompetente Ansprechpartner auf Unternehmensebene und auf Seiten der Versorgungsträger für zwingend erforderlich, gefolgt von persönlicher Beratung und Informationsveranstaltungen. Broschüren, Flyer, Intranet, Homepage des Versorgungsträger sowie Portale wurden ebenso als nützlich angesehen, erreichten aber lange nicht den Stellenwert des persönlichen Austauschs.

Das magische Dreieck der Geldanlage beschreibt das Spannungsverhältnis zwischen Rendite, Sicherheit sowie Verfügbarkeit und verdeutlicht vor allem, dass diese Ziele nie gleichzeitig voll erfüllt werden können.

77,6 % der Befragten stimmten für Sicherheit in der bAV. Parallel entschieden sich 65,3 % der Befragten aber auch für gute Renditen. Heterogen wurden die Meinungen jedoch bei einer chancenorientierten Ausgestaltung der Kapitalanlage:

Etwa 26 % der Befragten sahen eher Risiken im Vordergrund als mögliche Chancen, 52,6 % standen einer kapitalmarktorientierten Ausgestaltung positiv gegenüber, und alle anderen gaben an, dass ihnen genaueres Wissen fehle. Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die jüngeren Generationen positiver zu kapitalmarktorientierten Produkten standen. 76,3 % der Generation Z, 59,1 % der Generation Y und 50,4 % der Generation X sehen eher Chancen als Risiken.

»Wie bewerten Sie das bAV-Angebot ihres Arbeitgebers?«



Es gibt nicht für alle Problemfelder Lösungen – aber für viele.

Zusammenfassend zeigt sich, dass Altersversorgung mit zunehmendem Alter höhere Relevanz erfährt, aber noch kein relevantes Thema für die jüngeren Generationen ist, die jedoch aufgrund der Zeit bis zum Rentenübergang die beste Chance haben, möglichst viel zu erreichen. Gute und frühe Vorsorge sind unerlässlich, insbesondere wenn im Alter aufgrund von Hobbys, Reisen und anderen Plänen ein entsprechend hoher Kapitalbedarf besteht.

Aufklärung über die Höhe der gesetzlichen Rente ist ein besonders relevantes Thema, da viele der Befragten an ein höheres Niveau als tatsächlich gegeben glauben. Finanzbildung sollte in unserer Gesellschaft generell einen höheren Stellenwert erreichen.

Die Unternehmen können durch gute Kommunikationskonzepte einen Beitrag zur Finanzbildung leisten.

Neben Workshops der gesetzlichen Rentenversicherung in den Unternehmen ist ein strukturiertes und transparentes bAV-Kommunikationskonzept sinnvoll. Durch das Angebot von sicherheits- und kapitalmarktorientierten bAV-Systemen kann eine gute Mischung aus »beiden Welten« erreicht werden.

Fazit:

Am Ende bleibt eins für die meisten Menschen gültig: Die gesetzliche Rente allein wird für das Alter nicht ausreichen.

Die vollständige Studie zum Download finden Sie unter www.pkdw.de.

Neuer Regierungsentwurf zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland (BRSG II)

Der lang erwartete Regierungsentwurf des 2. Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (BRSG II) markiert einen neuen Schritt in der Weiterentwicklung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Deutschland, sofern er nach den aktuellen Gegebenheiten in Deutschland noch verabschiedet wird.

Der Gesetzentwurf zielt darauf ab, das bestehende System weiter zu reformieren und besonders die betriebliche Altersversorgung in Deutschland zu stärken, indem es unter anderem den Zugang zu betrieblicher Altersversorgung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erleichtern versucht. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf den Pensionskassen, die in den letzten Jahren die wirtschaftlichen und regulatorischen Herausforderungen, wie die anhaltende Niedrigzinsphase und die strengen Solvabilitätsanforderungen der europäischen Versicherungsaufsicht, gemeistert haben.

Pensionskassen haben sowohl traditionell als auch zukünftig eine **zentrale** Rolle in der betrieblichen Altersversorgung. Sie bieten den Beschäftigten eine wichtige Möglichkeit, neben der gesetzlichen Rentenversicherung und privaten Vorsorgemaßnahmen eine zusätzliche Absicherung im Alter zu erlangen. Der Staat möchte daher durch gezielte gesetzliche Änderungen die Stabilität und Attraktivität dieses Durchführungsweges noch weiter ausbauen. Ein zentrales Ziel des Gesetzes ist es, die bestehenden Anreize für die betriebliche Altersversorgung zu erweitern und nach Möglichkeit den ganz überwiegenden Teil der Unternehmen dazu zu bewegen, ihren Beschäftigten betriebliche Altersversorgung anzubieten.

Kernpunkte des Regierungsentwurfs

1. Anpassungen für Pensionskassen

Eine wesentliche Neuerung im BRSG II ist die Stärkung der Finanzlage von Pensionskassen. Der Gesetzgeber plant, die Regelungen zum Sicherungsvermögen und den Anforderungen an die Rücklagen von Pensionskassen anzupassen. Die Pensionskassen sollen mitunter mehr Spielraum für eine flexiblere Kapitalanlage erhalten, um die Ertragschancen in anhaltenden Niedrigzinsphasen zu verbessern.

2. Reine Beitragszusage

Ein weiteres Element des Entwurfs ist die erneute Umgestaltung der reinen Beitragszusage als »Pay & Forget-System«, die nach Einführung mit dem BRSG I bisher noch wenig Beteiligung gefunden hat. Vereinzelt sind in einigen Industriesparten derartige Systeme eingeführt worden. Ob und wie diese zukünftig von Arbeitgebern und Arbeit-

teien beidseitig tarifgebunden waren. Opting-Out bezeichnet die Möglichkeit für Arbeitgeber, eine betriebliche Altersversorgung mit automatisierender Aufnahme für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzuführen. Von der Pflicht zur Teilnahme können diese dann per Widerspruch absehen. Ursprünglich sah der Regierungsentwurf vor, dass ein Optionssystem in allen Bereichen zu installieren wäre, hiervon hat der Gesetz-

finden, findet sich nahezu ausnahmslos auch eine tarifvertragliche Regelung zum Entgelt.

4. Niedrigverdienerförderung

Eine weitere erfreuliche Neuerung des Regierungsentwurfs ist die Anpassung der Niedrigverdienerförderung in § 100 EStG. Die Einkommensgrenze wird nunmehr an die Beitragsbemessungsgrenze West (BBG West) gebunden. Die Förderung von Geringverdienern soll damit dynamisiert werden. Zudem steigt der maximal bezuschusste Betrag von aktuell 960,00 € auf 1.200,00 €. Diese Regelungen treten unabhängig von dem verzögerten Inkrafttreten des BRSG II zum 01.01.2025 in Kraft.

Fazit:

Das zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz stellt einen neuen Reformschritt in der betrieblichen Altersversorgung dar, insbesondere im Hinblick auf Pensionskassen. Die neuen Regelungen sollen deren Stabilität stärken, ihnen mehr Flexibilität im Umgang mit den Herausforderungen des Niedrigzinsumfelds bieten und gleichzeitig die Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhöhen. Langfristig erhofft sich der Gesetzgeber dadurch eine höhere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung und eine bessere Absicherung der Beschäftigten im Alter.

Allerdings hat es der Gesetzgeber versäumt, wirklich erheblich verbesserte Möglichkeiten zur Erhöhung der Quote in der betrieblichen Altersversorgung zu schaffen. Die im Einzelnen positiven Ansätze, die sich teilweise auch noch in den Vorbesprechungen wiederfinden, sind in vielen Bereichen nur noch in abgeschwächter Form aufzufinden. Dadurch verlieren sie in erheblichem Umfang an der notwendigen Durchschlagskraft, um die betriebliche Altersversorgung noch attraktiver zu gestalten. Es ist davon auszugehen, dass auch zukünftige Verbesserungen für eine nachhaltige Steigerung der Verbreitung notwendig werden.



nehmern angenommen werden, bleibt abzuwarten. Derzeit ist ohnehin nur eine Teilnahme bei beidseitiger Tarifbindung der Vertragsparteien möglich.

3. Opting-Out

Um die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung voranzubringen, beabsichtigt die Bundesregierung das sogenannte »Opting-Out-Modell« zu verändern. Bisher mussten Arbeitnehmer im Regelfall aktiv einer Aufnahme zur betrieblichen Altersversorgung zustimmen oder diese sogar proaktiv beantragen. Eine Ausnahme galt nur für die Fälle, in denen die Vertragspar-

geber jedoch bedauerlicherweise wieder Abstand genommen. Es soll nunmehr lediglich möglich sein, ein Opting-Out-System zu implementieren, wenn Entgeltansprüche nicht und auch nicht üblicherweise in einem einschlägigen Tarifvertrag geregelt sind. Zudem muss der Arbeitgeber einen Zuschuss i.H.v. 20% zur betrieblichen Altersversorgung beitragen. Der obligatorische Arbeitgeberzuschuss i.H.v. 15%, der sich aus § 1a Abs. 1a Betriebsrentengesetz ergibt, muss nicht zusätzlich erbracht werden. Die Regelung dürfte aufgrund ihrer engen Grenzen ausschließlich für Bereiche der Wirtschaft gelten, die keinerlei tarifvertragliche Bindungen haben. Wo sich tarifvertragliche Regelungen

Anstieg der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung in 2025

Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung steigt ab dem 01.01.2025 sehr deutlich um voraussichtlich 6,62%.

Die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der Sozialversicherung wird jedes Jahr auf Basis der Lohnentwicklung in Deutschland neu überprüft und festgelegt. Die BBG dient als Rechengröße und wird gleichermaßen bei der Bestimmung des steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Förderbetrages in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) herangezogen.

Im Jahr 2024 entfallen hierauf Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung von 1.404 EUR, wovon die Hälfte – also 702 EUR – der Arbeitnehmer trägt. Ab dem Jahr 2025 steigt der Beitrag auf 1.488 EUR, wovon der Arbeitnehmer 744 EUR trägt. Der Arbeitnehmer spürt den Anstieg der BBG in der Rentenversicherung demnach mit 42 EUR weniger

im Netto. Die anderen Sozialversicherungssparten führen entsprechend zu weiteren Abzügen.

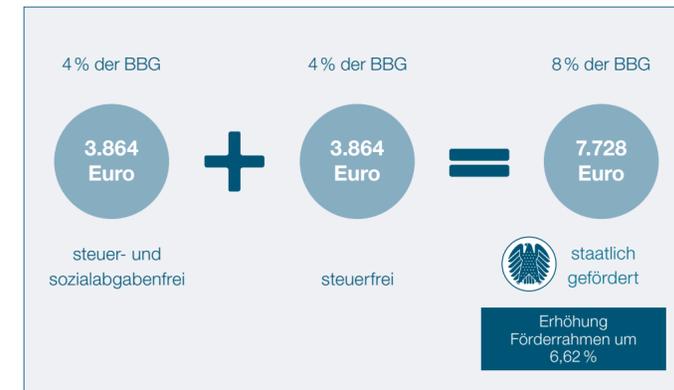
Wer dies vermeiden möchte, kann den Förderrahmen der bAV vollständig ausschöpfen und den Beitrag zur seiner Altersversorgung erhöhen.

Werden die 42 EUR monatlich in die bAV eingezahlt, ergibt sich hieraus bei einem 40-jährigen Mitglied in unserem Tarif A mit einer angenommenen (nicht garantierten) Gesamtverzinsung von 2% zum Alter 65 abschlagsfrei beispielsweise eine lebenslange Altersrente in Höhe von etwa 46 EUR brutto monatlich.

Nach der SV-Rechengrößen-VO 2025 steigt die BBG in der gesetzlichen Rentenversicherung um 6,62% auf 96.900 EUR an. Was bedeutet das?

Der Anstieg der BBG führt zunächst bei Menschen mit höheren Einkommen auch zu höheren Sozialversicherungsbeiträgen und damit zu höheren Abzügen vom Nettoeinkommen.

Beispiel:
Mitarbeiter/in 40 Jahre,
Bruttoeinkommen 8.000 EUR, monatlich



Im Vergleich dazu ergeben sich stand heute aus 42 EUR Beitrag monatlich in die gesetzliche Rentenversicherung bis zum Alter 65 circa 0,275 Entgeltpunkte und damit inkl. Abschlag für die vorzeitige Inanspruchnahme eine monatliche Rente zum Alter 65 von 10,00 EUR.

Fazit:

Abzüge im Netto vermeiden und dafür mehr Altersversorgung aus der bAV erhalten!

Kapitalmärkte 2024 auf Erholungskurs



Im Jahr 2024 sind die Kapitalmärkte weiterhin auf Erholungskurs. Nach dem Ende der langen Niedrigzinsphase sind die Zinsen seit 2022 auf gutem Niveau und es können mit guten Bonitäten auskömmliche Renditen erzielt werden.

Die zehnjährige Bundesanleihe verzinst sich aktuell mit rund 2,3%. Da die Inflation auf ein niedriges Niveau zurückgefallen ist, haben die Zentralbanken Mitte des Jahres wieder damit begonnen, die Zinsen etwas abzusenken. Auch die internationalen

Aktienmärkte haben sich im Jahr 2024 sehr freundlich entwickelt (siehe Grafik). Mit der breiten Mischung unserer Kapitalanlagen haben wir als PKDW das Ziel, an dem Erfolg der verschiedenen Ertragsquellen teilzunehmen, um für unsere Mitglieder ein nachhaltig gutes Überschussergebnis zu erwirtschaften. Wir nutzen die Chancen der verschiedenen Kapitalmärkte, haben dabei aber zur Absicherung stets auch die Risiken der verschiedenen Anlagen im Blick, z. B. durch ausreichende Streuung und die Vermeidung hoher Einzelrisiken.

Ein Blick hinter die Kulissen – Was zeichnet die PKDW als Arbeitgeber aus?

Hinter der PKDW stehen neben all ihren Zahlen, Kennziffern und den beiden Mitgliedern des Vorstandes knapp 50 Mitarbeitende.

Auf den ersten Blick mag man erwarten, dass die Arbeit in einem knapp 100 Jahre »altem« Traditions- und Betriebsheim einträglich und festgefahren abläuft.

Diese Erwartung täuscht. Wir sind ein aktiver und erfolgreicher Anbieter betrieblicher Altersversorgung und wollen es auch bleiben. Also heißt es »Wer rastet, der rostet!« und für Rost sind wir eindeutig nicht bereit. Unser PKDW-Team stellt sich daher bereitwillig jeder neuen Regulatorik-Welle des Gesetzgebers, begleitet uns durch langandauernde Niedrigzinsphasen und auch durch die Zinswende, jongliert Unmengen an Daten von links nach rechts und greift »nebenbei« beherzt und freundlich zum Telefonhörer, wenn uns Mitglieder, Rentner oder Kassenfirmen kontaktieren.

Im »war of talents« und dem allgegenwärtigen Fachkräftemangel sind wir sehr dankbar für unsere starke Mannschaft. Als Arbeitgeber sind wir bestrebt, auf verschiedenste Art und



Weise etwas zurückzugeben. Digitalisierung und Modernisierung ermöglichen allen Kolleginnen und Kollegen z. B. einen attraktiven Arbeitsplatz im Büro und im Homeoffice gleicher-

maßen. Das gemeinsame Schaffen einer vertrauensvollen und wertschätzenden Arbeitsatmosphäre hat dabei oberste Priorität. Wir arbeiten in kleinen Fachteams mit flachen Hierarchien

und kurzen Entscheidungswegen, was ein breites Spektrum an verantwortungsvollen Aufgaben möglich macht.

Neuordnung einer betrieblichen Altersversorgung (bAV)

»Da alles ständig im Wandel ist, kann nichts auf Dauer unverändert existieren.«

(Dalai Lama)

Dieses Zitat ist für vieles im Leben zu treffend, auch für die Anpassung einer betrieblichen Altersversorgung. Eine Neuordnung oder Harmonisierung der betrieblichen Altersversorgung kann viele Gründe haben, sei es aufgrund gesellschaftsrechtlicher Veränderungen oder wegen Änderung der Zusageformen

oder Durchführungswege. Manchmal ist es aber auch der Zeitgeist, der Veränderungen sinnvoll macht. In den letzten 50 Jahren wurde das Betriebsrentengesetz viele Male angepasst und verändert, um in unserer heutigen Arbeitswelt den Gegebenheiten Rechnung zu tragen.

Nach vielen Jahren der Niedrigzinsphase ist die Einbeziehung von kapitalmarktorientierten Vorsorgemöglichkeiten aktuell das Thema der Stunde. Während viele Versorgungsträger altbekannte klassische und sicherheitsorientierte Tarife für Neuzusagen geschlossen haben, hat sich die PKDW ganz be-

wusst für »das Beste aus beiden Welten« entschieden:

- **Tarif A** – unser Alleskönner als klassische Pensionsversicherung mit »Rund-Um-Schutz« bei vorzeitigen Risiken wie Berufsunfähigkeit oder Hinterbliebenenrente.

- **Tarif K** – unser Kraftpaket als kapitalmarktorientierte Pensionsversicherung für die Extra-Power an Altersleistung.

Mix & Match it

In diesem Jahr haben wir einige Mitgliedsfirmen bei der Neuordnung ihrer betrieblichen Altersversorgung begleitet. Neuordnung bedeutet dabei nicht zwingend, dass der Dotierungsrahmen verändert oder ein Eingriff vorgenommen wird. Vielmehr wurde der Fokus auf sogenannte »Matching-Modelle« gelegt.

Üblich ist hierbei, dass ein Arbeitgeberbeitrag zur bAV in unseren Tarif A fließt und hiermit das Fundament für eine Altersversorgung mit Absicherung der vorzeitigen Risiken auf dem Weg zur Altersrente gelegt wird. Eine Arbeitnehmerbeteiligung im Rahmen der Entgeltumwandlung wird über unseren Tarif K – volle Kraft in Richtung renditeorientierter Altersversorgung – abgebildet. Beide Tarife performen sehr gut in Kombination und können unter Ausnutzung sämtlicher Vorteile gleichermaßen genutzt werden.

Die Kommunikation macht den Unterschied

Betriebliche Altersversorgung ist erst ab dem Rentenübergang erlebbar. Vorher ist unserer Erfahrung nach eine umfassende Kommunikation wichtig – »Tue Gutes und rede darüber.« Die Interaktion mit den Mitarbeitenden beginnt bereits bei ersten Überlegungen zur Modernisierung eines Versorgungswerks und endet bei der individuellen Information.

Die PKDW begleitet Sie während der gesamten Dauer der Projektumsetzung. Wir sprechen über Ihre Ziele, entwickeln ein passgenaues Konzept, sind Sparringspartner in der arbeitsrechtlichen Umsetzung und beraten auf Wunsch auch unmittelbar Ihre Mitarbeitenden. Die Verwaltung Ihrer bAV kann schlank über unser Firmenportal erfolgen.

Sie möchten mehr darüber erfahren? Ihre Firmenberatung hilft Ihnen weiter!
firmenberatung@pkdw.de

Mitgliederversammlung 2024

Bremen, 3. Juli 2024

Auf unserer Mitgliederversammlung berichteten die Vorstände unserer Pensionskasse, Bernhard Gilgenberg und Tanja Hahlen, über einen guten Jahresabschluss zum 31.12.2023: Die Zinswende macht sich bemerkbar, die Nettoreserven sind positiv, die Bedeckung ist durchgehend stabil und die aufsichtsrechtliche Eigenkapitalquote über dem Marktdurchschnitt. Die Neumitgliederzahlen liegen 16% über dem Vorjahr. Die Beitragsentwicklung ist leicht rückläufig, aber über den Erwartungen. Das Jahr 2023 endete mit einem Rohüberschuss von 12,69 Mio. Euro, der zur weiteren Stärkung der Verlustrücklage und für einen Aufwärtstrend in der Überschussbeteiligung vorgesehen ist.

Gewinnverwendungsvorschlag

Die Mitgliederversammlung folgte dem Gewinnverwendungsvorschlag der Aktuarin und beschloss eine Gesamtverzinsung von 2%, die dem Schlussüberschussanteilsfonds zugeführt bzw. als Rentenerhöhung verwendet wird.

Feinjustierung Tarif K – Hinterbliebenenschutz

Beim kapitalmarktorientierten Tarif K beschloss die Mitgliederversammlung eine Auszahlung des fondsgebundenen Anteils als Hinterbliebenenschutz bei Tod vor Vollendung des 70. Lebensjahres. Die Beschlüsse wurden von der BaFin genehmigt.

Fachseminar

Bremen, 4. Juli 2024

Am 4. Juli folgte das jährliche Fachseminar der PKDW zum Thema:

»Babyboomer adé – die Zukunft der Betriebsrente als Wettbewerbsvorteil im Kampf um die besten Talente«.

Neben einem Expertengespräch mit Herrn Dr. Friedemann Lucius, Chefaktuar der Heubeck AG, wurden unter anderem die Ergebnisse unserer Studie vorgestellt.

Was sagt der Markt und was sind die Trends?

Die Ergänzung klassischer bAV-Modelle durch kapitalmarktorientierte Tarife, Flexibilität in der Beitrags- und Leistungsgestaltung sowie die Digitalisierung der Verwaltung ist weiterhin stark im Trend. Allerdings bleibt neben digitalen Medien der persönliche Kontakt nachhaltig von Bedeutung. Die Attraktivität der bAV für Neueinstellungen in Zeiten eines Arbeitskräftemangels ist durchweg relevant.





TERMINE 2025

Bei dieser Gelegenheit möchten wir Ihnen für Ihre Planung die Termine für das kommende Jahr mitteilen. Die Mitgliederversammlung der Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft, PKDW, wird im Jahr 2025 in Bochum stattfinden.

- **Mittwoch, 2. Juli 2025** (nachmittags) Mitgliederversammlung
- **Donnerstag, 3. Juli 2025** (vormittags) PKDW-Seminar

Bitte merken Sie sich die Termine bereits heute vor. Ein Save-the-Date mit weiteren Informationen zu beiden Veranstaltungen erhalten Sie rechtzeitig zu Beginn des kommenden Jahres. Wir freuen uns schon jetzt, Sie im nächsten Jahr in Bochum begrüßen zu dürfen.

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

Rechengrößen der Sozialversicherung		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
		2024	2025	2024	2025
BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung	jährlich	90.600 €	96.600 €	89.400 €	96.600 €
	monatlich	7.550 €	8.050 €	7.450 €	8.050 €
BBG in der Kranken- und Pflegeversicherung	jährlich	62.100 €	66.150 €	62.100 €	66.150 €
	monatlich	5.175 €	5.512,50 €	5.175 €	5.512,50 €
Bezugsgröße nach § 18 SGB IV	jährlich	42.420 €	44.940 €	41.580 €	44.940 €
	monatlich	3.535 €	3.745 €	3.465 €	3.745 €
Bezugsgrößen für die Betriebliche Altersversorgung*					
Anspruch auf jährliche Entgeltumwandlung (4% der BBG gRV)		3.624 €	3.864 €	3.624 €	3.864 €
steuer- und sozialversicherungsfrei	jährlich	3.624 €	3.864 €	3.624 €	3.864 €
	monatlich	302 €	322 €	302,00 €	322 €
steuerfrei		3.624 €	3.864 €	3.624 €	3.864 €
Abfindung gem. § 3 BetrAVG	max. Monatsrente	35,35 €	37,45 €	34,65 €	37,45 €
	max. KapLeistung	4.242 €	4.494 €	4.158 €	4.494 €
PSV-Schutz bis zur max. Monatsrente		10.605 €	11.235 €	10.395 €	11.235 €
KV/Pflege-Freigrenze	monatlich	176,75 €	187,25 €	176,75 €	187,25 €

Herausgeber:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft

Redaktion:

Christian Dahl
Bernhard Gilgenberg
Tanja Hahlen
Daniel Heintges
Dennis Kaiser
Cornelia Rütters
Sebastian Schopp
Stefanie Walther

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
Bild Seite 6, © Tanja de Maan,
Photography & Style e. K.
Bilder Seite 7 ©PKDW

* Erstmals findet keine Unterscheidung zwischen alten und neuen Bundesländern mehr statt.