

## Wege zur Generationengerechtigkeit in Gegenwart und Zukunft

**In den kommenden Jahren geht die sogenannte »Babyboomer-Generation« sukzessive in die Altersrente über, und damit ein Drittel aller Erwerbstätigen in Deutschland.** Nicht nur durch den demografischen Wandel, sondern auch aufgrund steigender Lebenserwartung und der über lange Jahre bestehenden Niedrigzinsphase ist die Darstellung einer generationengerechten Altersversorgung eine Herausforderung.



Wachsende Versorgungslücken sollen über alle drei Säulen, bestehend aus gesetzlicher, betrieblicher und privater Altersvorsorge abgedeckt werden. Es stellt sich jedoch insbesondere auch in der betrieblichen Altersversorgung die Frage, wie ein für alle Beteiligten faires und ausgewogenes Modell zukünftig implementiert werden kann.

### Was ist (Generationen-) Gerechtigkeit?

Gerechtigkeit bezeichnet allgemein den idealen Zustand des sozialen Miteinanders, den Ausgleich aller Interessen und die Verteilung von Gütern und Chancen. Der Begriff Generationengerechtigkeit beschreibt die Gerechtigkeit von Handlungen und Entscheidungen, die sich auf zukünftige Generationen auswirken. Dabei ist kritisch zu hinterfragen, ob heutige Generationen den nachfolgenden Generationen tatsächlich etwas »schuldig« sind, ob eine Altersgruppe gegenüber der nächsten für ihr Handeln verantwortlich ist. Bejaht man diese Fragestellungen, gilt es im nächsten Schritt zu prüfen, welches Ausmaß diese »Schuld« hat und wer hierfür in welchem Umfang verantwortlich ist.

Unter Generationengerechtigkeit bezüglich der Rentenverteilung können folgende Annahmen aufgestellt werden:

- > Es ist gerecht, wenn eine Generation hohe Beiträge einzahlt, solange sie später auch hohe Renten erhält. Es ist ebenso gerecht, wenn eine Generation niedrige Renten erhält, solange sie auch niedrige Beiträge eingezahlt hat.
- > Ungerecht ist es jedoch, wenn eine Generation hohe Beiträge einzahlt, aber später nur niedrige Renten erhält, wohingegen eine andere Generation niedrige Beiträge eingezahlt hat und dennoch eine hohe Altersrente erhält.

Nach den Erhebungen von Statista stehen in der gesetzlichen Rentenversicherung aktuell 2,1 Beitragszahler einem Altersrentner gegenüber. Zu Beginn der 1960er Jahre kamen auf einen Altersrentner noch sechs Beitragszahler. Dieses abschmelzende Verhältnis wird sich mit dem Rentenübergang der Babyboomer noch einmal massiv verschärfen. Schätzungsweise kommen im Jahr 2050 nur noch 1,3 Beitragszahler auf einen Rentner, wodurch die Finanzierbarkeit der gesetzlichen Rente zunehmend unter Druck gerät.

Ein weiteres Problem in der generationengerechten Abbildung von Altersrenten ist, dass infolge der langen Niedrigzinsphase und steigender Lebenserwartung, in der Gegenwart aus gleichen Beiträgen geringere Leistungen resultieren. Folglich müssen für ein gleichbleibendes Rentenniveau entsprechend höhere Beiträge eingesetzt werden.

## Was kann ein Arbeitgeber heute tun?

Um eine effektive betriebliche Altersversorgung zu gewährleisten, ist nicht ausschließlich auf Zinsen einer Anlage abzustellen. Vielmehr muss der gesamte Wirkungsgrad unter Berücksichtigung der »Dreifachförderung der bAV« mit Sozialversicherungs- und Steuerersparnissen sowie Arbeitgeberzuschüssen in die Kalkulation einbezogen werden. **Der Arbeitgeber kann hierauf Einfluss nehmen**, indem er bereit ist, über den gesetzlich geregelten Arbeitgeberzuschuss von 15 % hinaus weitere Beiträge zu leisten. Dadurch kann der Wirkungsgrad enorm gesteigert werden. Dieser Effekt ist bereits mit Zahlung des 15 %-igen Zuschusses sehr gut zu erkennen (s. Grafik »Wirkungsgrad der »Dreifachförderung der bAV«).

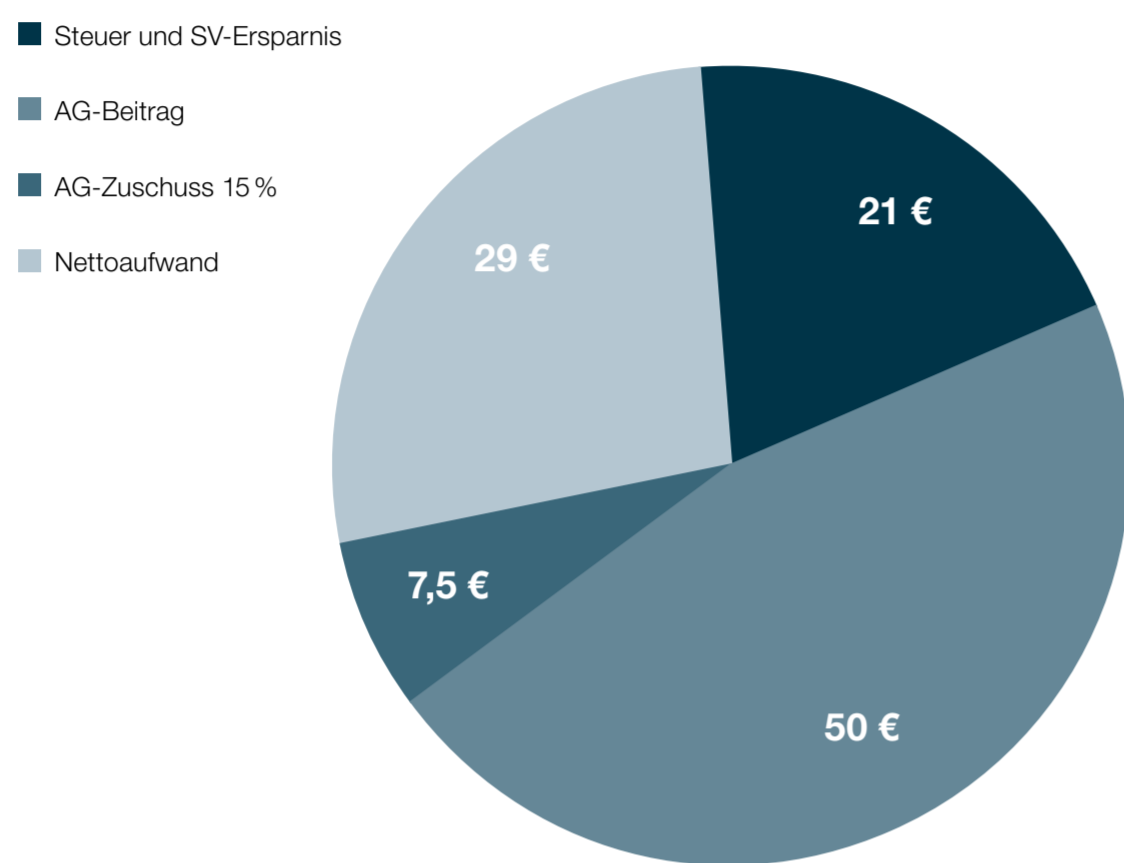
Neben dieser Bereitschaft des Arbeitgebers obliegt es dessen Verantwortung, transparente Kommunikationsmodelle zu implementieren und den Mitarbeitenden die Vorteile der bAV, insbesondere den individuellen Wirkungsgrad aufzuzeigen (»Tue Gutes und rede darüber«).

Um die Altersversorgungsplanung und Beitragszahlung jederzeit an aktuelle Lebenslagen anpassen zu können, sind neben dem Wirkungsgrad flexible Beitragszahlungsmöglichkeiten wichtiger denn je. In allen Tarifen der PKDW können die Beiträge jederzeit erhöht, reduziert, ausgesetzt oder als Sonderzahlungen eingebracht werden, was in dieser Form in vielen andere Konstellationen der bAV gar nicht möglich ist.

Durch eine gruppengerechte Ausgestaltung von Beiträgen mit Ausrichtung auf eine renditeorientierte Versorgung können weitere Vorteile generiert werden. Hierbei erfolgt eine Kombination von niedrigeren Garantien (Mindestabsicherung) und einer chancenreichen Fondsanlage. Das Anlagerisiko für die Mindestabsicherung trägt dabei der Arbeitgeber. Auf Basis dieser Mindestabsicherung ist eine Altersplanung möglich. Das Anlagerisiko für den darüberhinausgehenden Teil trägt der Arbeitnehmer und hat so die Chance

## Wirkungsgrad der »Dreifachförderung der bAV«

**Beispiel:** Mitarbeiter, 30 Jahre alt, Bruttogehalt 2.500 €, AG 2 % des Gehalts (50 Euro), Entgeltumwandlung 2 % des Gehalts (50 Euro), AG-Zuschuss 15 %, STKI 1 ohne Kinder, ohne KiSt, ges. KV mit 1,6 % Zusatzbetrag.



**Wirkungsgrad: 371 %**

Für 29 Euro Nettoaufwand erhält der Mitarbeiter einen Gesamtbeitrag von 107,50 Euro in seine bAV, also mehr als das 3,5-fache!

auf mehr Rendite und höhere Leistungen. Ebenso können konventionelle Modelle mit sogenannten hybriden Versorgungslösungen kombiniert werden, um die Vorteile aus beiden Modellen darzustellen.

## Generationengerechte Zusagegestaltung – was geht, was geht nicht?

Bei der Gestaltung eines Versorgungswerks hat der Arbeitgeber verschiedene Handlungsmöglichkeiten.

Beispielsweise kann er frei über den Dotierungsrahmen zur bAV entscheiden. Eine generationengerechte Versorgung könnte so vorsehen, dass für »jüngere« Mitarbeitende ein höherer Beitrag gezahlt wird. (Siehe Tabelle: »Beispiele für eine Beitragsstaffelung«.)

Dabei kann der Arbeitgeber festlegen, inwieweit eine Arbeitnehmerbeteiligung (z. B. Beitragszahlung aus Entgeltum-

wandlung in gleicher Höhe) vorgegeben wird (Matching-System).

Eine weitere Gestaltungsmöglichkeit besteht in der Bildung von unterschiedlichen Arbeitnehmergruppen, zum Beispiel um jüngeren Arbeitnehmergruppen höhere Beiträge zu zahlen. Hierbei ist der Arbeitgeber jedoch verpflichtet, die arbeitsrechtlichen Regularien einzuhalten. Insbesondere der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) stellen diesen regelmäßig vor hohe Anforderungen.

Beispiele für eine Beitragsstaffelung:

Arbeitgeberfinanzierte Beiträge	Beitrag für Mitarbeitende bis Alter 45	Beitrag für Mitarbeitende von Alter 46 bis 59	Beitrag ab Alter 60
Fester Beitrag	200 € mtl.	100 € mtl.	50 € mtl.
Gehaltsabhängig	2 % des Gehalts	1 % des Gehalts	0,5 % mtl.

Während das AGG unter anderem vor einer (ungerechtfertigten) Altersbenachteiligung schützt, verbietet der Gleichbehandlungsgrundsatz, vergleichbare Sachverhalte willkürlich ungleich handzuhaben. Bei der Bildung von Mitarbeitergruppen dürfen sachfremde Erwägungen keine Rolle spielen. Eine altersbedingte Benachteiligung muss im Zweifel einer rechtlichen Prüfung standhalten. Gerade diese Bedingung stellt die Praxis immer wieder vor Schwierigkeiten und Probleme, da es sich häufig um Einzelfallentscheidungen der Gerichte handelt, die schwierig zu abstrahieren sind, weshalb die Grenzen der Zulässigkeit der Gruppenbildung immer wieder neu ausgelotet werden müssen. Zudem begegnet die Rechtsprechung der Arbeitsgerichtsbarkeit im Laufe der Zeit immer wieder Veränderungen. Da wenige Vorgaben gesetzlich konkretisiert sind, obliegt es der Rechtsprechung, die unbestimmten Rechtsbegriffe auszufüllen und zu entscheiden, welche Regelungen zulässig sind und welche nicht.

## Was kann ein Arbeitgeber morgen tun? Wie kann der Gesetzgeber dazu beitragen?

Die Möglichkeiten der Arbeitgeber sind durch gesetzliche Vorgaben und Rechtsprechung begrenzt. Gleichermaßen sind die Versorgungsträger durch Regulatorik und Anlagevorschriften limitiert. Es obliegt also vor allem dem Gesetzgeber Wege für generationengerechte Lösungen zu öffnen.

Wenn es zu einer »Wegeöffnung« kommt, können Arbeitgeber insbesondere in folgenden Bereichen ansetzen, um eine generationengerechtere betriebliche Altersversorgung zu entwickeln:

- > **Opting-Out außerhalb von Tarifverträgen:** Der Arbeitgeber bindet den Arbeitnehmer bei Neueinstellung unmittelbar in das bestehende Altersversorgungssystem ein, auch was die Umwandlung eigener Gehaltsbestandteile in die bAV anbelangt. Der Arbeitnehmer muss aktiv widersprechen, wenn er keine bAV über den Arbeitgeber betreiben will.
- > **»Nachhaltigkeitsmechanismus« als solidarischer Beitrag älterer Generationen:** Generationengerechtigkeit durch Begrenzung der gesetzlichen Anpassungsverpflichtungen und Umverteilung der eingesparten Mittel zur Finanzierung für jüngere Generationen.

- > **Variable überschussfinanzierte Zusatzrente:** Zukünftige Rentenanpassungen neben der garantierten Rente werden in Abhängigkeit der Kapitalmarktergebnisse geleistet und nicht als fortlaufend garantiert festgeschrieben. Dadurch kann die Rente sinken, sie kann aber auch gleichbleiben oder steigen. Hierzu ist jedoch eine Anpassung der in § 16 Abs. 3 BetrAVG geregelten »Escape-Klausel« erforderlich, wonach das zu Rentenbeginn zugesicherte Niveau im Laufe der Zeit steigen, auf keinen Fall jedoch sinken soll.

Sicherlich bestehen noch weitere Möglichkeiten. Die zuvor beschriebenen Optionen werden aktuell in der Fachwelt rege diskutiert.

## Fazit:

Die Berücksichtigung »generationengerechter« Kriterien bei der Gestaltung der bAV ist möglich, aber derzeit noch reglementiert und begrenzt. Neben Gleichbehandlungsgrundsatz und AGG sind zudem Mitbestimmungsrechte und damit einhergehendes Konfliktpotential im Unternehmen bzw. in der Kommunikation verbunden. Die Rechtsprechung zu dieser Thematik ist vielfach komplex und darüber hinaus sehr abhängig vom konkreten Einzelfall. Eingriffe in bereits bestehende Versorgungsordnungen sind nur in sehr begrenztem Maße und unter Berücksichtigung der sogenannten 3-Stufen-Theorie möglich. Es bedarf zur Umsetzung von generationengerechten Modellen ein Handeln des Gesetzgebers, um Fortschritte zu erzielen. Es ist daher ein Umdenken erforderlich, damit die bereits heute bestehenden Handlungsmodalitäten – Flexibilität in der Beitragsgestaltung, Renditeorientierung und Abbildung schlanker Prozesse – durch neue, innovative Optionen erweitert werden können. Insbesondere im Arbeitsrecht und bei den Anlagemöglichkeiten bedarf es einer Anpassung.

## Am Ende des Tages bleibt jedoch eins:

Die bAV ist und bleibt ein sehr gutes Instrument zum Aufbau einer lohnenden Altersversorgung. Sie stellt ein wesentliches Instrument zur Mitarbeiterbindung dar und bietet insbesondere bei der Entgeltumwandlung Fördermöglichkeiten, die es in anderen Vorsorgewegen nicht gibt.



# Die Firmenberatung der PKDW: Ihr Partner für eine sichere Zukunft



## Vorsorge und Absicherung sind wichtiger denn je!


Die Pensionslandschaft hingegen ist komplex und unterliegt ständigen Veränderungen. Nicht nur wirtschaftliche Bedingungen und gesetzliche Regulierungen haben einen großen Einfluss. Auch der allgemeine Wandel in der Arbeitswelt und der technologische Fortschritt tragen zu einer erheblichen Dynamisierung bei.

Bei all diesen Herausforderungen fällt es Unternehmen zunehmend schwer, den Überblick zu behalten und neben den erforderlichen Anforderungen im Bereich der Administration und Regulatorik auch noch dem eigenen Anspruch auf Informationstransfer und sozialer Verantwortung gegenüber dem Arbeitnehmer gerecht zu werden.

Indem Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit geben, den Lebensstandard im Alter zu sichern, binden Sie sie ans Unternehmen. Zudem erfüllen Sie ihren gesetzlichen Anspruch auf Umwandlung von Entgelt.

### Firmenberatung der PKDW

Unsere Leistung im Überblick



Team Firmenberatung

<p><b>Analyse + Beratung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Kennenlernen von Unternehmen und Mitarbeitern</li> <li>&gt; Analyse bestehender Vorsorgepläne</li> <li>&gt; Maßgeschneiderte Empfehlungen zur Optimierung</li> </ul>	<p><b>Rechtliches Knowhow</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Fortlaufende Informationen zu den gesetzlichen Anforderungen</li> <li>&gt; Beratung zu rechtlichen Fragen rund um die bAV</li> </ul>
<p><b>Schulung + Weiterbildung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Regelmäßige Unternehmens- und Mitarbeiterschulungen</li> <li>&gt; Optimierung des Verständnisses für Prozesse der bAV und eigene finanzielle Angelegenheiten</li> <li>&gt; Regelmäßige Updates zum Entwicklungsstand im Bereich der bAV</li> </ul>	<p><b>Individuelles Kommunikationskonzept</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Interne Unternehmenskommunikation als wichtiger Erfolgsfaktor der bAV</li> <li>&gt; Unterstützung des Unternehmens mit individuellen Flyern und FAQs</li> <li>&gt; Einzelberatungen und zentrale Hotlines für Mitarbeiter</li> </ul>
<p><b>Digitale Administration</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Digitalisierung als wichtiges Instrument zur Verschlankeung und Kostenersparnis in der Verwaltung</li> <li>&gt; Nutzung des PKDW Mitglieder- und des Firmenportals zur Steigerung von Transparenz und Effizienz der Verwaltung von Versorgungszusagen</li> </ul>	

## Doch wussten Sie, dass wir darüber hinaus noch mehr zu bieten haben?

Unser Team der Firmenberatung steht Ihnen zur Seite und unterstützt Sie als moderner bAV-Dienstleister in vielfältiger Weise. So profitieren Sie als Mitgliedsunternehmen unter anderem von folgenden Vorteilen:

**> Analyse und Beratung:**  
Wir nehmen uns Zeit, Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennenzulernen. Wir analysieren Ihre bestehenden Vorsorgepläne und bieten Ihnen maßgeschneiderte Empfehlungen zur Optimierung.

**> Schulungen und Weiterbildung:**  
Wir halten Sie und Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über aktuelle Entwicklungen im Bereich der Altersvorsorge auf dem Laufenden und bieten Schulungen an, um das Verständnis für die betriebliche Altersvorsorge und die eigenen finanziellen Angelegenheiten sowie die Prozesse zur bAV zu optimieren.

**> Individuelles Kommunikationskonzept:**  
Der Erfolg der bAV im Unternehmen steht und fällt mit dessen Kommunikation. Nur wenn ein Mitarbeitender die bAV kennt und versteht, kann er sie wertschätzen. Wir unterstützen Sie mit individuellen Flyern und FAQs bis hin zu Einzelberatungen und zentralen Hotlines für Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

**> Rechtliches Knowhow:**  
Unsere Experten sorgen dafür, dass Ihr Unternehmen stets über die gesetzlichen Anforderungen informiert ist, und begleiten Sie bei rechtlichen Fragen rund um die bAV.

**> Digitale Administration**  
Digitalisierung spielt eine entscheidende Rolle bei der Verwaltung von Versorgungszusagen. Unser digitales Mitglieder- und unser Firmenportal verbessern die Effizienz, erhöhen die Transparenz, sparen Kosten und ermöglichen eine deutlich schlankere Verwaltung.

Können wir Sie unterstützen? Sprechen Sie uns an unter: 0203 992 1992 oder firmenberatung@pkdw.de

Ihr PKDW-Team Firmenberatung

## Zinsentwicklung >> ESG / Nachhaltigkeit

Die politischen und gesellschaftlichen Herausforderungen in Deutschland sind riesig.

In der jüngsten Vergangenheit und Gegenwart gab und gibt es viele Ursachen – Corona-Pandemie, gestörte Lieferketten, steigende Energiepreise, Klimawandel, Inflation, Krieg in Europa und jetzt auch noch Ausnahmezustand im Nahen Osten –, die zu wirtschaftlichen Unsicherheiten auch in der betrieblichen Altersvorsorge führen. Dennoch ist eines unumstritten:

Die gesetzliche Rente wird es nicht schaffen bei vielen Menschen den Lebensstandard zu sichern. Die betriebliche als auch die private Altersvorsorge werden dabei immer mehr eine bedeutungsvolle und existenzielle Rolle einnehmen.

Pensionskassen und andere Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge (EbAV) haben die Verpflichtung gegenüber ihren Versicherten lebenslang zugesagte Zahlungen, dauerhaft zu erfüllen. Letztendlich besteht darin der Unterschied zwischen Altersvorsorge und einem Bankprodukt, dem »reinen Sparen«.

Seit 2022 steigt *endlich* das Zinsniveau, allerdings abrupt, an und neben den bereits erwähnten geopolitischen und makroökonomischen Entwicklungen gilt es auch für Pensionskassen sich den strukturellen Umbrüchen wie dem Klimawandel und der voranschreitenden Digitalisierung zu stellen.

Das doch plötzliche Ende der viel zu lang andauernden Niedrigzinsphase birgt Risiken, die beobachtet werden müssen. So ist der rasante Zinsanstieg aufgrund der damit oft einhergehenden Reduzierung von stillen Reserven bis hin zu Abschreibungsbedarfen kurzfristig auch für Pensionskassen eine Herausforderung. Wie



nachhaltig der Zinsanstieg sein wird und wie lange er andauern und bleiben wird, ist gegenwärtig nicht absehbar. Inwieweit er ausreicht, wird die Zukunft zeigen.

Mittel- und langfristig wirkt sich das verbesserte Zinsumfeld positiv auf Pensionskassen aus. Mit steigenden Zinsen sind in der Kapitalanlage wieder bessere Möglichkeiten gegeben, die langfristigen Verpflichtungen in der betrieblichen Altersversorgung jederzeit und angemessen zu bedienen.

Gerade die jüngsten geopolitischen Ereignisse zeigen, dass auch EbAVs ihre Aufmerksamkeit bezüglich der Sicher-

heit ihrer IT-Systeme erhöhen müssen. Generell ist die Gefahr von Cyberangriffen gestiegen, sodass auch in Versorgungseinrichtungen, wie Pensionskassen, eine höhere Resilienz notwendig und erforderlich geworden ist.

Neben den Risiken aus der IT-Sicherheit hat sich eine Pensionskasse ebenfalls den Gefahren und Beeinflussungen aus dem Klimawandel anzunehmen. So können Nachhaltigkeitsrisiken zu Verlusten bei den Kapitalanlagen führen. Folglich gilt es zukünftig, mögliche Belastungen durch nachhaltige Investitionen und Anlagen sinnvoll einzuschätzen und entsprechend zu reagieren.

Alein die lang herbeigesehnte Zinswende führt Pensionskassen und anderen Einrichtungen der betrieblichen Altersvorsorge nicht in ein ruhiges Fahrwasser. Durch Klimawandel, Digitalisierung, Inflation sowie geopolitische Ereignisse stehen Pensionskassen weiterhin vor neuen, anspruchsvollen Herausforderungen und Veränderungen. Investitionen sind notwendig, damit Pensionskassen auch weiterhin ihrer wichtigsten Aufgabe nachgehen können: *Neben der gesetzlichen Rentenversicherung, ein zentraler Baustein in der betrieblichen Altersvorsorge und der privaten Altersvorsorge eines jeden Einzelnen zu sein.*

## Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Rentenversicherung für das Jahr 2024



Um Altersarmut vorzubeugen wird eine gut aufgestellte Altersversorgung immer wichtiger. Deshalb haben Beschäftigte nach § 1a Betriebsrentengesetz einen Anspruch darauf, von ihrem künftigen Entgelt bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrundlage in der gesetzlichen Rentenversicherung (BBG West) in Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung umzuwandeln. Diese Beiträge werden gefördert: Sie sind in dieser Höhe steuer- und sozialversicherungsfrei. Daneben

können weitere 4 % der BBG steuerfrei eingezahlt werden.

Das Bundeskabinett hat die vorläufige Beitragsbemessungsgrenze mit Beschluss vom 11.10.2023 ermittelt. Dazu hat es die Beitragsbemessungsgrenze aus dem letzten Jahr um die Lohnzuwachsrate in den alten Bundesländern von 3,93 % zum 1. des Jahres erhöht und auf das nächsthöhere Vielfache von 600 aufgerundet. Entwick-

lungen, die sich erst im Laufe des Jahres 2023 ereigneten, werden daher erst für die Beitragsbemessungsgrenzen im Jahr 2025 berücksichtigt.

Die Höhe der Beitragsbemessungsgrenze wird daher für das Jahr 2024 auf **90.600 Euro**, d.h. **7.550 Euro** monatlich, festgesetzt. Es können also insgesamt **3.624 Euro** im Jahr 2024 beitragsfrei umgewandelt werden. Dieser Betrag kann auch auf einen Teilbetrag beispiels-

weise von monatlich **302 Euro** aufgesplittet werden.

Bei der PKDW können Beschäftigte die Beitragshöhe flexibel gestalten. Die Mitglieder der PKDW haben somit die Möglichkeit den Förderbetrag vollständig auszuschöpfen. Sondereinzahlungen ab einer Höhe von 8 % der BBG sind auf Antrag möglich.

## Vorstandswechsel bei der PKDW

Zum 1. April 2023 hat der Aufsichtsrat Tanja Hahlen zum Vorstandsmitglied der PKDW berufen. Frau Hahlen verantwortet seitdem die Ressorts Firmen- und Mitgliederberatung, Mathematik, Bestandführung, bAV-Recht sowie in gemeinsamer Verantwortung Risikomanagement und Personal. Sie folgt auf Andreas Fritz, der nach 25 Jahren und der Vollendung seines 60. Lebensjahres zum 31. März 2023 einvernehmlich ausgeschieden ist.

sche Industriebank und der TPC Betriebliche Altersvorsorge. Sie trat im Januar 2021 zunächst als Abteilungsleiterin der Firmenberatung in die PKDW ein und übernahm kurze Zeit später die Bereichsleitung der bAV-Beratung.

Sprecher des Vorstands bleibt Bernhard Gilgenberg, der seit Juni 2020 im Unternehmen ist und einen nachhaltigen Transformationsprozess auf den Weg gebracht hat.

Herr Gilgenberg und Frau Hahlen freuen sich darauf, unsere Pensionskasse gemeinsam mit dem Aufsichtsrat, unseren Mitgliedsunternehmen und dem gesamten Team der PKDW in die Zukunft zu begleiten.



Frau Hahlen zeichnet sich durch mehr als 22 Jahre Erfahrung in der betrieblichen Altersvorsorge aus, unter anderem bei der BERAG Beratungsgesellschaft für betriebliche Altersversorgung und Vergütung, der Longial, der IKB Deut-

## Die PKDW läuft! Das Team der PKDW ist sportlich unterwegs.

Am 10. August 2023 trat die PKDW beim TARGOBANK RUN in Duisburg an und nahm an der sportlichsten Betriebsfeier der Stadt teil.

Die Strecke beim TARGOBANK Run hatte eine Gesamtlänge von 5,2 km und führte durch das Duisburger Stadtgebiet. Start und Ziel waren vor dem Stadttheater in der Innenstadt. Durch die pinken Laufshirts mit dem Slogan »Wir machen Vorsorge« war unser Team sehr gut zu erkennen. Für ordentliche Stimmung sorgte unser »Fanclub«, der unser Team kräftig angefeuert hat. Es hat uns sehr viel Spaß gemacht und wir freuen uns bereits jetzt darauf, im nächsten Jahr wieder mit dabei zu sein.



## Rückblick Mitgliederversammlung und PKDW-Seminar 2023

Die diesjährige Mitgliederversammlung der PKDW hat am 21. Juni 2023 ab 14:30 Uhr im Radisson Blu Hotel Schwarzer Bock in Wiesbaden, einem ehemaligen Badehaus mit historischen Wurzeln aus dem 15. Jahrhundert, stattgefunden. In unserer Mitgliederversammlung waren 4.384 Mitglieder anwesend bzw. durch Bevollmächtigte vertreten. Von den Kassenfirmen waren durch Bevollmächtigte 16.040 Mitglieder repräsentiert.

In diesem Jahr wurden sechs Aufsichtsratsmitglieder in unseren Aufsichtsrat wiedergewählt. Frau Inga Dransfeld-Haase von der Firma BP Europa SE und Herr Oliver Lamm von der Firma Grüenthal Pharma GmbH & Co. KG wurden von der Mitgliederversammlung neu in unseren Aufsichtsrat berufen.

Die Überschussverwendung, die vorgelegten Satzungsänderungen sowie die Änderungen der AVB/TaB wurden beschlossen. Zum neuen Wirtschaftsprüfer unserer Pensionskasse wurde die Mazars GmbH & Co. KG bestellt.

Im Anschluss gab es bei strahlendem Sonnenschein eine historische Führung durch das Weingut Kloster Eberbach in Eltville mit einem gemeinsamen Abendessen im Gesellschaftsraum des Klosters.

### PKDW-Seminar

Am folgenden Tag fand das PKDW-Seminar 2023 mit dem Thema »Generationengerechte Wege in der BAV – Das Morgen schon heute möglich machen«, ebenfalls im Radisson Blu Hotel Schwarzer Bock in Wiesbaden, statt. Gastreferent war Herr Dr. Georg Thurnes, Vorsitzender des Vorstandes der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersvorsorge e.V. (aba) und Geschäftsführer der ThurnesbAV GmbH.

In dem Fachseminar ging es um die Themen:

- > »Wege finden: Generationengerechtigkeit – nachhaltig, stabil, effizient«
- > »Wege gestalten: Arbeitsrechtliche Gestaltung«
- > »Wege öffnen: Digitale Transformation« und betriebliche Altersvorsorge e.V. (aba) und Geschäftsführer der ThurnesbAV GmbH.
- > »Wege gehen: Flexible bAV-Lösungen«





## TERMINE 2024

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, im Jahr 2024 wird in Bremen stattfinden.

- **Mittwoch, 3. Juli 2024** (nachmittags) Mitgliederversammlung
- **Donnerstag, 4. Juli 2024** (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 der Hansestadt Bremen zu begrüßen.

Aktuelle Veranstaltungstermine und weitere Informationen finden Sie unter: [www.pkdw.de](http://www.pkdw.de)

Rechengrößen der Sozialversicherung		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
		2023	2024	2023	2024
BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung	jährlich	87.600 €	<b>90.600 €</b>	85.200 €	<b>89.400 €</b>
	monatlich	7.300 €	<b>7.550 €</b>	7.100 €	<b>7.450 €</b>
BBG in der Kranken- und Pflegeversicherung	jährlich	59.850 €	<b>62.100 €</b>	59.850 €	<b>62.100 €</b>
	monatlich	4.987,50 €	<b>5.175 €</b>	4.987,50 €	<b>5.175 €</b>
Bezugsgröße nach § 18 SGB IV	jährlich	40.740 €	<b>42.420 €</b>	39.480 €	<b>41.580 €</b>
	monatlich	3.395 €	<b>3.535 €</b>	3.290 €	<b>3.465 €</b>
<b>Bezugsgrößen für die Betriebliche Altersversorgung</b>					
Anspruch auf jährliche Entgeltumwandlung (4% der BBG gRV)		3.504 €	<b>3.624 €</b>	3.504 €	<b>3.624 €</b>
steuer- und sozialversicherungsfrei	jährlich	3.504 €	<b>3.624 €</b>	3.504 €	<b>3.624 €</b>
	monatlich	292 €	<b>302 €</b>	292 €	<b>302 €</b>
steuerfrei		3.504 €	<b>3.624 €</b>	3.504 €	<b>3.624 €</b>
Abfindung gem. § 3 BetrAVG	max. Monatsrente	33,95 €	<b>35,35 €</b>	32,90 €	<b>34,65 €</b>
	max. KapLeistung	4.074 €	<b>4.242 €</b>	3.948 €	<b>4.158 €</b>
PSV-Schutz bis zur max. Monatsrente		10.185 €	<b>10.605 €</b>	9.870 €	<b>10.395 €</b>
KV/Pflege-Freigrenze	monatlich	169,75 €	<b>176,75 €</b>	169,75 €	<b>176,75 €</b>

### Herausgeber:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft

### Redaktion:

Bernhard Gilgenberg  
Tanja Hahlen  
Daniel Heintges  
Dennis Kaiser  
Jana Kirschbaum  
Insa Neumann  
Sebastian Schopp  
Rabea Schröder  
Stefanie Walther  
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  
Bild Seite 6, u. © Tanja de Maan, Photography & Style e. K.  
Bild Seite 7 © PKDW