

VISION

12 / 11

- INNOVATIVE VERSORGUNGS-REGELUNG
- ANPASSUNG DES RECHNUNGSZINSES
- PFLICHT ZU UNISEXTARIFEN UND AUSWIRKUNGEN AUF DIE PKDW
- DER NEUE TARIF AB 2012 DER PKDW
- RENTENEINTRITT IN EUROPA
- AKTUELLES ZUR RIESTERFÖRDERUNG
- RECHENGRÖSSEN DER SOZIALVERSICHERUNG 2012

MODERNES PERSONALMANAGEMENT:

Innovative Versorgungsregelung



„Die Besten finden – die Besten binden“ – die Betriebliche Altersversorgung stellt mittlerweile die in der Praxis bedeutsamste Sozialleistung des Arbeitgebers dar und ist aus dem modernen Personalmanagement nicht mehr wegzudenken.

Im Anschluss an unsere letztjährige Vision und die dortige Darstellung der Beitrags- und Leistungsseite insbesondere aus steuerrechtlicher Sicht, sollen in dieser Ausgabe die arbeitsrechtlichen Hintergründe der verschiedenen Zusageformen beschrieben und diskutiert werden. Hat sich der Arbeitgeber also für das „Wo“ entscheiden können, d.h. die Wahl des Durchführungsweges getroffen (Direktzusage, Unterstützungskasse, Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung), so steht er anschließend vor der oft vernachlässigten Frage des „Wie“, also der Wahl der Zusageform.

Im Gesetz zur Verbesserung der Betrieblichen Altersversorgung (Betriebsrentengesetz – BetrAVG) wurden unter § 1 BetrAVG die einzelnen gesetzlich anerkannten Zusagetypen – die Leistungszusage, die beitragsorientierte Leistungszusage und die Beitragszusage mit Mindestleistung – definiert und beschrieben. Darüber hinaus existiert als einzig gesetzlich nicht konkretisierte Zusageform die reine Beitragszusage.

- Unter das BetrAVG hingegen fallen:
- i.) die Leistungszusage,
 - ii.) die beitragsorientierte Leistungszusage und
 - iii.) die Beitragszusage mit Mindestleistung.

i.) Die Leistungszusage

Die sogenannte reine Leistungszusage war lange Zeit – nämlich bis zur

Umsetzung des Rentenreformgesetzes 1999 – die einzige unter das BetrAVG fallende Zusageform. Dabei wird dem Arbeitnehmer unabhängig von zukünftigen Entwicklungen (Kapitalanlageerfolg, arbeitsrechtliche Gestaltungen) eine konkrete spätere Leistung im Versorgungsfall zugesagt.

Die Leistungszusage findet insbesondere bei Nominalbeitragssystemen, bei endgehaltsabhängigen Versorgungsregelungen, bei Karrieredurchschnittsplänen oder im Rahmen von Gesamtversorgungssystemen ihre Bedeutung. Die Höhe der Versorgungsleistung wurde demnach als einheitlicher Euro-Betrag, abhängig etwa von der Zugehörigkeit zu einer Arbeitnehmergruppe, vom Einkommen des Arbeitnehmers oder von der Betriebszugehörigkeit versprochen.

Basierend auf der Ausgestaltung der Zusage verläuft diese statisch oder dynamisch in Bezug auf die resultierenden Leistungen.

Leistungsorientierte Systemgestaltung



ii.) Beitragsorientierte Leistungszusage

Bereits kurz nach Inkrafttreten des BetrAVG wurden in der BAV-Praxis in Abweichung von der reinen Leistungszusage auch solche Zusageformen entwickelt, bei denen der Aufwand des Arbeitgebers an sich, d.h. der Beitrag – und nicht die Versorgungsleistung – im Vordergrund standen. Der Gesetzgeber reagierte mit der Rentenreform 1999 darauf, indem er mit Wirkung zum 1.1.1999 die beitragsorientierte Leistungszusage in das BetrAVG aufnahm:

§ 1 Abs. 2 Nr. 1: *„Betriebliche Altersversorgung liegt auch dann vor, wenn sich der Arbeitgeber verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (beitragsorientierte Leistungszusage).“*

Wie sich aus dem Begriff „beitragsorientierte Leistungszusage“ ableiten lässt, verbindet diese Zusageform Elemente

der Leistungszusage mit Elementen der Beitragszusage. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, einen gewissen Beitrag in eine Anwartschaft auf betriebliche Versorgungsleistungen umzuwandeln.

Die konkret versprochenen Versorgungsleistungen ergeben sich dabei aus einer Transformationstabelle bzw. aus dem Tarif einer Pensionskasse oder Direktversicherung.

Mit einer beitragsorientierten Leistungszusage gelingt es dem Arbeitgeber – anders als bei der reinen Leistungszusage – dem Arbeitnehmer vor Augen zu führen, welchen Aufwand er (jährlich) zusätzlich zum Entgelt für die Betriebliche Altersversorgung zur Verfügung stellt. Der Versorgungsbeitrag kann hierbei dynamisch als Prozentsatz des versorgungsfähigen Einkommens oder statisch als festgelegter Beitrag, eventuell in Abhängigkeit von Dienstzugehörigkeit etc., festgelegt werden. Lässt der zugrunde liegende Tarif eine

Beitragsorientierte Systemgestaltung



flexible Beitragsgestaltung zu, so kann dieser zur Beitragsfindung in Abhängigkeit der wirtschaftlichen Situation des Arbeitgebers oder zur Zielerreichung des Arbeitnehmers genutzt werden. Diese Zusageform kann auch in reinen arbeitnehmerfinanzierten Systemen – Entgeltumwandlung – angewendet werden.

iii.) Beitragszusage mit Mindestleistung

Mit der Umsetzung des Altersvermögensgesetzes wurde die dritte Zusageform in das BetrAVG aufgenommen – die Beitragszusage mit Mindestleistung. Mit Wirkung zum 1.1.2002 beschreibt § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG:

„Betriebliche Altersversorgung liegt auch dann vor, wenn der Arbeitgeber sich verpflichtet, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der Betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zu zah-

len und für Leistungen zur Altersversorgung das planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge (Beiträge und die daraus erzielten Erträge), mindestens die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnermäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, hierfür zur Verfügung zu stellen (Beitragszusage mit Mindestleistung).“

Bei der Beitragszusage mit Mindestleistung verpflichtet sich der Arbeitgeber demnach zur Zahlung der Beiträge an den Versorgungsträger und zusätzlich zur jederzeitigen Bereitstellung des Versorgungskapitals, das sich aus den geleisteten Beiträgen ergibt. Die Mindestleistung setzt sich hierbei aus der Summe der eingezahlten Beiträge ohne Abzug von Verwaltungskosten zusammen. Lediglich der Teil der Beiträge, der zur Abdeckung von biometrischen Risiken (Invalidität oder Tod) verwendet wurde, kann in Abzug gebracht werden. Das Altersvermögensgesetz führte damit erstmals eine Zusageform in die Betriebliche Altersversorgung ein, die allein beitragsbezogen ausgestaltet ist. Durch die zusätzlich geforderte Gewähr der Mindestleistung ergibt sich jedoch im Ergebnis ein Zusagetyp, der dem Grunde nach zwar einer Beitragszusage entspricht, jedoch auch Eigenschaften einer Leistungszusage enthält.

Die Einführung der Beitragszusage mit Mindestleistung verlief parallel zu der Einführung des fünften Durchführungsweges – dem Pensionsfonds – sowie zu der Einführung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung. Die Durchführung der Beitragszusage mit Mindestleistung ist dabei beschränkt auf die Durchführungswege Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds. Die Tarifverzinsung kann null Prozent betragen. Als Leistungsarten kommen bei allen genannten Durchführungswegen Renten- und Kapitalleistungen in Betracht.

Reine Beitragszusage

Die reine Beitragszusage fällt nicht unter das BetrAVG und stellt somit (Stand heute) keine Betriebliche Altersversorgung dar. Hier sagt der Arbeitgeber keine vorab definierte Leistung zu, sondern verspricht ausschließlich die

... weiter geht es auf Seite 2

Fortsetzung zum Thema:

Modernes Personalmanagement: Innovative Versorgungsregelung

konkrete Höhe der Beitragszahlung. Die daraus resultierenden Leistungen bleiben völlig ungewiss und sind vom Anlageergebnis der Kapitalanlage abhängig. Der Arbeitgeber will sich weder zu Leistungen verpflichten, noch das Anlage- oder Finanzrisiko tragen. Vielmehr soll mit der vereinbarten Zahlung jede Verpflichtung erfüllt sein. Im schlechtesten Fall kann die Altersversorgung daher komplett verloren gehen.

Dennoch können auch Argumente – insbesondere aus Arbeitgebersicht – für die Wahl einer derartigen Zusageform sprechen. Der Arbeitgeber soll etwa vor den (Haftungs-)Risiken und Pflichten des Arbeitsrechts, der Kapitalanlage und der Biometrie geschützt werden.

Gerade mit diesen Argumenten wird versucht, die Verbreitung der (Betrieblichen) Altersversorgung zu fördern. Dem BetrAVG ist diese Zusageform jedoch fremd – sie ist an sich zwar zulässig, stellt jedoch (jedenfalls in Deutschland) keine Betriebliche Altersversorgung dar, weshalb sämtliche, insbesondere steuer- und bilanzrechtliche Vergünstigungen, für die reine Beitragszusage keine Anwendung finden.

Die Qual der Wahl – „für die Besten nur das Beste“

Bei der Wahl zwischen den vorstehend erörterten Zusageformen ist der Arbeitgeber vor dem Hintergrund des Grundsatzes der Vertragsfreiheit rechtlich ungebunden. Diese Freiheit erfährt jedoch (wenn auch nur mittelbar) durch das BetrAVG und den hiermit einhergehenden zahlreichen Arbeitnehmerschutzmechanismen, erhebliche Einschränkungen bei der praktischen Umsetzung der konkreten Zusage. Die Wahl des Arbeitgebers hinsichtlich der konkreten Zusageform löst nämlich eine Vielzahl von arbeitsrechtlichen Bestimmungen aus, die den Arbeitgeber teilweise mit Verpflichtungen belasten, teilweise jedoch auch mit Vergünstigungen entlohnen.

Ausgenommen von den folgenden Ausführungen ist daher die reine Beitragszusage. Diese ist entsprechend obiger Ausführungen gerade nicht unter den Begriff der Betrieblichen Altersversorgung gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG zu subsumieren, sodass das BetrAVG und die entsprechenden Arbeitnehmerschutzvorschriften keine Anwendung finden.

Haftungsrisiken des Arbeitgebers

Aus Sicht des Arbeitgebers ist die Begrenzung des Finanzierungs- und Haftungsrisikos vor dem Hintergrund der Subsidiärhaftung gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG von wesentlicher Bedeutung. Der Arbeitgeber steht demnach für die Erfüllung der ihm zugesagten Leistungen auch dann ein, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt.

Eine Auslagerung des Zusageversprechens des Arbeitgebers auf einen sogenannten mittelbaren Durchführungsweg – wie etwa eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds – entbindet den Arbeitgeber nicht von einer Einstandspflicht für das Versorgungsversprechen. Der Arbeitgeber tritt indes nur nachrangig in diese Verpflichtung ein. Der Versorgungsträger ist verpflichtet, die von der Zusage unabhängige tarifgemäße Leistung zu erbringen. Erst bei dessen Ausfall stellt sich daher die Frage der Subsidiärhaftung des Arbeitgebers. Der daraus resultierende (wenn auch nur nachrangige) Haftungsumfang des Versorgungsversprechens divergiert je nach der zugrunde liegenden Zusageform.



Das primäre Ziel der Einführung einer **Beitragszusage mit Mindestleistung** in das BetrAVG bestand darin, das Finanzrisiko für den Arbeitgeber zu begrenzen und so die Bereitschaft zur Zusage einer Betrieblichen Altersversorgung zu fördern. Im Grunde wurde dem Arbeitgeber so die Möglichkeit eingeräumt, das Anlagerisiko teilweise auf den Arbeitnehmer zu übertragen. Werden jedoch bis zum Eintritt des Versorgungsfalles Erträge erwirtschaftet, so stehen diese dem Mitarbeiter zu.

Der Arbeitgeber steht jedoch für die Summe der unverzinst eingebrachten Beiträge ein.

Im Falle eines Ausfalls des Versorgungsträgers hinsichtlich der Mindestleistung trägt daher der Arbeitgeber das Anlagerisiko. Ein darüber hinausgehendes Versprechen gibt er nicht ab. Wirtschaftet der externe Versorgungsträger schlecht, so trägt der Arbeitnehmer das volle Zinsausfallrisiko. Der Mitarbeiter erhält so unter Umständen nicht einmal eine Verzinsung der für ihn eingezahlten Beiträge. Damit entspricht der Zusage, der die Mindestleistung betrifft, einer Leistungs-zusage.

Im Gegensatz dazu, steht der Arbeitgeber einer **beitragsorientierten Leistungs-zusage** nicht allein für die festgelegten Beiträge ein. Vielmehr erstreckt sich sein Haftungsumfang auf eine, vor dem Hintergrund dieser Beiträge zu errechnenden, Pensionsanwartschaft des Mitarbeiters, die bei dem jeweils gewählten Versorgungsträger mithilfe von Transformations- bzw. Tariftabelle

berechnet wird. Hier schuldet der Arbeitgeber daher über die Beiträge hinaus eine bestimmte Verzinsung.

Bei der **klassischen Leistungs-zusage** haftet der Arbeitgeber auf den konkret bezifferten Pensionsanspruch des ehemaligen Mitarbeiters.

Ein Blick in die Zukunft: Wer gewährleistet den Werterhalt des Versorgungsversprechens?

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber grundsätzlich gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG dazu verpflichtet, den Werterhalt der versprochenen Zusage durch

Pensionsanpassungen im 3-Jahres-Rhythmus zu überprüfen.

Über die Ausnahmevorschrift des § 16 Abs. 3 Ziffer 3 BetrAVG hat der Gesetzgeber nach derzeitigem Stand dem Arbeitgeber, der sich für die Zusageform der **Beitragszusage mit Mindestleistung** entscheidet, die Möglichkeit eingeräumt, dauerhaft und endgültig eben dieser Anpassungspflicht mit der etwaigen Folge einer Anpassungspflicht der Pensionsleistung zu „entgehen“.

Im Rahmen der **klassischen Leistungs-zusage** und der **beitragsorientierten Leistungs-zusage** ist eine Verdrängung dieser Verpflichtung nur durch die Wahl des Durchführungsweges möglich. So verdrängt § 16 Abs. 3 Ziffer 2 BetrAVG die Anpassungspflicht des Arbeitgebers bei den Durchführungswegen der Pensionskasse und der Direktversicherung, sofern die weiteren gesetzlichen Voraussetzungen dieser Ausnahmevorschrift vorliegen.

Die Antwort auf das „Wie“ oder „welche Zusageform für wen“?

Welche Zusageform ist nun jedoch die „richtige“ für welchen Arbeitgeber?

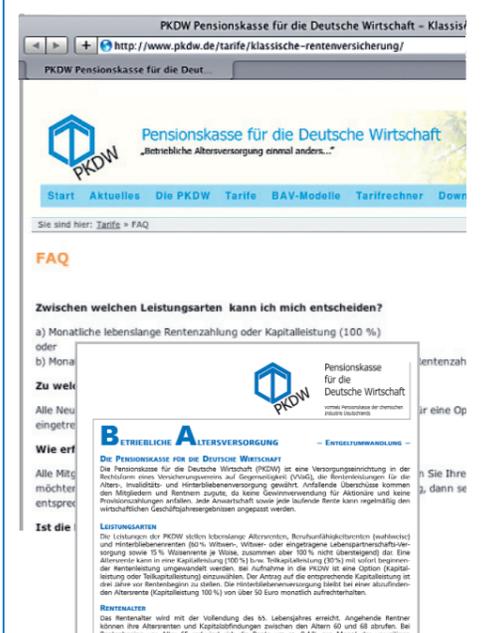
Entsprechend vorgenannten Ausführungen gilt jedenfalls für den Arbeitgeber, der sein künftiges Haftungsrisiko im größtmöglichen Umfang begrenzen will, die Beitragszusage mit Mindestleistung als die ratsamste Möglichkeit der bestehenden Zusageformen.

Insbesondere in Fällen, in denen der Arbeitgeber eine Betriebliche Altersversorgung allein aufgrund der gesetzlichen Verpflichtung von § 1a BetrAVG (Entgeltumwandlung) in sein Unternehmen einführt und Motivator nicht allein die Fürsorge gegenüber den Mitarbeitern ist, so bietet sich eine Möglichkeit, die nicht völlig von der Hand zu weisenden Haftungsrisiken so gering wie möglich zu halten.

Der Arbeitgeber hat bei seiner Entscheidung auch zu beachten, dass er in diesem Falle sein Versorgungsversprechen allein über die versicherungsförmigen Durchführungswegen (Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds) abwickeln kann. Er ist bei dieser Zusageform mithin gesetzlich an mittelbare Versorgungsträger gebunden, sodass ihm die praktische Möglichkeit einer Direktzusage, und daher die wirtschaftliche Möglichkeit die Mittel der Betrieblichen Altersversorgung im Unternehmen zu belassen, verschlossen bleibt.

Letztlich ist die Frage der Zusageform nicht allein für die Neugründung einer Betrieblichen Altersversorgung von Relevanz. Auch bereits bestehende Versorgungsordnungen können – unter entsprechender Wahrung der arbeitsrechtlichen Grundsätze (etwa Besitzstandsrecht) – hinsichtlich der Zusageform angepasst werden. Hierzu werden wir in unserem nächstjährigen PKDW-Seminar referieren.

PKDW online



Die PKDW nutzt ihre Internetseite um Mitglieder und Firmen zügig über aktuelle Themen der Betrieblichen Altersversorgung zu informieren. Im Download-Bereich sind Formulare und Merkblätter bereitgestellt. Neue Mitgliedsfirmen finden hier auch Beispiele für die Meldung der Beiträge. Mit dem Tarifrrechner können die unterschiedlichen Leistungshöhen individuell ermittelt werden.

Hier finden Sie auch aktuelle Termine für Seminare und für die Mitgliederversammlung.

Falls Sie weiteren Informationsbedarf haben, schreiben Sie uns direkt über unsere Internetseite eine E-Mail oder rufen Sie uns gerne an:

02 03 / 9 92 19 - 36

Anpassung des Rechnungszinses

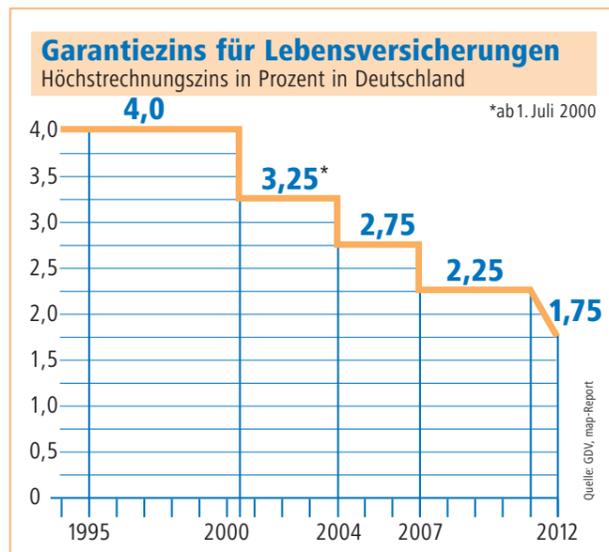
Mit Sitzung vom 23.2.2011 beschloss das Bundesministerium der Finanzen (BMF) gemäß § 65 VAG (Versicherungsaufsichtsgesetz), den Höchstrechnungszins mit Wirkung zum 1.1.2012 von 2,25% auf 1,75% zu senken. Dies ist die vierte Absenkung innerhalb der letzten zwölf Jahre. Ursprünglich war schon eine Anpassung zum 1.7.2011 im Gespräch. In den Expertengremien war es auch lange umstritten, ob die Anpassung auf 2,0% oder 1,75% erfolgen soll.

Bei der Kalkulation von Lebensversicherungen spielen die sogenannten biometrischen Rechnungsgrundlagen, wie z.B. die Sterblichkeitsannahmen und der Rechnungszins eine zentrale Rolle. Der im technischen Geschäftsplan festgelegte Zins zur Diskontierung späterer Leistungen heißt Rechnungszins. Unter Diskontierung versteht man dabei die Abzinsung künftiger Beiträge und Leistungen. Durch die in der Regel lange Laufzeit eines Lebensversicherungsvertrages ist die Verzinsung die Größe mit dem stärksten Einfluss auf die spätere Leistung.

So benötigt man heute z.B. für eine in 40 Jahren fällige Kapitalleistung von 10.000 € bei einem Rechnungszins von 2,25% nur 4.106,46 € (= 10.000 € · 1,0225⁴⁰).

Die Presse reagierte teilweise mit provokanten Schlagzeilen auf die Absenkung des Rechnungszinses. Zu lesen waren Schlagzeilen wie „Lebensversicherung mutiert zur Schrumpfanlage“ oder „Schock für Millionen Deutsche. Lebensversicherung bald weniger wert“. In der öffentlichen Diskussion waren moderatere Standpunkte, die zur Besonnenheit mahnten, kaum zu vernehmen.

Makler und Versicherungsvertreter nutz(t)en die entstandene Verunsicherung der Verbraucher, um in 2011 noch Lebensversicherungen mit dem alten Rechnungszins von 2,25% zu verkaufen. Die Rechnungszinsänderung wirkt sich nämlich nur auf Neuverträge aus, die



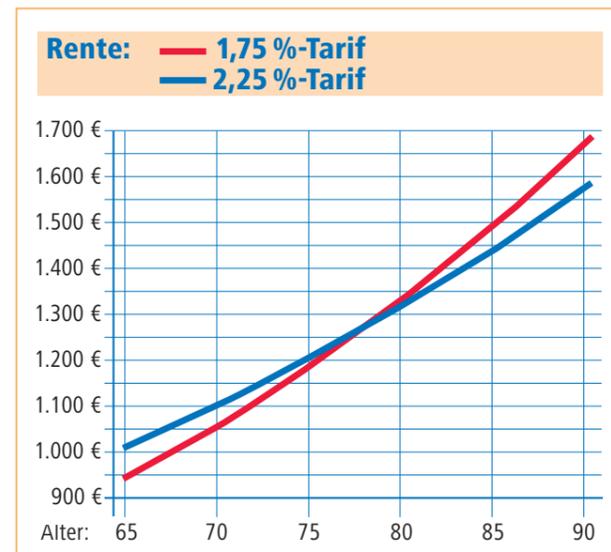
Rechnungsgrundlagen für Altтарife bleiben unangetastet.

Betrachtet man die Entwicklung eines Kapitals nur über den Rechnungszins, ist durch die lange Laufzeit von Lebensversicherungsverträgen der Effekt der Rechnungszinsabsenkung tatsächlich deutlich spürbar. Werden beispielsweise 10.000 € auf 30 Jahre festgelegt und Kosten und Risikobeiträge

vernachlässigt, ergibt sich folgende Beispielrechnung:

Aus einer Verzinsung von 2,25% resultiert nach 30 Jahren ein Kapital von 19.493,93 € (= 10.000 € · 1,0225³⁰). Bei einer Verzinsung von 1,75% nur noch 16.828,00 € (= 10.000 € · 1,0175³⁰). Der zunächst klein erscheinende Unterschied von 0,5 Prozentpunkten im Zins führt also zu einem Unterschied im Endkapital von über 2.500 € bzw. 16%.

Wenn es bei Lebensversicherern keine Überschussbeteiligung gäbe, wäre es tatsächlich sinnvoll, noch in diesem Jahr



einen Vertrag abzuschließen, um sich die höheren Rechnungszinse zu sichern.

Da die Überschussbeteiligung bei Lebensversicherungen jedoch keine freiwillige Leistung, sondern gemäß § 81c VAG gesetzlich ist, muss ein Lebensversicherer u.a. 90% der Zinsüberschüsse den Versicherten ohnehin als Überschusszuteilung zugute kommen lassen. Von den 0,5 Prozentpunkten Unterschied

im Rechnungszins werden also in der Regel 0,45 Prozentpunkte wieder an den Versicherten zurückfließen.

Bei einem Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit, wie der PKDW, kommen sogar 100% der Überschüsse den Versicherten zugute.

Auf die Leistungen, die ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit insgesamt ausschüttet, hat der Rechnungszins also keine Auswirkung. Handelt es sich um eine Rentenversicherung, so ergibt sich aber ein anderer Rentenverlauf. Zu Rentenbeginn werden über den Rechnungszins auch Annahmen über die Verzinsung in der Rentenphase getroffen. Je höher der angenommene Rechnungszins ist, desto höher kann bei gleichem Kapital auch die Startrente sein. Allerdings gilt auch, dass die Rentensteigerungen aus Überschüssen bei höherem Rechnungszins geringer sind. So sind z.B. die folgenden Rentenverläufe in einem Tarif mit 2,25% Rechnungszins im Vergleich zu einem Tarif mit 1,75% Rechnungszins typisch.

Bei überdurchschnittlicher Lebenserwartung ergibt sich insgesamt eine höhere Auszahlung im Neutarif. Wenn Versicherte frühzeitig versterben, ergibt sich im Tarifvergleich eine geringere Gesamtleistung.

Im Sinne einer Rentenstabilität unter Inflationsgesichtspunkten kann ein Tarif mit einem geringeren Rechnungszins sogar von Vorteil sein.

EUGH-ENTSCHEIDUNG VOM 1.3.2011:

Pflicht zu Unisextarifen und Auswirkungen auf die PKDW

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat am 1.3.2011 entschieden, dass spätestens ab dem 21.12.2012 gleiche Versicherungstarife für Frauen und Männer – sogenannte Unisextarife – verwendet werden sollen (AZ C-236/09).

Bei der bislang üblichen Berücksichtigung des Geschlechts als Risikofaktor handele es sich um eine Diskriminierung und damit um einen Verstoß gegen Artikel 21 und 23 der Charta der Grundrechte, so der EuGH. Die höhere statistische Lebenserwartung von Frauen führte bisher zu günstigeren Beiträgen für eine Risiko-Lebensversicherung; gleichzeitig aber auch zu geringeren Leistungen für Rentenversicherungsverträge.

Für Neuverträge ist diese geschlechtsspezifische Differenzierung spätestens ab dem 21.12.2012 abzustellen. Für bereits abgeschlossene Verträge ist die Differenzierung weiterhin zulässig; sie bleiben von der EuGH-Entscheidung unberührt.

Die Tarifumstellung betrifft dabei sowohl die Leistungen in Form einer

monatlichen Rente wie auch aus einer Kapitalleistung.

Die Entscheidung gilt nicht nur für private Versicherungsverträge sondern auch für die Betriebliche Altersversorgung. Aus diesem Grund sind die Tarife der PKDW ebenso anzupassen. Hinsichtlich der Rentenleistung sind die Tarife bei der PKDW bereits geschlechtsunabhängig. Eine Differenzierung liegt bislang lediglich für den Fall der Kapitalleistung vor. Da bei einer vollen Kapitalleistung der Anteil der Hinterbliebenenversorgung nicht mit ausgeschüttet wird, erhalten Frauen aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung eine höhere Kapitalleistung als Männer.

Für Neuverträge ab dem 1.1.2012 wird aber auch die Kapitalleistung mit einheitlichen Grundlagen für Frauen und Männer kalkuliert.

AUSWIRKUNGEN NEUER VORGABEN:

Der neue Tarif ab 2012 der PKDW



Altersgrenzen-Anpassungsgesetz (BMF-Schreiben vom 31.3.2011); Beginn der Anhebung ab 2012.



Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) legt für Versicherungen ab dem 1.1.2012 den Höchstrechnungszins auf 1,75% fest.



Der Europäische Gerichtshof (EuGH) schreibt für Versicherungen beginnend ab dem 21.12.2012 Unisextarife vor (Urteil vom 1.3.2011).

Im Rahmen der Anhebung der Regelaltersgrenze wurde auch die Grenze der vorzeitigen Altersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung angehoben.

Dies hat auch Auswirkungen auf die Betriebliche Altersversorgung. Daher hat die PKDW mit dem neuen Tarif ab 1.1.2012 die vom Gesetzgeber geforderten Regelungen umgesetzt. Für Neuanmeldungen ab 2012 gilt ein frühestmögliches Renteneintrittsalter von 62, ein Rechnungszins von 1,75% sowie eine gleichhohe Auszahlung der 100%igen

Kapitalleistung für Frauen und Männer. Für Mitgliedschaften, die bis zum 31.12.2011 begründet wurden, gelten diese Regelungen nicht.

Weitere Informationen stellen wir auf unserer Homepage zur Verfügung. Dort wurde der Tarifrechner, über den Sie individuelle Vorausberechnungen erstellen können, um den neuen Tarif ergänzt. Außerdem finden Sie in unserem neuen Merkblatt aktuelle Änderungen und Informationen über die Mitgliedschaft in der PKDW.

Renteneintritt in Europa

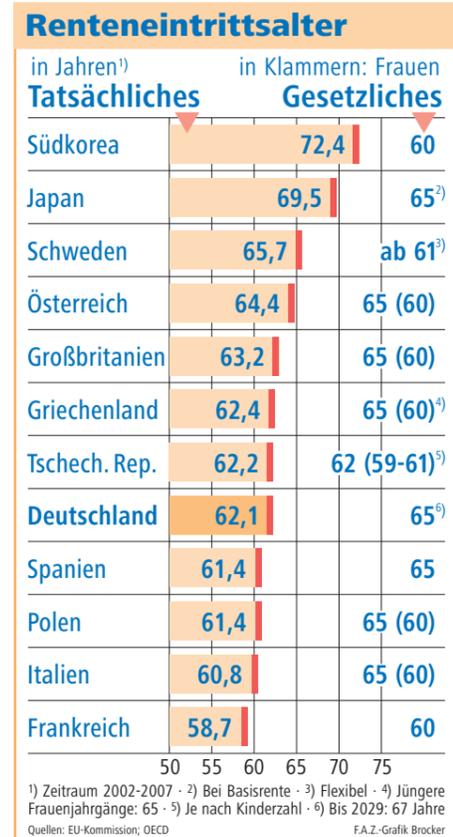
Die Alterung der Bevölkerung und der damit verbundene finanzielle Druck auf die Rentensysteme ist ein zentrales Thema der Europäischen Union. Im Juli 2010 hat sich die EU-Kommission in ihrem Grünbuch umfassend zu den demografischen Herausforderungen in Europa geäußert. In dem im Februar 2011 vorgestellten Papier „Europa 2020“ machte sie auf die dramatischen Folgen des demografischen Wandels aufmerksam.

Aufgrund der kontinuierlich steigenden Lebenserwartung wird die Bevölkerung im Jahr 2060 deutlich älter sein als heute. So wird die durchschnittliche Lebenserwartung bis dahin voraussichtlich um weitere sieben Jahre steigen und die Zahl der über 80-Jährigen von heute 22 Millionen auf geschätzte 61 Millionen anwachsen. Der Altenquotient (Verhältnis von Erwerbstätigen zu Ruheständlern) wird, bei unverändertem Renteneintrittsalter und Leistungsniveau, weiter ansteigen und wirkt sich daher auch kostensteigernd auf die Alterssicherungssysteme aus.

Mit der Anhebung der gesetzlichen Altersgrenzen für den Rentenbezug sollen die finanziellen Belastungen des demografischen Wandels generationengerecht verteilt, und die finanzielle Stabilität der Rentensysteme gesichert werden. Die zusätzlichen Lebensjahre schlagen sich so aufgeteilt in einer längeren Rentenbezugszeit und einer längeren Erwerbsphase nieder.

In vielen Ländern der EU kann die volle Altersrente erst im Alter von 65 Jahren bezogen werden (z. B. Belgien, Irland, Luxemburg und Portugal). In einigen nordischen Ländern (z. B. Norwegen und Island) gilt schon heute eine Altersgrenze von 67 Jahren. Im Gegensatz dazu, liegt in vielen mittel- und osteuropäischen Staaten das gesetzliche Renteneintrittsalter häufig deutlich unter 65 Jahren. Auch die Niederlande haben

eine Erhöhung ihres Renteneintrittsalters in zwei Stufen (2015 und 2025) von derzeit 65 auf dann 67 beschlossen. In Deutschland ist seit längerem gesetzlich festgelegt, dass das Renteneintrittsalter schrittweise bis 2029 von 65 auf 67 Jahre steigt. In Dänemark wird bereits die Rente mit 74 diskutiert.



Da in vielen Ländern das tatsächliche deutlich unterhalb des gesetzlichen Renteneintrittsalters liegt, ist auch der Vergleich auf Basis des gesetzlichen Renteneintrittsalters wenig aussagekräftig. In Europa gibt es eine Vielzahl von verschiedenen Möglichkeiten, mit denen Erwerbslücken bis zum Renteneintritt überbrückt werden können (z. B. Frührente, Altersteilzeit, ...). Die EU-Mitgliedstaaten sind sich aber darüber einig, dass diese Leistungen eingeschränkt bzw. ab-

geschafft werden sollen. Trotzdem bestehen in vielen Ländern weiterhin Regelungen, die bei Vorliegen besonderer Umstände (z. B. bei Arbeitslosigkeit) einen vorzeitigen Austritt aus dem Erwerbsleben ermöglichen. In Dänemark besteht z. B. die Möglichkeit, im Falle von Arbeitslosigkeit bereits im Alter von 60 Jahren die staatliche Rente in Anspruch zu nehmen.

2008 lag das tatsächliche Renteneintrittsalter in vielen Ländern bei unter 63 Jahren: In Frankreich bei 59,3 Jahren, in Italien bei 60,8 Jahren, in Deutschland bei 62,3 Jahren und in Spanien bei 62,6 Jahren.

Das Ziel eines einheitlichen Renteneintrittsalters in Europa liegt noch in weiter Ferne. Selbst wenn die Euro-Länder einen Alterskonsens fänden, hieße das noch nicht, dass sich dadurch die Rentenkassen füllten, die Beschäftigungsquote stiege, die Wirtschaft wachse und die Staatsschulden sänten.

Die Anhebung der Altersgrenzen ist nur eine von vielen Möglichkeiten, das Verhältnis von Rentnern zu Erwerbstätigen zu verbessern. So könnte auch eine Verlängerung der Erwerbstätigkeit für Frauen und Ältere oder die Verkürzung von Ausbildungszeiten, den Druck auf eine weitere Heraufsetzung des Rentenalters effektiv senken.

Einen anderen Weg zeigen Nicht-EU-Länder wie die Schweiz. Laut OECD liegt das tatsächliche Renteneintrittsalter dort bei 65,7 Jahren. In Japan wird im Schnitt sogar bis zu einem Alter von 69,7 Jahren gearbeitet. Auch in Deutschland müssten im Jahr 2050 Menschen im Alter von 68 oder 69 noch arbeiten, wenn man das von der Europäischen Kommission als „gesund“ erachtete Zahlenverhältnis von einem Rentner zu zwei Erwerbstätigen erreichen möchte. Allerdings hat ein vor kurzem veröffentlichter Vorschlag der Bundesbank – „Rente mit 69“ – für viel Diskussionsstoff gesorgt.

Aktuelles zur Riesterförderung

Maschinelle Bescheinigung nach §10a EStG

Bisher erhielt der Anleger die Bescheinigung nach § 10a EStG in Papierform, um sie mit der Steuererklärung beim Finanzamt einreichen zu können.

Ab dem Veranlagungszeitraum 2011 (Meldung im Jahr 2012) ist der Versorgungsträger verpflichtet, der Zentralen Zulagenstelle (ZfA) diese Informationen jährlich elektronisch zur Verfügung zu stellen. Voraussetzung dafür ist die Einwilligung des Versicherten zur Datenübermittlung an die ZfA unter Angabe der steuerlichen Identifikationsnummer, der Rentenversicherungsnummer, des Geburtsortes und der Staatszugehörigkeit. Hierbei gilt die Bevollmächtigung zur Beantragung der Zulagen auch als Einwilligung zur Übermittlung an die ZfA.

Zulageanspruch bei Auslandsbezug

Zum 1.1.2010 hat sich auch die Rechtslage des Zulageanspruchs bei Auslandsbezug geändert. Die Zulageberechtigung hängt seither von der Pflichtversicherung in einer inländischen (deutschen) Rentenversicherung ab.

Bis 31.12.2009 war die Pflichtversicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung und die unbeschränkte Steuerpflicht in Deutschland Voraussetzung. Daher erfolgte eine Rückzahlung der Zulagen nur dann, wenn der Wohnsitz außerhalb der EU bzw. EWR lag.

Beginn des neuen Ausbildungsjahres

Insbesondere für Auszubildende ab dem 1. Ausbildungsjahr ist die Altersversorgung per Riestervertrag von Vorteil, da aufgrund des nicht vorhandenen Vorjahreseinkommens ein Sockelbeitrag von nur 60 € gezahlt werden muss. Zusätzlich zur Grundzulage von 154 € erhalten Zulageberechtigte, die zu Beginn des Beitragsjahres das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, einen einmaligen „Berufseinsteigerbonus“ in Höhe von 200 €.

Ausscheiden des Arbeitnehmers

Bei Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus dem Unternehmen kann der Riestervertrag auch privat weitergeführt werden.

Impressum

Herausgeber:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG

Redaktion:

Andreas Fritz, Britta Frings-Kuka, Linda Hüwe, Carsten Krücker, Torsten Mehring, Birgit Ruf, Cornelia Rütters, Elke Zimmermann

Info & Kontakt:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG
Am Burgacker 37, 47051 Duisburg
Telefon 02 03/9 92 19-36
Telefax 02 03/9 92 19-38

Internet www.pkdw.de
E-Mail info@pkdw.de

Rechengrößen der Sozialversicherung

Rechengrößen		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
		2011	2012	2011	2012
BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung	jährlich	66.000,00 €	67.200,00 €	57.600,00 €	57.600,00 €
	monatlich	5.500,00 €	5.600,00 €	4.800,00 €	4.800,00 €
BBG in der Kranken- und Pflegeversicherung	jährlich	44.550,00 €	45.900,00 €	44.550,00 €	45.900,00 €
	monatlich	3.712,00 €	3.825,00 €	3.712,00 €	3.825,00 €
Bezugsgröße nach § 18 SGB IV	jährlich	30.660,00 €	31.500,00 €	26.880,00 €	26.880,00 €
	monatlich	2.555,00 €	2.625,00 €	2.240,00 €	2.240,00 €

		Bezugsgrößen für die Betriebliche Altersversorgung			
Anspruch auf jährliche Entgeltumwandlung		2.640,00 €	2.688,00 €	2.640,00 €	2.688,00 €
• steuer- und sozialversicherungsfrei		2.640,00 €	2.688,00 €	2.640,00 €	2.688,00 €
• steuerfrei		+ 1.800,00 €	+ 1.800,00 €	+ 1.800,00 €	+ 1.800,00 €
Abfindung	max. Monatsrente	25,55 €	26,25 €	22,40 €	22,40 €
gemäß § 3 BetrAVG	max. Kapitalleistung	3.066,00 €	3.150,00 €	2.688,00 €	2.688,00 €
PSV-Schutz bis zur max. Monatsrente		7.665,00 €	7.875,00 €	6.720,00 €	6.720,00 €