

GELD IM ALTER: »Besser sterbend dem Gegner etwas hinterlassen als lebend Freunde anbetteln.« (Plato: 427–347 v. Chr.)

Und wo steht die Betriebliche Altersversorgung?

- politisch?
- demografisch?

Der demografische Wandel verändert Deutschland. Dies wird nun auch von der Politik offensiv angegangen. In den Koalitionsverhandlungen der designierten Regierungsparteien geht es um die Grundlage der Absicherung im Erwerbsleben – und damit auch der Absicherung in der Rentenphase – um Themen wie Mindestlohn, Mütterrente und gesetzliche Mindestrente.

Mit der ersten Thematik wird für Geringverdiener die Möglichkeit eröffnet, das Erwerbsleben und damit auch den Ruhestand angemessen zu gestalten. Wie kann die Politik über die Stärkung der Einkommenssituation sowie der gesetzlichen Versorgung hinaus eine Stärkung der Betrieblichen Altersversorgung herbeiführen?

Ein Dauerstreitpunkt vor den deutschen Sozialgerichten ist dabei die Krankenversicherungsbeiträge auf Betriebsrenten. Seit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes im Jahre 2008 steht fest, dass pflichtversicherte Betriebsrentner volle Sozialversicherungsbeiträge auf ihre Betriebsrenten zu zahlen haben. Die Argumentation des Gerichtes fußte auf der durch die Rentner immer teurer werdende Gesundheitsversorgung. Die SPD nahm sich diesem Thema an und statuierte in ihrem Parteiprogramm zur Bundestagswahl 2013 eine Reduzierung der Beitragshöhe um die Hälfte. In diesem Zuge sollte auch die bestehende Ungleichbehandlung zwischen gesetzlich Krankenversicherten (voller KV-Beitrag) und privat Krankenversicherten (keine KV-Beiträge) aufgehoben werden. Die in den Durchführungswegen Pensionskasse und Direktversicherung bestehende Ungleichbehandlung bei der privaten Fortführung von BAV-Verträgen gilt es nunmehr zu entfernen.

Weitere politische Forderungen richten sich an die notwendige zukünftige Gesetzgebung sowie an die Arbeitgeber und Tarifparteien. Diese Forderungen lauten: Förderung der BAV anstelle von Sozialabgabenfreiheit durch weitere steuerliche Maßnahmen und zusätzliche Umsetzung der BAV als Opting-Out-Modell. Letzteres wird mittlerweile von



beiden großen Volksparteien unterstützt und akzeptiert.

Beim Opting-Out werden die Mitarbeiter generell in der BAV aufgenommen. Die Vorteile hieraus ergeben sich aus der frühzeitigeren Versorgung insbesondere von noch bisher unversorgten Personengruppen (junge Mitarbeiter, Frauen, Geringverdiener) sowie aus dem Ausbau von Sozialverantwortung seitens der Arbeitgeber. Hier zeigen Umsetzungen in den USA aber auch bei deutschen Arbeitgebern die entsprechenden Erfolge und Beteiligungsraten in Höhe von über 80% der Mitarbeiter. Falls der Arbeitnehmer dieses nicht wünscht, hat er die Möglichkeit und die Notwendigkeit diesem Vorgehen zu widersprechen.

Last but not least stehen Vereinfachungen und damit Erhöhung der Transparenz der Riester-Versorgung als private sowie betriebliche Umsetzung auf der politischen Agenda.

Die Bedürfnisse der zukünftigen Rentengenerationen stellen sich wie folgt dar:

Rente mit 67? Jeder Zweite würde gerne bereits vor dem 60. Geburtstag seine Rente in Anspruch nehmen. Doch die Realität sieht anders aus: Erstmalig seit 1974 sind die Erwerbstätigen aus der Gruppe der 60- bis 65-Jährigen wieder auf 42% gestiegen. Dagegen sind die Renten- und Pensionsempfänger auf 40% gesunken. Dies belegen Berechnungen des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BIB). Grund dieser Wende ist vor allem der Abbau der geförderten Frühverrentung, u. a. der Wegfall der gesetzlich geregelten Altersteilzeit. Der staatliche Rückzug aus der Regulierung des vorzeitigen Rentenübergangs macht es notwendig zu handeln. Arbeitgeber-

finanzierte Modelle wie die Altersteilzeit, Vorruhestandsregelungen oder Abfindungen werden zunehmend durch Betriebliche Altersversorgung und/oder durch Langzeitkonten ersetzt, die zumeist arbeitnehmerfinanziert sind. Bei der flexiblen Gestaltung von BAV Modellen sind vor allem die Kosten (beitragsorientierte Systeme), die Administrierbarkeit und die unterschiedlichen Anforderungen und Bedürfnisse der Mitarbeiter aber auch die des Unternehmens zu benennen.

Die Attraktivität der Betrieblichen Altersversorgung entsteht vor allem aus der Transparenz der Produkte, der Verständlichkeit, Rendite und Flexibilität. Somit ►

wird bereits heute in vielen Unternehmen mit Hilfe der Betrieblichen Altersversorgung ein flexibles Vorruhestandsmodell umgesetzt. Für den Arbeitgeber ergibt sich im Vergleich zu dem gesetzlichen Altersteilzeitmodell eine erhebliche Kostenersparnis.

und Herausforderungen innerhalb der beruflichen Karriere. Eine Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben in Form von Karrierepausen, Sabbaticals, Kindererziehung, Pflege von Angehörigen sollte frühestmöglich geschaffen werden.

Im Kontext dazu fehlen bis zum Jahr 2025 in Deutschland sechs Millionen Fachkräfte. Die Herausforderungen für die Unternehmen sind enorm. Wer heute seine Personalplanung zukunftssicher gestalten möchte, berücksichtigt die unterschiedlichen Anforderungen und Strukturen der Generationen.

Zudem steigt der Anteil der über 60-jährigen, die noch im Berufsleben stehen, ständig. Die ersten Branchen haben darauf reagiert. Viele Unternehmen und Gewerkschaften haben bereits ein ganzheitliches Demografie-Management geschaffen und in ihren Tarifverträgen verankert. Bei dieser Umsetzung zeigt sich, dass die Betriebliche Altersversorgung durch flexible und kostengünstige Gestaltungsmöglichkeiten immer mehr an Bedeutung gewinnt.

In den Vordergrund tritt immer mehr der Lebens-Arbeitszyklus aufgrund der unterschiedlichen Mitarbeiterbedürfnisse

Dennoch landeten die deutschen Versorgungssysteme im internationalen Vergleich laut OECD lediglich im Mittelfeld. Das ist erschreckend vor dem Hintergrund des Status einer der führenden Volkswirtschaften.

In dieser VISION stellen wir positive Entwicklungen der BAV dar. So wurden die Förderungsmöglichkeiten der BAV durch Anhebung der steuer- und sozialabgabenfreien Beitragsmöglichkeiten erhöht (s. Rechengrößen). Arbeitsrechtlich beschreiben wir die Rücknahme von BAV-ungünstiger BAG-Rechtsprechung bezogen auf Versorgungsmodelle, die abhängig sind von gesetzlich vorgegebenen Größen.

Nach Ausschöpfen der Fördermöglichkeiten der BAV kann eine Möglichkeit die Nutzung von Wertkontenmodellen sein. Eine Umsetzung lesen Sie auf den folgenden Seiten.

In eigener Sache möchten wir Sie auf das Rating der Pensionskassen durch die Stiftung Warentest sowie auf die Aktualisierung des PKDW-Auftritts insbesondere im Internet hinweisen. ■

Besuchen Sie uns auf unserer Homepage: www.pkdw.de



WERTKONTEN – innovativer Baustein des HR-Managements

Die Arbeitswelt ist ständigen Veränderungen unterworfen. So bringt insbesondere der demografische Wandel neue Herausforderungen für Arbeitsorganisation und Ressourcenplanung im Unternehmen mit sich. Bei verlängerter Lebensarbeitszeit steigt die Anzahl älterer Mitarbeiter im Unternehmen.



Es wird ein Umdenken insofern erforderlich, dass es in der Zukunft nicht mehr um die Frage nach dem frühestmöglichen Austritt, sondern als Reaktion auf den Fachkräftemangel vor allem um die Frage des längst möglichen Verbleibs im Unternehmen gehen wird. Vor diesem Hintergrund können Wertkontenmodelle aufgrund ihrer hohen Flexibilität und dem damit verbundenen Gestaltungspotenzial individuell auf Unternehmen und Mitarbeiter ausgerichtete Lösungen eröffnen.

Wertkonten (auch Zeitwert- oder Lebensarbeitszeitkonten) stellen keinen Durchführungsweg der Betrieblichen Altersversorgung (BAV) und damit keine Alternative bzw. Konkurrenz zur BAV dar, sondern bieten vielmehr eine sinnvolle Ergänzung und sind als ein Instrument zur Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit zu sehen. Das Konzept des Wertkontos sieht vor, dass durch (nach oben unbegrenztes) steuer- und sozialversicherungsfreies Ansparen von Zeitbestandteilen und Vergütungskomponenten im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses Phasen einer bezahlten Freistellung von der Arbeit finanziert werden – zur Finanzierung des Ruhestandes dienen sie nicht. Wert-

Prinzip Wertkonto

EINBRINGUNGSPHASE

KAPITALANLAGE / WERTENTWICKLUNG

ENTNAHME / FREISTELLUNGSPHASE

konten lassen sich flexibel über Beträge sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer besparen. Dabei werden sämtliche eingebrachten Bestandteile in Geld umgerechnet und als Wertguthaben geführt. Verbreitet erfolgt eine Kopplung an eine externe Kapitalanlage.

Im sogenannten Partizipationsmodell profitieren die teilnehmenden Mitarbeiter an einer 1:1-Weitergabe der Kapitalerträge. Der Gesetzgeber fordert eine Werterhaltungsgarantie, die die teilnehmenden Mitarbeiter vor einem Absinken des Wertguthabens unter den Nominalwert der Einbringungen schützt.

Prinzip Wertkonto

Wertkonten bieten eine Chance, Mitarbeitern mit physisch anspruchsvollen Tätigkeiten einen vorzeitigen Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen und dabei gleichzeitig die Vorruhestandskosten für das Unternehmen in einem überschaubaren Rahmen zu halten. Doch auch Führungskräfte und andere Hochqualifizierte leiden zunehmend an den Folgen der Arbeitsverdichtung und an gestiegenem psychischem Druck.

Wertkonten können diesem Effekt insbesondere durch vorgezogenen Ruhestand oder aber auch durch Regenerationsphasen entgegenwirken. Dabei legt das Unternehmen die Verwendungsmöglichkeiten fest: Sei es für die langersehnte Weltreise, die Familienpause oder einfach nur die Auszeit nach einer besonders belastenden Arbeitsphase.

Wertkonten bieten die Möglichkeit, von der Arbeitsleistung freigestellt zu werden ohne auf die gewohnten Gehaltszahlungen zu verzichten. Diese werden in der Freistellungsphase dem Wertguthaben entnommen und vom Arbeitgeber ausgezahlt. Nach der Verlängerung der Lebensarbeitszeit wächst der Wunsch vieler Beschäftigten, schon früher eine aktive Gestaltung des dritten Lebensabschnitts zu beginnen. Durch Wertguthaben finanzierter Vorruhestand oder Teilzeitphasen sind daher besonders attraktiv.

So sind Wertkontenmodelle z. B. ein fester Bestandteil des Tarifvertrages der Chemischen Industrie geworden. Unter anderem wurde mit dem Tarifvertrag 2012 ein neuer Demografiebetrag in Höhe von 200,- € zur Verwendung für das Langzeitkonto (Auffanglösung bei Firmen mit mehr als 200 Mitarbeitern) bereitgestellt. Chemie-

Arbeitgeber und Betriebsräte sind so angehalten, sich erneut mit dem Thema »Wertkonto« auseinanderzusetzen.

HINTERGRÜNDE DER FIRMEN FÜR EINE EINFÜHRUNG:

> mehr Gestaltungsspielräume bei der Betrachtung einer flexiblen Lebensarbeitszeit

> auf drängende Fragen wie Qualifizierung, Teilzeit, Pflege von Angehörigen, Antworten haben

> Schwerpunkt: ausgleichendes Arbeitsleben
– auch ohne Teilzeitvereinbarung auf eine geringere Stundenzahl reduzieren und mithilfe von Wertkonten Guthaben finanzieren

GRÜNDE FÜR EINEN AG-ZUSCHUSS ZUM WERTKONTO:

> zweckgebundener AG-Zuschuss bei Beteiligung des Arbeitnehmers am Wertkonto

> Krankenstand im Alter

> sinkende Produktivität

Für mehr Informationen zum Thema Wertkonten sprechen Sie uns an!

FAZIT:

Wertkonten sind sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer ein zeitgemäßes Instrument, um auf den demografischen Wandel zu reagieren und dem weit verbreiteten Wunsch nach einer Flexibilisierung des Arbeitslebens Rechnung zu tragen. Wer z. B. bereit ist zwischen 8,5% und 10,5% (je nach angenommener Verzinsung des Wertguthabens) seines regelmäßigen Bruttogehaltes für einen Finanzierungszeitraum von 15 Jahren in ein Wertkonto einzubringen, kann mit einer zweijährigen Freistellung mit 80% seines vor Freistellung bezogenen Bruttogehaltes rechnen.

Auswirkungen eines außerordentlichen BBG-Sprungs auf die BAV – Das BAG springt zurück!

Viele, in der Praxis der Betrieblichen Altersversorgung gebräuchliche Versorgungsordnungen enthalten Zugesysteme, die auf einer gespaltenen Rentenformel basieren.

Die teils ausdrückliche, teils stillschweigende Intention des Arbeitgebers ist bei solchen Zusagen regelmäßig die Schaffung eines wertmäßigen Ausgleichs für Mitarbeiter mit einem Einkommen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (BBG), da für diese aufgrund der Deckelung der Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung wertmäßig ein höherer Versorgungsbedarf besteht. Betreffend den Baustein oberhalb der BBG werden daher regelmäßig höhere Multiplikatoren verwendet.

MERKE:

Gespalten ist eine Rentenformel, die zwischen einem Rentenbaustein unterhalb der BBG und einem Rentenbaustein oberhalb der BBG differenziert und diese unterschiedlich gewichtet.

Die BBG ist ein Bemessungsparameter der Sozialversicherung, der i. d. R. einer jährlichen Anpassung durch die Bundesregierung unterliegt. Dies geschieht gemäß § 160 SGB VI durch Verordnungserlass (siehe aktuell für das Beitragsjahr 2013: § 3 Abs. 1 Satz 1 Ziffer 1 SV-ReGrV 2013). Die Anpassung erfolgt im Verhältnis, in dem das Bruttoentgelt je Arbeitnehmer des vergangenen Kalenderjahres zum vorvergangenen Kalenderjahr steht, d. h. es erfolgen regelmäßig homogene Steigerungen.

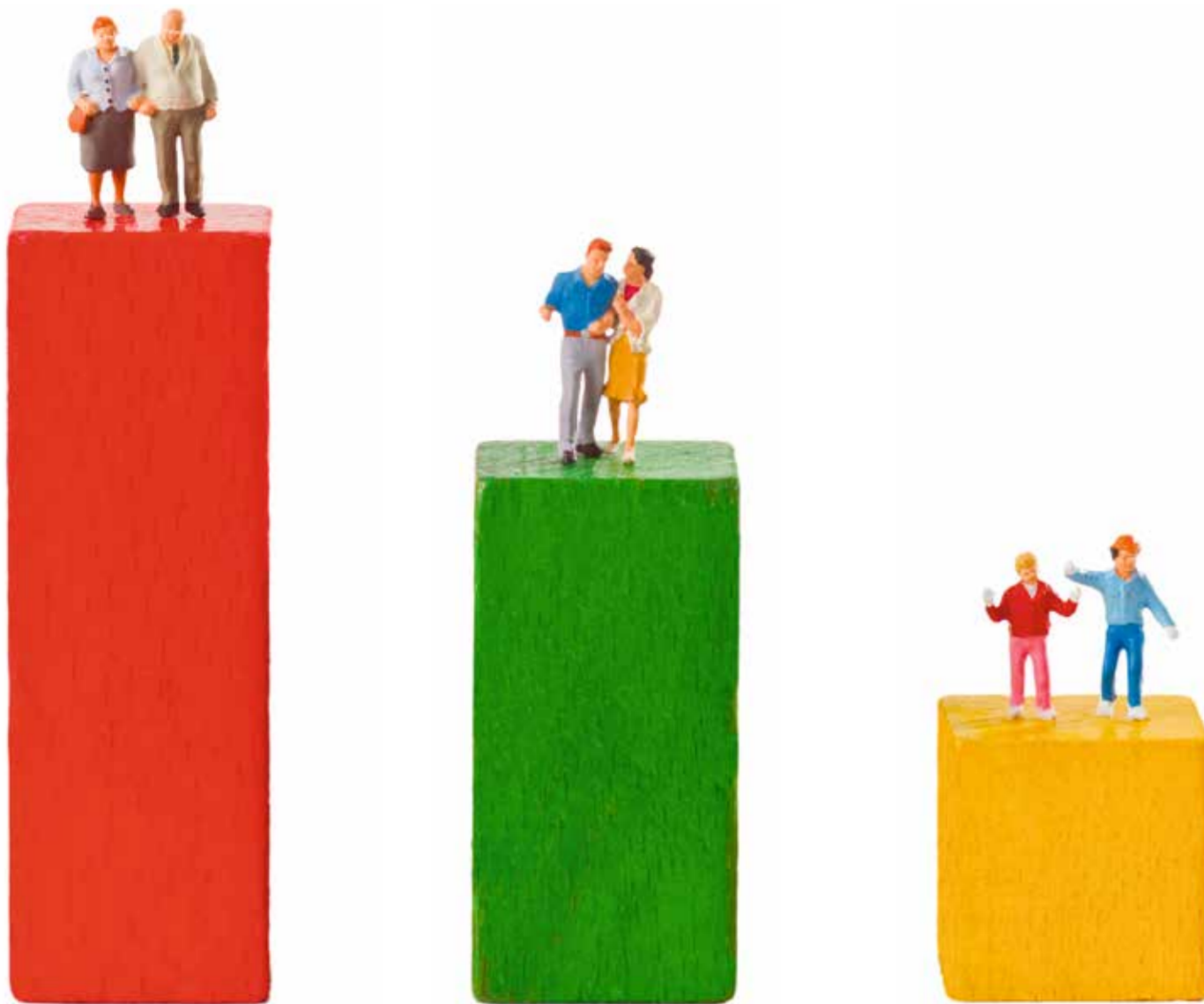
Zum 01.01.2003 beschloss die Bundesregierung indes eine außerordentliche und sprunghafte Anhebung der BBG um monatlich 600 € anstelle der erwarteten 100 €. Hintergrund des die Anhebung tragenden Beitragssatzsicherungs-gesetzes (BSSichG) war die Verbesserung des Beitragsaufkommens in der gesetzlichen Rentenversicherung zur Vermeidung eines ansonsten drohenden Anstiegs des Rentenversicherungsbeitrages. Neben dem Unmut der betrof-

enen Besserverdiener setzte die sprunghafte Anhebung auch die spannende Diskussion in Gang, ob und wie sich diese Anhebung auf die Berechnungsparameter der gespaltenen Rentenformeln der BAV auswirken werde.

So vielseitig die jeweiligen Zusagen selbst waren, so vielseitig waren auch die Reaktionen der Arbeitgeber mit betroffenen Versorgungsordnungen. Teilweise wurden Übergangsregelungen geschaffen, um entstandene Einbußen der Betriebsrentner zu verringern oder gar zu vermeiden. Teilweise wurden Versorgungsordnungen umgestellt bzw. mit klarstellenden Passagen zur Definition der BBG ergänzt. Teilweise wurde schlicht die alte Versorgungsordnung unter wörtlicher Auslegung, d. h. unter Anwendung der angehobenen BBG, fortgeführt. Diese letzte Variante führte zu häufig erheblich geringeren Betriebsrentenanforderungen der Mitarbeiter und so zu einer finanziellen Entlastung des Arbeitgebers. Der Bausteinteil mit hö-

heren Leistungsversprechen verringerte sich bzw. entfiel ganz. Aufgrund der so entstandenen unmittelbaren Versorgungsseinbußen forderten die betroffenen Betriebsrentner die Anwendung einer fiktiven BBG auf Basis der erwarteten BBG-Erhöhung um (nur) 100 €.

Der Ruhegeldsenat des Bundesarbeitsgerichts befasste sich erstmals im Jahre 2009 mit dieser Auslegungsfrage. In zwei Fällen (BAG vom 21.04.2009 – 3 AZR 471/07, 3 AZR 695/08) gelangte er zu der Einschätzung, die aufgrund der wörtlichen Auslegung der Zusage entstandene Minderung der Betriebsrente sei nicht zulässig. Im Wege der **ergänzenden Vertragsauslegung** sei die bestehende Versorgungsregelung aufgrund der abrupten und unüblichen Anhebung der BBG regelmäßig nachträglich lückenhaft geworden. Bezugspunkt der Berechnung der Betriebsrente müsse daher eine fiktive BBG sein, welche die übliche und erwartete Anhebung widerspiegeln. Diese Einschätzung des



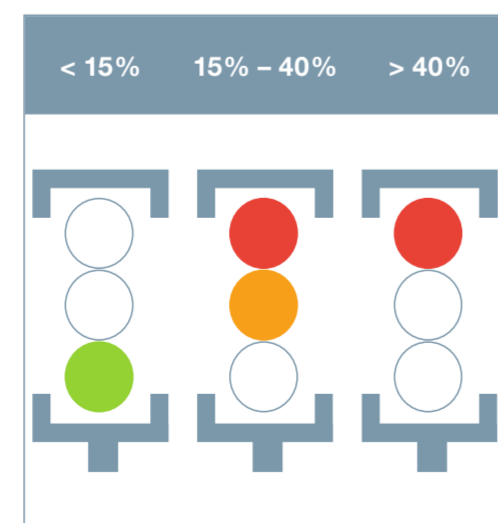
BAG traf in der Anwenderpraxis der BAV und der einschlägigen Rechtsliteratur auf nur wenig Gegenliebe. Neben dem Wegfall der Finanzierungsvorteile des Arbeitgebers wurde auch zunehmend dogmatische Kritik an den Entscheidungen geäußert. Der Vorwurf wurde laut, das BAG verkenne, dass die Anwendung der o. g. fiktiven BBG nicht die einzige und daher zwingende Option zur Füllung der vermeintlichen Regelungslücke sei. Den Parteien stünde vielmehr eine Vielzahl gleichwertiger Lösungen zur Verfügung, sodass ein hypothetischer Parteiwille schlicht nicht zu ermitteln sei.

über die Regelungen zum **Wegfall der Geschäftsgrundlage** in Betracht. Das BAG betont hierbei ergänzend in zwei der sechs Entscheidungen, dass ein Anspruch des einzelnen Versorgungsberechtigten aus § 313 Abs. 1 BGB, d. h. eine gerichtliche Geltendmachung seiner Anpassungsforderung, bei einer tarifvertraglichen Zusage ausgeschlossen ist. Der Betriebsrentner ist nicht Partei des Tarifvertrages; dieser vermittelt ihm (lediglich) betriebsrentenrechtliche Ansprüche. Ein etwaiger Anspruch aus § 313 Abs. 1 BGB stünde so allenfalls der Gewerkschaft als Tarifvertragspartei gegenüber dem Arbeitgeber zu. Dem Gericht sei die Möglichkeit verschlossen, dem Betriebsrentner eine ergänzende Leistung zuzusprechen, die ihm der Tarifvertrag selbst nicht gewährt.

Auch wenn das BAG durch diese Kehrtwende in seiner Rechtsprechung viele offene Fragen klären konnte, so ließ es dennoch ausdrücklich unentschieden, wann die Versorgungsansprüche des betroffenen Betriebsrentners derart gemindert sind, dass die Schwelle zur Unzumutbarkeit (sog. »Opfergrenze«) erreicht bzw. überschritten ist. Nur in diesem Falle wäre der Arbeitgeber nämlich anpassungsverpflichtet. Dem Arbeitgeber obliegt daher eine individuell-konkrete Einzelfallbetrachtung mit anschließender Interessenabwägung.

Wie nun aber abwägen? Welcher Wert darf über- bzw. unterschritten werden?

Einige unverbindliche Hinweise offenbarte das BAG dann doch:



> Versorgungseinbußen in Höhe von **bis zu 15%** dürften **regelmäßig** zumutbar sein! (Die vom BAG entschiedenen Fälle lagen zwischen 8% – 15%.)

> Versorgungseinbußen **ab 40%** dürften **regelmäßig** unzumutbar sein! (Das BAG verweist – wenn auch ohne ausdrückliche Wertung – auf seine vergangene Rechtsprechung zum Kaufkraftverlust.)

> Innerhalb der Spanne von **15% – 40%** kann, aber muss nicht die Grenze der Unzumutbarkeit überschritten sein! (Durch Verweis des dritten Senats auf die Rechtsprechung des fünften Senats zur Wirksamkeit eines Widerrufsvorbehalts und der dort ausgeurteilten Unterschreitung der Opfergrenze bei einer Einbuße der Arbeitsvergütung in Höhe von 30%, dürfte jedoch anzunehmen sein, dass das BAG bei einer Versorgungseinbuße von über 30% jedenfalls gesteigerte Anforderungen an die Zumutbarkeit stellen wird.)

Arbeitgeber, die aufgrund der nun veralteten Rechtsprechung des BAG aus dem Jahre 2009 die Pensionen ihrer Betriebsrentner erhöht haben, werden nun teilweise den ursprünglichen Rechtzustand herbeiführen wollen, um nun doch die obig erörterte finanzielle Entlastung nutzen zu können. Eine Anspruchsgrundlage für die Rückforderung bereits geleisteter Zahlungen bietet hierbei das Modell der ungerechtfertigten Bereicherung (§ 812 ff BGB). Aufgrund der juristischen Hürde des Entreicherungseinwandes (§ 818 Abs. 3 BGB) und der rein tatsächlichen Hürde der emotionalen Betroffenheit des Betriebsrentners dessen Anspruch zunächst gekürzt, dann erhöht und nun wieder gekürzt wurde, dürfte jedoch häufig eine Beschränkung der Leistungskürzung auf künftige Zahlungen praktikabel erscheinen.

Anders mag dies aufgrund der wirtschaftlichen Bedeutung bei Zusagemodellen zu entscheiden sein, die anstelle einer laufenden Rente eine Einmalzahlung vorsehen. Noch problematischer kann sich die Rechtslage darstellen, wenn der Arbeitgeber aufgrund der vorherigen Rechtsprechung des BAG für seine Betriebsrentner und Anwärter rechtlich bindende Übergangsregelungen geschaffen hat. Hier ist im Einzelnen zu prüfen, ob und wie eine Anpassung der künftigen bzw. ein Widerruf der vergangenen Leistungserhöhungen zulässig und möglich ist.

MERKE:

Zielrichtung der ergänzenden Vertragsauslegung (§§ 133, 157 BGB) ist die Schließung ungewollter Lücken einer rechtsgeschäftlichen Regelung. Angeknüpft wird hierbei an den im Vertrag enthaltenen hypothetischen Willen der Parteien, aus dem unter Berücksichtigung von Treu und Glauben und der Verkehrssitte Regelungen für offen gebliebene Punkte abgeleitet werden können.

MERKE:

Aufgrund eines Wegfalls der Geschäftsgrundlage (§ 313 Abs. 1 BGB), d. h. einer schwerwiegenden Veränderung der die Geschäftsgrundlage bildenden Umstände, kann die Anpassung einer vertraglichen Vereinbarung verlangt werden, soweit einer der Parteien unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles das Festhalten an dem unveränderten Vertrag nicht zu zumuten ist. Dies ist regelmäßig der Fall, wenn ein Festhalten zu untragbaren, mit Recht und Gerechtigkeit nicht vereinbaren Ergebnissen führen würde.

Mit gleich sechs Urteilen vom 23.04.2013 (u. a. 3 AZR 475/11) kehrte das BAG dieser Einschätzung nun auch selbst den Rücken zu und hält ausdrücklich nicht länger an seiner vorherigen Entscheidung fest. Eine Anpassung der Versorgungsansprüche des Betriebsrentners kommt mangels Anwendbarkeit der Grundsätze zur ergänzenden Vertragsauslegung nur

Herzlich Willkommen auf www.pkdw.de! Klares Design und neuer Aufbau – mehr Durchblick auf der neuen Homepage

Pünktlich zum Jahresende verabschiedet die PKDW das inzwischen doch leicht »verstaubte« Design ihrer Homepage und erscheint ab dem 01.12.2013 mit einem neuen, modernisierten Internetauftritt.



Die Vorteile im Überblick

1. Neue Struktur

Aber nicht nur am äußerlichen Erscheinungsbild, an Farbgebung, Logo und Bildern hat sich etwas getan: die gesamte Struktur der Seite ist neu aufbereitet und besonders kunden- und benutzerfreundlich gestaltet.

Insgesamt gibt es fünf Bereiche:

> Aktuelles



> Für Versicherte



> Über uns



> Für Rentner



> Für Unternehmen



2. Gezielt informiert

Dank des neuen Aufbaus können sich (Mitglieds)Unternehmen, Mitglieder und (zukünftige) Rentner ab sofort noch schneller und ganz gezielt über die Betriebliche Altersversorgung mit der PKDW informieren.



Ob es um die Pensionskasse im Allgemeinen, um Tarife und Leistungen, die Beitragszahlung, Möglichkeiten der Entgeltumwandlung oder um die Berechnung einer voraussichtlichen Rente geht: alle relevanten Inhalte sind für den Benutzer leicht zu erreichen und werden übersichtlich und verständlich dargestellt.

3. Der neue Tarifrechner

Optimierte Weiterentwicklung

Tarifgemäße Leistung (ohne Überschüsse)	
jeweils im Alter 65 mit 50% Beitragsrücklagezuschuss	
Monatsrente	596,07 €
oder	
Kapitalleistung	131.519,62 €
oder	
Teilprämienleistung (p/m) + Monatsrente	43.807,01 € + 418,66 €

Mit dem Tarifrechner der Pensionskasse kann die zu erwartende tarifgemäße Altersrente ermittelt werden. Eine altbewährte Funktion, die natürlich auch auf der neuen Internetseite ihren Platz gefunden hat (zu erreichen über die Bereiche »für Unternehmen« und »für Versicherte«).

Doch auch hier wurde einiges weiterentwickelt und optimiert. So kann die Rente nicht nur zum Regelrentenalter (mit 65 Jahren) ermittelt werden, sondern – je nach Tarifgeneration – auch zwischen den Altern 60 bzw. 62 und 67 Jahren. Die Eingabe eines genauen Geburtsdatums ermöglicht eine noch präzisere Berechnung der späteren Leistung.

Neben der Änderung des Designs und des Aufbaus hat die PKDW außerdem die Inhalte ihrer Homepage aktualisiert, Anträge aufbereitet und ans neue Layout angepasst, Texte überarbeitet und weiteres Informationsmaterial erstellt.

Auch viele neue Formulare und Unterlagen sind nun über das Internet zugänglich oder können auf schnellem Wege per E-Mail angefordert werden.

Wir freuen uns auf Ihren Besuch auf www.pkdw.de, auf Ihre Kommentare und Anregungen!

BMF-Update zur Betrieblichen Altersversorgung

Das 5. Update des Bundesfinanzministeriums (BMF) zur »steuerlichen Förderung der privaten und betrieblichen Altersversorgung« vom **24.07.2013** enthält in seinem auf 440 Randnummern angewachsenen Handbuch zwar viel Altbekanntes, aber dennoch einige Konkretisierungen und Klarstellungen mit Auswirkungen für die BAV-Praxis. Die Festlegungen aus dem Vorgängerschreiben vom 31.03.2010 werden damit außer Kraft gesetzt.

Nachfolgend eine Zusammenfassung der wesentlichen inhaltlichen Änderungen für die Betriebliche Altersversorgung:

1. Bezug von Versorgungsleistungen ohne Beendigung der beruflichen Tätigkeit

In Rz 286 konkretisiert die Finanzverwaltung ihre Aussage vom 31.03.2010 zum Bezug von Versorgungsleistungen ohne Beendigung der beruflichen Tätigkeit dahingehend, dass es (nur) bei den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds unschädlich ist, wenn der Arbeitnehmer im Zeitpunkt der Auszahlung das 60. Lebensjahr erreicht, seine berufliche Tätigkeit aber noch nicht beendet hat. (Für Versorgungszusagen, die nach dem 31.12.2011 erteilt wurden, tritt an die Stelle des 60. Lebensjahres regelmäßig das 62. Lebensjahr.)

Zu den Durchführungswegen Direktzusage und Unterstützungskasse wird ergänzend formuliert, dass die bilanzielle Behandlung beim Arbeitgeber davon unberührt bleibt.

Für die Direktzusage bedeutet dies, dass das BMF nach wie vor die Auffassung vertritt, dass eine Zusage, nach der Leistungen fällig werden, ohne dass das Dienstverhältnis formal beendet ist, nicht als Zusage auf Leistungen der BAV anzusehen sind mit der Folge, dass für derartige Verpflichtungen insoweit eine Rückstellung nach § 6a EStG nicht gebildet werden darf.

Für die Unterstützungskasse könnte dies aus steuerlicher Sicht zur Folge haben, dass eine Versorgungsleistung nur noch gegen Vorlage des Rentenbescheides erbracht werden wird. Dies wird in ersten Kommentierungen zum BMF-Schreiben kritisch betrachtet.

2. Abgrenzung von »Beiträgen des Arbeitgebers« und »Beiträgen des Arbeitnehmers«

Die Steuerfreiheit des § 3 Nr. 63 EStG kommt nach dem ausdrücklichen Wortlaut der Vorschrift in den Rz 304 ff. nur in Betracht, wenn es sich um »Beiträge des Arbeitgebers« handelt. Eine nochmalige Klarstellung erfolgte bezüglich der unterschiedlichen Finanzierungsanteile des Arbeitnehmers i. S. einer Entgeltumwandlungsvereinbarung gem. § 1 Abs. 2

Nr. 3 BetrAVG, umfassten Beiträge gem. § 1 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG und echten Eigenbeiträgen, zu denen der Arbeitnehmer aufgrund einer eigenen vertraglichen Verpflichtung mit der Versorgungseinrichtung originär selbst verpflichtet ist, die vom Arbeitgeber aber abgeführt werden.

Das BMF hat mit dieser Vorschrift die Grundsätze des BFH aus der Entscheidung vom 09.12.2010 umgesetzt. Arbeitgeberbeiträge und echte Eigenbeiträge des Arbeitnehmers sind danach ausschließlich anhand der Beitragsschuldnerschaft abzugrenzen. Die Frage nach der wirtschaftlichen Herkunft der verschiedenen Finanzierungsanteile (z. B. verpflichtende und freiwillige Finanzierungsanteile) ist nicht zulässig und nicht maßgeblich.

MERKE:

Im Modell der PKDW ist die Beitragsschuldnerschaft des Arbeitgebers in den AVB in den §§ 3, 8 und 9 geregelt.

3. Verschärfung für Beiträge an ausländische Versorgungseinrichtungen

Für die Begünstigung von Beiträgen an Pensionsfonds, Pensionskassen und – bei Direktversicherungen – an Versicherungsunternehmen der EU sowie in Drittstaaten, reichte es bislang aus, wenn der ausländische Pensionsfonds, die Pensionskasse oder das Versicherungsunternehmen versicherungsaufsichtsrechtlich zur Ausübung der Tätigkeit zugunsten von Arbeitnehmern in inländischen Betriebsstätten befugt waren.

Nunmehr setzt eine Steuerfreiheit der Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG voraus, dass

- > das ausländische betriebliche Altersversorgungssystem mit dem Pensionsfonds, der Pensionskasse oder der Direktversicherung vergleichbar ist,
- > die weiteren wesentlichen Kriterien für die steuerliche Anerkennung einer betrieblichen Altersversorgung im Inland erfüllt werden,
- > die ausländische Versorgungseinrichtung in vergleichbarer Weise den für inländische Versorgungseinrich-

tungen maßgeblichen Aufbewahrungs-, Mitteilungs- und Bescheinigungspflichten nach dem EStG und der Altersvorsorge-Durchführungsverordnung zur Sicherstellung der Besteuerung der Versorgungsleistungen im Wesentlichen nachkommt. (vgl. Rz 314)

4. Auslagerung einer Versorgungszusage auf den Pensionsfonds

Der bisherigen Praxis bei Auslagerungen von Direktzusagen auf Pensionsfonds, den immer wieder neu entstehenden past-service mit steuerlicher Förderung gem. § 3 Nr. 66 EStG auszufinanzieren, hat das BMF jetzt eine Absage erteilt.

In Rz 322 heißt es nunmehr: »Erfolgt im Rahmen eines Gesamtplans zunächst eine nach § 3 Nr. 66 EStG begünstigte Übertragung der erdienten Anwartschaften auf einen Pensionsfonds und werden anschließend regelmäßig wiederkehrend (z. B. jährlich) die dann neu erdienten Anwartschaften auf den Pensionsfonds übertragen, sind die weiteren Übertragungen auf den Pensionsfonds nicht nach § 3 Nr. 66 EStG begünstigt, sondern nur im Rahmen des § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei.«

Ob hier auch ein mit einem Pensionsfonds bestehender Gesamtplan, der für eine weitere Auslagerung von zukünftigem past-service zu einem späteren Zeitpunkt eine ergebnisoffene Prüfung zulässt, steuerschädlich ist, bleibt jedoch offen.

U. a. hierzu wird im Frühjahr 2014 eine weitere Klarstellung des BMF erwartet.

5. Abgrenzung Altzusage – Neuzusage

Hinsichtlich der Anwendbarkeit des Erhöhungsbetrages von 1.800 € gemäß § 3 Nr. 63 EStG beschäftigt die Finanzverwaltung – und damit die BAV-Welt – immer wieder die Frage nach der Abgrenzung von Altzusagen und Neuzusagen.

In Rz 351 wurde nunmehr ergänzt, dass die Änderung einer Versorgungszusage aus steuerlicher Sicht unter dem Grundsatz der Einheit der Versorgung insbesondere dann keine Neuzusage darstellt, wenn bei ansonsten unveränderter Versorgungszusage (...) in einer vor dem 01.01.2012 erteilte Zusage die Untergrenze für betriebliche Altersver-

orgungsleistungen bei altersbedingtem Ausscheiden aus dem Erwerbsleben um höchstens zwei Jahre bis maximal auf das 67. Lebensjahr erhöht wird. Dabei ist es unerheblich, ob dies zusammen mit einer Verlängerung der Beitragszahlungsdauer erfolgt. Diese Regelung ist der Anhebung der Regelaltersgrenze in der gRV und der BAG-Rechtsprechung (Urteil vom 15.05.2012 BAG 3 AZR 11/10) geschuldet.

Bei kollektiven, rein arbeitgeberfinanzierten Versorgungsregelungen ist die Zusage in der Regel mit Abschluss der Versorgungsregelung bzw. mit Beginn des Dienstverhältnisses des Arbeitnehmers erteilt.

MERKE:

Definition Altzusage: Zusagezeitpunkt liegt vor 2005; Neuzusage: Zusagezeitpunkt liegt nach 2004.

Im Fall der ganz oder teilweise durch Entgeltumwandlung finanzierten Zusage gilt diese regelmäßig mit Abschluss der erstmaligen Gehaltsänderungsvereinbarung als erteilt.

MERKE:

Um eine Neuzusage handelt es sich neben den in Rz. 350 aufgeführten Fällen insbesondere,

- > soweit die bereits erteilte Versorgungszusage um zusätzliche biometrische Risiken erweitert wird und dies mit einer Beitragserhöhung verbunden ist,
- > im Fall der Übertragung der Zusage beim Arbeitgeberwechsel nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 und Abs. 3

Das ab dem 24.07.2013 für die private und Betriebliche Altersversorgung gültige BMF-Schreiben steht auf unserer Internetseite als Link zum Download zur Verfügung.

Anstieg der Rechengrößen in der Sozialversicherung im Jahr 2014

Rechengrößen		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
		2013	2014	2013	2014
BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung	jährlich	69.600,00 €	71.400,00 €	58.800,00 €	60.000,00 €
	monatlich	5.800,00 €	5.950,00 €	4.900,00 €	5.000,00 €
BBG in der Kranken- und Pflegeversicherung	jährlich	47.250,00 €	48.600,00 €	47.250,00 €	48.600,00 €
	monatlich	3.937,50 €	4.050,00 €	3.937,50 €	4.050,00 €
Bezugsgröße nach § 18 SGB IV	jährlich	32.340,00 €	33.180,00 €	27.300,00 €	28.140,00 €
	monatlich	2.695,00 €	2.765,00 €	2.275,00 €	2.345,00 €
Bezugsgrößen für die Betriebliche Altersversorgung					
Anspruch auf jährliche Entgeltumwandlung (4% der BBG gRV)		2.784,00 €	2.856,00 €	2.784,00 €	2.856,00 €
– steuer- und sozialversicherungsfrei	jährlich	2.784,00 €	2.856,00 €	2.784,00 €	2.856,00 €
	monatlich	232,00 €	238,00 €	232,00 €	238,00 €
– steuerfrei		1.800,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €	1.800,00 €
Abfindung gem. § 3 BetrAVG	max. Monatsrente	26,95 €	27,65 €	22,75 €	23,45 €
	max. KapLeistung	3.234,00 €	3.318,00 €	2.730,00 €	2.814,00 €
PSV-Schutz bis zur max. Monatsrente		8.085,00 €	8.295,00 €	6.825,00 €	7.035,00 €
KV/Pflege Freigrenze der Leistung bei gKV	monatlich	134,75 €	138,25 €	134,75 €	138,25 €

Ab dem 01.01.2014 gelten die neuen Rechengrößen der Sozialversicherung. Diese haben auch Auswirkungen auf die Bezugsgrößen in der Betrieblichen Altersversorgung. Im Jahr 2014 kann jeder Arbeitnehmer 2.856 € steuer- und sozialversicherungsfrei in seine Betriebliche Altersversorgung einbringen. Arbeitnehmer mit einer Versorgungszusage, die vor dem 01.01.2005 erteilt wurde, können zusätzlich 1.752 € pauschalversteuert in ihre Altersversorgung einbringen. Arbeitnehmer mit einer späteren Versorgungszusage können zusätzlich 1.800 € steuerfrei einbringen. Die maßgebenden Rechengrößen der Sozialversicherung für das Jahr 2014 sind in der vorstehenden Tabelle aufgeführt.

Das neue SEPA-Verfahren

Ab dem 01.02.2014 werden Überweisungen und Lastschriften in Deutschland nach dem SEPA-Verfahren durchgeführt. SEPA (Single Euro Payment Area) steht für einen einheitlichen Euro-Zahlungsraum und ist für Euro-Zahlungen in den 28 EU-Staaten, Island, Liechtenstein, Norwegen, Monaco und der Schweiz nutzbar. Mit dem SEPA-Verfahren werden die IBAN (International Bank Account Number), die internationale Bankkontonummer, eingeführt. Diese ersetzt die bisherigen Bankleitzahlen und Kontonummern. **Die IBAN ist wie folgt aufgebaut:**

DE: Deutschland

IBAN	Bankleitzahl: 8 Stellen	Quelle: comdirekt.de
DE	8 9 3 7 0 4 0 0 4 4	0 5 3 2 0 1 3 0 0 0
Prüfziffer: 2 Stellen	Kontonummer: 10 Stellen Stellen	

Für Zahlungen ins Ausland muss vorübergehend zusätzlich der BIC (Business Identifier Code) angegeben werden, durch welchen Zahlungsdienstleister weltweit eindeutig identifiziert werden können. Ab dem 01.02.2016 ist die Angabe der BIC nicht mehr notwendig. Zu diesem Zeitpunkt endet auch die Übergangsfrist für die bisherige Kontokennung (Kontonummer und Bankleitzahl). Die Zahlungsdienstleister konvertieren diese bis dahin kostenlos und sicher in die IBAN.

Für den Verbraucher ändert sich durch die Umstellung auf das SEPA-Verfahren wenig. Die persönliche IBAN und den BIC des Zahlungsdienstleisters ist auf den Kontoauszügen sowie häufig auf den Bankkundenkarten zu finden. Bezüglich bestehender Einzugsermächtigungen besteht kein Handlungsbedarf. Der Zahler muss hier lediglich durch den jeweiligen Lastschrifteinreicher in Schriftform über den Wechsel auf den Einzug per SEPA-Lastschrift unterrichtet werden.

Die IBAN Nr. der PKDW bei der Commerzbank Duisburg lautet :
DE92350800700207927600

Für grenzüberschreitende Zahlungen:
BIC-Code: DRESDEFF350

Stiftung Warentest:

Die PKDW bietet höchste Leistung für alle Branchen

Die Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft (PKDW) bietet von den für alle Branchen offenen Pensionskassen die höchste tarifgemäße Leistung mit flexibler Beitragsgestaltung und der jederzeitigen Wiederaufnahme der Zahlung ohne damit verbundene Kosten.

Das ist das Ergebnis einer Untersuchung der Stiftung Warentest, die in der September-Ausgabe der Zeitschrift Finanztest veröffentlicht wurde. Finanztest hatte die Renten und Kapitalabfindungen von 23 Pensionskassen untersucht. 15 davon sind Pensionskassen privater Lebensversicherer (Aktiengesellschaften), die übrigen acht Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit oder Brancheneinrichtungen. Die Ergebnisse unterscheiden sich deutlich: Für den Modellkunden im Testfall sind tarifgemäße Monatsrenten zwischen 134 € und 170 € möglich; die PKDW erreicht eine Monatsrente in Höhe von 169 €. Nur die Soka-Bau bietet noch einen Euro mehr als die PKDW. Ihr Tarif steht allerdings nur den Beschäftigten der Baubranche offen.

Gerne senden wir Ihnen einen kostenlosen Sonderdruck des Artikels zu. Bitte schicken Sie uns dafür eine E-Mail mit Ihrer Adresse an:
sandra.sommer@pkdw.de.
Oder rufen Sie uns einfach unter der **Telefonnummer 0203 99219 29** an.

TERMINE

03.04.2014

PKDW Seminar in Duisburg,
Grand City Hotel Duisburger Hof

04.07.2014

Mitgliederversammlung in Bremen,
Maritim Hotel & Congress Centrum

Impressum

Herausgeber:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG

Redaktion:

Andreas Fritz, Linda Hüwe, Carsten Krücker,
Cornelia Rütters, Birgit Ruf, Bianca Schiemann,
Sandra Sommer

Info & Kontakt:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft VVaG
Am Burgacker 37, 47051 Duisburg

Tel 0202 9 92 19-36

Fax 0203 9 92 19-38

© 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.