

»BRSG – Bin ratlos, schlimm genug«?

Zwei Jahre nach Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) und der damit einhergehenden Euphorie haben sich mittlerweile die Wogen weitestgehend geglättet. Die anfänglich subjektiv sehr hohen Erwartungen, insbesondere auf die Vielzahl der vom Gesetzgeber neuen und erweiterten Angebote, wurden mittlerweile von allen Adressaten des Gesetzes auf ihre Praxistauglichkeit erprobt.

Als Zwischenergebnis dieses Prozesses verdeutlichen sich in der Tendenz einige Feststellungen, aber auch viele offene Fragestellungen.

Zunächst einmal gilt festzuhalten: Die Neuerungen des BRSG führten nach Jahren erneut zu viel Bewegung und Diskussion auf dem BAV-Markt und in den Unternehmen. So wird noch bis heute auf fachlicher Seite, fast schon detailverliebt, auf hohem Präzisionsniveau über die Berechnung und Anwendung des obligatorischen 15-prozentigen Arbeitgeberzuschusses diskutiert.

Auf Unternehmensseite wurden dagegen die erweiterten steuerlichen Möglichkeiten sehr häufig wohlwollend geprüft und vielfach auch angenommen.

Klar ist aber auch: Beide Elemente kommen insbesondere dem Personenkreis aller »Überzeugten« zu Gute, die bereits die Betriebliche Altersversorgung (BAV) in Form der Entgeltumwandlung mit Hilfe des Arbeitgebers umgesetzt haben.

Dies wirft natürlich Fragen auf:

- Was ist mit der gesetzlich geforderten Ausweitung der BAV durch staatliche Anreize für Arbeitgeber zur Förderung von Geringverdienern?
- Was ist mit der Einführung von BAV bei klein- und mittelständischen Unternehmen (KMU)?

Insbesondere vom verwaltungsschlanken Geringverdienermodell ist heute auf Anbieter- und Produktgeberseite nicht mehr richtig viel zu hören. Größere Umsetzungen von BAV-Modellen bei KMUs sind ebenfalls nicht bekannt. Fehlt hier wohl doch das notwendige Interesse der Versicherungsvertriebe im Spiegel der gesetzlich vorgegebenen Feingliederigkeit des Modells sowie der restriktiven Vorgaben an die Vertriebskosten zugunsten der versicherten Begünstigten?

Und weitere Fragen stellen sich:

- Was passiert im Bereich Sozial-



partnermodell, der Sperrspitze aller Neuerungen innerhalb des BRSG?

- Fast zwei Jahre lang konnte hier branchenübergreifend das Nadelöhr »Tarifvertrag« nicht überwunden werden und nun steht aktuell die Umsetzung des Sozialpartnermodells ausgerechnet bei einem Versicherungskonzern auf Basis eines Haustarifvertrages vor der Tür (vorbehaltlich der Genehmigung durch die Bundesaufsicht).

Daraus ergeben sich wiederum Fragen:

- Ist ein Versicherungskonzern eine der identifizierten Kernzielgruppen des BRSG als klein- oder mittelständisches Unternehmen?
- Sind die bereits mit BAV versorgten Mitarbeiter des Versicherers die zu erreichende Zielgruppe des BRSG?
- Handelt es sich bei den Mitarbeitern des Konzerns hauptsächlich um Geringverdiener?

Oder darf die Frage erlaubt sein, ob man nicht eine derartige Umsetzung im kon-

kreten Einzelfall hätte besser unterlassen sollen, um dem Gesetzgeber schlicht und unverblümt den Nachbesserungsbedarf im BRSG aufzuzeigen, der insbesondere von den verantwortlichen Akteuren in Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften immer lauter formuliert wird?

Der Gesetzgeber indes hat immerhin insoweit reagiert und bei der Regierungskommission »verlässlicher Generationenvertrag« ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben, welches die verfassungsrechtliche Zulässigkeit und Umsetzbarkeit eines nicht auf Vertrag beruhenden, kapitalgedeckten, gesetzlichen Pflichtsystems prüft. Themen der BAV sind hier zwar mit zu berücksichtigen, bilden aber nicht den Kern der Untersuchungen der Kommission.

Damit bleibt als Pensionskasse und auf Unternehmensseite nur die Möglichkeit auf der einen Seite die weiteren politischen Entwicklungen abzuwarten und auf der anderen Seite die bisherigen gesetzlichen neuen Rahmenbedingungen des BRSG einfach umzusetzen:

Aus Sicht der PKDW haben wir diese Hausaufgaben gemacht und sind sehr

positiv gestimmt: Wir haben die gegebenen Möglichkeiten der gesetzlichen Änderung für unsere Mitgliedsunternehmen genutzt. Somit stehen alle gesetzlichen Verbesserungen unserer Mitglieder und Mitgliedsunternehmen zur Verfügung:

- I. Unter Ausnutzen der Förderung der Geringverdiener modellierten wir die PKDW-Azubi-Rente, die auf Basis von nur zehn Euro Ausbildungsvergütung eine gute Starthilfe für eine lebenslange Altersrente liefert.
- II. Zur Klarstellung und Planung der individuellen Versorgungsansprüche stellen wir ab dem Jahr 2020 individuelle prognostizierte Vorausberechnungen unter Berücksichtigung des Niedrig-, und Negativzinsniveaus zur Verfügung, so dass jedes Mitglied die zur Verfügung stehenden Förderungen rechtzeitig zum Aufbau seiner auskömmlichen Altersversorgung nutzen kann.
- III. Für eine solide auskömmliche Altersleistung bilden wir selbst bei altersbedingtem Späteintritt in die BAV die komplette steuerliche Förderung ab.

Diese steht sowohl den Mitgliedern als auch den Mitgliedsunternehmen z. B. bei Einkommenserhöhungen alternativ zur Gehaltsauszahlung für eine arbeitgeberfinanzierte BAV zur Verfügung. Ebenso haben Arbeitnehmer und Arbeitgeber die Möglichkeit, den obligatorischen Arbeitgeberzuschuss in ihr BAV-Konto zur Erhöhung ihrer Anwartschaft einzubringen.

rungen, die diese neue BAV-II-Welt in Richtung der heutigen Umsetzung der BAV stellt, zielorientiert umzusetzen.

Und siehe da: Kurz vor Redaktionsschluss überrascht der Gesetzgeber neben einer Einigung im Bereich der Grundrente die BAV-Welt mit ersten Antworten und positiven Signalen auf einzelne zuvor gestellte Fragen. Dabei soll eine Umsetzung sogar kurzfristig bis zum 1. Januar 2020 möglich sein:

I. Die bisherige Freigrenze bei der gesetzlichen Kranken- und Pflegever-

sicherung für kleine Betriebsrenten bis 155,75 Euro pro Monat (2020: 159,25 Euro) soll in einen Freibetrag umgewandelt werden, der bis zu dieser Höhe für alle Betriebsrenten gilt. Damit wäre eine Sozialabgabenfreiheit bis in Höhe dieses dynamischen Freibetrages für alle Betriebsrenten sichergestellt, auch wenn die tatsächlichen Betriebsrenteneinkünfte im Einzelfall diese Grenze überschreiten.

II. Der steuerfreie Förderbetrag für arbeitgeberfinanzierte Betriebsrenten an Geringverdiener wird verdoppelt.

Zur Erinnerung: Zahlt der Arbeitgeber bei Arbeitnehmern mit maximal 2.200 Euro Bruttoeinkommen mindestens 240 Euro pro Jahr selbst in die BAV (maximal 480 Euro), kann er 30 % von der Lohnsteuer behalten, also mindestens 72 Euro (höchstens 144 Euro) im Kalenderjahr. Dieser Förderbetrag wird nun auf 144 bis 288 Euro verdoppelt.

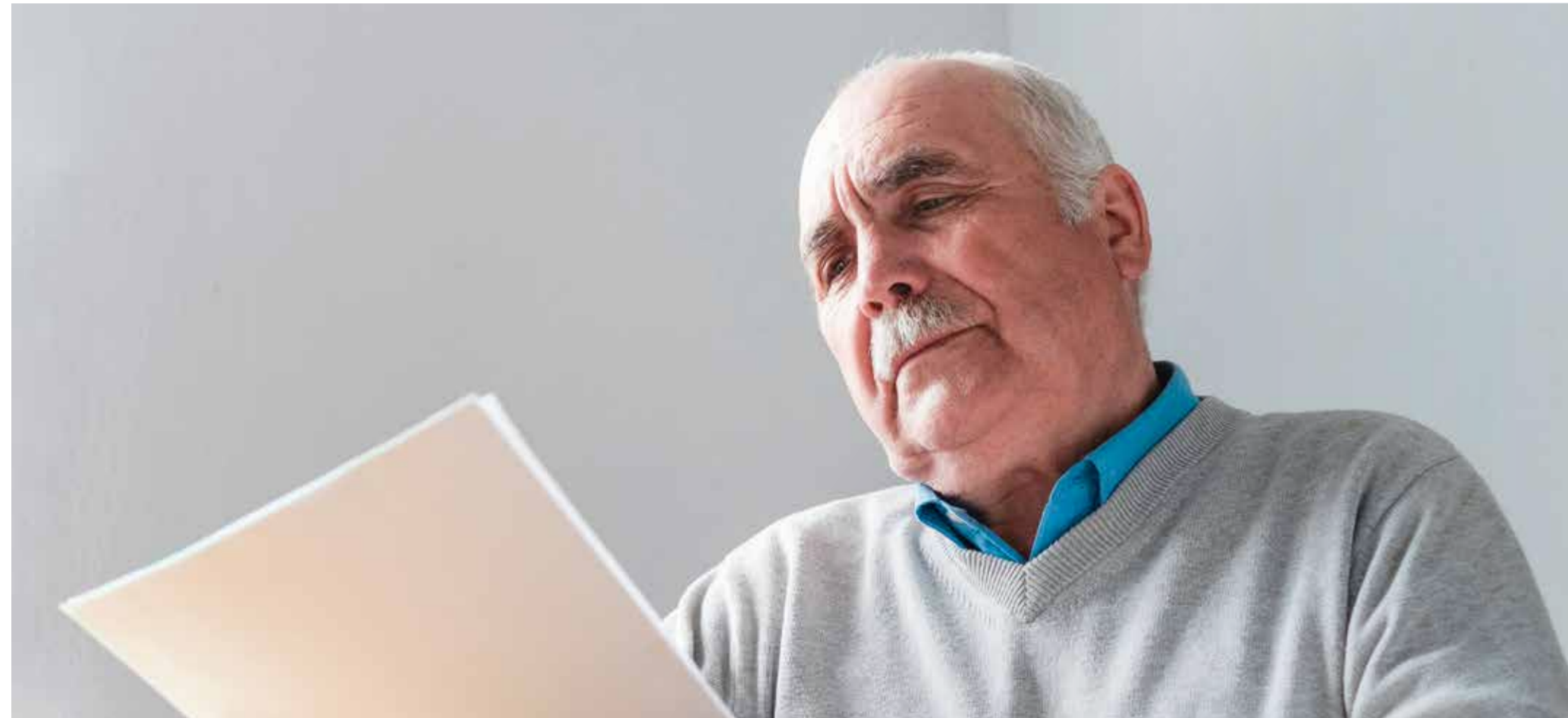
Also darf man vielleicht einmal mehr auf den bekannten Grundsatz vertrauen: Am Ende wird alles gut – und wenn es nicht gut ist, ist es noch nicht das Ende! ■

IV. Last but not least sind wir in guter Vorbereitung, das Sozialpartnermodell bei allen kommunikativen Herausforder-

Der Kontoauszug 2020 – die neue Renteninformation für alle Mitglieder der PKDW

Die Mitglieder der PKDW erwartet im Jahr 2020 der neue Kontoauszug – die Renteninformation.

Mit diesem Artikel wollen wir Sie über die Hintergründe und Neuerungen informieren.



Was ist der rechtliche Hintergrund des neuen Kontoauszuges?

Hintergrund ist die Richtlinie über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der Betrieblichen Altersversorgung (sog. EbAV-II-RL), welche u. a. neue Informationspflichten gegenüber den Versorgungsanwärtern und Leistungsempfängern eingeführt hat. Diese Richtlinie ist Anfang 2017 in Kraft getreten, wobei die einzelnen Mitglied-

staaten sodann 24 Monate Zeit hatten, die Richtlinie in nationales Recht umzusetzen. Der deutsche Gesetzgeber ist dieser Pflicht u. a. durch diverse Neuregelungen im Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) nachgekommen, wobei dem Bundesministerium der Finanzen zur Konkretisierung der neuen Informationspflichten in § 235a VAG n.F. die Ermächtigung zum Erlass einer Rechtsverordnung erteilt wurde. Daraufhin ist am 28. Juni 2019 die vom Bundesministerium der Finanzen erarbeitete VAG-Informationspflichtenverordnung (VAG-InfoV) in Kraft getreten.

Die §§ 234 k–p VAG n.F. regeln die Informationspflichten gegenüber Versorgungsanwärtern und Versorgungsempfängern. Diese gesetzlichen Anforderungen des VAG werden durch die VAG-InfoV ergänzt und teilweise konkretisiert, etwa im Hinblick auf die Ausgestaltung und Form der Informationsbereitstellung. Ziel der Neuregelungen ist die Bereitstellung von klaren und ausreichenden Informationen für (potenzielle) Versorgungsanwärter und Leistungsempfänger, um diese in ihren ruhestandsbezogenen Entscheidungen zu unterstützen und ein hohes Maß an

Transparenz in den verschiedenen Phasen – vor dem Beginn der Mitgliedschaft, während der Mitgliedschaft und während des Ruhestandes – zu gewährleisten.

Was ändert sich für die Mitglieder der PKDW ab 2020 konkret?

Neu ist zunächst die vorgeschriebene einheitliche Bezeichnung als »Renteninformation«. Diese muss erstmals im

Laufe des Jahres 2020 und künftig dann mindestens alle 12 Monate zur Verfügung gestellt werden. Die in lesefreundlicher Form zu gestaltenden, aktuell zu haltenden Informationen müssen klar, prägnant, verständlich und nach Möglichkeit allgemeinsprachlich formuliert sein. Die zu erteilenden Informationen sind elektronisch oder in Papierform zur Verfügung zu stellen.

Die Mindestanforderungen der jährlichen Renteninformation gegenüber unseren Mitgliedern wurden erheblich erweitert. Die PKDW hatte in den bis 2019 verschickten Kontoauszügen bereits eine Vielzahl der nun geforderten Neuerungen abgedeckt. Ab 2020 werden wir unseren Mitgliedern darüber hinaus folgende weitere Informationen zur Verfügung stellen:

Die Renteninformation enthält weiterhin die persönlichen Mitgliedsangaben sowie die Tarifbezeichnung und die individuellen Vertragskonditionen. Zusätzlich wird nun auch das Datum des individuellen Rentenbeginns – wobei grundsätzlich auf das 65. Lebensjahr (Regelalters-

grenze bei der PKDW) abgestellt wird – ausgewiesen. Selbstverständlich können unsere Mitglieder ihren Rentenbeginn bei der PKDW weiterhin flexibel bis spätestens zur Vollendung des 68. Lebensjahres wählen. Frühestmöglich ist eine Inanspruchnahme – je nach Versicherungsbeginn – ab dem 60. bzw. 62. Lebensjahr.

> Kernstück der neuen Renteninformation ist auch weiterhin die Übersicht der eingezahlten Beiträge. Hier erhalten unsere Mitglieder wie gewohnt eine transparente Auflistung der bei der PKDW eingezahlten Mitglieds- und Firmenbeiträge. Auf dieser Grundlage weisen wir ab 2020 die Höhe der bis dahin erreichten individuellen Jahres- und Monatsrente aus. Zusätzlich teilen wir die Höhe einer Berufsunfähigkeitsrente und einer möglichen (Teil-) Kapitalleistung mit, vorausgesetzt diese Optionen sind im Vertrag unseres Mitglieds eingeschlossen.

> Ganz neu sind die ab 2020 von der PKDW erstellten Vorausberechnungen, anhand derer unsere Mitglieder

erstmalig erkennen können, welche Rentenleistung bzw. (Teil-) Kapitalleistung ihnen bei Renteneintritt – ein Renteneintrittsalter von 65 Jahren unterstellt – von der PKDW ausgezahlt werden. Grundlage dieser Vorausberechnungen ist eine durchgehende, jährliche Beitragszahlung in der Höhe des vorangegangenen Jahres bis zum unterstellten Renteneintritt. Flexible, von diesen Werten abweichende Beitragszahlungen sind bis zur Vollendung des 68. Lebensjahres weiterhin möglich und verändern die Rentenhöhe entsprechend. Steht der Vertrag derzeit beitragsfrei, unterstellen wir eine fiktive Zahlung in Höhe von 1.200 Euro jährlich. Der jeweiligen Vorausberechnung werden zum einen die individuellen Vertragskonditionen und zum anderen eine Verzinsung auf Basis einer realistischen Einschätzung künftiger Kapitalerträge zugrunde gelegt.

> In der neuen Renteninformation finden sich auch weiterhin Informationen über die von der PKDW erwirtschafteten Überschüsse sowie die sich daraus ergebende Mittelausstattung.

> Schließlich enthält die Renteninformation einen Hinweis darüber, wie und wo ergänzende Informationen z. B. über die Wahlmöglichkeiten aus dem Versicherungsvertrag, über den Jahresabschluss der Versorgungseinrichtung, über die Steuer- und Sozialversicherungspflicht der Rentenleistungen, über die Leistungshöhe bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder über die Modalitäten bei einer Übertragung der Anwartschaften zu finden sind.

Mit der neuen Renteninformation setzt die PKDW sämtliche gesetzliche Mindestanforderungen um und geht dabei u. a. mit der Ausweisung zu einer individuellen Berufsunfähigkeitsrente und (Teil-)Kapitalleistung auch deutlich über die vom Gesetzgeber geforderten Angaben hinaus. Wir freuen uns, die Renteninformation unseren Mitgliedern wie gewohnt im April 2020 zur Verfügung stellen zu können. ■

Zins ➡ Niedrigzins ➡ Negativzins

Gibt es beim Zins nur eine Richtung, oder stehen wir kurz vor einem Turnaround?

Eine kurze Analyse der Zeit des geldpolitischen Ausnahmezustands.

Die Entwicklung der letzten acht Jahre

Am 1. November 2011 wurde Mario Draghi Präsident der Europäischen Zentralbank. Ein äußerst schwieriger Zeitpunkt. Die europäische Staatsschuldenkrise entfaltete sich zu Beginn seiner Präsidentschaft mit voller Wucht; Länder wie Portugal, Irland, Griechenland und Spanien erlebten einen bis dato unbekanntesten Vertrauensverlust an den Kapitalmärkten. Sie mussten plötzlich horrenden Zinsen für ihre Staatsanleihen bezahlen, weil Anleger das Auseinanderbrechen der Europäischen Währungsunion und die Pleite der genannten Länder befürchteten. Diese Situation verlangte nach einem noch nie ausgesprochenen Bekenntnis – Mario Draghis großer Auftritt am 26. Juli 2012:

Auf einer Konferenz von Notenbankern in London hielt er seine legendäre »Whatever it takes«-Rede, die den Finanzmarktakteuren klar machen sollte, dass die EZB um jeden Preis für den Erhalt des Euro eintreten würde. Im Anschluss wurden u. a. folgende Ausnahmereaktionen auf den Weg gebracht:

- > langfristige, zinsgünstige Refinanzierungsgeschäfte für Banken aus der Eurozone
- > kontinuierliche Senkungen des Leitzinses bis auf null Prozent
- > Einführung eines negativen Einlagenzinssatzes für Banken
- > Beschluss eines umfangreichen Kaufprogramms von Staats- und Unternehmensanleihen sowie von Pfandbriefen

Mittlerweile ist dieser Ausnahmezustand aber zum Normalfall geworden. Der Versuch, die geldpolitische Normalisierung einzuläutern, ist gescheitert. Das Anleihen-Aufkaufprogramm wurde zwar Ende 2018 beendet, die im letzten Jahr für Mitte 2019 in Aussicht gestellte Anhebung der Zinsen ist aber mittlerweile wieder auf unbestimmte Zeit verschoben worden. Da die Eurozone stark von der Entwicklung des Welthandels beeinflusst wird, haben sich die Wachstumsaussichten seit Mitte letzten Jahres deutlich eingetrübt, und vom Erreichen ihres Inflationsziels (=nahe, aber unter zwei Prozent) ist die Notenbank mittlerweile so weit entfernt, dass sie im November

erneut damit beginnen wird, festverzinsliche Wertpapiere zu kaufen.

2012 haben die unkonventionellen geldpolitischen Maßnahmen ein Auseinanderbrechen der Eurozone verhindert. Zweifelsohne ist dies ein großer Erfolg der Geldpolitik. In dem Zeitraum seit 2012 hat die EZB ihr Mandat aber auch sehr weit ausgedehnt. Vereinzelt und dies insbesondere aus Deutschland wurde bereits von »verbotener Staatsfinanzierung« gesprochen. Der Europäische Gerichtshof stufte diese Maßnahmen allerdings als rechtmäßig ein.

Die Niedrig- bzw. Negativzinspolitik der EZB geht vor allem zu Lasten der Sparrer. Kapitalgedeckte Altersversorgungssysteme, die auf dem Prinzip des Zinses und Zinseszinses beruhen, funktionieren nicht mehr. Die EZB hat nicht erkannt, dass der rational handelnde Homo oeconomicus, der in diesem Fall eigentlich sein Geld in reale Werte wie Aktien und Immobilien investieren sollte, nicht existiert. Der Schaden, der hierdurch angerichtet wird, ist im Moment noch nicht vollständig erkennbar. Spätestens jedoch, wenn die Babyboomer-Generation in Rente geht, dürfte es offen-

sichtlich werden, dass die zweite und dritte Säule der Altersversorgung keinen ausreichenden Beitrag leisten wird, um ihren bisherigen Lebensstandard aufrechtzuerhalten.

Unternehmen, die im Rahmen der Betrieblichen Altersversorgung ihrer Belegschaft unmittelbare Versorgungszusagen (Direktzusagen) erteilt haben, müssen erneut mit einem massiven Ansteigen der versicherungsmathematischen Rückstellungen in der internationalen Rechnungslegung und auch in der deutschen Handelsbilanz rechnen. In letzterer wird seit drei Jahren zwar aufgrund einer gesetzlichen Änderung ein 10-Jahres Durchschnittszins und nicht mehr der alte 7-Jahre Durchschnittszins angesetzt. Aufgrund des noch einmal sehr deutlichen Zinsrückganges in 2019 wird aber auch der 10-Jahres Schnitt zum Ende des Jahres 2019 einen Rückgang um etwa einen halben Prozentpunkt erfahren (auf dann ca. 2,7 %). Ein Rückgang beim HGB-Rechnungszins belastet sofort das Jahresergebnis. Dies wird sich aller Voraussicht nach auch in 2020 wieder in etwa der gleichen Größenordnung wiederholen, denn selbst bei keinem weiteren Zinsrückgang wird sich der



10-Jahres Schnitt wieder um in etwa 0,5 Prozentpunkte nach unten bewegen.

Auch das Bankensystem der Eurozone leidet. Im Vergleich zu ihren Wettbewerbern aus den USA sind alle europäischen Banken weit ins Hintertreffen geraten. Besserung ist nicht in Sicht. Im November 2019 verlangen bereits 39 Geldinstitute in Deutschland Negativzinsen für Guthaben auf Giro- und Tagesgeldkonten von ihren Privatkunden. Dieser Umgang mit Privatkunden dürfte künftig die Justiz beschäftigen. Verbraucherschützer schätzen die Strafzinsen für Privatkunden nämlich als rechtswidrig ein. »Banken, die Kontogebühren in Rechnung stellen, dürfen keine Negativzinsen für Guthaben verlangen«.

Eine erfolgreiche Währung bzw. eine Währungsunion kommt nur zustande, wenn sie das Vertrauen der Bürger genießt. Ausgerechnet in der größten Volkswirtschaft der Eurozone, in Deutschland, stößt die EZB-Politik auf ein steigendes Unverständnis.

Rückwirkend betrachtet hat sich die Geldpolitik der EZB im Hinblick auf die erwarteten Konjunktur- und Inflationseffekte zunehmend als wirkungslos erwiesen. Die Wirklichkeit ist, dass der »Umkehrzins«, von dem an eine noch expansivere Geldpolitik zu negativen Effekten führt, zumindest in Deutschland erreicht scheint. Feststellen lässt sich dies an der Sparquote, welche

in Deutschland seit Anfang 2016 trotz sinkender Zinsen wieder angestiegen ist. Dies dürfte vor allem darauf zurückzuführen sein, dass die fehlenden Zinserträge über einen größeren Spareinsatz kompensiert werden sollen.

Ein baldiger Zinsanstieg ist unwahrscheinlich

Christine Lagarde folgt Mario Draghi an die Spitze der EZB.

Es dämpft zurzeit zusätzlich die Hoffnung auf einen baldigen Zinsanstieg. Mehr noch: Es macht sogar das bisher Undenkbare möglich. Zwar soll Christine Lagarde langfristig für den Ausweg aus der Nullzinsära sorgen, doch wie soll sie in der nächsten Krise für Zusatznachfrage in der Wirtschaft sorgen, wenn die Zinsen bereits bei Null stehen und die Verschuldung daher für Unternehmen und Konsumenten schon jetzt fast nichts mehr kostet? Lagarde hat bereits gesagt, dass sie sogar Negativzinsen für etwas »durchweg Positives« hält. Negativzinsen wären im Grunde so etwas wie eine Strafsteuer auf Geldbesitz. Eine Zwangsabgabe auf Bankeinlagen sozusagen. Mit dieser Aussicht wären Aktien- und Indexfondskäufe oder der Immobilienbesitz vielleicht wirklich alternativen.

Womit müssen Geldanleger in der Zukunft rechnen: Wie lange wird die Niedrigzinspolitik anhalten?

Das wüssten alle gern und seit Jahren rufen Marktbeobachter schon die nahe Zinswende aus. Bisher ist sie aber zumindest in Europa nicht erfolgt. Sollte wirklich eine Rezession einsetzen, also ein Konjunkturreinbruch, dann werden die Notenbanken gegensteuern. Und das heißt klassischerweise eine erneute Zinssenkung, jedenfalls dort wo sie möglich ist.

Einstieg in die Zinswende

Die Niedrigzinspolitik ist jedoch nicht nur für die geldpolitische Strategie problematisch, sondern ebenso für die praktische Frage, wie man aus einem solchen Modus ohne größere Kollateralschäden wieder zu einer neutralen Geldpolitik zurückkehren kann. Allerdings wird befürchtet, dass bei einer hohen öffentlichen Verschuldung ein Zinsanstieg die Solvenz eines Staates gefährdet. Daraus entsteht wiederum Druck auf die Zentralbank, die Zinsen nicht zu erhöhen.

Gleichermaßen kann bereits mit einer Zinswende und damit über abrupte Korrekturen von Erwartungen an den Rentenmärkten, Wertberichtigungsbedarf in erheblichem Ausmaß für die Anleger entstehen, was ebenfalls Druck auf die Notenbank auslöst, zinspolitisch nichts zu tun. Zweifellos sind diese Argumente stets gegen eine Zinswende ins Feld zu führen und in der Vergangenheit auch ausreichend vorgetragen worden. Allerdings gewinnen sie angesichts der gegenwärtig nahe null liegenden, den Verbraucherpreisanstieg nicht kompensierenden Notenbankzinsen sowie den historisch niedrigen Kapitalmarktzinssätzen besonderes Gewicht.

Mit der längeren Dauer des Krisenmodus verstärken sich aber auch Zweifel an diesem Kurs, und es kommt zu neuen Debatten über die Funktion der Geldpolitik im Spannungsfeld zwischen Preisniveaustabilität und der Stabilisierung des Finanzsystems.

Alles andere als eine fein dosierte und mittel- bis langfristig ausgelegte Rückkehr zur Normalität, in der das Vorzeichen des Zinses positiv erstrahlt, erscheint aus heutiger Sicht nicht im Bereich des Möglichen zu liegen. Damit wären auch die Wunschvorstellungen vieler Einrichtungen der Betrieblichen Altersversorgung und weiterer Marktteilnehmer erfüllt. Träumen ist an dieser Stelle zumindest in der Vorweihnachtszeit erlaubt!

Zusätzliche Betriebsrente anstelle von Einkommenserhöhungen?

15 % obligatorischer Arbeitsgeberzuschuss

Seit dem 1. Januar 2019 ist die zweite Stufe des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (BRSG) in Kraft, d. h. Arbeitgeber müssen nun bei Neuabschlüssen in der Betrieblichen Altersversorgung (BAV) verpflichtend einen Arbeitsgeberzuschuss zur BAV gewähren.

Konkret verpflichtet das Gesetz den Arbeitgeber, den bei Entgeltumwandlung von ihm eingesparten Arbeitgeberanteil an Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe von 15 % zugunsten seines Arbeitnehmers an die durchführende Versorgungseinrichtung weiterzuleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung seiner Mitarbeiter Sozialversicherungsbeiträge spart.

Diese Regelung gilt für alle neu abgeschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen in den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds. Für vor dem 1. Januar 2019 abgeschlossene Entgeltumwandlungsvereinbarungen ist erst ab dem Jahr 2022 der entsprechende Zuschuss zur BAV zu gewähren.

BAV statt Einkommenserhöhung

Eine freiwillige Maßnahme, um die Versorgung im Alter zu stabilisieren und die Betriebliche Altersversorgung in Zeiten der Niedrigzinsphase zu stärken, ist die Reaktivierung bzw. Neueinrichtung einer zusätzlichen Arbeitgeberfinanzierung durch die Einbringung von zukünftigen Einkommenserhöhungen in eine Betriebsrente anstelle von Bruttoauszahlungen.

Oftmals wird die BAV von kleineren und mittelständischen Unternehmen als Klotz am Bein betrachtet. Die offensichtlichen Chancen, die den Arbeitgebern durch eine zusätzliche Gewährung einer Betriebsrente geboten werden, bleiben unberücksichtigt. Dies sind insbesondere die Betriebsbindung und Motivation qualifizierter, engagierter Arbeitnehmer und deren Versorgung einerseits sowie andererseits aus Unternehmenssicht die Senkung der Betriebsausgaben sowie entsprechende Liquiditätsverbesserungen.

Die Praxis zeigt, dass die Verantwortlichen in den Unternehmen aufgrund von möglichen bürokratischen Hürden und mangelnder Kenntnis über die personalpolitischen und steuerlichen Vorteile für den Arbeitgeber auf der einen Seite wie auch den Arbeitnehmer auf der anderen Seite, die »Steuergeschenke« des Gesetzgebers für eine arbeitgeberfinanzierte BAV nicht nutzen.

Dabei sind die Vorteile einer BAV statt einer Einkommenserhöhung aus Arbeitgebersicht vielfältig:

- > Prämienaufwendungen/ Beitragszahlungen des Arbeitgebers für eine BAV sind abzugsfähige Betriebsausgaben und stellen daher eine Reduzierung des steuerpflichtigen Gewinns dar.
- > Senkung der Lohnnebenkosten (Gemeinkosten), da Beiträge zu Gunsten einer BAV in Höhe von 4 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV) sozialversicherungsfrei sind.
- > Keine bilanzielle Belastung des Unternehmens

Bei der Einkommenserhöhung sieht dies anders aus. Sie ist im Gegenzug teuer und mit Steuern sowie Sozialabgaben belastet. Die positiven Auswirkungen einer Einkommenserhöhung werden oftmals nur als kurzfristige Maßnahme wahrgenommen und wecken daraufhin zusätzliche Begehrlichkeiten beim Arbeitnehmer.

Die Steuerersparnis und der positive Brutto-/Nettoeffekt einer arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente stellen eine bessere Möglichkeit zur Senkung der Betriebsausgaben dar, als dies über eine Einkommenserhöhung, die Einsparung von Feiertagen oder eine Arbeitszeitverlängerung geschehen könnte.

Aus Arbeitnehmersicht ergeben sich folgende positive Aspekte, wenn eine BAV anstelle einer Einkommenserhöhung genutzt wird:

- > Der Arbeitnehmer versteuert und verbearbeitet ein geringeres Einkommen
- > Die kalte Progression macht Einkommenserhöhungen immer unattraktiver
- > Mit einer Einkommenserhöhung steigt auch die Versorgungslücke

Anhand des nachfolgenden Beispiels soll deutlich gemacht werden, welche Auswirkungen eine Einkommenserhöhung im Vergleich zu einer zusätzlichen Betrieblichen Altersversorgung für Arbeitnehmer darstellen:

Eine Einkommenserhöhung von 200 Euro brutto monatlich macht bei einem Durchschnittsverdiener ungefähr 100 Euro netto mehr in der Haushaltskasse aus. Damit können sie zweimal im Monat mehr essen gehen oder als heute 30-Jähriger mit der

BAV bis zum Rentenbeginn im Alter 67 über 84.000 Euro Kapital bzw. eine monatliche Rente von 343 Euro ansparen. Allerdings ist hier zu berücksichtigen, dass auf diesen Betrag Steuern und Sozialversicherungsabgaben anfallen.

Die Einkommenserhöhung sowie die Beiträge des Arbeitgebers für die Betriebsrente verringern die Ertragssteuerlast. Da beides Betriebsausgaben sind, reduzieren sie Aufwand und den Gewinn des Unternehmens. Übersteigt das Bruttoentgelt die Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung, ergeben sich weder für Arbeitnehmer noch für den Arbeitgeber Ersparnisse aus den Sozialabgaben, allerdings wirkt sich hier die Steuerlast entsprechend aus. Andererseits stellt dies für den Arbeitgeber keine Mehrbelastung dar. Bei Arbeitnehmern, die unter der Beitragsbemessungsgrenze verdienen werden Sozialversicherungsabgaben und Steuern fällig.

Selbstverständlich kann auch darüber nachgedacht werden, nur Teile einer Gehaltserhöhung und nicht die gesamte Einkommenserhöhung für eine BAV zu verwenden.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass sowohl die Regelung des Fiskus bzgl. des verpflichtenden Arbeitgeberzuschusses in Höhe von 15 % sowie die Maßnahme eine zusätzliche Betriebsrente anstelle der Gewährung von zukünftigen Einkommenserhöhungen (oder Teilen von Einkommenserhöhungen) einzuführen, positive Auswirkungen auf ein nahezu auskömmliches Einkommen im Rentenalter zeigen. ■



Die »Azubi-Rente« – Der Start in die Betriebliche Altersversorgung



Die Zielgruppe der Auszubildenden

Jedes Jahr werden in Deutschland etwa 550.000 neue Ausbildungsverträge geschlossen. Damit stellen Auszubildende als Berufseinsteiger auch in der rentenpolitischen Betrachtung eine besonders hervorzuhebende Berufsgruppe dar. Gleichwohl ist das konkrete Interesse dieser jungen Menschen, sich bereits in diesem jungen Alter mit der eigenen Rente generell und speziell zu beschäftigen, nachvollziehbar gering. Dies belegt auch die Statistik: Die Zahl der Entgeltumwandlungsabschlüsse junger Menschen beträgt in etwa die Hälfte der bestehenden Vereinbarungen in der Altersgruppe ab 40 Jahren und älter.

Aus versorgungstechnischer Sicht ist es für jeden jungen Menschen mit Focus auf möglichst lange Verzinsungszeiträume dagegen nur ratsam, so früh wie möglich mit dem Aufbau einer Betrieblichen Altersversorgung zu beginnen. Ein (wesentlich) späterer Einstieg in die Betriebliche Altersversorgung muss immer mit einem höheren Beitragsvolumen kompensiert werden, damit später im Alter eine vergleichbare Rentenleistung erzielt wird.

Dabei ist es gerade diese Zielgruppe, bei der der Einstieg in die Betriebliche Altersversorgung unter gleichzeitiger Gewährung von interessanten finanziellen Anreizen vermutlich am einfachsten erreicht und die Notwendigkeit einer Betrieblichen Altersversorgung als wesentlicher Baustein für ein gedeihliches Auskommen im Alter auch durch elterliche und berufliche Mentoren im eigenen Wertekanon gedanklich in dieser frühen Phase des Berufslebens verankert werden kann.

Das Vorsorgekonzept »Azubi-Rente«

Das neue Vorsorgekonzept »Azubi-Rente« der PKDW richtet sich ausschließlich an die Mitarbeitergruppe der Auszubildenden als Berufseinsteiger in einem Unternehmen und bietet Arbeitgebern aller Größenordnungen die Möglichkeit, sich mit geringem Kostenaufwand zur Gewinnung von Auszubildenden gegenüber Wettbewerbern am Markt besonders hervorzuheben. Gleichzeitig hilft es, das Arbeitgeberimage insbesondere gegenüber der für sie relevanten Zielgruppe der jungen Bewerber positiv zu stärken. Das Konzept der »Azubi-Rente« kombiniert dabei effektiv die staatlichen steuer- und sozialabgabenrechtlichen

Fördermöglichkeiten mit den Vorteilen der PKDW in ihrer Gesellschaftsform als Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit. Das Vorsorgekonzept ist in fast allen Fällen einfach modular neben den im Unternehmen schon vorhandenen Formen Betrieblicher Altersversorgungssysteme integrierbar und bietet Auszubildenden ein mit Belohnungsanreizen versehenes, sehr günstiges Einstiegsmodell in die Betriebliche Altersversorgung.

Das Förderprinzip

Voraussetzung für die unternehmensbezogene Beteiligung des Auszubildenden am Förder- und Vorsorgekonzept der »Azubi-Rente« ist es, dass der Auszubildende seinen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung ausübt und dafür mit seinem Arbeitgeber entweder eine Entgeltumwandlungsvereinbarung (Variante 1) oder den Abschluss eines Firmen-Riestervertrages (Variante 2) zum Aufbau einer BAV mit der PKDW vereinbart (s. Schaubild). Tut er dies, erhält der Auszubildende von seinem Arbeitgeber eine Versorgungszusage in Höhe eines Versorgungsbeitrages von 240 bis 480 Euro pro Jahr.

Der Arbeitgeber nutzt für seinen Versorgungsbeitrag die sogenannte Geringver-

dienerförderung nach § 100 EStG. Diese ermöglicht Arbeitgebern die Einbringung von jährlichen Beiträgen zwischen 240 und 480 Euro steuer- und sozialabgabenfrei zum Aufbau einer Betrieblichen Altersversorgung. Gesetzliche Voraussetzung der steuerlichen Flankierung ist, dass der begünstigte Arbeitnehmer nicht mehr als 26.400 Euro im Jahr verdient und die Beiträge im besten Fall in einen provisionskostenfreien Tarif eines versicherungsförmigen Produktgebers (wie die PKDW) fließen. In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber 30 % des Versorgungsbeitrages (72 Euro bis 144 Euro) als staatlichen Förderbetrag bei der nächsten Lohnsteueranmeldung abziehen. Der Auszubildende dagegen nutzt im Rahmen der Entgeltumwandlung in der Variante 1 die steuerliche Förderung nach § 3 Nr. 63 EStG, in der Variante 2 die steuerliche Förderung nach §§ 10a, 82 ff. EStG. Entscheidet sich der Auszubildende für die Variante 1, erhält er vom Arbeitgeber zusätzlich eine gesetzliche Förderung in Höhe von 15 % des Entgeltumwandlungsbetrages.

Bei Wahl der Variante 2 erhält der Auszubildende über den ausgefüllten Dauerzulagenantrag die staatlichen Förderbeträge in Form des möglichen Berufseinsteiger-Bonus (bis Alter 25: 200 Euro im ersten Jahr), der Grund-

zulage (175 Euro pro Jahr) und ggf. der Kinderzulage (je Kind 300 Euro pro Jahr).

Der jährliche Versorgungsbeitrag des Arbeitgebers ist ausschließlich an die Laufzeit des Ausbildungsvertrages gebunden. Bedient der Auszubildende die eingegangene Verpflichtung bis zum Ende des Ausbildungsverhältnisses vollständig, belohnt der Arbeitgeber dieses Engagement mit weiteren 216 bis 432 Euro als Einmalbeitrag aus dem staatlichen Förderbetrag zum Ende des Ausbildungsverhältnisses.

Kosten der Fördervarianten

Vergleicht man beide Varianten beispielhaft anhand eines 20jährigen Auszubildenden mit einer angenommenen regulären dreijährigen Berufsausbildungszeit und einem durchschnittlichen Jahreseinkommen von 8.000 Euro, ergibt sich folgendes Bild:

Variante 1: Entgeltumwandlung

Der Auszubildende erzielt mit einem Einsatz von etwa 10 Euro netto im Monat (360 Euro in drei Jahren) einen Gesamtbeitrag zum Aufbau einer BAV von 2.389,50 Euro brutto. Davon entfallen 1.939,50 Euro auf den Arbeitgeber. Der Brutto-Personalaufwand für den Arbeitgeber beträgt im Jahr durchschnittlich 646,50 Euro (54 Euro pro Monat).

Variante 2: Firmen-Riester

Hier erzielt der Auszubildende mit einem durchschnittlichen Einsatz von knapp 10 Euro netto im Monat (350 Euro in drei Jahren) einen Riester-Beitrag in Höhe von 1.075 Euro und einen Arbeitgeberbeitrag von 1.872 Euro (Gesamtbeitrag: 2.947 Euro). Der Brutto-Personalaufwand für den Arbeitgeber beträgt im Jahr durchschnittlich 624 Euro (52 Euro pro Monat).

Was muss der Arbeitgeber tun?

Dies ist sehr einfach: Der Arbeitgeber schließt mit dem Auszubildenden innerhalb oder zusätzlich zum Ausbildungsvertrag eine ergänzende Vereinbarung. Darin ist der Versorgungsbeitrag des Arbeitgebers dem Grunde und der Höhe nach sowie die Voraussetzungen zur Gewährung der Förderung geregelt. Der Auszubildende entscheidet sich in der Vereinbarung für eine der beiden Varianten (Entgeltumwandlung oder Firmen-Riester). Im Anschluss meldet der Arbeitgeber den Auszubildenden wie gewohnt per Antrag zur Mitgliedschaft bei der PKDW an.

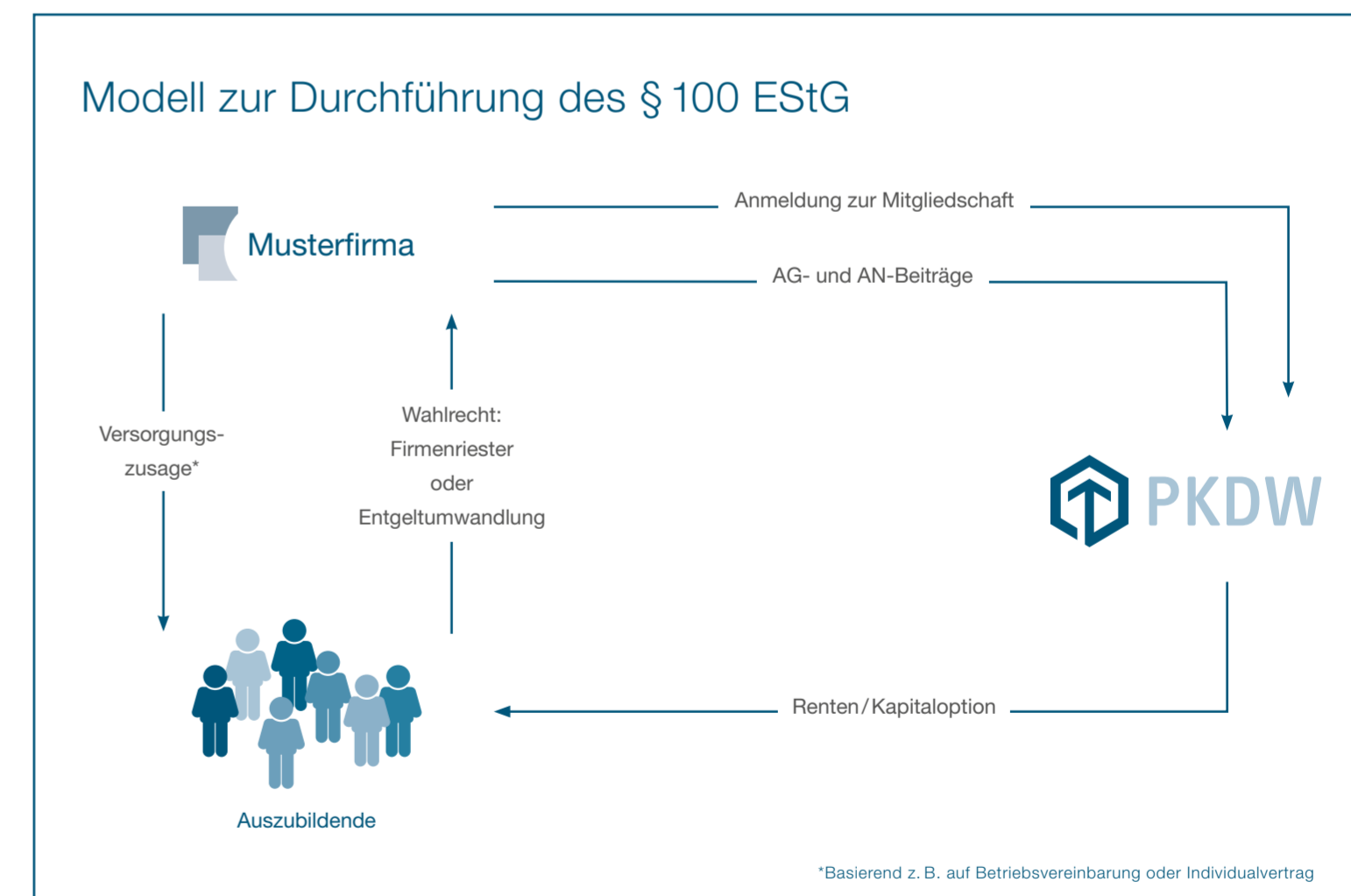
Variante 1: Entgeltumwandlung

Einbringungen in Euro	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr
AN-Beitrag (brutto)	150,00	150,00	150,00
AG-15 %-Förderung (brutto)	22,50	22,50	22,50
AG-Versorgungsbeitrag (brutto)	480,00	480,00	480,00
AG-Einmalbeitrag (brutto)	–	–	432,00
Gesamt (brutto)	652,50	652,50	1.084,50

Variante 2: Firmen-Riester

Einbringungen in Euro	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr
AN-Beitrag (netto)	60,00*	145,00	145,00
ZfA-Berufseinsteiger-Bonus (netto)	200,00	–	–
ZfA-Grundzulage (netto)	175,00	175,00	175,00
AG-Versorgungsbeitrag (brutto)	480,00	480,00	480,00
AG-Einmalbeitrag (brutto)	–	–	432,00
Gesamt (brutto/netto)	480,00	435,00	912,00
		320,00	320,00

* Minimaler Sockelbeitrag (Mindestbeitrag)



Fazit

Das neue Vorsorgekonzept der »Azubi-Rente« stellt ein bisher einzigartiges Personalinstrument im Bereich »Benefit & Compensation« dar: Es bietet allen ausbildungsgewinnenden Unternehmen die Möglichkeit, die Attraktivität des eigenen Unternehmens für interessierte Berufseinsteiger mit einem besonders erfolgs-

versprechenden Angebot zu erhöhen, um sich von Mitbewerbern am Markt zur Gewinnung von neuen Mitarbeitern in diesem Segment positiv abzugrenzen. Es vereint die Erwartungen des Gesetzgebers unter der Nutzung bestehender und neu aus dem BRSG resultierender Förderinstrumente für Auszubildende und Arbeitgeber und ist in der Einrichtung und Abwicklung sehr einfach. Zuletzt

leisten umsetzungsbereite Unternehmen einen wesentlichen sozialpolitischen Beitrag, junge Arbeitnehmer sehr früh in ihrer beruflichen Entwicklung für eine Mitverantwortung mit Blick auf den Aufbau einer Betrieblichen Altersversorgung zur eigenen Alterssicherung zu sensibilisieren. ■

Online-Pensionsanträge – ein Schritt in die digitale Zukunft

Seit August 2019 können unsere Mitglieder ihre Pensionsanträge auch online über unsere Homepage einreichen:
www.pkdw.de/rente-beantragen/anmeldung

Mit der Mitgliedsnummer als Benutzernamen und einem Passwort loggt man sich auf der Homepage ein. Auf der Plattform gibt man anschließend die notwendigen Daten ein, lädt die erforderlichen Nachweise als Dateien hoch und beantragt somit die Pension.

Datenschutz wird bei uns groß geschrieben. Aufgrund dessen werden die Daten selbstverständlich verschlüsselt an uns übertragen.

Zum Abschluss der Beantragung wird eine Bestätigung versendet und der zukünftige Pensionär geht somit sicher, dass sein Antrag uns erreicht hat. Unsere Mitgliederberatung prüft nach Eingang die übermittelten Daten auf Korrektheit und meldet sich, falls weitere Angaben notwendig sind.

Rechengrößen der Sozialversicherung		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
		2019	2020	2019	2020
BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung	jährlich	80.400,00 €	82.800,00 €	73.800,00 €	77.400,00 €
	monatlich	6.700,00 €	6.900,00 €	6.150,00 €	6.450,00 €
BBG in der Kranken- und Pflegeversicherung	jährlich	54.450,00 €	62.550,00 €	54.450,00 €	62.550,00 €
	monatlich	4.537,50 €	5.212,50 €	4.537,50 €	5.212,50 €
Bezugsgröße nach § 18 SGB IV	jährlich	37.380,00 €	38.220,00 €	34.440,00 €	36.120,00 €
	monatlich	3.115,00 €	3.185,00 €	2.870,00 €	3.010,00 €
Bezugsgrößen für die Betriebliche Altersversorgung					
Anspruch auf jährliche Entgeltumwandlung (4% der BBG gRV)		3.216,00 €	3.312,00 €	3.216,00 €	3.312,00 €
steuer- und sozialversicherungsfrei	jährlich	3.216,00 €	3.312,00 €	3.216,00 €	3.312,00 €
	monatlich	268,00 €	276,00 €	268,00 €	276,00 €
steuerfrei		3.216,00 €	3.312,00 €	3.216,00 €	3.312,00 €
Abfindung gem. § 3 BetrAVG	max. Monatsrente	31,15 €	31,85 €	28,70 €	30,10 €
	max. KapLeistung	3.738,00 €	3.822,00 €	3.444,00 €	3.612,00 €
PSV-Schutz bis zur max. Monatsrente		9.345,00 €	9.555,00 €	8.610,00 €	9.030,00 €
KV/Pflege-Freigrenze der Leistung bei gKV (5% der Bezugsgröße)	monatlich	155,75 €	159,25 €	143,50 €	150,50 €

TERMINE

04.03.2020

PKDW-Seminar, Duisburg

25.03.2020

Praxisseminar, Hannover

14.05.2020

Praxisseminar, München

26.05.2020

Praxisseminar, Frankfurt/Main

26.06.2020

Mitgliederversammlung, Berlin

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

Herausgeber:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft

Redaktion:

Andreas Fritz, Carsten Krücker, Stefanie Kulschewski, Oliver Möbs, Natalie Reichardt, Linda Schwab, Sandra Sommer, Jennifer Weiß

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 S. 1, 2, 4, 5, 6: shutterstock