

Die Betriebliche Altersversorgung weiter in Bewegung

Welche Neuerungen gab es in 2020? – Was bringt das Jahr 2021? Das Jahr 2020 hat viele Neuerungen und Herausforderungen mit Bezug auf die Betriebliche Altersversorgung (BAV) gebracht – das Jahr 2021 zeigt heute schon weitere positive Ansätze für die BAV auf. Darauf wollen wir unser Augenmerk richten: Die BAV bewegt sich weiter.



BAV anstelle Solidaritätszuschlags

Der Solidaritätszuschlag (zur Einkommen- und Körperschaftsteuer) wurde 1991 ursprünglich befristet als Ergänzungsabgabe für die Mehrbelastungen der Wiedervereinigung eingeführt, um als bald wieder abgeschafft zu werden.

Durch das im Dezember 2019 in Kraft getretene Gesetz zur Rückführung des Solidaritätszuschlags 1995 (SolZGRG) wird der Solidaritätszuschlag in Höhe von 5,5 % – bezogen auf die Einkommensteuer – ab dem 01.01.2021 für den größten Teil der Arbeitnehmer (90 %) vollständig entfallen. D. h. viele ArbeitnehmerInnen werden ab dem 01.01.2021 ein höheres Nettoeinkommen haben.

Der Solidaritätszuschlag entfällt für Singles mit einem zu versteuernden Jahreseinkommen von weniger als ca. 74.000 Euro; bei Verheirateten beträgt

die Einkommensgrenze das Doppelte: i. W. 148.000 Euro. Spitzenverdiener mit einem Einkommen von über ca. 109.000 Euro (Singles) und über 219.000 Euro (Verheiratete) zahlen weiterhin 5,5 % bezogen auf ihre Einkommensteuer. Zwischen den beiden Grenzwerten liegt die sog. Milderungszone mit einem gemäßigten Solidaritätszuschlag.

Ab dem Jahr 2021 wird die Freigrenze, bis zu der kein Solidaritätszuschlag anfällt, von heute 972 Euro auf 16.956 Euro (bei zusammenveranlagten Personen auf 33.912 Euro) angehoben.

Diese Einkommenserhöhung könnte dann als weiterer Beitrag für den Aufbau einer BAV dienen. Bei einem Bruttoeinkommen von 3.000 Euro entfallen bei Steuerklasse I/0 monatlich ca. 22,28 Euro Solidaritätszuschlag.

Werden diese 22,28 Euro nicht in die Einkommensabrechnung eingebracht,

sondern brutto für netto in die BAV eingezahlt, addieren sich 10,08 Euro Steuerersparnis und 8,16 Euro Sozialabgabensparnis hinzu, so dass aus den 22,28 Euro auf diesem Weg 40,52 Euro Beitrag zur BAV werden. Als Entgeltumwandlungsbeitrag erhöht der Arbeitgeber diesen Betrag seinerseits um 15 %. Aus dem ursprünglichen Solidaritätszuschlag wird ein Entgeltumwandlungsbeitrag in Höhe von 46,60 Euro.

46,60 Euro monatlich sind ein guter Grundbetrag für den Start oder weiteren Ausbau der BAV, ohne dass dieser Beitrag Auswirkungen auf das monatliche Nettoeinkommen hat.

Die Einkommenserhöhung kann für eine neu aufzubauende oder zusätzliche Absicherung der Altersversorgung genutzt werden. Hierbei zeigen Produkte der Betrieblichen Altersversorgung in mehrfacher Hinsicht positive Effekte. Sowohl die staatliche Förderung der BAV (steuer- und sozialversicherungsfreie Einbringung bei der Entgeltumwandlung) als auch der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung in Höhe von 15 % wirken sich besonders aus.

Geringverdienerförderung verdoppelt

In seiner letzten Sitzung vor der Sommerpause hatte der Bundesrat der soge-

nannten Grundrente zugestimmt. Dabei handelt es sich um eine Garantierente, mit der die Altersbezüge von rund 1,3 Millionen Menschen in Deutschland aufgewertet werden sollen. Das Gesetz wird am 01.01.2021 in Kraft treten.

Aus dem verabschiedeten Gesetz ergeben sich noch weitere Neuerungen, die unter anderem auch Auswirkungen auf die Betriebliche Altersversorgung haben:

Die monatliche Einkommensgrenze, bis zu der eine zusätzliche BAV-Förderung von Geringverdienern möglich ist, steigt von 2.200 Euro auf 2.575 Euro. Dadurch erhöht sich der Anteil von Arbeitnehmern, die in den förderfähigen Bereich fallen, erheblich.

Der Förderbetrag in der BAV für Geringverdiener wird von derzeit 144 auf maximal 288 Euro p.a. angehoben. Damit soll ein Anreiz für den Arbeitgeber geschaffen werden, über den bisher förderfähigen Höchstbetrag hinausgehende Beiträge für Geringverdiener zu einer BAV zu leisten. Die Arbeitgeberbeiträge bleiben hierfür steuerfrei. Die Steuerfreistellung steigt dementsprechend in gleichem Maße wie die Erhöhung der Geringverdienerförderung, d. h. der maximal förderfähige Beitrag des Arbeitgebers wird von bisher 480 Euro auf 960 Euro jährlich angehoben. Dies entspricht einer monatlichen Erhöhung von 40 auf 80 Euro. Der Mindestbetrag für eine Förderung bleibt

Muster-Arbeitnehmer, Steuerklasse I/0	Angaben in Euro
Bruttoeinkommen mtl.	3.000,00
Soli-Ersparnis (Lohnsteuer) mtl.	22,28
Steuerersparnis mtl.	10,08
Arbeitgeberzuschuss 15 % mtl.	6,08
Beitrag gesamt zur BAV mtl.	46,60

unverändert bei 240 Euro pro Jahr. Dies hat positive Auswirkungen unter anderem auf das Modell der Azubi-Rente der PKDW.

Keine Anpassung beim Höchstrechnungszins

Die letzte Anpassung des Höchstrechnungszinses erfolgte am 01.01.2017. Der vom Bundesfinanzministerium festgelegte Zinssatz beträgt seitdem 0,90 % p.a.

Da die Zinsen auf dem Kapitalmarkt weiter gefallen sind, wurde im Jahr 2020 von einer weiteren Reduzierung des Höchstrechnungszinses ab dem Jahr 2021 ausgegangen. Diese unterblieb; das zuständige Ministerium für Finanzen wollte nicht überhastet handeln und hat demnach keine weitere Senkung des Höchstrechnungszinses beschlossen. Vielmehr reagierte die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), indem sie regulierten Pensionskassen für Neuversicherte keine Rechnungszinsen über 0,25 % unbefristet mehr genehmigt.

Die PKDW hat bereits im Vorfeld zukunfts- und sicherheitsorientiert agiert und die folgenden tariflichen Änderungen vorgesehen: Neuversicherte ab dem 01.01.2021 erhalten eine Tarifgeneration mit einem Rechnungszins in Höhe von 0,25 % p.a.

Für bereits bestehende Mitgliedschaften beträgt der Rechnungszins für zukünftige Beiträge ab dem 01.01.2021 0,40 %. Die erreichten Rentenanwartschaften aus den bis zum 31.12.2020 geleisteten Beiträgen bleiben unverändert bestehen.

Insolvenzschutzpflicht von Pensionskassenzusagen

Am 24. Juni 2020 trat eine Änderung des Betriebsrentengesetzes zum Insolvenzschutz von Pensionskassenzusagen in Kraft. Ab dem 1. Januar 2022 muss im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers für Pensionskassenzusagen der Pensionsversicherungsverein (PSVaG) einstehen. Zu diesem Thema beachten Sie bitte den rechts abgebildeten Artikel.

Verbesserung der Riester-Rente

Die Reform der Riester-Rente wurde im Koalitionsvertrag verankert. Geschehen ist bis heute – kurz vor Ende der Legislaturperiode – nichts. Dennoch beabsichtigt die Bundesregierung bis zum Ablauf der Legislaturperiode die Riester-Rente zu reformieren.

Falls zeitnah keine Reformen eingeleitet und umgesetzt werden, werden einige

Anbieter das Produkt der Riester-Rente aufgrund der sich durch die Garantie unverhältnismäßig gewordenen Eigenkapitalanforderungen vom Markt nehmen.

Im Jahr 2019 wurde keine weitere Steigerung bei den Riester-Verträgen erreicht; vielmehr reduziert sich die Anzahl laut Statistik des Bundesfinanzministeriums leicht auf 16,4 Mio. Verträge, wobei gut 20 % der Verträge bereits jetzt beitragsfrei geführt werden.

Diskutiert werden zurzeit ein Opting-Out und der Umgang mit der Beitragsgarantie.

Reine Beitragszusage: Keine Nachbesserungen

Im Gegensatz zur Riester-Rente wird es nach Angaben der Bundesregierung bei der neu eingeführten Zusageform der reinen Beitragszusage durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz – Sozialpartnermodell – keine Nachbesserung geben. Hier wird vielmehr an die Sozialpartner appelliert, die Umsetzung und Einführung entsprechender Modelle voranzutreiben. Das Dilemma bei der Umsetzung scheint jedoch zu sein, dass nach Gesetzzeinführung jeder der erste Umsetzer sein wollte; nach näherem Auseinandersetzen aber kein Sozialpartner diesen ersten Schritt wagt.

Flächentarifverträge kommen somit nicht zustande, da die Konzerne vor langer Zeit BAV-Modelle einführten und sich vor einer Parallelwelt mit dem Sozialpartnermodell (SPM) scheuen. Die Klein- und Mittelständischen Unternehmen (KMU), die auf die Umsetzung der reinen Beitragszusage ohne nachlaufende Kosten warten, können nicht in ein SPM einsteigen, da die entsprechenden Verträge der Fläche nicht existieren.

PSV-Beitragssatz steigt auf 4,2 %

Der Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) – Träger der Insolvenzschutzung der Betrieblichen Altersversorgung – hat Anfang November d. J. den Beitragssatz für das Jahr 2020 auf 4,2 % (Vorjahr: 3,1 %) festgesetzt und veröffentlicht. Die Entscheidung, inwieweit ein Beitragsvorschuss für 2021 seitens des PSVaG erhoben wird, steht noch aus und wurde auf das erste Halbjahr 2021 verschoben.

Im Juli d. J. prognostizierte der PSVaG, dass aufgrund der Corona-Pandemie für das Jahr 2020 ein Beitragssatz zwischen 4 % und 5 % zu erwarten sei. Da sich der Schadensverlauf im Jahr 2020 freundlicher als erwartet entwickelt hat, liegt man nun mit einem Beitragssatz von 4,2 % im unteren Bereich des prognostizierten Intervalls, aber auch deutlich über dem seit

Bestehen des PSVaG ermittelten Durchschnitt von 2,56 % (siehe Schaubild auf Seite 3).

Der neue Beitragssatz wird auf die von den Arbeitgebern bis zum 30.09.2020 gemeldete Beitragsbemessungsgrundlage bezogen. Mitgliedsunternehmen werden im Jahr 2021 rd. 1,48 Mrd. Euro (Vorjahr: 1,08 Mrd. Euro) aufbringen. Dies stellt nach 2009 den zweithöchsten Wert aller Zeiten dar.

Anstieg der Sozialversicherungsrechengrößen 2021

Das Bundeskabinett hat im Oktober 2021 die Sozialversicherungsrechengrößen beschlossen. Die für die Betriebliche Altersversorgung wichtigen Größen finden Sie zum Ende dieser Vision.

Die den Sozialversicherungsrechengrößen 2021 zugrundeliegende Lohnentwicklung im Jahr 2019 betrug im Bundesgebiet 2,94 % und in den alten Bundesländern 2,85 %. In diesem Rahmen bewegt sich die Steigerung der einzelnen Werte. Aufgrund der rückläufigen Lohnentwicklungen in 2020 ergibt sich wahrscheinlich eine Nullanpassung in der gesetzlichen Rentenversicherung und entsprechende Effekte bei der Entwicklung der weiteren Rechengrößen ab 2022.

Freibetrag für Betriebsrenten

Das GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz entlastet in der gesetzlichen Krankenversicherung pflichtversicherte BetriebsrentnerInnen seit Beginn des Jahres 2020 bei den Krankenversicherungs-Beiträgen.

Der Freibetrag für Krankenversicherungs-Beiträge beträgt 159,25 Euro pro Monat für das Kalenderjahr 2020. Er wird zusätzlich zu der schon bestehenden Freigrenze in derselben Höhe eingeführt.

Durch diese Erleichterung bei der sog. Doppelverbeitragung in der Krankenversicherung verbessert der Gesetzgeber die Rahmenbedingungen für die Betriebsrente. In Summe werden BetriebsrentnerInnen jährlich um mehr als eine Milliarde Euro entlastet.

Der neue Freibetrag gilt nur für Krankenversicherungs-Beiträge; bei der Pflegeversicherung gibt es keine Entlastung: Die Beitragspflicht für die Pflegeversicherung besteht für den kompletten Versorgungsbezug, sofern dieser die Freigrenze von 159,25 Euro übersteigt. Außerdem wird der Freibetrag nicht bei freiwillig Krankenversicherten angewendet.

Da die Krankenkassen und Zahlstellen

erst die technischen Voraussetzungen für die Umsetzung des Gesetzes schaffen mussten, erfolgt die Umsetzung für einfache Betriebsrenten seit Februar 2020.

Für Mehrfachbezieher ist die Umsetzung komplexer und erfolgt seit Oktober 2020: Die Krankenkassen entscheiden bei welchem der Versorgungsbezüge der Freibetrag angewendet wird und teilen es allen Zahlstellen entsprechend mit. Auch wie der Freibetrag auf die einzelnen Versorgungsbezüge aufgeteilt wird, entscheidet die Krankenkasse. Die Umsetzung des gemeldeten Freibetrags und die Auszahlung der im Jahr 2020 ggf. zu viel abgeführten Beiträge erfolgt durch die PKDW an ihre BetriebsrentnerInnen.

Pandemie und BAV

> Die Pandemie hat gemäß einer YouGov-Umfrage die Prioritäten der Deutschen verändert. Demnach ist 52 % der Befragten die Zeit mit Freunden und Familie wichtiger als vor der Pandemie. Darüber hinaus sind bei 47 % der Befragten Luxusgüter weniger wichtig als vor der Pandemie. Ein Investment in ihre Altersversorgung wollen 31 % der Befragten vornehmen.

> In schweren wirtschaftlichen Zeiten können gegebenenfalls sach-proportionale oder sogar triftige Gründe dazu führen, dass Eingriffe in den Future-Service von Versorgungszusagen durchgeführt werden.

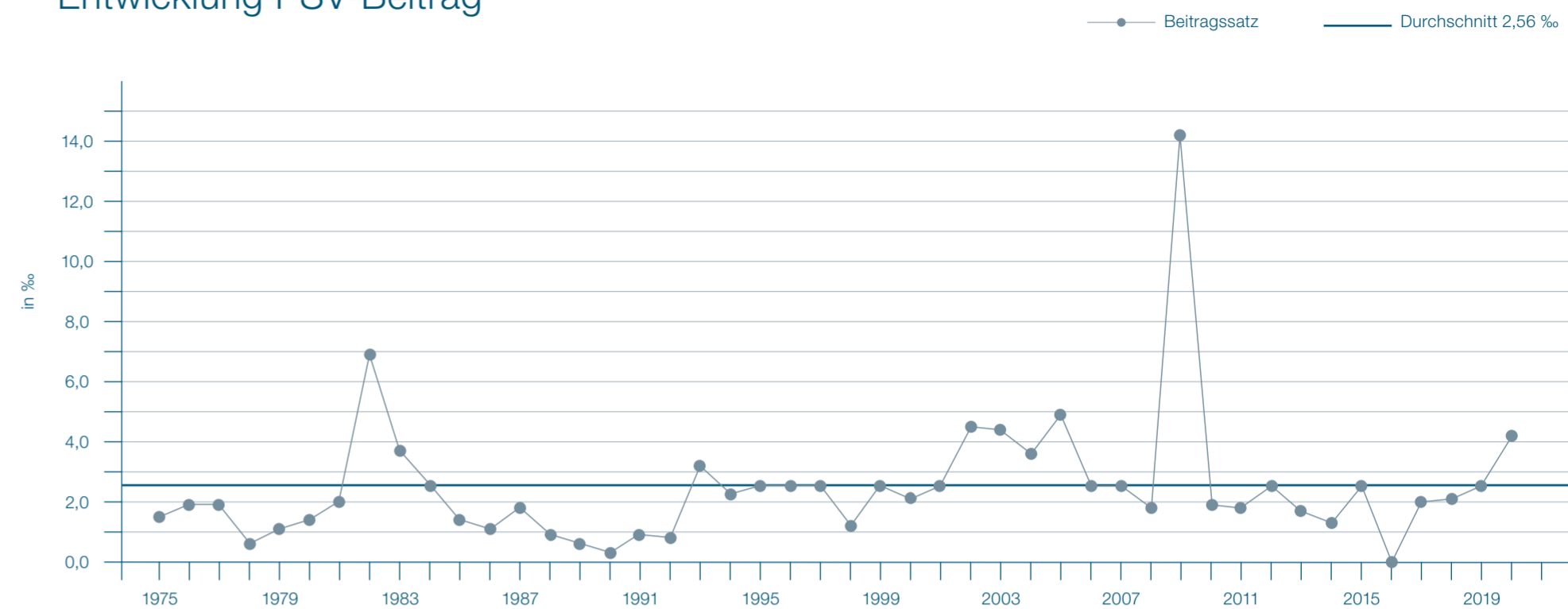
> Viele Unternehmen setzen derzeit Kurzarbeit ein. Auswirkungen auf die Entgeltumwandlungen: Arbeitgeberzuschüsse, die an Entgeltumwandlungen gekoppelt sind, reduzieren sich entsprechend. Kurzarbeitergeld ist kein umwandlungsfähiger Bezugsanteil, da es sich nicht um Entgelt, sondern um eine staatliche Lohnersatzleistung handelt.

Die Pandemie führt aber auch dazu, dass sich die Menschen vermehrt mit ihrer persönlichen Vorsorge und damit auch mit ihrer Betrieblichen Altersversorgung beschäftigen.

Fazit

Neue Ansätze in der Kommunikation, Mitarbeiterberatung und digitalen Administration erhöhen die Akzeptanz bei ArbeitnehmerInnen und Arbeitgebern gleichermaßen. Insbesondere der immer wieder von den ArbeitnehmerInnen gewünschte und geforderte Informationsbedarf kann angesichts neuer Technologien zu einer Entlastung von HR-Bereichen und zu einer steigenden (personalpolitischen) Bedeutung der BAV führen. ■

Entwicklung PSV-Beitrag



Pensionskassenrenten in Zukunft stärker abgesichert!

Die Zinsen sinken weiter und Versicherte leben länger. Neben den aus der jüngsten Vergangenheit bestehenden Herausforderungen wie der weiter andauernden Niedrigzinsphase und der Langlebigkeit müssen sich Versicherungsunternehmen, und damit auch Pensionskassen, neuerdings intensiv mit den Erschütterungen der Wirtschaft und der Finanzmärkte in Folge der Covid19-Pandemie auseinandersetzen und zukunftsorientiert planen bzw. handeln.

Alle Betrieblichen Altersversorgungssysteme brauchen Insolvenzschutz!

Vor dem Hintergrund und der Tatsache, dass bisher Pensionskassen der einzig insolvenzschutzbefreite Durchführungsweg der Betrieblichen Altersversorgung (BAV) war, sah der Gesetzgeber die nachvollziehbare Notwendigkeit einer Neuregelung. Am 23.06.2020 wurde im Bundesgesetzblatt u.a. der Artikel 8a des Betriebsrentengesetzes (BetrAVG) veröffentlicht, der die Insolvenzschutzpflicht bei Pensionskassen verkündet. Der Versicherungsschutz bezieht sich dabei auf die Insolvenz des Arbeitgebers und nicht auf die Pensionskasse selbst. Er erstreckt sich insbesondere auf Firmenpensionskassen und geht im Sinne eines möglichst weitgehenden Schutzes der Arbeitnehmerrechte die bestehende Schutzlücke an, indem Pensionskassen-Betriebsrenten, bei denen keine zusätzliche Sicherungsebene wie z. B. der gesetzliche Sicherungsfonds für Lebensversicherer Protektor besteht, in den Insolvenzschutz über den Pensionsversicherungsverein (PSVaG) einbezogen werden. Ebenfalls nicht insolvenzschutzpflichtig (und so auch nicht gegen Insolvenz geschützt) sind Pensionskas-

sen in Form einer gemeinsamen Einrichtung nach § 4 des Tarifvertragsgesetzes (gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien). Die Tarifvertragsparteien dort sind eigenverantwortlich unterwegs und gehalten, selbst für ausreichende Schutzvorkehrungen zu sorgen. Hier darf die Frage der Umsetzbarkeit ohne weiteres gestellt werden. Die Antwort darauf liegt allerdings in der Zukunft. Auch Zusatzversorgungskassen wie ZVK und VBL sind vom Schutz durch den PSVaG ausgenommen. Der Grund dafür findet sich in der Struktur der Anwärter, die im Wesentlichen aus dem öffentlichen Dienst kommen.

Was wird ab wann vom PSVaG geschützt?

Am 24. Juni 2020 ist eine Änderung des BetrAVG in Kraft getreten, wonach ab dem 1. Januar 2022 der PSVaG im Falle einer Insolvenz des Arbeitgebers für Pensionskassenzusagen (respektive eine diesbezügliche Versorgungslücke) entstehen muss. D. h. abgesichert sind Zusagen, bei denen der Sicherungsfall nach dem 31.12.2021 eingetreten ist. Bei Eintritt des Sicherungsfalles schon vor dem 01.01.2022 ist der Insolvenzschutz sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach nur eingeschränkt vorhanden. Der PSVaG beschränkt dann dabei seine Leistungspflicht auf die Differenz zwischen Versorgungszusage des Arbeitgebers und der geringeren Leistung der Pensionskasse.

Was für Konsequenzen ergeben sich für einen Arbeitgeber mit Pensionskassenzusagen?

Während die Ausdehnung der PSVaG-Sicherung aus Sicht des Versorgungsberechtigten eine Schutzlücke schließt, darf an dieser Stelle sehr wohl vermerkt werden, dass neben weiteren Belastungen für einen Arbeitgeber mit Pensionskassenzusagen die BAV leider wieder ein Stück an Attraktivität verloren hat.

Die unmittelbare Folge ist zunächst, dass (Träger-)Unternehmen zukünftig auch für den Durchführungsweg Pensionskasse Beiträge an den PSVaG zahlen müssen. Es besteht die Pflicht für Arbeitgeber mit unverfallbaren Pensionskassenzusagen sich bis spätestens 31. März 2021 beim PSVaG anzumelden. Die PSVaG-Beitragspflicht beginnt für diese Arbeitgeber erstmalig im Jahr 2021.

Die PSVaG-Beitragshöhe schwankt von Jahr zu Jahr, da der Beitragssatz in Abhängigkeit von den jeweils anfallenden Schäden festgesetzt wird. Ermittelt wird der PSVaG-Beitrag nach einer pauschalisierten Methode und beträgt im ersten Jahr 3 Promille der gesetzlich festgelegten Beitragsbemessungsgrundlage (BMG). In den Jahren 2022 bis 2025 wird noch ein zusätzlicher Beitrag in Höhe von 1,5 Promille der BMG zum Aufbau des Ausgleichsfonds beim PSVaG erhoben. Neumitglieder des PSVaG tragen so den gesetzgeberisch geforderten Anteil zum Auf- und Ausbau der solidarischen Reserve.

Wo entsteht Handlungsbedarf zur Umsetzung der neuen Pflichten und wie kann unterstützt werden?

Zunächst einmal ist festzuhalten, dass die Aufnahme des Insolvenzschutzes für Pensionskassenzusagen im BetrAVG für

Pensionskassen und Arbeitgeber neben dem PSVaG-Beitrag eine administrative und damit verbundene finanzielle Zusatzbelastung bedeutet. Des Weiteren besteht auf Unternehmens- bzw. Arbeitgeberseite sowohl ein hoher Informationsbedarf als auch die Notwendigkeit zur Unterstützung bei der Umsetzung und Ermittlung des individuellen Arbeitgeberbeitrages zum Insolvenzschutz an den PSVaG.

In den vorangegangenen Monaten hat sich die PKDW mit den o. a. Fragen und Bedarfen intensiv auseinandergesetzt und die (Träger-)Unternehmen auf diese neuen Vorschriften hingewiesen sowie z. B. im Rahmen von Webinaren ausführlich informiert.

Um die seitens der PKDW betreuten Unternehmen darüber hinaus im Hinblick auf die neuen Pflichten zu entlasten, bietet sie an, die Ermittlung der Beitragsbemessung zukünftig zu übernehmen. Je nach Erfordernis und Wunsch unterstützt sie auch bei der Erstellung und dem Ausfüllen eines Kurzttestates oder eines Kurznachweises entsprechend dem vom PSVaG vorgegebenen Muster.

Sie empfiehlt ihren Trägerunternehmen, (gemeinsam) Berechnungen und Planungen der PSVaG-Beitragszahlungen für Pensionskassenzusagen über das Jahr 2021 hinaus anzustellen, um diese entsprechend im Unternehmen budgetieren zu können. Auch für einen Austausch über die Umsetzung der Abwicklung der Beitragszahlung an den PSVaG in Zukunft steht die PKDW immer gern beratend und kompetent zur Seite. ■

Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts: Ausschluss der Betriebsrentenanpassungsprüfung bei Pensionskassenrenten mit Überschussbeteiligung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seiner Entscheidung vom 10.12.2019 konkretisiert, welche Vorgaben nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) erfüllt sein müssen, damit der Arbeitgeber von der Verpflichtung befreit ist, seine Betriebsrenten nach § 16 Abs. 1 BetrAVG zu erhöhen.

Im November 1983 erteilte der Arbeitgeber eine Versorgungszusage, die über die Pensionskasse des Bankengewerbes durchgeführt wurde. Die Rentnerin bezieht eine Betriebsrente, deren Anpassung sie mit ihrer Klage fordert. Der Arbeitgeber hat eine Anpassung unter Hinweis auf § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG aufgrund der Absicherung über eine Pensionskasse abgelehnt.

Das Hessische Landesarbeitsgericht hatte die Klage abgewiesen. Die Revision vor dem BAG war teilweise erfolglos, weil die Rentnerin ihre Forderung falsch berechnet hatte. Im Übrigen führte die Revision zur Zurückverweisung an das zuvor zuständige Landesarbeitsgericht, da im vorliegenden Fall nach Auffassung des BAG noch nicht feststand, ob die Voraussetzungen einer Befreiung nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG tatsächlich erfüllt sind oder nicht.

Die Ausführungen des Bundesarbeitsgerichts:

Das Betriebsrentengesetz verpflichtet den Arbeitgeber nach § 16 Abs. 1, alle drei Jahre, eine Anpassung der laufenden Leistungen der Betrieblichen

Altersversorgung zu prüfen und hierüber nach billigem Ermessen zu entscheiden. Dabei sind insbesondere die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Arbeitgebers zu berücksichtigen. Diese Pflicht entfällt nach § 16 Abs. 3 Nr. 2 BetrAVG, wenn die Betriebliche Altersversorgung über eine Direktversicherung oder Pensionskasse durchgeführt wird und ab Rentenbeginn sämtliche auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Erhöhung der laufenden Leistungen verwendet würden (sog. Escape-Klausel).

Des Weiteren muss bei Eintritt des Versorgungsfalles vertraglich sichergestellt sein, dass Überschussanteile nicht an den Arbeitgeber ausgezahlt oder inner-

halb der Pensionskasse anderweitig verwendet werden.

Zudem muss bei Eintritt des Versorgungsfalles feststehen, dass die für die Überschussbeteiligung notwendige Abgrenzung der Versicherungsbestände verursachungsorientiert im Sinne des Versicherungsrechts erfolgt.

Es bleibt insgesamt abzuwarten, wie sich die Rechtsprechung insoweit entwickeln wird und wie konkret die jeweiligen Überschussbeteiligungssysteme von Direktversicherungen und Pensionskassen im Zusammenhang mit den gerichtlich aufgestellten Voraussetzungen für die Anwendung der Escape-Klausel einzuschätzen sind. ■

Rechengrößen der Sozialversicherung		Alte Bundesländer		Neue Bundesländer	
		2020	2021	2020	2021
BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung	jährlich	82.800,00 €	85.200,00 €	77.400,00 €	80.400,00 €
	monatlich	6.900,00 €	7.100,00 €	6.450,00 €	6.700,00 €
BBG in der Kranken- und Pflegeversicherung	jährlich	56.250,00 €	58.050,00 €	56.250,00 €	58.050,00 €
	monatlich	4.687,50 €	4.837,50 €	4.687,50 €	4.837,50 €
Bezugsgröße nach § 18 SGB IV	jährlich	38.220,00 €	39.480,00 €	36.120,00 €	37.380,00 €
	monatlich	3.185,00 €	3.290,00 €	3.010,00 €	3.115,00 €
Bezugsgrößen für die Betriebliche Altersversorgung					
Anspruch auf jährliche Entgeltumwandlung (4% der BBG gRV)		3.312,00 €	3.408,00 €	3.312,00 €	3.408,00 €
steuer- und sozialversicherungsfrei	jährlich	3.312,00 €	3.408,00 €	3.312,00 €	3.408,00 €
	monatlich	276,00 €	284,00 €	276,00 €	284,00 €
steuerfrei		+ 3.312,00 €	+ 3.408,00 €	+ 3.312,00 €	+ 3.408,00 €
Abfindung gem. § 3 BetrAVG	max. Monatsrente	31,85 €	32,90 €	30,10 €	31,15 €
	max. KapLeistung	3.822,00 €	3.948,00 €	3.612,00 €	3.738,00 €
PSV-Schutz bis zur max. Monatsrente		9.555,00 €	9.870,00 €	9.030,00 €	9.345,00 €
KV/Pflege-Freigrenze	monatlich	159,25 €	164,50 €	150,50 €	155,75 €

TERMINE

06.05.2021

PKDW-Seminar, Duisburg

25.06.2021

Mitgliederversammlung, Berlin

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

Herausgeber:

Pensionskasse für die Deutsche Wirtschaft

Redaktion:

Laura Bode
Andreas Fritz
Stefanie Kulschewski
Ina Niebur
Natalie Reichhardt
Julia Schumann
Linda Schwab
Volker Winter
Beyzanur Yildirim

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.

© Bild Seite 1: shutterstock