

**1. PSV-Beitragssatz 2021:** Der Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG), der im Fall der Insolvenz des Arbeitgebers die Betriebsrenten weiterzahlt, hat den Beitragssatz für das Jahr 2021 auf **0,6 Promille** festgesetzt. Der Beitragssatz verringert sich im Vergleich zum Vorjahr (4,2 Promille) also deutlich. Im Juli 2021 war die Anzahl der Schäden gegenüber dem Vorjahreszeitraum bereits zurückgegangen, sodass der PSVaG schon ein Absinken des Beitragssatzes auf 2,8 Promille für das Jahr 2021 prognostiziert hatte. In der zweiten Jahreshälfte hat der absinkende Schadenverlauf zusammen mit weiteren entlastenden Komponenten nun dazu geführt, dass der Beitragssatz deutlich unter dem der Vorjahre festgesetzt werden konnte. Ein Vorschuss für 2022 wird zurzeit noch nicht erhoben. Die Entscheidung über die eventuelle Erhebung eines Vorschusses soll im ersten Halbjahr 2022 getroffen werden.

**2. Voraussichtliche Rechengrößen in der Sozialversicherung für 2022:**

	West	Ost
Bezugsgröße Renten- und Arbeitslosenversicherung	3.290 € (39.480 € p.a.)	3.150 € (37.800 € p.a.)
BBG Renten- und Arbeitslosenversicherung	<b>7.050 €</b> <b>(84.600 € p.a.)</b>	6.750 € (81.000 € p.a.)
BBG Kranken- und Pflegeversicherung	4.837,50 € (58.050 € p.a.)	
Beitragssatz Rentenversicherung	18,6%	
Beitragssatz Arbeitslosenversicherung	2,4%	
Beitragssatz Krankenversicherung	14,6% zzgl. kassenindividuellem Zusatzbeitrag (durchschnittlich 1,3%)	
Beitragssatz Pflegeversicherung	3,05% (zzgl. 0,35% Kinderlo-senzuschlag)	

**3. Auswirkungen der Absenkung der Beitragsbemessungsgrenze (BBG):** Die BBG (West) der gesetzlichen Rentenversicherung wird aufgrund des Rückgangs der Lohnentwicklung im Jahr 2022 erstmals absinken. Hieraus ergeben sich verschiedene Auswirkungen auf die betriebliche Altersversorgung, die zum Teil mit erheblichem Aufwand bei Arbeitgebern und Versorgungseinrichtungen verbunden sind. So sind beispielweise Beiträge an einen Pensionsfonds, eine

Pensionskasse oder eine Direktversicherung gemäß § 3 Nr. 63 EStG bis zu einer Obergrenze von 8% der BBG steuerfrei. Wurde diese Obergrenze bisher ausgeschöpft, so wird der übersteigende Teil nun steuerpflichtig. Eine Reduzierung des Beitrags kann dies vermeiden. Auch die Freistellung von Sozialversicherungsbeiträgen bei der Entgeltumwandlung (4% der BBG) und der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG sind von der BBG-Absenkung betroffen.

Die Prüfung, ob Beitragsanpassungen nötig sind, ist zeitnah vorzunehmen. Der administrative Aufwand wäre dann allerdings sehr hoch.

**4. Rechnungszins für HGB-Bewertungen:**

Der Rechnungszins für Pensionsrückstellungen wird aus dem durchschnittlichen Marktzins der letzten zehn Jahre berechnet. Für die Bewertung von Jubiläumsleistungen ist der Durchschnittzinssatz der letzten sieben Jahre heranzuziehen. Bleibt das der Durchschnittsbildung zugrunde liegende Zinsniveau zukünftig unverändert, werden die Rechnungszinsen beider Berechnungsweisen folgendermaßen absinken:

	31.12. 2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>7J-Zins</b> in %	1,60	1,35	1,18	1,08	0,95	0,81
<b>10J-Zins</b> in %	2,30	1,87	1,60	1,36	1,18	1,07

Quelle: Eigene Berechnungen zum 01.12.2021.

**5. Bewertungsparameter für Versorgungszusagen im internationalen Jahresabschluss 2021/2022:**

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich das Zinsniveau auf den Finanzmärkten leicht nach oben bewegt. Für einen gemischten Bestand aus Rentnern und Aktiven liegt der Zinssatz derzeit bei ca. 1%. Die Volatilität des Zinssatzes hat sich im Jahr 2021 wieder abgeschwächt. Die Inflationsrate ist im Jahr 2021 deutlich gestiegen und liegt derzeit sogar bei 5,2%. Im Jahr 2022 ist jedoch mit einem Abflauen der Inflationsrate zu rechnen. Es ist davon auszugehen, dass die Gehälter in den nächsten Jahren im Schnitt um ca. 2% steigen werden. Renten- und Einkommenstrends lassen sich somit in einer Bandbreite von ca. 1% bis 3% gut vertreten.

**6. Neue handelsrechtliche Bewertung rückgedeckter Pensionszusagen:** Am 30.04.2021 hat das IDW (Institut der Wirtschaftsprüfer) einen neuen Hinweis zur handelsrechtlichen Bewertung von Rückstellungen für Altersversorgungsverpflichtungen aus rückgedeckten Direktzusagen verabschiedet (IDW RH FAB 1.021). Sofern zur Refinanzierung von Pensionszusagen Rückdeckungsversicherungen abgeschlossen wurden, wird diese Regelung für Bilanzstichtage ab dem 31.12.2022 anzuwenden sein.

Demnach ist anhand eines Vergleichs der Zahlungsströme aus der Pensionszusage und aus der zugehörigen Rückdeckungsversicherung zu ermitteln, inwieweit Deckungsgleichheit (Kongruenz) bezüglich Zahlungshöhe, Zahlungszeitpunkten und Erdienbarkeit besteht. Für den kongruenten Teil der Leistung ist dann sowohl auf der Aktiv- als auf der Passivseite der gleiche Betrag anzusetzen, und zwar wahlweise der Aktivwert der Rückdeckungsversicherung oder der HGB-Erfüllungsbetrag. Richtet sich die Pensionszusage nach den Leistungen der Rückdeckungsversicherung, so ist hierfür der Aktivwert anzusetzen. Soweit es neben einem kongruenten Teil auch einen nicht von der Rückdeckungsversicherung abgedeckten Teil der Pensionszusage gibt, so ist dieser nach den bisher gültigen Verfahren weiter zu bewerten.

**7. Was Mitarbeiter sich nicht nur zu Weihnachten wünschen..:** Seit langem ist klar: Die gesetzliche Rente wird nicht ausreichen, um den gewohnten Lebensstandard im Alter zu sichern. In Zeiten angespannter Rentenkassen und in Anbetracht des demografischen Wandels in Deutschland ist der Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge unumgänglich.

Der Gesetzgeber hat dies erkannt und entsprechende Möglichkeiten geschaffen: nämlich allen Arbeitnehmern einen Anspruch auf bAV durch Entgeltumwandlung

eingeräumt. Die meisten Unternehmen nehmen ihre soziale Verantwortung ebenfalls ernst und machen ihren Mitarbeitern entsprechende Angebote.

Es zeigt sich aber, dass die Angebote nur von einem geringen Teil der Arbeitnehmer angenommen werden. Dies ist in Anbetracht von Niedrigzinsen, Wegfall von Garantien und komplexen Regelungen nicht verwunderlich. Umfragen zeigen, was Arbeitnehmer sich wünschen:

Ganz oben auf der Wunschliste stehen die sogenannten „Matching-Modelle“, bei denen der Arbeitgeber die Entgeltumwandlung der Mitarbeiter bezuschusst. Gespräche mit Betriebsräten zeigen, dass diese Zuschüsse häufig als Belohnung durch den Arbeitgeber empfunden werden und somit die Beteiligungsquote nicht unerheblich steigern. In den Durchführungswegen Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse ist dies durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz mit 15 % auf den Entgeltumwandlungsbeitrag bereits zur Pflicht geworden. Weiter wünschen sich die Mitarbeiter Flexibilität bei der Auszahlung der Leistungen. Von großer Bedeutung für die Arbeitnehmer – und von Arbeitgebern oft unterschätzt – ist die Beratung. Hier können Arbeitgeber mit guten Kommunikationskonzepten überzeugen, wobei diese keineswegs auf große Detaildarstellung und Variantenvielfalt ausgerichtet sein müssen. So hat eine einfache Übersicht über die möglichen Rentenbeginnalter schon einen hohen Stellenwert für die Mitarbeiter. Anschauliche und verständliche Informationen in Broschüren oder im Intranet, persönliche Beratungsgespräche und individuelle Angebote sind hier die Mittel der Wahl.

**Redaktion:**

Dr. Susanne Gutmair-Lincke  
Dr. Kerstin Löffler

© Uhlmann & Ludewig GmbH

**Uhlmann & Ludewig GmbH**

Dienstleistungen zur Altersversorgung  
Baumwollbörse  
28195 Bremen

Telefon: (0421) 32 8888 0  
[impulse.hb@uhlmann-ludewig.de](mailto:impulse.hb@uhlmann-ludewig.de)  
[www.uhlmann-ludewig.de](http://www.uhlmann-ludewig.de)

Datenschutzhinweise: [www.uhlmann-ludewig.de/datenschutzerklaerung.html](http://www.uhlmann-ludewig.de/datenschutzerklaerung.html)