

Inhaltsverzeichnis	Seite	Der BRV informiert
Der BRV informiert	1	
Ab dem 01.01.2022 geltende Änderungen im § 1 a des BetrAVG	2	An dieser Stelle greifen wir Themen auf, die uns in unserer Beratungsarbeit begegnen und die leider exemplarisch für aktuelle Handlungsweisen von Arbeitgebern und Aktuarern, wie Mercer oder Willis Towers Watson, aber auch des PSVaG sind.
Insolvenzschutz für Pensionskassenzusagen	3	
Aktuelle Hinweise zur bAV für Vereinsmitglieder	5	<b>Scheinbar willkürliche Anhebung der festen VO - Altersgrenze</b>
Mitgliederversammlung 2022	6	
Rentenanstieg 2022	7	Basierend auf dem Urteil des <b>BAG vom 15.5.2012 - 3 AZR 11/10 in BAGE 141, 259</b> ersetzen die Vorgenannten bei der ratierlichen Berechnung des Versorgungsanspruchs zunehmend das in einer Versorgungsordnung (VO) genannte Endalter mit der Regelaltersgrenze. Das BAG hatte hier jedoch über eine VO zu entscheiden, in der <b>keine konkrete Altersgrenze</b> benannt war.
Anpassung laufender Betriebsrenten	8	
Wir gedenken der Verstorbenen	8	
Impressum	8	

In einem solchen Fall besteht natürlich ein starkes Interesse, die Fälligkeit der Altersrente vom 65. Lebensjahr auf die Regelaltersgrenze zu verschieben, um so die Zahlung der Betriebsrente um bis zu zwei Jahre nach hinten zu verschieben. Diese Regelaltersgrenze wurde 2007 mit dem Altersgrenzenanpassungsgesetz eingeführt, womit das Renteneintrittsalter ab Jahrgang 1947 stufenweise von 65 auf 67 Jahre angehoben wurde.

Das BAG stellte fest, dass gemäß BetrAVG §2 Abs. 1 Satz 1 im 2. Halbsatz zwar auch ein früherer Zeitpunkt statt der GRV-Regelaltersgrenze treten könne, wenn aber die Versorgungsordnung keine oder die Regelaltersgrenze benennt, der Arbeitgeber davon ausgehen kann, dass die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze erfolgt.

Der §2 Abs. 1 Satz 1 Halbsatz 2 des BetrAVG lautet:

*Anstelle des Erreichens der Regelaltersgrenze tritt ein früherer Zeitpunkt, wenn dieser in der VO als **festе Altersgrenze** vorgesehen ist, spätestens mit **Vollendung des 65. Lebensjahres**, falls der Arbeitnehmer **ausscheidet und gleichzeitig** eine Altersrente aus der GRV für besonders langjährig Versicherte in Anspruch nimmt.*

Die Formulierung dieses Halbsatzes macht deutlich, warum ggf. juristische Unterstützung hilfreich ist, die wir im BRV nicht leisten dürfen. Inzwischen kann man sich auch hier erfolgreich zur Wehr setzen.

Mit dem Urteil **BAG vom 13.10.2015 - 1 AZR 853/13 in BAGE 153, 46** hat das BAG die generelle Rechtsprechung von 2012 dahingehend korrigiert und betont, dass diese damals formulierte Auslegung nur für Gesamtversorgungen gelten dürfe, da diese in direktem Bezug zur GRV-Rente stehen.

In einer Gesamtversorgung wird bei der Erstberechnung des bAV-Anspruchs auch der Anspruch aus der GRV berücksichtigt, wobei dann beide Renten in Summe einen bestimmten

Prozentsatz des für die Berechnung des bAV-Anspruchs geltenden ruhegeldfähigen Einkommens nicht übersteigen dürfen.

In der Dornier-VO gab es z.B. die 75%-Regel, d.h. die Gesamtversorgung durfte 75% des ruhegeldfähigen Einkommens nicht übersteigen. Dies betraf vornehmlich diejenigen Mitarbeiter, die einen bAV-Anspruch über 35 und mehr Dienstjahre erworben hatten.

Wenn also die Versorgungsordnung keinen direkten Bezug auf die GRV-Rente nimmt, d.h. diese nicht in eine Gesamtversorgung einbezieht, aber eine feste Altersgrenze benennt, so ist diese für die Fälligkeit der bAV-Altersrente maßgeblich. Das hat auch des OLG Köln am 24.10.2017 in einer Klage gegen den PSVaG rechtskräftig so entschieden. Die Revision des PSVaG gegen dieses OLG-Urteil wurde vom BGH zurückgewiesen.

## Ab dem 01.01.2022 geltende Änderungen im §1a des BetrAVG

Die Zuschusspflicht zur bAV im Rahmen einer bAV-Direktversicherung gilt ab 01.01.2022, wenn die Entgeltumwandlungsvereinbarung vor dem 01.01.2019 geschlossen wurde. Bei ab dem 01.01.2019 getroffenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen ist sie seit 2019 anzuwenden.

Mit dem Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) wollte der Gesetzgeber vornehmlich Arbeitnehmern (AN) mit niedrigen und mittleren Einkommen, d.h. Einkommen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) zur GKV und zur GRV die Möglichkeit geben, vermehrt an der bAV teilhaben zu können.

Die klassische Betriebsrente, d.h. die rein vom Arbeitgeber (AG) finanzierte Versorgungszusage als einer der Durchführungswege der bAV, hat heute kaum noch Bedeutung, weil die steuerliche Belastung der Versorgungsrücklagen durch schwindende Zinsgewinne am Kapitalmarkt nicht mehr ausgeglichen werden konnten, d.h. nun als Verluste bilanziert und aus dem Umsatzgewinn ausgeglichen werden mussten. Anstelle dessen gewann der bAV-Durchführungsweg über eine Direktversicherung (DV) leider immer mehr an Bedeutung, weil meist rein arbeitnehmerfinanziert.

Folglich sollte das Gesetz zur Verbesserung der bAV insbesondere die auf Basis einer DV für mehr AN zugänglich und attraktiver machen. Nachstehend der §1a des BetrAVG, der die 15%ige Einstandspflicht des AG bei **bAV-Verträgen mit Entgeltumwandlung** regelt:

*Der Arbeitgeber muss 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.*

Schließt also heute ein AN mit einem niedrigen oder mittleren Einkommen eine solche DV im Rahmen der bAV über seinen AG ab, dann ist der AG verpflichtet bis zu 15% der Beitragssumme zusätzlich in die DV einzuzahlen, höchstens jedoch seine durch die Entgeltumwandlung gesparten SV-Beiträge zur Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung, wenn diese in Summe geringer sind, als die vorgenannten 15% des DV-Beitrags.

### Was gilt für 2022

Nehmen wir an, dass ein AN über seinen AG eine solche DV im Rahmen der bAV abgeschlossen hat und er zunächst allein die monatlichen Beiträge aus dem unversteuerten Brutto-Gehalt zahlt. AN und auch AG zahlen den jeweils gesetzlich festgelegten Anteil an SV-Beiträgen jedoch nur bis zur Höhe der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (BBG). Diese liegt 2022 monatlich bei

- 4.837,50€ für die GKV und bei
- 7.050,00€ für die RV liegen.

Also kann in 2022 ein AN monatlich maximal 564€, d.h. 8% der BBG-GRV **steuerfrei** ansparen. **Sozialversicherungsfrei** sind allerdings nur 4% der BBG-RV, d.h. monatlich 282€.

Beträgt das nach Abzug des DV-Beitrags verbleibende monatliche Bruttogehalt 7.050,00€ oder darüber, fallen keine SV-Beiträge auf den DV-Beitrag an. Folglich ist der AG gesetzlich auch nicht verpflichtet, zusätzlich einen Beitrag in die DV einzuzahlen. Er kann es jedoch freiwillig tun.

Liegt das restliche Brutto-Gehalt zwischen den BBGs, spart der AG nur die Beiträge zur GKV. Es werden aber alle SV-Beiträge fällig, wenn der DV-Beitrag aus einem Gehalt unterhalb der BBG-GKV abgeführt wird. In beiden Fällen muss der AG allerdings nur die ersparten SV-Beiträge in die DV einzahlen, bzw. max. 15% des DV-Beitrags.

### Rechenbeispiele

max. DV-Beitrag = 8% BBG-RV = 564€ → jedoch max. 4% BBG-RV = 282€ sind SV-frei, d.h.  
→ max. monatlicher DV-Beitrag des AG = 15% aus 282€ = **42,30€**

SV-Anteile des AG → GRV (RV = 9,3% + ALV = 1,2%) und GKV (KV = 7,3% + PV = 1,53%)

#### Beispiel 1

Gehalt = 7.055€ + DV-Beitrag → liegt **über** BBG-GRV → es fallen keine SV-Beiträge aus dem DV-Beitrag an → **kein AG Beitrag zur DV**

#### Beispiel 2

Gehalt = 5.500€ + DV-Beitrag → liegt **über** BBG-GKV → SV-Anteil nur zur RV = 10,5% fällig, d.h.  
→ AG zahlt 10,5% aus 282€ = **29,61€** → **DV Beitrag AG**

#### Beispiel 3

Gehalt = 4.250€ + DV-Beitrag → liegt **unter** BBG-GKV → SV-Anteil zur GRV+GKV = 19,33%, d.h.  
→ AG zahlt 19,33% aus 282€ = 54,51€ → **max. aber nur 15% = 42,30€** → **DV-Beitrag AG**.

## Insolvenzschutz für Pensionskassenzusagen

### Worum geht es?

Der neue Insolvenzschutz für Pensionskassenzusagen führt zu einem erweiterten Arbeitnehmerschutz, wenn

- a) eine Pensionskasse ihre Leistungen kürzt und
- b) der für die Kürzung eigentlich einstandspflichtige Arbeitgeber insolvent ist oder insolvent wird.

Der Schutzmechanismus für den Arbeitnehmer greift ausschließlich dann, wenn beide Komponenten erfüllt sind!

### Warum das Ganze?

1. In den vergangenen Jahren hat das Negativ- bzw. Niedrigzinsumfeld weiter zugenommen und damit die Anforderungen für Lebensversicherer und Pensionskassen. Leistungskürzungen sind teilweise die Folge.
2. Nach § 1 Abs. 1 Satz 3 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) haftet der (frühere) Arbeitgeber bei Leistungskürzungen.
3. Entscheidung des EuGH vom 19.12.2019 (Az.: C 168/18): Bei Ausfall der Subsidiär Haftung besteht grundsätzlich ein Staatshaftungsanspruch des betroffenen Arbeitnehmers gegenüber der Bundesrepublik Deutschland.

## „Problemlösung“

Änderung des BetrAVG, so dass ab dem 01.01.2022 Pensionskassen-Zusagen über den Pensions-Sicherungs-Verein (PSVaG) abgesichert werden.

### Was ist die Aufgabe des PSVaG

Der PSVaG ist der gesetzlich bestimmte Träger der Insolvenzversicherung der betrieblichen Altersversorgung und ist bei dieser Aufgabe an die Vorschriften des BetrVG (§§ 7 ff. BetrAVG) gebunden.

Sein ausschließlicher Zweck ist die Gewährleistung der betrieblichen Altersversorgung für den Fall der Insolvenz eines Arbeitgebers in Deutschland.

Beim PSVaG selbst kann kein originäres Rentenrecht begründet werden, der Ursprung liegt immer anderswo.

Bislang sichert der PSVaG lediglich die betriebliche Altersversorgung von unmittelbaren Versorgungszusagen, Unterstützungskassenzusagen, Pensionsfondszusagen sowie in bestimmten Fällen auch von Direktversicherungszusagen (wenn kein unwiderrufliches Bezugsrecht des Berechtigten vereinbart ist).

Kommt es zu einer Arbeitgeberinsolvenz, übernimmt der PSVaG die Versorgung aller versorgungsberechtigten Rentner und Anwärter, die Anspruch auf eine insolvenzgeschützte Betriebsrente haben.

### Was ändert sich zukünftig?

1. Arbeitgeber, die ihre bAV-Zusagen über eine Pensionskasse durchführen, müssen hierfür ab dem 01.01.2022 Sicherungsbeiträge an den PSVaG abführen.
2. Ausgenommen davon sind Zusagen bei Pensionskassen, die dem Sicherungsfonds Protektor angehören (deregulierte Pensionskassen), Pensionskassen, die in Form einer gemeinsamen Einrichtung nach § 4 Tarifvertragsgesetz organisiert sind sowie die, die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst betreiben sowie kommunale oder kirchliche Zusatzversorgungskassen.
3. Im Wesentlichen betroffen sind daher regulierte Pensionskassen mit einer Sanierungsklausel in der Satzung.
4. Geschützt werden Leistungskürzungen, soweit die Pensionskasse die nach der Versorgungszusage des Arbeitgebers vorgesehene Leistung nicht erbringt. Der PSVaG tritt somit nur für die gekürzte, nicht aber für die volle Leistung der Pensionskasse ein.
5. Die Bemessungsgrundlage für den PSVaG-Beitrag wird pauschal ermittelt und bemisst sich grundsätzlich nach Summe und Umfang der für die (ehemaligen) Arbeitnehmer und Rentenbezieher erteilten Versorgungszusagen, wobei die unterschiedlichen Berechnungsmethoden in § 10 Abs. 3 Nr. 4 BetrAVG beschrieben werden.
6. Die Beitragspflicht beim PSVaG beginnt bereits im Jahre 2021 mit einem pauschalen Beitragsatz in Höhe von 3 Promille der jeweiligen Bemessungsgrundlage.
7. In den Jahren 2022 bis 2025 wird neben dem aktuell gültigen PSV-Beitragssatz ein zusätzlicher pauschaler Beitragsatz in Höhe von jeweils 1,5 Promille erhoben.
8. Ein Leistungsfall des PSVaG liegt ab dem 01.01.2022 vor, wenn eine Pensionskasse die Leistungen kürzt und der nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG einstandspflichtige Arbeitgeber insolvent ist (wird).
9. Bei Arbeitgeberinsolvenzen vor dem 01.01.2022 leistet der PSVaG nur nach den niedrigeren Vorgaben des EuGH, d. h. die Leistungskürzung durch die Pensionskasse muss mehr als 50 % betragen oder das Einkommen des Rentners muss unter der sogenannten Armutgefährdungsschwelle liegen (2019: 13.860 Euro in Bayern).

# Aktuelle Hinweise zur betrieblichen Altersversorgung (bAV) für Vereinsmitglieder

von Ass. Jur. J. Schmitz, Rentenberater, Lehrbeauftragter bAV

**Hier:** Versicherungsfall der Invalidität oder anderer Erwerbsminderungsfälle in der bAV

**Hintergrund:** Neben Tod und Alter gehört die Invalidität als weiteres Versicherungsfallrisiko zur bAV-Versorgung, sofern es in der Versorgungszusage (**VZ**) vereinbart wurde.

Das BetrAVG definiert den Begriff der **Invalidität** aber nicht. Deshalb kann der Arbeitgeber die Voraussetzungen definieren, unter denen der Risikotatbestand erfüllt sein soll oder nicht. Das können auch Betriebsparteien durch Betriebsvereinbarung (**BV**) oder Tarifpartner durch Tarifverträge (**TV**) vereinbaren.

**Das erste Problem** ergibt sich aufgrund der unterschiedlichen Vereinbarungsgrundlagen, und zwar aus der **Auslegung** solcher Regelungen:

Arbeitgeberseitige Versorgungszusagen sind in der Regel als Allgemeine Geschäftsbedingungen (**AGB**) ausgestaltet. Diese werden typischerweise nach dem normalen, durchschnittlichen Verständnis der betroffenen Kreise ausgelegt im Gegensatz zur Auslegung von **Gesetzen**, die nach ihrer systematischen Stellung im Gesetzeskontext insgesamt und nach ihrem gesetzgeberischen Zweck in allgemeiner Wortlaut-Auslegungs-Weise ausgelegt werden. Gesetzen gleichgestellt sind **BV** und **TV**. Es gibt auch **Einzel-Zusagen**, die nach dem allgemein erklärten **Willen** der Parteien ausgelegt werden. Die Ergebnisse dieser juristischen Auslegungsmethoden sind praktisch für den Rentner sehr unterschiedlich. Man muss zuerst feststellen, welche Zusage-Regelung überhaupt vorliegt, um die richtige Auslegungsstrategie zu finden.

**Das zweite Problem** liegt darin, dass Versorgungsvereinbarungen vor langer Zeit entstanden sind und nicht an aktuelle Rechtsentwicklungen angepasst wurden. Im Übrigen verweisen sie mitunter sehr individuell auf die Voraussetzungen für Invalidität als bAV-Risiko oder aber auch nur auf die Begrifflichkeit der gesetzlichen Rentenversicherung (**GRV**). Je nach Auslegung ist diese Verweisung – auf die Begrifflichkeit der **GRV** in der Regel dynamisch, d.h. die neuere, gesetzliche Entwicklung der entsprechenden Begrifflichkeit wird in die **VZ** hineininterpretiert.

**Das dritte Problem:** Die Voraussetzungen, unter denen die Leistung erfolgen soll, sollten festgesetzt sein, sind dann aber leider oft nur rudimentär formuliert.

**Entscheidungen:** Das Bundesarbeitsgericht (**BAG**) hat in einer jüngsten Entscheidung für den Fall der Invaliditäts-Versorgungszusage, die als **AGB** zu sehen ist, entschieden, dass, wenn keine individuelle Definition der Invalidität vorliegt, ein allgemeiner Verweis auf die **GRV** erfolgt und dieser dynamisch sei, d.h. dass die §§ 43 ff SGB VI (neue Fassung) mit der ihr eigenen Definition der Invalidität, also auch für die zeitlich begrenzte vollständige Erwerbsminderung, gilt. In der Regel wird die Erwerbsminderungsrente (EM-Rente) vorab von der **GRV** auf 3 Jahre begrenzt gewährt. Dann wird in der Regel endgültig entschieden, ob es bei der EM bleibt oder ob sie aufgehoben wird und als endgültig gilt.

**Folge:** Die **zeitlich begrenzte EM-Rente** nach **GRV**-Definition ist nach der **VZ** als **bAV**-Invaliditätsrente als **zeitlich unbegrenzte Rente** vom Arbeitgeber zu leisten.

**Frage:** Erfolgt die Leistung der EM-Rente nach **bAV** dann auch ohne Ausscheiden des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis? Das **BAG** hat dies in diesem Fall bejaht, weil die **VZ** dies nicht klar geregelt hat.

**Anders gelagert** ist jedoch der Spruch des Arbeitsgerichts Bonn in einer Entscheidung zur Invalidität auf der Basis einer BV. Die BV verlangte das Ausscheiden des vollständig erwerbsgeminderten Arbeitnehmers aus dem Arbeitsvertrag durch Aufhebungsvertrag, wohl mit dem Ziel, den Arbeitnehmer nach Ablauf der auf 3 Jahre begrenzten EM-Renten-Gewährung nicht mehr einstellen zu müssen, sollten die EM-Voraussetzungen weggefallen sein, weil der Arbeitnehmer wieder arbeitsfähig geworden war.

**Was bedeutet das?** Ruhen des Arbeitsvertrages bis zur Entscheidung der **GRV** über die Endgültigkeit der EM und Offenlassen der Arbeitsstelle? Wie lange? Nur für die 3 Jahre oder sogar bis zur endgültigen Aufhebung des Arbeitsverhältnisses ohne Rückkehr-Option oder -Möglichkeit?

Nach der Entscheidung des Arbeitsgerichts (**ArbG**) Bonn hätte der Arbeitnehmer bei Wegfall der EU-Rente und erneuter Arbeitsfähigkeit das Risiko selbst zu tragen. Ggf. würde aber auch eine Abfindung fällig.

Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber die bAV-Invaliditätsrente nach **VZ** aber auch nicht ablehnen kann, weil die EM-Rente nach GRV nur zeitlich begrenzt geleistet wird. Ungeklärt ist aber, ob der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden muss, oder ob er sich auf die zeitliche Gewährung der EM-Rente berufen kann und deshalb sein Arbeitsplatz so lange offenbleiben muss.

**Nächstes Problem:** Welche Unterlagen sind vom Rentner vorzulegen, wenn die **VZ** dies offenlässt? Reicht der **GRV**-Bescheid über die Erwerbsminderung? Das BAG hat dies bejaht!

**Fragen:** Können Arbeitgeber, bei einer Direktzusage, oder Versicherer bei Direktversicherungen (**DV**) weitere Unterlagen einfordern, weil dies in der **VZ** oder den Versicherungsbedingungen so vereinbart ist? Welche Unterlagen bzw. welche Information sind vom Berechtigten zwingend vorzulegen bzw. zu geben? Stoppt die Rentenzahlung, wenn dies nicht erfolgt?

Wegen der **GKV**-Beitragspflicht gesetzlich Krankenversicherter hat in diesem Kontext auch die Frage nach dem Krankenversicherungsverhältnis besondere Sprengkraft (gesetzlich oder privat versichert).

Fragen, die sich eigentlich aus dem Gesetz heraus beantworten lassen sollten, was aber offensichtlich nicht immer so einfach umzusetzen ist.

**Fazit:** Nur mit Hilfe einer kompetenten Beratung können die für einen Laien kaum überschaubaren Probleme annähernd richtig erkannt und gelöst werden. Es lohnt sich daher, auch im Rentenalter noch die alte RS-Versicherung inkl. Arbeitsrecht aufrecht zu erhalten oder eine neue abzuschließen.

August 2021: Ass. Jur. J. Schmitz, Rentenberater, Lehrbeauftragter bAV

## Mitgliederversammlung 2022

Die im letzten Jahr noch trüben Lockerungsaussichten aufgrund des Anstiegs der Omikron-Variante ließen den Hinweis im Info-Brief 03/2021 auf die möglichen Termine für die Mitgliederversammlung 2022 noch sehr pessimistisch klingen.

Heute nährt die rückläufige Entwicklung der Corona-Infektionen jedoch die Hoffnung, Sie wie geplant am 29. April 2022 im Sportzentrum Landsberg begrüßen zu können, wobei wir alternativ aber auch noch um eine Nutzungszusage für den 02.09.2022 gebeten haben.

Sollte aber der April-Termin weiterhin Bestand haben, geht die Einladung zur Mitgliederversammlung spätestens Mitte März in den Druck und Versand. Zwar werden wir weiterhin in den Räumen

des Sportzentrums ein Hygiene-Konzept einhalten müssen, d.h. vermutlich das Tragen mindestens einer OP-Maske beim Eintritt und ggf. auch während der Versammlung, hoffen aber dazu bis zur Veranstaltung noch genaueres erfahren und auf unserer Internetseite bekanntgeben zu können. Alle nicht „IT-affinen“ Teilnehmer informieren wir beim Eintritt in das Foyer des Sportzentrums Landsberg.

Falls wir wider Erwarten doch erst im Herbst 2022 zur Mitgliederversammlung einladen können, werden wir Sie darüber im April per Brief oder E-Mail informieren. Alles Weitere zur Tagesordnung für den Herbsttermin erfahren Sie dann im Info-Brief 02/22 bzw. spätestens Anfang August mit der Einladung für den 02.09.2022.

## Rentenanstieg 2022 um 5,2 Prozent?

**Zur Information:** Seit 2000 gleichen die kumulierten Rentenerhöhungen in Westdeutschland mit 38,5% gerade mal die Preissteigerungen bis 2021 aus, die 38,3 % betragen (siehe nachfolgende Tabelle).

	Rentenerhöhung (in % zum 01.07.)		Preissteigerungen		Rentenerhöhung (in % zum 01.07.)		Preissteigerungen
	West	Ost	in %		West	Ost	in %
2000	0,60	0,60	1,4	2012	2,18	2,26	2,0
2001	1,91	2,11	2,0	2013	0,25	3,29	1,4
2002	2,16	2,89	1,3	2014	1,67	2,53	1,0
2003	1,04	1,19	1,1	2015	2,10	2,50	0,5
2004	0,00	0,00	1,7	2016	4,25	5,95	0,5
2005	0,00	0,00	1,5	2017	1,90	3,59	1,5
2006	0,00	0,00	1,6	2018	3,22	3,37	1,8
2007	0,54	0,54	2,3	2019	3,18	3,91	1,4
2008	1,10	1,10	2,6	2020	3,45	4,20	0,5
2009	2,41	3,38	0,3	2021	0,00	0,72	3,1
2010	0,00	0,00	1,1	2022			
2011	0,99	0,99	2,1		<b>38,46</b>	<b>55,87</b>	<b>38,28</b>

Quellen: DRV & Statistisches Bundesamt

Gesamtsteigerung in % seit dem Jahr 2000

In diesem Jahr sollten nach einer offiziellen Schätzung die Renten um 5,2 % steigen. **Daraus wird wohl nichts.** Die Ampelkoalition plant, den Nachholfaktor bald wieder zu aktivieren. Was das heißt?

Der Nachholfaktor wirkt gemeinsam mit der staatlichen „Rentengarantie“, die besagt, dass Rentenkürzungen gesetzlich ausgeschlossen sind. Er soll aber dafür sorgen, dass wegen sinkender Löhne theoretisch nötige Rentenkürzungen in den kommenden Jahren zur Schonung der Rentenkassen nachgeholt werden können.

**Nun ist aber dieser Nachholfaktor seit 2018 bis einschließlich 2025 ausgesetzt.** Grund hierfür sind die 2009 eingeführten doppelten Haltelinien, die durch den Nachholfaktor gefährdet seien, führt das Arbeits- und Sozialministerium aus. Die Haltelinien sollen garantieren, dass das Rentenniveau nicht unter 48 Prozent fällt und der Beitragssatz zur Rentenversicherung nicht über 20 Prozent steigt.

Im Jahr 2021 hätten die Renten eigentlich gekürzt werden müssen, weil die Löhne wegen der Co-

rona-Pandemie gesunken sind. Die Rentengarantie verhindert das. Stattdessen fiel die Rentenanpassung im Westen aus, im Osten stiegen die Renten minimal um 0,7 Prozent.

Im Jahr 2021 erholten sich die Löhne aber wieder, weil die Wirtschaft anzog. Im Vergleich zu 2020 stiegen sie deutlich. **Letztlich gleichen sich die Löhne aber nur dem Vorkrisenniveau an.**

Deshalb wollen die Ampelkoalitionäre den **Nachholfaktor** rechtzeitig vor den Rentenanpassungen ab 2022 wieder **aktivieren** und im Rahmen der geltenden Haltelinien wirken lassen, wie es im Koalitionsvertrag heißt. Das hat Folgen für die Rentner.

Der Rentenanstieg dürfte sich um etwa 0,8 Prozentpunkte verringern so Arbeitsminister Hubertus Heil. Dass es nicht gleich mehrere Prozentpunkte sind, liegt an der noch gültigen Haltelinie, die verhindert, dass das Rentenniveau unter 48 Prozent sinkt.

## Anpassung laufender Betriebsrenten

Die im Rahmen der dreijährigen Überprüfung zu ermittelnde **Anpassung laufender Betriebsrenten sollte** zum Inflationsausgleich mindestens die zu den einzelnen Anpassungsterminen ausgewiesene Erhöhung ausmachen. Anpassungsquoten für zurückliegende Anpassungstermine ersehen Sie aus den Infobriefen 03/2021 und früher, oder erhalten Sie auf Anfrage.

Aktuelle Termine können immer frühestens in der Mitte des folgenden Monats berechnet werden, wenn der aktuelle Indexstand vom Statistischen Bundesamt veröffentlicht worden ist.

Anpassungstermin	Anpassungszeitraum	Anpassungsquote
01.12.2021	01.12.2018 - 30.11.2021	<b>6,05 %</b>
01.01.2022	01.01.2019 - 31.12.2021	<b>6,62 %</b>
01.02.2022	01.02.2019 - 31.01.2022	<b>7,83 %</b>

**Achtung:** Wir machen darauf aufmerksam, dass PSVaG-Betriebsrenten dauerhaft **keine Anpassung** erfahren. Eine Anpassung erfolgt nur dann, wenn der Arbeitgeber sich in der Versorgungsordnung ausdrücklich verpflichtet hatte, die Betriebsrente nach bestimmten Kriterien unabhängig von § 16 Absatz 1 BetrAVG zu erhöhen.

### **Wir gedenken unserer Verstorbenen**

31.01.2021	Helga Merz	83	Jahre
12.11.2021	Georg Brenner	81	Jahre
15.01.2022	Michael Hierholzer	86	Jahre

Wir werden den verstorbenen Mitgliedern ein ehrendes Andenken bewahren.

#### **Impressum:**

#### **Betriebsrentner Deutschland e. V.**

Postfach 10 11 15,  
86881 Landsberg a. Lech

V.i.S.d.P.: Wilhelm Fischer, Gilching  
Erscheinungsort: Landsberg am Lech  
Registergericht Augsburg VR 40782

#### **Betriebsrentner Deutschland e. V.**

Postfach 10 11 15,  
86881 Landsberg a. Lech

E-Mail: [info@betriebsrentner.de](mailto:info@betriebsrentner.de)  
Tel.: 08105-3945281  
Fax: 08105-241885  
Mobil: 0176 47070910  
Internet: [www.betriebsrentner.de](http://www.betriebsrentner.de)

Konto: VR-Bank Starnberg-Herrsching-Landsberg e.G.

IBAN: DE88 7009 3200 0002 0262 52  
BIC (Swift): GENODEF 1STH

# BLEIBEN SIE GESUND!