



# WICHTIGE ÄNDERUNGEN DES BETRIEBSRENTENGESETZES

Informationen und Handlungsnotwendigkeiten

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz und das Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie bringen zum 1. Januar 2018 weitreichende Veränderungen für Arbeitgeber mit einer betrieblichen Altersversorgung. Der nachfolgende Beitrag informiert über alle wesentlichen Änderungen, gibt Hinweise zum Anpassungsbedarf für bestehende Pensionszusagen beziehungsweise Versorgungsregelungen sowie zu neuen steuerlichen Fördermöglichkeiten.

Peter A. Doetsch

## INHALT UND HANDLUNGSBEDARF

Veränderungen bei den arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen für vorhandene und neue (traditionelle) Pensionszusagen ergeben sich vor allem aus dem Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie. Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2018 ein neuer Abschnitt in das Betriebsrentengesetz eingefügt, mit dem ein geschlossenes neues Regime für tarifvertraglich begründete Versorgungsverpflichtungen und, insbesondere in den neuen §§ 21 bis 25, eine durch die Tarifvertragsparteien vereinbarte betriebliche Altersversorgung in Form der reinen Beitragszusage geregelt wird. Faktisch bestehen damit ab 2018 zwei separate Betriebsrenten-Regime, das Betriebsrenten-Regime I (traditionelle Betriebsrenten) und das Betriebsrenten-Regime II (neue Tarifrenten mit reiner Beitragszusage, ohne feste Leistungshöhe und ohne gesetzlichen Insolvenzschutz).

## VERKÜRZTE UNVERFALLBARKEITSFRIST

Mit Wirkung ab 1. Januar 2018 sind arbeitgeberfinanzierte betriebliche Versorgungsanwartschaften nach dem geänderten § 1b Abs. 1 BetrAVG gesetzlich unverfallbar, wenn das Arbeitsverhältnis nach Vollendung des 21. Lebensjahres (bis

12/2017: 25. Lebensjahrs) endet und die Versorgungszusage zu diesem Zeitpunkt mindestens drei Jahre (bis 12/2017: fünf Jahre) bestanden hat. Für (Alt-)Zusagen, die ab dem 1. Januar 2009 erteilt worden sind, sieht eine Übergangsvorschrift in § 30f Abs. 3 BetrAVG vor, dass diese nicht später unverfallbar werden, als wenn sie zum 1. Januar 2008 erteilt worden wären (Beispiel: Eine zum 1. Juli 2017 erteilte Pensionszusage wird damit bereits zum 31. Dezember 2020 unverfallbar, unterstellt, der Betroffene hat dann das 21. Lebensjahr vollendet.)

### Praxistipp

Soweit – wie üblich – bestehende Versorgungsregelungen noch die alten, längeren Unverfallbarkeitsfristen wiedergeben, ist eine Anpassung an die Neuregelung geboten. Bei Ausscheidefällen ab dem 1. Januar 2018 sind vom Arbeitgeber die neuen Vorschriften einschließlich der Übergangsvorschrift zu beachten.

## VERPFLICHTUNG ZUR ANPASSUNG VON ANWARTSCHAFTEN

Einen Anspruch auf eine Anpassung ihrer Anwartschaft haben künftig mit einer gesetzlich unverfallbaren Anwartschaft ausgeschiedene Mitarbeiter, sowie ihre Anwartschaft auf Dienstzeiten ab

1. Januar 2008 beruht (§ 2a Abs. 2 BetrAVG n. F.). Voraussetzung ist, dass sie ohne die Anpassung hinsichtlich des Werts ihrer Anwartschaft schlechter gestellt würden als vergleichbare aktive Arbeitnehmer und dass die Versorgungsregelung nicht bereits vor dem 20. Mai 2014 für Neuzugänge geschlossen wurde. Die Regelung ist damit nur für Arbeitgeber von Bedeutung, die endgehaltsabhängige Leistungszusagen erteilt haben bzw. erteilen, da bei diesen die Anwartschaft ausgeschiedener Arbeitnehmer bisher eingefroren, sie bei aktiven Arbeitnehmern aber voll dynamisch ist. Das Gesetz erlaubt dem Arbeitgeber dabei verschiedene Formen der Dynamisierung, so etwa eine jährliche Erhöhung um ein Prozent, eine Anpassung an die Entwicklung von laufenden Renten oder einen Verbraucherindex. Für Arbeitgeber mit beitragsorientierten Zusagen bzw. Beitragszusagen mit Mindestleistung ist die Neuregelung ohne Bedeutung, da hier eine Dynamisierung der einzelnen Anwartschaft schon immanent ist. Keine Änderung ergibt sich auch, soweit Arbeitgeber Festbeitragszusagen erteilt haben, da hier auch Aktive keine Dynamisierung zu erwarten haben und damit vorzeitig Ausgeschiedene ihnen gegenüber nicht durch ihre statische Anwartschaft diskriminiert werden.

### Praxistipp

Unternehmen, die Vorständen/Geschäftsführern oder Mitarbeitern eine endgehaltsabhängige Pensionszusage erteilt haben, sollten diese entweder für den Neuzugang schließen oder beim vorzeitigen Ausscheiden für Leistungen aus Dienstzeiten ab 1. Januar 2018 eine gesetzeskonforme Dynamisierung der bis zum Ausscheiden erreichten Altersversorgung vorsehen. Da von endgehaltsabhängigen Leistungszusagen aus Berater-sicht ohnehin eher abzuraten ist, spricht mehr für die Schließung solcher Systeme für den Neuzugang und die Verwendung beitragsorientierter Zusagen. Bei diesen ist die Anpassung des Systems immanent und löst damit keine Zusatzkosten aus.

### ABFINDUNG VON RENTENANWARTSCHAFTEN UND LAUFENDEN RENTENLEISTUNGEN

Die Abfindung von gesetzlich unverfallbaren Rentenanwartschaften und laufenden Rentenleistungen nach § 3 Abs. 1 BetrAVG wird für den Arbeitgeber zum 1. Januar 2018 weiter eingeschränkt. Eine Abfindung ist – bereits bisher – nur noch einseitig oder einvernehmlich möglich, wenn der Monatsbetrag der Leistung ein Prozent der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (bzw. zwölf Zehntel für Kapitalleistungen) nicht übersteigt (2018: monatlich 30,45 Euro bzw. Kapitalbetrag 3.570 654 Euro in den alten Bundesländern + Berlin West). Ab 2018 ist die einseitige Abfindung solcher Kleinstanwartschaften ohne Zustimmung des Arbeitnehmers unzulässig, wenn dieser innerhalb von 3 Monaten nach Beendigung des Ausscheidens mitteilt, dass er ein neues Arbeitsverhältnis in einem anderen EU-Mitgliedsstaat begründet und dies dann auch tatsächlich aufnimmt.

### Praxistipp

Um eine Rückabwicklung mit den Risiken der Uneinbringlichkeit zu ver-

meiden, sollte eine einseitige Abfindung der Pensionsanwartschaft durch den Arbeitgeber künftig zur Sicherheit erst drei Monate nach dem Ausscheiddatum erfolgen.

### ERWEITERTE AUSKUNFTS-PFLICHTEN

Arbeitgebern und externen Versorgungsträgern sind künftig durch § 4a BetrAVG n. F. deutlich erweiterte Auskunftspflichten zu Pensionsanwartschaften auferlegt. Jeder Arbeitnehmer hat künftig, ohne dass dafür besondere Voraussetzungen vorliegen müssen, Anspruch auf Information darüber,

- ob und wie eine Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung erworben wird,
- die Höhe des Anspruchs auf betriebliche Altersversorgung, wie er bisher erworben ist und wie er bei Erreichen der in der Versorgungsregelung vorgesehenen Altersgrenze voraussichtlich sein wird,
- wie eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses sich auf die Anwartschaft auswirkt,
- wie sich die Anwartschaft nach einer Beendigung entwickeln wird und
- wie hoch der Übertragungswert ist, in welcher Höhe aus dem Übertragungswert ein Anspruch auf Altersversorgung besteht und ob eine Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung bestehen würde.

Insbesondere die Verpflichtung zur Auskunft über die zu erwartende Entwicklung der Anwartschaft ist neu und für viele Arbeitgeber aus dem Stegreif nicht zu beantworten.

Die Auskünfte sind weiterhin nur auf Verlangen zu erteilen, müssen verständlich sein und in Textform (es genügt damit eine E-Mail!) sowie in angemessener Frist erfolgen. Eine Begrenzung auf eine Anfrage pro Jahr sieht das Gesetz – anders als nach der Mobilitäts-Richtlinie möglich – dabei nicht vor.

### Praxistipp

Die vom Gesetzgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers geforderten Auskünfte zur betrieblichen Altersversorgung, ob und wie Anwartschaften erworben werden, wie hoch die Anwartschaft ist und bei Erreichen der Altersgrenze voraussichtlich sein wird und wie sich ein Ende des Arbeitsverhältnisses auf die Anwartschaft auswirkt und wie sie sich anschließend weiterentwickelt, werden viele kleine und mittelständische Unternehmen nicht ohne Weiteres beantworten können. Sofern diese eine Direktzusage erteilt haben, sollten sie mit ihrem Versicherungsmathematiker, Berater oder Makler, der die Versorgung eingerichtet hat bzw. betreut, vorher abstimmen, ob und zu welchem Preis entsprechende Auskünfte für das Unternehmen geliefert werden können (am besten Angebote von mehreren Dienstleistern einholen). Wenn diese Auskunft ad hoc beauftragt wird, sind die Kosten dafür erfahrungsgemäß sehr hoch. Größere Unternehmen mit vielen Versorgungsberechtigten sollten zur Minimierung des Zeit- und Kostenaufwandes im Zweifel einen Anbieter wählen, der den Mitarbeitern ein Self-Service-Portal zur Verfügung stellt, welches ggf. automatisiert die gewünschten Informationen bereitstellt.

### ARBEITGEBERZUSCHUSS IN HÖHE VON 15 PROZENT OBLIGATORISCH

Eine letzte wichtige arbeitsrechtliche Neuerung durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz ist der obligatorische Arbeitgeberzuschuss von 15 Prozent zur Entgeltumwandlung ab 2019/2022. Der Arbeitgeberzuschuss von 15 Prozent des Entgeltumwandlungsbetrags setzt voraus, dass der Arbeitgeber in dieser Höhe durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Er besteht, wie erwähnt, für neu vereinbarte Entgeltumwandlungen in Leistungen der betr. Altersversorgung ab 1. Januar 2019 und für bestehende Umwandlungsvereinbarungen ab 1. Januar 2022.



INSBESONDERE DIE VERPFLICHTUNG ZUR AUSKUNFT ÜBER  
DIE ZU ERWARTENDE ENTWICKLUNG DER ANWARTSCHAFT  
IST NEU UND FÜR VIELE ARBEITGEBER AUS DEM STEGREIF  
NICHT ZU BEANTWORTEN.

---





### Praxistipp

Obwohl die Pflicht zum Arbeitgeberzuschuss für bestehende Umwandlungsvereinbarungen erst in vier Jahren greift, ist es abhängig von der Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung ratsam, schon vorher Maßnahmen zu ergreifen, die unnötige Zusatzkosten vermeiden. Sofern der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern, die im Wege der Entgeltumwandlung (Eigen-)Vorsorge betreiben, einen prozentual davon abhängigen oder pauschalierten Arbeitgeberbeitrag zusagt, sollte eine Anrechnung auf die spätere gesetzliche Zuschusspflicht sichergestellt werden. Das ist möglich durch eine Klarstellung am besten in Form einer Zusatzvereinbarung zur Versorgungszu-

sage oder Betriebsvereinbarung, dass der heute schon gewährte Zuschuss (ganz oder teilweise) im Hinblick auf die Einsparung von SV-Beiträgen vom Arbeitgeber gewährt wird. Ohne eine solche Klarstellung bestünde die Gefahr, dass der Zuschuss zusätzlich anfällt und sich die Versorgung damit erhöht.

### SOZIALPARTNERMODELLE MIT REINER BEITRAGSZUSAGE

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz erlaubt Sozialpartnermodelle mit reiner Beitragszusage, die durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags durch die Betriebspartner in Kraft gesetzt werden. Mit ersten Fällen ist damit frühestens gegen Ende 2018 zu rech-

nen. Die Besonderheiten der reinen Beitragszusage bestehen darin, dass bei ihr die Verpflichtung des Arbeitgebers auf Beitragszahlung beschränkt, die Leistungshöhe nicht garantiert ist (auch nicht in der Rentenphase) und es keine gesetzliche Insolvenzversicherung gibt. Arbeitgeber sollen für die Befreiung von der sog. Subsidiärhaftung einen Zusatzbeitrag zahlen.

### Praxistipp

Die Attraktivität von reinen Beitragszusagen für die Arbeitnehmer und auch für die Arbeitgeber ist fraglich. Reine Beitragszusagen stehen später zudem grundsätzlich nur tarifgebundenen Arbeitgebern zu, deren Arbeitgeberverband mit der Ge-

werkschaft einen entsprechenden Tarifvertrag vereinbart hat, womit frühestens Ende 2018 zu rechnen ist. Bis auf Weiteres ist zu empfehlen, bestehende Versorgungsregelungen fortzuführen.

Der durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz neu eingefügte § 20 BetrAVG bestimmt, dass durch Tarifvertrag oder durch Betriebsvereinbarung auf Basis eines Tarifvertrags eine automatische Entgeltumwandlung mit Widerspruchsrecht (sog. Optionssystem) für alle Arbeitnehmer eingerichtet werden kann. Voraussetzung für die Wirksamkeit der automatischen Umwandlung von Tarifentgelt in Altersversorgungsbeiträge ohne explizite Zustimmungserklärung des Arbeitnehmers ist, dass die bestimmten gesetzlichen Anforderungen an die Ausgestaltung des Optionssystems eingehalten werden (insb. deutliche Hinweise, mindestens drei Monate Frist für Widerspruch etc.).

#### Praxistipp

Die neue gesetzliche Regelung schließt keine individualrechtliche Regelung einer automatischen Entgeltumwandlung mit Widerspruchsrecht aus, z. B. im Arbeitsvertrag. Diese ist weiterhin sehr empfehlenswert. Die Formalien des Gesetzes gelten auch nicht für Optionsvereinbarungen, die bereits zum 1. Juni 2017 bestanden (§ 30j BetrAVG).

#### NEUE STEUERLICHE FÖRDERMÖGLICHKEITEN UND WIE SIE VOM ARBEITGEBER GENUTZT WERDEN KÖNNEN

Der steuerfreie Dotierungsrahmen des § 3 Nr. 63 EStG für Beiträge zu Direktversicherungen, Pensionskassen oder Pensionsfonds sowie die Entgeltumwandlung wird zum 1. Januar 2018 auf acht Prozent der BBG (Beitragsbemessungsgrenze West der DRV) angehoben. Bisher war ein Beitrag bis zu vier Prozent der BBG steuerfrei, bei Zusagen ab 1. Januar 2005 plus 1.800 Euro. Pauschalversteuerte Beiträge nach § 40b EStG a. F. min-

**DAS BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ ERLAUBT SOZIALPARTNERMODELLE MIT REINER BEITRAGSZUSAGE, DIE DURCH TARIFVERTRAG ODER AUFGRUND EINES TARIFVERTRAGS DURCH DIE BETRIEBSPARTNER IN KRAFT GESETZT WERDEN. MIT ERSTEN FÄLLEN IST DAMIT FRÜHESTENS GEGEN ENDE 2018 ZU RECHNEN.**

dern den steuerfreien Dotierungsrahmen nur in der tatsächlich gezahlten Höhe. Sozialversicherungsfrei bleibt weiterhin nur ein Beitrag von bis zu vier Prozent der BBG. Der gesetzliche Anspruch auf Entgeltumwandlung beträgt ebenfalls weiterhin nur vier Prozent.

#### Praxistipp

Der deutlich erhöhte Förderrahmen ermöglicht für Arbeitgeber nun immer öfter, Firmenbeiträge und Beiträge aus Entgeltumwandlung an einen versicherungsförmigen Durchführungsweg zu zahlen statt sie auf zwei Durchführungswege mit unterschiedlicher steuerlicher Regelung (z. B. Direktversicherung und Unterstützungskasse) aufzuteilen.

#### NEUE VERVIELFÄLTIGUNGSREGELUNG

Eine neue Vervielfältigungsregelung aus Anlass des Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis ermöglicht künftig in diesem Fall einen steuerfreien Einmalbeitrag in Höhe von vier Prozent der BBG multipliziert mit der Zahl der Dienstjahre (maximal zehn) für eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds (§ 3 Nr. 63 Satz 3 EStG). Dabei erfolgt keine Verrechnung mit während der bisherigen Dienstzeit erbrachten Beiträgen nach § 3 Nr. 63!

Aber Achtung, die Finanzverwaltung sieht eine Beitragszahlung „aus Anlass des Ausscheidens“ nur, wenn die Nachzahlung innerhalb von drei Monaten vor dem Beendigungs-/Auflösungszeitpunkt geleistet wird oder bis zum Ende des Dienstverhältnisses vereinbart worden ist (so der Entwurf eines BMF-Schreibens zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung, Rz. 320).

#### Praxistipp

Ansichts der Vorteilhaftigkeit der Vervielfältigungsregelung ist zu empfehlen, beim Ausscheiden von Mitarbeitern die Möglichkeit eines steuerfreien Einmalbeitrags unter Ausnutzung des Vervielfältigers zu prüfen.

#### STEUERFREIE NACHHOLUNG VON BEITRÄGEN NACH DEM RUHEN

Neu ist auch, dass eine steuerfreie Nachholung von Beiträgen nach dem Ruhen eines ersten Dienstverhältnisses (z. B. wegen Elternzeit, Sabbatjahr, Entsendung ins Ausland) in Höhe von acht Prozent pro vollem Kalenderjahr des Ruhens möglich ist (§ 3 Nr. 63 S. 4 EStG). Das gilt laut Entwurf des BFM-Schreibens zur steuerlichen Förderung der betrieblichen Altersversorgung, Rz. 320e, auch für eine Nachzahlung in 2018 für Kalenderjahre vor dem 1. Januar 2018.



### Praxistipp

Nach einem langjährigen Ruhen ist die steuerfreie Nachholung von Versorgungsbeiträgen eine attraktive Option, die den Mitarbeitern angeboten werden sollte.

### RIESTER-RENTE

Anhebung der Grundzulage zur Riester-Rente und Beseitigung der Doppelverbeitragung bei betrieblichen Riester-Renten: Bei der Riester-Förderung wurde die Grundzulage auf 175 EUR angehoben. Zugleich wurde, wie schon lange von der Praxis gefordert, die Verbeitragung von Leistungen aus betrieblichen Riester-Verträgen in der Leistungsphase abgeschafft.

### Praxistipp

Die private und betriebliche Riester-Förderung dürfte durch die Anhebung der Grundzulage sowie die Abschaffung

der bisherigen Doppelverbeitragung bei der betrieblichen Riester-Förderung attraktiver werden.

### ZUSÄTZLICHER FÖRDERBETRAG FÜR „GERINGVERDIENER“

Arbeitgeber können ab 2018 einen besonderen steuerlichen Förderbetrag für die Altersversorgung für Geringverdiener – zusätzlich zum Steuerabzug nach § 3 Nr. 63 EStG – erhalten in Form eines Abzugs von 30 Prozent des gezahlten Beitrags, maximal 144 Euro pro Mitarbeiter pro Jahr (§ 100 EStG).

### GEFÖRDERT WERDEN

– neue/erhöhte Beiträge in Höhe von jährlich 240 bis 480 Euro an eine Direktversicherung, Pensionskasse oder einen Pensionsfonds, die lebenslange Renten oder einen Auszahlungsplan vorsehen, und gleichmäßig auf

die Beiträge verteilte Abschlusskosten, – für Geringverdiener, d. h. Arbeitnehmer mit „laufendem Arbeitslohn“ im Monat der Beitragszahlung von höchstens 2.200 Euro. (Achtung: keine Differenzierung zwischen Vollzeit- und Teilzeitgehältern; es ist zudem unschädlich, wenn der Arbeitslohn in anderen Lohnzeiträumen die Grenze übersteigt.)

Der Förderbetrag fließt dem Arbeitgeber durch Verrechnung mit der von ihm abzuführenden Lohnsteuer zu. Er ist zurückzahlen, wenn der Arbeitnehmer mit verfallbaren Anwartschaften ausscheidet bzw. der Arbeitgeber Leistungen aus dem Vertrag erhält. Der Förderbeitrag hat keinen Einfluss auf den steuerlichen Rahmen für den steuerlichen Abzug nach § 3 Nr. 63 EStG sowie für Riester-Zulagen.

Zusätzlicher Hinweis: Beim späteren Bezug von Sozialhilfe gibt es künftig nach §



## HABEN SIE WEITERE FRAGEN RUND UM DIESES THEMA?

Gern zeigen wir Ihnen in einem persönlichen Gespräch auf, was die Änderungen bezüglich der betrieblichen Altersversorgung für Sie und Ihren Verband konkret bedeuten. Die **Experten des DGVM PLUS Vorsorgemanagements** stehen Ihnen an **Stand Nummer 2** während des gesamten 16. Deutschen Verbändekongresses am **12. & 13. März in Berlin** für Einzelgespräche zur Verfügung.

## VERANSTALTUNGEN AUF DEM DEUTSCHEN VERBÄNDE- KONGRESS:

12. März, 14.45 Uhr

### **Das Betriebsrentenstärkungsgesetz: Neue Rahmenbedingungen für Versorgungssysteme**

*Vortrag: Dr. Matthias Dernberger,  
Geschäftsführer, compertis GmbH*

13. März, 09.00 Uhr

### **Kann das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) nachhaltig zur Steigerung der Mitarbeitermotivation beitragen?**

*Work-In-Progress-Session: Thomas  
Eismar, Pension-Consult,  
DGVM PLUS Vorsorgemanagement*

82 Abs. 4 SGB XII einen Freibetrag, der Einkommen aus einer zusätzlichen betrieblichen Altersversorgung (zum Teil) nicht mehr auf die Grundsicherung anrechnet. Anrechnungsfrei bleibt danach ein Grundfreibetrag von 100 Euro monatlich plus 30 Prozent der über 100 Euro hinausgehenden Betriebsrente. Der Freibetrag ist insgesamt begrenzt auf 50 Prozent der Regelbedarfsstufe 1 nach der Anlage zu § 28 SGB XII (Harz-IV-Leistung = 204,50 Euro in 2007).

### Praxistipp

Die Einrichtung einer bAV für Geringverdiener ist für Versicherungsvermittler wegen geringer Abschlusskosten unattraktiv, sollte aber aus sozialen Gründen wegen des sehr geringen Nettoaufwandes für den Arbeitgeber von diesem künftig ernsthaft in Betracht gezogen werden.

### FAZIT

Das Jahr 2018 bringt wesentliche Veränderungen für Firmen bezogen auf die betriebliche Altersversorgung. Die Änderungen der arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften des Betriebsrentengesetzes erfordern in aller Regel eine Anpassung der bestehenden Versorgungsregelungen sowie eine veränderte Durchführung der

betrieblichen Altersversorgung. Arbeitgeber sollten zudem prüfen, inwieweit sie die verbesserte steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung für sich und ihre Arbeitnehmer nutzbar machen wollen. ■

## AUTOR

### DR. PETER A. DOETSCH



ist Rechtsanwalt, Rentenberater und zertifizierter Mediator. Er ist Inhaber der Spezialkanzlei für betriebliche Altersvorsorge + Konfliktlösung Dr. Doetsch in Wiesbaden. Zuvor war er mehr als 20 Jahre Geschäftsführer

verschiedener bAV-Beratungsgesellschaften und Vorstand einer großen Pensionskasse sowie verschiedener Unterstützungskassen und Treuhandeinrichtungen. Schwerpunkte seiner Tätigkeit sind die Beratung von Unternehmen und Verbänden bei der Veränderung der bAV sowie die gerichtliche Vertretung von Organpersonen bzw. Unternehmen.

→ [pd@doetsch-wiesbaden.de](mailto:pd@doetsch-wiesbaden.de)

→ [www.dr-doetsch.net](http://www.dr-doetsch.net)



[www.verbaende.com/fachartikel](http://www.verbaende.com/fachartikel)  
(geschützter Bereich für Abonnenten und  
DGVM-Mitglieder)

DGVM PLUS – wir sind die Spezialisten für Vorsorgesysteme von Verbänden und Organisationen



## Mehr Leistungen, mehr Service, mehr Sicherheit

### Das PLUS für Ihren Verband

Herausforderungen meistern, Risiken minimieren: Wir zeigen Ihnen individuelle Handlungsoptionen auf und sorgen für mehr Planungs- und Rechtssicherheit.

### Das PLUS für Ihre Mitglieder

Vorteile schaffen, Profil schärfen: Wir entwickeln maßgeschneiderte Lösungen für Ihre Mitglieder und unterstützen Sie bei der Umsetzung und Kommunikation.

### Das PLUS für Sie als Führungskraft

Wir geben Ihnen die richtigen Argumente an die Hand, um Sie und Ihren Verband optimal in Fragen der Vorsorge zu begleiten.

### Das PLUS für Ihre Mitarbeiter

Mitarbeiter binden, Aufwände optimieren: Wir beraten Sie über betriebliche Vorsorgemodelle, mit denen Sie Mitarbeiter binden können und unterstützen Sie bei den Administrationsprozessen.

### Nutzen auch Sie unsere Kompetenz – wir freuen uns, von Ihnen zu hören!

**Thomas Eismar**, Ihr Experte von der Pension Consult Beratungsgesellschaft und Ansprechpartner für Ihr leistungsstarkes DGVM Plus Vorsorgemanagement. · Telefon: 0611 2361-3481 · [thomas.eismar@dgvm-plus.de](mailto:thomas.eismar@dgvm-plus.de) · [www.dgvm-plus.de](http://www.dgvm-plus.de)