

# BAV *Aktuell*



## IN DIESER AUSGABE

Verfassungsgericht zum § 6a Rechnungszins .....	2
Eingriff in unverfallbare Anwartschaften.....	3
Einstandspflicht des Arbeitgebers.....	3
VPI-Umstellung auf Basisjahr 2020.....	5
Endgehaltsabhängige Zusage und maßgebliches Entgelt bei Teilzeitkräften .....	5
HGB-Zins zum Geschäftsjahresende.....	6
Ratenzahlung bei U-Kassen.....	7
Grenzbeträge / Obergrenzen für 2024 .....	8

## Verfassungsrechtliche Prüfung des starren 6 % Rechnungszinses in § 6a EStG

*(BVerfG-Beschluss vom 28.07.2023, 2 BvL 22/17)*

### Ausgangslage:

Bei der Berechnung des Teilwerts von Pensionsrückstellungen ist in der Steuerbilanz nach § 6a Absatz 3 Satz 3 EStG ein Rechnungszinsfuß von 6 % anzuwenden. Aufgrund der Niedrigzinssituation der letzten Jahre wurden vermehrt Stimmen laut, die eine Anpassung des starren Zinssatzes hin zu einem „atmenden“ analog zur Handelsbilanz fordern und sogar die Verfassungsmäßigkeit des Zinssatzes anzweifeln.

Nach Klage gegen einen Körperschaftsteuerbescheid für das Jahr 2015, setzte das zuständige Finanzgericht Köln in 2017 das entsprechende Verfahren aus und legte dem Bundesverfassungsgericht die Frage vor, ob § 6a Abs. 3 S. 3 EStG mit der Verfassung vereinbar ist. Der Ausgang dieses Verfahrens wurde von der Fachwelt mit Spannung erwartet.

### Ablauf einer „konkreten Normenkontrolle“:

Ein Fachgericht (hier das Finanzgericht) kann nach Art. 100 GG bei Zweifeln an der Verfassungsmäßigkeit eines Gesetzes dieses dem BVerfG zur konkreten Normenkontrolle nach § 80 BVerfGG vorlegen. Das BVerfG legt bei der anschließenden Prüfung strenge Maßstäbe an und urteilt formal erst bei einer für zulässig befundenen Vorlage über das entsprechende Gesetz und kann es gegebenenfalls ganz oder teilweise für verfassungswidrig erklären.

### Argumentation der Vorlage:

Das Finanzgericht sah in seiner Vorlage zwei Verstöße gegen den allgemeinen Gleichheitsgrundsatz (Art. 3 Abs. 1 GG):

1. Zum einen müssten Unternehmen, die Pensionsrückstellungen bilden, gleich mit „allen übrigen Unternehmen, die sich an das Realisationsprinzip halten müssen“ behandelt werden.
2. Zum anderen würden Steuerpflichtige mit ungleicher, individueller Rendite gleichbehandelt, da der Zinsvorteil der späteren Steuerzahlung mit 6 % typisiert werde. Dies sei umso bedenklicher, je weiter sich die Typisierung von marktüblichen Zinssätzen entferne.

### Entscheidung und Begründung:

Beide Verstöße betrachtete das Bundesverfassungsgericht als nicht hinreichend dargelegt.

Im ersten Punkt erschloss sich dem BVerfG nicht, warum eine Vergleichbarkeit vorliegen sollte. Regelungen für die Handelsbilanz seien nicht für die Steuer maßgeblich, die Verknüpfung zwischen Handels- und Steuerbilanz wurde 2009 mit dem BilMoG gelockert. Das BVerfG deutete sogar an, dass der Gesetzgeber theoretisch eine Rückstellung komplett ausschließen könne. („Ob eine Rückstellung steuerrechtlich beachtlich ist, ist eine Entscheidung über das Wann der Besteuerung. Indem der Gesetzgeber hierbei auf den Barwert abstellt und für seine Berechnung einen bestimmten Rechnungszinsfuß vorgibt, beschränkt er die zeitlich vorgelagerte Berücksichtigung des späteren gewinnmindernden Aufwands und bestimmt damit, wann welcher Teil dieses Aufwands geltend gemacht werden kann.“).

Beim zweiten Punkt erkannte das BVerfG an, dass der „Typisierungsspielraum des Gesetzgebers“ zwar „durch das Gebot der Verhältnismäßigkeit begrenzt wird“. Die Ausführungen des Vorlagegerichts zu marktüblichen Zinssätzen hielt das BVerfG jedoch für nicht ausreichend begründet und „nicht aus sich heraus verständlich“.

### Folgen:

Formal ist die Verfassungsmäßigkeit § 6a Absatz 3 Satz 3 EStG noch ungeklärt, allerdings lässt sich an der Begründung des Bundesverfassungsgerichts ablesen, dass es von der Verfassungswidrigkeit des Gesetzes nicht überzeugt ist. Mit der Aussicht auf aktuell wieder steigende Zinsen ist eine Änderung der 6%-Regelung auf gerichtlichem Wege damit äußerst unwahrscheinlich geworden.

## Kein Eingriff in erdiente Anwartschaften – keine Regelungsbefugnis der Betriebsparteien zur Definition des Rechtsmissbrauchs

*(LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 21.04.2023. AZ: 12 Sa 56/22)*

Das LAG Baden-Württemberg hat sich in seinem Urteil vom 21.04.2023 über die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien zur Definition des Rechtsmissbrauchs geäußert. Demnach stehe es weder den Betriebspartnern noch den Arbeitsvertragsparteien zu, Regelungen zur Auflösung einer zugesagten Altersversorgung bei schädigenden Verhalten einer beschäftigten Person zu vereinbaren, die über die allgemeinen Voraussetzungen des Rechtsmissbrauchseinwands gemäß § 242 BGB hinausgehen. Ob Tarifvertragsparteien solch eine Regelungsbefugnis haben, bleibt offen.

Eine Leistung aus einer unverfallbaren Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung sei nur dann nicht zu erbringen, wenn die beschäftigte Person entweder die Unverfallbarkeit der Anwartschaft nur durch Vertuschung seiner Verfehlungen erlangt habe, oder dem Arbeitgeber durch eine grobe Pflichtverletzung der beschäftigten Person ein existenzgefährdender Schaden entstanden sei.

Im entschiedenen Fall wurde einem Arbeitnehmer fristlos gekündigt. Zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestand bereits eine unverfallbare Anwartschaft auf Betriebsrente. Die Zusage beinhaltete die Möglichkeit, zugesagte Versorgungsleistungen zu beschränken, wenn die versorgungsberechtigte Person Handlungen begeht, die eine fristlose Entlassung rechtfertigen würden oder in grober Weise gegen Treu und Glauben verstoßen. Da die Verfehlungen des Arbeitnehmers nach Eintritt der Unverfallbarkeit der Anwartschaft begangen worden seien und dem Unternehmen kein existenzgefährdender Schaden entstanden sei, beurteilt das Gericht das Verlangen des ehemaligen Arbeitnehmers als nicht rechtsmissbräuchlich.

## Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Absenkung der Leistungen einer Pensionskasse

*(BAG-Urteil vom 14.3.2023 – 3 AZR 197/22)*

### Der Fall

Die Klägerin befindet sich seit mehreren Jahren im Ruhestand und bezieht eine monatliche Altersrente in bestimmter Höhe aus einer Versorgung. Im Jahr 2019 teilte die Pensionskasse der Caritas VVaG (PKC) der Rentnerin mit, dass sich die Rentenansprüche verringern. Mit anwaltlichem Schreiben vom 26.2.2020 machte die Rentnerin den Ausgleich der Differenzen bei der Arbeitgeberin geltend. Eine Zahlung oder Anerkennung erfolgte nicht. Vielmehr berief sich die Arbeitgeberin darauf, dass der damalige Arbeitsvertrag keine konkrete Zusage hinsichtlich einer bestimmten Art der Altersversorgung oder gar bezüglich einer bestimmten Versorgungsleistung enthalten habe. Sie habe sich mithin nicht verpflichtet, für einen bestimmten Versorgungserfolg einzustehen. Es liege schon daher keine Zusage einer Versorgung insbesondere im Sinne einer beitragsorientierten Leistungszusage vor. Vielmehr sei eine reine Beitragszusage gegeben. Zudem seien etwaige Leistungen der Beklagten als Arbeitgeberin von vorneherein nur im Umfang der Satzung zugesagt. Die Entstehung eines Versorgungsanspruchs sei damit vom Satzungsrecht der PKC abhängig gemacht worden.

Die Klägerin beruft sich auf eine Einstandspflicht nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG).

# BAV Aktuell

## Die Entscheidung

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat der Klägerin – wie auch schon die anderen Instanzen – Recht gegeben. Urteilsgründe liegen derzeit noch nicht vor.

## Einstandspflicht des Arbeitgebers aus dem Gesetz

Sowohl das Arbeitsgericht, als auch das Landesarbeitsgericht haben ausgeführt, dass sich eine Haftung aus dem Betriebsrentengesetz ergebe (§ 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG), wonach der Arbeitgeber für die Erfüllung der Leistungen auch einstehe, wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt. Der extern eingeschaltete Versorgungsträger sei nur ein Instrument des Arbeitgebers zur Erfüllung seiner arbeitsrechtlichen Versorgungsverpflichtung. Hier hatte sich die Arbeitgeberin der Pensionskasse bedient, die ihre Leistungen gemäß ihrer Satzung reduzieren durfte.

## Kein Zweifel an einer beitragsorientierten Zusage

Hätte der Arbeitgeber lediglich zusätzliche Zahlungen während des aktiven Arbeitslebens versprochen, die vergleichbar mit vermögenswirksamen Leistungen zur Bildung von Vermögen oder von Versorgungsanswartschaften an Dritte auszuzahlen sind und bei denen der Arbeitnehmer das volle Anlage- und Insolvenzrisiko trägt, bestünde keine Einstandspflicht. Hier wurden dagegen künftige Versorgungsleistungen in bestimmter beziehungsweise bestimmbarer Höhe versprochen.

Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts bringt der Arbeitgeber mit der Anmeldung zu einer Pensionskasse konkludent zum Ausdruck, eine Versorgung auf Grundlage der von ihm zu zahlenden Beiträge durch dieselbe zu versprechen und damit eine beitragsorientierte Leistungszusage zu erteilen (vergleiche BAG-Urteil vom 13.12.2016 – 3 AZR 342/15).

## Eine dynamische Verweisung des Arbeitgebers auf die Satzung der Pensionskasse berechtigt nicht zu beliebigen Eingriffen in die Besitzstände der Arbeitnehmer

Vielmehr unterliegt das Gebrauchmachen von einem in der dynamischen Verweisung liegenden Änderungsvorbehalt einer Rechtskontrolle. Der Arbeitgeber darf sich also die Kürzungsmöglichkeiten, die die Pensionskasse hat, nicht einfach zu eigen machen und ebenfalls jegliche Haftung damit ausschließen. Die Grundsätze des Vertrauensschutzes und der Verhältnismäßigkeit dürfen nicht verletzt werden. Aus diesen Grundsätzen folgt, dass die Gründe, die den Eingriff rechtfertigen sollen, umso gewichtiger sein müssen, je stärker der Besitzstand ist, in den eingegriffen wird. Das gilt auch, wenn die Versorgungszusage durch eine dynamische Verweisung auf die Regelungen eines externen Durchführungsweges – hier die Satzung und die Tarifbestimmungen einer Pensionskasse – ausgestaltet ist. Das BAG knüpft hier also wieder an das von ihm entwickelte Drei-Stufen-Modell an, nach dem es schwierig ist, in erdiente Besitzstände einzugreifen.

Auf die wirtschaftliche Lage der Pensionskasse kann sich die Arbeitgeberin also nicht berufen. Zu bei ihr selbst vorliegenden gewichtigen Gründen für eine Kürzung der Leistungen hat die Arbeitgeberin nichts vorgetragen.

## Fazit:

Das BAG setzt seine Rechtsprechung zur Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Reduzierung der Leistungen eines externen Versorgungsträgers fort. Eingriffe in die Versorgungszusagen im Versorgungsfall dürften nur dann vom Arbeitgeber vorgenommen werden, wenn beim ihm gewichtige Gründe vorliegen, die die Interessen der Versorgungsberechtigten dahinter zurückstehen lassen.

## VPI-Index Umstellung auf das Basisjahr 2020

*Der Verbraucherpreisindex für Deutschland wird in der Regel in fünfjährigen Abständen einer Revision unterzogen und auf ein neues Basisjahr umgestellt.*

Mit der Veröffentlichung des Berichtsmonats Januar 2023 am 22. Februar 2023 erfolgte die Umstellung von der bisherigen Basis 2015 auf das Basisjahr 2020.

Im Zuge der Umstellung werden alte Preisreihen revidiert. Dabei erfolgt eine Neuberechnung der Ergebnisse ab Januar 2020 mit dem für die Berechnung des VPI 2020 angewandten Wägungsschema. Für die Zeit davor werden die bisherigen Indizes mit einem festen Faktor umgerechnet. Hier ändern sich zwar die Indizes, um sie auf die neue Basis 2020=100 anzupassen, die Inflationsraten bleiben aber (bis auf Rundungsdifferenzen) dieselben.

## Endgehaltsabhängige Zusage und maßgebliches Entgelt bei Teilzeitkräften

*(BAG- Urteil vom 20.06.2023 (AZ: 3 AZR 221/22))*

Eine Versorgungszusage kann zur Berechnung von Betriebsrentenleistungen auf das im letzten Kalenderjahr vor dem Ausscheiden durchschnittlich bezogene Monatsgehalt abstellen. Hierbei darf dieses im Falle von Teilzeitbeschäftigung innerhalb der letzten zehn Jahre vor dem Ausscheiden in zulässiger Weise auch mit einem Faktor für den durchschnittlichen Beschäftigungsumfang in diesem Zeitraum modifiziert werden.

Nach Ansicht des BAG darf bei einer endgehaltsbezogenen Betriebsrentenzusage, die die erbrachte Dienstzeit honoriere, bei Teilzeitkräften selbst dann auf das durchschnittliche Teilzeitentgelt der letzten zehn Jahre abgestellt werden, wenn zuvor Vollzeit gearbeitet wurde und ein Beschäftigungsquotient über das gesamte Arbeitsverhältnis hinweg eine höhere Betriebsrente ergeben würde. Die endgehaltsbezogene Betriebsrente diene insoweit dem legitimen Zweck der Erhaltung des letzten im Erwerbsleben erarbeiteten Lebensstandards im Ruhestand, weshalb es keine unzulässige Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten darstelle, wenn die Zusage vor dem Ausscheiden einen Betrachtungszeitraum von zehn Jahren als ausreichend repräsentativen Zeitraum zur Bestimmung des maßgeblichen durchschnittlichen Beschäftigungsumfangs zugrunde lege.

# BAV *Aktuell*

## HGB-Rechnungszins zum 31.12.2023

Nach § 253 Abs. 2 Satz 1 HGB sind Rückstellungen mit einer Restlaufzeit von mehr als einem Jahr mit dem ihrer Restlaufzeit entsprechenden durchschnittlichen Marktzinssatz abzuzinsen, der sich im Falle von Rückstellungen für Altersversorgungsverpflichtungen aus den vergangenen zehn Geschäftsjahren und im Falle sonstiger Rückstellungen aus den vergangenen sieben Geschäftsjahren ergibt. Die Ermittlung und Bekanntgabe der Diskontierungssätze erfolgt nach Maßgabe der Rückstellungsabzinsungsverordnung durch die Deutsche Bundesbank (§ 253 Abs. 2 Satz 4, 5 HGB). § 253 Abs. 2 Satz 2 HGB erlaubt es, bei der Ableitung des Diskontierungssatzes für Altersversorgungsverpflichtungen oder vergleichbare langfristig fällige Verpflichtungen von einer pauschalen Restlaufzeit (mittlere Duration) von 15 Jahren auszugehen.

Zum Vergleich die Zinssätze für eine pauschale Restlaufzeit von 15 Jahren zum 31.12.2022:

Stichtag	10-Jahres-Durchschnittszins	7-Jahres-Durchschnittszins	Differenz der Zinssätze
31.12.2022	1,78 %	1,44 %	0,34 %

Zum 31.12.2023 werden bei einer Restlaufzeit von 15 Jahren ein Rechnungszins für den 10-Jahres-Durchschnitt von 1,83% und für den 7-Jahres-Durchschnitt von 1,76% erwartet. Im Ergebnis wird dies zu einem gewissen Rückgang der Pensionsverpflichtungen führen und der ausschüttungsgesperrte Betrag wird deutlich entlastet.

**Hochrechnung der erwarteten Zinssätze für eine pauschale Restlaufzeit von 15 Jahren unter der Annahme, dass die Zinssituation Stand Oktober 2023 unverändert anhält:**

Stichtag	10-Jahres-Durchschnittszins	7-Jahres-Durchschnittszins	Differenz der Zinssätze
31.12.2023	1,83 %	1,76 %	0,07 %
31.12.2024	1,99 %	2,10 %	-0,11 %
31.12.2025	2,22 %	2,44 %	-0,22 %
31.12.2026	2,48 %	2,88 %	-0,40 %
31.12.2027	2,71 %	3,38 %	-0,67 %

## Zulässigkeit von Ratenzahlungen bei Unterstützungskassenzusagen

Betrachtet man die Historie der Zusagen aus Betrieblicher Altersversorgung, so haben über lan-ge Jahre die Auszahlungsformen laufende monatliche Rente und Einmalkapitalzahlung die Ausgestaltung von Versorgungszusagen geprägt. Erst in den letzten Jahren hat sich im Rahmen von Direktzusagen mit der Einführung von Ratenzahlungen eine Auszahlungsform entwickelt, die unseres Erachtens zunehmend an Attraktivität gewinnt. Sie vermeidet bei entsprechender Anzahl der Raten die Probleme einer vergleichsweise hohen Besteuerung von Einmalkapitalzahlungen (auch unter Beachtung der Anwendung des § 34 EStG) bei den Anspruchsberechtigten und ermöglicht den Unternehmen einen zeitlich befristeten verteilbaren Liquiditätsabfluss.

Nicht umgesetzt war die Einführung einer Ratenzahlung bisher bei Zusagen im Rahmen des Durchführungswegs (kongruent rückgedeckte) Unterstützungskasse. Dies ist zurückzuführen auf die Formulierung des § 4d EStG, der explizit Bezug nur auf die Auszahlungsformen lebenslanglich laufende Renten und einmalige Kapitalzahlungen nimmt. Vor diesem Hintergrund kommt einem Vortrag von Herrn Ralf Haack vom Bundeszentralamt für Steuern auf der diesjährigen Jahrestagung der Arbeitsgemeinschaft für Betriebliche Altersversorgung e.V. besondere Bedeutung zu. Hier hatte Herr Haack als einer der Vortragenden zum Thema „Steuerliche Praxisfragen aus Sicht von Betriebsprüfung und Beratung“ referiert.

Ausgangspunkt der Argumentation war die Tatsache, dass im Rahmen von Direktzusagen bereits anerkannt sei, dass die Auszahlung eines Versorgungskapitals in Form von verzinslichen Raten bei Erreichen des Pensionsalters nichts an dem rechtlichen Charakter der Einstufung einer Versorgungszusage als Betriebliche Altersversorgung ändert. Insofern sei es, hiervon ausgehend, nur konsequent, dass auch im Rahmen von (kongruent rückgedeckten) Unterstützungskassenzusagen die Auszahlungsform der Ratenzahlung einer Anerkennung als Betriebliche Altersversorgung nicht entgegensteht. Diese Einschätzung ist vor allem vor dem Hintergrund zu sehen, dass die Ratenzahlung als eine Variante der bereits akzeptierten Einmalkapitalzahlung angesehen wird.

Mit dieser Erweiterung der Möglichkeiten gewinnt insbesondere die kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse an Attraktivität. Schließlich verknüpft eine derart ausgestaltete Versorgungszusage die Vorteile für den Arbeitgeber mit einer unter anderem nicht notwendigen Bilanzierung mit den Möglichkeiten für den Arbeitnehmer, die Leistungen ohne zu große steuerliche Belastung über einen für ihn interessanten Zeitraum zu beziehen.

Abzuwarten bleibt, wie die Versicherer, die die kongruente Rückdeckung anbieten, auf diese Festlegung des Bundeszentralamts für Steuern reagieren. Hier hat nach unserer Kenntnis bisher nur ein Versicherer diese Form der Auszahlung vertraglich umgesetzt.

# BAV Aktuell

## Zahlen zur betrieblichen Altersversorgung: Grenzbeträge / Obergrenzen 2024 – ein Überblick

Die Verordnung über die maßgebenden Rechengrößen der Sozialversicherung (Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung) 2024 wurde vom Kabinett am 11.10.2023 beschlossen. Der Bundesrat hat der Verordnung am 24.11.2023 zugestimmt. Damit tritt sie zum 1.1.2024 in Kraft.

Für die betriebliche Altersversorgung ergeben sich hierdurch für das Jahr 2024 folgende Werte:

	EURO
<b>Beitragsbemessungsgrenze allgemeine Rentenversicherung (BBG gRV)</b>	
pro Monat / pro Jahr (West)	7.550,00 / 90.600,00
pro Monat / pro Jahr (Ost)	7.450,00 / 89.400,00
<b>Bezugsgröße (§ 18 SGB IV)</b>	
pro Monat / pro Jahr (West)	3.535,00 / 42.420,00
pro Monat / pro Jahr (Ost)	3.465,00 / 41.580,00
<b>Maximaler Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1 S. 1 BetrAVG) mit beitragsrechtlicher Begleitung (§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEv)</b>	
4 % der BBG gRV pro Monat / pro Jahr	302,00 / 3.624,00
<b>Obergrenze für die Lohnsteuer-Pauschalierung von Beiträgen für Direktversicherungen (§ 40b EStG a.F.)</b>	
Höchstbetrag im Kalenderjahr je Arbeitnehmer	1.752,00
bei Durchschnittsbildung möglich bis zu	2.148,00
<b>Maximaler steuerlicher Freibetrag nach § 3 Nr. 63 EStG</b>	
8 % der BBG gRV pro Monat / pro Jahr	604,00 / 7.248,00
<b>Mindestbetrag der Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1 S. 4 BetrAVG)</b>	
pro Monat (aufgerundet) / pro Jahr	22,09 / 265,08
<b>Abfindungs-Höchstbeträge (§ 3 Abs. 2 BetrAVG)</b>	
laufende Leistung 1 % und Kapitaleistung 12/10 der Bezugsgröße (West)	35,35 / 4.242,00
laufende Leistung 1 % und Kapitaleistung 12/10 der Bezugsgröße (Ost)	34,65 / 4.158,00
<b>Höchstgrenze der Insolvenzsicherung (§ 7 Abs. 3 BetrAVG)</b>	
monatliche laufende Leistungen / Kapital (West)	10.605,00 / 1.272.600,00
monatliche laufende Leistungen / Kapital (Ost)	10.395,00 / 1.247.400,00
<b>Höchstbetrag des Übertragungswertes für das Anrecht auf Portabilität (§ 4 Abs. 3 S. 1 Nr. 2 BetrAVG)</b>	90.600,00
<b>Höchstbetrag des Ausgleichswertes für die externe Teilung bei Direktversicherung, Pensionsfonds und Pensionskasse (§ 14 Abs. 2 VersAusglG)</b>	70,70 / 8.484,00
<b>Höchstbetrag des Ausgleichswertes für die externe Teilung bei Direktzusage und Unterstützungskasse (§ 17 VersAusglG)</b>	90.600,00
<b>Maximaler steuerfreier Beitrag bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus der Vervielfältigung (§ 3 Nr. 63 S. 3 EStG)</b>	36.240,00
<b>Maximaler steuerfreier Beitrag für die Nachholung entgeltloser Dienstzeiten (§ 3 Nr. 63 S. 3 EStG)</b>	70.480,00
<b>Freibetrag KVdR für monatliche Versorgungsbezüge (§ 226 Abs. 2 SGB V)</b>	176,75
<b>Freibetrag KVdR für Versorgungskapital (§ 229 Abs. 1 S. 3 SGB V)</b>	21.210,00
<b>Freigrenze PVdR für monatliche Versorgungsbezüge (§ 57 Abs. 1 SGB XI)</b>	176,75
<b>Freigrenze PVdR für Versorgungskapital (§ 57 Abs. 1 SGB XI)</b>	21.210,00