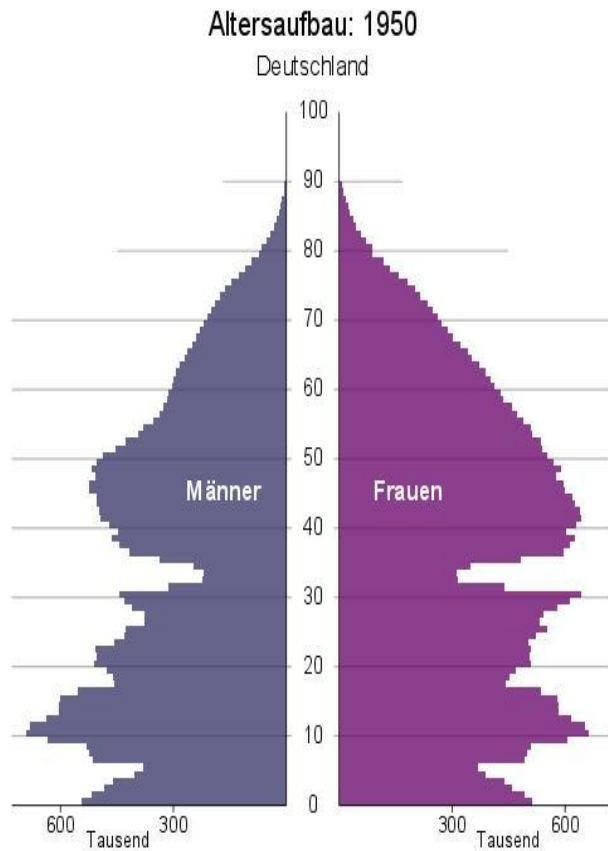


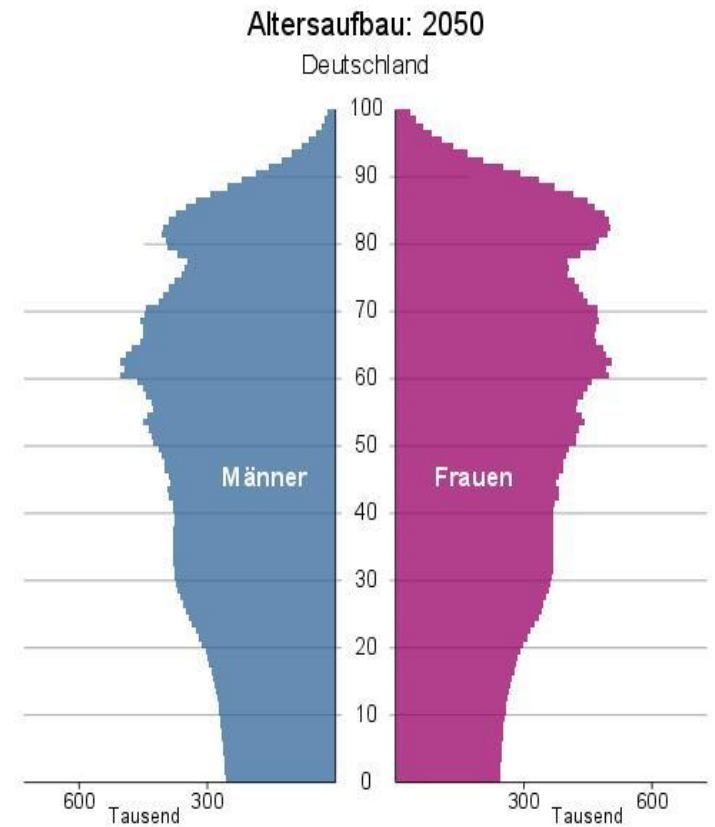
Die geförderte Altersversorgung und insbes. die betriebliche  
Altersversorgung als Eckpfeiler der Sicherung der sozialen  
Systeme:  
Stand und Entwicklungsperspektiven

Dr. Henriette Meissner,  
Geschäftsführerin Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH

## Alterspyramide 1950



## Alterspyramide 2050



## 1. Mehr Rentner, weniger Erwerbstätige

- sinkende gesetzliche Rente
- steigende Abgaben (Steuern, Sozialabgaben) auch der Rentner
- mehr Notwendigkeit zur Eigenvorsorge **heute**

## 2. Weniger Erwerbstätige

- mehr Anreize der Arbeitgeber zur Anwerbung nötig
- mehr Anreize der Arbeitgeber für einen gleitenden Übergang in den späteren Ruhestand nötig
- frühe Eigenvorsorge der Arbeitnehmer um Altersarmut zu vermeiden

- Sie ist das kapitalgedeckte System mit der höchsten Effizienz (Organisation, Ansprache des Arbeitnehmers, Konditionen)
- Sie ist das System mit der geringsten Fehleranfälligkeit, da sie ein für den Begünstigten und den Nutzer sehr einfaches und fehlerresistentes Prinzip der Förderung bietet.
- Sie genießt mit ihrem zentralen Sachwalter, dem Arbeitgeber, höchstes Vertrauen.
- Sie gewährt Arbeitnehmer ein hohes Sicherheitsniveau
- Sie etabliert zunehmend die Ko-Finanzierung, d.h.
  - die gemeinsame Verantwortung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
  - mit höchster Effizienz für Arbeitnehmer

## Demografie 3.0

1.0 (1955-1973) Deutschland –  
Wirtschaftswunderland:  
Fachkräftemangel

2.0 (1973-2010) Deutschland –  
Arbeitsplatzmangel

3.0 (2011- ...) Rentnerboom und  
Fachkräftemangel

## bAV 3.0

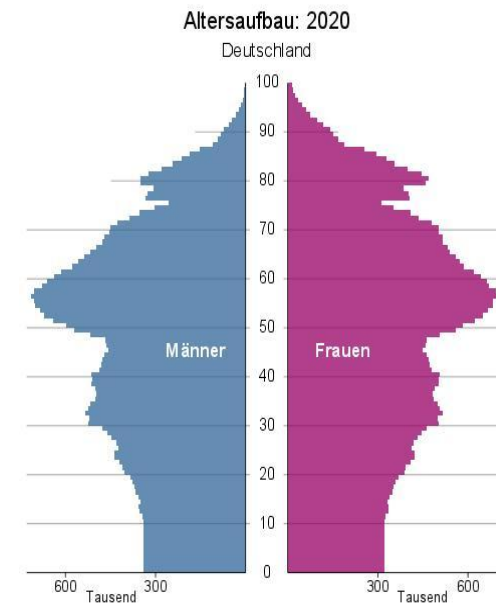
1.0 Arbeitgeberfinanzierte Versorgung  
insbes. der Großkonzerne

2.0 Entgeltumwandlung für alle

3.0 bAV, ....

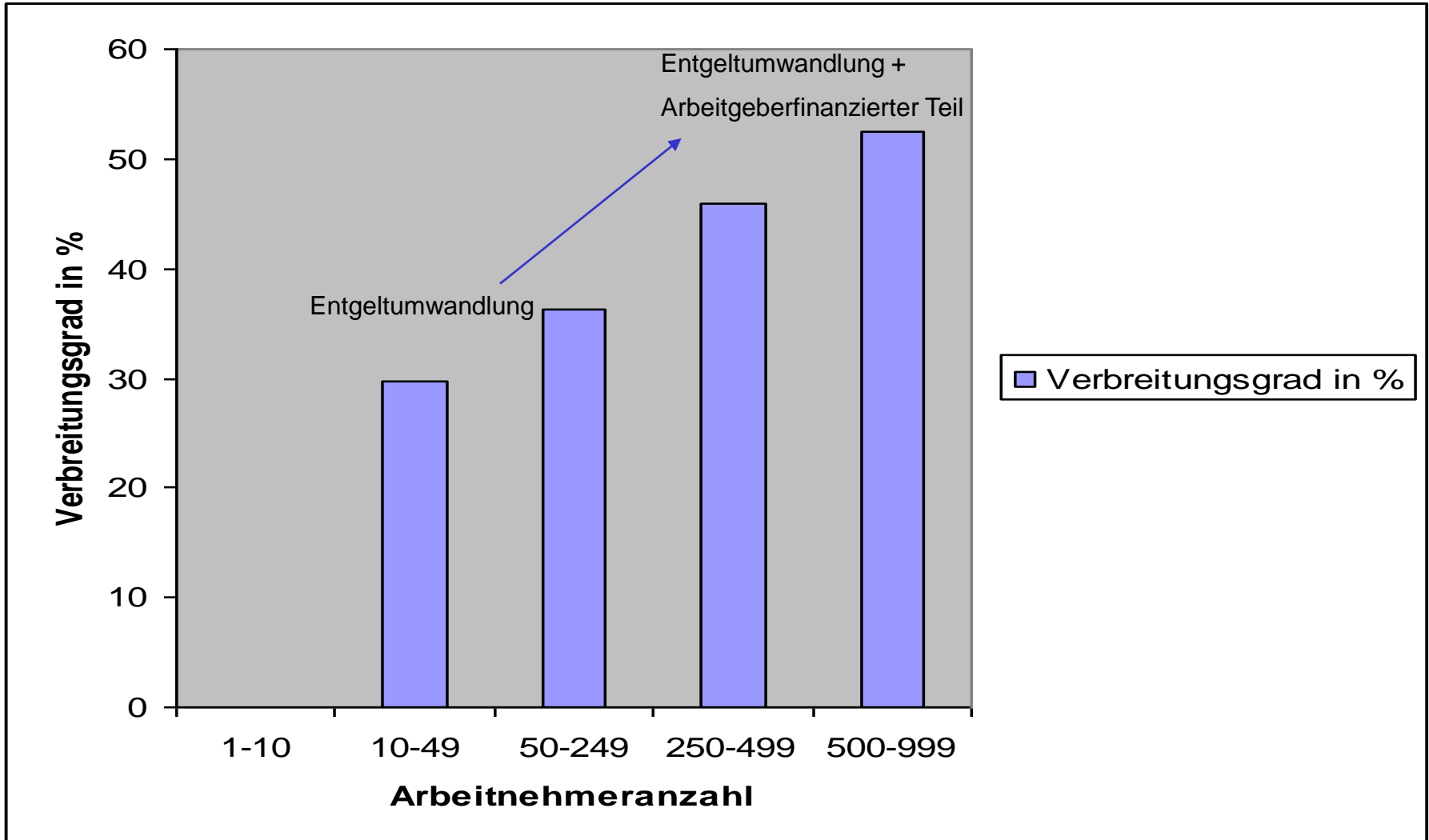
- „Anwerben/Halten“ von Fachkräften
- Vermeidung von Altersarmut

# These 1: Der Mittelstand (KMU) holt auf



## These 1: Der Mittelstand (KMUs) holt auf

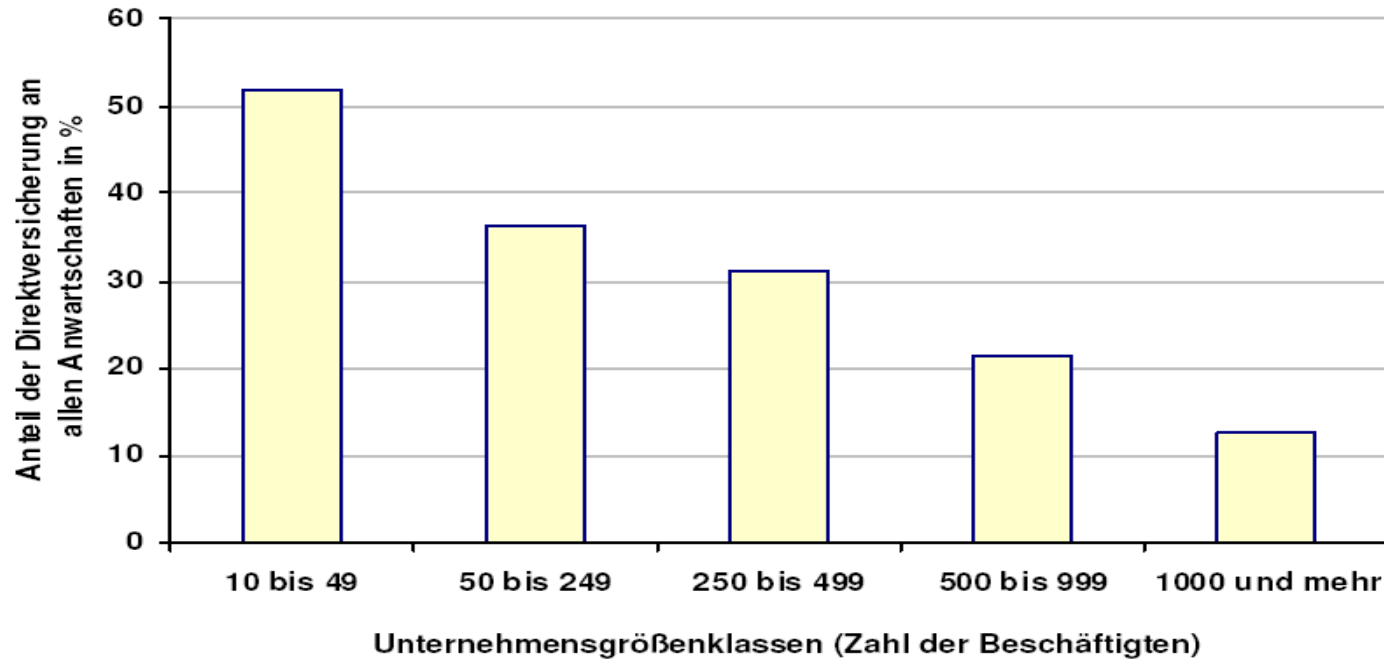
- Entgeltumwandlung seit 2002
- Fokus: einfache, kosteneffiziente Durchführungswege (bis 2004 PKasse/ab 2005 DV)
- Notwendigkeit: Einzelberatung der Arbeitgeber **und** der Arbeitnehmer



Quelle: Informationen zur Arbeitskostenerhebung 2008 des Statist. Bundesamtes, Verbreitung nach Unternehmensgrößenklassen, Arbeitnehmeranzahl 1-10: nicht erhoben

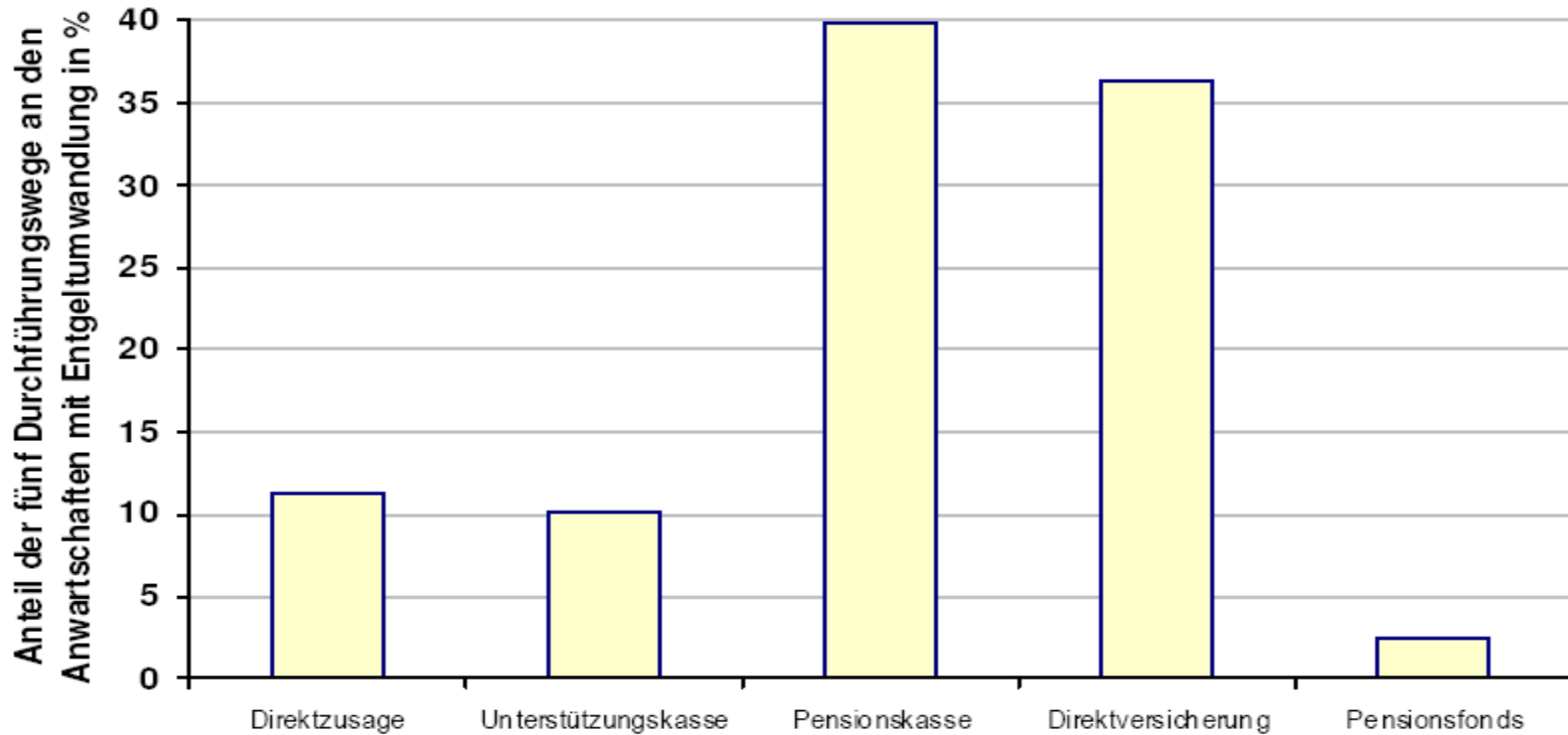


## Direktversicherung in der betrieblichen Altersversorgung bei kleineren und mittleren Unternehmen weit verbreitet\*



\* Deutschland, private Wirtschaft, Angaben für 2008  
Quelle: StBA

## Hoher Anteil der Direktversicherung an der Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersversorgung\*



\* Deutschland, private Wirtschaft, Angaben für 2008

Quelle: StBA

Stabile Rahmenbedingungen, statt Verunsicherung:

- Pensionskassen bis 2004 in vielen Tarifverträgen, dann Direktversicherungen mit vergleichbaren Rahmenbedingungen
- bis 2007 Unsicherheit, ob Sozialversicherungsfreiheit bei Entgeltumwandlung fortgesetzt wird
- Verunsicherung der Arbeitgeber: Dürfen Direktversicherungen mit anfänglich erhöhten Beratungskosten („Zillmerung“) überhaupt eingesetzt werden? (Entscheidung BAG 15.09.2009)
- Verunsicherung der Arbeitnehmer: Müssen bei privater Finanzierung von Direktversicherung / Pensionskassen nach Ausscheiden beim Arbeitgeber „doppelt“ verbeitragt werden (BVerfG 2010: Direktvers. nein/ PK??)
- Neue Steuerregelungen 2005 (Direktversicherung) / 2012 (Endalter 62) sorgen für komplexe Übergangsregelungen
- Versorgungsausgleich belastet Arbeitgeber und Versorgungsträger

## Flexibilisierung der Arbeitswelt – Flexibilisierung der Versorgung?

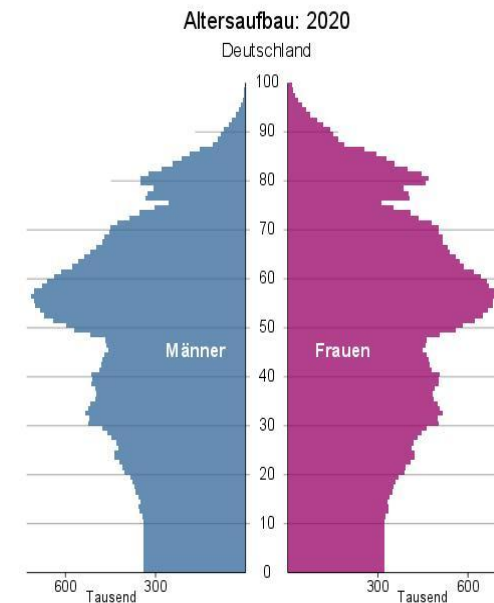
- Förderungsgrenze des § 3 Nr. 63 EStG starr pro Kalenderjahr – keine „Nachzahlung“ von Lücken z.B. nach Elternzeit, längerer Krankheit oder Arbeitslosigkeit möglich
- Keine Portabilität der Versorgung bei Unterstützungskassen
- Anhebung von Altersgrenzen in älteren Versicherungs- / Pensionskassenverträgen führt zu steuerlichen u.a. Nachteilen

## Unkalkulierbare Rechtsprechung / neue Gesetzgebung

- Unisex-Urteil des EuGH: gilt es und wenn ja, ab wann und wie auch für die bAV
  - Vorschlag zur Ergänzung des AGG durch den GDV
  
- Anhängige und mögliche Verfahren zum AGG in der bAV, insbes. Altersgrenzen bei Unverfallbarkeit, Berechnungsmodus bei Unverfallbarkeit, rechtskonforme Ausschlüsse bei versicherungsvertraglicher Eindeckung von Invaliditätszusagen
  
- Solvency II für Einrichtungen der bAV
  - statt Garantie, Verlagerung des Risikos auf den Arbeitnehmer
  
- BAG-Rechtsprechung zur gespaltenen Zusage (außerordentliche BBG-Erhöhung)

- Für die weitere Verbreitung der bAV insbes. in den KMU müssen auf Dauer verlässliche und stabile Rahmenbedingungen geschaffen werden.
- Die Direktversicherung sollte dabei im Fokus stehen als **einfacher, mittelstandsfreundlicher** Durchführungsweg
- Die Versorgungen müssen parallel zur Flexibilisierung der Arbeitswelt flexibilisiert werden.
- Das bewährte deutsche System der lebenslangen Garantie hat sich bewährt und sollte nicht in Frage gestellt werden

**These 2: Rückgang der traditionellen  
arbeitgeberfinanzierten  
Versorgung  
(Pensionszusage)  
vs.  
Ausfinanzierung**



## **These 2: Rückgang der traditionellen arbeitgeberfinanzierten Versorgung (Pensionszusage) vs. Ausfinanzierung**

Bericht zur Arbeitskostenerhebung 2008 des Statist. Bundesamtes

„So zeigt sich deutlich, dass die Verbreitung der (damals noch überwiegend arbeitgeberfinanzierten) betrieblichen Altersversorgung offenbar von 1990 bis 2001 deutlich zurückgegangen war“

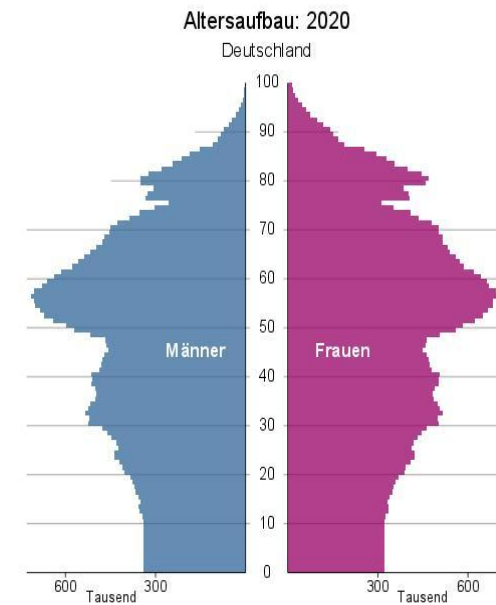
### **Aber: Zunahme der Ausfinanzierung**

- Outsourcing von (bestehenden) Pensionszusagen in Pensionsfonds / Unterstützungskassen
- Rückdeckung mit Fonds/Versicherungen von (bestehenden) Pensionszusagen
- Bildung von CTAs zur Saldierung nach IAS



- Outsourcing in Pensionsfonds steuerlich nur begleitet für den schon erdienten Teil (past service)
- Der sog. future service muss in einem weiteren, verwaltungsintensiven Durchführungsweg ausgesourct werden
- Für nicht-versicherungsförmige Pensionsfonds sehr enger Korridor im sog. Sanierungsfall vs. großzügigere Regelungen im Ausland (Inländerdiskriminierung, aufsichtsrechtliche Arbitrage)
- Ungenügende Begleitung der Besteuerung beim Arbeitnehmer
  - schon laufende Renten werden weiter als Lohn aus nicht-selbständiger Arbeit versteuert
  - Anwärter bis zur Rentnerkohorte 2040 haben Nachteile
- Verzerrte Anreizsysteme für Ausfinanzierung von Pensionszusagen
  - Pensionsfonds 20% des bisherigen PSV-Beitrags
  - CTA / rückgedeckte Unterstützungskassen / verpfändete Rückdeckungen = 100% des bisherigen PSV-Beitrags

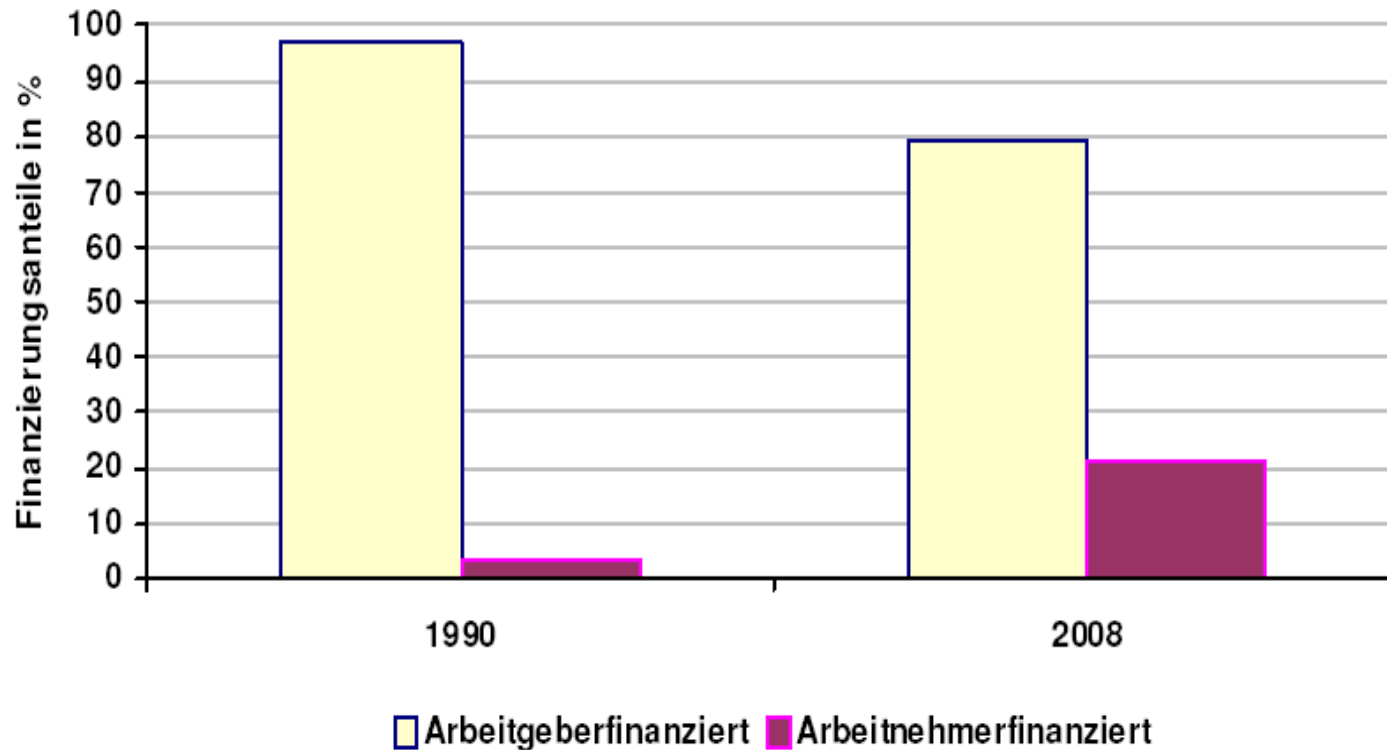
## These 3: Ko-Finanzierung als Zukunft



## **These 3: Entgeltumwandlung plus arbeitgeberfinanzierte bAV (Ko-Finanzierung) sind die Zukunft**

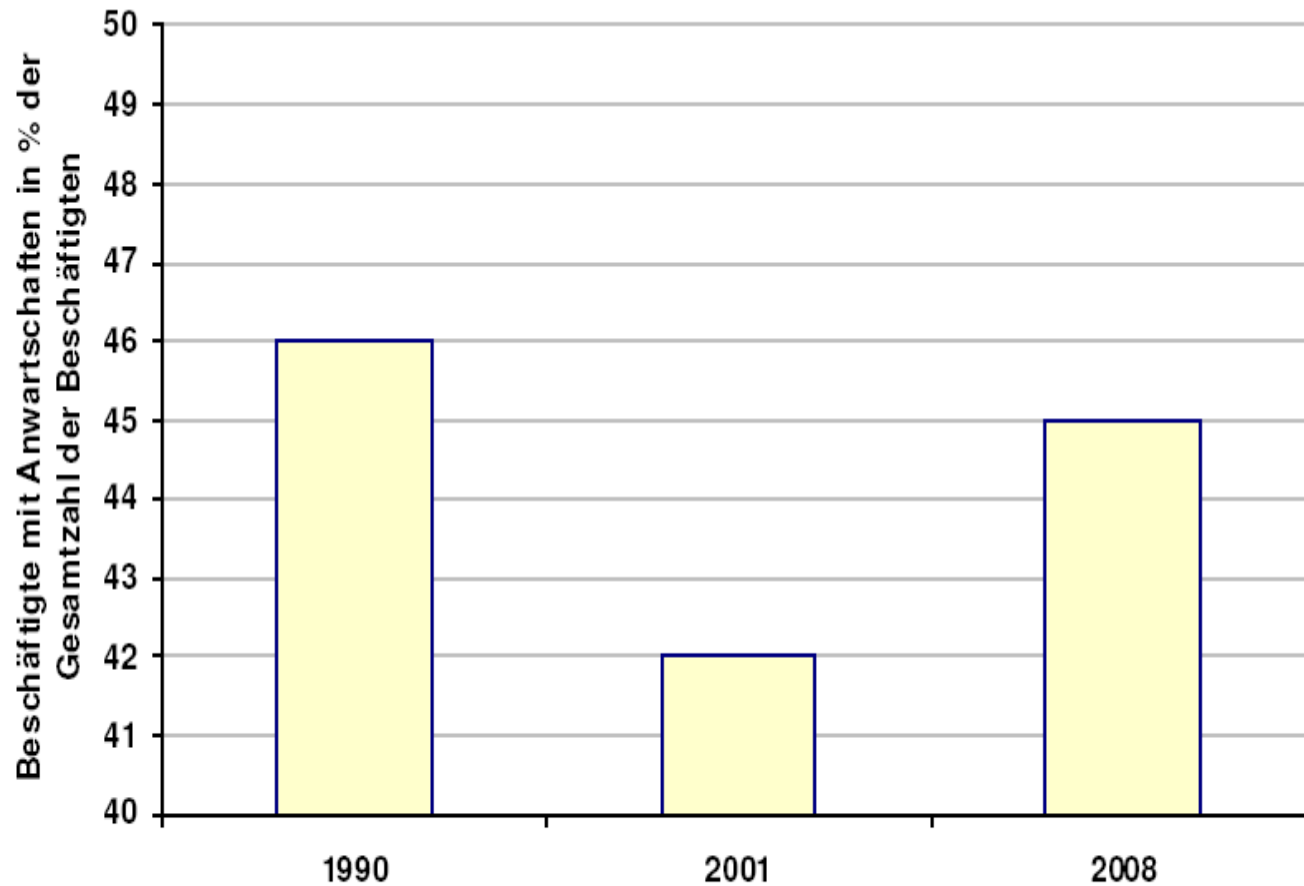
- Ko-Finanzierungsmodelle sind eine win-win-Situation für Betriebe:
  - Arbeitgeber setzen Anreize für das Gewinnen und Halten von Arbeitnehmern
  - Arbeitnehmer erhalten eine unschlagbar effiziente Vorsorgemöglichkeit und einen Anreiz **früh** vorzusorgen

## Finanzierung der betrieblichen Altersversorgung: Trend zur Entgeltumwandlung\*



\* alte Bundesländer, private Wirtschaft

Quelle: StBA



\* alte Bundesländer, private Wirtschaft


Quellen: StBA (1990, 2008), TNS Infratest (2001)

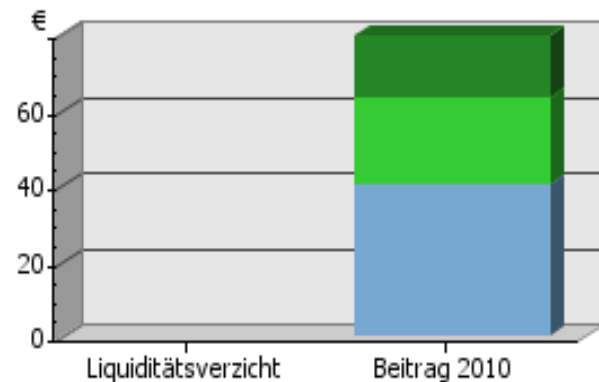
Erste Ansätze werden mittlerweile systematisch umgesetzt, z.B. von Tarifvertragsparteien:

1. Umwidmung von Vermögenswirksamen Leistungen in bAV
2. Arbeitgeberzuschuss zu einer Entgeltumwandlung (z.B. Weitergabe der Sozialversicherungersparnis des Arbeitgebers)

# Hebelwirkung der VL-Umwidmung aufgrund der Steuer- und SV-Ersparnis

## 2 Zeigen Sie Ihrem Kunden den Brutto-/Netto-Effekt

Liquiditätsverzicht	0,00 €	■
+ Steuerersparnis	23,06 €	■
+ Sozialversicherungersparnis	16,25 €	■
+ VL-Verzicht	40,00 €	■
Produktbeitrag	79,31 €	
Wirkungsgrad		



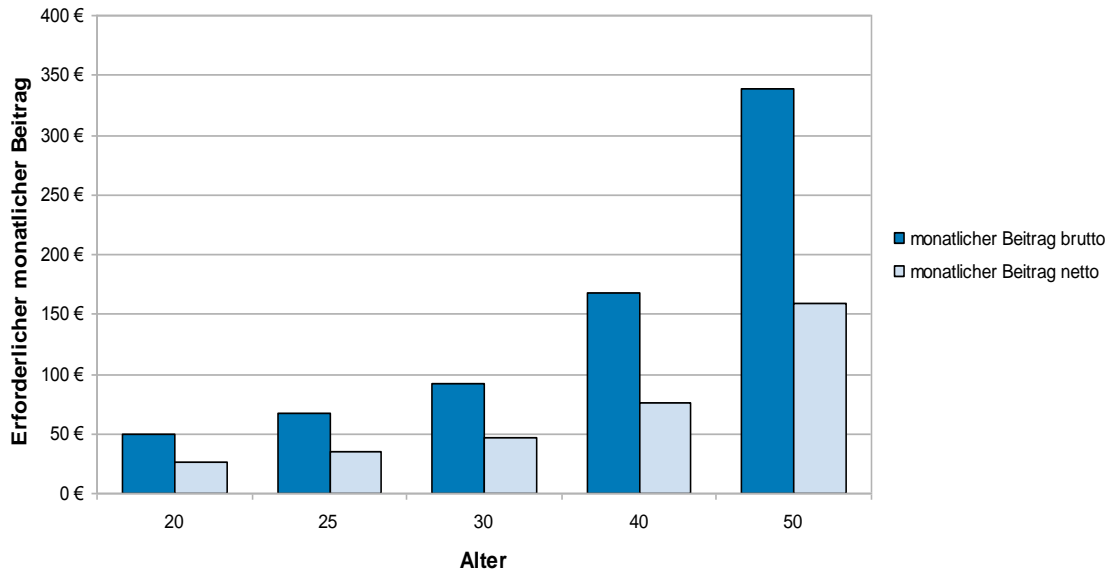
„VL-Rente“ in Höhe von 245 €\*  
+ Rente aus steuer- und sozialversicherungsfreiem Anteil in Höhe von 240 €\* für den Arbeitnehmer  
= Gesamtrente 485 € pro Monat

\* Annahmen: männlich, Eintrittsalter 25 Jahre, Bruttolohn 2500 €, Renteneintrittsalter 67 Jahre

# Die Jungen benötigen Anreize, um den Zinseszins zu nutzen

Um eine Rente von 402,64 € zu erhalten, muss ein 20-jähriger 50 Euro investieren ....

## Entgeltumwandlung



### Effizienz der bAV

50 € Sparbeitrag brutto =  
26,07 € netto

des Muster-Arbeitnehmers

Eintrittsalter	20	25	30	40	50
<b>monatlicher Beitrag brutto</b>	50,00 €	67,72 €	91,66 €	168,14 €	338,76 €
<b>monatlicher Beitrag netto</b>	26,07 €	35,69 €	46,53 €	76,39 €	159,12 €
<b>Voraussichtliche gesamte Monatsrente</b>	402,64 €				

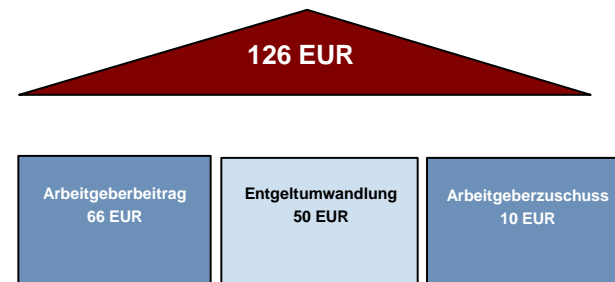
Beispiel-Parameter: Männlich, Eintrittsalter 20 Jahre, Pensionsalter 67 Jahre, Jahreseinkommen 20.000€, Gehalts- und Karrieretrend 4%, ledig, keine Kinder, gesetzlich Krankenversichert, Kirchensteuer 8% / Direktversicherung Stuttgarter Lebensversicherung a.G. Tarif 38, monatliche Zahlungsweise, Rentengaranzzeit 5 Jahre, dynamische Rente im Rentenbezug  
Annahme: kein Vertrag nach §40b EStG vorhanden.  
Steuer- und Sozialbeiträge in der Leistungsphase nicht berücksichtigt.



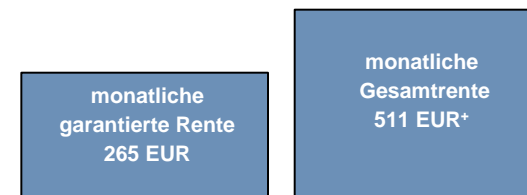
# Beispiel Ko-Finanzierung: Tarifvertrag Arzthelferin und MFA

**9 € netto => 511 € Rente**

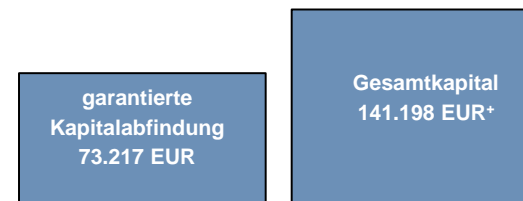
Arzthelferin (Vollzeit)	Beispiel
<b>Monatl. Bruttoeinkommen</b>	<b>1.500 €</b>
Arbeitgeberbeitrag zur bAV	66 €
Vermögenswirksame Leistungen (VWL)	
Zusätzliche Entgeltumwandlung	50 €
Zuschuss zur Entgeltumwandlung	10 €
<b>Beitrag zur DirektRente</b>	<b>126 €</b>
Steuer- und SV-pflichtiges Einkommen	1.450 €
Steuern 1)	102 €
Sozialabgaben 2)	303 €
Netto Gehalt	1.045 €
<b>Überweisung VWL</b>	
<b>Monatliches Nettoeinkommen</b>	<b>1.045 €</b>
<b>Monatlicher Nettoaufwand</b>	<b>9 €</b>



## Lebenslange Rente mit 67 Jahren



## Kapitalabfindung mit 67 Jahren



### Stuttgarter DirektRente:

Vorgaben: Arzthelferin, 30 Jahre, Rentenbeginn 67,  
 Rentengarantie 10 Jahre, Beitrag 126 EUR mtl.,  
 dynamische Rente, Tarif 38

Beispiel: ledige Arbeitnehmerin, Steuerkl. 1, Bruttojahreseinkommen von 18.000 EUR, Steuer- und Sozialversicherungswerte 2011

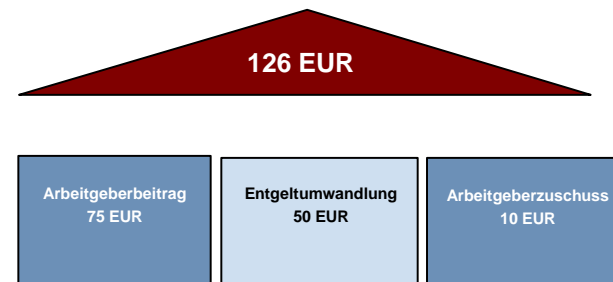
1) inklusive 8 % Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag

2) GKV 14,6 % (+ 0,9 %)

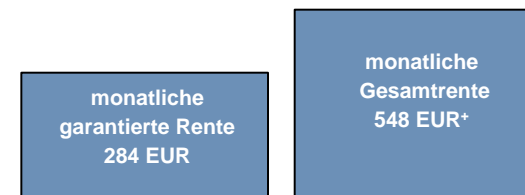
# Beispiel Ko-Finanzierung: Tarifvertrag SHK Bayern

**7 € Nettobeitrag => 548 € Rente**

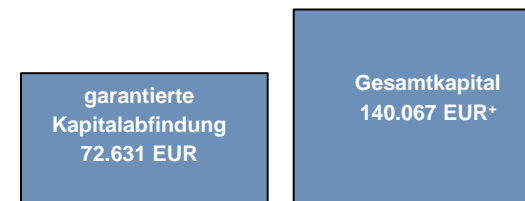
Arbeitnehmer (Vollzeit)	Beispiel
<b>Monatl. Bruttoeinkommen</b>	<b>2.000 €</b>
Arbeitgeberbeitrag zur bAV	75 €
Vermögenswirksame Leistungen (VWL)	
Zusätzliche Entgeltumwandlung	50 €
Beitrag zur DirektRente	125 €
Steuer- und SV-pflichtiges Einkommen	1.950 €
Steuern 1)	237 €
Sozialabgaben 2)	407 €
Nettogehalt	1.306 €
Überweisung VWL	
Monatliches Nettoeinkommen	1.306 €
Monatlicher Nettoaufwand	7 €



## Lebenslange Rente mit 67 Jahren



## Kapitalabfindung mit 67 Jahren



### Stuttgarter DirektRente:

Vorgaben: Arbeitnehmer, 30 Jahre, Rentenbeginn 67, Rentengarantie 10 Jahre, Beitrag 75 EUR mtl., 50 EUR Entgeltumwandlung, dynamische Rente, Tarif 38, Umwandlung VWL laut Tarifvertrag SHK-Handwerk

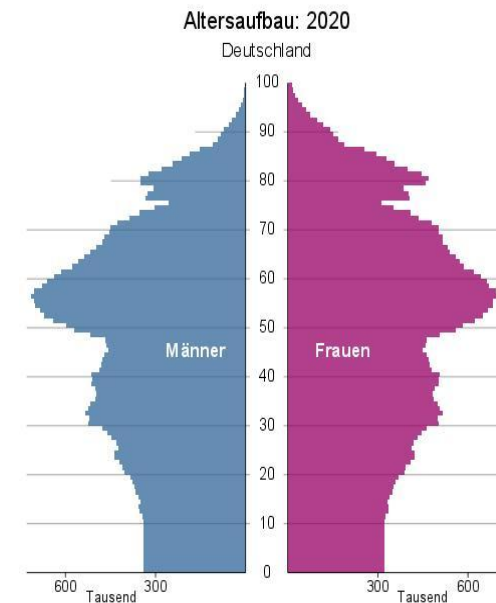
Beispiel: ledige Arbeitnehmerin, Steuerkl. 1, Bruttojahreseinkommen von 18.000 EUR, Steuer- und Sozialversicherungswerte 2011

1) inklusive 8 % Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag

2) GKV 14,6 % (+ 0,9 %)

- Zeit: Verbreitung von Versorgungssystemen in den Mittelstand braucht Zeit – Startschuss durch Tarifverträge ist gefallen
- Der Förderrahmen des § 3 Nr. 63 EStG reicht häufig nicht aus, meistens bei arbeitgeberfinanzierter Versorgung
  - zweiter Durchführungsweg ohne Bilanzberührung = rückgedeckte Unterstützungskasse
  - hohe Komplexität des Durchführungsweges / starre steuerliche Begleitung
  - Verwaltung von zwei Durchführungswegen
  - keine Portabilität für den Arbeitnehmer
  - PSV-Pflicht
- Stabile Rahmenbedingungen (Gesetze / Rechtsprechung): Misstrauen der Arbeitgeber vor unkalkulierbaren Zusatzbelastungen
- Verständliche Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmer:
  - Hinterbliebenenregelungen
  - Übergangsregelungen / Vertrauensschutz bei Änderungen
  - Regelungen für Arbeitslosigkeit, längere Krankheit, Elternzeit
- Junge Arbeitnehmer müssen früh motiviert werden vorzusorgen („Zinseszins“)

# These 4: Der Übergang Arbeitsleben / Berufsleben muss flexibel gestaltbar sein



## **Ziel des Arbeitnehmers:**

→ ganz oder teilweise vor  
67 in Rente gehen

- Abschlag für vorzeitige gesetzliche Rente 0,3 % => max 18 % lebenslang bei fünfjährigem Vorziehen
- Bundesregierung: Heraufsetzen der Hinzuverdienstgrenzen für Frührentner geplant

## **Neues Ziel des Arbeitgebers:**

- Fachkräfte halten
- Flexibler Übergang in den Ruhestand

## Beispiel: Win-Win zum 62. Lebensjahr

---

Markus S. ist Facharbeiter, verdient 2.700 € brutto und schließt mit 20 Jahren eine Direktversicherung ab mit 50 € Beitrag. Mit 62 Jahren erhält er eine Rente aus der Direktversicherung von 400 Euro

- Er reduziert seine Arbeitszeit um 15%
- Er bleibt mit seinem Know-How zu 85%

- Pensionskassen: Voraussetzung für Leistungsbezug ist nach § 118a VAG der Wegfall des Erwerbseinkommens
- Unterstützungskassen / Pensionszusagen: i.d.R. Ausscheiden aus dem Erwerbsleben
- starre Endalter von älteren Versicherungsverträgen (Aufsichtsrecht / Steuerrecht)
- Anheben der Altersgrenzen von 60 auf 62 (oder künftig mehr) in der bAV

## Riester:

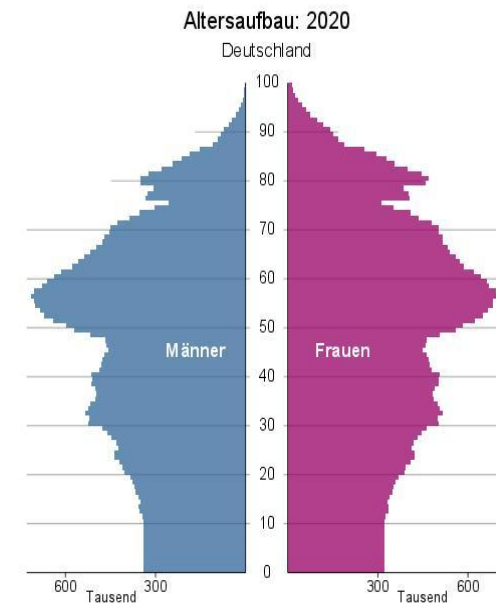
- Förderrahmen ist seit 2002 nicht dynamisiert (2100 Euro)
- komplexe Zulageregulungen, die jetzt korrigiert werden mussten
- Zulassung von Fonds- und Bankprodukten (Capital 4/2011)
  - Garantien müssen im Zeitpunkt der Verrentung erbracht werden
  - Verrentung hoher Kostenfaktor
- Mögliche Verbeitragung von privaten Verträgen im betrieblichen Zusammenhang (Metall) problematisch

## Basisrente:

- Keine Kündbarkeit der angesparten Guthaben (erste Klagen wurden abgewiesen)
- harte Hinterbliebenenregelung schreckt ab
- Zertifizierung sorgt für Rechtssicherheit, aber auch für Inflexibilität
- „Verpuffungseffekte“ mit der bAV bei GGF waren problematisch



# Fazit



## Attraktivität für Arbeitnehmer

- verlässliche, stabile Rahmenbedingungen sind ausschlaggebend:
  - für die Verbreitung im Mittelstand, insbes. KMU
  - für die arbeitgeberfinanzierte bAV / Ko-Finanzierung
- Förderrahmen muss für eine Renaissance der arbeitgeberfinanzierten bAV überprüft werden

## Attraktivität für Arbeitnehmer

- Flexibilität der Versorgung muss der Flexibilität des Arbeitslebens angepasst sein
- Solvency II darf nicht die Sicherheit und Garantien der deutschen bAV / geförderten Altersversorgung aushöhlen

## Ausblick Regierungsaktivitäten:

- Regeln für die sog. Zuschussrente müssen Eigenvorsorge insbes. der bAV belohnen
- Dialog zur Verbesserung der Rahmenbedingungen der bAV nötig

Die Ihnen überlassenen Unterlagen basieren auf Beurteilungen und rechtlichen Einschätzungen der Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH zum Zeitpunkt der Erstellung der Unterlagen. Die Unterlagen dienen ausschließlich zu Informationszwecken und ersetzen keine individuelle Beratung. Eine Gewähr für die Richtigkeit und Vollständigkeit kann nicht übernommen werden. Durch die Überlassung der Unterlagen wird eine Haftung gegenüber dem Empfänger, Teilnehmer oder Dritten nicht begründet.

Copyright by Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH. Alle Rechte vorbehalten. Jedes Veräußern, Verleihen oder sonstiges Verbreiten, auch auszugsweise, bedarf der Zustimmung der Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH.