

aba – Arbeitsgemeinschaft für  
betriebliche Altersversorgung e.V.



# **Impulsvortrag betriebliche Altersversorgung (bAV)**

Klaus Stiefermann, Geschäftsführer der aba (Berlin)  
und Mitglied des Vorstandes von PensionsEurope (Brüssel)

## ◆ **Verbreitung der bAV seit 2001 deutlich gewachsen**

- Zwei von drei Arbeitnehmern haben eine Anwartschaft
- Bei jedem zweiten Arbeitgeber gibt es bAV

## ◆ **bAV ist gut verbreitet**

- Je größer das Unternehmen
- Je höher das Einkommen und der Bildungshintergrund
- Flächendeckend im öffentlichen Dienst und dem Baubereich

## ◆ **Verbreitungsprobleme bestehen**

- Bei atypisch Beschäftigten (Befristung, Teilzeit, geringfügig Beschäftigte, infolge dessen häufig bei Frauen)
- In Niedriglohnbranchen und Branchen mit hoher Arbeitnehmermobilität
- In Ostdeutschland (keine Betriebsrententradition)

Traditionelle Rolle der bAV	Neue Rolle der bAV durch „Riester-Reform“
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ergänzend zur lebensstandardsichernden gesetzlichen Rente</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Teilweise ersetzend: Sinkendes Rentenniveau in gesetzlicher Rentenversicherung soll (zumindest teilweise) von bAV aufgefangen werden;</li><li>• Ziel: GRV + bAV ermöglichen Lebensstandardsicherung</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Nahezu ausschließlich arbeitgeberfinanziert, bedeutendste Sozialleistung der Arbeitgeber</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arbeitnehmer-/Mischfinanziert: Arbeitnehmer können bAV auch betreiben, wenn der Arbeitgeber selbst keine Beiträge leistet</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Freiwillige Sozialleistung der Arbeitgeber</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Anspruch auf Entgeltumwandlung</li></ul>

# Das Gesamtsystem sehen: zentrale Fehlanreize beseitigen und Anreize schaffen

## AN

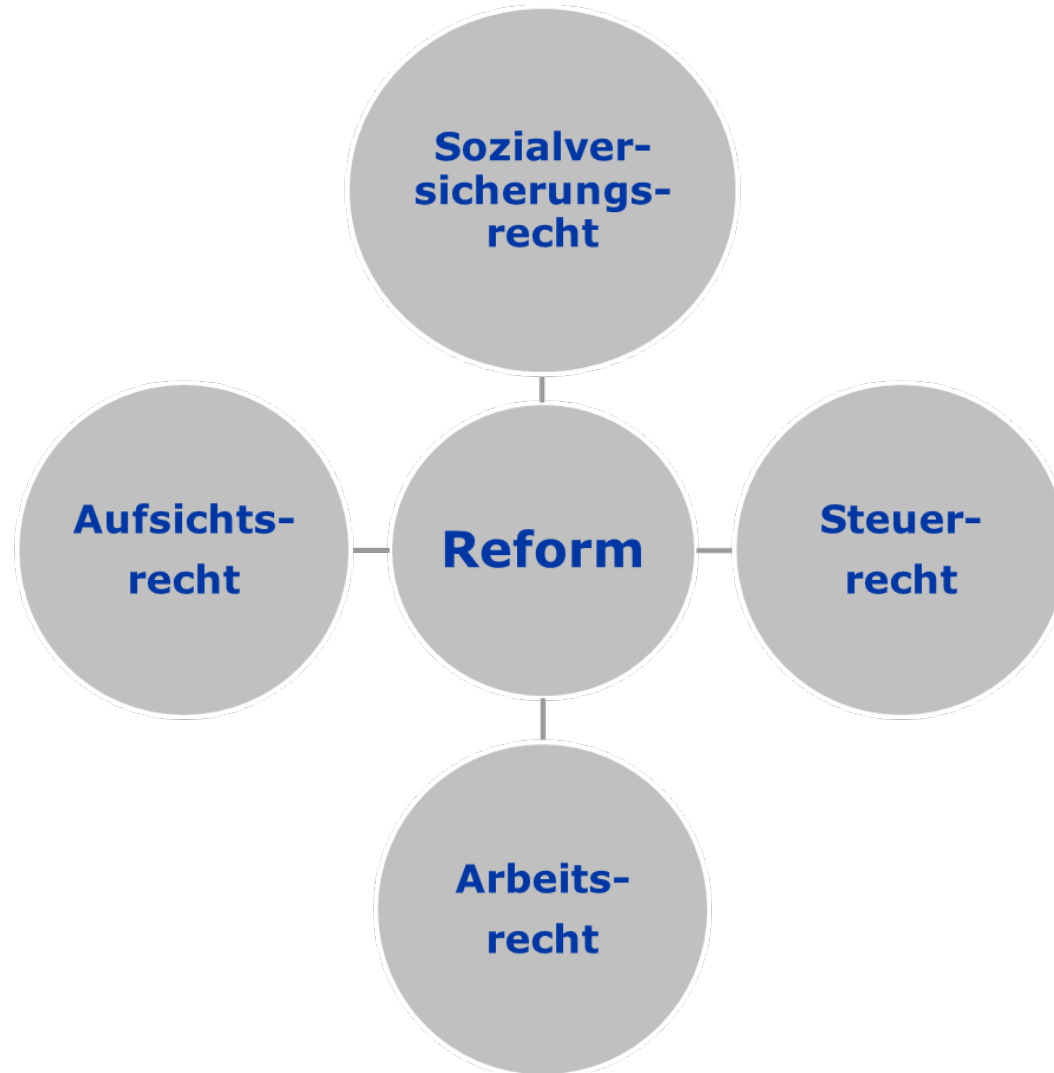
- Sonderlast durch KV-/PflV-Beitrag im Alter
- Volle Anrechnung auf Grundsicherung
- Nicht lebensphasengerecht: keine flexible Dotierung möglich
- Nicht generationengerecht: z.B. Anpassungsproblematik
- Keine attraktive Förderung für Niedrigverdiener vorhanden
- Kosten zunehmender, vom Gesetzgeber geförderter Individualisierung der bAV (Kosten, Reduktion der biom. Risiken)

## AG

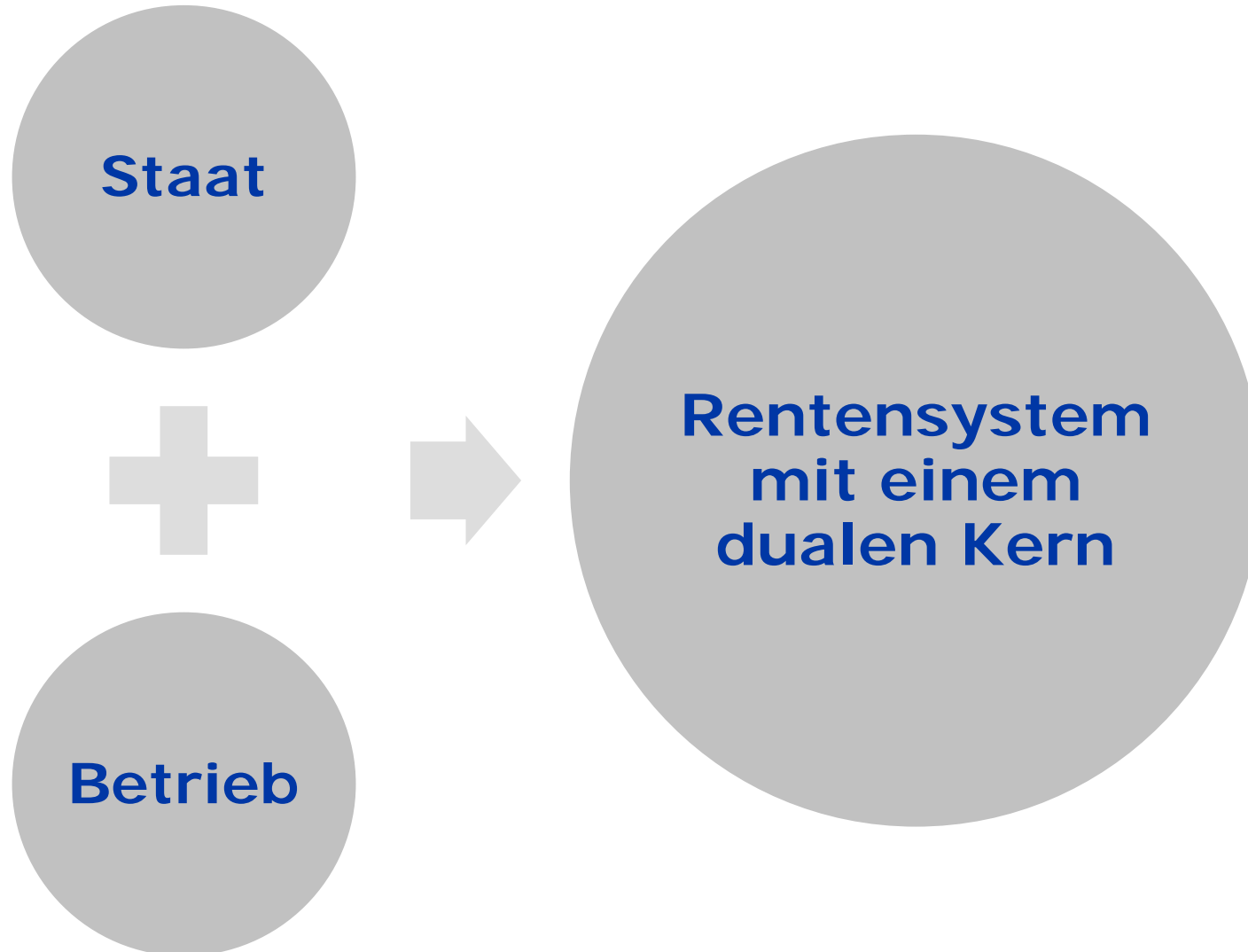
- Zu hoher Rechnungszins bei DZ (Rückstellungen) und Zins bei Handelsbilanz
- Konzentration auf externen Durchführungsweg nicht möglich
- Dotierungsmöglichkeit bei DV/PK/PF zu niedrig: oft Kombination von Durchführungswegen notwendig (§3 Nr. 63 EStG-Probl.)
- Zu niedrige Abfindungsgrenze (EU-weit grenzüberschreitend nur noch einvernehmlich)
- Verwaltungsaufwand oft zu hoch (Bsp.: Versorgungsausgleich)

## Versorgungseinrichtung

- Wettbewerb der Einrichtungen oft über Aufsichtsrecht entscheiden
- Belastung EU-Recht: Überarbeitung Pensionsfondsrichtlinie etc.
- Niedrigzinsumfeld



Die Alterssicherung steht im demographischen Wandel stabiler, wenn sie sich auf mehrere starke Säulen stützt. Deswegen werden wir die betriebliche Altersvorsorge stärken. Sie muss auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Klein- und Mittelbetrieben selbstverständlich werden. Daher wollen wir die Voraussetzungen schaffen, damit Betriebsrenten auch in kleinen Unternehmen hohe Verbreitung finden. Hierzu werden wir prüfen, inwieweit mögliche Hemmnisse bei den kleinen und mittleren Betrieben abgebaut werden können. Wir werden auch im europäischen Kontext darauf achten, dass die guten Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge erhalten bleiben.

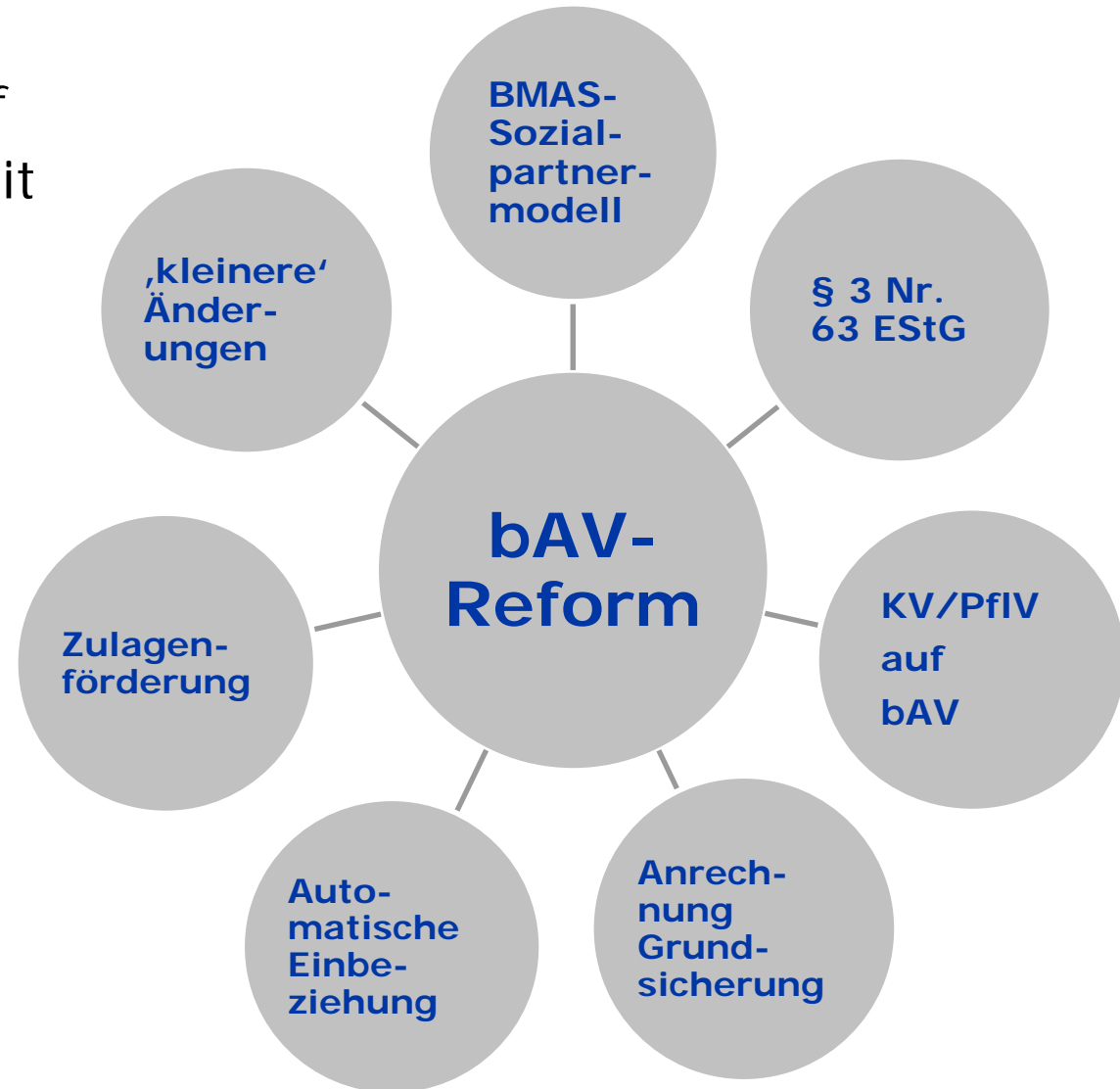






# Verbesserung der Rahmenbedingungen einige (sehr) kleine Schritte

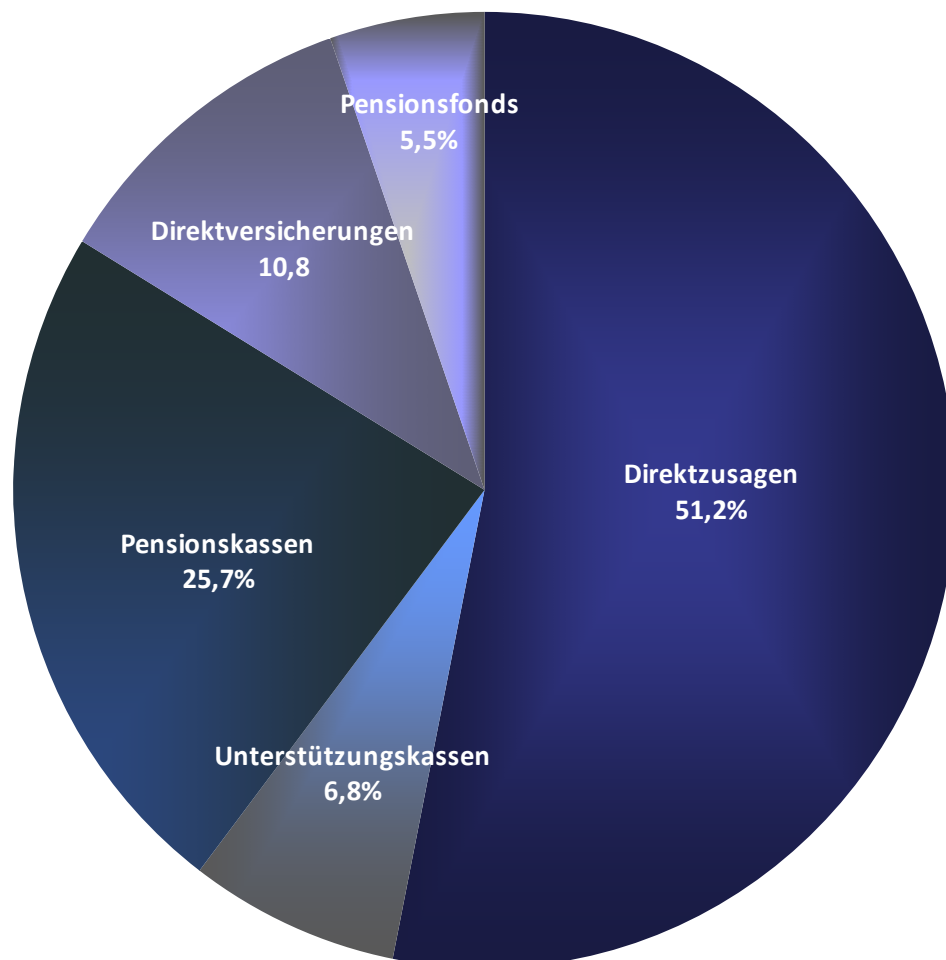
- ◆ § 3 Nr. 63 EStG: Erhöhung auf 6,5%, keine weitere SV-Freiheit
- ◆ Beseitigung der doppelten vollen KV/PfIV-Beiträge auf Riester-bAV
- ◆ Anrechnung auf die Grundsicherung: kleiner Freibetrag (200 Euro)
- ◆ Automatische Einbeziehung: wohl nur im Sozialpartnermodell
- ◆ bAV-Zulagenmodell für Geringverdiener



- ◆ **Ziel:** Förderung der Verbreitung von bAV über Tarifverträge
- ◆ **Kernpunkte des Modells:**
  - ➔ Tarifvertragliche Vereinbarung über bAV
    - Der Arbeitgeber sagt nur Beitragszahlung zu, keine Subsidiärhaftung
    - Zusage einer Zielrente (Nur ein bestimmter Leistungskorridor wird zugesagt)
  - ➔ Bei Entgeltumwandlung zahlt der AG eine Pauschale auf die eingesparten SV-Beiträge
  - ➔ Möglichkeit der Einrichtung eines Optionsmodells zur automatischen Einbeziehung
  - ➔ Insolvenzversicherung noch unklar
  - ➔ Keine (erleichterte) Allgemeinverbindlicherklärung vorgesehen
  - ➔ Keine Anwendung auf den Bestand (Altzusagen)

# **Ergänzende Folien**

# Prozentuale Aufteilung der Deckungsmittel in der betrieblichen Altersversorgung im Jahr 2014 - nach Durchführungswegen (Stand: Juni 2016)



Deckungsmittel 2014:  
557,0 Mrd. Euro

**Quelle:**

Schwind J. (2016): Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in 2014, in: Betriebliche Altersversorgung, Heft 4/2016, S. 350f.

# Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte mit aktiven BAV-Anwartschaften (Tsd.)

	Dez. 2001	Dez. 2009	Dez. 2010	Dez. 2011	Dez. 2012	Dez. 2013
<b>Privatwirtschaft</b>	8.518	11.562	11.785	12.110	12.372	12.499
Öffentlicher Dienst	5.105	5.063	5.105	5.170	5.241	5.292
<b>Beschäftigte</b>	<b>13.623</b>	<b>16.625</b>	<b>16.890</b>	<b>17.280</b>	<b>17.613</b>	<b>17.791</b>

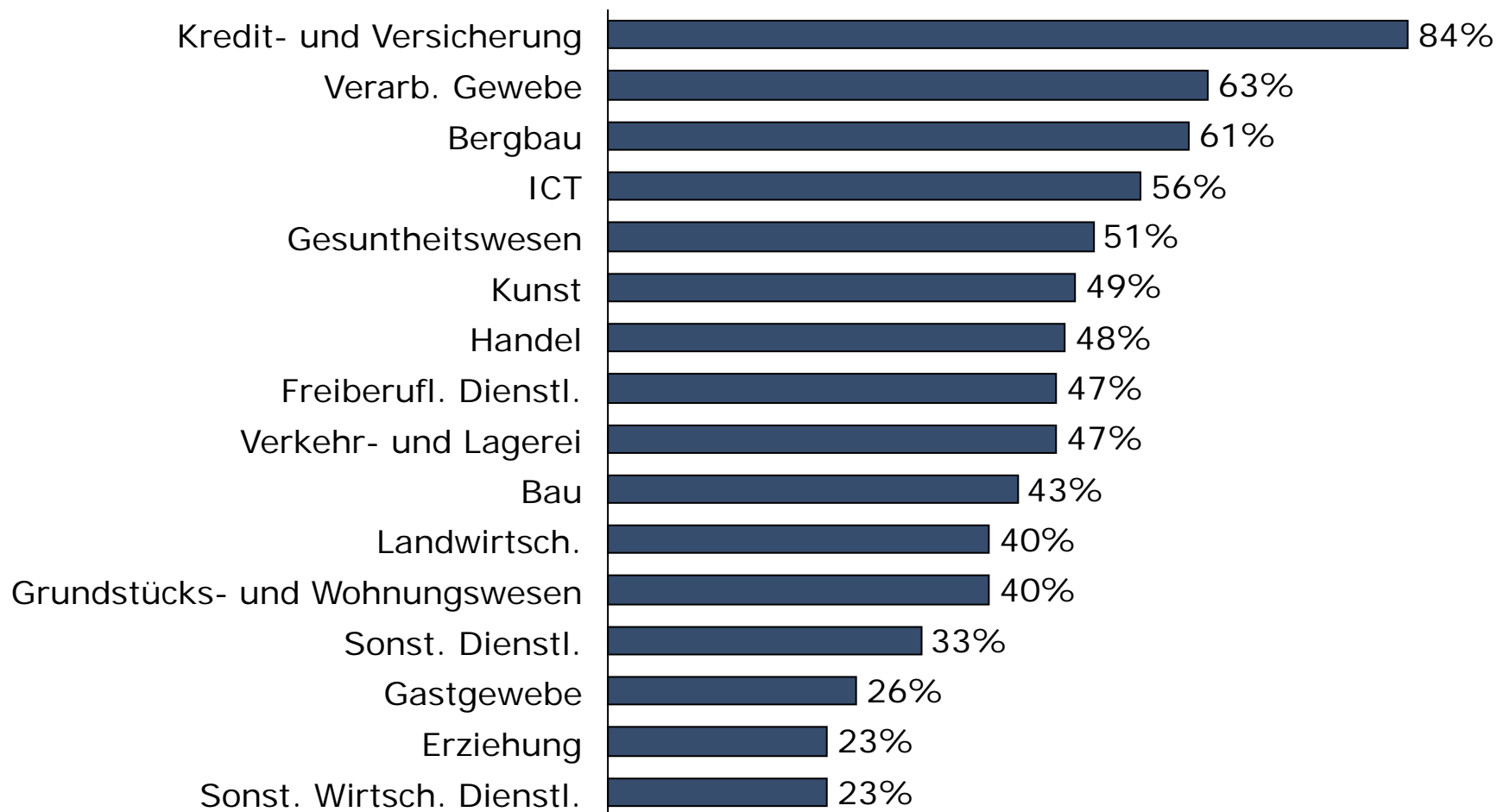
# Aktiv Versicherte und sozialversicherungspflichtige Beschäftigte mit BAV-Anwartschaften (Tsd.)

(inkl. Mehrfachmeldung von Durchführungswegen)

	Dez. 2001	Dez. 2009	Dez. 2010	Dez. 2011	Dez. 2012	Dez. 2013
Pensionskassen	1.389	4.507	4.564	4.628	4.786	4.794
Pensionsfonds	-	340	363	382	435	448
Direktversicherungen	4.205	4.339	4.437	4.722	4.805	4.919
Direktzusagen/ Unterstützungskassen	3.861	4.499	4.585	4.601	4.617	4.633
<b>Privatwirtschaft insgesamt</b>	<b>9.455</b>	<b>13.685</b>	<b>13.949</b>	<b>14.333</b>	<b>14.643</b>	<b>14.794</b>
Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	5.105	5.063	5.105	5.170	5.241	5.292
<b>Insgesamt</b>	<b>14.560</b>	<b>18.748</b>	<b>19.054</b>	<b>19.503</b>	<b>19.884</b>	<b>20.086</b>

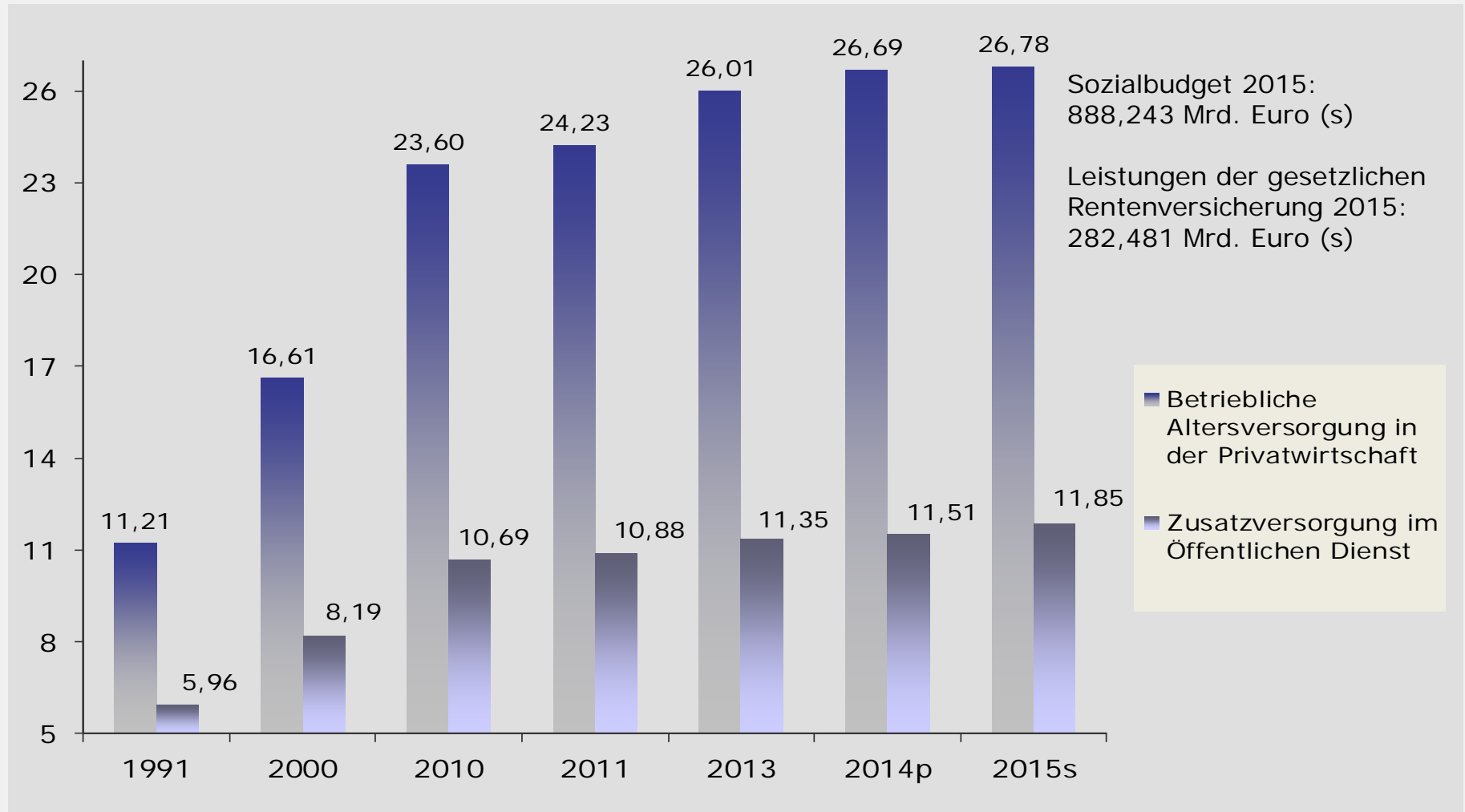
# bAV ist nicht in allen Wirtschaftszweigen gleichermaßen verbreitet

## Anteil der Arbeitnehmer mit bAV-Anwartschaften, 2012



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Alterssicherungsbericht, Stand Ende 2012

# Leistungen der betrieblichen Altersversorgung und der Zusatzversorgung in Deutschland (1991 bis 2015) - in Mrd. Euro - (Stand: Juli 2016)



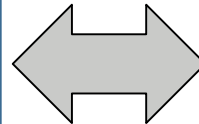
**Quelle:** Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Sozialbudget 2015; Tab. I-2; bei den Angaben zum Jahr 2014 (Zusatz "p") wurden vorläufige Zahlen verwendet, da statistische Ergebnisse nicht, noch nicht, nicht vollständig oder noch nicht endgültig vorliegen. Der Zusatz (s) beim Jahr 2015 bedeutet Schätzung.



- ◆ Durch Verzicht auf Garantien deutlich höheres Versorgungsniveau als bei klassische Überschussrentensystemen möglich
- ◆ Aus Arbeitgebersicht reine Beitragszusage; aus Arbeitnehmersicht klar definierte in Aussicht gestellte Leistung
- ◆ Arbeitgeber und Versorgungseinrichtung erteilen keine Garantien
- ◆ Für Kapitalanlage und Langlebigkeit erfolgt Ausgleich im Kollektiv
- ◆ Leistungen können im Rentenbezug sinken: Umdenken erforderlich!  
Erhöhte Anforderungen an die Kommunikation!
- ◆ Kapitalanlage ist wesentlicher Bestandteil der Zusage, wobei Arbeitnehmerkollektiv die Risiken trägt
- ◆ → Rolle der Tarif-/Betriebspartner in der Strategiefestlegung?

## Zielrente

- Chancen und Risiken der Kapitalanlage beim Kollektiv der Arbeitnehmer, keine Garantie durch PK oder Arbeitgeber
- Versorgung kann ggf. gekürzt werden; das gilt auch für laufende Renten
- Leistungshöhe kann auf Basis realistischer langfristiger Annahmen festgelegt werden
  - Deckungsrückstellung entspricht i.W. den zur Bedeckung der Verpflichtungen vorhandenen Mitteln
- Risikotragfähigkeit für Kapitalanlagen immer gegeben

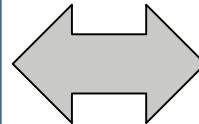


## (beitragsorientierte) Leistungszusage

- Chancen der Kapitalanlage beim Arbeitnehmer (Überschüsse); Risiken aufgrund Garantien bei PK und Arbeitgeber
- Kürzung von Leistungen nur im Extremfall der Sanierung
- Leistungshöhe muss mit sehr vorsichtigen Annahmen festgelegt werden
- Garantierte Leistungen bestimmen die Höhe der mit vorsichtigen Annahmen zu bemessenden Deckungsrückstellung
  - Ausreichende Risikotragfähigkeit für risikobehaftete Anlagen sicherstellen

## Zielrente

- kollektive Kapitalanlage
- Absicherung des Langlebigkeitsrisikos im Kollektiv
- zu erwartende Versorgung ist bekannt, Zielrente ist klar definiert
- Zielrente wird möglichst beibehalten; Volatilitäten werden über Glättungsmechanismen oder Schwankungspuffer ausgeglichen



## Defined Contribution

- individuelle Kapitalanlagekonten
- keine Langlebigkeitsabsicherung, nur Kapital- oder Ratenzahlung möglich
  - üblicherweise nur aktueller Kapitalkontenstand bekannt
- Wertänderungen bei den Kapitalanlagen wirken sich unmittelbar auf die Versorgung aus

**Ich bedanke mich  
für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

## **Weitere Infos:**

**Klaus Stiefermann**

**Geschäftsführer**

**Telefon: 030 – 33 85811 - 10**

**Klaus.Stiefermann@aba-online.de**

aba Arbeitsgemeinschaft für  
betriebliche Altersversorgung e.V.

Wilhelmstraße 138 | 10963 Berlin

[www.aba-online.de](http://www.aba-online.de) | [info@aba-online.de](mailto:info@aba-online.de)