



Arbeitsgemeinschaft
für betriebliche
Altersversorgung e.V.

Erwerbsminderungsrenten in der Betrieblichen Altersversorgung

Klaus Stiefermann, Geschäftsführer der aba (Heidelberg)
und Mitglied des Vorstandes der EFRP (Brüssel)
25. November 2008, Berlin

Die aba stellt sich vor



- ◆ Seit 70 Jahren der anerkannte Fachverband für alle Fragen der bAV in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst
- ◆ Rund 1.500 Mitglieder (u. a. Unternehmen, Versorgungsträger, Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Versicherungsmathematiker, Gutachter, Wirtschaftsprüfer, Assetmanager im In- und Ausland, Wissenschaftler und andere Einzelpersonen)
- ◆ **Ziel:** Die Zusammenfassung und Förderung aller Bestrebungen auf dem Gebiet der bAV durch Mitwirkung bei ihrer sozialpolitischen, sozial- und steuerrechtlichen, versicherungsmathematischen und versicherungsrechtlichen Gestaltung
- ◆ Neutral und gemeinnützig
- ◆ Gründungsmitglied der European Federation For Retirement Provison, Brüssel

Die betriebliche Altersversorgung ist keine Alternative zur gesetzlichen Rentenversicherung !

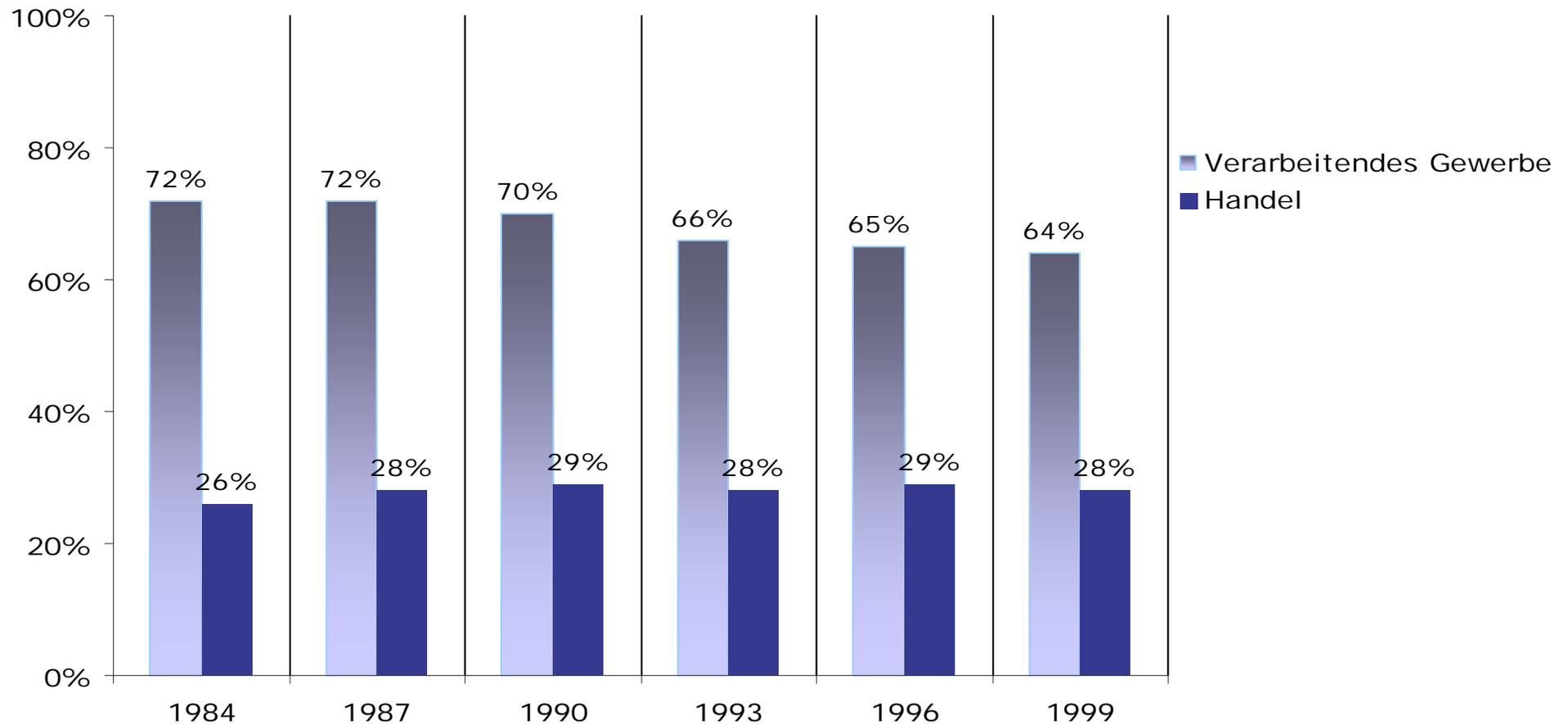
aber

Die betriebliche Altersversorgung ist eine immer wichtiger werdende Ergänzung zur gesetzlichen Rentenversicherung, will man im Alter nicht darben!

- ◆ **Wo steht die betriebliche Altersversorgung heute ?**
- ◆ **Was ist betriebliche Altersversorgung?**
- ◆ **Welchen Beitrag kann die betriebliche Altersversorgung zur Absicherung des Invaliditätsrisikos leisten?**

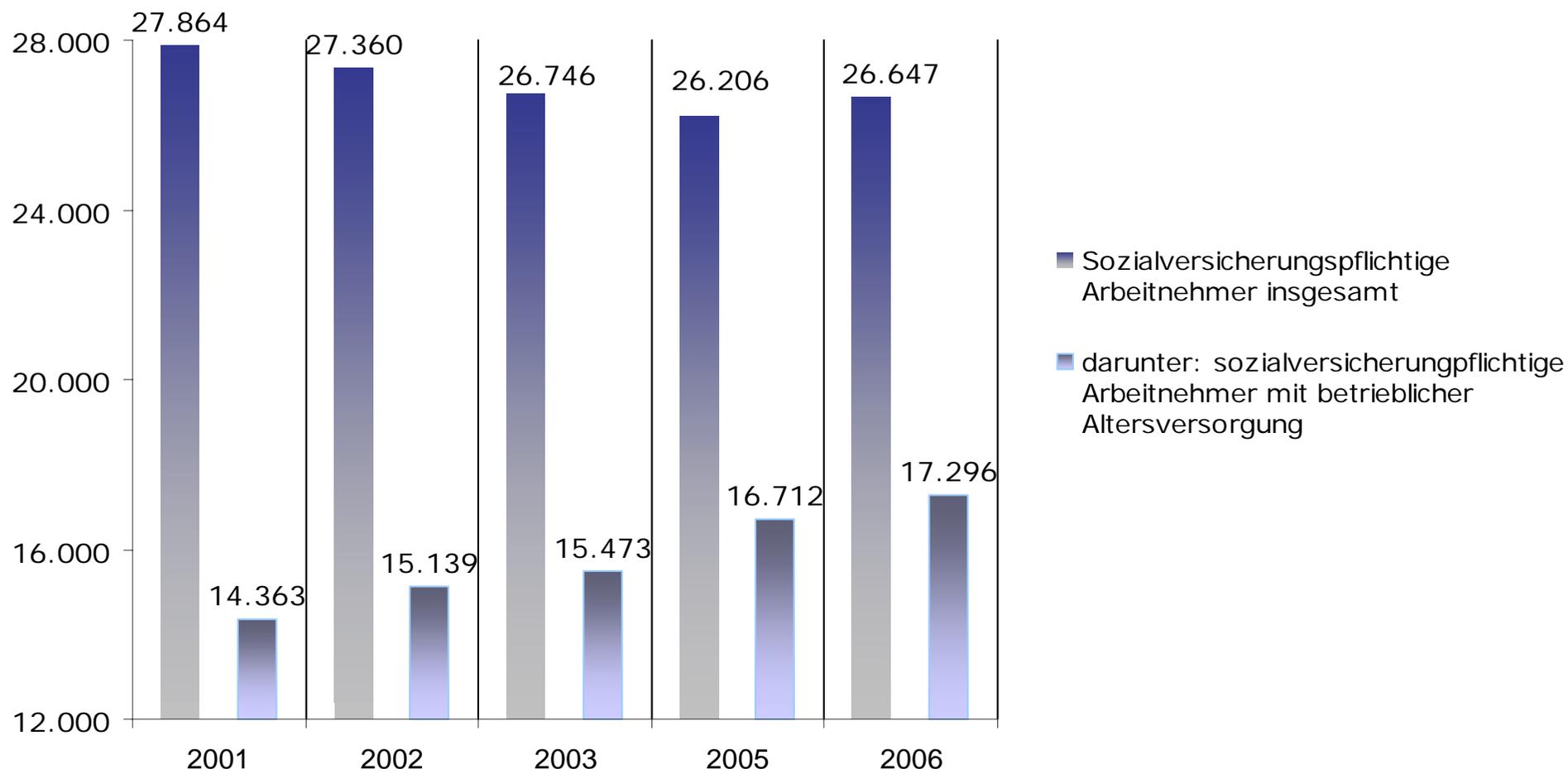
Anteile der Arbeitnehmer mit Anspruch auf betriebliche Altersversorgung

– rückläufiger Trend vor der Rentenreform 2001



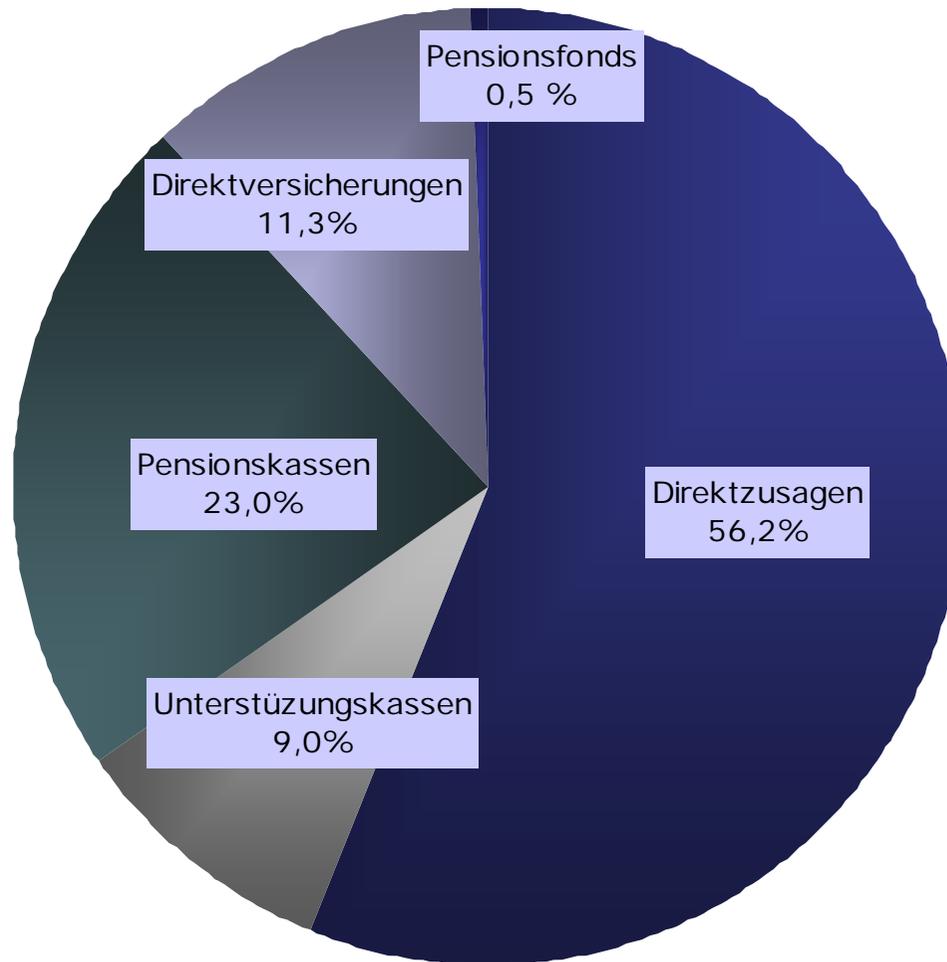
Quelle: ifo Institut (2000): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung, München.

Zahl der Arbeitnehmer mit Anspruch aus betriebliche Altersversorgung



Quelle: Kortmann, K. (2007), Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst 2001 – 2006, Endbericht mit Tabellen, Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, TNS Infratest Sozialforschung, München Juni 2007

Prozentuale Aufteilung der Deckungsmittel in der betrieblichen Altersversorgung im Jahr 2006 - nach Durchführungswegen



Deckungsmittel 2006:
416,3 Mrd. Euro

Pensionsfonds 2006:
2,2 Mrd. Euro

Quelle: Schwind J. (2008): Die Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung in 2006, in: Betriebliche Altersversorgung, Heft 4, S. 401f.

Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft nach Betriebsgröße



Betriebe mit	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Betriebsstätten	Betriebsstätten
	31. Dez. 2001 in %	30. Juni 2004 in %	31. Dez. 2001 in %	30. Juni 2004 in %
Insgesamt	37	46	30	41
1 – 4	14	21	20	28
5 - 9	19	25	35	50
10 - 19	20	31	49	68
20 - 49	21	35	72	83
50 - 99	25	39	86	90
100 - 199	34	43	80	91
200 - 499	44	56	82	94
500 - 999	60	68	94	98
1.000 und mehr Beschäftigten	80	85	98	100

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung (2005): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst 2001 - 2004, München.

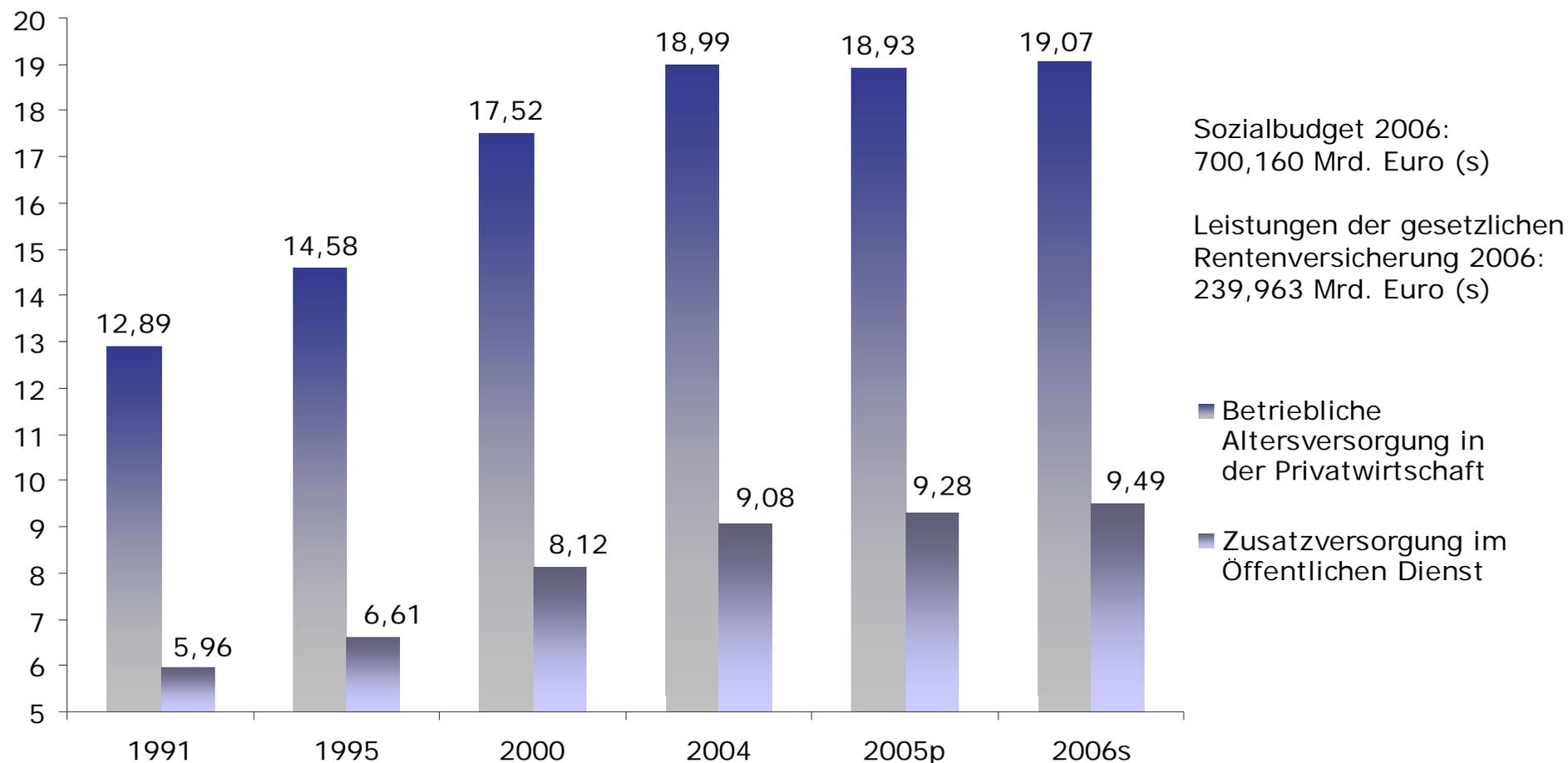
Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nach Wirtschaftszweigen



Wirtschaftszweige	Sozialversicherungs- pflichtige Arbeitnehmer in %	Entwicklung 12/2001 bis 6/2004 in %-Punkten
Kredit/Versicherungen	(84)	(2)
Bergbau/Steine/Energie	(73)	(9)
Investitionsgüter-/Gebrauchsgüterindustrie	60	5
Nahrung/Genussmittel	58	16
Produktionsgüterindustrie	56	8
Handel/Handelsvermittlung/Reparatur	40	10
Verbrauchsgüterindustrie	40	11
Baugewerbe	32	8
Gastgewerbe	25	14
Vermietung/Sonst. Dienstleistung für Unternehmen	25	7
Gesundheits-/Veterinär-/Sozialwesen	24	10
Insgesamt	46	8

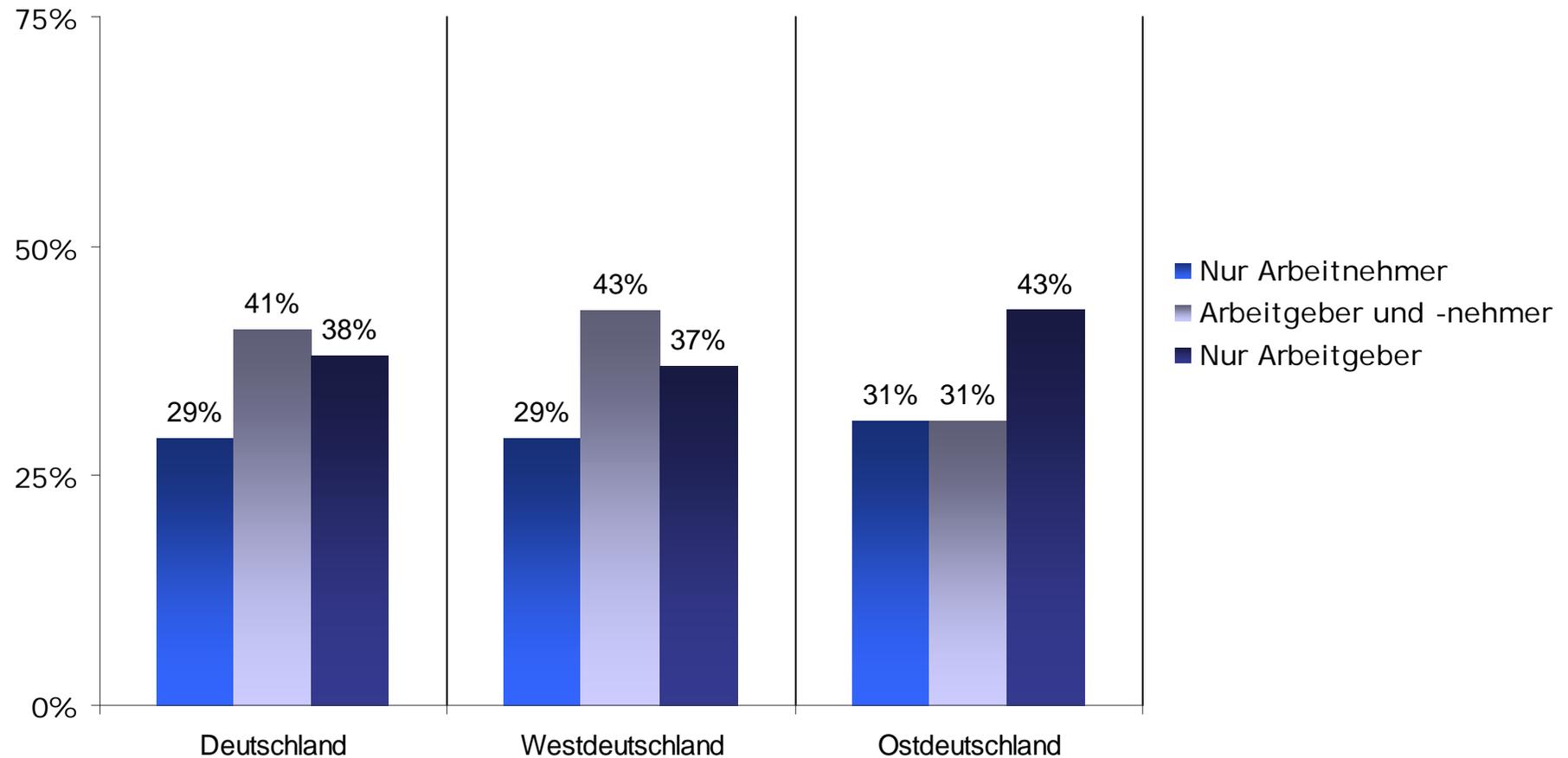
Quelle: TNS Infratest Sozialforschung (2005): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst 2001 – 2004, S. 58, München

Leistungen der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland in Mrd. Euro



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2007): Sozialbudget 2006 - Tabellenauszug; bei den Angaben zum Jahr 2005 (Zusatz "p") wurden vorläufige Zahlen verwendet, da statistische Ergebnisse nicht, noch nicht, nicht vollständig oder noch nicht endgültig vorliegen. Der Zusatz (s) bedeutet Schätzung.

Finanzierungsformen der betrieblichen Altersversorgung (nach Betriebsstätten in der Privatwirtschaft)

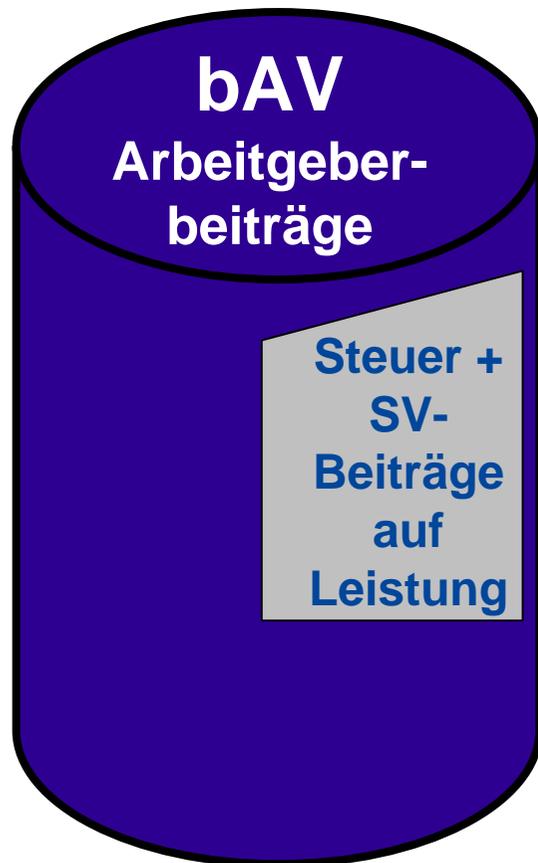


Quelle: Infratest Sozialforschung (2005): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst 2002 - 2004, S. 72, München

- ◆ **Wo steht die betriebliche Altersversorgung heute ?**
- ◆ **Was ist betriebliche Altersversorgung?**
- ◆ **Welchen Beitrag kann die betriebliche Altersversorgung zur Absicherung des Invaliditätsrisikos leisten?**

Betriebliche Optionen

individuell



Quelle: Gesamtmetall

Warum ist betriebliche Altersversorgung attraktiv?



- ◆ Systeme der betrieblichen Altersversorgung bieten bei der Kapitaldeckung viele positive Effekte
 - ➔ bAV bietet aufgrund des kollektiven Ansatzes hohe Effizienz (spart Kosten, Anlagebedingungen, Risikoabsicherung mögl.)
 - ➔ bAV nutzt Zins- und Zinseszinsseffekte bei ungeschmälertem Zinsträger (nachgelagerte Besteuerung und Verbeitragung)
 - ➔ bAV bietet hohe Versorgungsqualität
 - ➔ bAV ist aus Arbeitnehmersicht einfach und sicher
 - ➔ bAV macht verschiedene Fördermöglichkeiten kombinierbar
- aber:** für die Beträge bei Entgeltumwandlung können keine Anwartschaften GRV erworben werden; nicht vererblich aber Hinter-bliebenenschutz möglich

Höchste Sicherheit bis hin zum Insolvenzschutz



- ◆ Externe Versorgungswerke stehen direkt oder indirekt unter Aufsicht
- ◆ Der Arbeitgeber haftet immer (im Hintergrund)
 - auf eingezahlte Beiträge
 - auf garantierte Leistungen
- ◆ Versicherer und ihre Pensionskassen sind über Protektor bei Insolvenz geschützt
- ◆ Über 60.000 Arbeitgeber schützen ihre Betriebsrentenversprechen (Direktzusagen, Pensionsfondszusagen, Unterstützungskassenzusagen) gegen Insolvenzschäden über den Pensions-Sicherungs-Verein

- ◆ **Wo steht die betriebliche Altersversorgung heute ?**
- ◆ **Was ist betriebliche Altersversorgung?**
- ◆ **Welchen Beitrag kann die betriebliche Altersversorgung zur Absicherung des Invaliditätsrisikos leisten?**

◆ Legaldefinition § 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG)

→ Drei Elemente

- Einbindung in ein Arbeitsverhältnis
- **Biologisches Ereignis als auslösendes Moment (Alter, Tod, Invalidität)**
- Versorgungszweck

→ Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor bei sogenannter Entgeltumwandlung

Absicherung des Invaliditätsrisikos im Rahmen der bAV



- ◆ Früher
 - ➔ BU-Absicherung gehört zum klassischen Dreiklang der Risikoabsicherung, ist auch heute noch üblich bei vielen großen Versorgungswerken
- ◆ Seit der sog. „Riesterreform“
 - ➔ Mit der „Riesterreform“ hat der Gesetzgeber vor allem auf die Entgeltumwandlung gesetzt
 - ➔ Substanzielle BU-Absicherung (über Modul der Beitragsbefreiung hinaus) erfolgt nicht (wohl deutlich unter 20% der Beteiligten)
- ◆ Neueste Tendenzen
 - ➔ Ansatz der Chemischen Industrie
 - ➔ Ansatz der Metallindustrie

Lösung Chemische Industrie: Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung Chemie (BUC) (1/3)



- ◆ Bestandteil der Regelungen des Tarifvertrages „Lebensarbeitszeit und Demografie“ vom April 2008
- ◆ Zusätzliches Wahlelement für die Verwendung des „Demografiefonds“
- ◆ Wie wird abgesichert?
 - ➔ Gruppenunterstützungskasse für die Chemische Industrie e.V.
 - ➔ Beitragsorientierte Leistungszusage auf Kapitalleistung im Todesfall, monatliche Rente bei Berufsunfähigkeit
- ◆ Wer wird abgesichert?
 - ➔ Nur Gesamtbelegschaften (Entscheidung liegt beim Arbeitgeber)
 - ➔ Keine Gesundheitsprüfung, keine Gruppeneinteilung etc.

Lösung Chemische Industrie: Berufsunfähigkeits-Zusatzversicherung Chemie (BUC) (2/3)



- ◆ Was wird abgesichert?
 - ➔ Leistung bei Tod
 - Kapitalleistung i. H. v. 12-facher Monatsrente
 - ➔ Leistungshöhe
 - Leistungshöhe gestaffelt in 4%-Schritten, ab 25. Versicherungsmonat 100%
 - Leistungen der Berufsgenossenschaft werden angerechnet
 - Für 300 Euro (Jahr) 555 Euro (Monat) bis 540/1.000
 - 1%ige Dynamik
 - ➔ Beginn und Ende des Anspruchs
 - Rentenzahlung beginnt mit BU (eventuell mögliche Einschaltung der Berufsgenossenschaft muss nicht nachgewiesen werden)
 - Ende der BU, Tod, Renteneintritt

- ◆ „Mobilitätsgarantie“
 - ➔ Wechsel zwischen Arbeitgebern, die Träger der U-Kasse sind, möglich
 - ➔ Private Fortführung möglich, es erfolgt dann Vertragsumstellung (auf einen für Neugeschäft offenen Tarif)
 - Zwar „teurer“ aber günstiger als „Normaltarif“ und Schutz kann problemlos beibehalten werden
- ◆ Fakultativ kann durch Entgeltumwandlung zusätzlicher BU-Schutz erworben werden
 - ➔ Nur vereinfachte Risikoprüfung (bis 2.000 Euro Monatsrente)
 - ➔ Nur zwei Gruppen werden unterschieden (Körperlich und nicht körperlich Tätige)
 - ➔ Altersgruppen und Geschlecht spielen keine Rolle

- ◆ Grundsätzlich keine alleinige BU-Absicherung über die Instrumente der betrieblichen Altersversorgung in der MetallRente möglich
- ◆ Möglichkeit das Modul „Beitragsbefreiung“ einzubauen
- ◆ Möglichkeit zu günstigen Konditionen eine private Absicherung zu ermöglichen um so keine Mobilitätsprobleme zu haben und Arbeitgebern keinen weiteren Fall der Sekundärhaftung aufzubürden

- ◆ Die wichtigsten Konditionen der MetallRente.BU auf einen Blick
 - Exklusive Großkundenkonditionen
 - Viele Berufsgruppen (BG) der M+E, die typischerweise in BG 3 sind, sind in BG 2
 - Wesentliche Besserstellung für Azubis und Studenten
 - Kein Vertrauensarzt
 - Umfangreiche Nachversicherungsoptionen ohne Gesundheitsprüfung
 - Wiedereingliederungshilfe bis 12.000 € (bei Ende der Leistungspflicht)
 - Keine Karenzzeit

- ◆ Schon heute wird in vielen Fällen von den Möglichkeiten der BU-Absicherung über den Betrieb Gebrauch gemacht
- ◆ Im Zuge von Entgeltumwandlung hat bei den Arbeitnehmern Alterssicherung Priorität
 - ➔ Angebote der Riesterreform sollten Altersversorgungslücke ausfüllen helfen
 - ➔ Absicherung des Invaliditätsrisikos gewann erst später deutlich an Gewicht, es entstanden neue Lücken für die die „Riesterreform“ keinen Förderrahmen anbietet
- ◆ Tarifbeispiele zeigen
 - ➔ Im großen Kollektiv ist vieles möglich
 - ➔ Freiwilligkeit für Arbeitgeber spielt eine große Rolle

- ➔ Neue Lücken werden nur mit Hilfe von Anreizen zu schließen sein
 - Ausweitung des Dotierungsrahmens bei Entgeltumwandlung
 - Problem: Wer schon heute meint sich keine Entgeltumwandlung leisten zu können wird hierdurch auch nicht erreicht
 - Anreize für Arbeitgeber z.B. in Form höherer Abzugsmöglichkeiten
- ➔ Wichtige Problembereiche
 - Mobilitätsfragen
 - Risikoprüfung
 - Feststellung der Leistungsvoraussetzungen (Eintritt der anderen biometrischen Risiken läßt sich problemlos feststellen)
 - Hartz-IV-Festigkeit

**Ich bedanke mich für Ihre
Aufmerksamkeit !**