



Arbeitsgemeinschaft
für betriebliche
Altersversorgung e.V.

Betriebliche Altersversorgung: Ein Erfolgsmodell - betriebswirtschaftliche und insolvenzrechtliche Aspekte -

3. Mannheimer Insolvenzrechtstag
ZIS Mannheim, den 15. Juni 2007
Klaus Stiefermann

Gliederung



Betriebliche Altersversorgung: Ein Erfolgsmodell

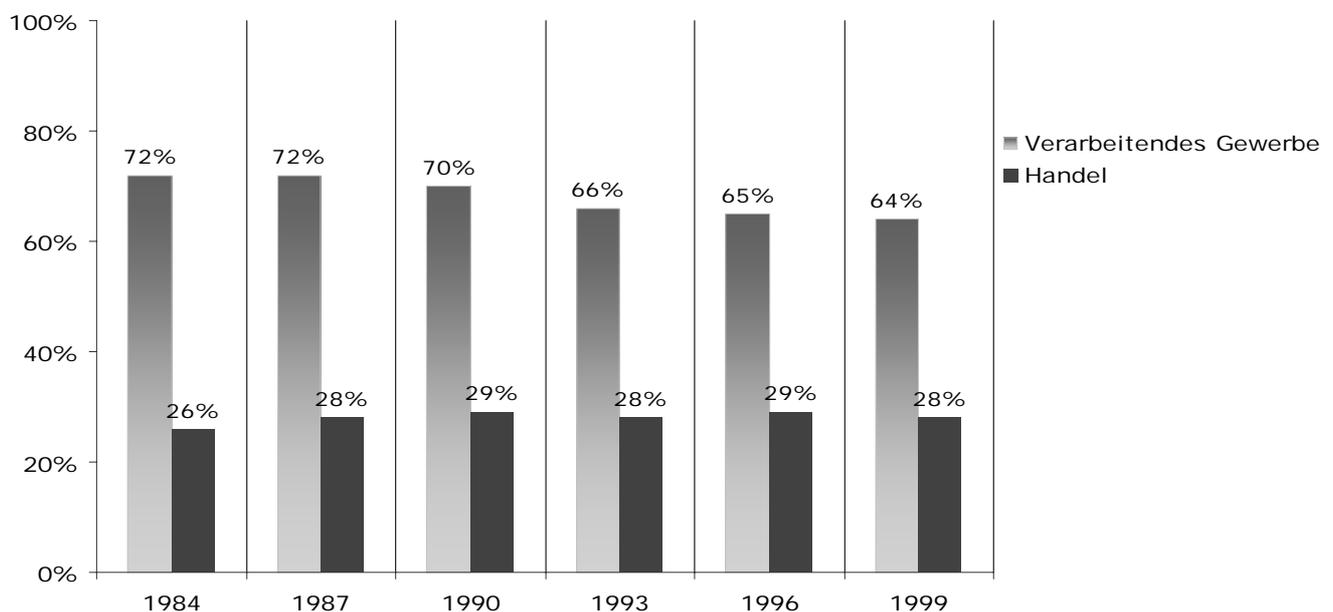
- ◆ Der Trend zur Betriebsrente
- ◆ Betriebliche Altersversorgung macht aus Sicht aller Beteiligten Sinn
- ◆ Die Betriebsrente ist sicher

Betriebliche Altersversorgung: Ein Erfolgsmodell

- ◆ Der Trend zur Betriebsrente
- ◆ Betriebliche Altersversorgung macht aus Sicht aller Beteiligten Sinn
- ◆ Die Betriebsrente ist sicher

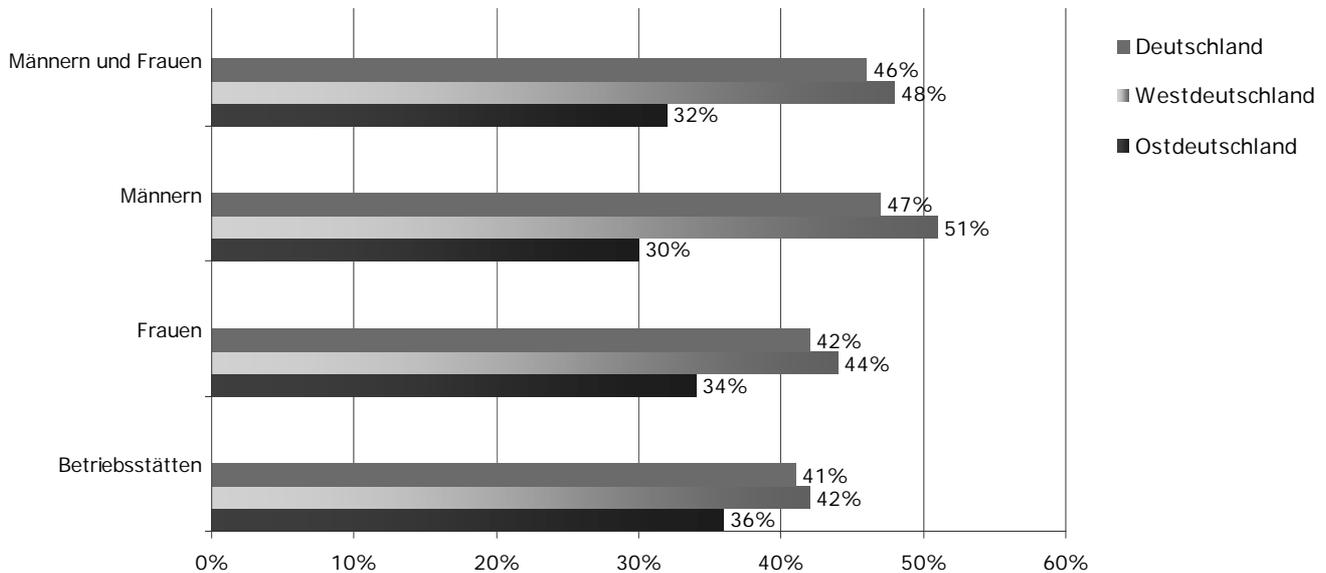
Anteile der Arbeitnehmer mit Anspruch auf betriebliche Altersversorgung

– rückläufiger Trend vor der Rentenreform 2001



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

Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft



Quelle: Infratest Sozialforschung (2005): Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst 2001 - 2004, S. 32, 34, 38, München

Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft nach Betriebsgröße



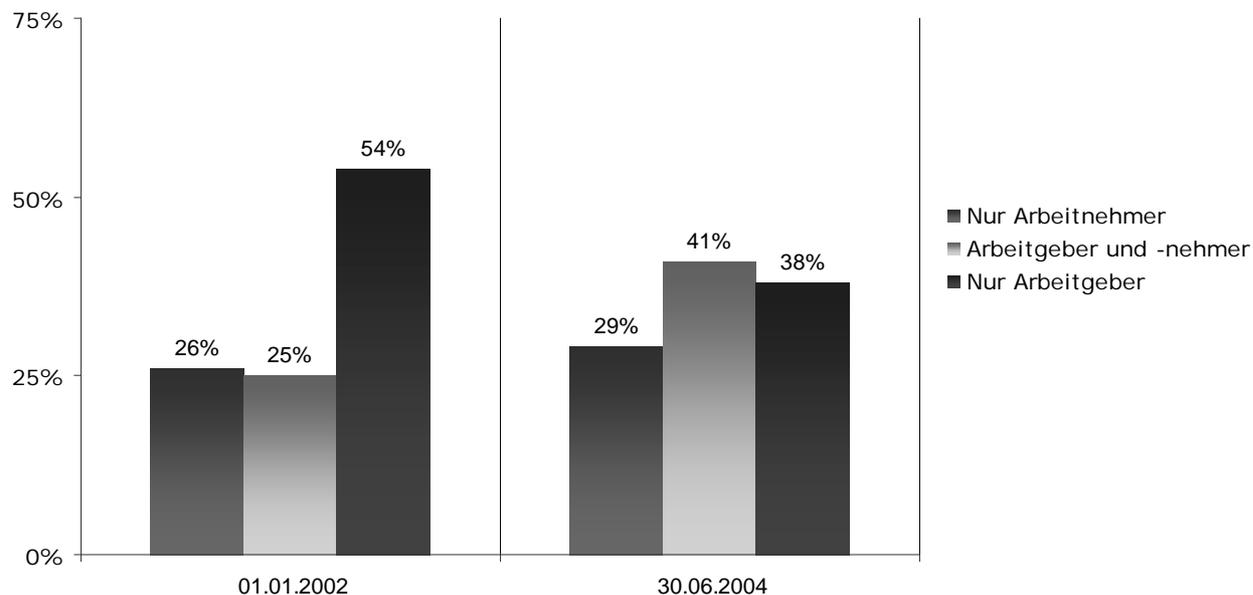
Betriebe mit	Arbeitnehmer	Arbeitnehmer	Betriebsstätten	Betriebsstätten
	31. Dez. 2001 in %	30. Juni 2004 in %	31. Dez. 2001 in %	30. Juni 2004 in %
Insgesamt	37	46	30	41
1 - 4	14	21	20	28
5 - 9	19	25	35	50
10 - 19	20	31	49	68
20 - 49	21	35	72	83
50 - 99	25	39	86	90
100 - 199	34	43	80	91
200 - 499	44	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.

Seit 2001: Finanzierungsformen der bAV (nach Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft)



(Stand: 30.06.2004)



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

Gliederung



Betriebliche Altersversorgung: Ein Erfolgsmodell

- ◆ Der Trend zur Betriebsrente
- ◆ Betriebliche Altersversorgung macht aus Sicht aller Beteiligten Sinn
- ◆ Die Betriebsrente ist sicher

◆ **Geschäftsbericht der Robert Bosch GmbH 1928:**

„Wir sehen in der Schaffung dieser Alters- und Hinterbliebenenunterstützung nicht einen Akt der Wohltätigkeit, sondern auch eine im Interesse der Firma liegende, auf Erhaltung und Steigerung des guten Willens unserer Belegschaft abzielende Maßnahme, in der gleichzeitig die Verbundenheit aller derer zum Ausdruck kommen soll, die im Hause Bosch tätig sind.“

◆ **Eine Voraussetzung für die Erreichung strategischer Unternehmensziele ist es, die besten Arbeitnehmer**

- zu gewinnen
- zu halten
- ihnen zusätzliche Optionen zu bieten „abgedeckt“ vorzeitig in den Ruhestand zu gehen
- und über den Betrieb effizient für das Alter und gegen vorzeitige Risiken sicher vorzusorgen.

◆ **Eine intelligente betriebliche Altersversorgung kann dies alles leisten und noch mehr, z.B. kann sie helfen**

- Liquidität zu schaffen
- Lohnzusatzkosten zu optimieren

- ◆ **Demografische Veränderungen belasten auch den Arbeitsmarkt für Fach- und Führungskräfte**
- ◆ **Immer mehr Arbeitnehmer wissen um die Notwendigkeit der kapitalgedeckten zusätzlichen Vorsorge**
- ◆ **Betriebliche Altersversorgung**
 - ist insolvenzsicher (Aufsicht oder PSVaG) und wird zunehmend mobiler
 - ist besonders effizient
 - ist auch für kleine Unternehmen gestaltbar
- ◆ **Fazit:** bAV sollte in keinem modernen strategieorientierten Gesamtvergütungspaket fehlen

- ◆ **Gute Vorsorge nimmt Zukunftsangst, schafft Vertrauen und macht den Kopf frei für die Arbeit**
- ◆ **„Tue Gutes und rede darüber“:** Den Wert der bAV muss man kontinuierlich kommunizieren, z.B. durch jährliche Leistungsnachweise, Intranet etc.
- ◆ **Intelligente Plangestaltungen lassen bAV auch nicht zu einer „Goldenen Fessel“ werden**

- ◆ Immer später werden Mitarbeiter abschlagsfrei eine gesetzliche Rente beziehen können
- ◆ Die früheren Möglichkeiten staatlich gefördert in den Vorruhestand zu gehen gibt es nicht mehr
- ◆ Zeitwertkonten können beim Übergang in die „abschlagsfreie Rente“ helfen, sie helfen aber nicht zu einem höheren Renteneinkommen
- ◆ Betriebsrenten können ab Alter 60 (geht es nach dem Gesetzgeber in Zukunft erst ab Alter 62) gezahlt werden, dies gibt Flexibilität beim Vorruhestand

- ◆ BAV ist in der Finanzierungsphase sozialabgabenfrei (Entgeltumwandlung wenigstens bis Ende 2008) für Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- ◆ Steuerstundungseffekte sind für Mitarbeiter und Arbeitgeber (bei Innenfinanzierung) interessant
- ◆ Innenfinanzierung schafft Spielräume für Unternehmen
 - Direktzusage/Rückstellungen (u. Unterstützungskasse)
- ◆ Externe Durchführung nutzt Nachfragemacht und ermöglicht Risikoausgleich
 - Pensionsfonds, Direktversicherung, Pensionsfonds (u. rückgedeckte Unterstützungskasse)
- ◆ Insolvenzsicherung und Aufsicht schaffen Sicherheit

- ◆ **bAV ist eine unternehmerische Investition, die wie jede andere Investition geplant und administriert werden muss**
- ◆ **bAV kann für alle Beteiligten sehr risikoarm gestaltet werden**
- ◆ **Die Auslagerung von Verwaltungsaufwand bis hin zum gesamten Versorgungswerk hilft den Verwaltungsaufwand zu managen**
- ◆ **Fünf Durchführungswege und vielfältige Zusagegestaltungen bieten die Möglichkeit für jedes Unternehmen das passende Versorgungswerk zu gestalten**

Betriebliche Altersversorgung: Ein Erfolgsmodell

- ◆ **Der Trend zur Betriebsrente**
- ◆ **Betriebliche Altersversorgung macht aus Sicht aller Beteiligten Sinn**
- ◆ **Die Betriebsrente ist sicher**

- ◆ **Die Gründung des Pensions-Sicherungs-Verein aG (PSVaG) war 1974 Voraussetzung für die Beibehaltung der Möglichkeit zur innenfinanzierten bAV**
 - Sichert gesetzlich unverfallbare Anwartschaften in der Form der Direktzusagen, Unterstützungskassenzusagen, Pensionsfondszusagen (seit 2002), Direktversicherungszusagen (sofern beliehen, Bezugsrecht beschränkt etc.)
 - Ungeachtet von Auslagerung (CTA)
 - Ungeachtet von Rückdeckung
 - Leistungshöchstgrenze (max. das Dreifache der Bezugsgröße nach §18 SGB IV, d.h. derzeit 7.350 Euro/Monat im Westen; bei Kapitalleistung das 120-fache, d.h. derzeit 882.000 Euro)

- Pflichtmitgliedschaft (öffentlich-rechtlich)
- Gesetzlicher Forderungsübergang und bei Pensionsfonds und Unterstützungskasse Vermögensübergang
- Leistungserbringung durch ein Konsortium von Lebensversicherern
- Rentenwertumlageverfahren (bisher)
 - Finanziert werden in jedem Schadensjahr nur die jeweils auf den PSVaG neu zukommenden Renten-/Kapitalleistungen des jeweiligen Jahres; „bloße Anwartschaften“ werden erst bei Übergang zur Leistung ausfinanziert

◆ **Der PSVaG eine Erfolgsstory**

- 64.696 Arbeitgeber als Mitglieder (2006)
- 3,8 Mio. Rentner und 5,8 Mio. Arbeitnehmer stehen unter Schutz
- Beitragsvolumen 2006: 825,7 Mio. Euro (Beitragssatz 3,1 Promille; Beitragsbemessungsgrundlage 264 Mrd. Euro)

◆ **Die Umstellung des Finanzierungsverfahrens auf die volle Ausfinanzierung macht den PSVaG zukunftssicher und bietet die Möglichkeit über eine risikoabhängige Beitragsstruktur nachzudenken**

- 2,2 Mrd. Euro sind auf 15 Jahre verteilt aufzubringen