

# Betriebliche Altersversorgung für alle: Beispiele erfolgreicher Geschäftsmodelle – welche Makler scheitern, welche nicht – und warum?

14. Charta-Marktplatz  
Neuss, 07. Mai 2008  
Hans H. Melchior

keine Sorge  
**Volksfürsorge**

# Agenda

Die Zukunft der Altersversorgung – Geschäftspotential der bAV

**Marktumfeld in der betrieblichen Altersversorgung**

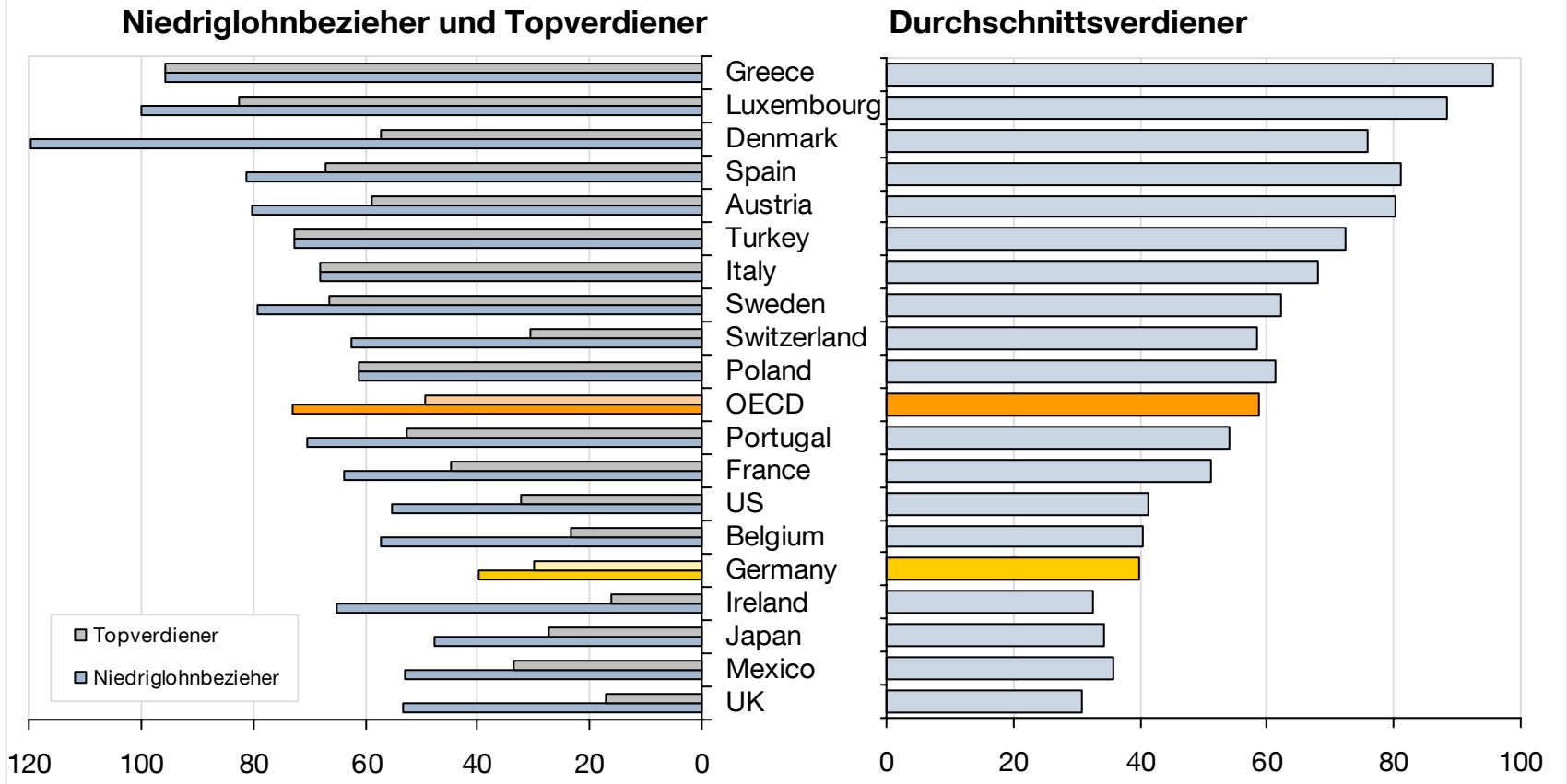
**Erfolgreiche Maklermodelle**

**Minijob-Rente**

**Fazit**

# Das niedrige Versorgungsniveau der GRV macht eine zusätzliche Altersvorsorge notwendig

## Brutto-Rentenniveau (in % des letzten Gehaltes)\*



Quelle: OECD-Studie „pensions at a glance 2007“

\* Rentenniveau bezieht sich auf das Einkommensniveau des jeweiligen Landes

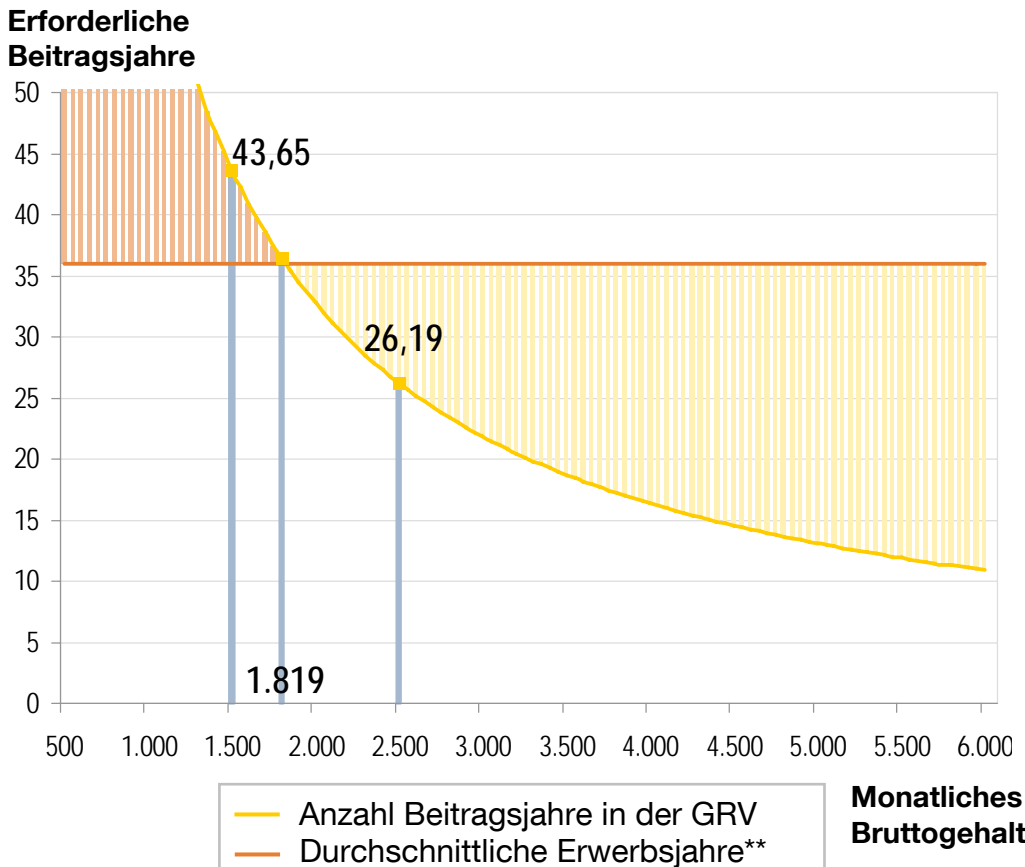
\*\* Topverdiener: 2-fache des Durchschnittsverdieners

Niedriglohnbezieher: 0,5-fache des Durchschnittsverdieners

\*\*\* Durchschnittsverdiener in Deutschland: 41.046 €

# Die Höhe der GRV droht unter das Niveau der Grundsicherung zu fallen

Erforderliche Beitragsjahre für Bruttorente aus der GRV auf Niveau der Grundsicherung (**700 Euro p.M.**)\*



## Kernaussagen

- Ein Durchschnittsverdiener\*\*\* in Deutschland mit knapp 2.500 Euro Bruttogehalt benötigt **26** Beitragsjahre in der GRV, um eine Rente in Höhe der Grundsicherung zu erhalten.
- Ein Arbeitnehmer mit 60 % dieser Einkünfte (1.500 Euro Bruttogehalt) benötigt knappe **44** Beitragsjahre für eine Rente in Höhe der Grundsicherung!
  - ▶ Anrechnung weiterer Altersvorsorge, wie Riester und bAV auf die Grundsicherung.
  - ▶ Dadurch keine Anreize für das Alter privat vorzusorgen.

Quelle: \* Jahresgutachten Sachverständigenrat 2006/ 2007, S. 255  
 Jahresgutachten Sachverständigenrat 2007/ 2008, S. 194

\*\* Durchschnittliche Erwerbsjahre eines westdeutschen Mannes, AVID 2005 S. 53

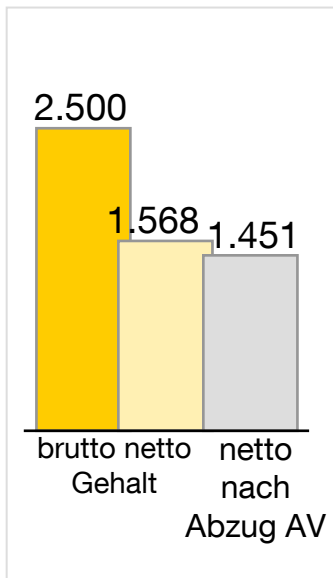
\*\*\* Durchschnittsverdienst in der Gesetzlichen Rentenversicherung 2007: 29.488 Euro im Jahr

# Nur mit zusätzlicher Altersvorsorge kann ein Durchschnittsverdiener die Altersarmut verhindern

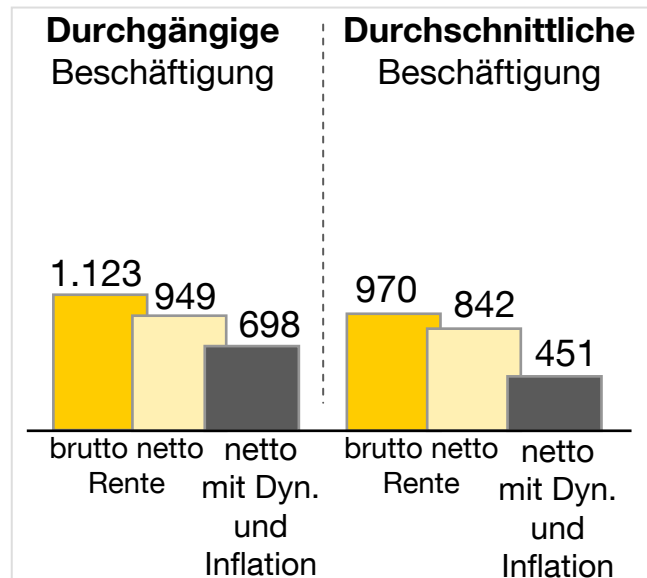
## Eckdaten

- Mann, 25 Jahre, ledig, Arbeitnehmer (Steuerklasse I)
- Monatliches Bruttogehalt **2.500 Euro**
- Rentenbeginn mit 67
- Vorsorgebeiträge 4 % vom Gehalt:
  - bAV durch Entgeltumwandlung **100 EUR**
  - Riester **100 EUR\***

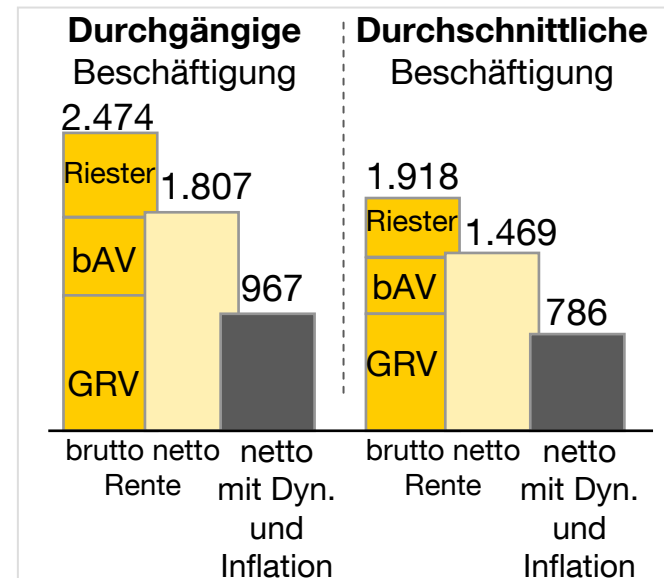
### 1 Situation heute



### 2a Situation mit 67 ohne Vorsorge



### 2b Situation mit 67 mit Vorsorge



Monatlich **117 Euro** für die zusätzliche Altersvorsorge erhöhen das Alterseinkommen deutlich

# Agenda

## **Die Zukunft der Altersversorgung – Geschäftspotential der bAV**

Marktumfeld in der betrieblichen Altersversorgung

### **Erfolgreiche Maklermodelle**

### **Minijob-Rente**

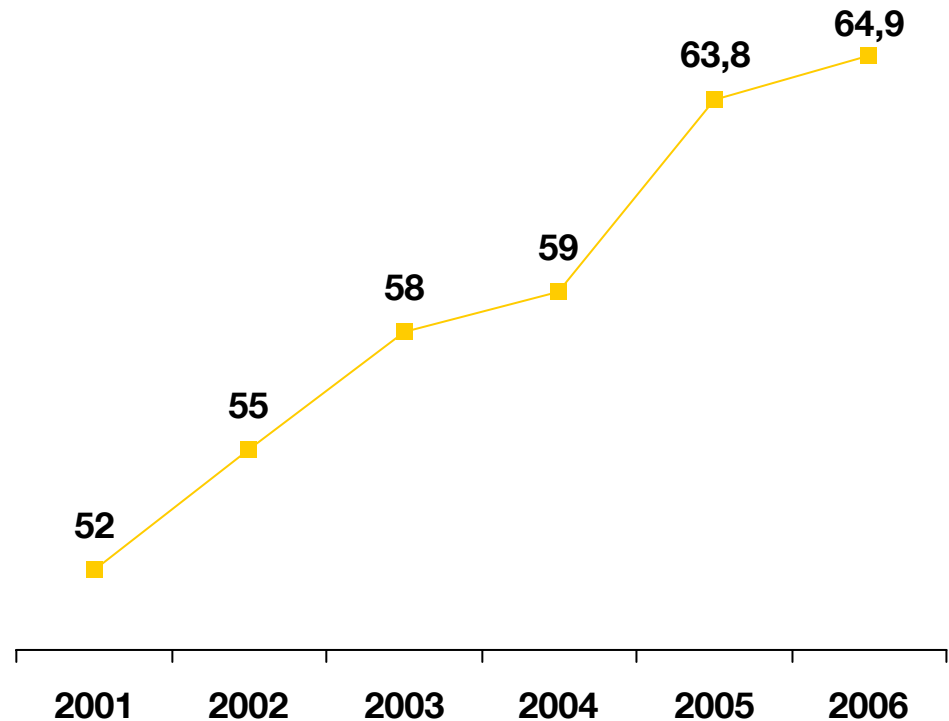
### **Fazit**

# Verbreitung der bAV hat in den letzten Jahren zugenommen

## Zielsetzung und Verbreitung

- Bedeutende Funktion der ergänzenden kapitalgedeckten Altersvorsorge durch Gesetzesmaßnahmen ab 2002: AVmG, AVmEG, AltEinkG, etc.
- Zunehmende Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung
- Wachstum vor allem durch Entgeltumwandlung
- In 2006 und 2007: Abschwächung des Wachstums bemerkbar durch Urteil LAG München und Unsicherheit um Weiterführung der Sozialversicherungsfreiheit

Beschäftigte mit Anwartschaften auf betriebl. Zusatzversorgung (Privatwirtschaft und öffentl. Dienst) in %



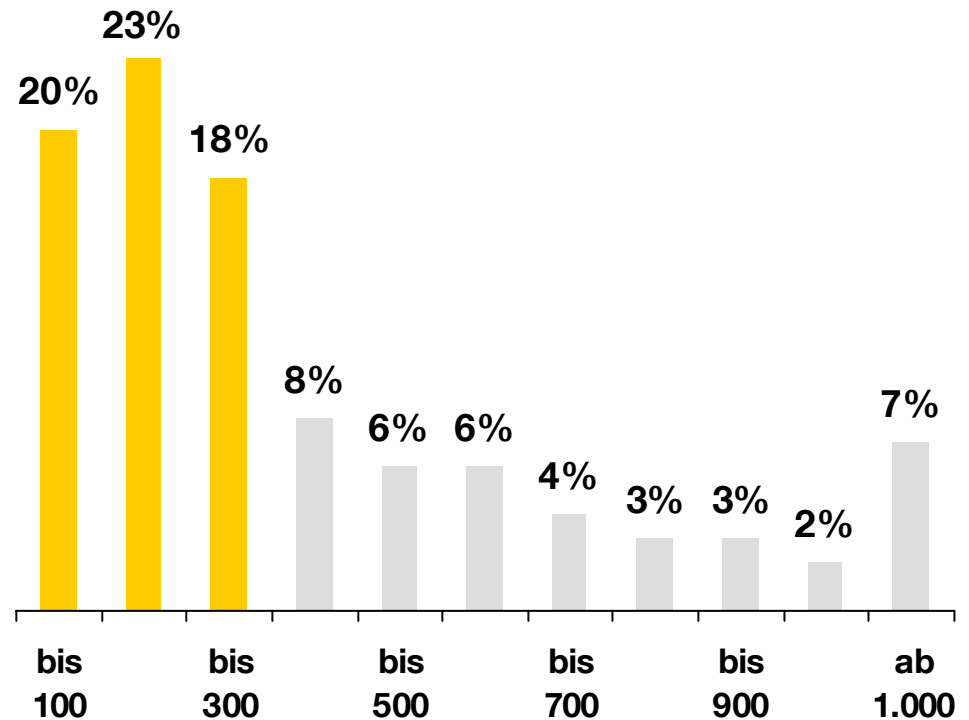
Quelle: TNS Infratest Sozialforschung, Situation und Entwicklung der bAV, 2007

# Gestiegene Verbreitung der bAV – Geringe Anwartschaftshöhe

## Durchschnittliche Höhe der bAV-Anwartschaften sinkt beständig

- 43 % erhalten eine bAV-Anwartschaft bis 200 € monatlich
- Über 60 % der bAV-Anwartschaften sind unter 300 € monatlich
- Die Anwartschaften der jüngeren Jahrgänge sinkt zudem beständig:
  - Von **433 €** bei westdeutschen Männern (Jahrgang 1942 bis 1946)
  - Auf **369 €** (Jahrgang 1957 bis 1961)

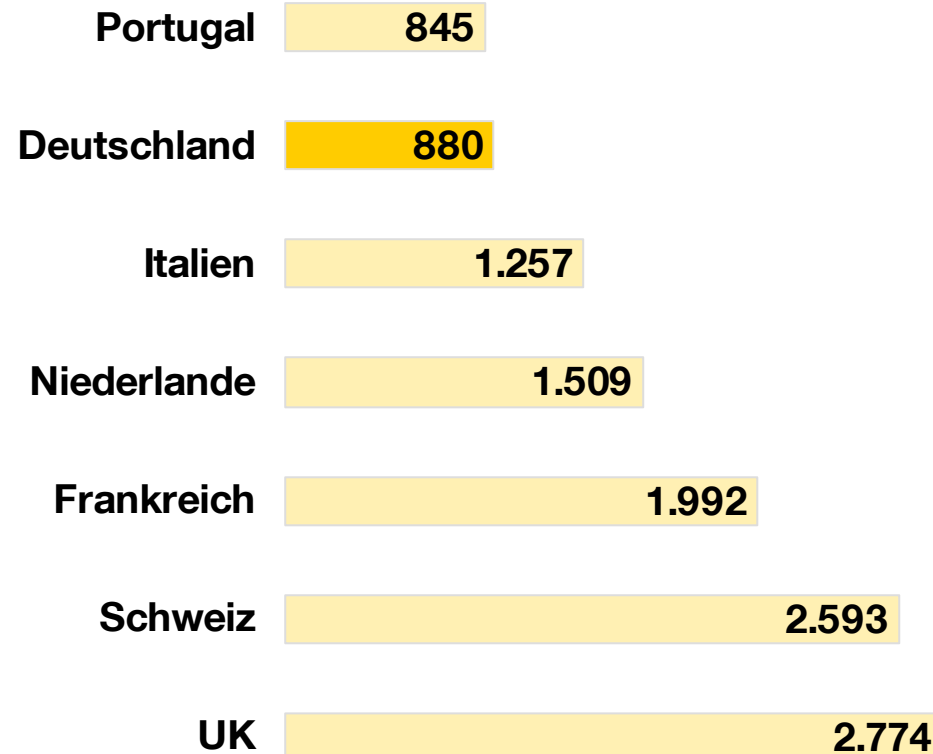
Höhe und Verteilung der bAV-Anschwartschaften im 65. Lebensjahr (Jahrgänge 1942-1961\*) in Euro



Quelle: AVID 2005, Zahlen für Männer in West-Deutschland  
\* für jüngere Jahrgänge prognostizierte bAV-Anwartschaften

# Großes Aufholpotential im deutschen Lebensversicherungsmarkt im Vergleich zum europäischen Ausland

## Lebensversicherungsprämien in EU-Ländern pro Kopf



## Kernaussage

- Nur 11,9 % der Leben-Prämien in der EU entfallen auf Deutschland (Rang 4)
- Im Vergleichszeitraum 1995 bis 2005 hat die Leben-Prämie pro Kopf in Deutschland von 580 Euro auf 880 Euro zugenommen
  - Wachstum: 6 % p.a.
- In der EU betrug das durchschnittliche jährliche Wachstum jedoch 11 %
- Insbesondere die großen Flächenstaaten Frankreich, UK und Italien haben mit bis zu 14 % deutlich höhere Wachstumsraten

# Agenda

**Die Zukunft der Altersversorgung – Geschäftspotential der bAV**

**Marktumfeld in der betrieblichen Altersversorgung**

Erfolgreiche Maklermodelle

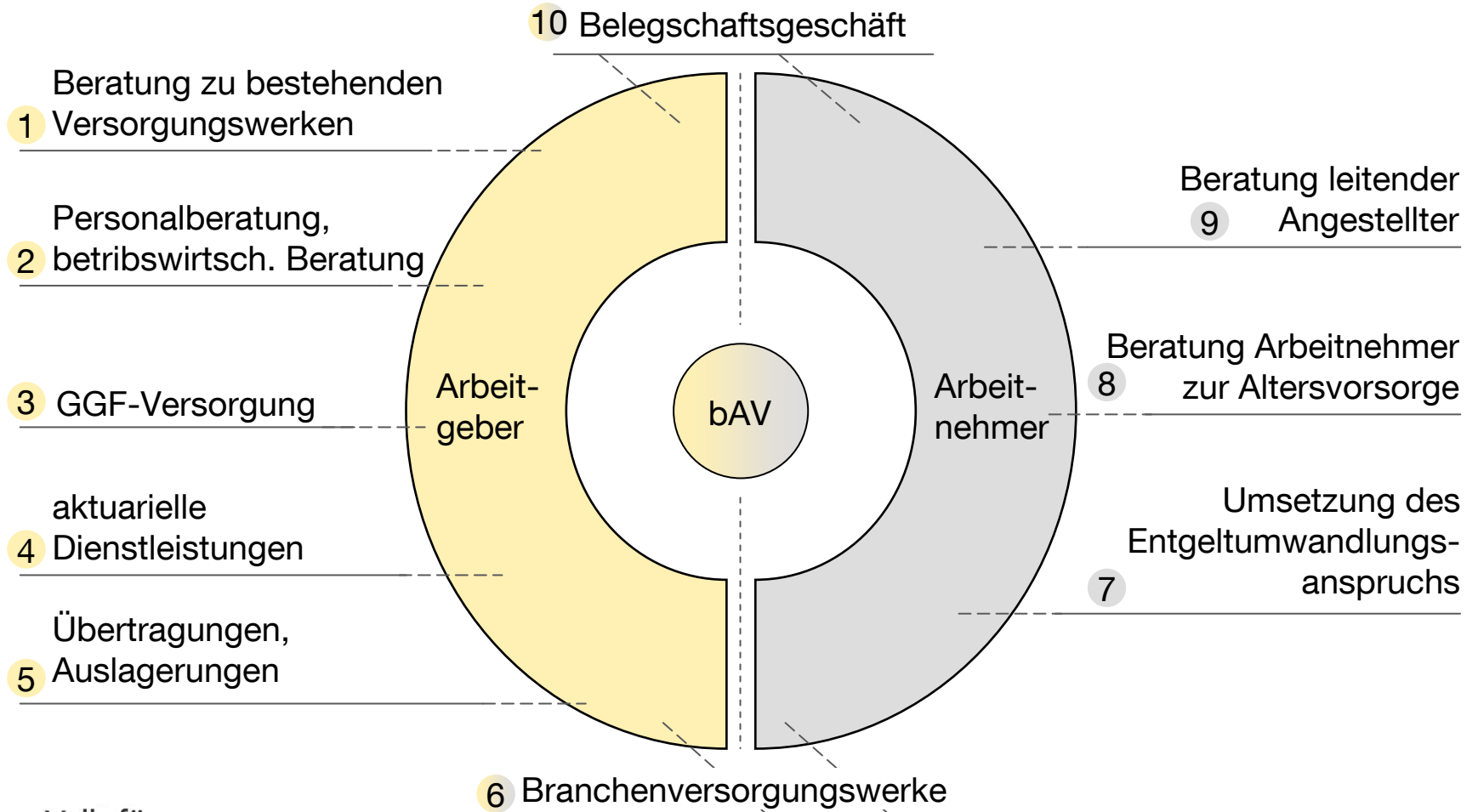
**Minijob-Rente**

**Fazit**

# Markt der betrieblichen Altersversorgung

## Wege in das Unternehmen

Positionierung im bAV-Markt



# Komplexität der bAV hat durch die Vielzahl der Rechtsgebiete stark zugenommen



Rechtsgebiet	Beispiele
Arbeitsrecht	BAG, „LAG München“, AGG
Steuerrecht	BMF-Schreiben, OFD-Verfügungen, BFH-Urteile
Versicherungsvertragsrecht	VVG, Infopflicht-VO, BGB
SV-Recht	SGB, Schreiben der Spitzenverbände
Aufsichtsrecht	VAG, EU-Richtlinien
Handelsrecht	HGB, IFRS, „BilMoG“
etc.	etc.

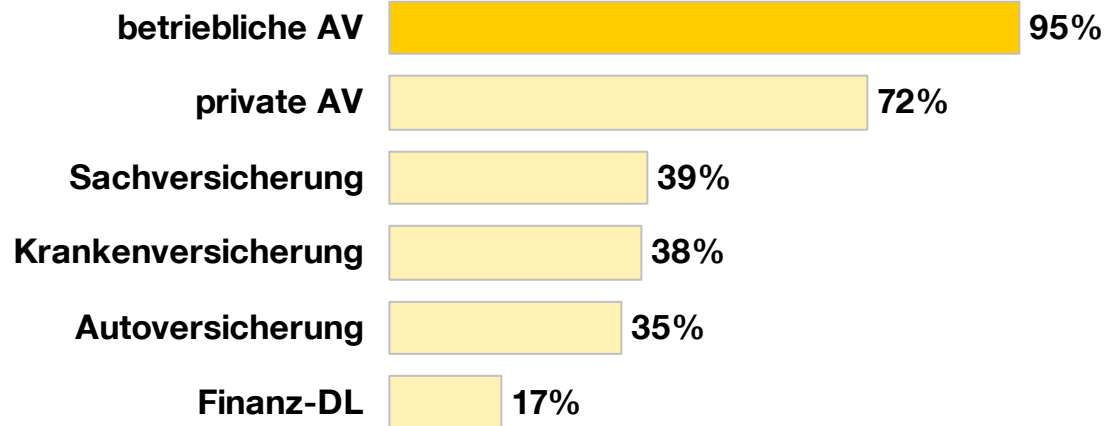
# Was sollte der Makler von Versicherern fordern?



Gebiet / Bereich	Kernaussage
Position des Versicherers in der bAV	bAV-Versicherer mit Ausrichtung auf die besonderen Anforderungen in der bAV
Vertriebsunterstützung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Fachwissen</li><li>• Leistungsfähige Angebotssoftware</li><li>• kompetente Ansprechpartner</li><li>• Unterstützung beim Kunden und der Beratung beim Arbeitgeber</li></ul>
Leistungsfähige Produkte	<ul style="list-style-type: none"><li>• Annahmerichtlinien</li><li>• Flexible Anpassung an Kundenbedarf und Wettbewerbssituation</li></ul>
Prozesse / Geschäftsvorfälle	<ul style="list-style-type: none"><li>• bAV-orientierte Geschäftsvorfallbearbeitung</li><li>• Gesonderte Zuständigkeiten</li></ul>
etc.	etc.

# Belegschaftsgeschäft wird wichtiger – bAV ist „Einsteiger“

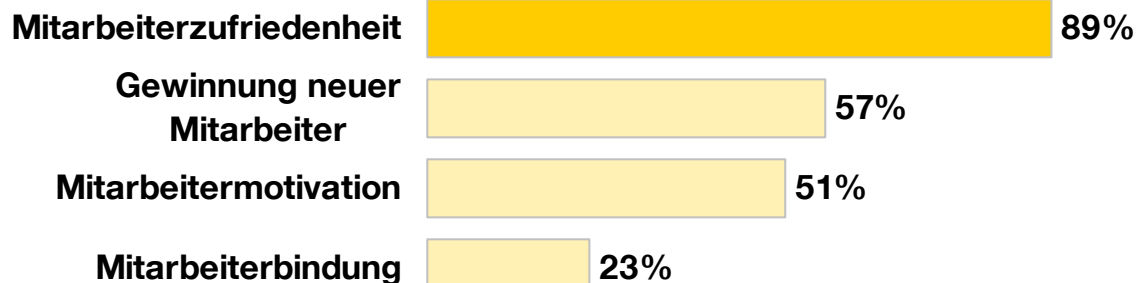
Anteil Unternehmen, die MA ausgewählte Leistungen anbieten



Kernaussage

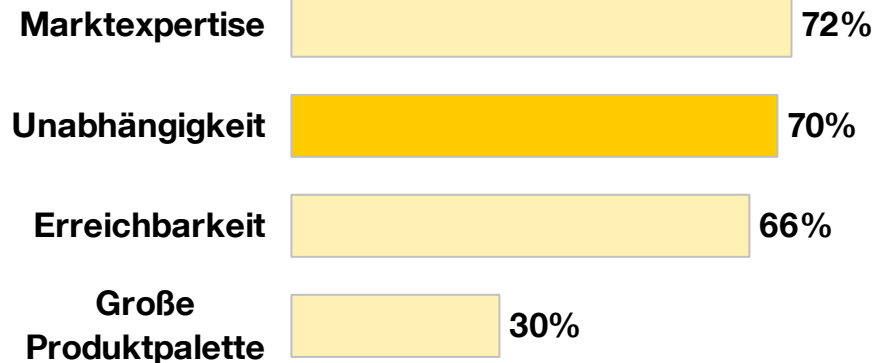
- Die bAV ist wesentlicher Bestandteil des Belegschaftsgeschäftes
- pAV und andere Versicherungs- und Finanzprodukte werden in Zukunft jedoch eine noch größere Rolle spielen
- Als Hauptvorteil wird beim Belegschaftsgeschäft die Mitarbeiterzufriedenheit gesehen

Gründe für Belegschaftsversicherungen



# Belegschaftsgeschäft ist insbesondere für Makler interessant – Unternehmen wünschen Unabhängigkeit

## Erwartungen an externen Dienstleister



### Kernaussage

- 70 % der Unternehmen erwarten eine unabhängige Beratung für sich selbst und für die Mitarbeiter
- Dabei spielt für die Unternehmen die große Marktkenntnis eine zentrale Rolle: Der Anbieter muss sowohl die Branche des Kunden kennen, als auch die dafür notwendigen Konzepte und Produkte

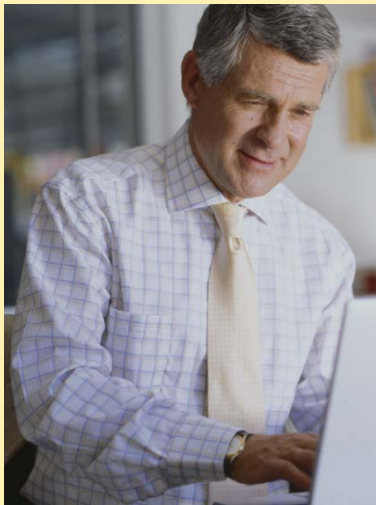
# Klarer Fokus auf den Kunden „Arbeitgeber“

Arbeitgeberbindung (Abschottung) und Ausschöpfung der Potenziale



# Spezialgebiet GGF-Versorgung

## Die Versorgung für den Firmenlenker und die Entscheidungsträger



### Zusammenarbeit Makler und Versicherer

Makler

- Wissen über die Branche des Kunden
- Kenntnis über die Firma, ihre Strukturen, Abläufe, etc.
- Persönliche Beratung des Kunden durch den Makler

Ziele des Kunden

- Ziele der Versorgung
- Berücksichtigung einer möglichen Nachfolgeregelung / Verkauf der Firma (Pensionsrückstellungen)
- Flexibilität für Planungs-, Bedarfsänderungen

Versicherer,  
Experten

- Viele individuelle angefertigte Dokumente und Berechnungen notwendig, z.B. Versorgungszusage;
  - Statusfeststellungsverfahren, SV-rechtliche Prüfungen
  - Insolvenzsicherung
  - Finanzamtsauskünfte und Gutachten (PSV, Bilanz, etc.)
- Kooperation mit Anwalt, Steuerberater, etc. des Kunden

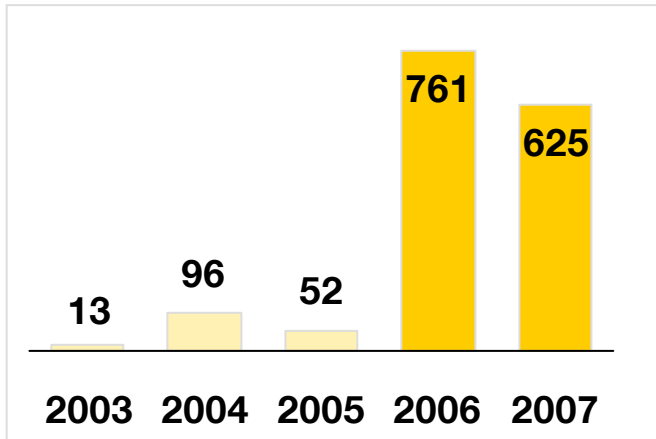
Kernaussage

- Auch GGF-Versorgung kann man mit Spezialisten des Versicherers umsetzen
- Kunde erwartet bei der Einrichtung der Versorgung und bei der späteren Betreuung einen Profi

# Auslagerung und Übertragung von Versorgungswerken

## Ein Zukunftsmarkt für Spezialisten

Einmalbeiträge Pensionsfonds in Mio. Euro\*



- Mit Zulassung von nicht versicherungsförmigen Pensionsplänen (7. VAG-Novelle) nahmen die Auslagerungen 2006 sehr stark zu
- Marktvolumen beträgt ca. 260 Mrd. Euro an Rückstellungen\*\*

Zusammenarbeit Makler und Versicherer

Makler

- Individuelle Beratung des Kunden
- Gemeinsame Betreuung mit externem Versorgungsträger / Versicherer

Ziele des Kunden

- Gründe und Ziele der Auslagerung:
  - Verkauf
  - Keine Rückstellungen
  - IFRS / BilMoG
  - Änderung der Versorgung

Versicherer, Experten

- Alternative Angebote
- Analysen zu Auswirkungen
  - (arbeits-)rechtlich
  - auf die Handels- und Steuerbilanz
  - Liquidität
  - etc.
- Umsetzung, Betreuung, Assistance

# Beratung zu bestehenden Versorgungswerken

## „Aufräumen“ der betrieblichen Altersversorgung



### Anpassung an neue Anforderungen

- Anpassungsbedarf an aktuelle Gesetzgebung: AGG, „Rente mit 67“ (RVAGAnpG), etc.
- Änderungswünsche des Arbeitgebers, z.B. geringere Kosten
- Prüfung der Änderungsmöglichkeiten (3-Stufentheorie), Übertragung oder Schließung des Versorgungswerkes,
- Beratung zu bilanziellen Fragen (HGB, IFRS, Steuerbilanz)
- Insolvenzsicherung (Auswirkungen auf PSV)
- Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertreter

### Wiedergewinnung von Transparenz der Versorgung

- Vereinheitlichung von Versorgungswerken, z.B. nach Fusionen oder bei internationalen Unternehmen in der EU
- Vereinigung zweier Versorgungswerke im Konzern, ggf. Schließung eines Versorgungswerkes, z.B. nach Fusion, Übernahme, etc.



# Beratung zu Arbeitszeitkonten

## Ergänzung der Altersvorsorge um flexible Arbeitszeitgestaltung



### Beratung des Arbeitgebers und Arbeitnehmers

#### Ziele des Arbeitgebers:

- Anpassung an schwankende Auftragslage
- Arbeitnehmerfinanzierter Vorruhestand
- Motivation

#### Ziele der Arbeitnehmer:

- Freistellung bei fortbestehender Beschäftigung (z.B. Sabbatical)
- „Bruttosparen“
- Verkürzung der Arbeitsphase, Lebensarbeitszeitverkürzung

### Zusammenarbeit mit Anbieter / Versicherer

- Ggf. gemeinsame Beratung von Arbeitgeber und Arbeitnehmern
- Auswahl des passenden Produktes für Kunden, z.B. mit Garantie
- Einrichtung der Konten
- Betreuung des Bestandes
- Beratung in Vorsorgefällen

# Individuelle Beratung von Mitarbeitern / Umsetzung des Entgeltumwandlungsanspruchs der Mitarbeiter

## Anforderungen des Arbeitgebers

- Standardisierte Beratung
- Kosteneffizienz
- Berücksichtigung der Vorgaben bezüglich der bAV, z.B. Durchführungsweg, Art der Versorgung,
- Zeitliche und örtliche Vorgaben bei der Beratung der Mitarbeiter
- Kombination mit weiteren Leistungen, z.B. Arbeitszeitkonten
- Nutzung von Branchenversorgungswerken, wie MetallRente und KlinikRente

Zielsetzung  
der Beratung  
!

## Anforderungen des Mitarbeiters

- Individuelle Beratung
- Gutes Preis-/Leistungsverhältnis des Produktes
- Berücksichtigung und Kombination mit der bestehenden Vorsorge
- Einbeziehung weiterer Leistungen, z.B. Arbeitszeitkonten
- Mitnahmemöglichkeit zu neuem Arbeitgeber (Portabilität)
- Sicherheit der Vorsorge, Insolvenz-sicherung, Garantierte Leistungen

## Vorteile für den Arbeitgeber:

Bei 10 Mitarbeitern und 1.200 Euro jährlicher Entgeltumwandlung:

- Ersparnis pro Kopf im Jahr: **235 Euro**
- Ersparnis im 1. Jahr: **2.352 Euro**
- Ersparnis nach 10 Jahren: **23.520 Euro**
- Ersparnis nach 30 Jahren: **70.560 Euro**

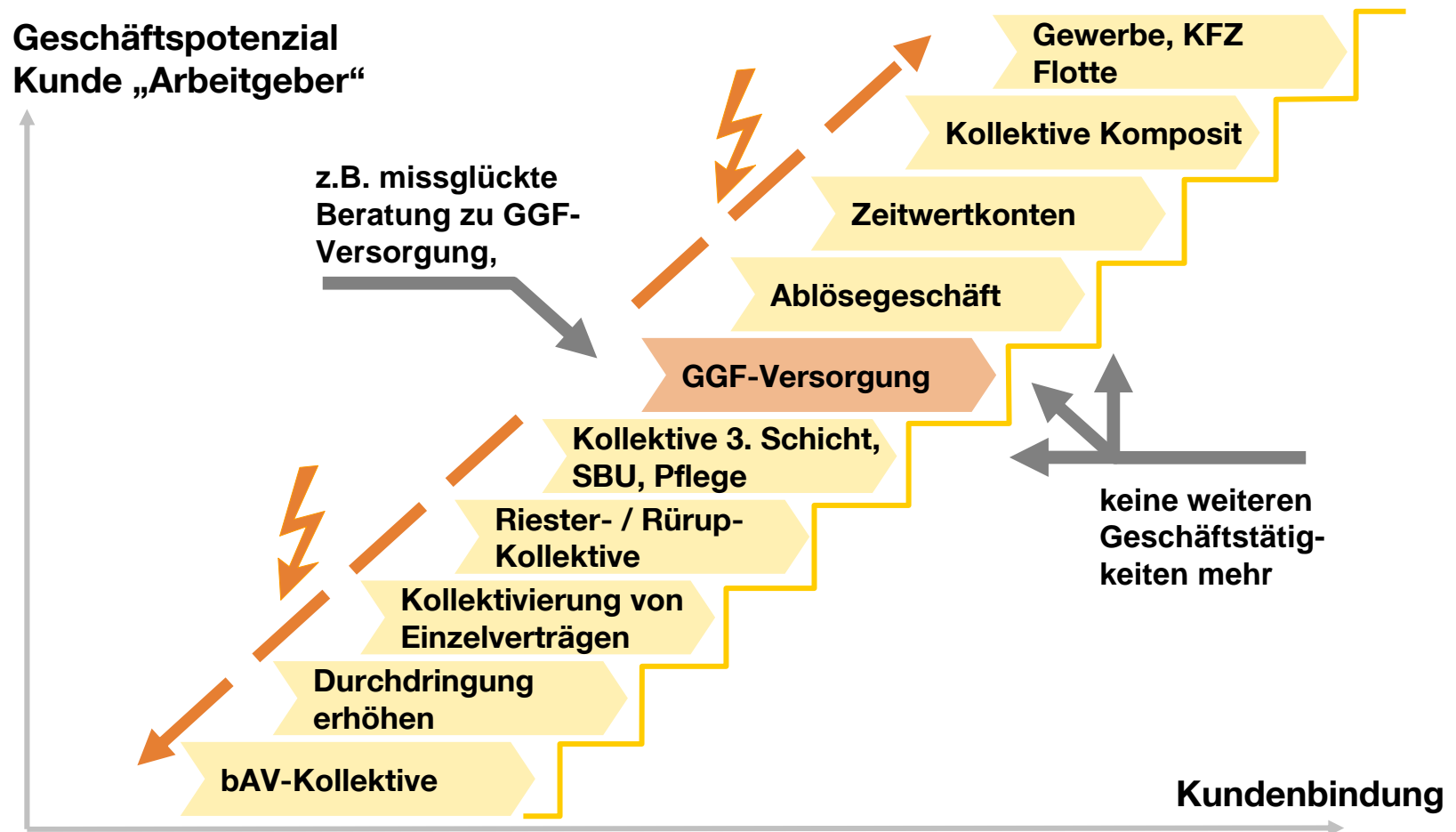
## Vorteile für den Arbeitnehmer:

Für Mitarbeiter mit 30.000 Euro Gehalt und 1.200 Euro jährlicher Entgeltumwandlung:

- Gesamtersparnis: 654 Euro
- Nettoaufwand: 546 Euro
- Förderquote: **54,5 %**

# Was darf nicht passieren:

Verärgern des Arbeitgebers durch schlechte Leistung auf Einzelgebiet



# Agenda

**Die Zukunft der Altersversorgung – Geschäftspotential der bAV**

**Marktumfeld in der betrieblichen Altersversorgung**

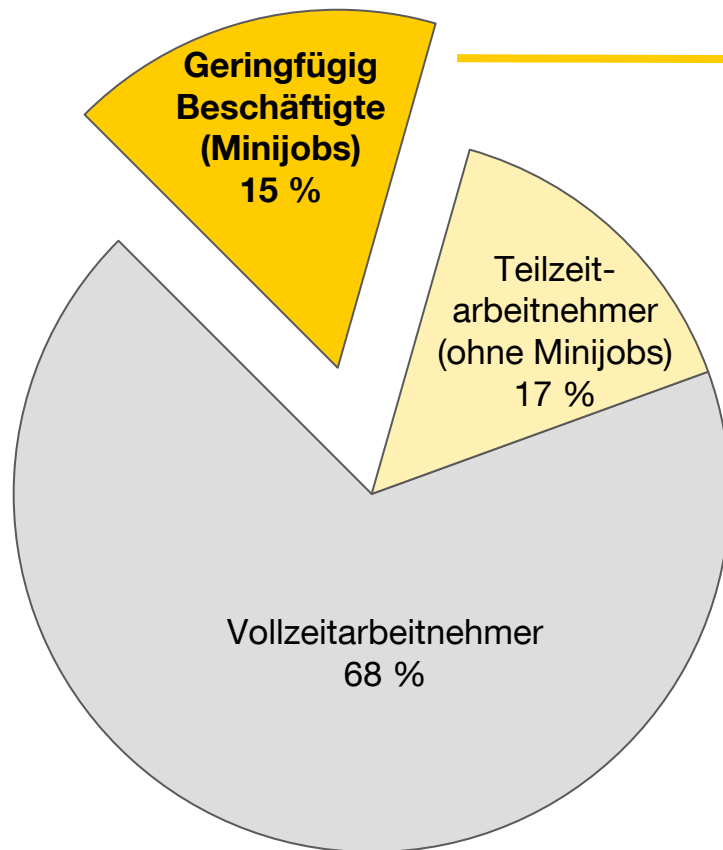
**Erfolgreiche Maklermodelle**

Minijob-Rente

**Fazit**

# Erschließung neuer Geschäftsfelder und Erweiterung bestehender Geschäftsmodelle – die Minijobrente

## Ausgangssituation - Zielgruppendefinition



Über 6,5 Mio. Beschäftigte haben...

- bisher keinen Zugang zur abgaben- und steuerfreien betrieblichen Altersversorgung
- bisher keinen Zugang zur zulagengeförderten Riester-versorgung

Davon

- arbeiten 3,25 Mio. in einem auf Dauer angelegten Beschäftigungsverhältnis
- sind 20 % bereit ihre Arbeitszeit bereits heute für eine zusätzliche Vorsorge zu verlängern

# Die Minijobrente – eine riesige Zielgruppe, die in allen Branchen zu finden ist

Zielgruppe ist überall anzutreffen ...

Die Zielgruppe von ca. 3,25 Mio. geringfügig Beschäftigten sind zu finden...

- in allen Branchen
- in allen Unternehmensgrößen
- in Privathaushalten
- in Kleinstbetrieben
- bei Arbeitsverträgen mit Ehegatten
- in karitativen Einrichtungen
- in kommunalen Einrichtungen
- in kirchlichen Einrichtungen

... und in allen Branchen

Branchenkonkretisierung (Auszug)

- Einzelhandel
- Pflege- und Gesundheitseinrichtungen/Arztpraxen
- Freie Berufe: Rechtsanwälte, Steuerberater, Buchhaltungskräfte
- Handwerk
- Wach- und Schließgesellschaften

# Das System 'Zeit für mehr Rente' der minijobrente – Zugangsvoraussetzungen

## Das System 'Zeit für mehr Rente'

- Vereinbarung von Mehrarbeit in Höhe einer festen Stundenanzahl pro Monat
- Anlage der Beiträge in die minijobrente
- Beiträge können steuer- und sv-frei eingezahlt werden
- Höchstgrenze liegt bei bei 4% der BBG, aktuell 212,00 Euro. In der Regel liegt der Beitrag zwischen 80,00 und 120,00 Euro – dies entspricht 2-3 Stunden wöchentlicher Mehrarbeit
- Standardisiertes System

## Zugangsvoraussetzungen

- Der Minijob ist grundsätzlich unbefristet und auf Dauer angelegt
- Arbeitszeit wird erhöht, ohne Gehaltserhöhung, Status als geringfügig Beschäftigter bleibt
- Tarifvertragliche/Mindestlohn-Vorgaben sind zu beachten
- DV für erstes Beschäftigungsverhältnis
- U-Kasse für weiteres Beschäftigungsverhältnis
- Privaten Arbeitgebern steht U-Kasse nicht zur Verfügung
- Eine individuelle Prüfung auf Vorteilhaftigkeit muss immer erfolgen

# Vorteilen für den Arbeitgeber und den Arbeitnehmer



## Vorteile für den Arbeitgeber

- Beiträge sind zu 100% Betriebsausgaben
- Beiträge sind insgesamt steuer- und sozialversicherungsfrei
- Verwaltungs- und Kostenneutralität
- Produktivität wird durch die vereinbarte Mehrarbeit erhöht
- Beschäftigungsverhältnis wird attraktiver, Mitarbeiter werden gebunden und zusätzlich motiviert

## Vorteile für den Arbeitnehmer

- Geeignet für Beschäftigte mit geringem Einkommen. Ausnahmen sind tarifvertragliche Regelungen
- Geeignet auch für ältere (bis ca. 60 Jahre) oder Erwerbsunfähigkeitsrentner (max. 400 Euro Hinzuverdienstgrenze)

- Unverfallbare, pfändungs- und Hartz IV-sichere Altersversorgung
- Status als geringfügig Beschäftigter bleibt
- Kein Einkommensverlust; Versorgungsaufbau durch Investition von Zeit
- Einfache Übertragbarkeit bei Arbeitsplatzwechsel/Statuswechsel

# Agenda

**Die Zukunft der Altersversorgung – Geschäftspotential der bAV**

**Marktumfeld in der betrieblichen Altersversorgung**

**Erfolgreiche Maklermodelle**

**Minijob-Rente**

Fazit

# Fazit

## 1 Anforderungen von Unternehmen

Anforderungen  
Entscheidungsträger

Bedarf Unternehmen

Bedarf Mitarbeiter

## 2 Anforderungen des Marktes

Fachkompetenz (z.T. über  
geeigneten Anbieter)

Klarer Beratungsansatz

Ausgewogenes Preis-  
Leistungs-Verhältnis

Makler

fair,  
nachvollziehbar,  
best advice

## 3 Gesetzliche und gesellschaftliche Anforderungen

## Fazit



- Das Thema Altersvorsorge wird sowohl von der Politik, als auch von den Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften als zentrales Thema erachtet
- Der Bedarf an kapitalgedeckter Altersvorsorge, insbesondere an staatlich geförderten Produkten wie Riester, Rürup und bAV wird weiter zunehmen
- Durch die zunehmende Transparenz der Produkte (z.B. VVG) und den Anforderungen nach Abschluss des Vertrages kommt der Beratung eine zentrale Stellung zu
- Makler haben die beste Ausgangssituation im Markt, da sie unabhängig sind