

30.10.2018 | SCSD Fachtag / Berlin

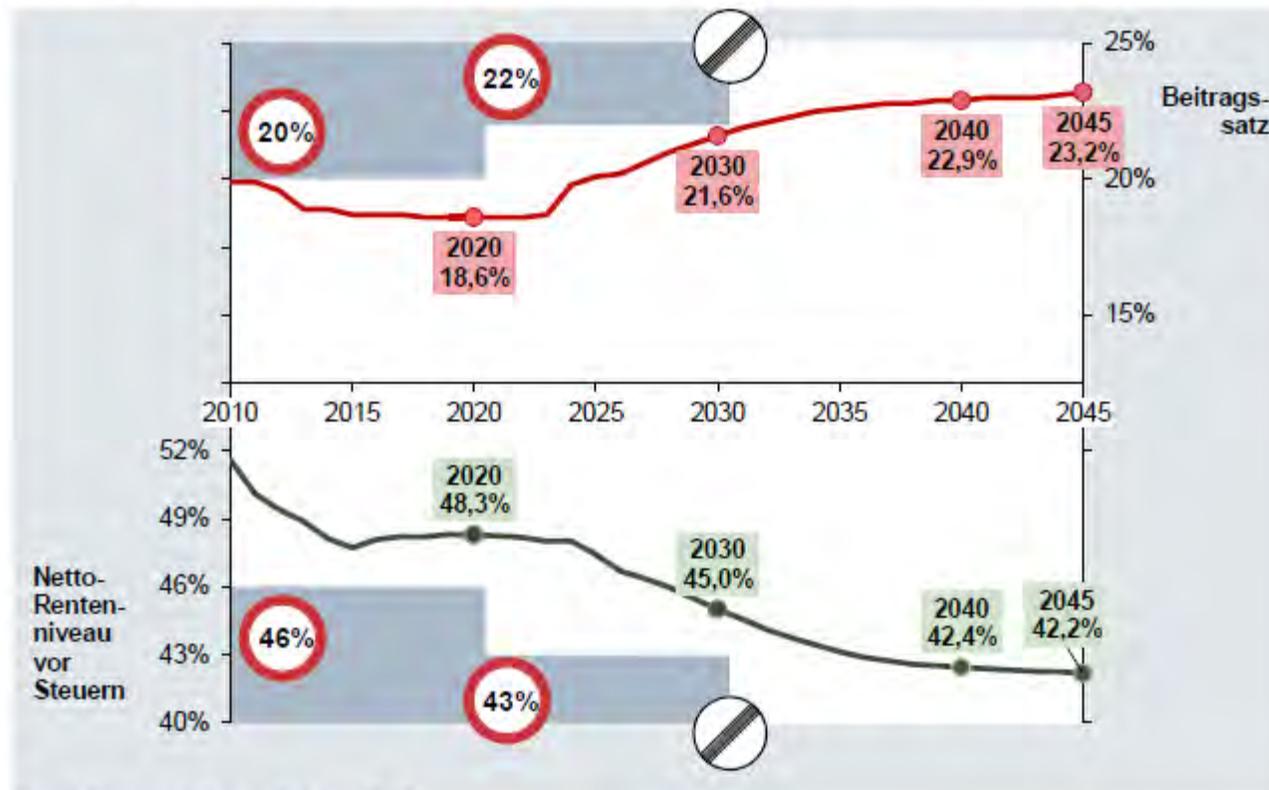
Die Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge für die soziale Gerechtigkeit

Martin Kummer / Rainer Hilf

Signatory of:



Beitragsatz und Nettorentenniveau vor Steuern bis 2045



Stand: Finanzschätzung Oktober 2017

Weitere Entwicklung...

- › Neue Haltelinie für Mindest-Rentenniveau bei 48% bis 2025, danach unklar
- › Neue Haltelinie für Maximal-Beitragsatz bei 20% bis 2025, danach unklar
- › Finanzierung abgesichert über Bundesmittel, d.h. über Steuergelder
- › Langfristig stabile Finanzierbarkeit nicht gegeben

Altersvorsorge

3. Schicht: Private Versorgung

.....

Private Rentenversicherung, Kapitalbildende Lebensversicherung, Fondssparpläne

2. Schicht: Zusatzversorgung

.....

Betriebliche Altersvorsorge, Riester-Rente

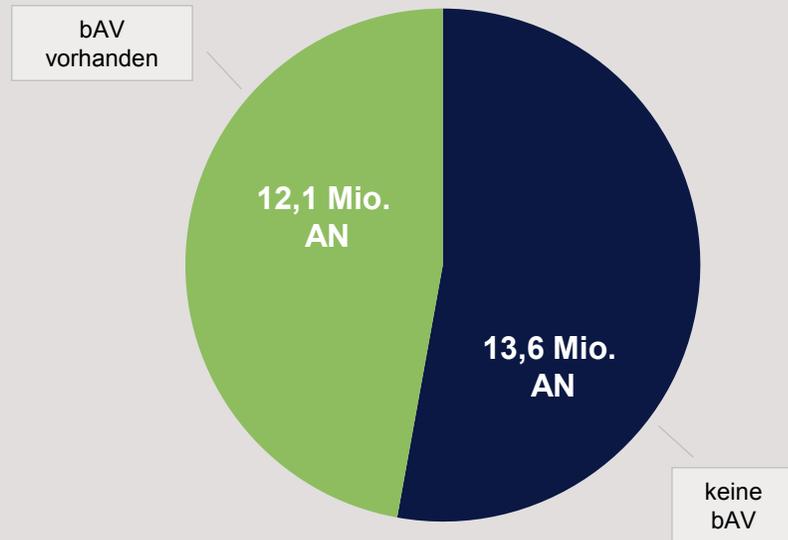
1. Schicht: Basisversorgung

.....

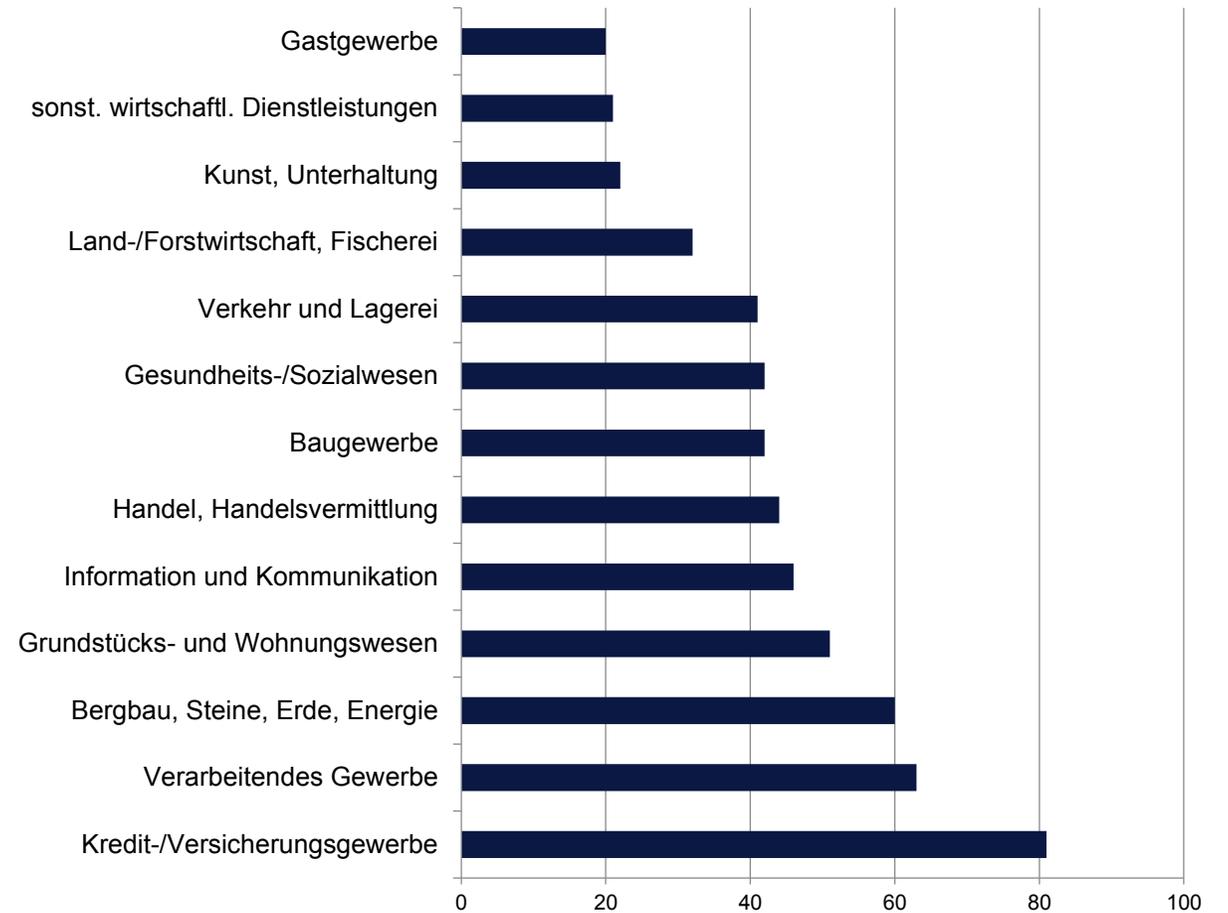
Gesetzliche Rente, Rürup- bzw. Basis-Rente, Berufsständische Versorgungswerke

Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV)

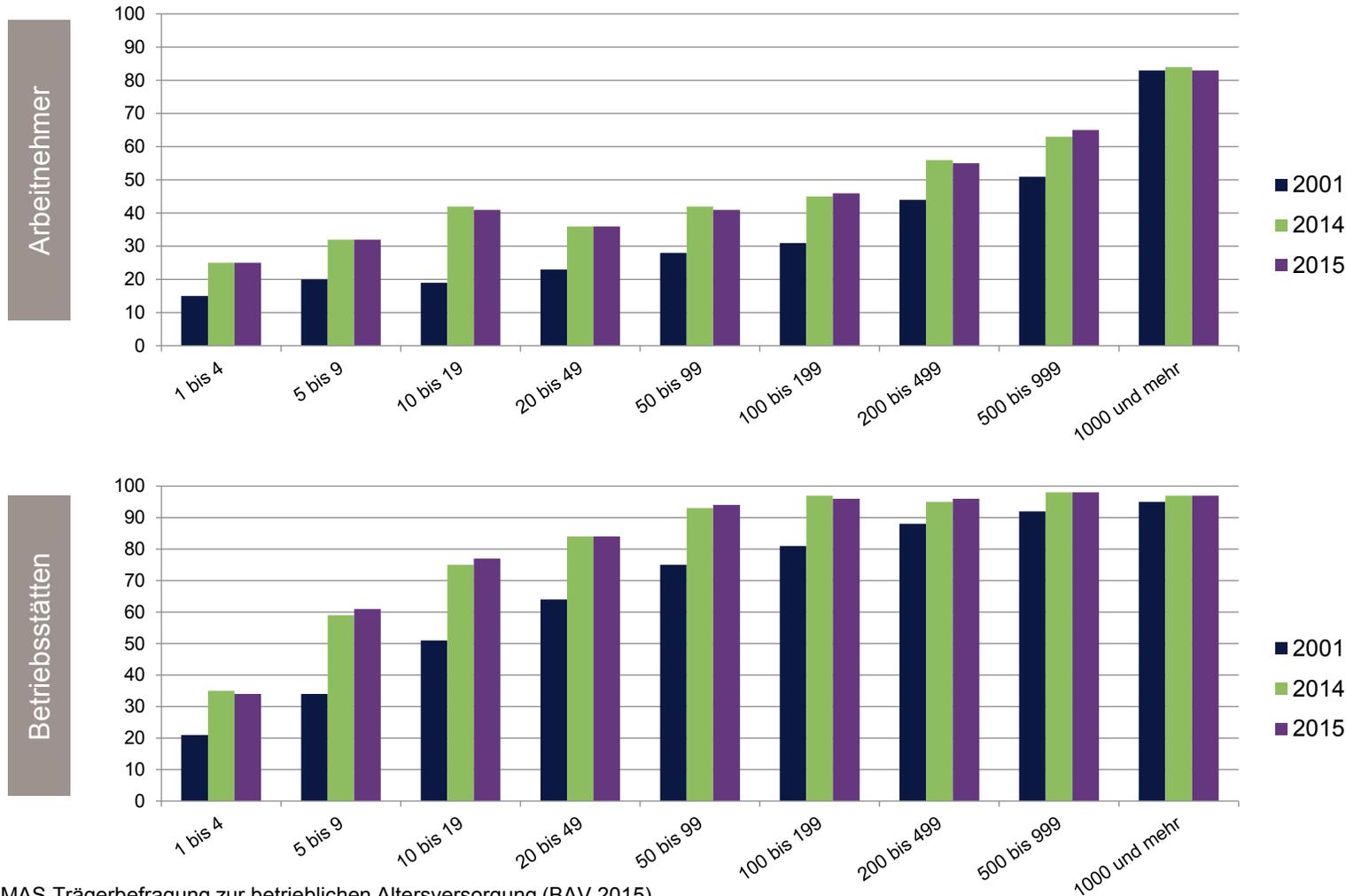
Durchdringung Arbeitnehmer gesamt:



Quelle: BMAS Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung (BAV 2015)



Verbreitung der bAV nach Unternehmensgröße



Warum ist die Verbreitung im KMU-Umfeld so gering?

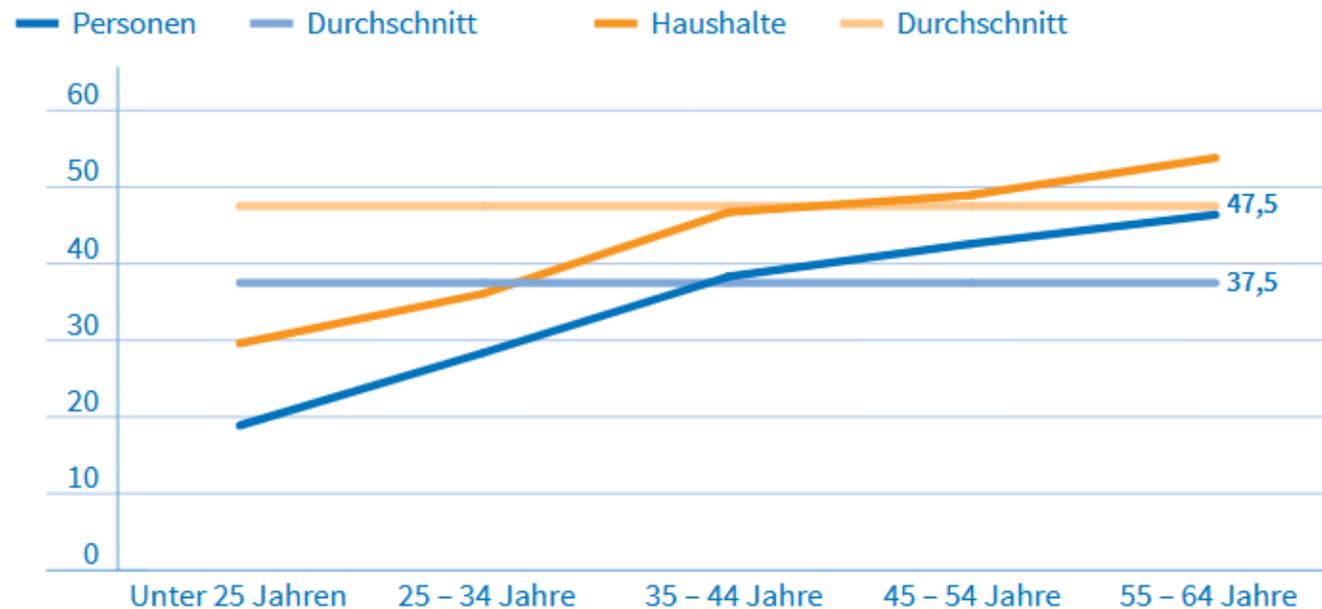
Was sagt uns der Unterschied zwischen AN und AG?

Quelle: BMAS Trägerbefragung zur betrieblichen Altersversorgung (BAV 2015)

Verbreitung der bAV nach Altersklassen

Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge nach Altersklassen

Anteile in Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Haushalte mit sozialversicherungspflichtigem Haupteinkommensbezieher im Jahr 2013



Sozialversicherungspflichtig: ohne Mini-Job; Haushalte: mit einem oder mehreren erwachsenen Haushaltsmitgliedern.

Quellen: SOEP v30; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

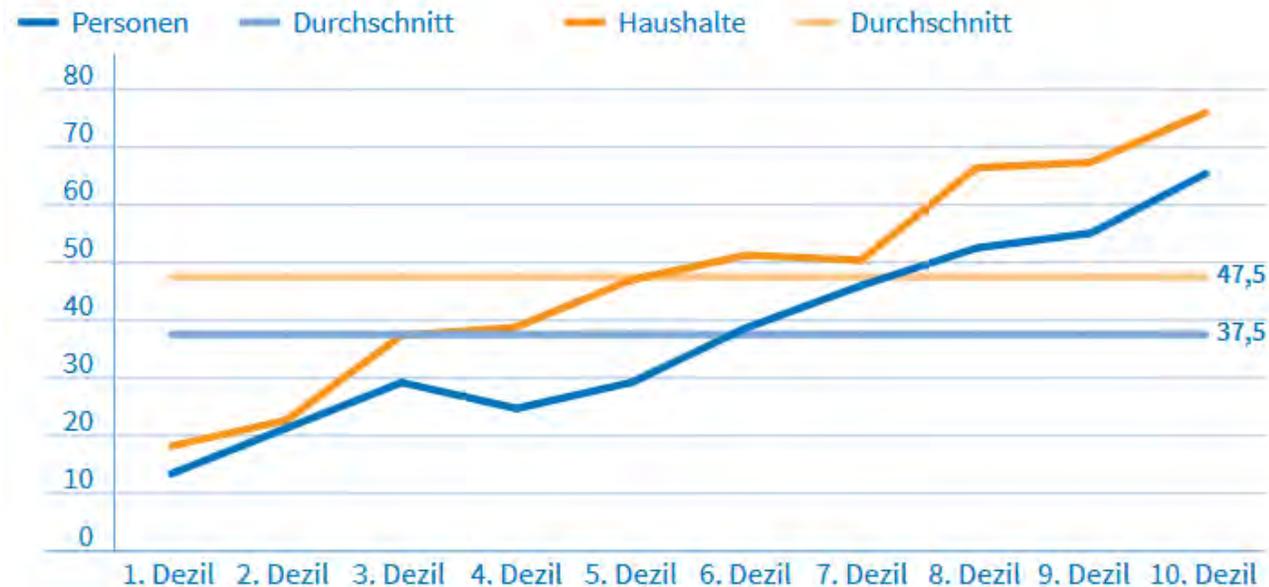
Beobachtungen

- › Mehrheitlich keine bAV, die altersunabhängig durch Arbeitgeber finanziert wird
- › Arbeitnehmer entscheiden sich zu selten und zu spät für eine zusätzliche Entgeltumwandlung
- › Die langfristigen Rendite-Chancen und die staatliche Förderung der bAV werden nicht ausreichend genutzt

Verbreitung der bAV nach Einkommensklassen

Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge nach dem Bruttoerwerbseinkommen

Anteile in Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und der Haushalte mit sozialversicherungspflichtigem Haupteinkommensbezieher im Jahr 2013.



Einkommensdezile nach dem Brutto-Erwerbseinkommen; Haushalte: mit einem oder mehreren erwachsenen Haushaltsmitgliedern.

Quellen: SOEP v30; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Beobachtungen

- › Geringe Einkommen sind bei der betrieblichen Altersvorsorge bisher systematisch benachteiligt.
- › Aufgrund der geringeren gesetzlichen Rente ist gerade bei Geringverdienern die fehlende betriebliche Altersvorsorge besonders problematisch.

Positive Treiber für die betriebliche Altersversorgung / bAV



Steigender Vorsorgebedarf

**Versorgungslücken bei
gesetzlicher Rente
schließen**

Auswirkungen der
Demographie:

Sinkende gesetzliche
Rentenzahlung

Höherer Kapitalbedarf
aufgrund steigender
Lebenserwartung

Bedarfsgerechte Produktgestaltung

**Weiter steigende
Lebenserwartungen
absichern**

Versicherungsförmige
Produkte besser zur
Altersvorsorge geeignet
als reine Bank- oder
Fondsprodukte

Zahlung einer lebens-
langen Rente schafft
Kalkulationssicherheit

Staatliche Förderung

**Vorteile durch neues
Betriebsrentenrecht
effektiv nutzen**

Beitragszahlung steuer-
und sozialabgabenfrei
(angepasste Grenzen)

Neu: Regelungen zur
steuerlichen Gering-
verdienerförderung

Neu: Freibetrag bei der
Grundsicherung im Alter

Förderung durch Arbeitgeber

**Mit attraktiven Zusatz-
Leistungen qualifizierte
Mitarbeiter gewinnen**

Positive Differenzierung
im stärkeren Wettbewerb
um Fachkräfte

bAV, die zum Werte-
verständnis passt, stärkt
das Arbeitgeberimage

Neu: Mindest-Regelungen
zum Arbeitgeberzuschuss



Praxisbeispiel 1: Die neue staatliche Geringverdiener-Förderung



Geförderter Arbeitgeberbeitrag bei Geringverdienern: Der Arbeitgeber spart doppelt!

| | |
|---|-----------------|
| Arbeitgeberbeitrag p.a. | 480 Euro |
| steuerlicher Förderbetrag | 144 Euro |
| gesparte Körperschaftssteuer (ca. 16%) | 77 Euro |
| Effektiver Arbeitgeberbeitrag p.a. | 259 Euro |

Praxisbeispiel 2: Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung



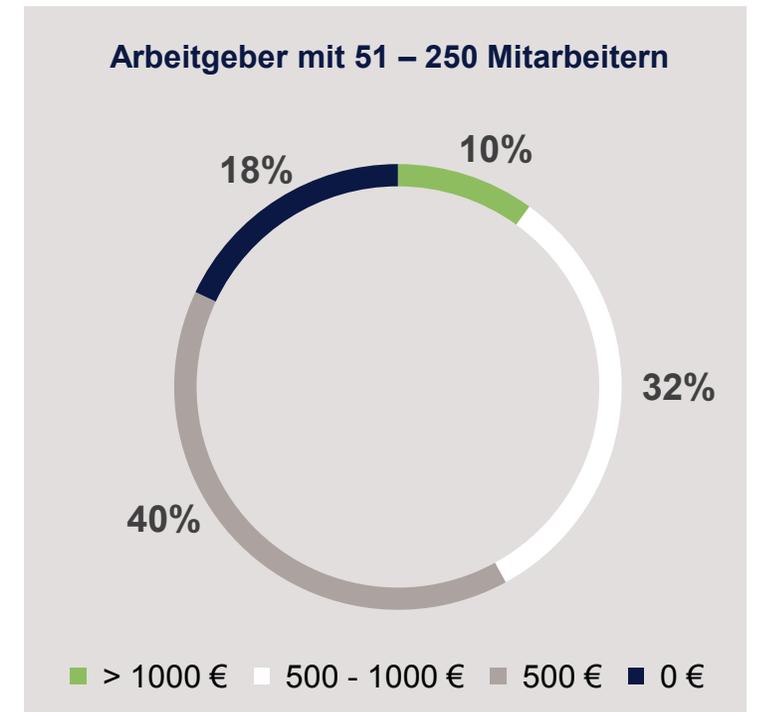
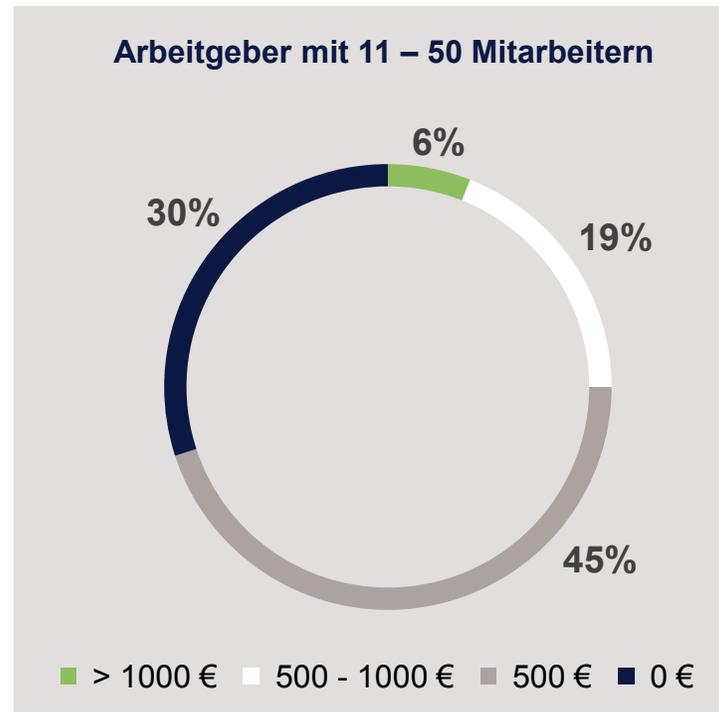
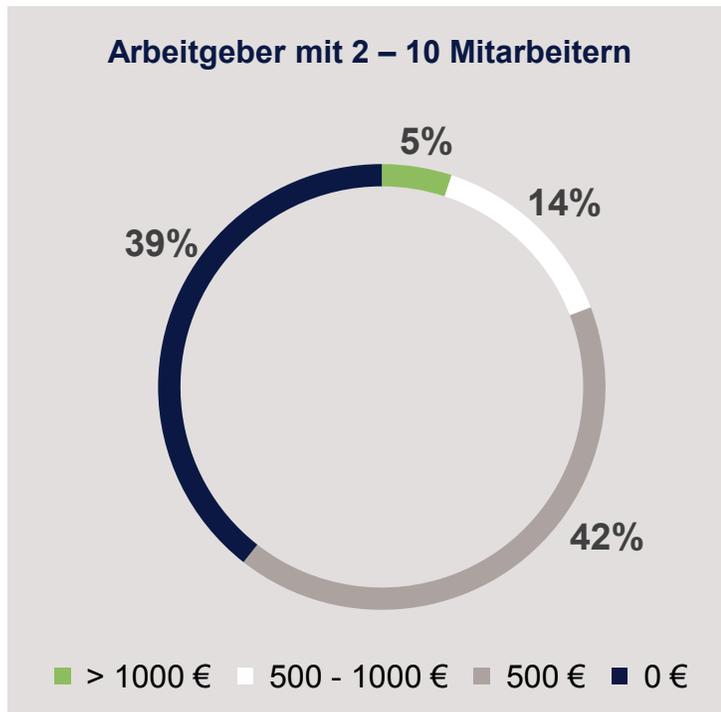
| | ohne bAV | mit bAV |
|--|-------------------|-------------------|
| Brutto-Arbeitslohn | 2.500,00 € | 2.500,00 € |
| Entgeltumwandlung in betriebliche Altersversorgung | 0,00 € | -100,00 € |
| Gesamt-Brutto | 2.500,00 € | 2.400,00 € |
| Steuern (Einkommenssteuer, Kirchensteuer 9 %, Solidaritätszuschlag) | -342,06 € | -315,05 € |
| Sozialabgaben (Kranken-, Renten-, Arbeitslosen-, Pflegeversicherung) | -518,13 € | -497,40 € |
| Netto-Arbeitslohn | 1.639,81 € | 1.587,55 € |
| Eigenbeitrag zur Entgeltumwandlung (Nettoverzicht) | 0,00 € | 52,26 € |
| + Steuer- und Sozialabgabenersparnis | 0,00 € | 47,74 € |
| = Entgeltumwandlung | 0,00 € | 100,00 € |
| + Arbeitgeberzuschuss 15 % (gesparte Sozialabgaben) | 0,00 € | 15,00 € |
| = Gesamtbeitrag für die betriebliche Altersversorgung | 0,00 € | 115,00 € |

Vereinfachte Annahmen:

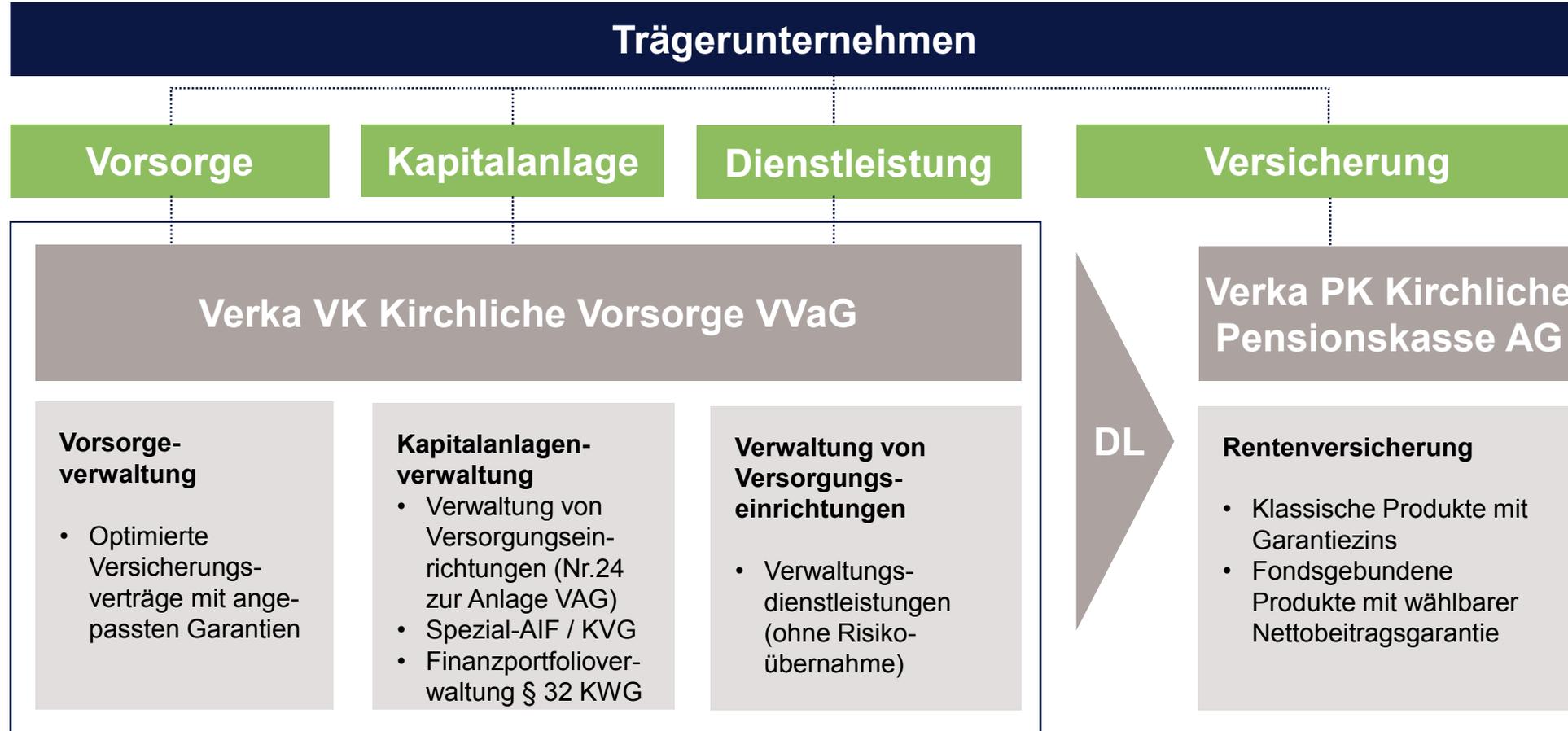
Arbeitnehmer, 30 Jahre alt, ledig, ohne Kinder, Steuerklasse I, Entgeltumwandlung von 100 EUR monatlich, Berechnung der Steuern und Sozialabgaben nach aktuellen Regelungen (2018)
 Arbeitgeberzuschuss pauschal in Höhe von 15 %, ab 1.1.2019 ist der Arbeitgeberzuschuss für neue Verträge verpflichtend

Bereitschaft der Arbeitgeber zur betrieblichen Altersvorsorge

Frage an Arbeitgeber: In welcher Höhe wären Sie bereit, für die Altersversorgung Ihrer Mitarbeiter auf Profit zu verzichten?



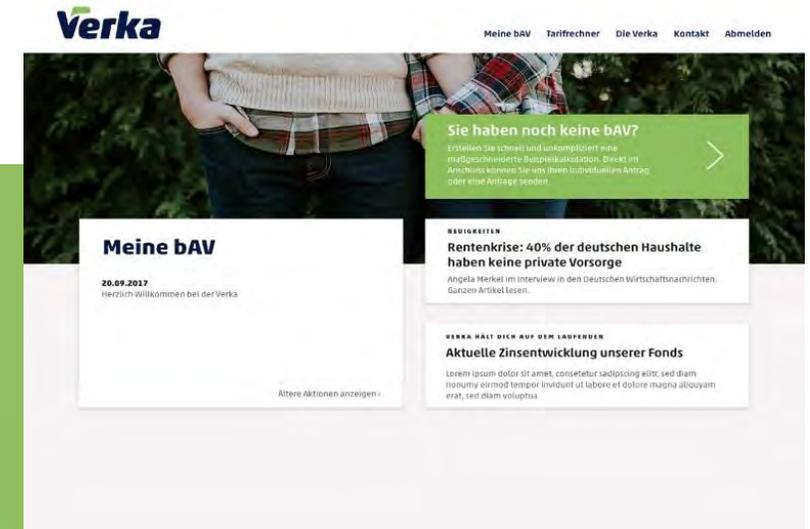
Quelle: Aon Hewitt / BRSG – Realitätscheck mit Arbeitnehmern und Arbeitgebern (2018)



Angebote der Verka sind sicher, flexibel und nachhaltig – und demnächst digital...



Webseite und Onlineportal über Smartphone, Tablet oder Desktop – alles auf das jeweilige Endgerät abgestimmt



Als eine der ersten Pensionskassen stellen wir unseren Kunden einen eigenen Zugang für die flexible Online-Verwaltung ihrer Verträge zur Verfügung

Zahlen Sie auf Ihre Mitarbeiter ein – und auf Ihr Unternehmen...

- › Engagement für bAV stärkt Mitarbeitermotivation und Attraktivität als Arbeitgeber
- › Als verantwortungsvoller Arbeitgeber können Sie Mitarbeiter aktiv bei ihrer Altersvorsorge unterstützen
- › Verka bietet hierfür passgenaue individuelle Vorsorgepakete

Gut für die Umwelt – noch besser fürs Betriebsklima...

- › Verka ist fürsorglich, handelt umsichtig und investiert nachhaltig
- › Bei der Anlage der Beiträge beachten wir konsequent ethische, soziale und ökologische Aspekte
- › Nachhaltigkeit ist für immer mehr Menschen ein zentrales Qualitätskriterium

Gehen Sie mit bestem Beispiel voran – mit uns...

- › Stärken Sie Ihr Arbeitgeber-Image – mit konsequent nachhaltiger Altersvorsorge
- › Gewinnen Sie qualifizierte Mitarbeiter – mit einer verantwortungsvollen Unternehmenskultur
- › Heben Sie sich im Wettbewerb um Talente positiv ab

Erfahren Sie mehr über uns und die Möglichkeiten der bAV...



Zukunft denken. Nachhaltig vorsorgen.

Die nachhaltige bAV für Ihre Mitarbeiter.

verka.de



Gut für die Umwelt – noch besser fürs Betriebsklima.

Wenn Ihre Mitarbeiter für später sparen, wächst Ihr Ansehen schon heute! Entscheiden Sie sich daher für ein nachhaltiges bAV-Modell.

Sparen und Vorsorgen mit gutem Gewissen.

In Zukunft gehört eine wie auch immer gestaltete betriebliche Altersvorsorge zum gesicherten Vorstellungs- und Mitarbeiterbeziehungsgespräch jedes Unternehmens. Dabei wählen Sie in der Regel einen entscheidenden Faktor in der Wahl: Mit einer Entscheidung für unser nachhaltiges Vorsorgemodell werden Sie sich im gegenwärtigen Wettbewerb um die besten Talente von Ihren Mitbewerbern abheben.

Gewinnen mit dem besseren Konzept.

Stärken Sie Ihr Arbeitgeberimage! Mit unserem nachhaltigen Altersvorsorge für Ihre Mitarbeiter werden Sie Ihre Attraktivität als Arbeitgeber auf und erhöhen die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter. Dabei gewinnen Sie nicht nur nach innen – sondern auch nach außen. Denn als verantwortungsvoller Arbeitgeber mit einer auf Nachhaltigkeit ausgeprägten Unternehmensstrategie sind Sie noch interessanter – für weitere qualifizierte Mitarbeiter.

Überzeugen mit nachhaltigen Themen.

Das Interesse an ökologischen Themen und fairen Arbeitsbedingungen hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Für immer mehr Menschen ist Nachhaltigkeit heute ein entscheidendes Qualitätskriterium. Das gilt auch für Kapitalanlagen. Mit Verka als Partner unterstützen Sie Ihre Verantwortungsbewusstseins- und Unternehmens- und signalisieren einen bewussten Umgang mit den Ressourcen unserer Erde.



Fürsorglich angelegt – Vorsorglich gespart.

Verka ist digital, handelt umwiegend und investiert nachhaltig. Das sind bereits drei gute Gründe, warum Sie Verka im Hinblick auf Sicherheit und Service im größten Gewissen empfehlen dürfen. Dabei ist Verka überaus zeitgemäß und kosteneffizient. Als eine der ersten Personalklassenspezialisten von Kunden bereitwilligst auswärts einen eigenen Zugang für die flexible Online-Verwaltung ihrer Verträge zur Verfügung.

Einfach, schnell, digital.

Auf unserem Kunden- und Vertragsportal sehen Sie Sie und Ihre Mitarbeiter Schritt für Schritt durch einen transparenten Antrags- oder Änderungsprozess. Die digitalen Vertragsdokumente machen wir allen Mitarbeitern einer internen Nutzerführung an dieser Stelle so einfach wie nur möglich. Mit Verka als Partner gehen Sie Ihren Mitarbeitern nicht nur eine umfangreiche Informationsplattform für alle betriebliche Altersvorsorge, sondern sparen auch in der Administration erhebliche Kosten.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer Änderungen, die seit dem 01.01.2018 gelten

- Förderung von Gehaltsverdienern in der bAV**
 - Maximaler Gehaltsbeitrag: 20% des Arbeitgeberbeitrags auf zusätzliche Arbeitgeberbeiträge
 - Beitragsgrenze: 2.000 € (19.000 € bei 2018)
 - Beitragsgrenze: 240 € (240 € bei 2018)
- Steuerlicher Förderrahmen gemäß § 10a EStG**
 - Beitragsgrenze: 2.000 € (19.000 € bei 2018)
 - Beitragsgrenze: 240 € (240 € bei 2018)
- Arbeitsgeber-Zuschüsse bei Beitragsänderungen**
 - Arbeitsgeber-Zuschüsse: 20% des Arbeitgeberbeitrags
 - Arbeitsgeber-Zuschüsse: 20% des Arbeitgeberbeitrags

Tarifparteien Änderungen, die nur Tarifparteien vereinbaren können

- Tarifparteien können reine Beitragszuschüsse vereinbaren**
 - Beitragszuschüsse: 20% des Arbeitgeberbeitrags
 - Beitragszuschüsse: 20% des Arbeitgeberbeitrags
- Tarifparteien können Öffnungs- und Modere vereinbaren**
 - Beitragszuschüsse: 20% des Arbeitgeberbeitrags
 - Beitragszuschüsse: 20% des Arbeitgeberbeitrags



Die Betriebsrente wird attraktiver

Informationen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz
verka.de



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

verka



Verka

PK Kirchliche Pensionskasse AG
VK Kirchliche Vorsorge VVaG

Schellendorfstraße 17/19
14199 Berlin

Telefon +49 30 89 79 07 -0
Fax +49 30 89 79 07 -66

E-Mail info@verka.de
Web www.verka.de

Ansprechpartner

Martin Kummer

Leiter Strategie, Vertrieb & Marketing
Telefon +49 30 89 79 07-342
E-Mail martin.kummer@verka.de

Rainer Hilf

Vertrieb
Telefon +49 30 89 79 07-359
E-Mail rainer.hilf@verka.de



Die Ihnen überlassenen Unterlagen basieren auf Einschätzungen, Trendaussagen und rechtlichen, insbesondere steuerrechtlichen Einschätzungen unseres Hauses zum gegenwärtigen Zeitpunkt.

Die Unterlagen sind damit nicht geeignet, eine Beurteilung im Einzelfall abzuleiten oder sie zur Grundlage vertraglicher Regelungen zu machen. Durch die Überlassung der Unterlagen wird eine Haftung gegenüber dem Empfänger (Teilnehmer) oder Dritten nicht begründet.

Die Inhalte dieser Präsentation sind das geistige Eigentum unseres Unternehmens. Jede weitere Verwendung sowie die Weitergabe an Dritte im Original, als Kopie, in Auszügen oder elektronischer Form bedürfen der Zustimmung der Verfasser.

Der VERKA-Verbund übernimmt keine Haftung für etwaige Fehler, die während der Informationsveranstaltung mündlich oder schriftlich übermittelt werden oder in den zur Verfügung gestellten Unterlagen enthalten sind.