



Modelle tariflicher Altersversorgung und Langzeitkonten als Basis zur Gestaltung von zukunftsfähiger Personalpolitik

Sozialpartner-Fachtagung BAVC und IG BCE

Berlin, den 02.09.2010

RA Joachim Schwind
Vorstandsvorsitzender der
Höchster Pensionskasse VVaG

Agenda

- **Nachhaltige Pensions- und Rentensysteme als gemeinsame politische Verantwortung**
- **Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie**
- **Betriebliche Altersversorgung als gestalterisches Element moderner Personalpolitik**
- **Flexibilität durch Langzeitkonten**
- **Praxisbeispiele für BAV und Langzeitkonten**
- **Fazit**

Nachhaltige Pensions- und Rentensysteme als gemeinsame politische Verantwortung

GRÜNBUCH: Nachhaltige und sichere Rentensysteme (1)

- **Intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum (Gesamtstrategie Europa 2020)**
- **Mehr und bessere Arbeitsplätze sowie positive Übergänge vom Arbeitsleben in den Ruhestand**
- **Schaffung von soliden und berechenbaren Versorgungssystemen**
- **Sicherung des Lebensstandards nach der Pensionierung**

GRÜNBUCH: Nachhaltige und sichere Rentensysteme (2)

Herausforderungen:

- **Demografische Alterung vollzieht sich schneller als erwartet**
- **Finanz- und Wirtschaftskrise hat dramatische Auswirkungen auf Staatsfinanzen, Kapitalmärkte und Unternehmen**
- **Strukturelle Veränderungen in den Versorgungssystemen**
 - Neue Generationenverteilung
 - Wechsel von umlagefinanzierten zu kapitalgedeckten Versorgungssystemen
 - Zunehmende Verlagerung von Risiken auf die Einzelperson
- **Vermeidung von Altersarmut**

GRÜNBUCH: Nachhaltige und sichere Rentensysteme (3)

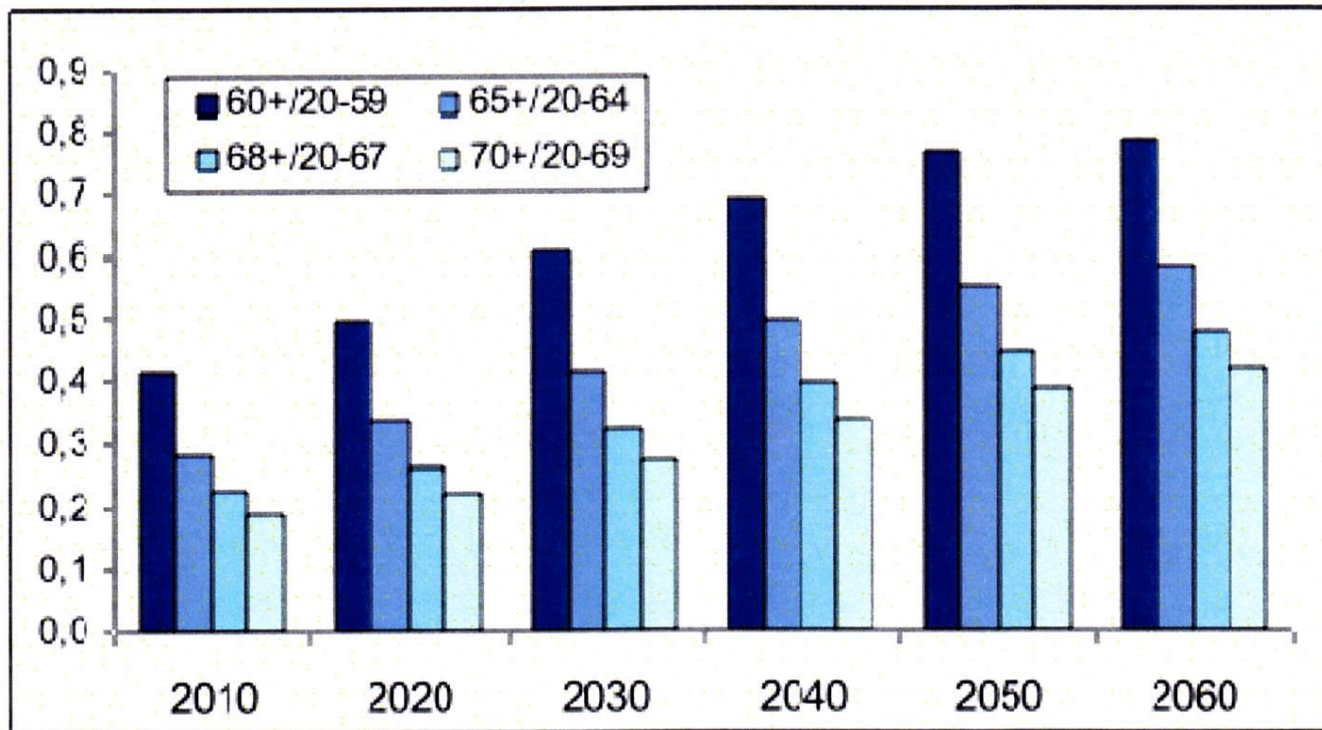
Demografische Alterung:

- **Die EU-Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird ab 2012 zu sinken beginnen**
- **In den letzten 50 Jahren ist die Lebenserwartung in der EU um rd. 5 Jahre gestiegen**
- **Bis 2060 wird ein weiterer Anstieg der Lebenserwartung um ca. 7 Jahre prognostiziert**
- **Verdoppelung des Altersquotienten: einer über 60 Jahre alten Person (R) stehen heute 2,5 Personen im erwerbsfähigen Alter (EP) gegenüber (Altersquotient = 0,4); in 2060 wird diese Relation auf 1 R : 1,25 EP absinken (Altersquotient = 0,8)**

Demografische Rahmenbedingungen in Europa (1)

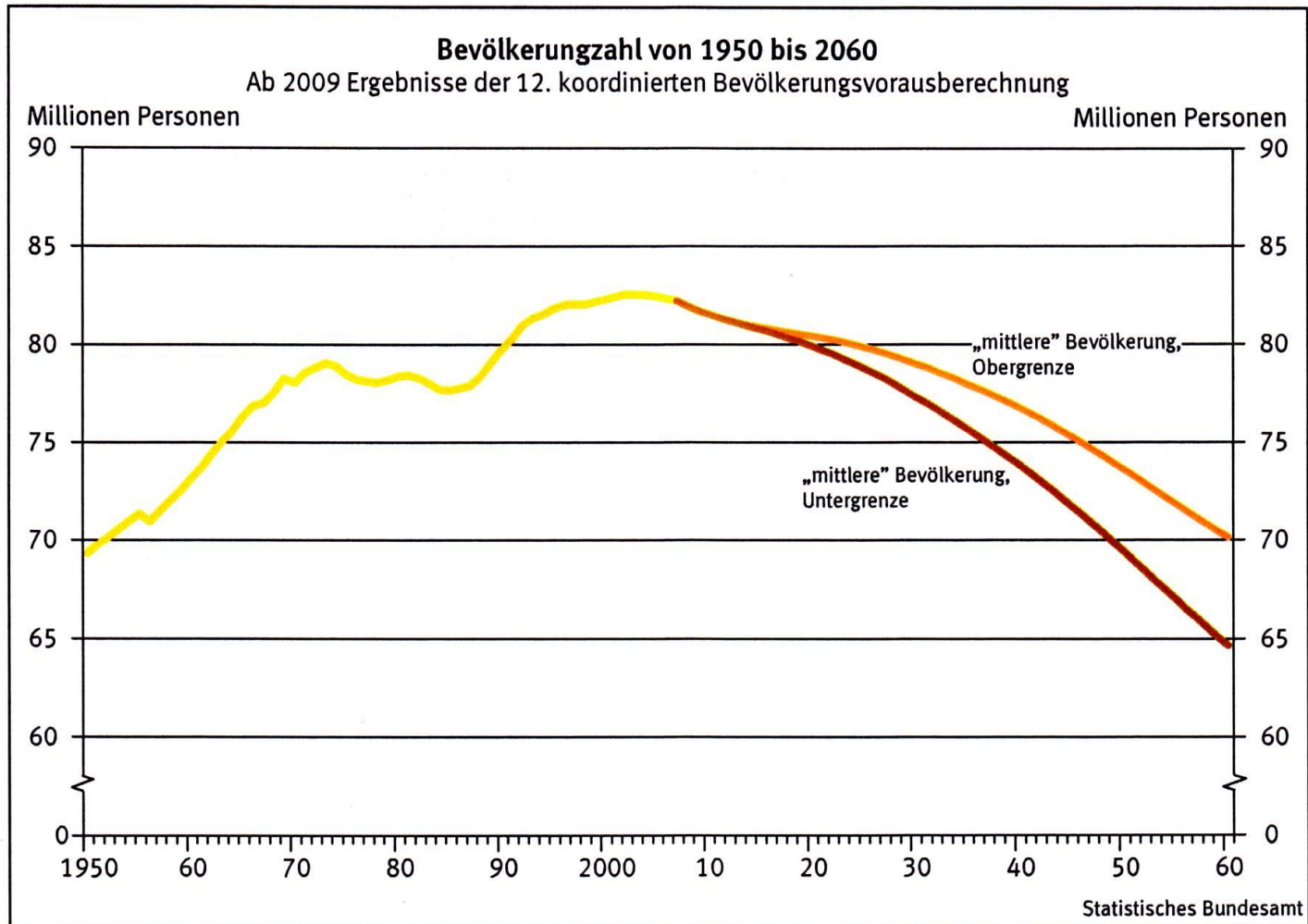
Altersquotient = Rentner zu Erwerbspersonen

Figure 2 - Evolution of demographic dependency ratios between 2010 and 2060



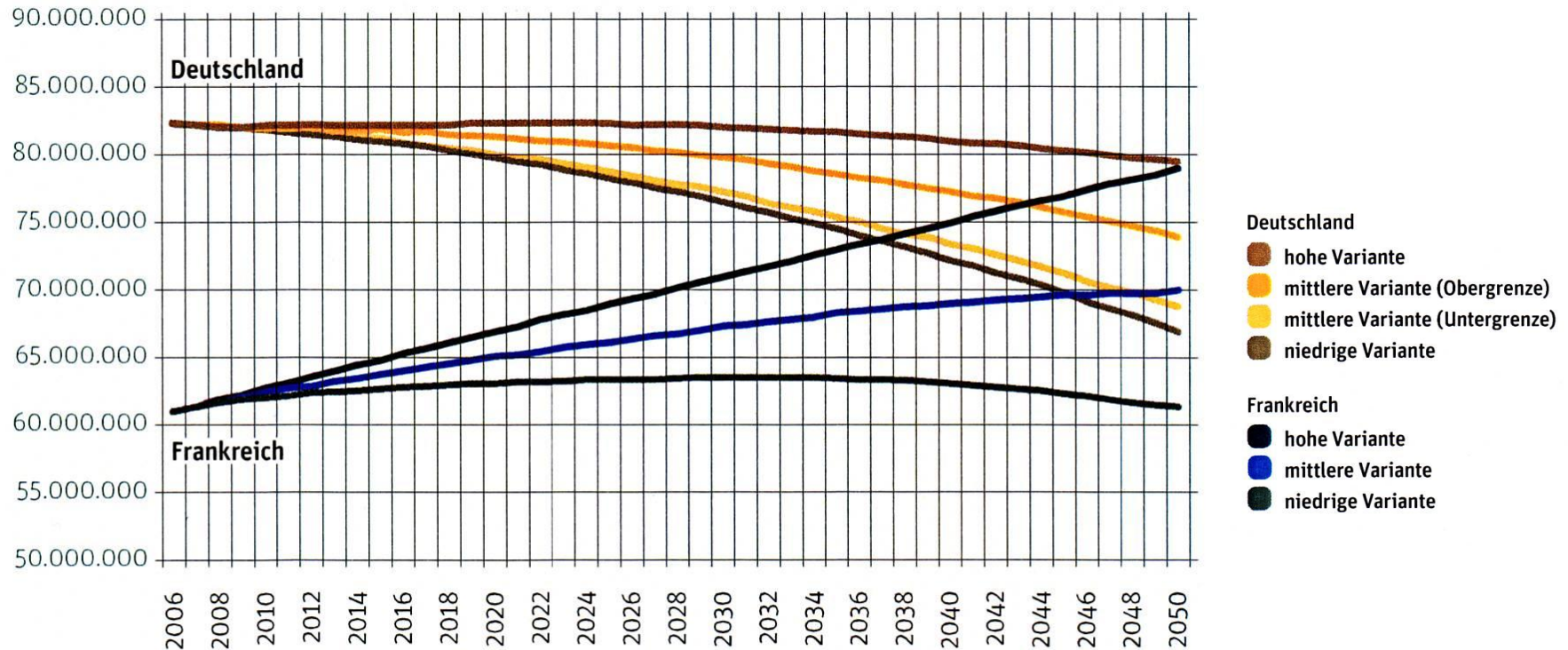
Source: Commission services

Weniger Einwohner in Deutschland



Demografie-Studie Deutschland-Frankreich „Ungleiche Nachbarn“

Bevölkerung

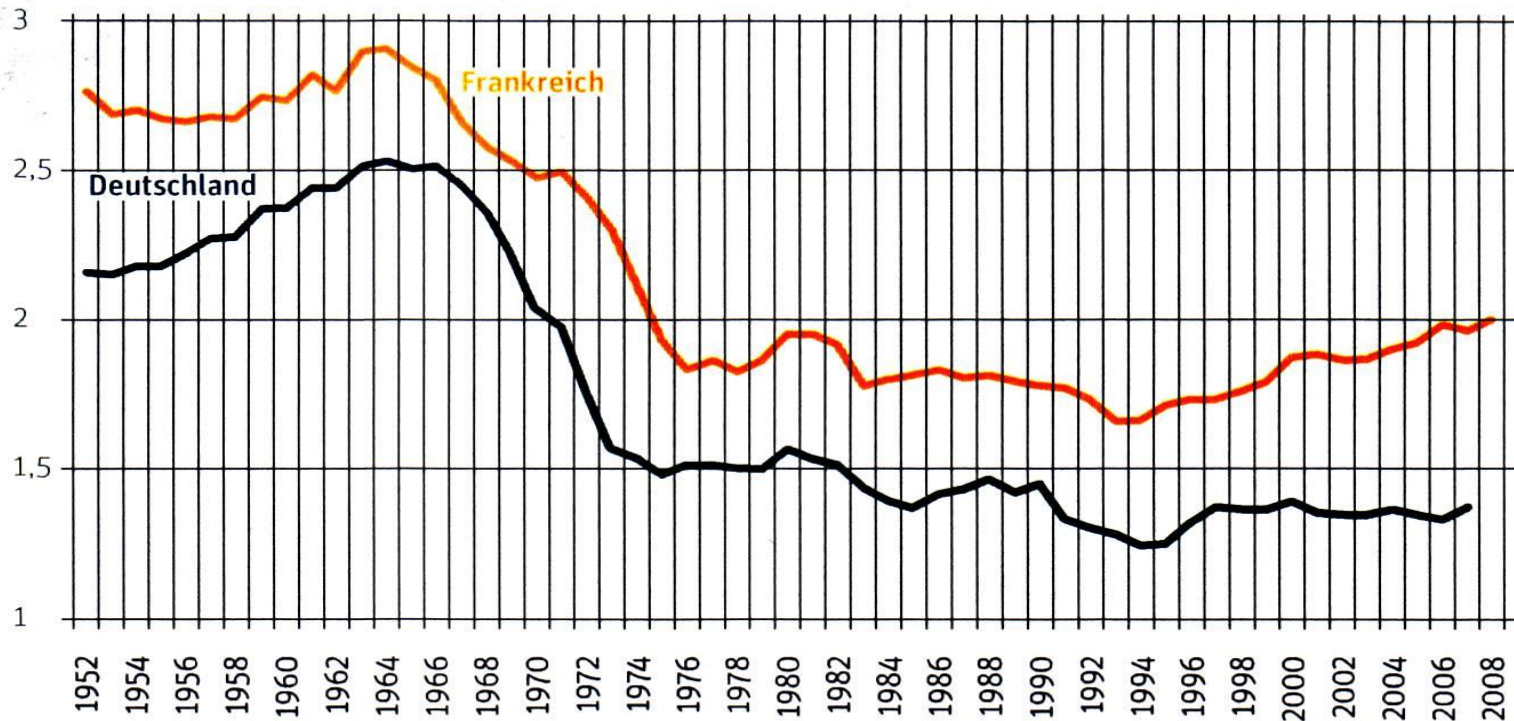


Bevölkerungsprojektionen für Deutschland und Frankreich, jeweils höchste, niedrigste und mittlere Variante(n), 2005 bis 2050

(Datengrundlage: Statistisches Bundesamt, Insee)

Demografie-Studie Deutschland-Frankreich „Ungleiche Nachbarn“

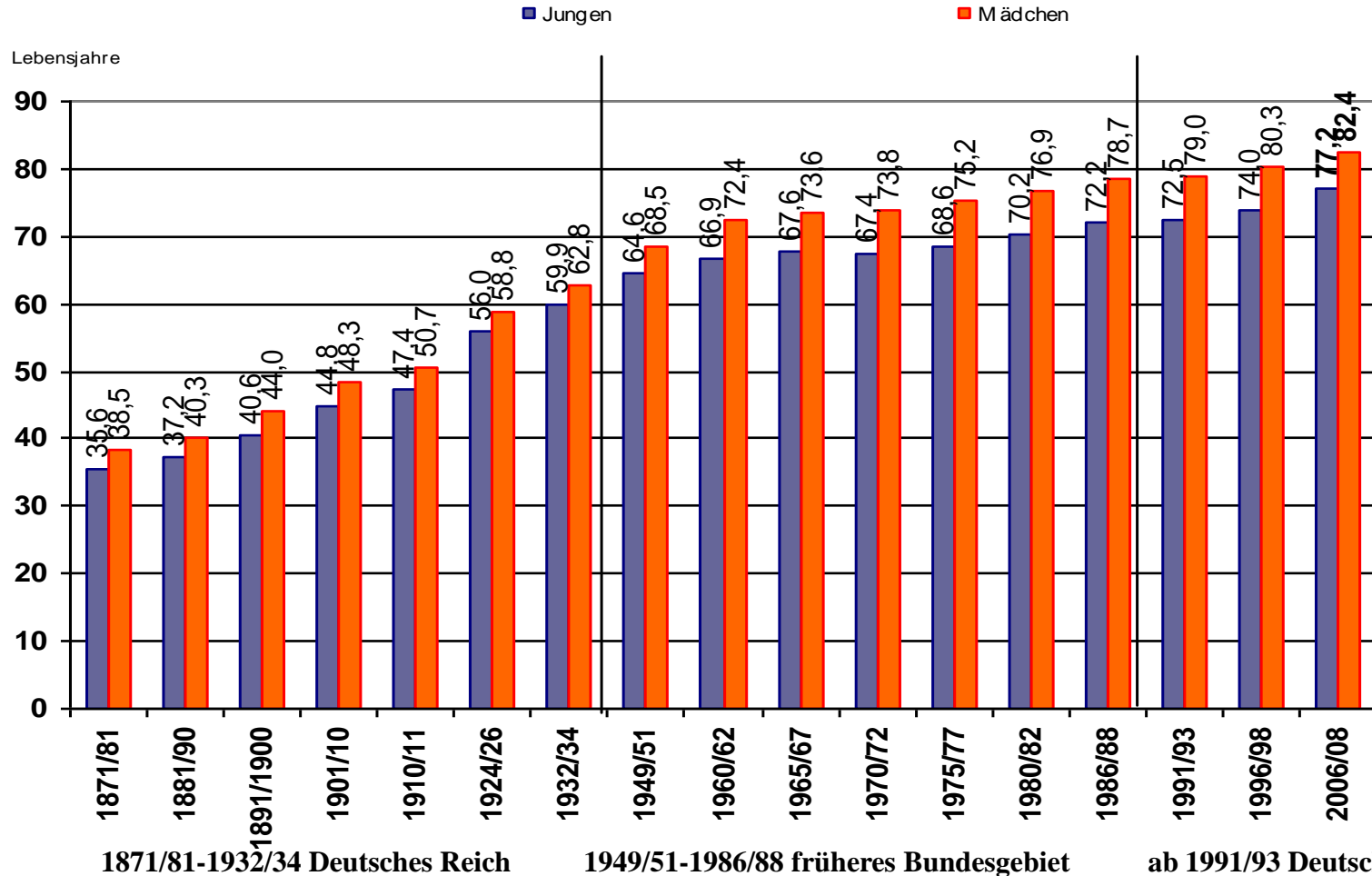
Kinderzahl je Frau



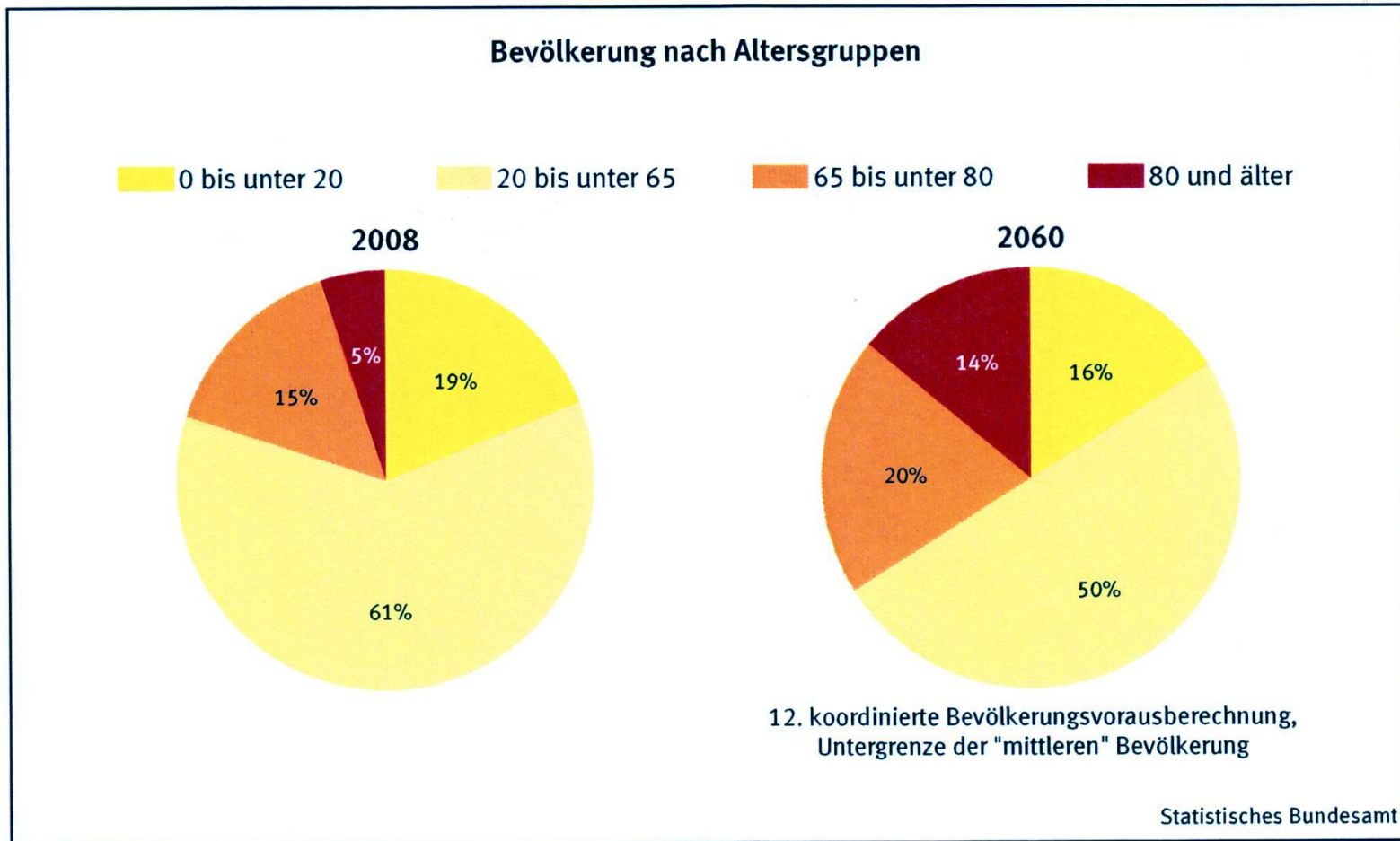
Gesamtfruchtbarkeitsraten in Deutschland und Frankreich, 1952 bis 2008
(Datengrundlage: Eurostat, Ined)

Lebenserwartung in Deutschland

Entwicklung der Lebenserwartung Neugeborener seit 1871/81

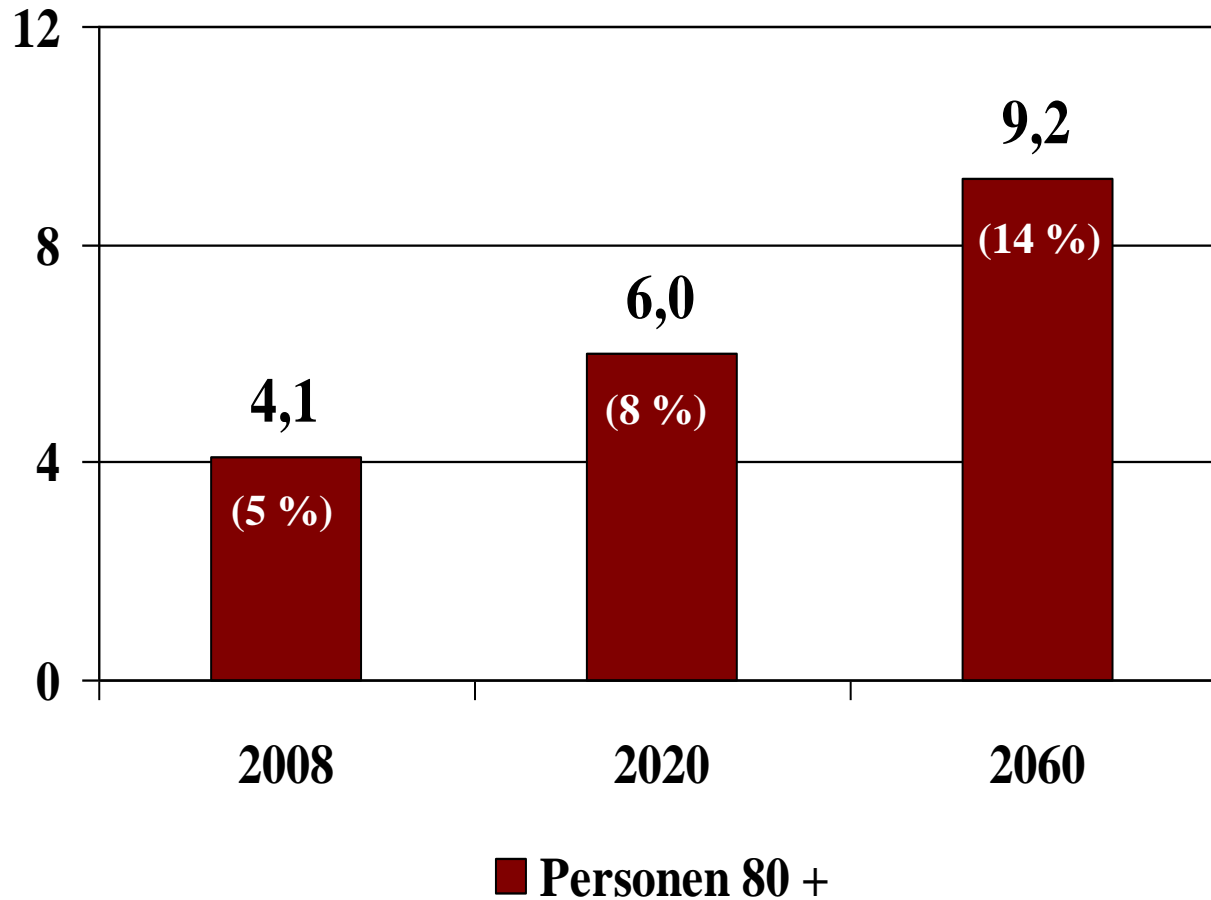


Altersgruppen



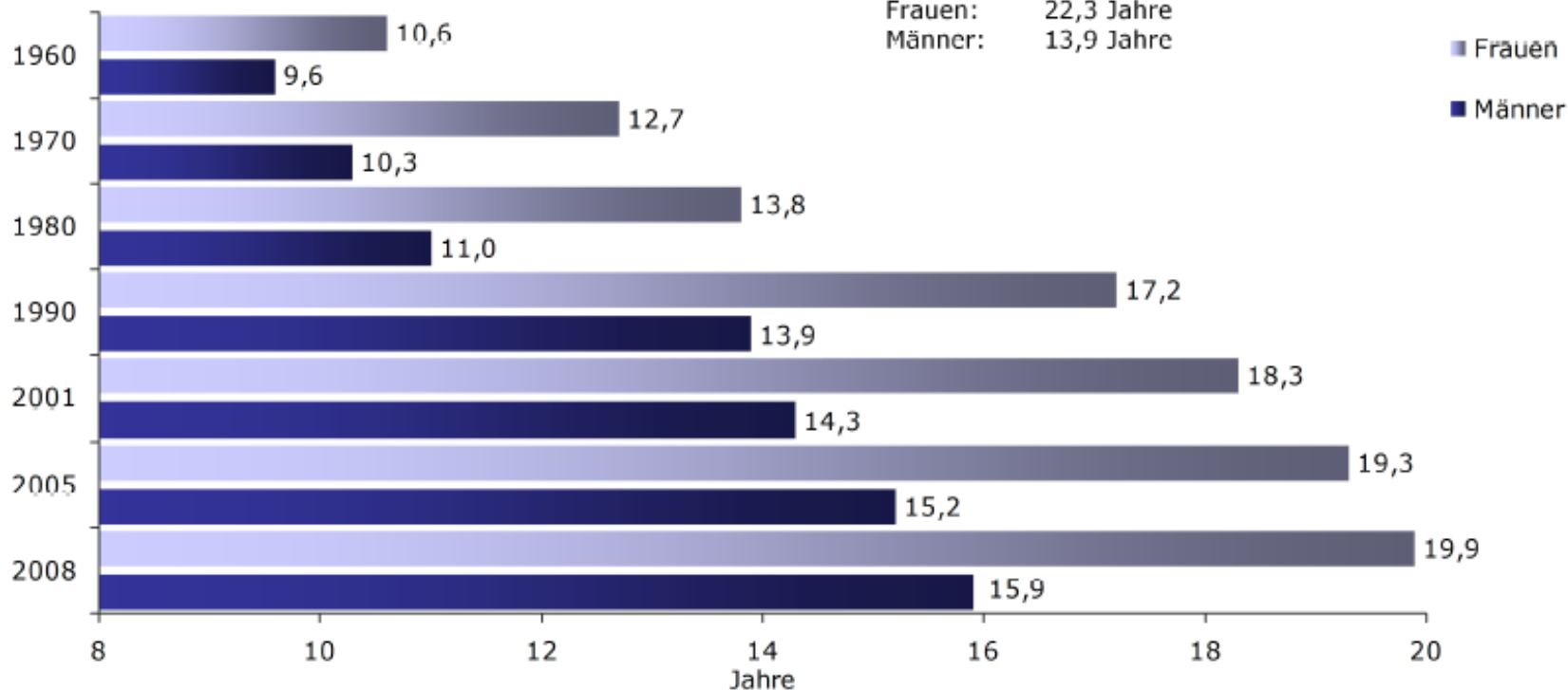
Hochbetagte in Deutschland (80 +)

Personen (Mio.)
(in % der Gesamtbevölkerung)



Gesetzliche Rentenversicherung: durchschnittliche Rentenbezugsdauer in den alten Bundesländern seit 1960 (Frauen und Männer)
(Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und wegen Alters nach SGB VI)
 (Stand: 28.07.2009)

Durchschnittliche Rentenbezugsdauer in den neuen Bundesländern im Jahr 2008:
 Frauen: 22,3 Jahre
 Männer: 13,9 Jahre



Quelle: Deutsche Rentenversicherung (2009): Rentenversicherung in Zahlen 2009, S. 67.

Figure 4: Benefit ratios in EU Member States in 2007 and 2060

	Benefit Ratio (%)					
	Public pensions			Public and private pensions		
	2007	2060	% change	2007	2060	% change
BE	45	43	-4			
BG	44	36	-20	44	41	-8
CZ	45	38	-17			
DK	39	38	-4	64	75	17
DE	51	42	-17			
EE	26	16	-40	26	22	-18
IE	27	32	16			
EL	73	80	10			
ES	58	52	-10	62	57	-8
FR	63	48	-25			
IT	68	47	-31			
CY	54	57	5			
LV	24	13	-47	24	25	4
LT	33	28	-16	33	32	-2
LU	46	44	-4	46	44	-4
HU	39	36	-8	39	38	-3
MT	42	40	-6			
NL	44	41	-7	74	81	10
AT	55	39	-30			
PL	56	26	-54	56	31	-44
PT	46	33	-29	47	33	-31
RO	29	37	26	29	41	41
SI	41	39	-6	41	40	-2
SK	45	33	-27	45	40	-11
FI	49	47	-5			
SE	49	30	-39	64	46	-27
UK	35	37	7			
NO	51	47	-8			

Benefit Ratios in Europa

Source: Ageing report 2009, available at:

http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication13782_en.pdf.

Schlagzeilen in der Presse

- **Unternehmen stellen sich auf Rente mit 67 ein** (FAZ v. 11.08.2010)
- **Mit den Alten rechnen ... wie das Personalmanagement von morgen aussieht** (FTD v. 18.08.2010)
- **Fachkräftemangel bedroht Wirtschaft** (FTD v. 25.08.2010)
- **Deutschland gehen die Ingenieure aus** (FAZ v. 08.08.2010)
- **Azubis verzweifelt gesucht** (HKB v. 06.08.2010)
- **Wer pflegt die Deutschen?** (FAZ v. 08.08.2010)
- **Mehr Briten als Deutsche vorhergesagt** (FAZ v. 09.08.2010)

Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie

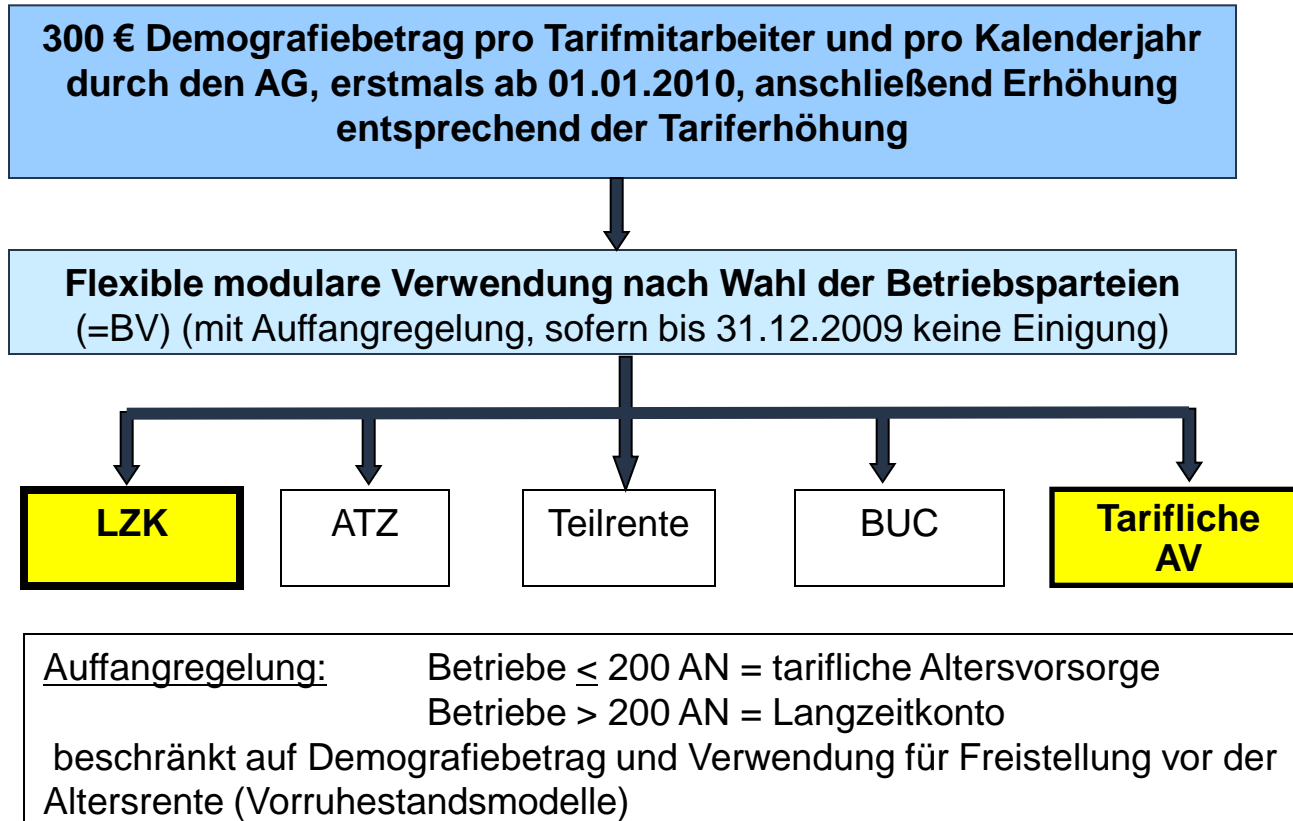
TV Lebensarbeitszeit und Demografie

Präambel:

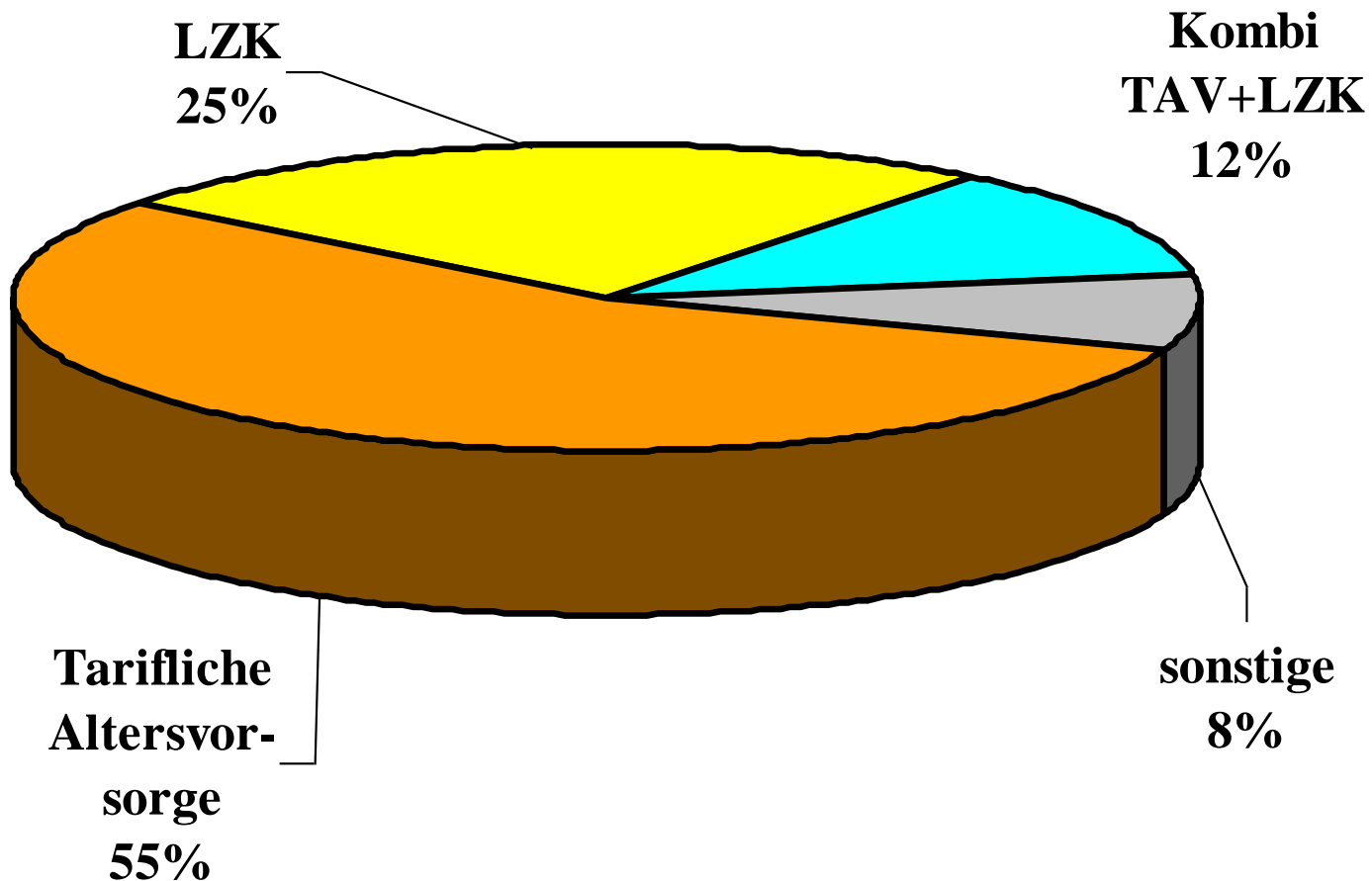
*„ ...Gemeinsame Intention und Aufgabe der Sozialpartner der chemischen Industrie ist es, durch zukunftsfähige Rahmenregelungen eine **nachhaltige und vorausschauende Personalpolitik** zu ermöglichen. Diese berücksichtigt zum einen die **Bedürfnisse der Unternehmen nach veränderten Personalstrukturen** sowie die Interessen der Beschäftigten nach **alters- und leistungsgerechten Arbeitsbedingungen** sowie **flexiblen Übergangsformen in den Ruhestand**. Bedarfsgerechte betriebliche Lösungen tragen dazu bei, unter den sich weiter wandelnden globalen Rahmenbedingungen einen wesentlichen Beitrag zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und damit der Arbeitsplätze zu leisten... “*

Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie für die Chemische Industrie in Deutschland

Dotierung und Verwendung



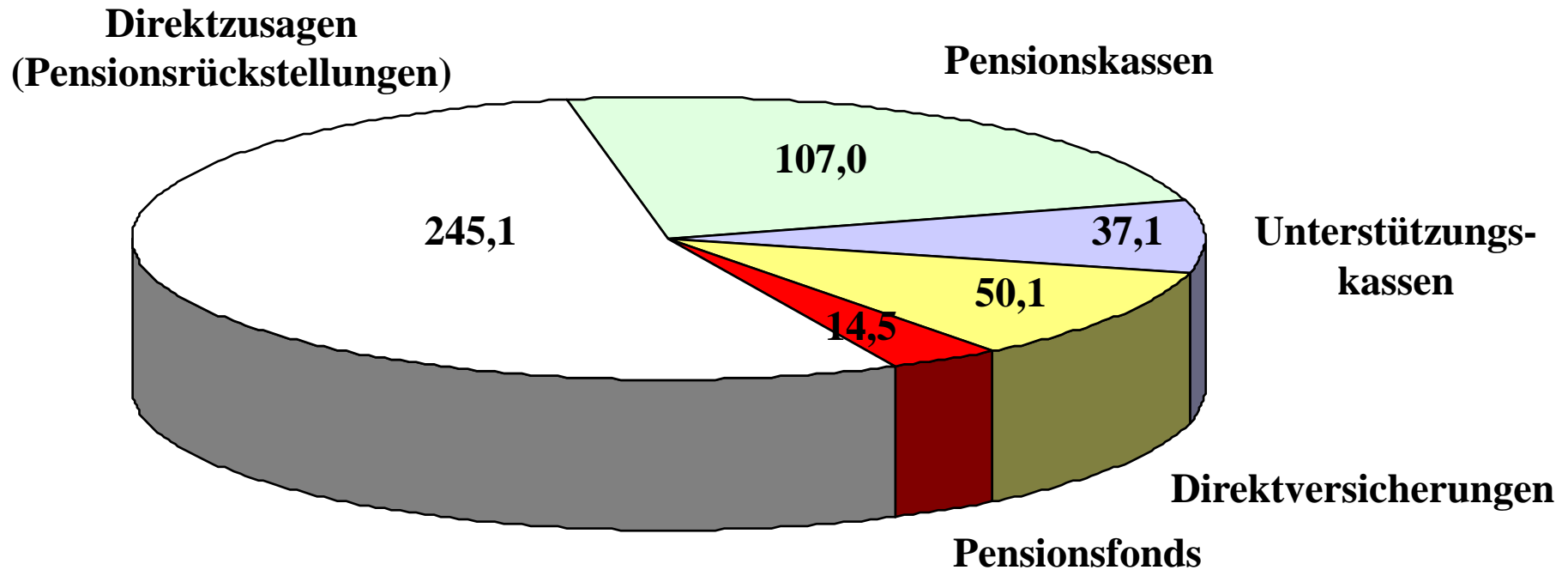
TV Demo: Umfrage Mitgliedsunternehmen Höchster Pensionskasse VVaG



Juni 2010

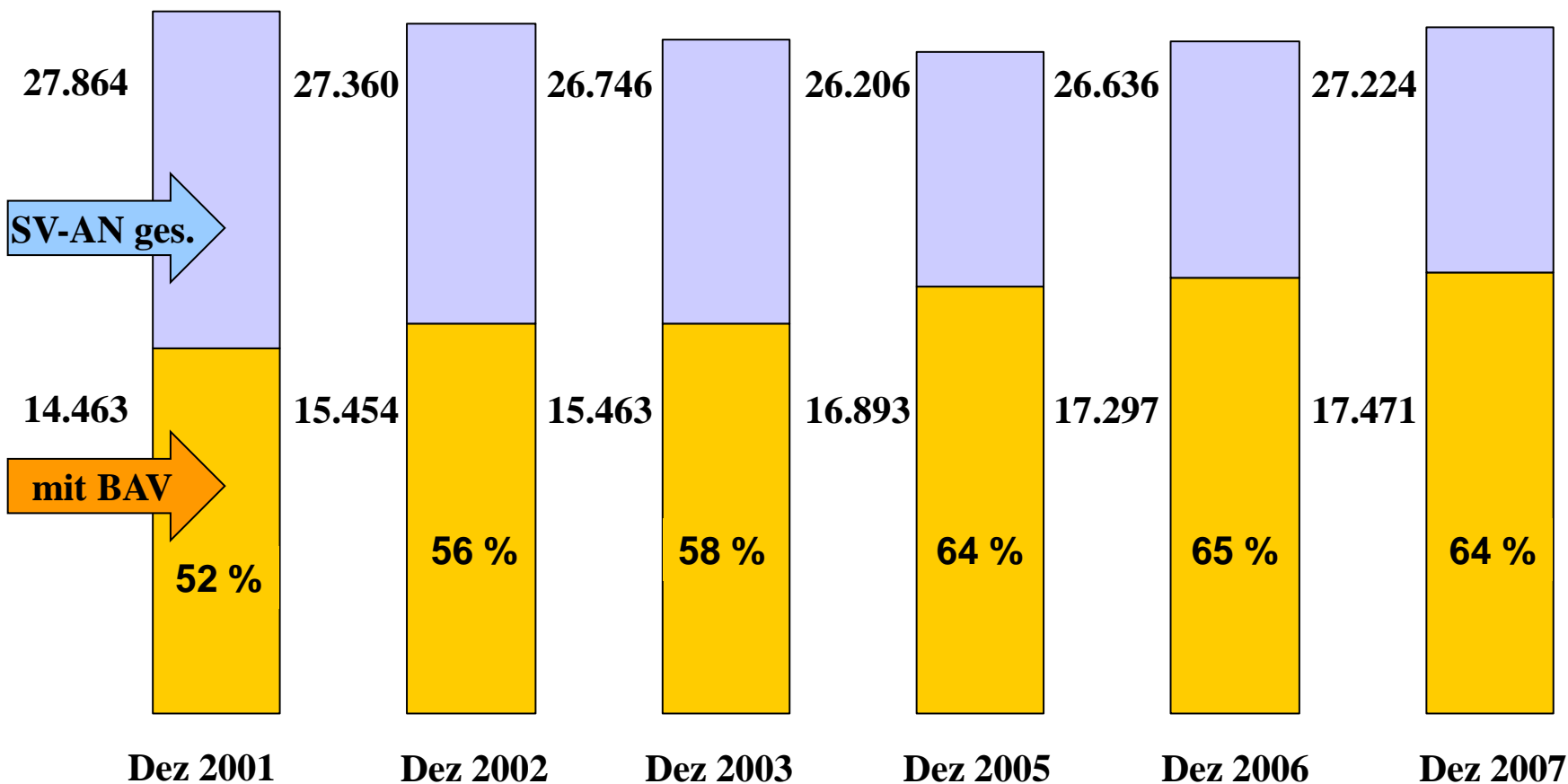
Betriebliche Altersversorgung als gestalterisches Element moderner Personalpolitik

Deckungsmittel der betrieblichen Altersversorgung - 2008 in Mrd. € -



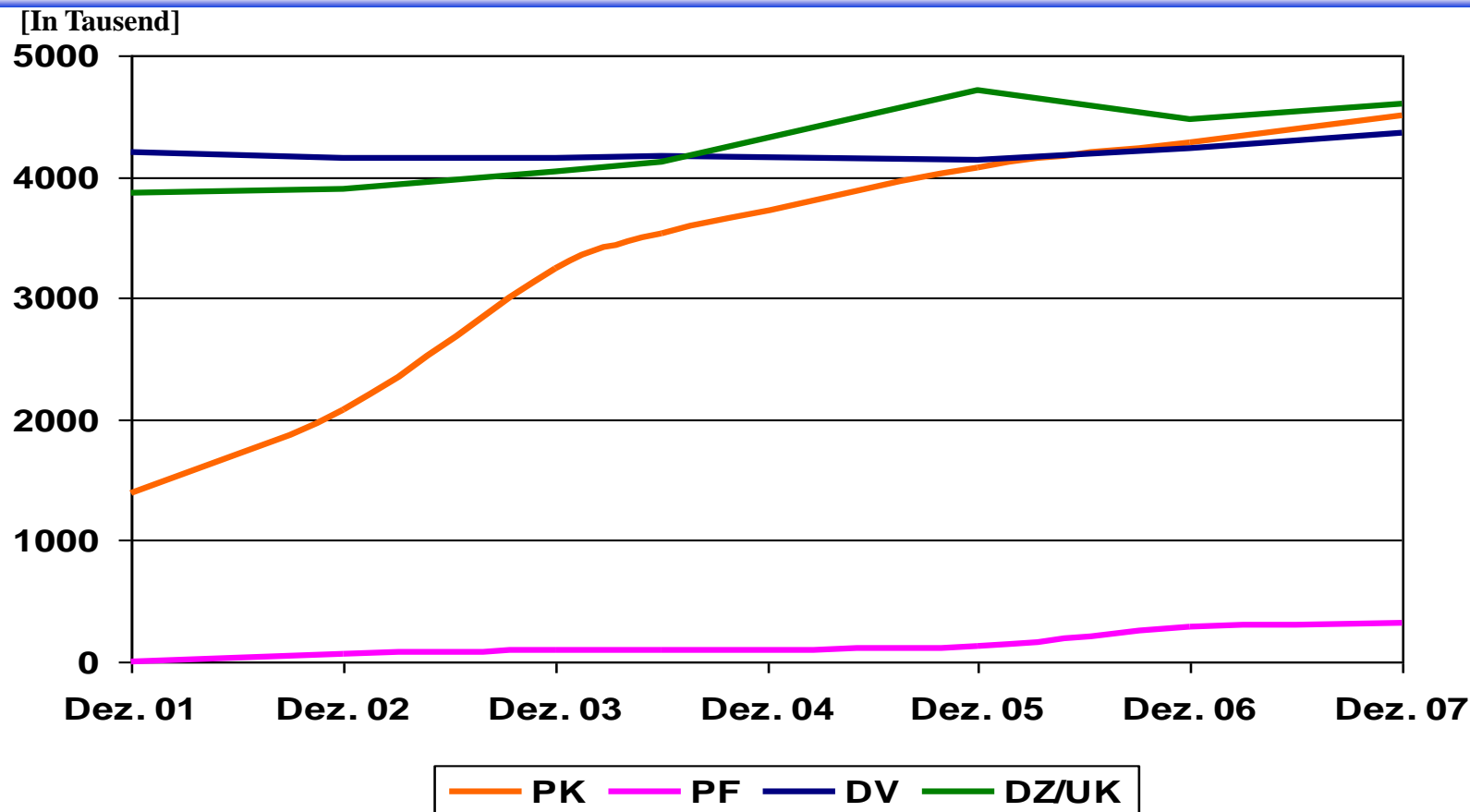
Gesamte Deckungsmittel 2008: 453,8 Mrd. €

Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung unter sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern



Quelle: Endbericht TNS Infratest vom 30.10.2008: Situation und Entwicklung der bAV in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001-2007, S. 13.

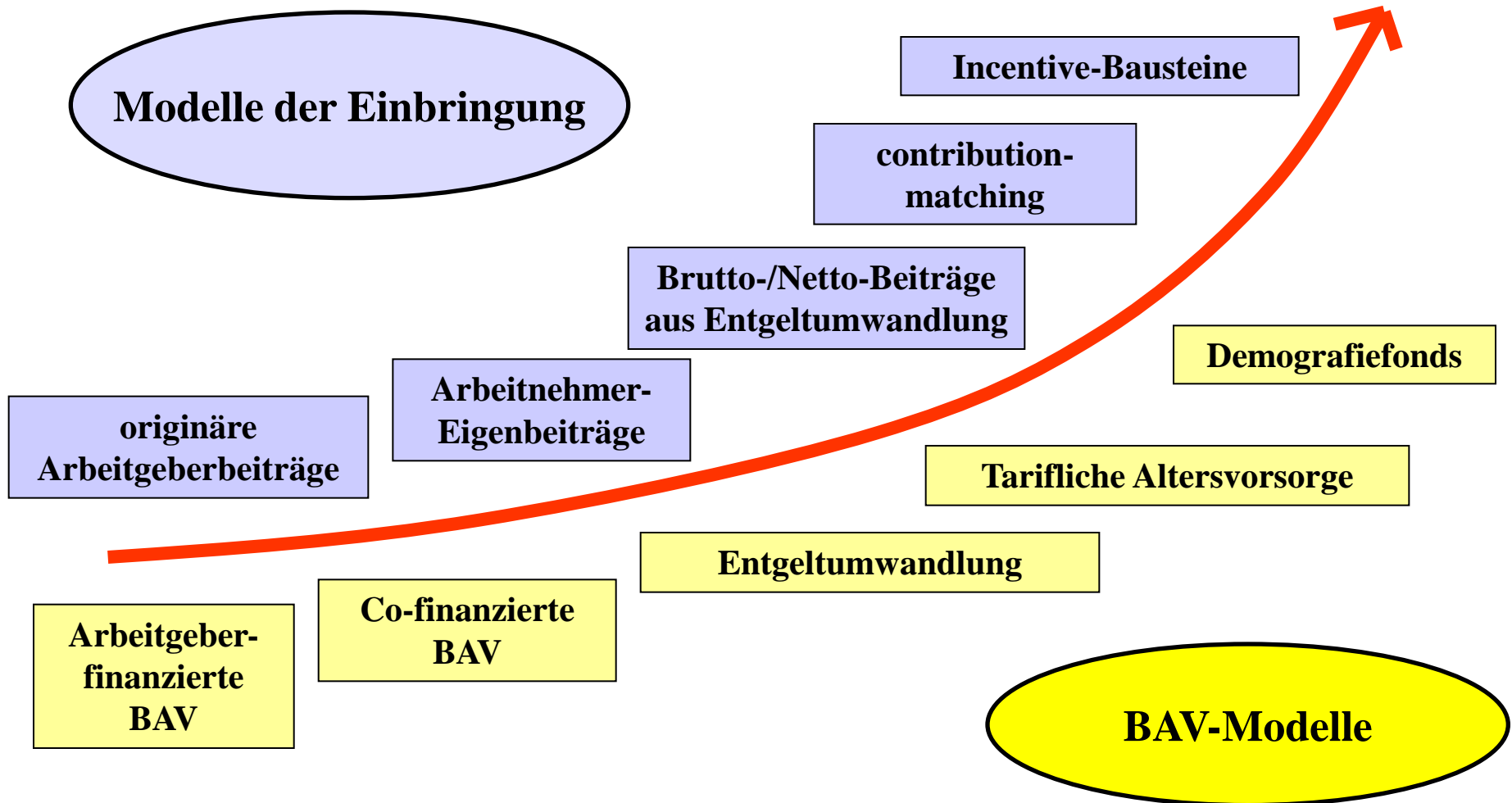
Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nach Durchführungswegen



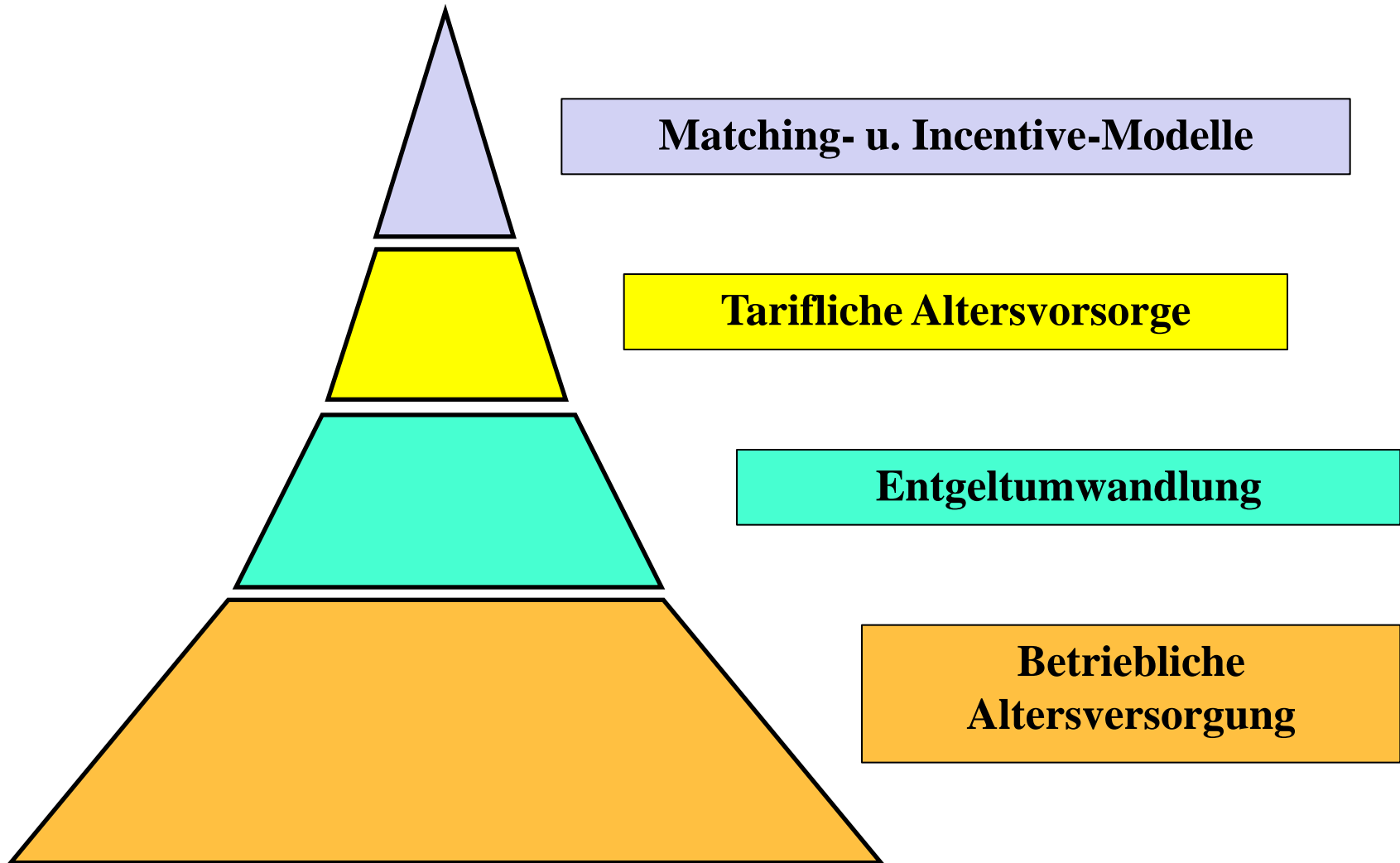
Aktiv Versicherte mit Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung (nach Durchführungswegen)

Quelle: Endbericht TNS Infratest vom 30.10.2008; Situation und Entwicklung der bAV in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001-2007, S. 110 / Alterssicherungsbericht 2008, S. 130-131

Gestalterische Elemente in der betrieblichen Altersversorgung – Sicherung des Lebensstandards im Alter

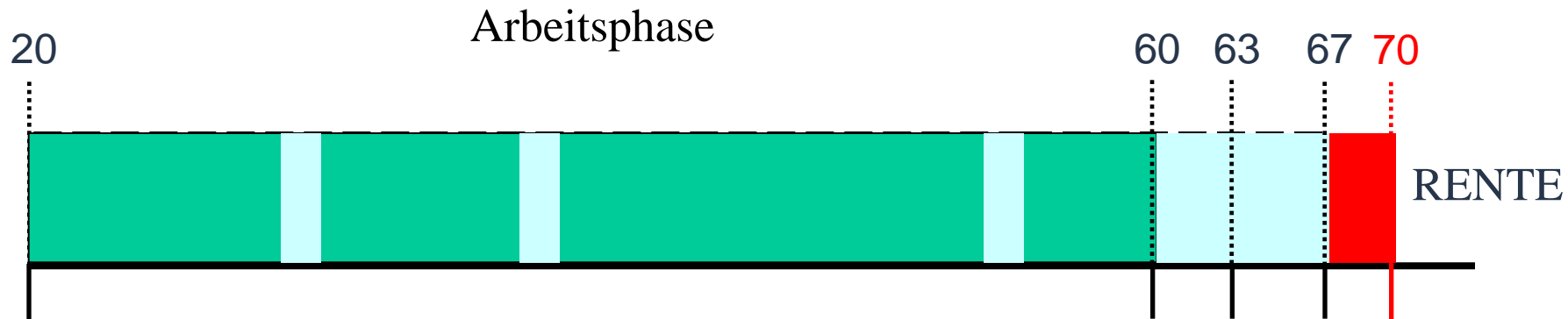


Handlungsfelder für die Personalpolitik



Flexibilität durch Langzeitkonten

Flexibilität durch Langzeitkonten



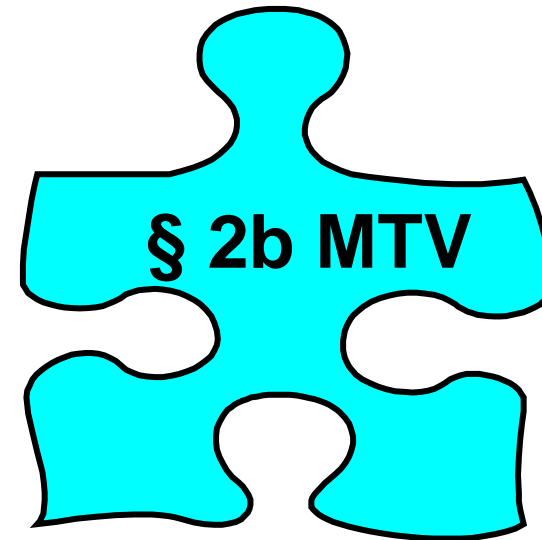
Neue gesetzliche Rahmenbedingungen und demografische Herausforderungen:

- steigende Lebenserwartung (stufenweise Erhöhung des Renteneintrittsalters)
- Qualifizierungsmaßnahmen („lebenslanges Lernen“)
- Erhalt der Leistungsfähigkeit („work life-balance“)
- Pflege von Angehörigen („Pflegegeneration“)

Entwicklung der Langzeitkonten in der Chemischen Industrie (1)



- Insolvenzschutz
- Sozialversicherungsfreie Einbringung



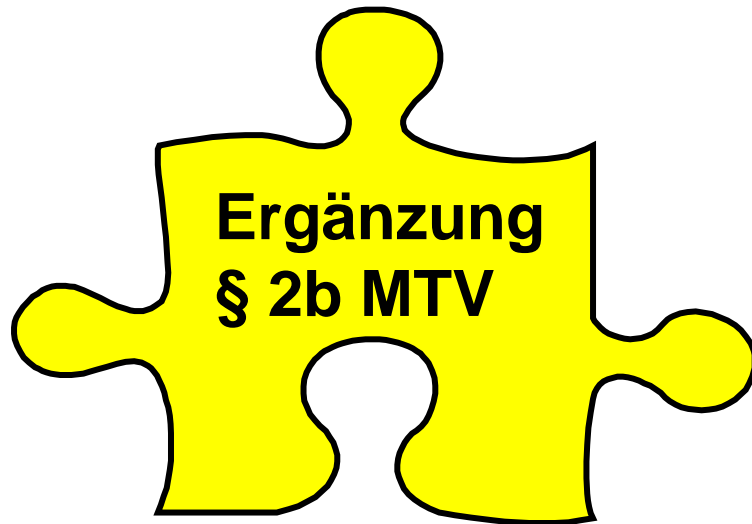
Start der
Lebensarbeitszeitkonten
in der chemischen
Industrie

1998

....

2003

Entwicklung der Langzeitkonten in der Chemischen Industrie (2)



Ergänzung der Einbringungsmöglichkeiten (10% des Tarifentgelts)



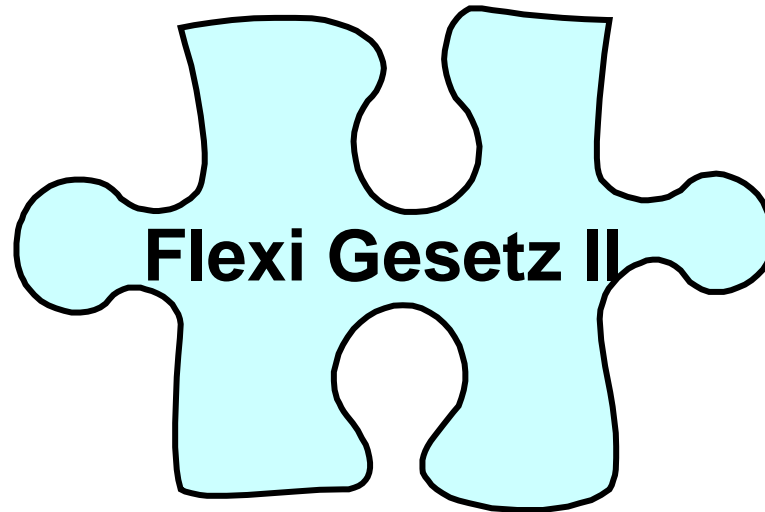
- Förderung der Langzeitkonten durch Demografiefonds
- LZK als Modell für KMU
- LZK als Auffanglösung

2007

....

2008

Entwicklung der Langzeitkonten in der Chemischen Industrie (3)



- Portabilität auf Deutsche Rentenvers. Bund
- gesetzliche Freistellungszwecke
- Werterhaltsgebot

2009



Praxisbeispiele für BAV und Langzeitkonten

BAV: Tarifliche Altersvorsorge insgesamt

TEA*

**Entgeltumwandlungsgrundbetrag
zzgl. Chemietarifförderung I
478,57 € + 134,98 € = 613,55 €**

TV Demo*

**Demografiebetrag
zzgl. Chemietarifförderung II
300,- € + 39,- € = 339,- €**

952,55 €

* TEA und TV Demo werden über jeweils separate Höherversicherungen durchgeführt; Verrentung im jeweiligen Tarif, abhängig vom Versicherungsbeginn

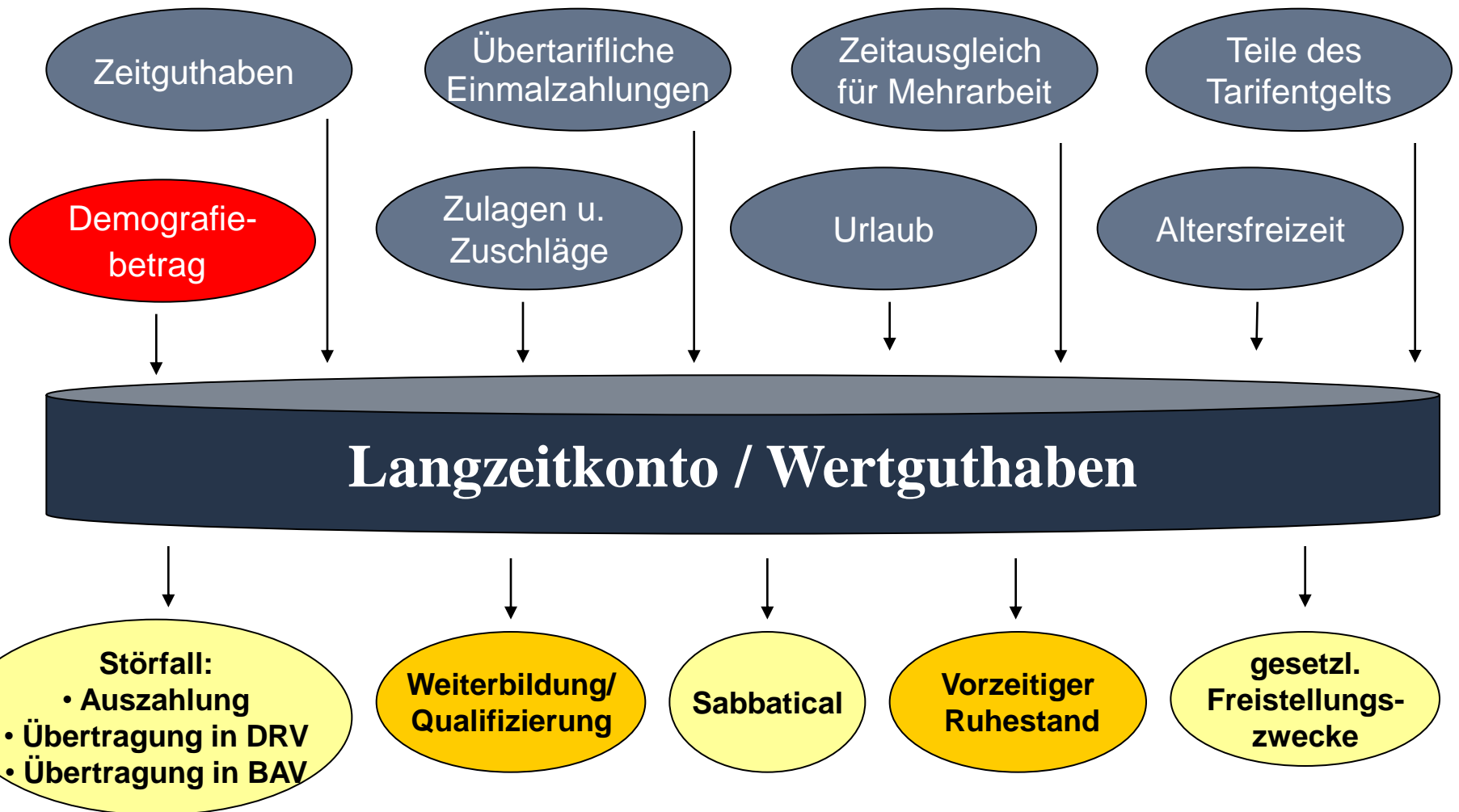
BAV: Unverbindliche Beispielrechnung der Höchster Pensionskasse VVaG*

Alter	jährlicher Beitrag bis Alter 65 in €	Monatliche Rentenzahlung ab Alter 65 in €		
		Satzungsgemäße Leistung ohne Erträge	inkl. verteilungsfreier Erträge** i.H.v. 1,75 % p.a.	2,75 % p.a.
20. Lebensjahr	952,55	226	360	478
30. Lebensjahr	952,55	155	220	271
40. Lebensjahr	952,55	99	125	143
50. Lebensjahr	952,55	53	60	65

* Für Versicherungsverhältnisse ab dem 01.01.2007, Fälligkeit : 31.12.

** Überschussbeteiligungen können nicht garantiert werden. Sie hängen vor allem von den Kapitalerträgen, aber auch vom Verlauf der Sterblichkeit und von der Entwicklung der Kosten ab. Die Überschussbeteiligungen können höher aber auch niedriger ausfallen. Insoweit ist die Hochrechnung eine unverbindliche Modellrechnung.

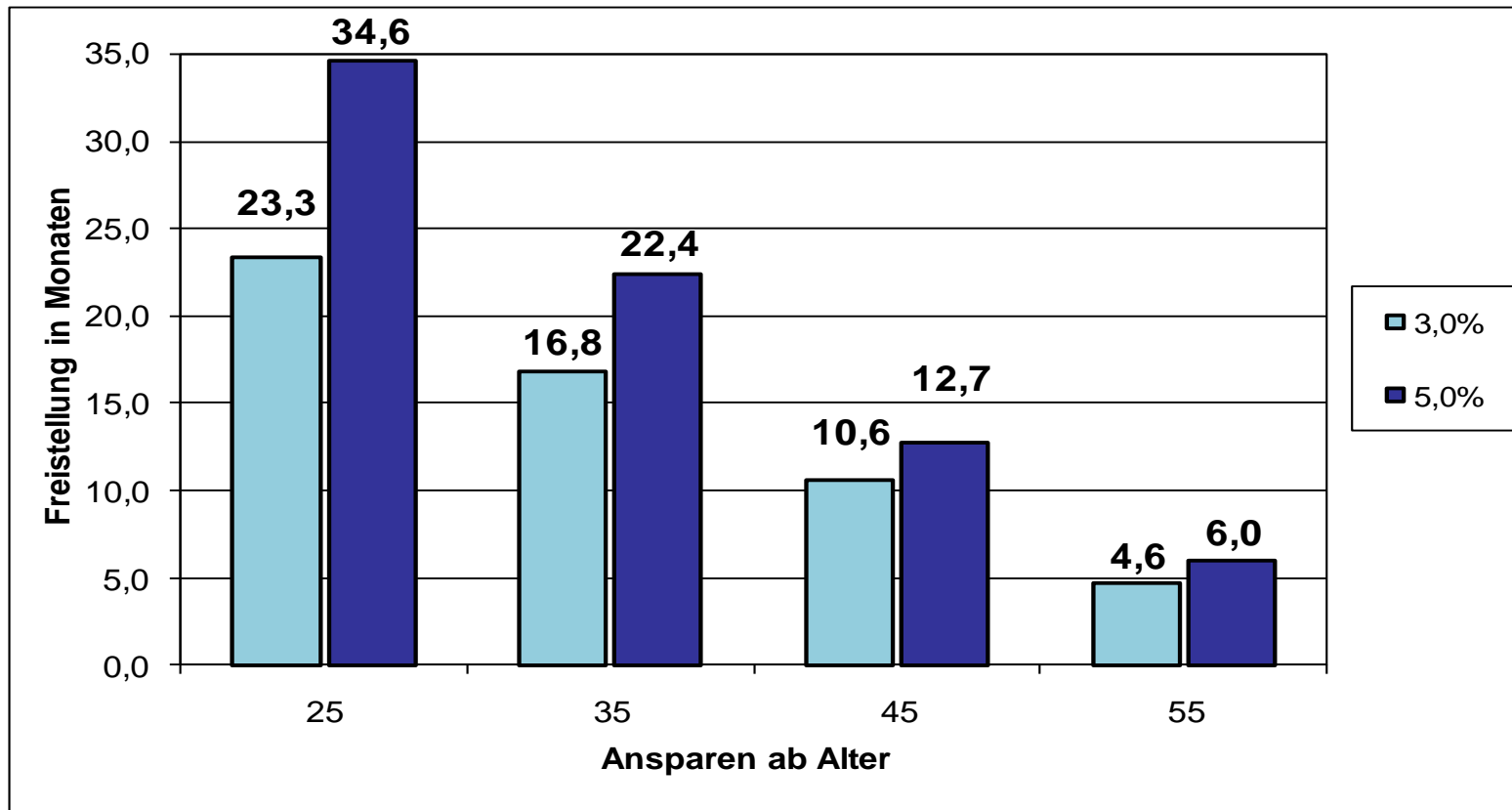
LZK: Einstellungs- und Entnahmemöglichkeiten



Modellberechnung für Einbringung bis Alter 63

(Arbeitsentgelt in der Freistellung: 100 %)

**Annahmen: Ansparen von 1/2 Monatsgehalt p.a.; Gehaltsdynamik 2,5%;
Anlagerendite 3,0% bzw. 5,0%**

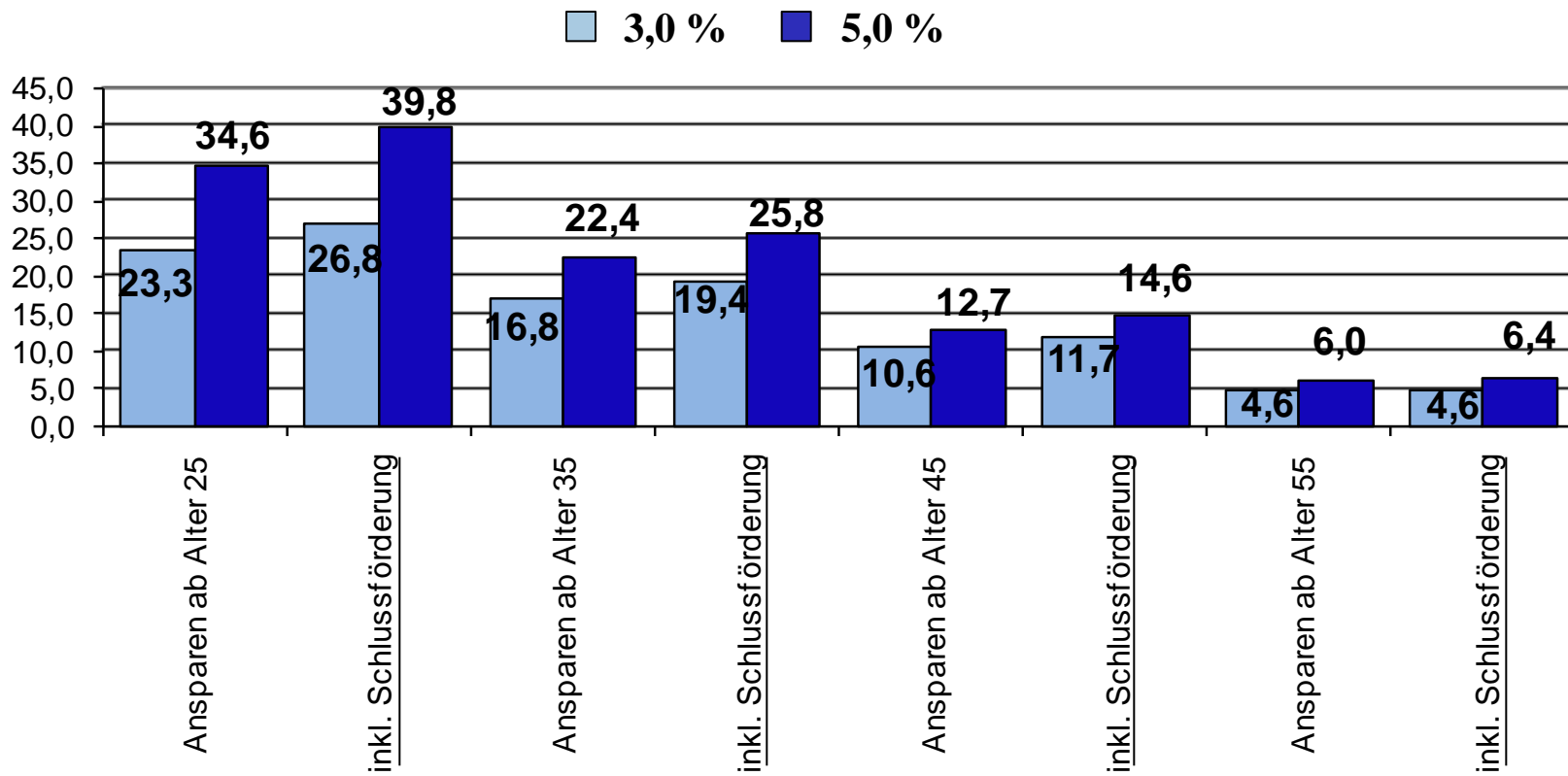


Quelle: HPBS GmbH

Modellberechnung für Einbringung bis Alter 63

(Arbeitsentgelt in der Freistellung: 100 %)

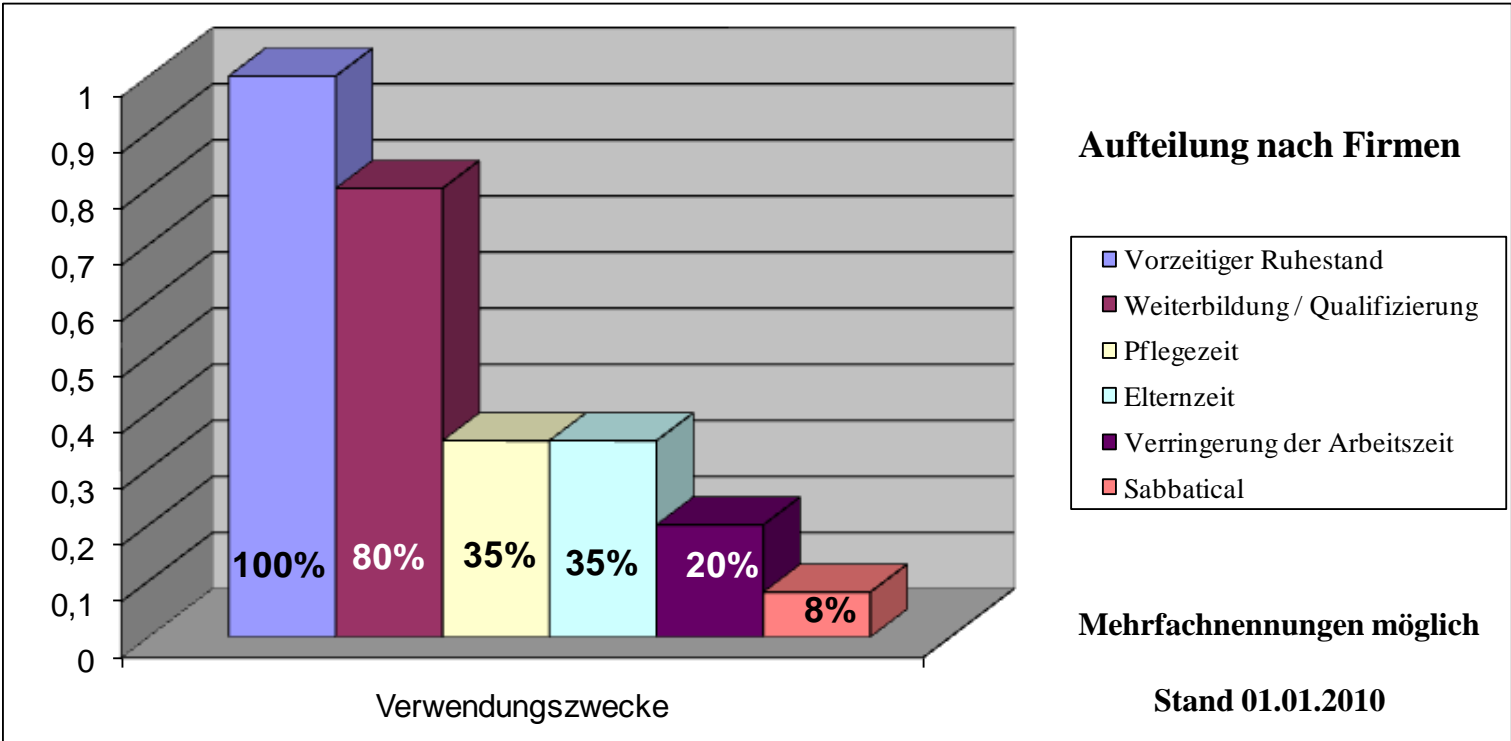
**Annahmen: Ansparen von 1/2 Monatsgehalt p.a.; Gehaltsdynamik 2,5%;
Anlagerendite 3,0 % bzw. 5,0 %; inklusive Schlussförderung**



Schlussförderung auf den erreichten Freistellungszeitraum:

mind. 12 Mt. = 15 % Schlussförd.; mind. 9 Mt. = 10 % Schlussförd.; mind. 6 Mt. = 6 % Schlussförd.; unter 6 Mt. = keine Schlussförd.

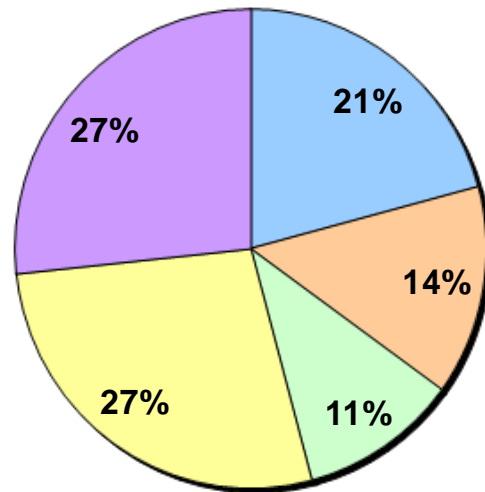
LZK: Verwendungszwecke (Stand 01.01.2010)



Quelle: HPBS GmbH

Langzeitkonten und Kapitalanlage

Aufteilung nach Firmen



- LifeCycle ohne Garantie
- Versicherung
- Banksparplan
- Garantiefonds
- Spezialfonds

Stand 01.01.2010

Quelle: HPBS GmbH

Fazit

Fazit (1)

- **Die demografische Alterung der Gesellschaft und das Gestalten der damit verbundenen Auswirkungen stellen eine der wichtigsten gesellschaftspolitischen Herausforderungen dar.**
- **Innovative Modelle der betrieblichen Altersversorgung (BAV) und Langzeitkonten-Modelle (LZK) sind geeignete „Bausteine“, um die Nachhaltigkeit der Alterssicherung zu verstärken und den Übergang in den Ruhestand zu flexibilisieren.**
- **Die Flexibilität beim Übergang zwischen Arbeitsleben und Ruhestand sollte ausgebaut und nicht eingeschränkt werden! Die BAV ist ein wichtiger Baustein, um einen gleitenden Übergang in die Rente zu ermöglichen. Voraussetzung hierfür ist, dass die untere Altersgrenze von 60 Jahren für den Renteneintritt in die BAV weiterhin steuerlich anerkannt wird!**

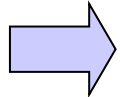
Fazit (2)

- **Die Politik muss bei ihrem Handeln die zentralen Herausforderungen des demografischen Wandels berücksichtigen. Steuerliche Fördermodelle müssen diesen Zielsetzungen Rechnung tragen.**
- **Die Absicherung von biometrischen Risiken (Langlebigkeit, Hinterbliebenenabsicherung, Erwerbsunfähigkeit) kann nur in kollektiv ausgerichteten Systemen effizient und kostengünstig organisiert werden. Die BAV bietet sich hier als optimaler Lösungsansatz an.**
- **LZK stellen eine hohe Flexibilität sowohl in der Arbeitsphase als auch im Übergang zum Ruhestand sicher.**

Fazit (3)

- **Der Einführung von zusätzlichen „Konten-Systemen“ bedarf es angesichts funktionierender BAV- und LZK-Systeme nicht. Ein deutlicher und fokussierter Ausbau der beiden Instrumente würde einen wichtigen Beitrag zur Nachhaltigkeit der bestehenden betrieblichen Systeme leisten. Dazu gehören:**
 - **BAV:**
 - **Erweiterung und Flexibilisierung des Dotierungsrahmens des § 3 Nr. 63 EStG**
 - **LZK:**
 - **Sachgerechte Zuordnung der SV-Beiträge für Einkommensbestandteile oberhalb der RV-BBG**
 - **Schutz der Sabbatical-Wertguthaben bei Kurzarbeit**

Ihr Ansprechpartner für



Betriebliche Altersversorgung:

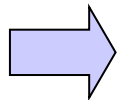
Höchster Pensionskasse VVaG

Ralf Klein 069/305-81191

ralf.klein@penka.hoechst.com

Michael Goulios 069/305-16743

michael.goulios@penka.hoechst.com



Langzeitkonten:

Höchster Pensions Benefits Services GmbH

Stefan Wolf 069/305-5279

stefan.wolf@hpbs.hoechst.com

Dr. Andreas Peiter 069/305-17437

andreas.peiter@hpbs.hoechst.com

Wichtige Hinweise

- Die Inhalte dieser Präsentation sind das geistige Eigentum der Pensionskasse der Mitarbeiter der Hoechst-Gruppe VVaG bzw. der Höchster Pensionskasse VVaG. Jede weitere Verwendung sowie die Weitergabe an Dritte im Original, als Kopie, in Auszügen, elektronischer Form oder durch eine inhaltsähnliche oder inhaltsgleiche Darstellung bedürfen ebenso wie die Veröffentlichungen der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Pensionskasse der Mitarbeiter der Hoechst-Gruppe VVaG bzw. der Höchster Pensionskasse VVaG.
- Die Ihnen als „Hand-out“ 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.