



Dominik Stadelbauer/Dr. Marco Schnurr

Betriebliche Altersversorgung

Was Sie bei der Durchführung beachten müssen

2. Auflage

Dominik Stadelbauer

Diplom Betriebswirt (FH)

Der Autor war im Anschluss an sein Studium zunächst mehrere Jahre in der Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung mit Schwerpunkt Finanzdienstleistung und Lebensversicherung tätig. Im Jahr 2009 wechselte er die Seiten und begleitet seitdem unterschiedliche Funktionen in der NÜRNBERGER Lebensversicherung.

Er ist Autor mehrerer wissenschaftlicher Schriften mit dem Hauptaugenmerk auf die betriebliche Altersversorgung. Sein Verantwortungsbereich umfasst heute die Verwaltung aller Produktlinien in der Lebensversicherung, sowie die Vertriebsunterstützung in der betrieblichen Altersversorgung. Außerdem ist er Vorstand der NÜRNBERGER überbetriebliche Versorgungskasse e. V.

Dr. Marco Schnurr

Diplom-Mathematiker

Der Autor studierte Mathematik und war daraufhin bis 2007 als wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Karlsruhe tätig. Anschließend wechselte er zur Württembergischen Lebensversicherung AG, wo er inhaltliche Schwerpunkte in den Themen Risikomanagement, Solvency II, Aktuarielles Controlling und Unternehmenssteuerung hatte und zudem ab 2013 Verantwortlicher Aktuar der Allgemeine Rentenanstalt Pensionskasse AG war. Seit 2015 ist Dr. Schnurr für die NÜRNBERGER Versicherung tätig.

Er verantwortet den Bereich Mathematik Leben und ist Verantwortlicher Aktuar der NÜRNBERGER Lebensversicherung AG, der NÜRNBERGER Beamten Lebensversicherung AG, der NÜRNBERGER Pensionsfonds AG und der NÜRNBERGER Pensionskasse AG.

In Zusammenarbeit mit der Nürnberger Versicherungsgruppe

In Zusammenarbeit mit der Nürnberger
Versicherungsgruppe



Editorial zur zweiten Auflage

Am 01.01.2022 ist nunmehr auch die letzte Übergangsregelung zum Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) ausgelaufen. Nunmehr müssen alle Versorgungen gleichberechtigt vom Arbeitgeber gefördert werden. Doch was in der Theorie unproblematisch klingt, hat in den letzten Jahren zu erheblichen Problemen in der Umsetzung geführt. So sind zahlreiche Detailfragen zur Gestaltung weiterhin ungeklärt und viele Arbeitgeber „fremdeln“ weiterhin, mit der betrieblichen Altersversorgung (bAV).

Ängste nehmen und Richtung geben, sind deshalb die maßgeblichen Gründe, weshalb wir unseren Praxisleitfaden zur bAV überarbeitet haben. Wie auch in der ersten Auflage steht dabei die Praxis im Vordergrund. Allerdings sind die Rahmenbedingungen in den letzten Jahren insgesamt leider nicht einfacher geworden, sodass wir auch weiterhin die möglichst frühzeitige Einbindung eines qualifizierten Beraters, wie auch Steuerberaters empfehlen.

Nach unseren Erfahrungen ist dies der wesentliche Einflussfaktor, um ein langfristig stabiles, wie auch rentables Versorgungssystem zu etablieren.

Nürnberg, Januar 2022

Dominik Stadelbauer / Dr. Marco Schnurr

In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

1 | Einführung

„Die Rente ist sicher“ – diese vier Worte haben sich wie kaum ein anderer Satz ins kollektive Gedächtnis der Deutschen eingebrannt. Urheber dieses Ausspruchs ist **Dr. Norbert Blüm (CDU, Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung a. D.)** der ihn erstmals im Bundestagswahlkampf 1986 aussprach und seitdem bei jeder der unzähligen darauffolgenden Rentenreformen wiederholte. Trotz dieses Ausspruchs ist jedoch der Zweifel an der Stabilität der gesetzlichen Rentenversicherung in den letzten Jahren geblieben.

Ausgangspunkt dieser Überlegungen ist der demografische Wandel, der sich besonders stark auf ein *umlagefinanziertes Rentensystem* auswirkt. Der Gesetzgeber hat in den vergangenen Jahrzehnten mehrmals darauf reagiert, und die Altersversorgung in Deutschland dadurch zwar vielfältiger, aber dadurch oftmals auch komplizierter gemacht.



Hinweis:

Die gesetzliche Rentenversicherung arbeitet seit der grundlegenden Reform des Jahres 1957 im sog. Umlageverfahren. D. h. die eingenommenen Beiträge werden nicht angelegt, sondern unmittelbar zur Begleichung der Rentenansprüche herangezogen. Grundlage dazu ist der sog. „Generationenvertrag“ nachdem die aktiven Arbeitnehmer die aktuelle Rentnergeneration finanzieren. Dieser Mechanismus funktioniert jedoch nur, wenn den Rentenempfängern eine ausreichende Anzahl an Erwerbstätigen gegenübersteht. Geriete das Verhältnis aus dem Gleichgewicht müssen Beiträge steigen und/oder Leistungen reduziert werden.

Doch der demografische Wandel ist weit mehr als ein theoretisches Problem aus der Zukunft. Bereits heute erfreuen wir uns an einer ständig wachsenden Lebenserwartung. Während der „Klub der 100-jährigen“ früher eine hochexklusive Gruppe waren, kennt heute fast jeder einen oder mehrere Bekannte, die ihm bereits angehören oder als rüstige 90-jährige auf dem besten Weg dazu sind.

Allein in Deutschland hat sich die Zahl der 100-jährigen beispielsweise seit der Jahrtausendwende fast vervierfacht:

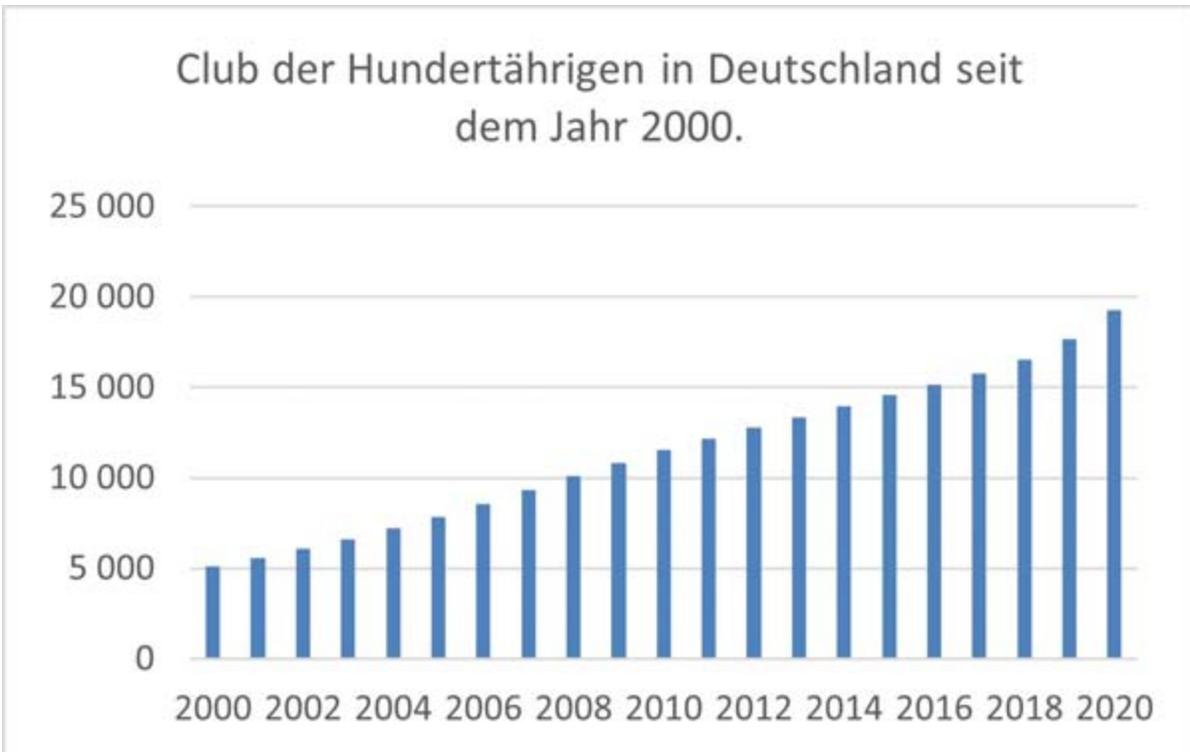


Abbildung 1: Entwicklung der Hundertjährigen^[1]

Auch wenn es in Folge der Covid 19-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 zu einer sog. „Übersterblichkeit“ gekommen ist, sprich das mehr Menschen in Deutschland verstorben sind als statistisch zu erwarten gewesen wäre, wird sich der Trend der letzten Jahrzehnte voraussichtlich fortsetzen.

Zeitgleich befindet sich die Geburtenrate auch weiterhin auf einem konstant niedrigen Niveau. Deutschland vergreist.

Während derzeit die Gruppe der 35- bis 49-Jährigen noch den größten Anteil an der Erwerbsbevölkerung stellt, wird dies bereits in naher Zukunft die Gruppe der 50- bis 67-Jährigen sein. Die deutschen Rentenversicherungsträger geraten damit zunehmend unter Druck.

Nach der aktuellen Schätzung des Bundesamts für Statistik, wird sich dieser Trend jedoch weniger stark vollziehen als bisher angenommen.

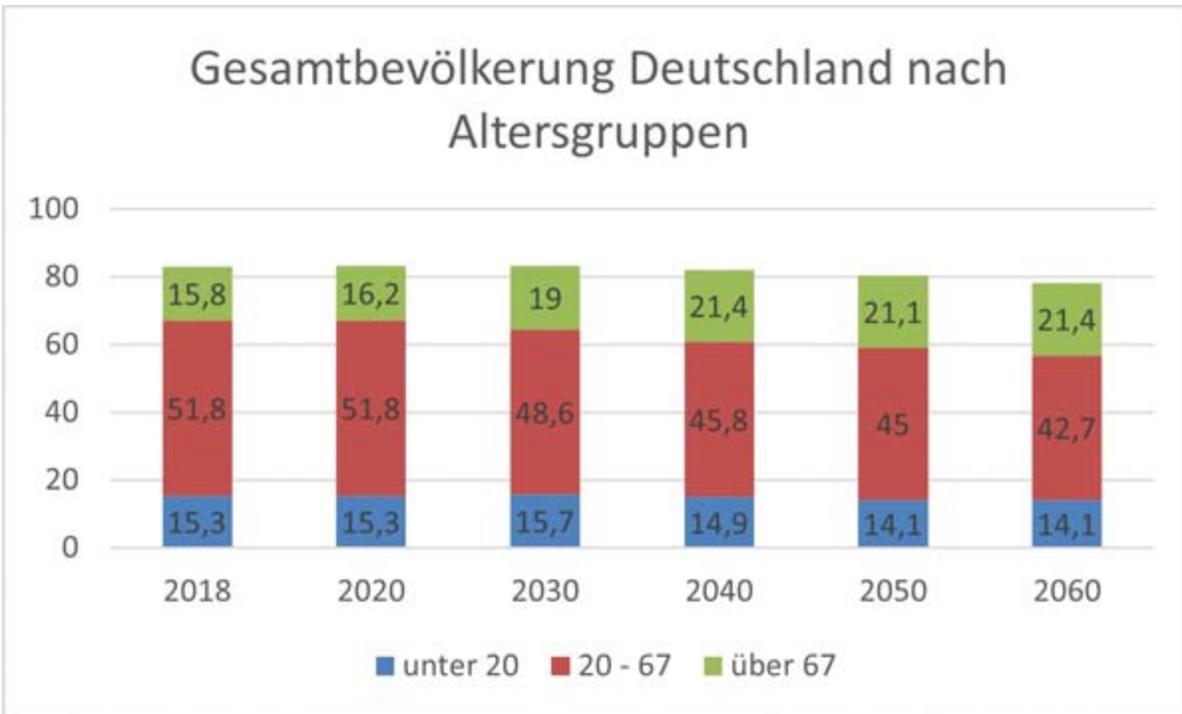


Abbildung 2: Prognose zur Bevölkerungsentwicklung anhand der 14. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung des statistischen Bundesamts

Entgegen den bisherigen Annahmen könnte die Bevölkerungszahl in Deutschland im Jahr 2040 im Vergleich zum Jahr 2020 nur um etwa hundert Tausend Menschen schrumpfen.

Der demografische Wandel wird jedoch in den nächsten beiden Jahrzehnten durch den kommenden Renteneintritt geburtenstarker Jahrgänge geprägt sein. Aus der Gruppe der 20 - 67-Jährigen werden zwischen 2020 und 2040 fast 5,2 Mio. in die Gruppe der 67-jährigen aufsteigen, während diese Gruppe um etwa 6 Mio. schrumpft.

Dieses Minus geht dabei allein auf das Konto der Männer: In der Altersgruppe, der bis zu 20-Jährigen stehen dem Arbeitsmarkt 2035 gut 40 % weniger Männer zur Verfügung, bei den 50- bis 55-Jährigen beträgt das Minus mehr als 20 %, bei den 45- bis 50-Jährigen fast 16 %.