

Herzlich willkommen

Digitales IVS-Pressegespräch



Leitsatz Aktuarinnen und Aktuare

Die Alterssicherung braucht neben der Umlagefinanzierung zwingend ein zweites Standbein: kapitalgedeckt, renditestark und lebenslang.



Bei der Finanzierung der Alterssicherung nicht alle Eier in einen Korb legen!

Umlagefinanzierung → Risiko "Demografie"

Kapitalgedeckte Finanzierung → Risiko "Kapitalmarkt"

→ Die Mischung schafft zusätzliche Sicherheit!

Die Kraft des Kapitalmarktes durch sachwertorientierte, renditestarke Kapitalanlage zur vollen Entfaltung bringen – auch in der Rentenphase!

Nominale Leistungsgarantien verhindern eine sachwertorientierte Kapitalanlage. Stärkerer Fokus auf wertstabile statt betragsstabiler Leistungen.

Staatlich geförderte Alterssicherung muss lebenslang halten – und nicht nur bis zu einem bestimmten Alter

Wie auch immer die Ansparphase ausgestaltet wird – die Auszahlung muss eine Rente, also eine lebenslange Leistung vorsehen.



Frühstart-Rente von Anfang an groß denken als wesentliche Komponente der kapitalgedeckten Alterssicherung



Was aus dem Koalitionsvertrag bekannt ist...

Start: 1. Januar 2026

Förderung:

- Staatliche Einzahlungen von 10 Euro im Monat bis zum 18. Lebensjahr in ein kapitalgedecktes und privatwirtschaftlich organisiertes Altersvorsorgedepot
- Anschließend weitere private Einzahlungen bis zu einem jährlichen Höchstbetrag
- Erträge aus dem Depot sollen bis zum Renteneintritt steuerfrei sein

Zielgruppe: Kinder vom 6. bis zum 18. Lebensjahr

Verfügbarkeit: Über das angesparte Kapital kann erst bei Renteneintritt verfügt werden

... ist sehr wenig.



Wo Rente draufsteht, muss auch Rente drin sein...

- Konzeption der Frühstart-Rente als wesentliche Komponente der privaten Altersvorsorge
 - ➤ Nach dem 18. Lebensjahr muss es weitergehen mit einer weiterhin dezidiert kapitalmarktorientierten Ansparphase!
- Angespartes Kapital muss (überwiegend) für eine lebenslange Rente genutzt werden.
- Ausbau der Frühstart-Rente zu einer wesentlichen Komponente der Alterssicherung durch Öffnung für Beiträge des Arbeitgebers im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung
 - Schaffung der rechtlichen Rahmenbedingungen



Betriebliche Altersversorgung entfesseln und ihr Potenzial zur vollen Entfaltung bringen – Nach dem BRSG II ist vor dem BRSG III



Wir brauchen das BRSG II jetzt – ohne Abstriche und ohne weitere Diskussion!

Das BRSG II setzt positive Impulse:

- dynamische Geringverdienerförderung
- leichterer Zugang zur reinen Beitragszusage
- Abfindung von Kleinstanwartschaften
- Optionsmodelle f
 ür Entgeltumwandlung auf betrieblicher Ebene

Der rechtliche Gestaltungsrahmen ist aber immer noch zu restriktiv, um das volle Potenzial der bAV ausschöpfen zu können – ein BRSG III tut Not!



Attraktivität der bAV erhöhen und bAV von den Garantiefesseln befreien – sowohl in der Ansparals auch in der Rentenphase



Garantieniveau BZML auf bis zu 60% der eingezahlten Beiträge absenken!

Problem:

- Die volle Beitragsgarantie ergibt ein trügerisches Sicherheitsgefühl
 - reale Kaufkraftverluste aufgrund von niedrigen Renditen und einer Zielinflation von 2%
 - Die Garantie geht deutlich zu Lasten der Renditechancen

Lösung:

- Absenkung des Garantieniveaus etwa auf 60 bis 80 Prozent in Kombination mit sachwertorientierter Fondsanlage deutlich höhere Renditen oberhalb der Inflation
 - Kombination aus grundlegendem Schutz durch Garantien, gleichzeitig realistische Chancen auf realen Werterhalt und Zusatzrendite



Garantieniveau BZML auf bis zu 60% der eingezahlten Beiträge absenken!

Fazit: Höhere Leistungen sind auch mit Garantien möglich

- Eine Absenkung des Garantieniveaus auf bis zu 60 Prozent der Beitragssumme verbunden mit der Investition in sachwertorientierte Kapitalanlagen führt im Mittel zu deutlich höheren Versorgungsleistungen.
 - ➤ Eine weitere Reduktion des Garantieniveaus unter 60 Prozent führt nicht zu signifikanten Verbesserungen.
- Hierdurch werden die Vorteile einer Mindestabsicherung und Renditechancen vereint.



Rentenphase attraktiver gestalten

In der Rentenphase gilt die Anpassungsprüfungspflicht nach §16 BetrAVG.

 Bei Pensionskassen und Direktversicherung: Für beitragsorientierte Leistungszusagen müssen alle auf den Rentenbestand entfallenden Überschussanteile zur Leistungserhöhung verwendet werden

In der bAV erfolgt dadurch in der Rentenphase die Anlage im konventionellen Sicherungsvermögen, die Startrente ist garantiert und sämtliche Überschussanteile werden als Bonus zur laufenden Erhöhung der garantierten Rente verwendet. Es folgt:

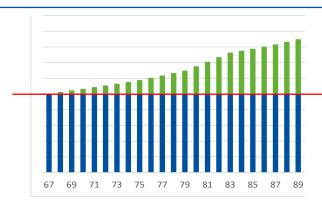
- Geringe Startrente oft erst im hohen Alter attraktive Rentenhöhe erreicht
- Kapital in der der Rentenphase muss sehr sicher und deshalb mit niedrigen Renditen angelegt werden

Rentenphase dadurch nicht attraktiv – wir brauchen bessere Gestaltungsmöglichkeiten für die Rentenphase in der bAV



Vorschlag 1: Höhere Startrenten durch flexible Überschussverwendung





Konstante Garantierente

71 73 75 77 79 81 83 85

Mit höherer Startrente



Mit laufender Überschussbeteiligung

In der bAV nur möglich, wenn schwankende Renten zugelassen werden



Vorschlag 2: (Teilweise) kapitalmarktorientierte Rentenphase

Partizipation am Kapitalmarkt auch in der Rentenphase ermöglicht höhere Renditen und damit höhere Rentenzahlungen insgesamt

- In der pAV ist dies bereits möglich und wird auch nachgefragt und angeboten
- Kapitalmarktpartizipation schützt vor Inflation
- Rentenphase gewinnt an Attraktivität



Gestaltung der Rentenphase

garantierte Rente

+ Überschussbeteiligung Vollständig kapitalmarktabhängige Rente ohne Garantien



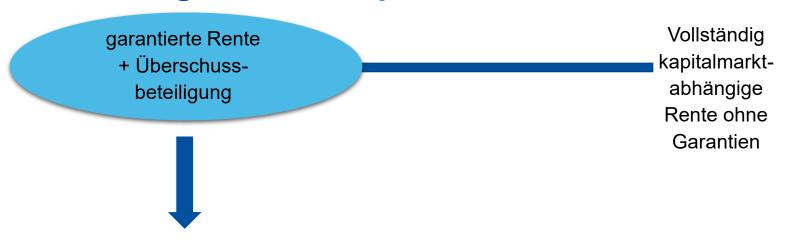
Entspricht einer 100% fondsgebundene Rente

EbAV übernimmt keinerlei Kapitalmarktrisiken, sondern muss nur die lebenslange Auszahlung einer Rente und den damit verbundenen kollektiven Vererbungsprozess organisieren.

Diese Ausrichtung ist derzeit nur im Sozialpartnermodell möglich



Gestaltung der Rentenphase



Klassische Rentenversicherung:

Einzige zurzeit mögliche Form in der bAV außerhalb des Sozialpartnermodells



Renditestärkere Rentenphase ermöglichen



Idee des Schiebereglers: Die Rente besteht aus einer Garantierente und einer Kapitalmarktrente.

Elementare Umsetzung durch Aufteilung des Beitrags:

- 1. Teil: Anlage im konventionellen Sicherungsvermögen (Garantie nach HRZ, Überschussbeteiligung)
- 2. Teil: Anlage am Kapitalmarkt ohne Garantien, aber mit mehr Renditechancen Je nach Risikoneigung kann der Schieberegler für mehr Garantie oder mehr Rendite angesetzt werden.

Am Markt in der pAV erfolgreiches Konzept. Umsetzung in der bAV derzeit nicht möglich.



Steuerliche Bewertung von Direktzusagen vereinfachen



Bilanzsteuerrecht weit weg von handelsrechtlichen Grundsätzen

- steuerliche Sondervorschriften (§6a) schreiben abweichendes
 Bewertungsverfahren (Teilwertverfahren) und abweichende Bewertungsannahmen (insbes. 6% Zins) vor
 - Hoher bürokratischer Aufwand durch unterschiedliche Ansätze
 - Bewertungsverfahren verhindert sachgerechte Bewertung von Anwartschaften, insbesondere bei beitragsorientierten Zusagen



Vorschläge des IVS

- 1. Gleicher Ansatz von wertpapiergebundenen und kongruent rückgedeckten Direktzusagen in Handels- und Steuerbilanz; keine zusätzliche Bewertung
- Aktuelles steuerliches Bewertungsverfahren (Teilwertverfahren) durch sachgerechtes Verfahren (Barwert analog HGB) ersetzen, ggf. durch Ausgleich über Zins
 - Deutliche Vereinfachung für Arbeitgeber, Bewertungen unterscheiden sich allenfalls in den Rechnungsannahmen

Und natürlich unsere "Dauerbrenner":

- Weg mit dem Schriftformerfordernis; Textform muss reichen!
- Runter mit dem (weiterhin) absurden Zins von 6,0%!



Zersplitterung von bAV-Anwartschaften verhindern



Abfindungsgrenzen erhöhen

- Erhöhung der Abfindungsgrenzen im BRSG II sind sinnvoll
- Eine Einzahlung in das gesetzliche Rentensystem ist systemwidrig und sollte unbedingt vermieden werden
- Privatrechtliche Einzahlungsmöglichkeit für Abfindungen schaffen, um Kleinstanwartschaften zu bündeln z.B. analog Versorgungsausgleichskasse, ggf. auch die Frühstart-Rente integrieren



Mitnahme von bAV-Anwartschaften bei Arbeitgeberwechsel erleichtern

- Wer eine bAV hat, sollte einen Anspruch haben, diese in die bAV des neuen Arbeitgebers zu überführen (zumindest bis zu einem arbeitgeberverträglichen Betrag bei Direktzusage und nicht rückgedeckter Unterstützungskasse), z.B.: Beitragsbemessungsgrenze
- Wenn der neue Arbeitgeber keine geeignete bAV anbietet, dann sollte es eine privatrechtliche Auffanglösung geben, in die der Betrag stattdessen eingezahlt wird (z.B. "Portabilitätskasse" analog Versorgungsausgleichskasse)



Wir freuen uns auf Ihre Fragen.

Ansprechpartnerin: Mariella Linkert Institut der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e.V.

Hohenstaufenring 47–51 50674 Köln

Tel.: 0221/912 554-236 E-Mail: presse@aktuar.de