

Ihre Zusatzversorgung

Mehr Wert als man denkt



REGIONAL PRÄSENT –
BUNDESWEIT KOMPETENT

Ihre Zusatzversorgung – Mehr Wert als man denkt

Die Zusatzversorgung ist ein sehr profitables Betriebsrentensystem und damit ein wichtiges Mittel zur Mitarbeiterbindung. Daher lautet auch das Motto der AKA-Imagekampagnen »Mehr Wert als man denkt«:

- Die hohe Leistung der Zusatzversorgung ist ein **enorm profitables Betriebsrentensystem**.
- Die Zusatzversorgung hat einen **hohen Wert für die Personalpolitik und Mitarbeiterbindung**
- Die Kosten für Altlasten und Neulasten müssen getrennt betrachtet werden: Altlasten lassen sich auch durch Systemschließung nicht verringern. Eine **wirtschaftliche Betrachtung ist also nur für Neulasten sinnvoll**.

1. Die Zusatzversorgung:

Ein enorm profitables Betriebsrentensystem

➡ Mehrwert der Zusatzversorgung

Vergleichsberechnungen¹⁾ zeigen, dass gemessen am Arbeitgeberbeitrag die Zusatzversorgungskassen höhere Leistungen bieten als andere Anbieter der privaten und betrieblichen Altersvorsorge²⁾.

a) Die Zusatzversorgung im Vergleich mit privater Altersvorsorge:

Schritt 1: Eine heute 30jährige Frau kann bei 25.000 € Jahreseinkommen (ohne Dynamik) im Alter von 67 Jahren bei Ihrer Zusatzversorgungskasse **eine garantierte Zusatzrente von 391 €** erreichen.

Schritt 2: Zahlt ihr Arbeitgeber anstelle der Versorgungszusage 5% mehr Bruttogehalt (entsprechend der Arbeitgeberaufwendungen für die Zusatzversorgung), würde ihr Nettoeinkommen um 53 €³⁾ steigen.

Schritt 3: Würde man diese ca. 53 € zusätzliches Nettogehalt in private Vorsorge investieren, erhielte man lediglich ein Viertel der Leistung aus der Pflichtversicherung, **also höchstens 111 € statt 391 € garantierte Rente.**

Schritt 4: Will man auf dem Weg der privaten Vorsorge hingegen die gleiche garantierte Leistung wie in der Pflichtversicherung (391 € garantierte Rente) erhalten, müsste man **einen Monatsbeitrag von 186 €** aufwenden.

Schritt 5: Um wiederum für die private Vorsorge 186 € zusätzlich zur Verfügung zu haben, wäre eine **Brutto-Lohnerhöhung um 16% (von 25.000 auf 29.155 €)** erforderlich.

1) Die folgenden Zahlen wurden anhand von frei zugänglichen Berechnungsprogrammen (so etwa dem Rentenrechner für die Zusatzversorgung auf www.kvbw.de und dem Gehaltsrechner zur Ermittlung der Nettogehälter im öffentlichen Dienst auf www.oeffentlicher-dienst.info) sowie anhand handelsüblicher Berechnungssoftware für Versicherungsmakler berechnet. Falls Sie weitere Fragen zu der Ermittlung der Zahlen haben, helfen wir Ihnen gerne unter info@aka.de weiter.

2) Alle dargestellten Leistungen (Direktversicherung, Rentenversicherung, Sparpläne, Zusatzversorgung) sind jeweils Bruttoleistungen ohne Berücksichtigung etwaiger Steuern und Sozialbeiträge.

3) Die Euro-Beträge sind gerundet ohne Nachkomma-Stellen aufgeführt.

Diese hohe Leistung der Zusatzversorgung zeigt sich auch, wenn man statt 5% z.B. 8% als realistische Arbeitgeberaufwendungen und damit Bruttolohnerhöhung annimmt:

Schritt 1: Garantierte ZVK-Zusatzrente	391 €	391 €
Schritt 2: Bruttolohnerhöhung statt Versorgungszusage	5% mehr Bruttolohn = Anstieg des Nettolohns um 53 €	8% mehr Bruttolohn = Anstieg des Nettolohns um 84 €
Schritt 3: Anlegen der Nettolohnerhöhung in privater Altersvorsorge ergibt garantierte Rente:	111 €	177 €
Schritt 4: Aufwendungen für private Altersvorsorge, um garantierte Zusatzrentenhöhe (391 €) zu erreichen:		186 €
Schritt 5: Notwendige Bruttolohnerhöhung, um Aufwendungen für private Altersvorsorge zu finanzieren:		16%

Fazit:

Das bedeutet, dass die garantierte Zusatzrente der Zusatzversorgungskassen einer Bruttolohnerhöhung von 16% entsprechen.

b) Die Zusatzversorgung im Vergleich mit einer Direktversicherung (betriebliche Altersversorgung):

Statt einer primär arbeitgeberfinanzierten Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung führt die 30jährige Beschäftigte bei 25.000 € Jahreseinkommen ohne Dynamik eine rein arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung in Form der Entgeltumwandlung mittels einer Direktversicherung durch.

Schritt 1: Eine heute 30jährige Frau kann bei 25.000 € Jahreseinkommen (ohne Dynamik) im Alter von 67 Jahren bei ihrer Zusatzversorgungskasse eine **garantierte Zusatzrente von 391 €** erreichen.

Schritt 2: Statt in die Zusatzversorgung zu zahlen, erhöht der Arbeitgeber das Bruttoentgelt der Beispielsperson um 5% = 104 €.

Schritt 3: Würde sie diesen Betrag monatlich mittels Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung umwandeln, so erhielte sie lediglich ca. die Hälfte der Leistung aus der Pflichtversicherung, **also 203 € statt 391 € garantierte Rente.**

Schritt 4: Möchte die Beschäftigte auf diesem Weg die gleiche garantierte Leistung wie in der Pflichtversicherung erhalten, müsste sie **mittels Entgeltumwandlung über Direktversicherung mind. 200 € Bruttolohn pro Monat** umwandeln.

Schritt 5: Um für ihre rein arbeitnehmerfinanzierte Entgeltumwandlung via Direktversicherung wiederum brutto 200 € pro Monat zusätzlich zur Verfügung zu haben, wäre jedoch **eine Brutto-Lohnerhöhung um 9,5% (von 25.000 € auf 27.400 €)** erforderlich.

Hier zeigt sich die hohe Leistung der Zusatzversorgung im Vergleich zur Entgeltumwandlung über eine Direktversicherung.

ZVK / Direktversicherung	Zusatzrente aus der Zusatzversorgung :	Rente aus der Direktversicherung (bAV)
Finanzierung	5% vom Arbeitnehmer-Brutto	104 € brutto (entspricht 5%)
Finanzierung	durch Arbeitgeber	durch Arbeitnehmer
Garantierte Rente	391 €	203 €
Soziale Komponenten	Leistungserhöhende Berücksichtigung von Elternzeit und Mutterschutz, Zurechnungszeiten bei Erwerbsminderung und Altersteilzeit	(-)

Neben der geringeren Leistung der Direktversicherung gilt es hier zu beachten, dass es sich bei dieser Form der betrieblichen Altersversorgung im Gegensatz zur Zusatzversorgung um eine Arbeitnehmerfinanzierung handelt, die keine sozialen Komponenten umfasst.

c) Die Zusatzversorgung im Vergleich mit privater Kapitalanlage:

Trifft die Beschäftigte die Entscheidung, weder betriebliche noch private Altersvorsorge zu betreiben, sondern stattdessen mit Hilfe von privater Kapitalanlage ein Vermögen anzusparen, das dann im Rahmen eines Auszahlungsplans als monatliche „Rente“ zur Auszahlung kommt, so überzeugen die Leistungen der Zusatzversorgung auch in diesem Vergleich:

Möchte die heute 30jährige ab dem 67. Lebensjahr mittels Auszahlungsplan eine Auszahlung von ca. 400 € pro Monat erhalten, muss sie dafür mindestens 98.380 € ansparen. Bei derzeit 2% Verzinsung bei privater Kapitalanlage erfordert dies eine monatliche Anspar-Rate von 150 €. Bei Bruttolohnerhöhung von 5% erhielte sie aber maximal 53 € mehr netto, bei einer Bruttolohnerhöhung von 8% maximal 85 € mehr netto (Beachte: Steuern auf die Zinsen sind dabei noch gar nicht berücksichtigt).

Um netto 150 Euro zusätzlich für die private Kapitalansparung zur Verfügung zu haben, müsste das Bruttoentgelt von 25.000 Euro auf 28.340 € ansteigen.

Das entspricht einer Bruttolohn-Erhöhung von 13%.

Hinzu kommt, dass bei Auszahlungsplänen das Langlebigkeitsrisiko nicht abgedeckt ist: Ist das Geld verbraucht (im Beispielsfall nach 23 Jahren, Alter 90), so kommt es zu keiner Auszahlung mehr. Darüber hinaus findet keine Risikoabdeckung von Erwerbsminderung statt. Es ist ein reiner Kapitalansparvorgang.

2. Die Zusatzversorgung im öffentlichen und kirchlichen Dienst: Ein wertvolles Mittel zur Mitarbeiterbindung und -gewinnung

➡ Die Zusatzversorgung ist für die gesamte Belegschaft interessant.

Angesichts der demographischen Entwicklung (Kürzung der gesetzlichen Rente, mittelfristige Verknappung von Arbeitskräften) ist betriebliche Altersversorgung ein wichtiges personalpolitisches Instrument zur Mitarbeitergewinnung und -bindung.

Für alle Einkommensgruppen gilt gleichermaßen: Angesichts der Entwicklung in der gesetzlichen Rentenversicherung ist eine starke betriebliche Altersversorgung heute wichtiger denn je. In der betrieblichen Altersversorgung, die entweder durch den Arbeitgeber überwiegend oder hauptsächlich finanziert wird, manifestiert sich die Sozialkompetenz der Tarifvertragsparteien.

Die Zusatzversorgung stellt eine wichtige Leistung für die gesamte Belegschaft dar:

- Während in der gesetzlichen Rentenversicherung Leistungen nur aus einem Entgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze möglich sind, sind in der Zusatzversorgung Einkünfte bis zum 2,5fachen Wert der BBG versorgungsfähig.

Daneben gibt es in der Zusatzversorgung die Möglichkeit einer zusätzlichen freiwilligen Arbeitgeber-Höherversicherung, die weiter rentensteigernd wirkt.

Eine höhere Steuerersparnis heute nutzt nichts bei niedrigen Leistungen im Rentenfall („Was nutzt es mir, heute Steuern zu sparen, wenn ich später deutlich weniger Leistung bekomme!“). So bieten andere Durchführungswege zwar höhere steuerfreie Dotierungsmöglichkeiten, doch sind deren Leistungen geringer als die aus der Zusatzversorgung.

- Junge Beschäftigte profitieren besonders von der hohen Verzinsung im Punktemodell aufgrund des Zinseszinsseffekts.
- In unteren Einkommensgruppen zehren die Lebenshaltungskosten häufig komplett das Einkommen auf. Geringverdienende Beschäftigte sind daher nicht in der Lage, die Leistungen für eine zusätzliche Alterssicherung privat aufzuwenden. Eine kollektive Arbeitgeber-Finanzierung ist daher besser als private Vorsorge.

Hintergrundinformationen:

- Grundlage für die Zusatzversorgung sind die Tarifverträge über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes. Sowohl Arbeitgeber als auch Versicherte sind an der Ausgestaltung der Regelungen beteiligt. So gelingt es, die Balance zwischen tragbaren Finanzierungsbeiträgen und optimalen Leistungen zu gewährleisten. Arbeitgeber und Versicherte wirken mittels gewählter Vertreter auch in den Gremien der Zusatzversorgungskassen bei Beschlüssen u.a. zur Satzung oder Kapitalanlage mit. Damit ist eine unmittelbare Einflussnahme der beteiligten Arbeitgeber und Versicherten sichergestellt.
- Die Zusatzversorgungskassen sind öffentlich-rechtliche Einrichtungen und unterliegen den jeweiligen Landesaufsichten. Sie sind keinen Drittinteressen, wie z.B. Aktionäre oder beteiligte Unternehmen, verpflichtet, sondern nur den Interessen der Arbeitgeber und Versicherten. Sie erheben weder Abschlusskosten noch gewähren sie Provisionszahlungen.
- Alle Zusatzversorgungskassen setzen dasselbe Leistungsrecht um. Durch das Angebot der Zusatzversorgung können Arbeitgeber ihren Beschäftigten im öffentlichen oder kirchlichen Dienst dasselbe hohe Leistungsspektrum als Versorgungszusage zusagen.

3. Die Arbeitgeberaufwendungen beruhen zum Teil auf Anwartschaften aus dem Gesamtversorgungssystem: „Altlasten müssen bezahlt werden.“

➡ Altlasten müssen bezahlt werden

Das Umlageverfahren war für die Arbeitgeber in der Vergangenheit sehr vorteilhaft. Bis etwa Mitte/Ende der 1990er Jahre konnten sie ihre Versicherten zu relativ geringen Umlagesätzen versichern. Über lange Zeit sicherte die **expansive Personalpolitik der öffentlichen Arbeitgeber** einen stetigen Neuzugang an Versicherten, die zusammen mit einer damals noch verhältnismäßig geringen Zahl an Versorgungsempfängern dafür sorgten, dass die **niedrigen Umlagesätze beibehalten** werden konnten. Die Attraktivität des Umlageverfahrens in der Vergangenheit wurde noch dadurch gesteigert, dass der Arbeitgeber nur relativ niedrige Umlagezahlungen versteuern musste. Die daraus resultierenden, oft hohen Gesamtversorgungsrenten wurden aber nur mit dem Ertragsanteil, häufig auch gar nicht besteuert.

Die gravierenden gesellschaftlichen Veränderungen seit Beginn der 1990er Jahre führten schließlich zu einem Umdenken und zu einem Systemwechsel. Dieser beseitigte aber nicht die Lasten, die in der Expansionsphase entstanden sind. Unter anderem wird deshalb ein zusätzlicher Finanzierungsbeitrag in Form des Sanierungsgeldes erhoben, der insbesondere die Altlasten mit finanzieren soll.

Selbst bei Schließung des Systems müssen die Altlasten weiter finanziert werden.

4. Die Sondersituation bei Kassen in den neuen Bundesländern: Geringe Altlasten und Arbeitnehmerbeteiligung

Gerade in den neuen Bundesländern liegen die Vorteile des Systems für die Arbeitgeber auf der Hand: Hier wurde die Zusatzversorgung erst 1997 eingeführt, Altlasten sind bis zur Systemumstellung in nur geringem Maße entstanden.

Um diese Altlasten auszufinanzieren, wird neben den Beiträgen für einen bestimmten Zeitraum eine vergleichsweise sehr geringe Umlage erhoben. Hinzu kommt, dass hier durch die für das Beitrittsgebiet vereinbarte Arbeitnehmerbeteiligung die „Zusatzversorgung Ost“ fast paritätisch von Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert wird.

5. Kapitalgedeckte Kassen- und Abrechnungsverbände: Arbeitgeberaufwendungen für Zusatzversorgung sind günstiger als für Lohn

Zahlt der Arbeitgeber 1% mehr Lohn, so muss er darauf anteilig Sozialabgaben zahlen. Fließen die 1% stattdessen als Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung in einen kapitalgedeckten Abrechnungsverband einer Zusatzversorgungskasse bzw. eine kapitalgedeckte Zusatzversorgungskasse, muss der Arbeitgeber hierauf keine Sozialabgaben entrichten. Höhere Aufwendungen in die Zusatzversorgung sind für den Arbeitgeber also unter dem Strich günstiger als Lohnerhöhungen.

Durch die kapitalgedeckten Anwartschaften sind die künftigen Rentenzahlungen schon heute ausfinanziert. Die zu erwartenden Bevölkerungs- und Arbeitsmarktentwicklungen werden kaum mehr Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit der Zusatzversorgungskassen haben.

6. Umlagefinanzierte Kassen: Gleichstellung der Steuerfreiheit von Umlagezahlungen dank § 3 Nr. 56 EStG

Nicht nur Beiträge zu kapitalgedeckter Altersversorgung sind bis zu 4 Prozent der BBG steuerfrei gestellt. Der Gesetzgeber hat auf die Ungleichbehandlung reagiert und mit Einführung des § 3 Nr. 56 EStG eine (allmähliche) Angleichung der Besteuerung von umlagefinanzierter und kapitalgedeckter Altersversorgung eingeleitet:

Nach § 3 Nr. 56 EStG wird derzeit 1% der BBG (ab 2014 2%, ab 2020 3% und ab 2025 4%) von der Versteuerung der Umlage freigestellt. Erst danach greift die tarifvertraglich geregelte Pauschalsteuer des Arbeitgebers bis zu 89,48 Euro / Monat.

Gegen die sozialversicherungsrechtliche Beitragspflicht von steuerfreien Umlagezahlungen gibt es gewichtige Argumente. Aktuell werden diese Bedenken in einem Musterverfahren gerichtlich geprüft.

7. Die Zusatzversorgungskassen der AKA sind:

Zusatzversorgungskasse beim kommunalen Versorgungsverband Thüringen	Artern
Evangelische Zusatzversorgungskasse (EZVK)	Darmstadt
Zusatzversorgungskasse der Gemeinden und Gemeindeverbände in Darmstadt	Darmstadt
Zusatzversorgungskasse der evangelisch-lutherischen Landeskirche Hannovers	Detmold
Kirchliche Zusatzversorgungskasse Rheinland-Westfalen	Dortmund
Zusatzversorgungskasse des kommunalen Versorgungsverbandes Sachsen	Dresden
Emder Zusatzversorgungskasse für Sparkassen	Emden
Zusatzversorgungskasse der Stadt Emden	Emden
Zusatzversorgungskasse der Stadt Frankfurt am Main	Frankfurt am Main
Zusatzversorgungskasse beim kommunalen Versorgungsverband Brandenburg	Gransee
Zusatzversorgungskasse der Stadt Hannover	Hannover
Kirchliche Zusatzversorgungskasse Baden	Karlsruhe
Zusatzversorgungskasse des kommunalen Versorgungsverbandes Baden-Württemberg	Karlsruhe
Kommunale Versorgungskassen Kurhessen – Waldeck KVK ZusatzVersorgungskasse	Kassel
Kirchliche Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschlands Anstalt des öffentlichen Rechts	Köln
Rheinische Versorgungskassen	Köln
Zusatzversorgungskasse der Stadt Köln	Köln
Kommunaler Versorgungsverband Sachsen-Anhalt Zusatzversorgungskasse	Magdeburg
BVK Zusatzversorgung	München
Kommunale Versorgungskassen Westfalen-Lippe kwv-Zusatzversorgung	Münster
Ruhegehalts- und Zusatzversorgungskasse des Saarlandes Abt. Zusatzversorgungskasse	Saarbrücken
Kommunale Zusatzversorgungskasse Mecklenburg-Vorpommern	Strasburg (Uckermark)
Zusatzversorgungskasse der Landesbank Baden-Württemberg	Stuttgart
Kommunales Dienstleistungszentrum Personal und Versorgung (KDZ)	
Zusatzversorgungskasse für die Gemeinden und Gemeindeverbände in Wiesbaden	Wiesbaden

Eine vollständige Liste aller AKA Mitglieds-kassen der Beamten- und Zusatzversorgung, deren Internet-adressen und viele weitere Informationen finden sie unter www.aka.de



**REGIONAL PRÄSENT –
BUNDESWEIT KOMPETENT**

**Arbeitsgemeinschaft kommunale und
kirchliche Altersversorgung e.V.**

Denninger Str. 37
D-81925 München
Tel. +49 89 9235-8500
Fax +49 89 9235-8599
E-Mail: info@aka.de
Internet: www.aka.de

V. i. S. d. P.: Klaus Stürmer (Hauptgeschäftsführer)