



## Betriebliche Altersversorgung im Wandel -

## Von der Versorgungsanstalt zum modernen Dienstleister

Wolf R. Thiel

Präsident und Vorstandsvorsitzender der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder



Versorgungsanstalt des  
Bundes und der Länder  
Karlsruhe

# Agenda

1 Die Idee der Zusatzversorgung

2 Die **VBL** gestern und heute

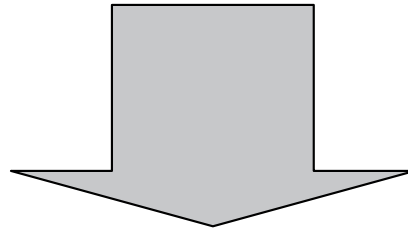
3 Betriebliche Altersversorgung im Wandel -  
Die Reform der Zusatzversorgung von 2001

4 Die **VBL** auf dem Weg zum modernen Dienstleister

5 Betriebliche Altersversorgung im Wandel –  
künftige Herausforderungen

# 1 | Entstehung und Idee der ZVöD

- 1859 Gründung der ersten Kasse für Arbeiter der preußischen Staatseisenbahnen
- ab Beginn des 20. Jahrhunderts starke Zunahme nichtbeamteter Beschäftigter in Städten und Ballungszentren als Folge wachsender hoheitlicher und öffentlicher Aufgaben
- sehr geringes Niveau der staatlichen Invalidenversicherung für Arbeiter



- Notwendigkeit einer besseren sozialen Absicherung der nichtbeamteten staatlichen Beschäftigten wird erkannt
- gleichzeitig sollen auch die Arbeiter und Angestellten im öffentlichen Dienst an die staatlichen Arbeitgeber gebunden werden („Treueverhältnis“)

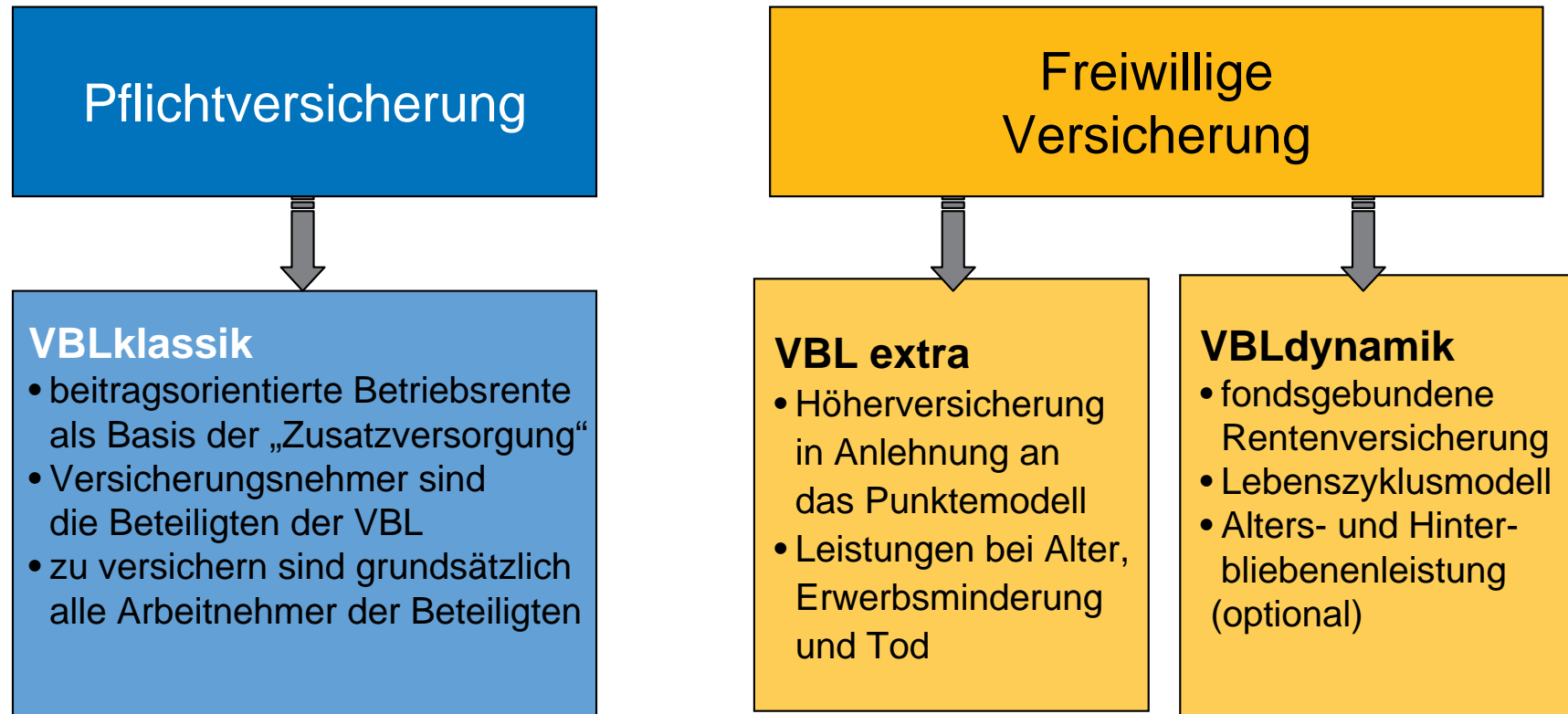
## 2 | Chronik der VBL

- 1929** Gründung der Zusatzversicherungsanstalt des Reichs und der Länder (ZRL) Sitz in Berlin - gegründet von Reich und Land Preußen
- 1945** Verlust des Vermögens (Anlage zu über 75 Prozent in Reichs- und Staatsanleihen) und Neubeginn mit 1/10 der bisherigen Versicherten
- 1952** Weiterführung als Anstalt des Bundes und der Länder - Umzug nach Karlsruhe
- 1997** Wiedereinführung der Zusatzversicherung in den neuen Bundesländern - Gründung des Abrechnungsverbandes Ost zum Zweck der getrennten Finanzierung
- 2002** Einführung der Freiwilligen Versicherung als neuem Geschäftszweig aufgrund der Reform der Zusatzversicherung
- seit 2004** Übergang des Abrechnungsverbandes Ost in die kapitalgedeckte Finanzierung

### Die VBL in Zahlen

- Die **VBL** ist die größte Zusatzversorgungskasse in Deutschland
- Über 5.400 beteiligte Arbeitgeber
- Rund 1,9 Mio. Pflichtversicherte (davon ca. 380.000 in den neuen Bundesländern)
- Rund 3,9 Mrd. Euro wurden an ca. 1 Mio. Rentner gezahlt
- Einnahmen von etwa 4,3 Mrd. Euro an Umlagen, Sanierungsgeldern und Beiträgen jährlich

## 2 | Die Versicherungsprodukte der VBL



## 2 | Finanzierung der Leistungen

- Pflichtversicherung im **Abrechnungsverband West** : Finanzierung im sequentiellen Abschnittsdeckungsverfahren

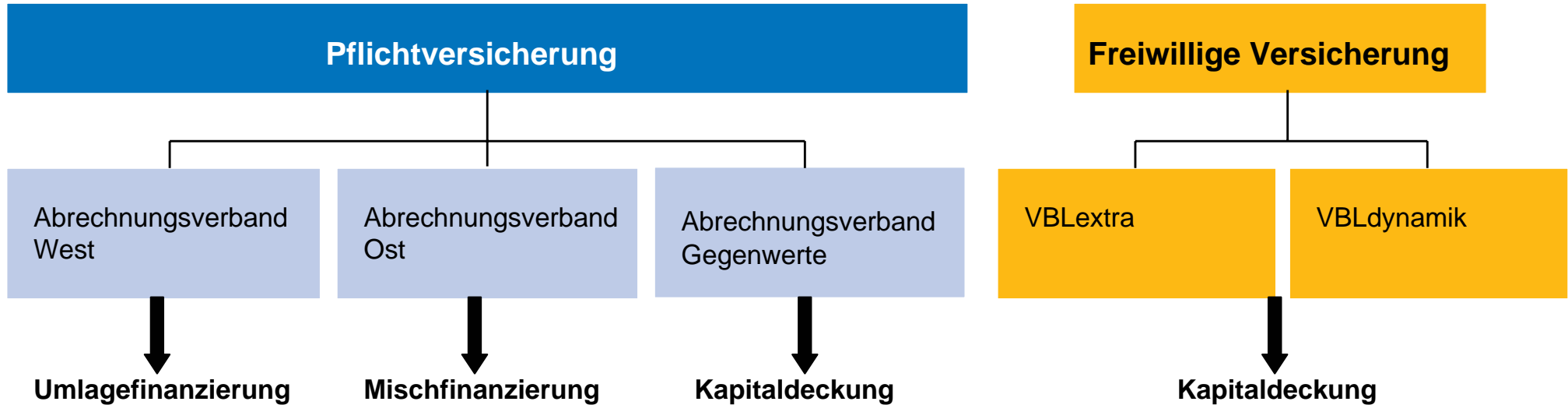
**Umlagesatz** = 7,86  
davon Arbeitnehmeranteil = 1,41  
+ steuerfreie **Sanierungsgelder** der Arbeitgeber  
i.H.v. durchschnittlich 2 v.H. der Entgelte

- Pflichtversicherung im **Abrechnungsverband Ost**: Übergang in die Kapitaldeckung seit 1.1.2004

**Umlagesatz** = 1 v.H.  
+ **Beitrag** in das Kapitaldeckungsverfahren i.H.v. 1v.H. - steigt auf 4 v.H. bis Ende 2007  
Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen je die Hälfte dieses Beitrags  
→ hier **Zulagenförderung** möglich

- **Freiwillige Versicherung** ist vollständig kapitalgedeckt

## 2 | Finanzierung der Leistungen



- Nebeneinander verschiedener komplexer Finanzierungssysteme schafft Infrastruktur und Know-How für erforderliche Änderungen
- dadurch hohe Flexibilität
- neue Abrechnungsverbände oder Verstärkung kapitalgedeckter Elemente sofort umsetzbar



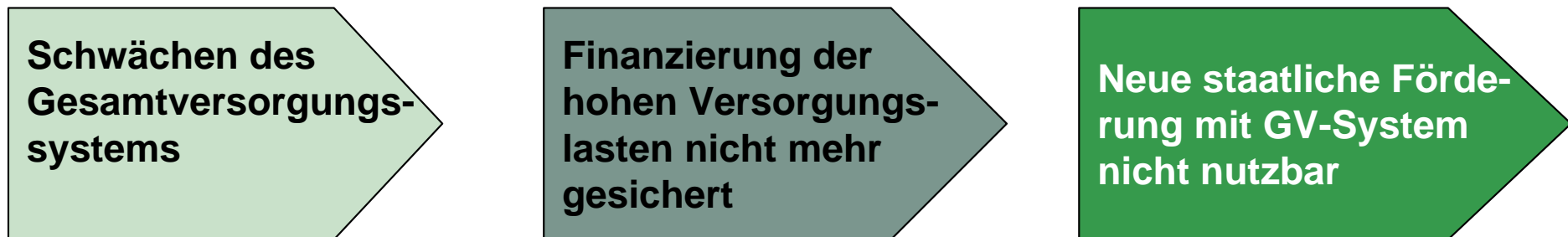
### 3 | Betriebliche Altersversorgung im Wandel - Die Reform der Zusatzversorgung von 2001

Situation im Jahr 2000:

- Demographische und wirtschaftliche Probleme belasten die gesetzliche Rentenversicherung
- immer noch verlassen sich zu viele Erwerbstätige auf eine spätere Altersabsicherung, die ausschließlich aus der Sozialversicherung besteht
- Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung nach wie vor zu gering - wichtig ist ausreichende, staatliche Förderung und Aufklärung
- auch die Zusatzversorgung musste an die veränderten Umstände angepasst werden

### 3 | Betriebliche Altersversorgung im Wandel – Die Reform der Zusatzversorgung von 2001

- dringender Reformbedarf wurde in den 90er Jahren immer deutlicher
- schnelle Einigung der Tarifparteien innerhalb eines Jahres hatte insbesondere 3 Gründe



### 3 | Reformdruck - Schwächen des Gesamtversorgungssystems


- Seit 1967 Gesamtversorgungszusage - Niveau entsprechend der Beamtenversorgung (max. 75 v.H des Netto-Entgelts der letzten drei Jahre)
- Sozialversicherungsrente und Zusatzversorgung ergeben individuell ermittelte Gesamtversorgung

Nachteile:

- ständige Anpassungen aufgrund der Komplexität des Systems
- unkalkulierbare Kostenbelastung wegen der Abhängigkeit von externen Bezugssystemen



### 3 | Reformdruck - drohende Kostenexplosion

- **zusätzlicher Ausbau des Leistungsrechts durch Rechtsprechung (90er Jahre: Rentenberechnung bei Teilzeitbeschäftigung, Dynamisierung der statischen Rente für beitragsfrei Versicherte, Beanstandung der Halbanrechnung der Sozialversicherungszeiten)**
- **zu erwartende Mehrkosten ab 2001 i.H.v.600 Mio. bis 2 Mrd. € jährlich (je nach Gestaltung einer Neuregelung zur Anrechnung der Sozialversicherungszeiten)**
- **gleichzeitig seit Mitte der 90er Jahre verstärkter Personalabbau und Ausgliederungen  Reduzierung der Einnahmebasis**
- **wegen Gesamtversorgungszusage keine Riester-Förderung im öffentlichen Dienst möglich**

### 3 | Die Reform der Zusatzversorgung von 2001- Inhalte

- **Einführung einer beitragsorientierten Betriebsrente in Form des Punktemodells**

- **Niveauabsenkung bei den künftigen Leistungen**

- **Erhöhung der Finanzierungsgerechtigkeit durch Einführung der steuerfreien Sanierungsgelder**

- **Freiwillige Versicherung als Angebot einer zusätzlichen Vorsorge, um Versorgungslücken auszugleichen.**

### 3 | Das Punktemodell

Im Punktemodell erwirbt der Versicherte jährliche Rentenbausteine in Form von Versorgungspunkten :

$$\begin{array}{|c|} \hline 1/12 \\ \hline \text{des jährlichen} \\ \text{zv-Entgelts} \\ \hline \end{array} : \begin{array}{|c|} \hline \text{Referenzentgelt} \\ \text{(1000 €)} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Altersfaktor} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Versorgungs-} \\ \text{punkte} \\ \hline \end{array}$$

Rentenhöhe ergibt sich aus Höhe der jährlichen Beiträge, Alter des Versicherten und Dauer der angenommenen Verzinsung

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Versorgungspunkte} \\ + \\ \text{ggf. Bonuspunkte} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Messbetrag} \\ \text{( 4 €)} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Monatliche} \\ \text{Rentenleistung} \\ \hline \end{array}$$

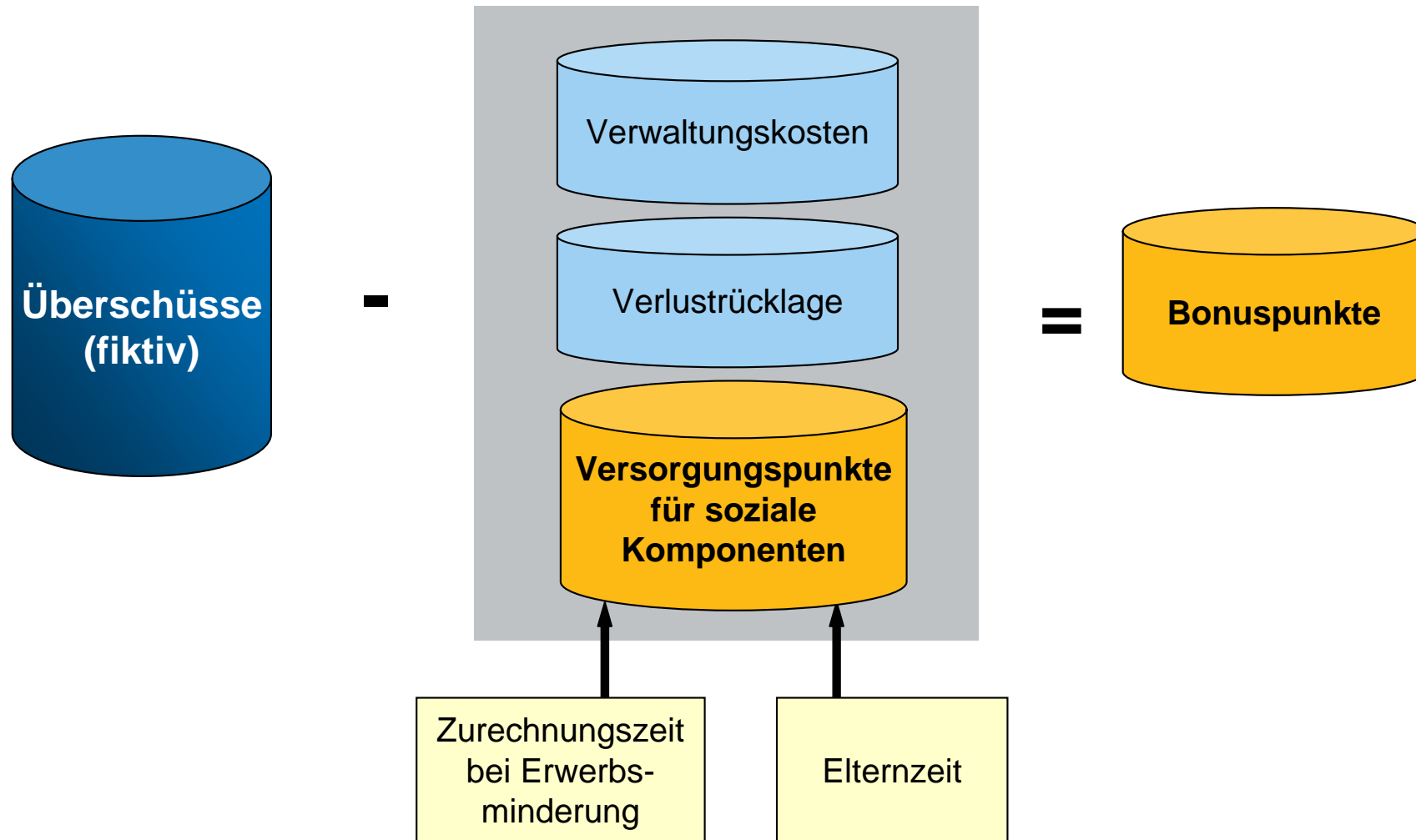
Die Anzahl der Versorgungspunkte bestimmt die Höhe der Rente

### Finanzierung des Punktemodells

- **Leistungssystem nach dem Vorbild einer kapitalgedeckten, beitragsorientierten Betriebsrente - Leistungszusage unterstellt Einzahlung von 4 v.H. des Entgelts in ein kapitalgedecktes System**
- **tarifvertraglich festgelegter Garantiezins unterstellt 3,25 v.H. in Anwartschafts- und 5,25 v.H. in der Rentenbezugsphase**
- **Zinsannahmen damals analog Deckungsrückstellungsverordnung, in umlagefinanzierten Systemen fiktive Größe - Anpassung an die veränderten Sätze nicht zwingend, aber möglich (in freiwilliger Versicherung gem. Deckungsrückstellungsverordnung )**
- **Rechnungsgrundlagen belastbar - Anwendung der Heubeckschen Sterbetafeln - Überprüfung der biometrischen Risiken alle drei Jahre**

### 3 | Soziale Komponenten und Bonuspunkte

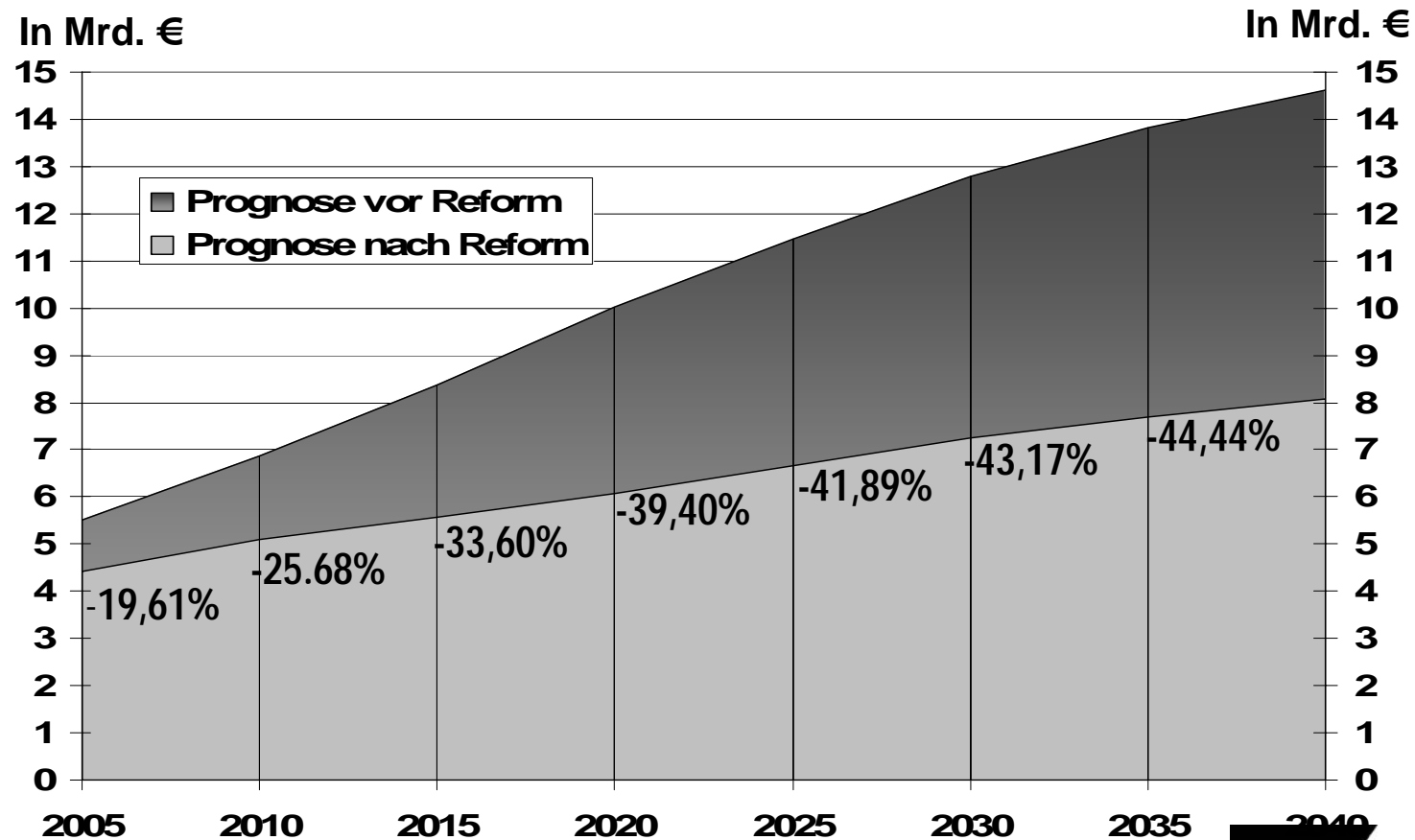
#### Weitere Versorgungspunkte





### 3 | Ausgabenkonsolidierung

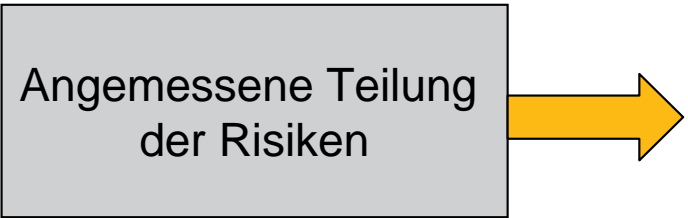
## Ausgabenbegrenzung durch langfristige Einsparungen - Vergleich der Prognosen im 2. und 3. Versorgungsbericht der Bundesregierung



### 3 | Sicherung der Einnahmebasis

- In der Umlagefinanzierung hängt die Stabilität des Finanzierungsaufwandes von den zukünftigen Einnahmen ab
- Zahl und Einkommen der Versicherten sind wichtige Faktoren
- Geringe Lohnsteigerungen wirken sich auf Umlageaufkommen aus
- Abwanderungsbestrebungen deutlich zurückgegangen
- Zusammenhalt der Solidargemeinschaft braucht aber:

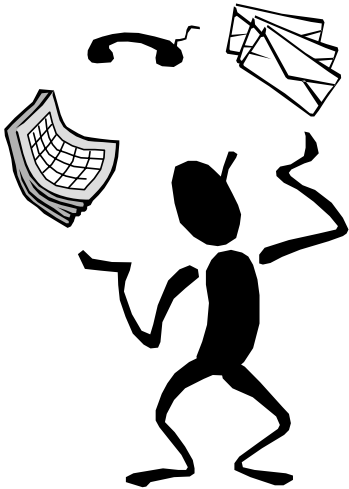
Angemessene Teilung  
der Risiken



- ausgeglichenes Einnahme/Ausgabeverhältnis im Zeitablauf
- **Anpassung bei zu großen Ungleichheiten im Verhältnis versicherte Entgelte / Rentenlasten**
- **wichtiger Schritt war Sanierungsgeld**
- risikogerechte Adjustierung der Belastungen durch stärker individualisierte Finanzierungsbeiträge

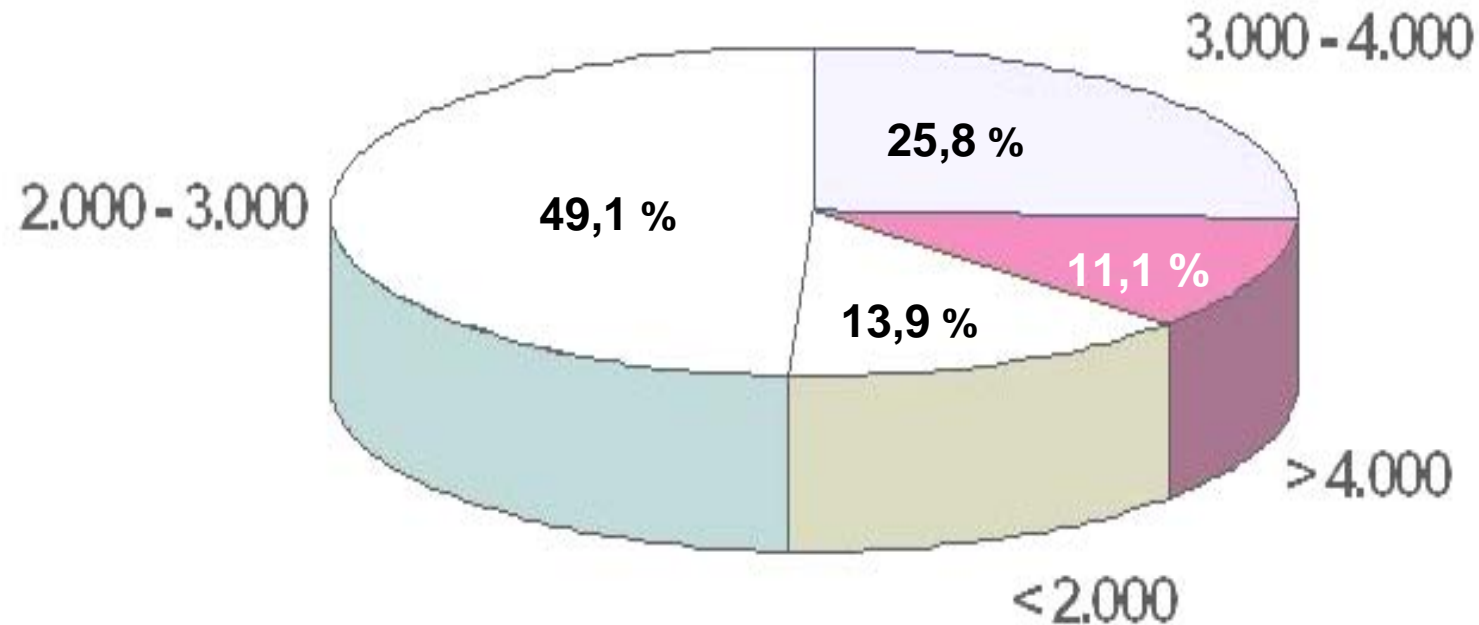
# Aufgaben und Anforderungen haben sich geändert

- wichtigste Ziele für beide Geschäftsbereiche sind:
  - mehr Aufklärung und Beratung zum Thema Rente (Versicherte bei der Planung und Absicherung des Ruhestands unterstützen, Verringerung von Versorgungslücken)
  - Verbesserung der Serviceleistungen für alle Kundengruppen (AG, AN, Rentner, Tarifparteien)
  - attraktive Leistungen (z.B. auch durch sichere und profitable Vermögensanlage)
  - weiterhin niedrige Verwaltungskosten (durch Effizienzsteigerung)



## 4 | Notwendigkeit zusätzlicher Absicherung- Aufklärung verstärken

### Vollzeitbeschäftigte des öffentlichen Dienstes nach Einkommensklassen Bruttomonatsverdienste in Euro (einschließlich Beamte)

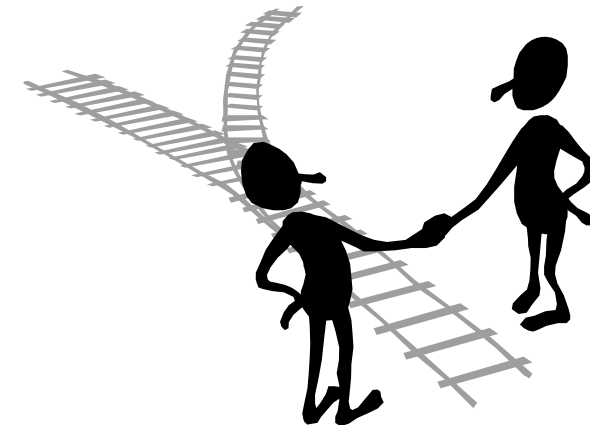


Auswertung nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes 2004

## 4 | Die Freiwillige Versicherung – „Versorgung aus einer Hand“

- Finanzierung durch Arbeitnehmer in eigenem Abrechnungsverband - **Aufsicht BaFin**
- Möglichkeiten für **Zulagen- bzw. steuerliche Förderung** nach § 10 a, Abschnitt XI EStG
- bisher Organisation der freiwilligen Versicherung in eigener Abteilung
- hierdurch Effizienz- und Servicenachteile

Umsetzung des Mottos  
„Versorgung aus einer Hand“



Neustrukturierung: Front-Back-Office, integrierter Arbeitsplatz

# 4 | Die neue Aufbauorganisation

## Organisationsstruktur „Neu“



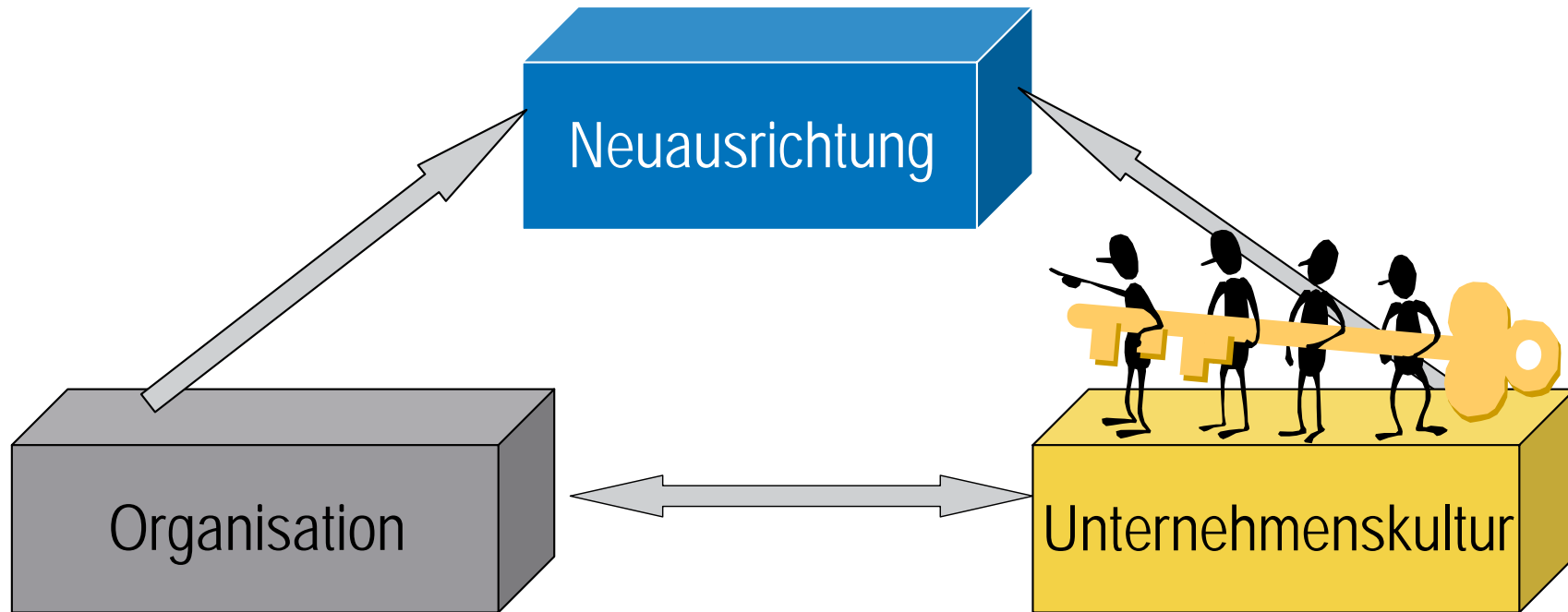
## 4 | Die VBL im Wandel - neue Aufgaben

Neue Unternehmensleistungen für die Versorgungsanstalt....

- **Produktgestaltung in Freiwilliger Versicherung (hier erstmals nicht vollständig tarifvertraglich vorgegeben)**
- **Durchführung von Markt- und Kundenanalysen zur Bewertung von Kundenzufriedenheit und Image der VBL**
- **Einsatz moderner Medien (internet: online-services, newsletter)**
- **Gesamtrisikomanagement**
- **für FV Reporting und Solvabilität nach VAG**



## 4 | Die VBL im Wandel - neue Aufgaben



- Neue aufgabengerechte IT
- Reorganisation
- Prozessgestaltung

- geändertes Selbstverständnis
- Teamarbeit, Vernetzung
- Führungskräfteentwicklung
- Fortbildung und Ideenmanagement
- Kommunikation, Intranet



## 5 | Betriebliche Altersversorgung im Wandel - zukünftige Herausforderungen

- Bedeutung der bAV wächst
- Altersabsicherung muss in höherem Maß auf kapitalgedeckte Systeme gestützt werden - auf die richtige Mischung kommt es an
- Aufklärung der Bevölkerung intensivieren
- Riesterrente und steuerliche Förderung müssen mehr genutzt werden
- Entgeltumwandlung im gesamten öffentlichen Dienst ermöglichen (Entscheidung der Tarifparteien)
- Verlängerung der Beitragsfreiheit der Entgeltumwandlung über 2007
- Freiwilligkeit, Obligatorium oder Opting Out

## 5 | Betriebliche Altersversorgung im Wandel - Europäische Einflüsse

- Die Entwicklung der bAV in Deutschland wird zunehmend durch die Europäische Gesetzgebung beeinflusst

Freizügigkeitsrichtlinie



betrifft Anwartschaftsrechte und Informationsansprüche von sog. Wanderarbeitnehmern

Pensionsfondsrichtlinie



Richtlinie über die Tätigkeit und Beaufsichtigung von Einrichtungen der betr. Altersvorsorge - Vorschriften zur Rückstellung, Eigenmittelausstattung, Vermögensanlage und Aufsicht

Portabilitätsrichtlinie



Im Entwurf - Regelungen zur Unverfallbarkeit, Mitnahmerechte etc.- negative Auswirkungen auf bAV befürchtet- zu erwartende Mehrkosten



**Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!**