Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit:

Arbeiten und Ruhestand - entweder/oder oder sowohl/als auch?

qx-Club

Düsseldorf, 07. Februar 2012

Dr. Andreas Jurk

longial

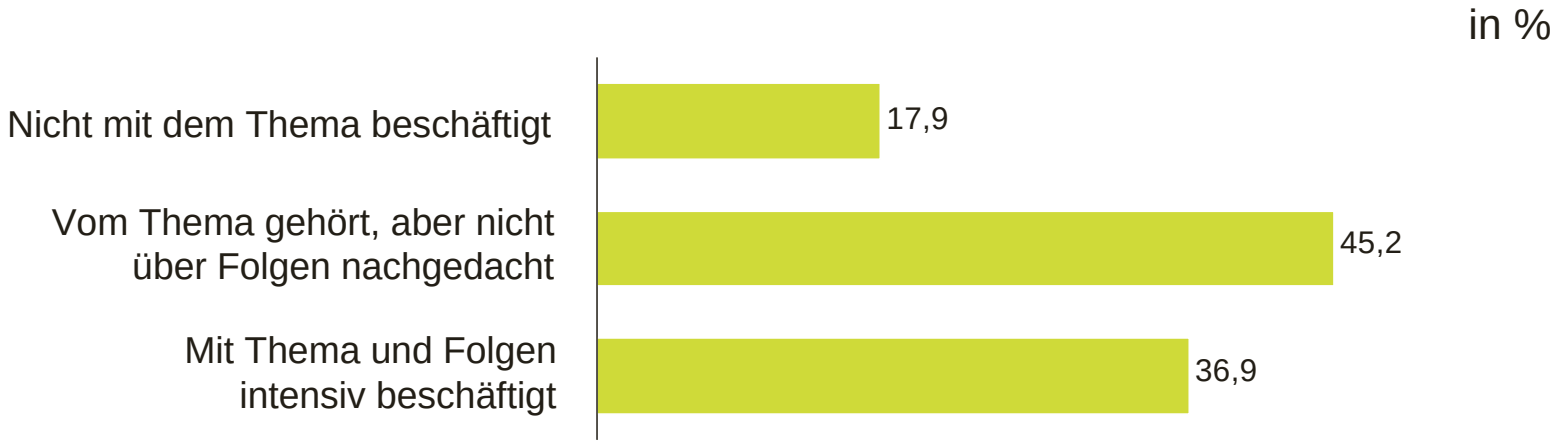
Die Pensionsberater

Noch immer Realität?

longial
Die Pensionsberater

Quelle: IG Metall

Auseinandersetzung mit dem Thema Bevölkerungsentwicklung bei Unternehmen

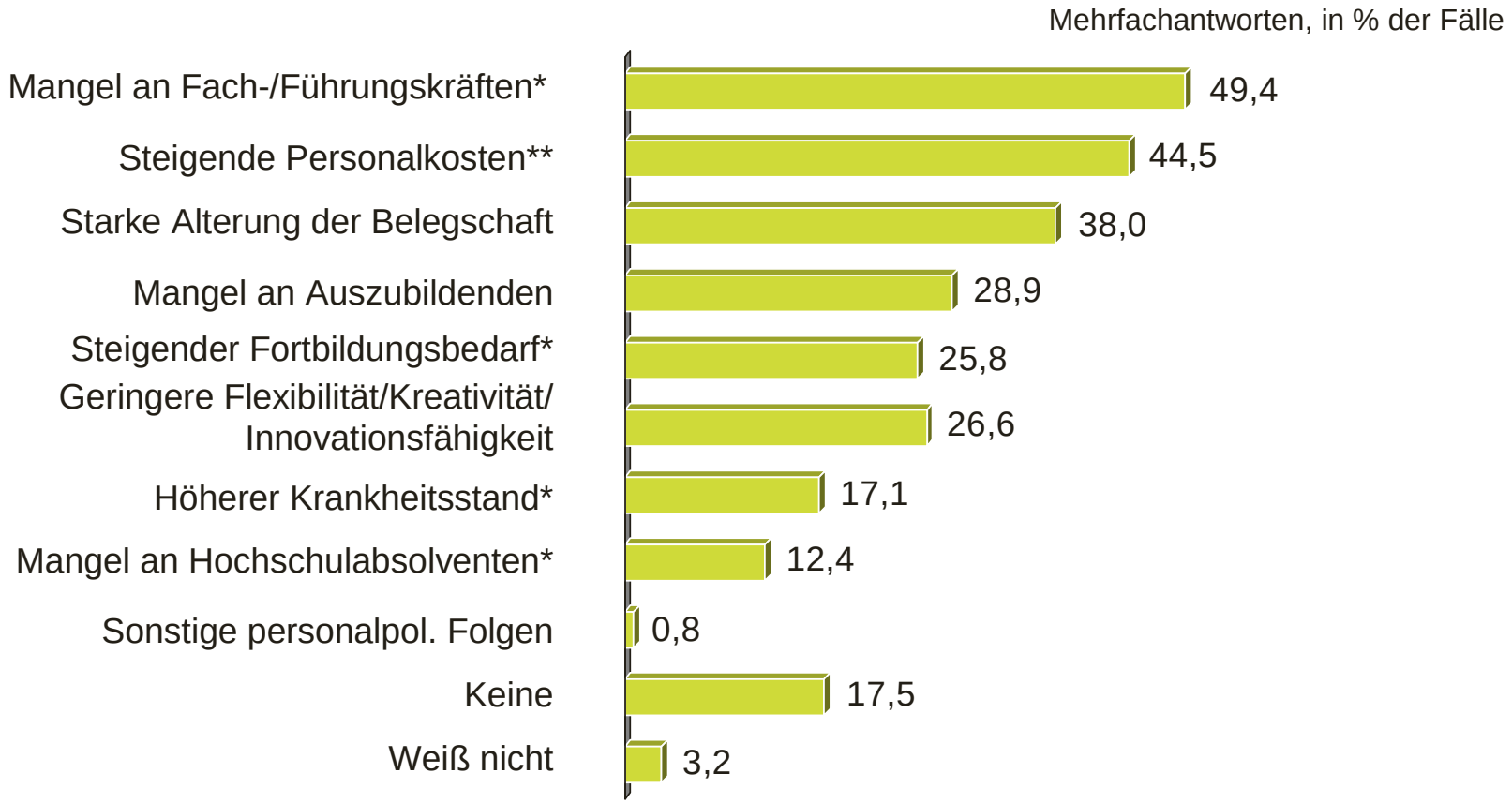


Die steigende Lebenserwartung der Bevölkerung und der Rückgang der Geburtenzahlen führen dazu, dass der Anteil der Erwerbstätigen sinkt. In Zukunft stehen in Deutschland weniger und im Durchschnitt ältere Beschäftigte den Betrieben zur Verfügung. Für die Klein- und Mittelunternehmen ergeben sich – wie für alle Unternehmen – zwei Konsequenzen:

- Wettbewerb um die qualifizierten Fachkräfte
- Höchstleistungen des Unternehmens mit älteren Belegschaften.

Quelle: Kay. R.; Kranzusch, P.; Suprinovic, O. (2008) (Unternehmen ab 5 Beschäftigte)

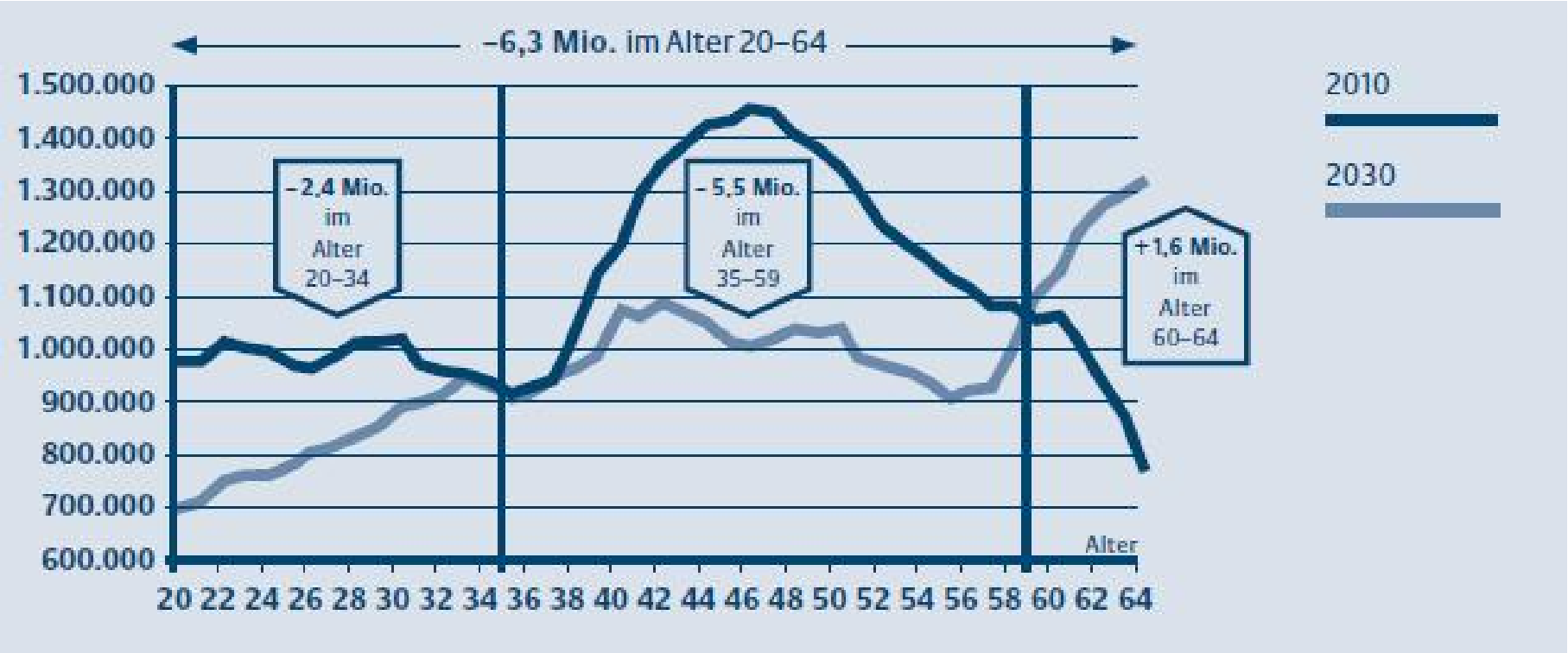
Erwartete mittel- bis langfristige personalpolitische Folgen



* Steigt mit Unternehmensgröße, ** überdurchschnittlich bei mittlerer Unternehmensgrößen = 719

Quelle: Kay. R.; Kranzusch, P.; Suprinovic, O. (2008) (Unternehmen ab 5 Beschäftigte)

Die Fakten / 1



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2010): Aufbruch in die altersgerechte Arbeitswelt, S. 9

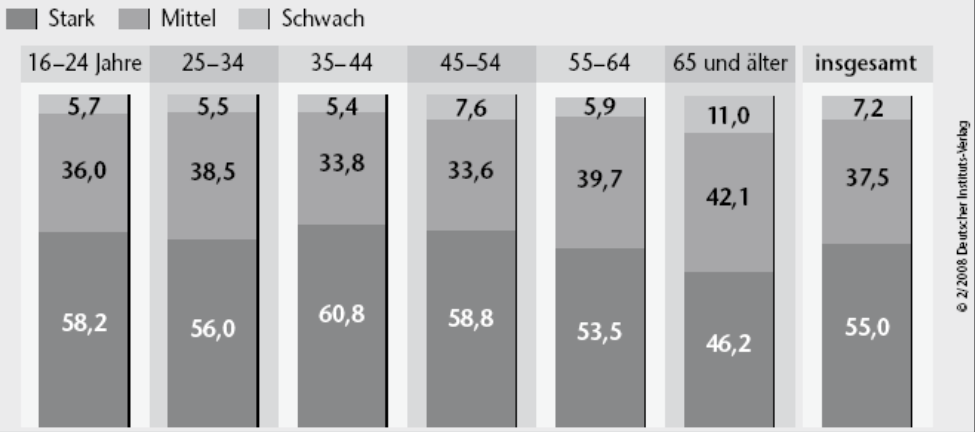
Ohne die Älteren wird nichts gehen!

Die Fakten / 2

longial
Die Pensionsberater

Ältere: Immer noch erfolgshungrig

Auf die Frage „Wenn jemand sagt: ‚Durch eigenen Einsatz und Leistung im Leben etwas zu erreichen, ist für mich immer wichtig, danach strebe ich' – wie stark trifft das auf Sie zu?" antworteten so viel Prozent der Befragten in diesem Alter mit



Befragung von 2.414 Personen im Juni 2005; Rest zu 100: keine Angabe
Quelle: MARPLAN Forschungsgesellschaft mbH

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2/2008 Deutscher Institutsverlag

früher und heute

Dürers Mutter mit 63 Jahren

GfK

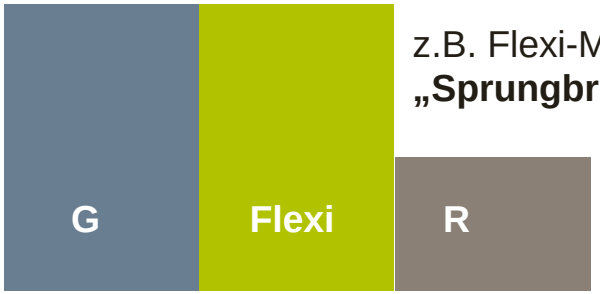
Die Fakten / 3

longial
Die Pensionsberater

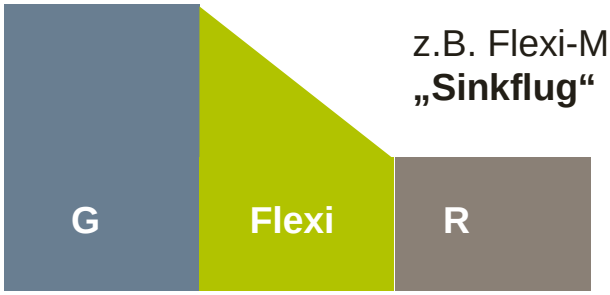
Generation Silver:
Arbeit ist nicht alles!

Die Aufgabe

- den Übergang vom Arbeitsleben in den Ruhestand so ausgestalten, dass Erfahrung und Potenzial des älteren Arbeitnehmers genutzt werden kann und gleichzeitig ein der individuellen Lebensplanung adäquates Bezügeziel realisiert wird

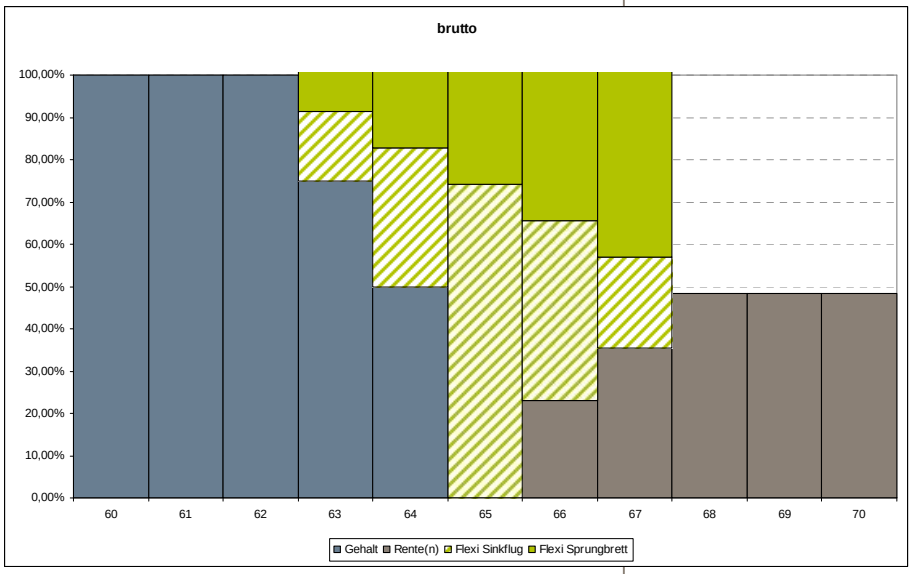


z.B. Flexi-Modell
„Sprungbrett“



z.B. Flexi-Modell
„Sinkflug“

Denkbare Auffüllung mit Wertguthaben, Teilzeit und / oder Teilrente



Die Umsetzung erfordert Gemeinsamkeit

longial
Die Pensionsberater

- Arbeitnehmer
  - definiert das gewünschte Bezügeprofil (Sinkflug, Sprungbrett o.ä.)
  - verzichtet auf Bar-Bezüge zu Gunsten des Aufbaus eines Flexi-Guthabens
- Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam
  - legen die geplante Dauer der Flexiphase fest
  - bestimmen den jeweiligen Teilzeitgrad
- Arbeitgeber
  - stellt eine betriebliche Lösung für das Ansparen der Bezügelücke bereit, ohne selbst dafür Beiträge zu zahlen
    - Wertkonten
    - bAV (vorhandene Modelle auf Eignung prüfen)
  - eröffnet die Möglichkeit von Teilrenten aus seinem Versorgungswerk
  - garantiert Mindestverzinsung in Höhe des allgemeinen Gehaltstrends
  - kommuniziert Kontostand und Grad der Zielerfüllung regelmäßig an den Arbeitnehmer

Kann ein Flexi-Modell ohne Alimentierung durch den Arbeitgeber funktionieren?

longial
Die Pensionsberater

Wo können die Mittel herkommen?

Quelle 1:
Zeitwerte (Mehrarbeit, Urlaub)

Quelle 2:
Teilweise Umwidmung zukünftiger Tariferhöhungen

Quelle 3:
Entgeltverzicht des Arbeitnehmers

Quelle 4:
Beteiligung an Zinsüberschüssen nach Abzug der Garantieverzinsung

Ganz kühn – was geht maximal?

longial
Die Pensionsberater

Quelle 1: **Mehrarbeit / Urlaub**	▪ Tarifliche Arbeitszeit pro Tag z.B. 7,6 Stunden ▪ Maximal zulässige Zeit pro Arbeitstag 10 Stunden, im Schnitt nicht mehr als 48 Std. pro Woche (9,6 Std. pro Tag bei 5 Tagen) ▪ Max. ansparbar 2 Stunden mal 220 Arbeitstage: 57,9 Tage p.a. ▪ Gesetzlicher Urlaub 20 Tage p.a bei 5-Tage Arbeitswoche. ▪ Tariflicher Urlaub z.B. 30 Tage p.a. ▪ Verhandelbarer Urlaubsverzicht 10 Tage p.a.
Quelle 2: **Teilweise Umwidmung zukünftiger Tariferhöhungen**	▪ mit 45 beginnt die zweite Hälfte des Arbeitslebens ▪ allgemeine Lohnerhöhungen nicht mehr zwingend in Gänze für Konsum benötigt ▪ z.B. hälftige Tariferhöhung dauerhaft aufs Flexi-Konto
Quelle 3: **Entgeltverzicht des Arbeitnehmers**	▪ wie vor, jedoch nach Einzelfallentscheidung des Mitarbeiters und völlig flexibel wiederholbar
Quelle 4: **Beteiligung an Zinsüberschüssen**	▪ z.B.: Soweit Zinserträge auf das Flexi-Guthaben die allgemeine tarifliche Einkommensdynamik übersteigen, schreibt der Arbeitgeber z.B. die Hälfte davon dem Flexi-Konto gut

Grundlagen für die Berechnung von Szenarien (I)

longial
Die Pensionsberater

- Basis für Bewertung der Arbeitszeit
  - 30 Tage Urlaub
  - 7,6 Stunden pro Arbeitstag werden normalerweise bei 220 Tagen im Jahr geleistet (100 % Beschäftigungsgrad, ohne Mehrarbeit)
- Tarifliche Dynamik
  - 2,0 % Gehaltssteigerung p.a.
  - Einbringung der halben Tarifsteigerung in ein Wertguthaben
- Zinsannahmen
  - Wertguthaben erwirtschaftet 5,0 % p.a.
  - 50% der Differenz zur jährlichen Gehaltssteigerung (= „Garantiezins“) wird dem Wertguthaben gutgeschrieben

Grundlagen für die Berechnung von Szenarien (II)

longial
Die Pensionsberater

- Annahme zur Höhe der Sozialversicherungsrente
  - volle SV-Rente brutto = 40 % des letzten Einkommens ab Regelaltersgrenze 67
  - Kürzung bei vorgezogener Inanspruchnahme 0,3 % p.m.
  - Erhöhung bei hinausgeschobener Inanspruchnahme 0,5 % p.m.

- Annahme zur Höhe der bAV-Rente
  - Vertragliches Endalter 65
  - Altersrente in Höhe von 8,0 % des letzten Einkommens
  - Kürzung bei vorgezogener Inanspruchnahme 0,5 % p.m.
  - Erhöhung bei hinausgeschobener Inanspruchnahme 0,5 % p.m.

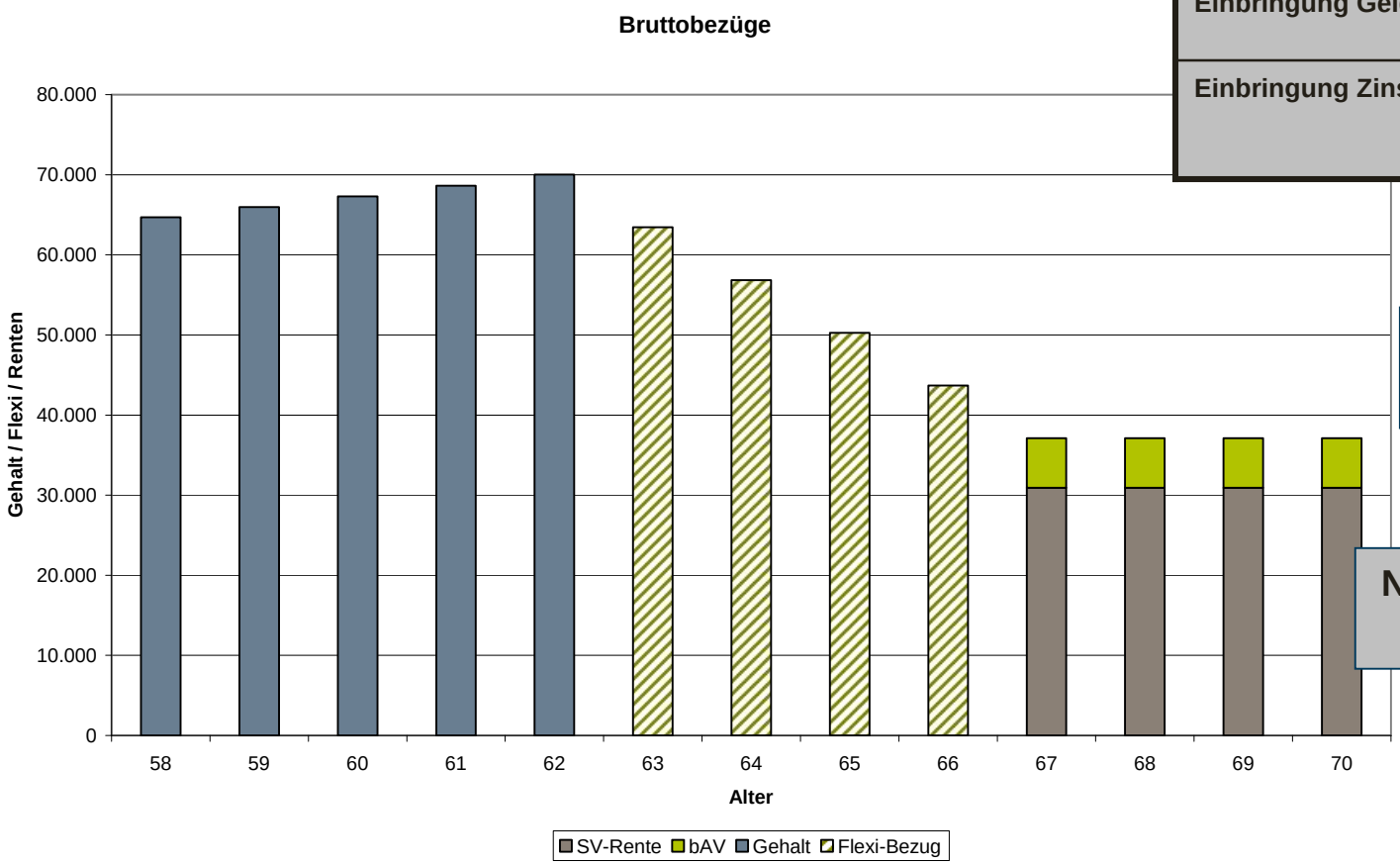
- Flexiphase
  - Beginn der Flexi-Phase mit dem Beginn des 63. Lebensjahrs
  - Ende der Flexi-Phase mit dem Beginn des 68. Lebensjahrs

Mit gutem Einsatz wird “Sinkflug” bei voller Freistellung realisierbar

longial
Die Pensionsberater

Modell: „Sinkflug“

Alter bei Beginn:	45
Gehalt p.a.:	50.000 EUR
Einbringung Zeit:	130 Std. p.a.; + 6 Tage Urlaub
Einbringung Geld:	1/2 Monatsgehalt p.a. + ½ Tariferhöhung p.a.
Einbringung Zins:	50% der Differenz zum Garantiezins (= 1,5% p.a.)



Vorhanden:
214.517 EUR

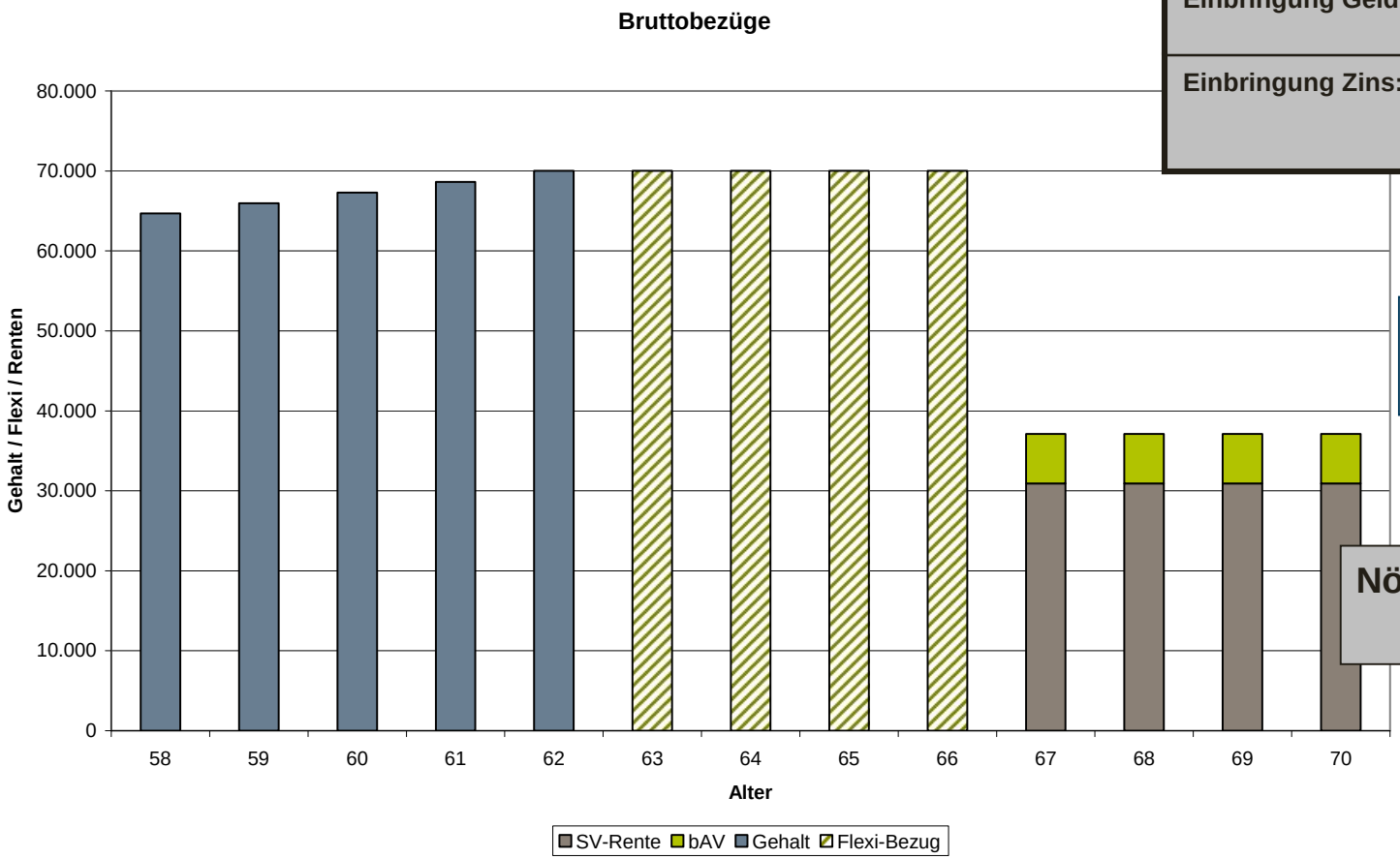
Nötiges Flexi-Guthaben:
214.231 EUR

“Sprungbrett“ erfordert massiven Einsatz ...

longial
Die Pensionsberater

Modell: „Sprungbrett“

Alter bei Beginn:	45
Gehalt p.a.:	50.000 EUR
Einbringung Zeit:	180 Std. p.a.; + 6 Tage Urlaub
Einbringung Geld:	2/3 Monatsgehalt p.a. + ½ Tariferhöhung p.a.
Einbringung Zins:	50% der Differenz zum Garantiezins (= 1,5% p.a.)



Vorhanden:
274.338 EUR

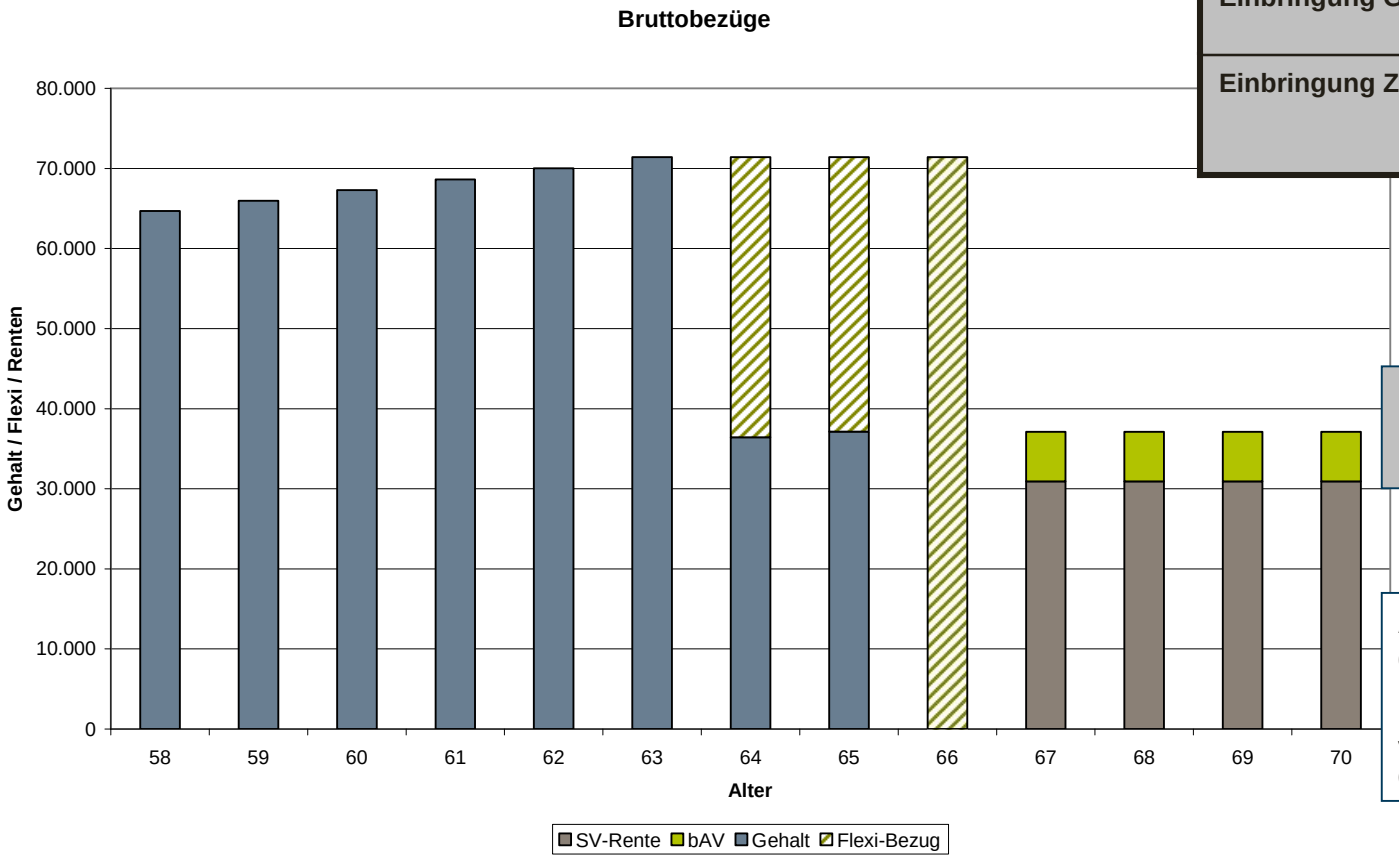
Nötiges Flexi-Guthaben:
280.048 EUR

... wird aber mit Teilzeit realisierbar

longial
Die Pensionsberater

Modell: „Sprungbrett“, kombiniert mit Teilzeit (100% / 50%)

Alter bei Beginn:	45
Gehalt p.a.:	50.000 EUR
Einbringung Zeit:	130 Std. p.a.; + 6 Tage Urlaub
Einbringung Geld:	1/2 Monatsgehalt p.a. + ½ Tariferhöhung p.a.
Einbringung Zins:	50% der Differenz zum Garantiezins (= 1,5% p.a.)



Vorhanden:
214.517 EUR

Nötiges Flexi-Guthaben:
140.668 EUR

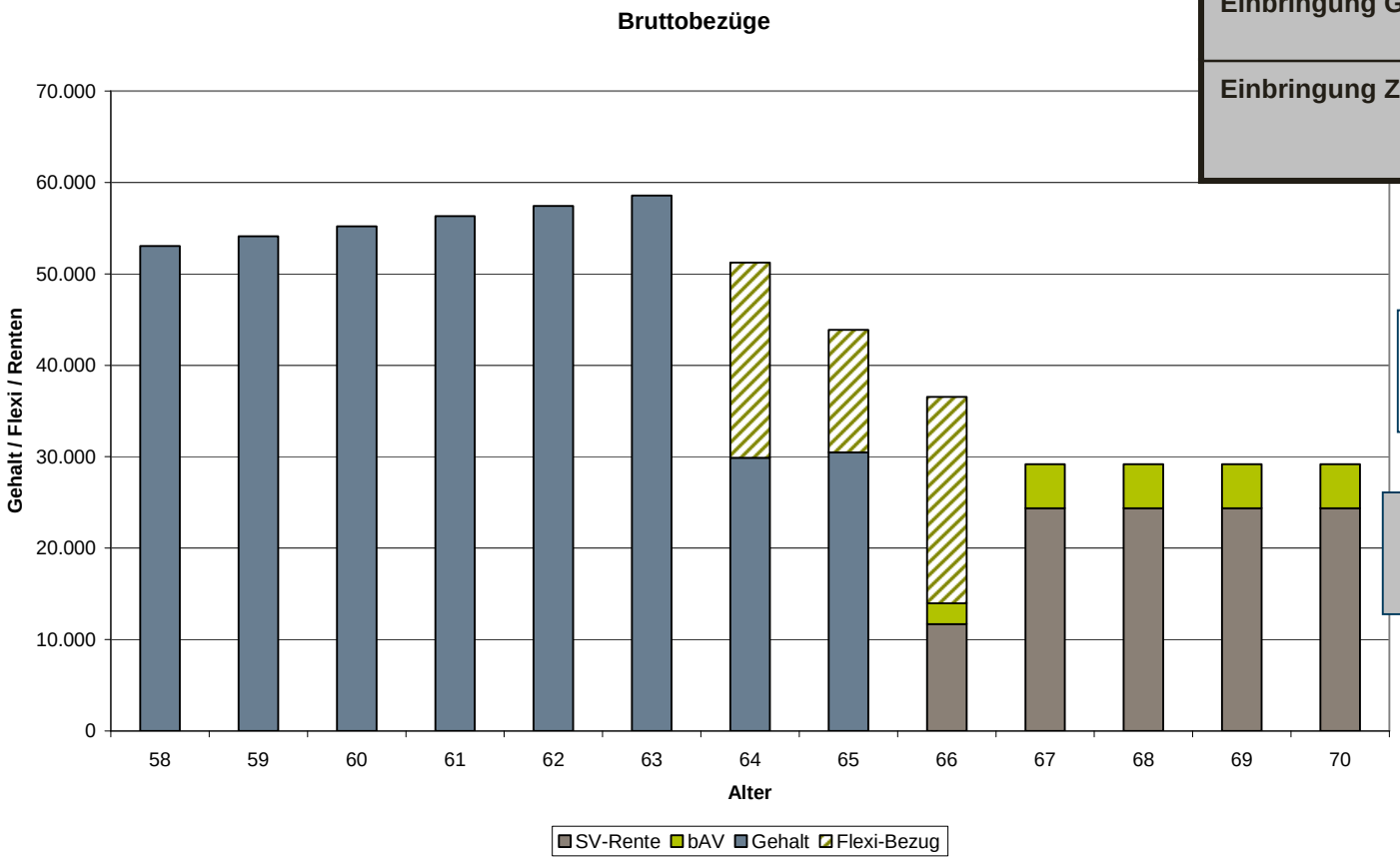
Arbeitnehmer könnte den Gehaltsverzicht weglassen und bräuchte nur 15 - 16 Jahre die o.g. Mehrstunden einzubringen

Realistischere Varianten

longial
Die Pensionsberater

Sinkflug mit Teilzeit plus Teilrente!

Alter bei Beginn:	55
Gehalt p.a.:	50.000 EUR
Einbringung Zeit:	100 Std. p.a.; + 3 Tage Urlaub
Einbringung Geld:	1/2 Monatsgehalt p.a. + ½ Tariferhöhung p.a.
Einbringung Zins:	50% der Differenz zum Garantiezins (= 1,5% p.a.)



Vorhanden:
56.935 EUR

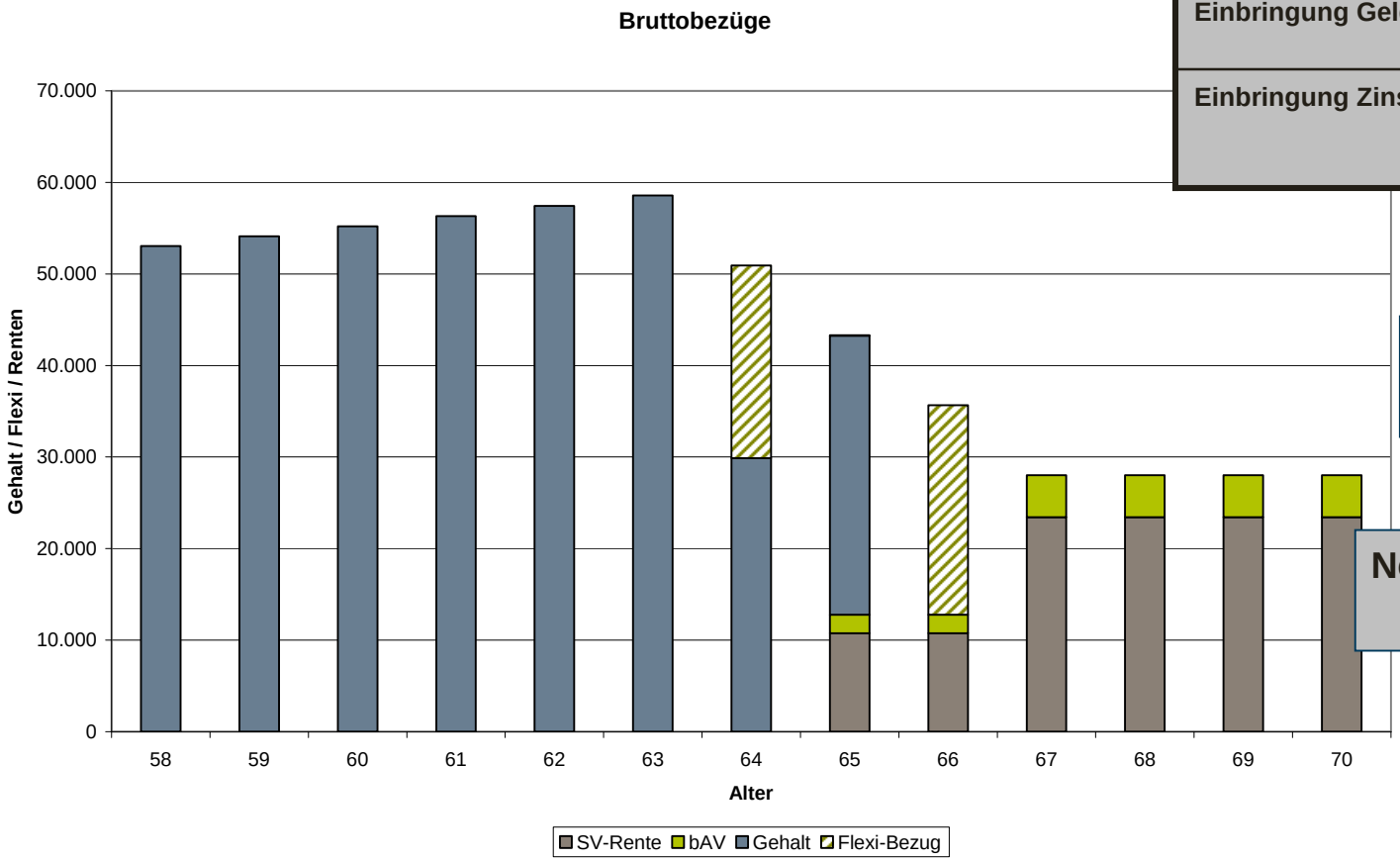
Nötiges Flexi-Guthaben:
57.333 EUR

Parallelnutzung macht die Sache günstig

longial
Die Pensionsberater

Alter bei Beginn:	55
Gehalt p.a.:	50.000 EUR
Einbringung Zeit:	80 Std. p.a.; + 0 Tage Urlaub
Einbringung Geld:	1/2 Monatsgehalt p.a. + ½ Tariferhöhung p.a.
Einbringung Zins:	50% der Differenz zum Garantiezins (= 1,5% p.a.)

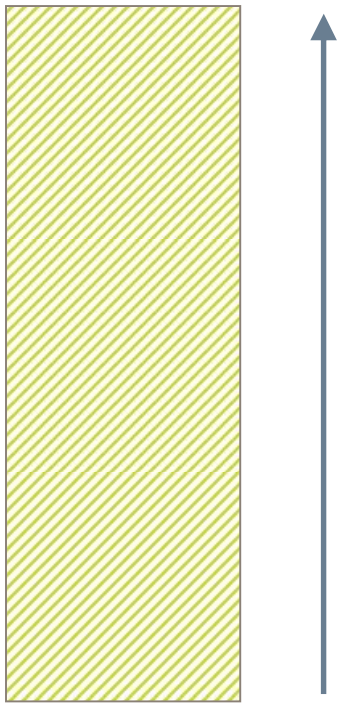
Teilzeit und Teilrente werden sogar parallel möglich!



Vorhanden:
44.549 EUR

Nötiges Flexi-Guthaben:
43.958 EUR

Wie finanziert man das notwendige „Flexi-Guthaben“?



Auffüllung der notwendigen flexiblen Bestandteile

aus Mitteln eines **Wertguthabens**

oder

besser mittels Inanspruchnahme einer geeigneten **betrieblichen Altersversorgung?**

Rechtlicher Rahmen für Lösung über Wertguthaben

longial
Die Pensionsberater

- Flexi II Gesetz seit 1.1.2009, flankiert durch Rundschreiben der Spitzenverbände der Sozialversicherung und ein BMF-Schreiben
- Zweckbindung zur (längerfristigen) Freistellung: § 7 b SGB IV fordert hierzu schriftliche Vereinbarung (Abgrenzung zu anderen Arbeitszeitregelungen)
- **Flexi-Bezüge unterliegen der Sozialversicherungspflicht, daher: Arbeitgeberanteile am Gesamt-SV-Beitrag müssen mit eingebracht werden, sogar für Arbeitsentgelte oberhalb der BBG**
- Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase muss angemessen sein (70 % bis 130 % des durchschnittlich gezahlten Entgelts der letzten 12 Monate der Arbeitsphase)
- **Vererblichkeit eines etwaigen Restguthabens**
- Kapitalanlage:
  - Gebot der sicheren Anlage, § 80 SGB IV, Aktienquote von höchstens 20 % erlaubt
  - höhere Aktienquote zulässig bei Abschluss durch Tarifvertrag oder wenn als Freistellung nur der Vorruhestand zugelassen wird
- für steuerliche Zulässigkeit ist Bruttobeitragsgarantie (durch Arbeitgeber oder Anlageinstitut) zum Zeitpunkt der planmäßigen Inanspruchnahme erforderlich
- Insolvenzsicherung erforderlich (z.B. Treuhand, Versicherung, Bankbürgschaft)

Rechtlicher Rahmen für Lösung über bAV

longial
Die Pensionsberater

- Rechtsgrundlage Betriebsrentengesetz (BetrAVG)
- Zweckbindung Altersversorgung, d.h. Abdeckung mindestens eines biometrischen Risikos erforderlich, Leistungen frühestens ab Alter 60, bei Neuzusagen ab 2012 erst ab 62
- **Einbringungen sind sozialversicherungsfrei, Bezüge sind nicht renten- und arbeitslosen-, dafür aber in voller Höhe kranken- und pflegeversicherungspflichtig (Ausnahme: privat Versicherte)**
- Auszahlung als Kapital bei Erleben, als Rate oder als Rente. Raten in variabler Höhe ggf. als problematisch einzustufen
- **Keine Vererblichkeit eines etwaigen Restguthabens**
- Kapitalaufbau in einem der bAV-Durchführungswege, wg. der nötigen Flexibilität der Einbringungen ist eigentlich nur die Direktzusage geeignet.
- Insolvenzsicherung über den PSVaG

Beiden Lösungen gemeinsamer Rechtsrahmen

longial
Die Pensionsberater

- Einbringung von Tarifentgelten und sonstigen tarifgeregelten Bestandteilen wie z.B. Überstunden, Urlaub erfordert idR Öffnungsklausel in den Tarifverträgen

- nachgelagerte Besteuerung: Einbringungen sind steuerfrei, Auszahlungen steuerpflichtig

Was spricht für welche Lösung?

longial
Die Pensionsberater

	Arbeitgebersicht	Arbeitnehmersicht
Wert-gut-haben	▪ Klare Zweckbindung für die Vorruhestandsphase ▪ Keine zusätzlichen biometrischen Risiken ▪ Kein Anpassungszwang in der Leistungsphase ▪ 1:1-Beziehung zwischen Einbringungen und Bezügen, keine intransparente versicherungs-mathematische Umrechnung ▪ Variable Entnahmen unproblematisch	▪ Variable Entnahmen unproblematisch ▪ Vererblichkeit des Guthabens ▪ SV-Beiträge auf Entnahmen erhöhen Rentenansprüche
bAV	▪ Einsparung der Arbeitgeber-SV-Beiträge in der Ansparphase, insbes. Keine Beiträge auf Gehaltsteile > BBG ▪ Evtl. vorhandene Entgeltumwandlungssysteme können genutzt werden	▪ Keine Verbeitragung in der Entnahmephase, wenn Einbringungen aus Gehaltsteilen > BBG kamen ▪ BU oder Todesfall ist kein Stör-, sondern ein Leistungsfall

Schritte zur Einführung

longial
Die Pensionsberater

- Prüfung vorhandener bzw. der Notwendigkeit der Öffnung für weitere Einbringungs-möglichkeiten (tarifliche / betriebliche Vergütungsregelungen, ggf. Öffnung bei Neuverhandlungen)
- Prüfung der Eignung ggf. vorhandener Entgeltverzichtsmodelle (Wertguthaben / bAV)
- Entwicklung eines spezifischen Flexi-Rechners als „Beratungssoftware“, ggf. auch Bereitstellung im Intranet
- Bei Neueinrichtung: Konzipierung einer geeigneten Kapitalanlage für Direktzusage bAV bzw. Wertguthabenmodell
- Vorstellung bei Geschäftsleitung und Betriebsrat
- Vertragliche Ausformulierung (Betriebsvereinbarung, Musterverträge, Formulare etc.)
- …

Merke: Planung des flexiblen Renteneintritts muss von langer Hand geplant werden!

longial
Die Pensionsberater

Nicht bis

warten !

longial
Die Pensionsberater

Dr. Andreas Jurk
Geschäftsführer
Longial GmbH
Prinzenallee 13
40549 Düsseldorf
Tel. 0211 4937 7633
Fax 0211 4937 7631
andreas.jurk@longial.de
www.longial.de