



## Betriebliche Altersversorgung: Künftig auch direkt mit Investmentfonds

Die Alterssicherung in Deutschland steht idealerweise auf drei Säulen: der gesetzlichen Rentenversicherung, der betrieblichen Altersversorgung und der privaten Altersvorsorge. Angesichts der demografischen Entwicklung ist es wichtig, dass möglichst viele Bürger im Alter von allen drei Vorsorgesäulen profitieren. Das sinkende Versorgungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung und die dadurch wachsende Versorgungslücke können nur durch ergänzende Altersvorsorge kompensiert werden.

Betrachtet man den Anteil der einzelnen Alterssicherungssysteme am gesamten Leistungsvolumen, so zeigt sich eine immer noch sehr deutliche Vorrangstellung der gesetzlichen Rentenversicherung. Laut des Alterssicherungsberichts der Bundesregierung aus dem Jahr 2008 entfallen rund 77 Prozent aller Alterssicherungsleistungen auf die gesetzliche Rentenversicherung. Während die geförderte private Vorsorge mit der Riester-Rente einen gewissen Boom erlebt hat, fällt die aktuelle Bilanz für die betriebliche Altersversorgung ernüchternd aus: Sie hat lediglich einen Anteil von sechs Prozent, und ihre Verbreitung stagniert seit einigen Jahren. Mit Blick auf die zu erwartende Versorgungslücke im Alter besteht somit insbesondere beim Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung weiterhin erheblicher Verbesserungsbedarf.

### **Nachholbedarf bei Klein- und mittelständischen Betrieben**

Arbeitnehmer von Kleinbetrieben haben vielfach keine Möglichkeit, eine betriebliche Altersversorgung aufzubauen. Nach einer Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales verfügten in den alten Bundesländern im Dezember 2007 bei den Betriebsstätten mit bis zu 19 Mitarbeitern lediglich 47 Prozent über eine betriebliche Altersversorgung. Bei kleineren Betrieben mit bis zu vier Mitarbeitern war es gerade einmal ein Drittel. In den neuen Bundesländern sind die Zahlen noch geringer. Gerade diese Firmen sind aber besonders wichtig, weil Unternehmen mit bis zu 19 Mitarbeitern einen Anteil von 90 Prozent der gesamten Betriebsstätten Deutschlands ausmachen und mehr als 8 Mio. Arbeitnehmer beschäftigen. Es besteht also dringender



Bundesverband Investment  
und Asset Management e.V.

### Betriebliche Altersversorgung: geringer Verbreitungsgrad bei kleineren Unternehmen

Anzahl der Mitarbeiter	Dez. 01	Dez. 02	Dez. 03	Juni 04	Dez. 05	Dez. 06	Dez. 07
1 – 19	28	31	34	38	44	46	47
20 – 199	71	76	85	87	91	93	95
200 u. mehr	93	96	95	96	97	97	97
insgesamt	32	35	39	42	49	51	51

Anteil der Betriebsstätten in der Privatwirtschaft mit betrieblicher Altersversorgung nach Betriebsgröße (alte Länder)  
 Quellen: BAV-Arbeitgeberbefragungen 2003/2004/2007 – Tabellenbände, Tab. 219 und TNS Infratest Sozialforschung: Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst 2001- 2007 Endbericht

Handlungsbedarf, die Gruppe der Klein- und mittelständischen Betriebe mit neuen Konzepten für die betriebliche Altersversorgung zu gewinnen.

### Die „Direktfondsrente“: Neue Impulse in der betrieblichen Altersversorgung

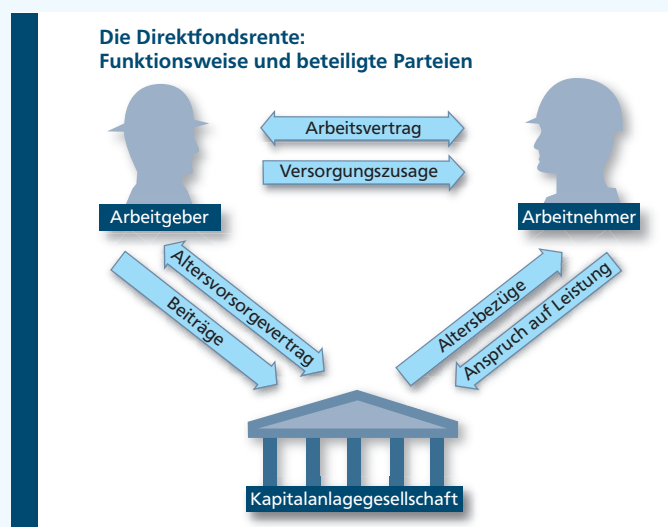
Es ist deshalb kurzfristig geboten, in der betrieblichen Altersversorgung neue Impulse zu setzen. Will die Politik dazu beitragen, dass sich künftig mehr Arbeitgeber und Arbeitnehmer als heute für Lösungen der betrieblichen Altersversorgung entscheiden, sollten auch Investmentfonds-Sparpläne als zusätzliches Angebot in der betrieblichen Altersversorgung verankert werden. Der Lösungsvorschlag der Investmentbranche ist die „Direktfondsrente“. Mit ihr können die Vorteile der langfristigen Investmentfondsanlage bei gleichzeitig hohem Sicherheitsniveau auch im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung genutzt werden.

Die Direktfondsrente lehnt sich an die bestehende Direktversicherung an. Auf diese Weise ist der legislative Aufwand zur Umsetzung des Konzepts sehr gering. Die Komplexität der betrieblichen Altersversorgung wird nicht erhöht. Entscheidender Unterschied zur Direktversicherung ist, dass als Versorgungsträger nicht ein Lebensversicherungsunternehmen fungiert, sondern eine Kapitalanlagegesellschaft.

Im Kern handelt es sich bei der Direktfondsrente um einen Fondssparplan, der an die Systematik der betrieblichen Altersversorgung angepasst ist und deren Kriterien voll erfüllt. Dabei wird auf das bewährte Konzept der Riester-Rente mit Fondssparplänen zurückgegriffen,

für das sich bereits über 2,6 Millionen Bürger entschieden haben.

Der Arbeitgeber erteilt, wie stets in der betrieblichen Altersversorgung, seinem Arbeitnehmer eine Versorgungszusage. Die Abwicklung überträgt er jedoch einer



Kapitalanlagegesellschaft und leistet die damit verbundenen Beiträge. Der Arbeitnehmer erhält den Anspruch auf die Leistung aus diesem investmentrechtlichen Versorgungsvertrag und wird somit als Begünstigter in das Vertragsverhältnis einbezogen (Vertrag zugunsten Dritter). Im Versorgungsfall wird die Leistung aus dem Investmentfonds zugunsten des Versorgungsberechtigten erbracht. Auch eine Gehaltsumwandlung ist ohne Einschränkung möglich.

## Mehr Wettbewerb und Effizienz

Das zusätzliche Angebot eines auf Investmentfonds basierenden Vorsorgekonzepts führt zu einer Stärkung des Wettbewerbs und wird sich positiv auf den Verbreitungsgrad der betrieblichen Altersversorgung auswirken. Der Leistungsanteil der zusätzlichen Versorgungssysteme gegenüber der gesetzlichen Rente wird so künftig erhöht. Dass diese Erwartung berechtigt ist, zeigen die Erfahrungen mit der Riester-Rente. Der Anteil der reinen Investmentfondsverträge am gesamten Riestergeschäft hat sich in den vergangenen fünf Jahren von 7,5 Prozent auf knapp 20 Prozent dynamisch entwickelt. Zurzeit wird etwa jeder dritte neue Altersvorsorgevertrag als Investmentfondssparplan abgeschlossen. Fondsbasierte Vorsorgekonzepte sind also für einen Teil der Bevölkerung ein Angebot, das gegenüber Versicherungslösungen den Vorzug erhält.

Hinzu kommt: Durch die Option, Versicherungselemente wie etwa Todesfallschutz oder Invaliditätsabsicherung nur soweit erforderlich oder gewünscht passgenau hinzu zu wählen, lassen sich erhebliche Effizienz- und Transparenzgewinne erreichen.

## Die Direktfondsrente ist sicher

Bei der Direktfondsrente handelt es sich um einen externen Versorgungsweg, der dem Arbeitnehmer einen di-

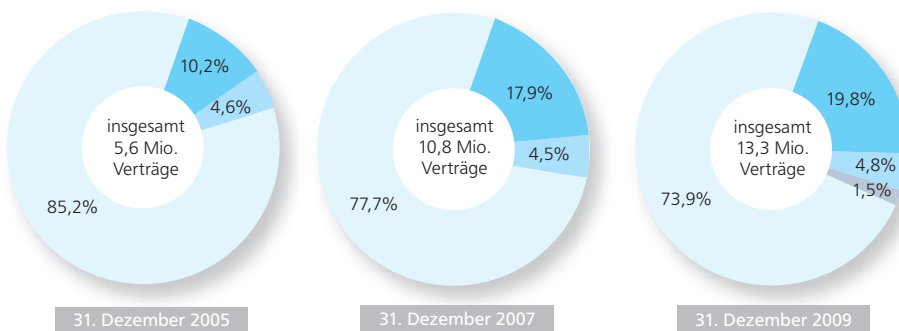
### Die Direktfondsrente: Vorteile auf einen Blick

- Positive Wirkung auf Verbreitungsgrad der bAV
- Stärkung des Wettbewerbs
- Geringer legislativer Aufwand durch Anlehnung an Direktversicherung
- Kapitalanlagegesellschaft als Versorgungsträger
- Hohes Sicherheitsniveau durch treuhänderische Vermögensverwaltung
- Beitragsgarantie und Auszahlung lebenslangen monatlichen Einkommens
- Umfassender Insolvenzschutz ohne Pensionsversicherungsverein
- Effizienz- und Transparenzgewinne durch optionale Versicherungselemente
- Attraktive Renditechancen auf Grund langfristiger Investmentfondsanlage

rekten Anspruch gegen den Versorgungsträger verschafft. Eine Insolvenz des Arbeitgebers gefährdet daher die Altersversorgung nicht, weshalb – wie bei der Direktversicherung – eine zusätzliche Absicherung durch den Pensionsversicherungsverein unnötig ist. Aufgrund des Investmentgesetzes erreicht die Direktfondsrente einen umfassenden Schutz vor den Folgen einer Insolvenz des Versorgungsträgers. Eine Beitragsgarantie sorgt dafür, dass das Kapitalanlagerisiko nicht auf den Arbeitnehmer abgewälzt wird und zum Rentenbeginn mindestens der Kapitalerhalt gewährleistet ist. Damit erfüllt das Konzept der Direktfondsrente auch das Sicherheitsbedürfnis der Arbeitnehmer.

### Riester-Renten auf Basis von Investmentfonds sind beliebt

■ Versicherungsverträge
 ■ Investmentfondsverträge
 ■ Banksparverträge
 ■ Eigenheimrente



Angaben zu Versicherungsverträgen sind inklusive fondsgebundener Versicherungen.  
 Quellen: BVI, Bundesministerium für Arbeit und Soziales



Eine vom BVI in Auftrag gegebene Umfrage hat ergeben: Sechs von zehn befragten Arbeitnehmern sind für Wahlmöglichkeiten, drei davon aber nur, wenn es eine Kapitalgarantie gibt. Genau dies bietet die Direktfondsrente.

### **Die Riester-Rente mit Investmentfonds als Vorbild**

Das für viele Arbeitnehmer wichtige Kriterium einer Garantie der eingezahlten Beiträge wird auch heute schon von den „Riesterfonds“ erfüllt. Für Riester-Sparer besteht

kein Verlustrisiko. Sichergestellt ist auch, dass vom Beginn einer Altersrente des Anlegers an ein lebenslanges monatliches Einkommen fließt. Der Auszahlplan kann zugesagte gleichbleibende oder steigende monatliche Beträge vorsehen. Bei Abschluss des Auszahlplans mit Investmentfonds wird zudem eine aufgeschobene Leibrentenversicherung erworben. Diese Rentenversicherung stellt ab der Vollendung des 85. Lebensjahres eine Rente in Höhe der aus dem Auszahlplan zugesagten Zahlungen sicher.

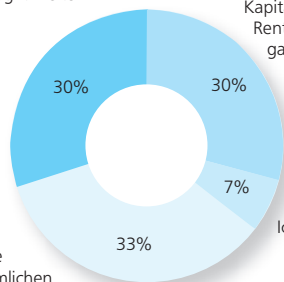
Und es geht natürlich auch um Rendite. Nicht zuletzt auf Grund ihrer attraktiven Renditechancen hat sich die Riester-Rente mit Investmentfonds bewährt und als lohnende Alternative zu Versicherungslösungen etabliert.

Das Konzept der „Direktfondsrente“ überzeugt, indem es die herausragenden Vorteile von Investmentfonds auch der betrieblichen Altersversorgung zugänglich macht: Renditestärke, Transparenz, Kosteneffizienz, Sicherheit des Sondervermögens, breite Risikostreuung und treuhänderische Vermögensverwaltung. Dazu kommen uneingeschränkte Portabilität bei Arbeitgeberwechsel, geringster Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber und die Garantie des Kapitalerhalts – ein überaus überzeugendes Konzept also, das die Reichweite der betrieblichen Altersversorgung erheblich verbessern kann.

Gefällt Ihnen das Konzept der Direktfondsrente? Haben Sie Anregungen oder Kritik? Bitte sprechen Sie uns an!

#### **Arbeitnehmer wünschen sich Wahlmöglichkeiten in der betrieblichen Altersversorgung**

Ja, ich bin für Wahlmöglichkeiten.



Ja, aber nur, wenn bei diesen Investmentfonds-Sparplänen der Kapitalerhalt bei Renteneintritt garantiert ist.

Nein, die herkömmlichen Versicherungslösungen reichen aus.

Ich weiß nicht.

In der betrieblichen Altersversorgung können Arbeitnehmer bislang nur Versicherungsprodukte nutzen. Frage: Wünschen Sie sich grundsätzlich Wahlmöglichkeiten zwischen Versicherungs- und Investmentfonds-Sparplänen? Basis: 881 Arbeitnehmer, Quelle: GfK 2009



Bundesverband Investment und Asset Management e.V.  
Eschenheimer Anlage 28 · 60318 Frankfurt am Main  
Telefon 069/15 40 90-0 · Telefax 069/5 97 14 06  
info@bvi.de · www.bvi.de

Stand: März 2010

Büro Berlin:  
Friedrichstraße 171 · 10117 Berlin  
Telefon 030/20 65 87 71  
info@bvi.de · www.bvi.de