

Das Rentenwerk

Experten-Gespräch – Berlin, 05. September 2017

Ihre Sozialpartner-Rente auf Gegenseitigkeit.

Barmenia
Versicherungen

DebeKa

Gothaer

 **HUK-COBURG**

 **Die Stuttgarter**
Der Vorsorgeversicherer



Agenda

| Uhrzeit | Vorträge | Referenten |
|-------------------|---|-------------------|
| 11:00 – 11:30 Uhr | Eintreffen – Austausch und erstes Kennenlernen | |
| 11:30 – 12:15 Uhr | Vom Wollen zum Wirken | Herr Kurtenbach |
| 12:15 – 13:15 Uhr | 10 Thesen zur tarifvertraglichen Umsetzung | Herr Dr. Arteaga |
| 13:15 – 13:45 Uhr | Mittagspause | |
| 13:45 – 14:45 Uhr | Sicherheit und Rendite | Herr Weber |
| 14:45 – 15:15 Uhr | Lean Administration | Frau Meyer |
| 15:15 – 15:45 Uhr | Pause | |
| 15:45 – 16:15 Uhr | 10 Gebote der Kommunikation | Frau Dr. Meissner |
| 16:15 – 16:30 Uhr | Checkliste | Herr Opel |

Vom Wollen zum Wirken

DAS RENTENWERK

Michael Kurtenbach

Vorstandsvorsitzender der Gothaer Lebensversicherung
Experten-Gespräch – Berlin, 05. September 2017



Ihre Sozialpartner-Rente auf Gegenseitigkeit.

Barmenia
Versicherungen

DebeKa

Gothaer

 **HUK-COBURG**

 **Die Stuttgarter**
Der Vorsorgeversicherer

” Zusammenkommen ist ein **Beginn**,
zusammenbleiben ist ein **Fortschritt**,
zusammenarbeiten ist ein **Erfolg**.

Henry Ford

Agenda

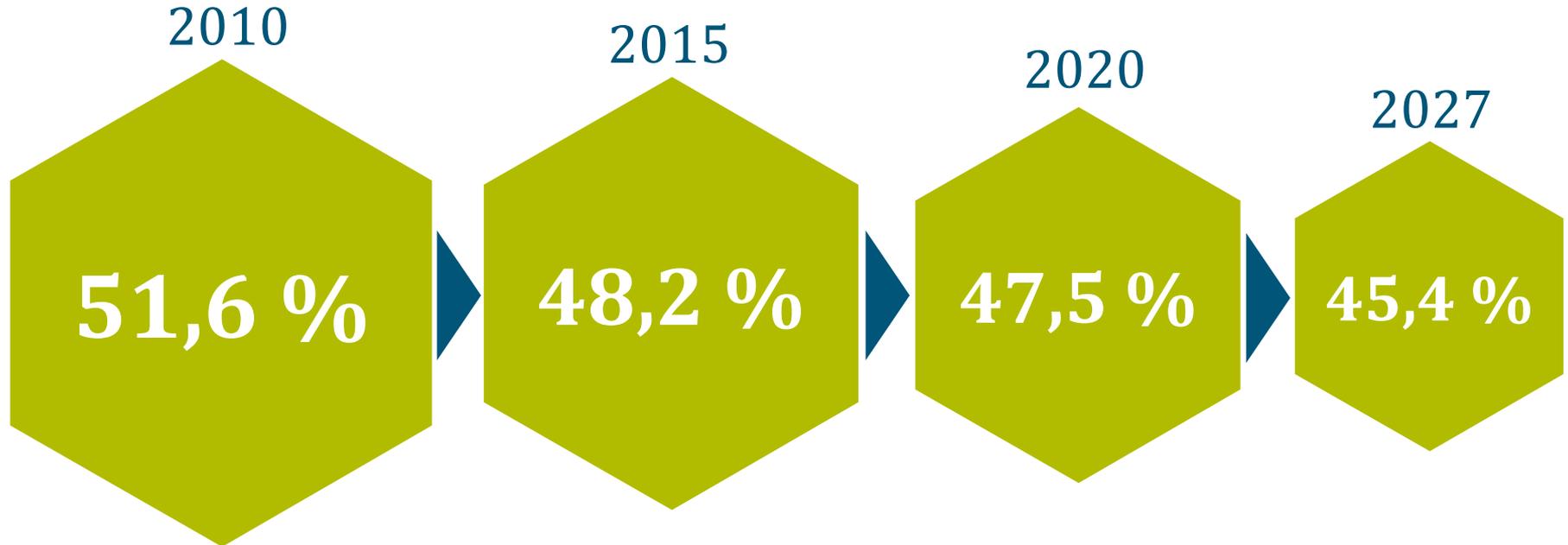
- 1 Notwendigkeit privater Altersvorsorge
- 2 Das Betriebsrentenstärkungsgesetz
- 3 DAS RENTENWERK
- 4 Die Sozialpartner-Rente auf Gegenseitigkeit

1

Notwendigkeit privater Altersvorsorge

1. Notwendigkeit privater Altersvorsorge

Renten-Niveau



Prozentsatz des durchschnittlichen Netto-Monatseinkommens (vor Steuern), den ein Ruheständler erhält, der 45 Jahre in die staatliche Rentenversicherung eingezahlt hat. Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Rentenversicherungsbericht 2013

1. Notwendigkeit privater Altersvorsorge

Zusätzlicher Vorsorgebedarf

„Da die Renten im Vergleich zu den Löhnen künftig geringer steigen werden und sich somit die spätere Lücke zwischen Rente und Erwerbseinkommen vergrößert, wird eine **zusätzliche Absicherung für das Alter wichtiger** („Versorgungslücke“). Bei der ergänzenden Altersvorsorge sollten Sie – wie bei Ihrer zu erwartenden Rente – den Kaufkraftverlust beachten.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre Deutsche Rentenversicherung Bund“

Versicherungsnr.: [REDACTED]

Deutsche Rentenversicherung Bund
Erika-Bein

Frau
Eva Musterfrau
Ruhret. 2
10709 Berlin

Deutsche Rentenversicherung
Bund
Ruhstraße 2, 10709 Berlin
Postfach 10704 Berlin
Telefon 030 863-1
Telefax 030 863-2240
Bereitschaft 0800 10054070
bach.de
m@brv.bund.de
Datum: 05.08.2007

Ihre Renteninformation

Sehr geehrte Frau Musterfrau,
In dieser Renteninformation haben wir die für Sie vom 01.06.1977 bis zum 31.12.2006 gespeicherten Daten und das ab 01.01.2008 geltende Rentennicht berücksichtigt. Die Änderungen in Ihren persönlichen Verhältnissen und gesetzliche Änderungen (Regelaltersgrenze) und Pflegeversicherungsbeiträge sowie gegebenenfalls Sotern zu Zahlen sind. Auf der Rückseite finden Sie zudem wichtige Erläuterungen und zusätzliche Informationen.

Regelaltersgrenze
Regelaltersgrenze erheben Sie am **06.06.2028** (Altersgrenze für die Regelaltersrente) und Pflegeversicherungsbeiträge sowie gegebenenfalls Sotern zu Zahlen sind. Auf der Rückseite finden Sie zudem wichtige Erläuterungen und zusätzliche Informationen.

Rente wegen voller Erwerbsminderung
Wären Sie heute wegen gesundheitlicher Einschränkungen voll erwerbsgemindert, bekämen Sie von uns eine monatliche Rente von:

| |
|------------|
| 541,18 EUR |
| 402,62 EUR |
| 899,88 EUR |

Höhe Ihrer künftigen Regelaltersrente
Eine bedingte monatliche Rentenanwartschaft entspricht nach heutigem Stand einer monatlichen Rente von:
Sotern im zur Regelaltersgrenze (Beiträge wie im Durchschnitt der letzten fünf Kalenderjahre beachtet werden, bekämen Sie ohne Berücksichtigung von Rentenanpassungen von uns eine monatliche Rente von:

Rentenanpassung
Aufgrund zukünftiger Rentenanpassungen kann die errechnete Rente in Höhe von 899,88 EUR tatsächlich höher ausfallen. Allerdings können auch die Erhöhung nicht vorhersehen für Sie gerechnete Beiträge der jährliche Anpassungssatz 1 Prozent, so ergäbe sich eine monatliche Rente von etwa 1.080 EUR. Bei einem jährlichen Anpassungssatz von 2 Prozent ergäbe sich eine monatliche Rente von etwa 1.310 EUR.

Zusätzlicher Vorsorgebedarf
Da die Renten im Vergleich zu den Löhnen künftig geringer ansteigen werden und sich somit die Lücke zwischen Rente und Erwerbseinkommen vergrößert, wird eine zusätzliche Absicherung für das Alter wichtiger („Versorgungslücke“). Bei der ergänzenden Altersvorsorge sollten Sie – wie bei Ihrer zu erwartenden Rente – den Kaufkraftverlust beachten.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre Deutsche Rentenversicherung Bund

Bitte nehmen Sie diesen Beleg zu Ihren Rentenunterlagen. Anlagen: Beiblatt

Beispiel einer Renteninformation 2013 (Auszug)



1. Notwendigkeit privater Altersvorsorge

Jeder

Zweite

sorgt sich, nicht genügend
für das Alter **vorgesorgt** zu haben



Quelle: Repräsentative Befragung durch TNS Infratest im Auftrag der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. im September 2014.
Grundgesamtheit: deutschsprachige, erwerbsfähige Bevölkerung zwischen 18 und 55 Jahren, Basis: 1.084 Personen

2

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz

2. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz

Interessen



Arbeitnehmer/-innen

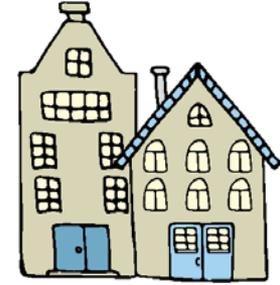
- ▶ Attraktive Versorgung im Alter
- ▶ Sicherheit & Renditechancen
- ▶ Transparenz & Verständlichkeit

Das Sozialpartnermodell



Gesetzgeber

- ▶ Mehr Verbreitung der Betriebsrente
- ▶ Stärkung der Tarifvertragsparteien
- ▶ Motivation der Arbeitgeber



Arbeitgeber

- ▶ Rechtssicherheit
- ▶ Enthftung
- ▶ Einfache Strukturen, Abwicklung

3

DAS RENTENWERK



3. DAS RENTENWERK

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz fördert und fordert **eine starke Betriebsrente** für Deutschland.

Unsere Antwort darauf ist:
DAS RENTENWERK.



3. DAS RENTENWERK

Anbieter der Sozialpartner-Rente auf Gegenseitigkeit



Barmenia
Versicherungen

Debeka

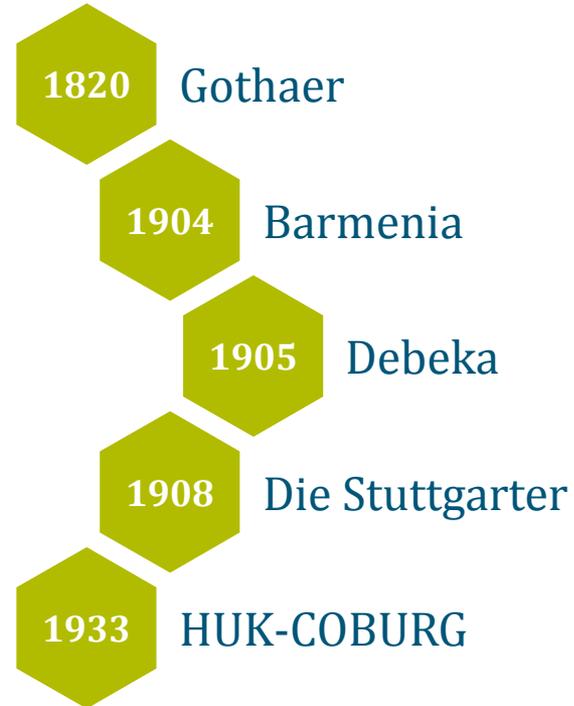
Gothaer

 **HUK-COBURG**

 **Die Stuttgarter**
Der Vorsorgeversicherer



3. DAS RENTENWERK



3. DAS RENTENWERK

Unsere Kraft liegt in der Gemeinschaft



*Dopplungen möglich



3. DAS RENTENWERK

Ihre Mitglieder haben starke Leistungen verdient.

Barmenia



Debeka



HUK-COBURG



Gothaer



Die Stuttgarter



Detaillierte Informationen zu den Auszeichnungen finden Sie auf www.dasrentenwerk.de.



3. DAS RENTENWERK

Unseren Kunden verpflichtet

Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit

VVaG



3. DAS RENTENWERK

Unseren Kunden verpflichtet

VVaG

1

Von Mitgliedern
für Mitglieder

2

Sicher

3

Kosten-
bewusst

4

Die Sozialpartner-Rente auf Gegenseitigkeit

Weil Solidarität in **unseren** Genen liegt.



4. Die Sozialpartner-Rente auf Gegenseitigkeit

Eine gute Tarifrente sollte nur dem Wohl ihrer Arbeitnehmer/-innen und ihrer Mitglieder verpflichtet sein.

1 Bindeglied der Sozialpartner

5 Getragen von fünf starken Schultern

2 Möglichst geringe Verwaltungskosten

6 Professionelle Kapitalanlage

3 Eine Gemeinschaft der Werte

7 Unseren Kunden verpflichtet

4 Unabhängigkeit

8 Experten für die bAV

Weil Solidarität in unseren Genen liegt.

Gemeinsam schaffen wir eine Rente, die zu Ihnen passt.



Ihre Sozialpartner-Rente auf Gegenseitigkeit.

Barmenia
Versicherungen

DebeKa

Gothaer

 **HUK-COBURG**

 **Die Stuttgarter**
Der Vorsorgeversicherer

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit.



DAS RENTENWERK

Ferdinand-Sauerbruch-Straße 18

56058 Koblenz

Telefon (0261) 988 999 40

Fax (0261) 988 999 49

info@dasrentenwerk.de

www.dasrentenwerk.de

10 Thesen zur tarifvertraglichen Umsetzung

Dr. Marco Arteaga

Rechtsanwalt, DLA Piper, Gutachter des Bundesarbeitsministeriums
zur Vorbereitung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

Experten-Gespräch – Berlin, 05. September 2017

Ihre Sozialpartner-Rente auf Gegenseitigkeit.

Barmenia
Versicherungen

DebeKa

Gothaer

 **HUK-COBURG**

 **Die Stuttgarter**
Der Vorsorgeversicherer



Leitgedanken des BRSg

- ▶ Erstmalige Schaffung von bAV für ca. 12-13 Mio. Menschen
- ▶ Festhalten am **3-Säulen-Modell**
- ▶ Erhaltung von Freiwilligkeit
- ▶ Evolution des “Sozialpartnermodells Betriebsrente”
- ▶ **Wesentliche Teile** der Neuerungen sind **tarifexklusiv**
- ▶ Flexibilisierung und Chance für Branchen- oder Betriebsindividualität
- ▶ Schaffung eines **zusätzlichen Angebots**, Bestehendes soll erhalten bleiben!
- ▶ bAV-Neuerungen unabhängig von Zulagen und Sozialversicherungs-Beitragsrecht
- ▶ Verknüpfung von Versorgungszusage und Kapitalanlageergebnis

Wesentlicher Inhalt

- ▶ Möglichkeit für Sozialpartner für **reine Beitragszusagen auf tariflicher Grundlage**
- ▶ Verbot von Mindest- bzw. Garantieleistungen der durchführenden Einrichtungen
- ▶ Bei Entgeltumwandlung als reine Beitragszusage zwingend Weitergabe ersparter Soz.vers.beiträge
- ▶ Automatische Entgeltumwandlung durch Tarifvertrag („Optionsmodell“)
- ▶ **Neues steuerliches Fördermodell** spezifisch für Geringverdiener („BAV-Förderbetrag“)
- ▶ **Höchstbeträge** für steuerfreie Zahlungen nach § 3 Nr. 63 EStG künftig **einheitlich** 8% der BBG
- ▶ Teilweise (Nicht-)Anrechnung in der Grundsicherung für Geringverdiener
- ▶ Verbesserung der betrieblichen Riester-Förderung (Geringverdiener)
- ▶ Das Gesetz ist ausdrücklich NICHT alternativlos

Große Gestaltungsbandbreite

Sozialpartnermodell

Tarifvertrag mit reiner Beitragszusage, Optionsmodell, Zuschüssen, gemeinsame Steuerung usw.

a) Ur-Modell (§ 17b)

- ▶ Gemeinsame Einrichtung
- ▶ Pensionsfonds o. -kasse
- ▶ (Direktversicherung)
- ▶ Branchenlösung

b) Leitplankenmodell

- ▶ TV gibt Rahmen vor
- ▶ BV-Öffnungsklauseln
- ▶ Auswahl an Trägern
- ▶ optional: freie Wahl
- ▶ betriebsindividuell

c) Mischformen

- ▶ Risikoschutz kollektiv über Tarifvertrag
- ▶ Altersvorsorge auf Betriebsebene
- ▶ oder Haus-Tarifvertrag

10 zentrale Aspekte

- 1 Reine Beitragszusage
- 2 Optionssystem
- 3 Kollektive Risikoabsicherung
- 4 Beteiligung der Sozialpartner an “Durchführung und Steuerung”
- 5 Bestehende bAV
- 6 Nichttarifgebundene
- 7 Trägersauswahl
- 8 Finanzierungsverfahren
- 9 Wertschwankungspuffer
- 10 Kapitaldeckungsgrad

1

Reine Beitragszusage

2

Optionssystem

3

Kollektive Risikoabsicherung

4

Beteiligung der Sozialpartner
an „Durchführung und
Steuerung“

Zeitpunkt: Implementierungsphase

| | Bereich | Information | Mitwirkung | Mitbestimmung |
|---|--------------------------------|-------------|------------|---------------|
| 1 | Leistungsspektrum | | | ✓ |
| 2 | Kosten | | | ✓ |
| 3 | Beiträge | | | ✓ |
| 4 | Aufschub- und Rentenbezugszeit | | ✓ | |
| 5 | Anlagepolitik | | | ✓ |
| 6 | Zielrentenanpassung | entfällt | entfällt | entfällt |

Zeitpunkt: Betriebsphase

| | Bereich | Information | Mitwirkung | Mitbestimmung | Kündigung |
|---|--------------------------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 1 | Leistungsspektrum | | | ✓ | immer möglich |
| 2 | Kosten | | ✓ | | |
| 3 | Beiträge | | | ✓ | |
| 4 | Aufschub- und Rentenbezugszeit | ✓ | | | |
| 5 | Anlagepolitik | | ✓ | | |
| 6 | Zielrentenanpassung | | | ✓ | |

5

Bestehende bAV

6

Nichttarifgebundene

7

Trägerauswahl

8

Finanzierungsverfahren

9

Wertschwankungspuffer

10

Kapitaldeckungsgrad



10 Thesen

10 Thesen

1

Reine Beitragszusage

Chance für bAV für Geringverdiener in kleinen und mittleren Unternehmen!

2

Optionssystem

Es gibt kaum Argumente dagegen, das sollten alle machen!

3

Kollektive Risikoabsicherung

Große Chance für Leistungen, die Einzelne gar nicht erhalten können!

4

Beteiligung der Sozialpartner an "Durchführung und Steuerung"

Große Flexibilität, keine Angst!

5

Bestehende bAV

Den Bestand schützen, neue Systeme in unversorgten Bereichen schaffen!

6

Nichttarifgebundene

Großzügige Öffnung zulassen, denn "mit Speck fängt man die Mäuse"!

7

Trägerauswahl

Art des Trägers bei Einsatz von reinen Beitragszusagen fast völlig irrelevant!

8

Finanzierungsverfahren

Große Kollektive glätten Ertragsverlauf und verstetigen die Zielrente!

9

Wertschwankungspuffer

Mehrere Möglichkeiten zur Schaffung von Schwankungspuffern nutzen!

10

Kapitaldeckungsgrad

Bandbreite nutzen um häufige Anpassungen der Zielrenten zu vermeiden!

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit.



DAS RENTENWERK

Ferdinand-Sauerbruch-Straße 18

56058 Koblenz

Telefon (0261) 988 999 40

Fax (0261) 988 999 49

info@dasrentenwerk.de

www.dasrentenwerk.de



Mittagspause

Sicherheit und Rendite

Roland Weber

Mitglied der Vorstände der Debeka Versicherungen

Expertengespräch – Berlin, 05. September 2017

Ihre Sozialpartner-Rente auf Gegenseitigkeit.

Barmenia
Versicherungen

Debeka

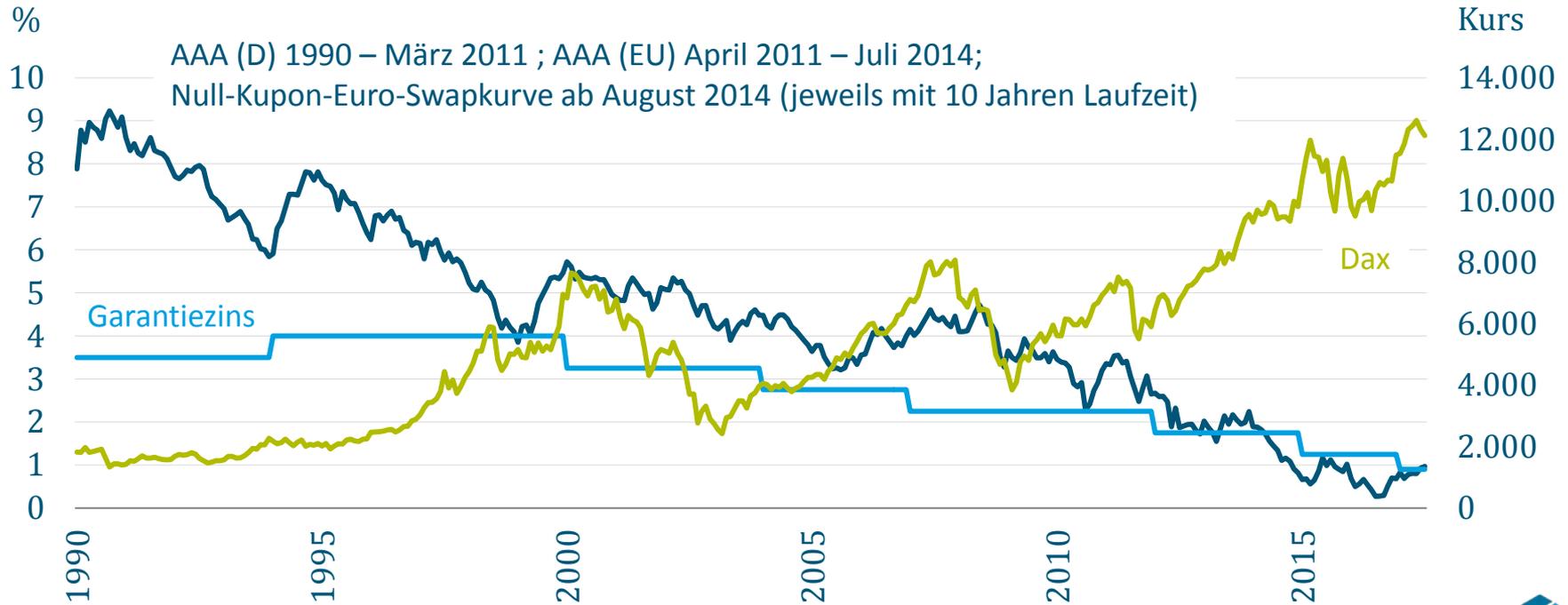
Gothaer

 **HUK-COBURG**

 **Die Stuttgarter**
Der Vorsorgeversicherer



Kapitalmarktumfeld



Vergleich klassische bAV I mit neuer bAV II

| | Klassische bAV I | Neue bAV II |
|--------------------------------|---|--|
| Garantie | Ja | Nein |
| Rechnungsgrundlagen | Vorsichtsprinzip | „best estimate“ |
| Kapitalanlage | Konservativ | Performant |
| Überschussbeteiligung | Ja | Nein |
| Höhe erwartete Rente | Mittel | Hoch |
| Arbeitgeberhaftung | Ja | Nein |
| Glättungsmechanismus | Rückstellung für Beitragsrückerstattung | Kollektive Puffer |
| Mitbestimmungsrechte SP | Nein | Ja, insbesondere bei der Kapitalanlage |
| Schwerpunkt | Garantie | Ertrag |

Direktversicherung (DV) oder Pensionsfonds (PF)?

Pro DV

- ▶ Geringere Kosten, da keine Neugründung erforderlich
- ▶ Bekannter und akzeptierter Durchführungsweg bei KMUs
- ▶ Ggf. Vorbehalte gegen PF, der sich in der Entgeltumwandlung bisher nicht durchgesetzt hat
- ▶ Verbraucherschutz hat DV im Blick (Motivation für gute Beurteilung, hohe Transparenz)
- ▶ Nutzung erprobter, belastbarer Strukturen im Innen- und Außendienst der LVU
- ▶ Keine Sozialversicherungsbeiträge auf Leistungen aus privater Fortführung
- ▶ Gemeinsame Einrichtung kann VN werden
 - Vereinfachte Bearbeitung bei AG-Wechsel innerhalb der Branche
 - Anbindung nichttarifgebundener Arbeitgeber
 - Möglichkeit der Kontrolle bezüglich Einhaltung des Tarifvertrages
 - Möglichkeit der Beteiligung an Kosten für Steuerung und Kontrolle

Ansonsten sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Sozialpartner-Rente bei DV und PF identisch

Eigenschaften der Sozialpartner-Rente auf Gegenseitigkeit



Transparent

Klassische bAV

- ▶ Verbraucherschützer kritisieren Intransparenz

Sozialpartner-Rente auf Gegenseitigkeit

- ▶ Transparentes Produkt

Kostengünstig

Klassische bAV

- ▶ Verbraucherschützer kritisieren niedrige Performance durch hohe Kosten

Sozialpartner-Rente auf Gegenseitigkeit

- ▶ Einfaches Kostensystem
- ▶ Niedrige Kosten
- ▶ Hohe Performance

Ertragreich

Klassische bAV

- ▶ Garantie zehrt an der Rendite

Sozialpartner-Rente auf Gegenseitigkeit

- ▶ Keine Garantie
- ▶ Hohe Ertragschancen durch freie, kollektive Kapitalanlage

Flexibel

Klassische bAV

- ▶ Fest vereinbarte Versicherungsbeiträge, wenig Gestaltungsspielraum

Sozialpartner-Rente auf Gegenseitigkeit

- ▶ Variabilität ohne Sondervereinbarungen

Mitgestaltbar

Klassische bAV

- ▶ Starre Vorgaben vom Produktgeber

Sozialpartner-Rente auf Gegenseitigkeit

- ▶ Partnerschaftliche und gleichberechtigte Zusammenarbeit

Klassische bAV

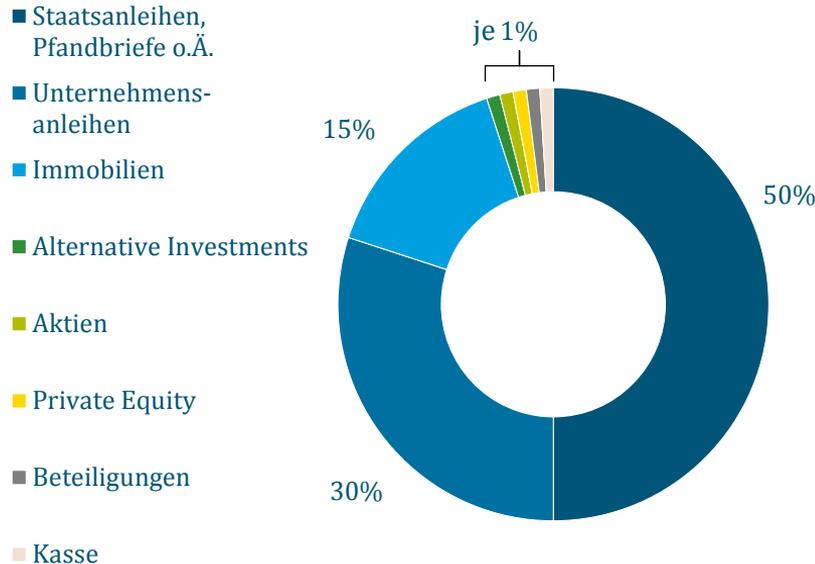
- ▶ Garantie

Sozialpartner-Rente auf Gegenseitigkeit

- ▶ Kollektive Sicherungsmechanismen

Bedeutung der neuen bAV-Welt für die Kapitalanlage

Typische SAA in bisheriger bAV – Welt



Rückblick „alte“ bAV-Welt

- ▶ Enge Grenzen der Kapitalanlage zur Abbildung von Garantien
- ▶ Kapitalanlage überwiegend in defensiven Zinstiteln mit geringen Renditen im heutigen Kapitalmarktumfeld

„Neue“ bAV-Welt

- ▶ Spürbar höhere Freiheitsgrade in der Kapitalanlage
- ▶ Voraussichtlich höhere Bedeutung ertragreicherer Anlageklassen – dabei Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit sowie einer ausreichenden Mischung
- ▶ Rendite-/Risikobetrachtungen daher von zentraler Bedeutung bei der Festlegung der eigenen Anlagestrategie

DAS RENTENWERK: Grundpfeiler der Kapitalanlage

Das Rentenwerk

Balance zwischen
Sicherheit und
Rendite

Flexible
Gestaltung nach
Wünschen der
Sozialpartner

Fokus auf
kosteneffiziente
Lösungen

1

Ertrag aus der Kapitalanlage steht dem Kunden zu – Asset Management **ohne Gewinnerzielungsabsicht für Das Rentenwerk**

2

Hohe **Transparenz** der Kapitalanlage bezüglich Strukturen, Prozessen, Investments und Kosten – **schlanke Prozesse und Entscheidungswege**

3

Zentraler Mehrwert durch **strategische Asset Allocation** auf Basis Risikosteuerung – dabei **Stabilität** ohne häufige Umschichtungen

4

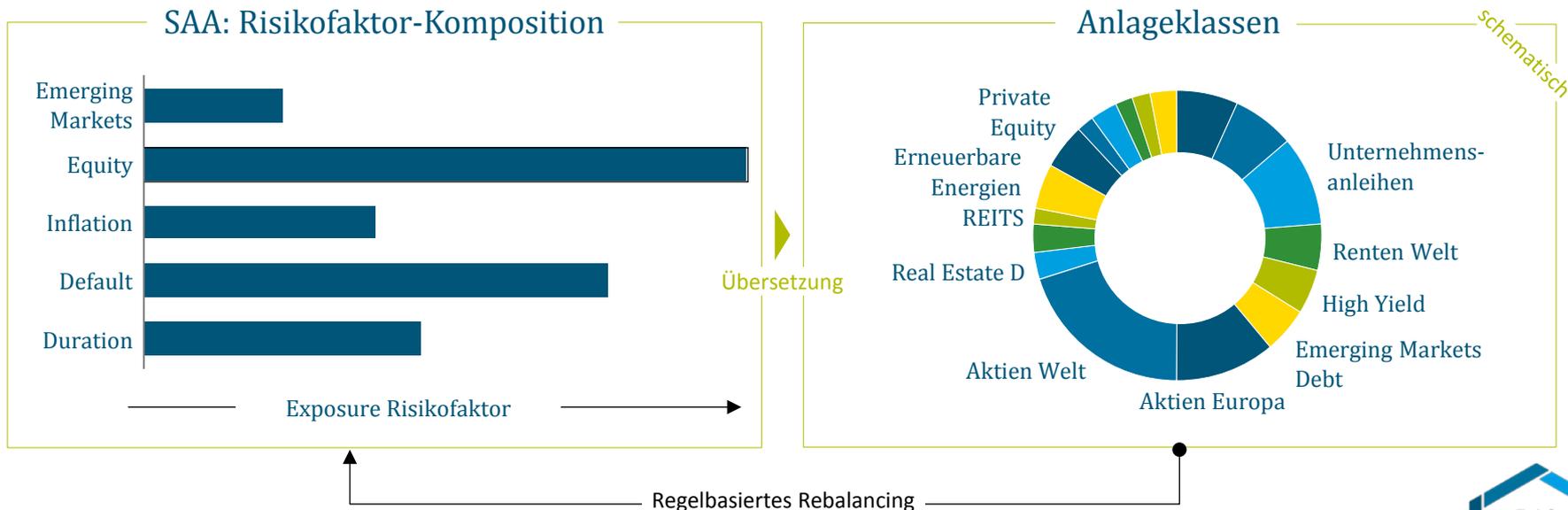
Hochdiversifizierte Anlage mit großer Breite von Anlageklassen – Vermeidung von Fremdwährungsrisiken

5

Auf Wunsch Ausrichtung auf **Nachhaltigkeitskriterien** des Kunden als Overlay Strategie

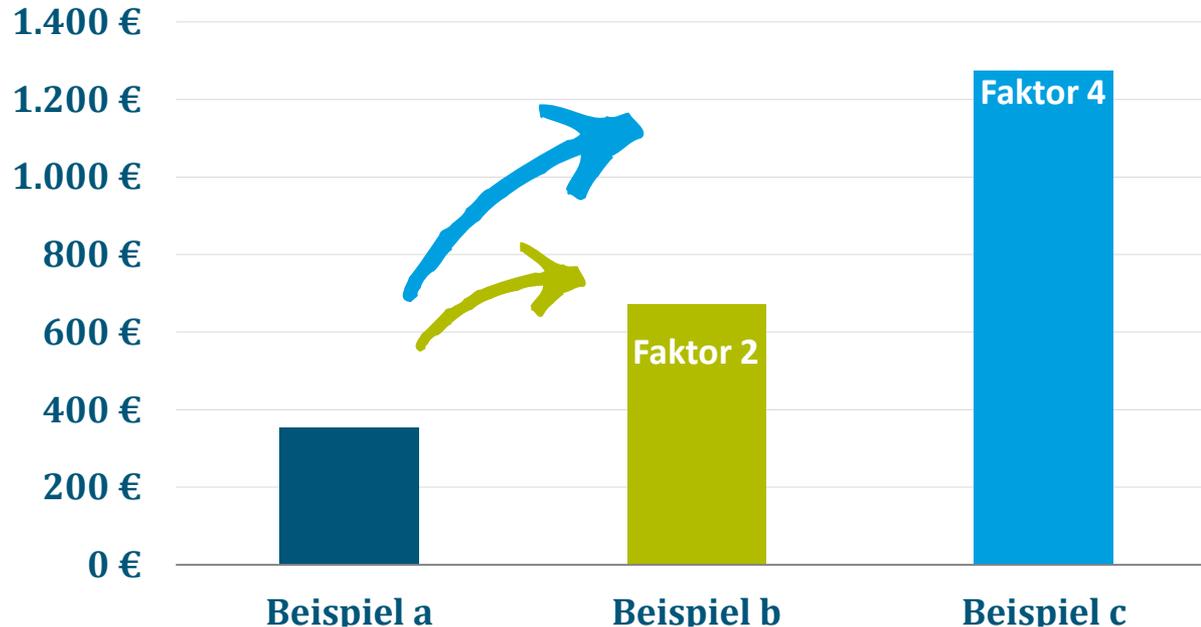
Die strategische Asset Allocation als zentraler Werttreiber

Gespräche mit Sozialpartnern (Risikobereitschaft, Ertragserwartung)



Beispielrechnung: Rentenhöhe bAV II

AN-Beitrag 100 €, AG-Beitrag 15 €, Vers.beg. 2017, Alter 22, Schlussalter 67, KDG*: 100 %



Beispiel a:

- ▶ 10 % Aktien & 90% festverzinsliche Wertpapiere; „Beitragserhalt“
- ▶ DAV 2004R (50/50)

Beispiel b:

- ▶ 50 % Aktien & 50 % festverzinsliche Wertpapiere
- ▶ Heubeck 2005G (50/50)

Beispiel c:

- ▶ 100% Aktien
- ▶ Heubeck 2005G (50/50)

Hohes Servicelevel:

- ▶ Ausführliche AG- und AN-Beratung und -Betreuung
- ▶ Portalnutzung
- ▶ Individuelles Vorsorgekonto

* KDG = Kapitaldeckungsgrad (Sicherungs niveau)

Was können wir zusätzlich anbieten?

- ▶ Variable Ausgestaltung des Tarifes
- ▶ Zusätzlich können zur Altersrente weitere Absicherungselemente eingeschlossen werden:
 - Hinterbliebenenabsicherung (Ehegatte / Lebensgefährte in häuslicher Gemeinschaft / Kinder)
 - Invalidenabsicherung
- ▶ Umfangreiche Möglichkeiten der Mitbestimmung der SP bei der Wahl der Hinterbliebenen- und Invalidenabsicherung
- ▶ Flexibilität durch Tarifbaukastensystem

Warum sind wir der geeignete Partner?

Unser Service für Sie:

Gemeinsame Analyse der Struktur von

- ▶ Alter
- ▶ Lohn und Gehalt
- ▶ Berufsgruppen
- ▶ Geschlechtermix

Mit dem Ziel, eine optimale Absicherung für das Kollektiv zu finden:

- ▶ Welche Versicherungselemente sollen im Produkt berücksichtigt werden?
- ▶ Welche Ausgestaltung der Kapitalanlage passt zu dem Kollektiv/Arbeitnehmern/Sozialpartnern?



Erwartete Rente maximieren und Wahrscheinlichkeit für Rentenkürzung minimieren

DAS RENTENWERK



Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit.



DAS RENTENWERK

Ferdinand-Sauerbruch-Straße 18

56058 Koblenz

Telefon (0261) 988 999 40

Fax (0261) 988 999 49

info@dasrentenwerk.de

www.dasrentenwerk.de

Der Schlüssel zu mehr Ertrag: Lean Administration

Stefanie Meyer

Debeka, Leiterin der Abteilung betriebliche Altersversorgung

Experten-Gespräch – Berlin, 05. September 2017

Ihre Sozialpartner-Rente auf Gegenseitigkeit.

Barmenia
Versicherungen

Debeka

Gothaer

 **HUK-COBURG**

 **Die Stuttgarter**
Der Vorsorgeversicherer



Agenda

- 1 Geringe Kosten = mehr Rendite
- 2 Der Versorgungsträger
- 3 Der Arbeitgeber
- 4 Die Sozialpartner
- 5 Zusammen schaffen wir die Sozialpartner-Rente



1

Geringe Kosten = mehr Rendite



Kostenvorteile für mehr Rendite



Damit der Verkehr fließen kann,
braucht es:

- gute Straßen
- gute Autos
- Verkehrszeichen + Regeln

Geringe Kosten = mehr Rendite



2

Der Versorgungsträger



Versorgungsträger



Auf guten Straßen geht es schneller ans Ziel.



3

Der Arbeitgeber

Arbeitgeber



Damit das Ziel erreicht wird, muss das Auto fahren.



4

Die Sozialpartner

Sozialpartner



Der Verkehr muss fließen können.

Sozialpartner



Zusammenarbeit von Beginn an

5

Zusammen schaffen wir die
Sozialpartner-Rente auf
Gegenseitigkeit.



Vorteile für die Beschäftigten



Mehr Rente für einen schönen Lebensabend

Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit.



DAS RENTENWERK

Ferdinand-Sauerbruch-Straße 18

56058 Koblenz

Telefon (0261) 988 999 40

Fax (0261) 988 999 49

info@dasrentenwerk.de

www.dasrentenwerk.de



Pause

Die 10 Gebote der Kommunikation zur reinen Beitragszusage

Dr. Henriette Meissner

Geschäftsführerin der Stuttgarter Vorsorge-Management GmbH und
Generalbevollmächtigte bAV der Stuttgarter Lebensversicherung a. G.

Experten-Gespräch – Berlin, 05. September 2017

Ihre Sozialpartner-Rente auf Gegenseitigkeit.

Barmenia
Versicherungen

DebeKa

Gothaer

 **HUK-COBURG**

 **Die Stuttgarter**
Der Vorsorgeversicherer



1. Gebot:

Du sollst die Wichtigkeit der
Kommunikation für das
Sozialpartnermodell erkennen!

” Dabei ist unbestritten,
dass die **Kommunikation**
der neuen Betriebsrente
gegenüber den Beschäftigten
nicht einfach sein wird.

Andrea Nahles 7/2017

» Die dem Modell der reinen Beitragszusage (...) **innewohnenden** Risiken können (...) zu konkreten Nachteilen für (...) [die Mitglieder] führen. (...) Dies stellt die Gewerkschaften vor ein nicht zu unterschätzendes **Kommunikationsproblem** gegenüber den eigenen Mitgliedern und ein späteres **Risiko des Reputationsverlustes**.

„ Dass die **Kommunikation** der reinen Beitragszusage im Sozialpartnermodell **eine der entscheidenden Herausforderungen** für alle beteiligten Stakeholder wird, war während der politischen Diskussion der wohl strittigste Punkt.

1. Gebot

Du sollst die Wichtigkeit der Kommunikation für das Sozialpartnermodell erkennen!



Die Sorge der Sozialpartner:

Wie sag ich es meiner Arbeitnehmerin /
meinem Arbeitnehmer? Wie sage ich es
meinen Mitgliedern?

2. Gebot:

Du sollst den Übergang zum
Sozialpartnermodell als
Paradigmenwechsel begreifen!

2. Gebot

Du sollst den Übergang zum Sozialpartnermodell als Paradigmenwechsel begreifen!

Definition

Paradigmenwechsel

„Die Veränderung eines bestehenden Denk- oder Verhaltensmuster.“

Quelle: www.onpulson.de



„Ich glaube an das Pferd. Das Automobil ist eine vorübergehende Erscheinung.“

Kaiser Wilhelm II



2. Gebot

Du sollst den Übergang zum Sozialpartnermodell als Paradigmenwechsel begreifen!

Change

Alte Welt (bAV I)

- ▶ Enthält feste Koordinaten für den Beschäftigten, z.B.
 - Garantien
 - Kapitalanlagerisiko teilweise beim Arbeitgeber
 - Einstandspflicht des Arbeitgebers
 - Rentenanpassungspflicht nach oben

Neue Welt (bAV II) – Sozialpartnermodell

- ▶ Die Orientierung an festen Koordinaten entfällt, u.a.
 - Keine Garantien
 - Kapitalanlagerisiko **ganz** beim Arbeitnehmer
 - Ungewisses Versprechen auf mehr Rente
 - Die Rente kann nach unten schwanken

2. Gebot

Du sollst den Übergang zum Sozialpartnermodell als Paradigmenwechsel begreifen!

Deutliche Änderung („Change“) der bisherigen Einstellung der Beschäftigten zu ihrer Versorgung nötig!

→ Integration von Learnings aus dem Change-Management

2. Gebot

Du sollst den Übergang zum Sozialpartnermodell als Paradigmenwechsel begreifen!



Die größte Sorge der
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:
Was machen die da mit „meinem Geld“?
Kann ich den Akteuren und ihren
Versprechen vertrauen?

3. Gebot:

Du sollst den Paradigmenwechsel
proaktiv managen und
kommunizieren!

3. Gebot

Du sollst den Paradigmenwechsel proaktiv managen und kommunizieren!



Das wichtigste Learning aus dem
Change-Management:
Kommunikation ist erfolgskritisch!

4. Gebot:

Du sollst die emotionale Ebene
der Veränderung
in den Mittelpunkt stellen!

4. Gebot

Du sollst die emotionale Ebene der Veränderung in den Mittelpunkt stellen!

Das Sozialpartnermodell bedeutet aus Sicht der Arbeitnehmer/-innen zunächst Unsicherheit:

- ▶ Es „grummelt“ im Bauch
- ▶ Bewährtes gilt nicht mehr
- ▶ Das Neue ist noch unbekannt
- ▶ Nicht alle finden das gut, erste Kritiker treten auf



4. Gebot

Du sollst die emotionale Ebene der Veränderung in den Mittelpunkt stellen!

Sachebene

Zahlen, Daten, Fakten



Beziehungsebene
Instinkte, Gefühle, ...

Das Eisberg-Modell

4. Gebot

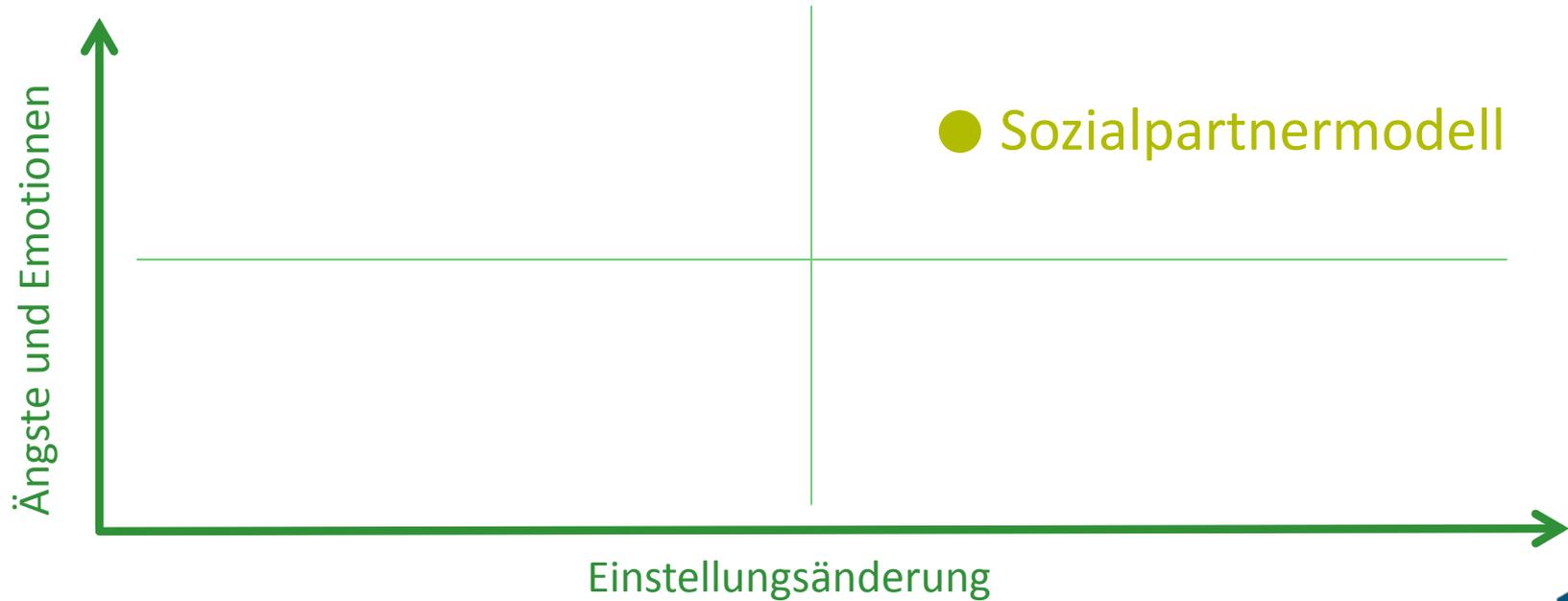
Du sollst die emotionale Ebene der Veränderung in den Mittelpunkt stellen!

Emotionen wirken wie
Vergrößerungsgläser.

4. Gebot

Du sollst die emotionale Ebene der Veränderung in den Mittelpunkt stellen!

Welche Emotionen löst die reine Beitragszusage aus?



4. Gebot

Du sollst die emotionale Ebene der Veränderung in den Mittelpunkt stellen!

IST

Zahlen, Daten,
Fakten

SOLL

Kommunikation,
Vision

4. Gebot

Du sollst die emotionale Ebene der Veränderung in den Mittelpunkt stellen!



In der Kommunikation
von Veränderungsprozessen
muss die emotionale Ebene
angemessen adressiert werden.

5. Gebot:

Du sollst als Sozialpartner
300 % hinter deinem Modell stehen!

5. Gebot

Du sollst als Sozialpartner 300 % hinter deinem Modell stehen!



**Kommunikation ist „Chefsache“ und
Sache aller Mitarbeiterinnen und
Mitarbeiter der Initiatoren!**

6. Gebot:

Du sollst um die Macht der
Kaffeeküche wissen!

» Der **Mensch**, vor allem der in einer Chefposition, neigt zu der **Annahme, dass das, was er sagt verständlich ist. Diese Annahme ist aber oft falsch**, weil sie auf der Tatsache beruht, dass viele Mitarbeiter es nicht für angemessen halten, zu ihrem Chef zu sagen: „Entschuldigen Sie mal, was Sie gerade erzählt haben, ist vollkommen **wirr.**“



Manfred Rommel, ehemaliger OB Stuttgart.

7. Gebot:

Du sollst Deine Stakeholder
identifizieren, lieben und ehren!

7. Gebot

Du sollst Deine Stakeholder identifizieren, lieben und ehren!

Arbeitgeber/-verbände

Gewerkschaften

Versorgungsträger



Beschäftigte

Verbraucherschutz

Presse

Politik

Stammtisch

7. Gebot

Du sollst Deine Stakeholder identifizieren, lieben und ehren!



Die Kommunikationshoheit gegenüber allen Stakeholdern sollte immer bei den Sozialpartnern liegen!

8. Gebot:

Du sollst sehr früh mit deiner
Kommunikation beginnen!

8. Gebot

Du sollst sehr früh mit deiner Kommunikation beginnen!

**Wie kommunizieren Sie
die Teilnahme am heutigen
Expertengespräch?**

8. Gebot

Du sollst sehr früh mit deiner Kommunikation beginnen!



Der frühe Vogel behält die
Kommunikationshoheit!

9. Gebot:

Du sollst die Wiederholung als Kernelement der Kommunikation begreifen!

„ Gesagt ist noch lange nicht gehört,
gehört ist noch lange nicht verstanden
und verstanden ist noch lange
nicht einverstanden.

Konrad Lorenz

9. Gebot

Du sollst die Wiederholung als Kernelement der Kommunikation begreifen!



Repetitio est mater studiorum
= Wiederholung ist die Grundlage
des Lernens

10. Gebot:

Du sollst deine Vision zeigen!

10. Gebot

Du sollst deine Vision zeigen!



Starke Bilder und prägnante Slogans unterstreichen die Kommunikation.





Die Vision steht vor dem Detail – Was wollen Sie erreichen?

Sprechen Sie mit uns! Über Ihre Vision und Ihre Kommunikation.



DAS RENTENWERK

Ferdinand-Sauerbruch-Straße 18

56058 Koblenz

Telefon (0261) 988 999 40

Fax (0261) 988 999 49

info@dasrentenwerk.de

www.dasrentenwerk.de

Checkliste

Stefan Opel

Bereichsleiter Vertriebsunterstützung der Gothaer Lebensversicherung

Expertengespräch – Berlin, 05. September 2017

Ihre Sozialpartner-Rente auf Gegenseitigkeit.

Barmenia
Versicherungen

DebeKa

Gothaer

 **HUK-COBURG**

 **Die Stuttgarter**
Der Vorsorgeversicherer

