

**Sabrina Wasem  
Sebastian Schäfer**

# Verliebt, verlobt, verarmt?

Wie können Frauen und Arbeitgeber  
mit der bAV dem Gender-Pension-  
Gap entgegenwirken?

Köln, 27. Juni 2024



**Die Stuttgarter**  
Der Vorsorge-Versicherer



# Frauen gehen ihren eigenen Weg

Frauen wissen, was sie wollen. Im privaten wie im beruflichen Bereich. Sie kämpfen um Topmanagementpositionen, sind Vorreiterinnen in Wissenschaft und Technik und erobern die Welt des Sports. Doch ein Thema steht noch nicht ausreichend im Fokus der Lebensplanung von Frauen: die finanzielle Absicherung.



Zwischen 2009 und 2022 stieg die **Erwerbsquote** von Frauen von **73,2 % auf 81. %**<sup>1</sup>



Deutschland hat im EU-Vergleich die **dritthöchste Erwerbstätigenquote** von Frauen.<sup>1</sup>



Das Bildungsniveau von Frauen ist hoch: **50 % der Hochschulabsolventen** und **45 % der Promovierenden** sind weiblich.<sup>2</sup>



Frauen stehen an der **Spitze von Regierungen** und bestimmen die **internationale Finanzpolitik**.<sup>3,4</sup>

Die Quellen zu den Fußnoten finden Sie am Ende des Vortrages.

# Angekommen im Familienglück

Familie oder Karriere? Diese Frage stellt sich für junge Frauen nicht mehr. Denn es hat sich viel getan in unserer Gesellschaft:

- Traditionelle Rollenbilder sind einem neuen Verständnis von Partnerschaft und Familiengründung gewichen.
- Flexible Arbeitszeitmodelle unterstützen junge Paare dabei, Familie und Job unter einen Hut zu bekommen.
- Nur ein Thema wird von Paaren noch immer zu wenig diskutiert – die Altersvorsorge.



Arbeitszeit und Care-Arbeit: **Seit 2005** hat sich die **Differenz der wöchentlichen Arbeitsstunden von Männern und Frauen stetig verringert.**<sup>1</sup>



Familienfreundliche Unternehmen: **67,7 % der Mütter mit Partner und 70,1 % der alleinerziehenden Mütter sind wieder berufstätig.**<sup>2</sup>



Mütter beziehen durchschnittlich **14,6 Monate Elterngeld.**<sup>3</sup>

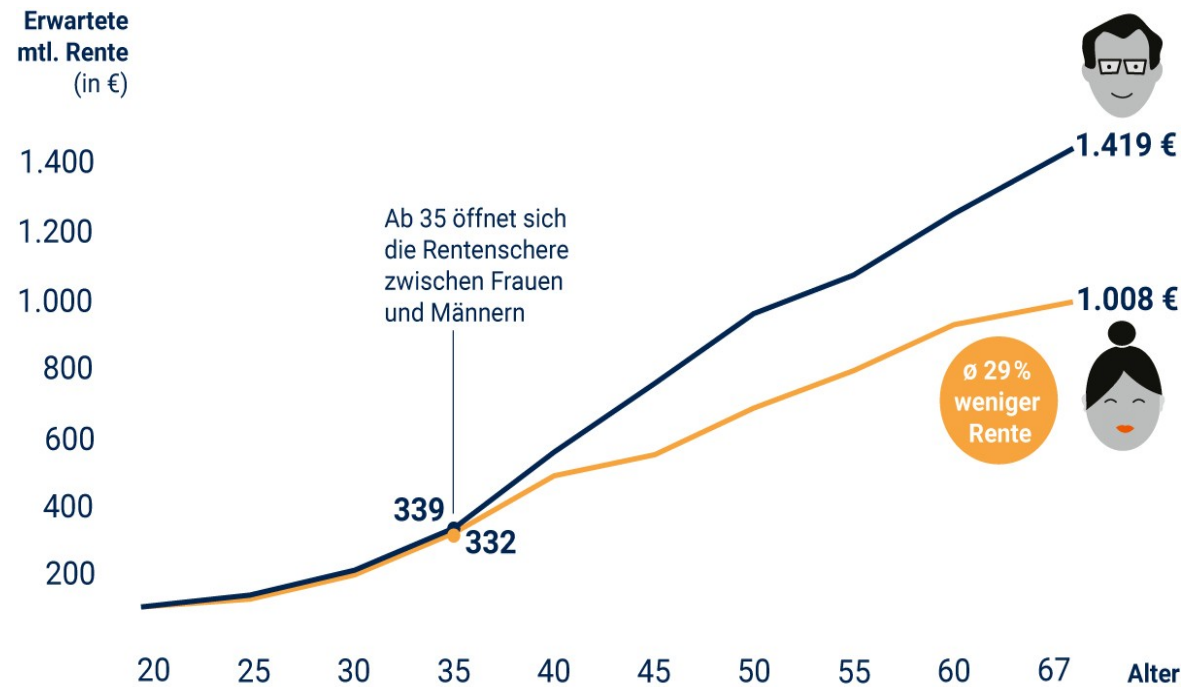
Die Quellen zu den Fußnoten finden Sie am Ende des Vortrages.

## Weniger Rente durch...

- **Gender-Pay-Gap** → im Jahr 2023 lag dieses bei 18% unbereinigt bzw. 6% bereinigt\*
- **Berufswahl** → klassische Frauenberufe wie z.B. Arzthelferinnen, Friseurin
- **Familie**
  - Elternzeit
  - Rückkehr in den Beruf in Teilzeit
  - Pflege von Angehörigen

\*Quelle: Statistisches Bundesamt Destatis Januar 2024

## Frauen erhalten weniger Rente



(Quelle: Uni Mannheim und Tilburg, Niederlande, 2019)

## Reduzierte Arbeitszeit, Elternzeit und/oder Pflege von Angehörigen

- Reduzierte Arbeitszeit = geringeres Einkommen
- Dadurch verringern sich die Beitragseinzahlungen in die GRV
- Im Zuge von Elternzeit werden häufig auch private Versorgungen beitragsfrei gestellt
- Auch die bAV wird häufig bei Elternzeit nicht (privat) weiter bespart

## Wie sich der GRV-Anspruch durch Teilzeit, Kindererziehungszeiten und/oder Pflege von Angehörigen ändert:

Eintritt in der GRV mit 20 Jahren / 47 Jahre bis zum Rentenbeginn Jahreseinkommen bei Eintritt in die GRV 36.000€*	
Keine Teilzeit, keine Elternzeit, keine Pflege von Angehörigen	2.489,89 € mtl.
Teilzeit 50% ab dem 33. Lebensjahr, 6 Jahre Elternzeit, keine Pflege von Angehörigen	<b>1.592,26 € mtl.</b>
Teilzeit 50% ab dem 33. Lebensjahr, 6 Jahre Elternzeit, 3 Jahre Pflege von Angehörigen	1.589,26 € mtl.

Beginn der Einzahlung in die gesetzliche Rentenversicherung mit 20 Jahren, Jahresgehalt von 36.000 €\*, 47 Jahre bis Rentenbeginn.  
2% unterstellt Gehalts- und Rentenanpassung p.a.  
Durchschnittliche jährliche Rentenanpassungen seit dem Jahr 2000: West 1,89%, Ost 2,28%

# Wie können Arbeitgeber mit der bAV dem Gender-Pension-Gap entgegenwirken?

# **Unser Job: Arbeitgeber für Lösungen begeistern!**

# Argumente

Arbeitgeber für Lösungen begeistern:

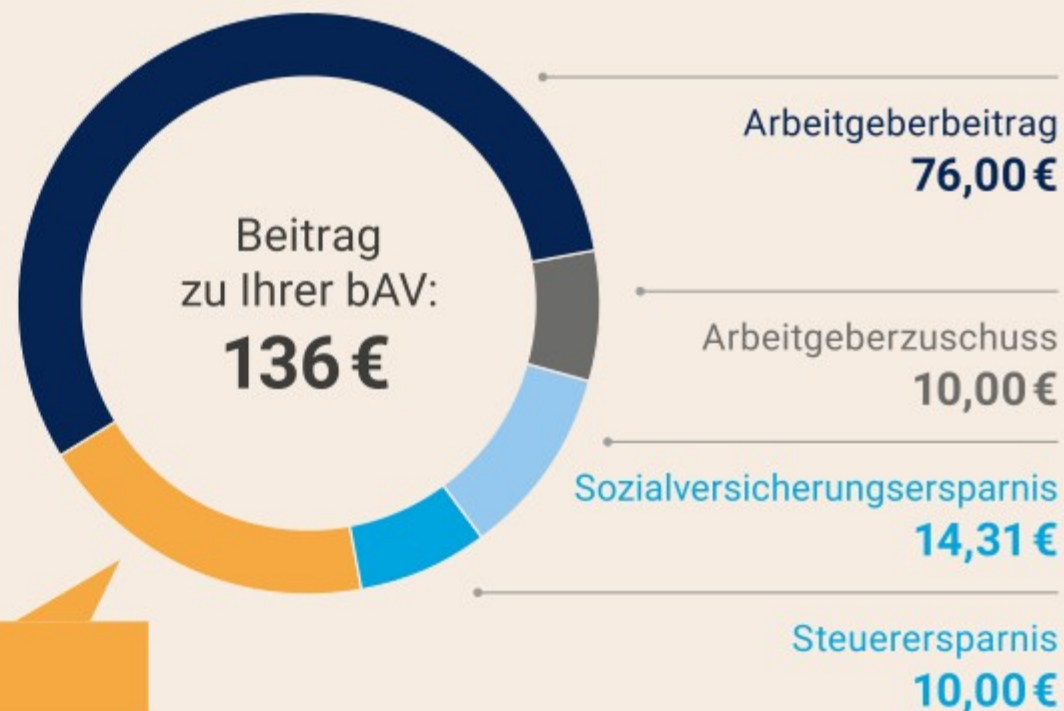
- **Soziale Verantwortung und „Vorbild-Branchen“**

# Beispiel Tarifvertrag MFA / Arzthelferinnen

## Beispielrechnung 2024

Berechnungsgrundlage: Alter 30 Jahre, Steuerklasse I, Bruttojahreseinkommen von 24.000 €, keine Kinder, keine Kirchensteuer, Sozialversicherungswerte aus 2024, Steuerwerte aus 2023, allgemeiner Beitragssatz KV 14,6 %, KV-Zusatzbeitrag 1,7%, PV-Satz 4,0%.

<b>Ihr Bruttoaufwand (Entgeltumwandlung)</b>	<b>50,00 €</b>
+ Arbeitgeberzuschuss	10,00 €
+ Arbeitgeberbeitrag	76,00 €
<b>= Gesamtbeitrag zu Ihrer bAV</b>	<b>136,00 €</b>
- Ihre Steuerersparnis	10,00 €
- Ihre Sozialversicherungsersparnis	14,31 €
<b>= Ihr monatlicher Nettoaufwand</b>	<b>25,69 €</b>



# Argumente

Arbeitgeber für Lösungen begeistern:

- **Soziale Verantwortung und „Vorbild-Branchen“**
- **Kosteneffizienz und Marketing**

# Das Ticketmodell als Kostenoptimierer

## Die Arbeitgeberrente als Bindungsinstrument: So einfach gehts

Richtig ausgestaltet lässt sich die Arbeitgeberrente hervorragend als **Instrument zur langfristigen Bindung von Mitarbeitern** einsetzen. Hierzu empfiehlt es sich, die Höhe des monatlichen Arbeitgeberbeitrags von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängig zu machen.

### Beispielhafte Ausgestaltung des monatlichen Beitrags:

Betriebszugehörigkeit	AG-Beitrag
6 Monate (nach Ablauf der Probezeit) →	40,00 € <sup>1</sup>
3 Jahre →	60,00 €
5 Jahre →	80,00 €
10 Jahre →	100,00 €
20 Jahre →	150,00 €

<sup>1</sup>Der monatliche Arbeitgeberbeitrag sollte mindestens 20 EUR betragen, um die volle Förderung für Geringverdiener gem. § 100 EStG sicherzustellen.

# Das Ticketmodell als Kostenoptimierer

## Exemplarische Berechnung

### Berechnungsgrundlagen

<b>„Klassische bAV“</b> mit Entgeltumwandlung	AN-Beitrag: 100 € mtl. aus Entgeltumwandlung
	AG-Zuschuss: 15 € mtl. pauschal 15% des AN-Beitrags
<b>Arbeitgeberrente</b> als Alternative zur Lohnerhöhung	AG-Beitrag: 40 € mtl. (1.–3. Jahr <sup>2</sup> ) 60 € mtl. (4.–5. Jahr <sup>2</sup> ) 80 € mtl. (6.–10. Jahr <sup>2</sup> ) 100 € mtl. (11.–20. Jahr <sup>2</sup> ) 150 € mtl. (ab 21. Jahr <sup>2</sup> )
<b>Angenommener Unternehmenssteuersatz:</b>	30% <sup>3</sup>
<b>Angenommene AG-Lohnnebenkostenquote:</b>	20% <sup>3</sup>

<sup>2</sup>Orientiert an der Dauer der Betriebszugehörigkeit gemäß vorherigem Beispiel

<sup>3</sup>Basierend auf statistischen Durchschnittswerten.

# Kostenvergleich Lohnerhöhung vs. bAV

## Beispiel: Unternehmen mit 50 SV-pflichtigen Beschäftigten

Personalstruktur nach Einkommensstufen	≤ 2.575 € brutto, ohne Minijobber	30 Mitarbeiter
	2.576–4.838 € brutto	15 Mitarbeiter
	4.839–7.050 € brutto	3 Mitarbeiter
	> 7.050 € brutto	2 Mitarbeiter
Personalstruktur nach Betriebszugehörigkeit	Im 1.–3. Jahr	5 Mitarbeiter
	Im 4.–5. Jahr	10 Mitarbeiter
	Im 6.–10. Jahr	15 Mitarbeiter
	Im 11.–20. Jahr	15 Mitarbeiter
	> 20 Jahre	5 Mitarbeiter

### „Klassische Lohnerhöhung“

### Kostenvergleich

### „bAV im Ticketmodell“

		AG-Zuschuss zur Entgeltumwandlung	9.000 €
Lohnkosten aus Lohnerhöhung	51.000 € <sup>4</sup>	AG-Beitrag (Arbeitgeberrente)	51.000 € <sup>4</sup>
Lohnnebenkosten	10.200 €	Sozialabgabenersparnis	<b>-11.165 €</b>
		Geringverdienerförderung (§100 EStG)	<b>- 8.640 €</b>
Unternehmenssteuerersparnis	<b>-18.146 €</b>	Unternehmenssteuerersparnis	<b>-12.058 €</b>
<b>Aufwand (Summe)</b>	<b>43.054 €</b>	<b>Aufwand (Summe)</b>	<b>28.147 €</b>

~ 29,6%

### Förderquote

~ 53,1%

**35%**  
geringerer Aufwand

<sup>4</sup>Entspricht einem durchschnittlichen Betrag zur Lohnerhöhung bzw. AG-Beitrag zur bAV in Höhe von 85 EUR p.m. pro Arbeitnehmer. Unterstellt wird eine Berücksichtigung aller 50 Beschäftigten.

Logo Musterfirma  
(max. 80 x 25 mm)

# Musterfirma- Rente

Ihre Versicherungsunterlagen

Wir beglückwünschen Sie zu der großartigen Entscheidung für eine **betriebliche Altersversorgung** und freuen uns, Sie damit auch als Mitglied unserer **Musterfirma-Rente** begrüßen zu können.

Auf unsere gute Zusammenarbeit  
und Ihren lebenswerten Ruhestand danach.

Ihre Musterfirma

Bei Fragen zu Ihrer Musterfirma-Rente wenden  
Sie sich an unseren Versicherungspartner

Martina Mustermakler  
Telefon +49 123 4567890  
E-Mail [martina.mustermakler@beispielfirma.de](mailto:martina.mustermakler@beispielfirma.de)  
[www.homepage-beispielfirma.de](http://www.homepage-beispielfirma.de)

Logo Vermittler  
(max. 80 x 20 mm)

Abgeschlossen haben wir  
Ihre Musterfirma-Rente bei

 **Die Stuttgarter**  
Der Vorsorge-Versicherer

Textvorlage **Jährliches Anschreiben Arbeitgeber-Rente an Versicherte**

Absender: Arbeitgeber direkt an Arbeitnehmer

**Betreff:**

**Aktueller Stand Ihrer Musterfirma-Rente | Ihre betriebliche Altersversorgung**

Sehr geehrter Herr/Frau Musterkunde

ein weiteres Jahr ist vergangen, in dem Sie für uns Ihr Bestes gegeben haben. Ein weiteres Jahr, in dem auch Ihre *Musterfirma*-Rente erfolgreich wachsen und Früchte tragen konnte. Deshalb teilen wir Ihnen heute den aktuellen Stand Ihrer betrieblichen Altersversorgung mit.

Die wichtigsten Zahlen finden Sie – kurz, knapp und übersichtlich – auf der folgenden Seite. Für allgemeine Fragen zur *Musterfirma*-Rente steht Ihnen *Ansprechpartner XY* unter -DW oder E-Mail zur Verfügung. Bei konkreten Fragen zu Ihren Verträgen wenden Sie sich vertrauensvoll an unseren Versicherungspartner *Vermittlername/-firma* per [Telefon] oder [E-Mail].

Wir freuen uns auf ein weiteres Jahr, in dem wir wieder gemeinsam mit Ihnen erfolgreich sein werden.

Mit herzlichen Grüßen

Ihre Geschäftsführung

**Unser Beitrag zu Ihrer *Musterfirma*-Rente**

<b>Unsere Zuschüsse zur Entgeltumwandlung (Vertragsnummer 1234567)</b>	
Bis zum 01.01.2023 insgesamt eingezahlt:	000,00 EUR
Bis zum geplanten Vertragsablauf werden noch eingezahlt*:	0.000,00 EUR
<b>Unsere Beiträge zur Arbeitgeberrente (Vertragsnummer 5678901)</b>	
Bis zum 01.01.2023 insgesamt eingezahlt:	0000,00 EUR
Bis zum geplanten Vertragsablauf werden noch eingezahlt*:	00.000,00 EUR

\* nach jetzigem Stand und bei unveränderter Fortführung Ihres Betriebsrentenverträge

# Argumente

Arbeitgeber für Lösungen begeistern:

- **Soziale Verantwortung und „Vorbild-Branchen“**
- **Kosteneffizienz und Marketing**
- **Effiziente Prozesse**

## Umsetzung des § 100 EStG effizienter gestalten durch:

- Jährliche Beitragszahlung
- Fixer jährlicher Aufnahme- und ggf. Erhöhungsstichtag
- Keine Unterscheidung zwischen Voll- und Teilzeit
- Verwendung spezieller § 100 EStG-Tarife
- Digitale Verwaltung

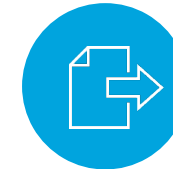
# Der Stuttgarter Betriebsrenten-Manager

## Große Vorteile treffen auf kleinen Aufwand.



### Verträge verwalten

Vertragsänderungen direkt online an Die Stuttgarter übermitteln



### Fremdverträge hochladen

Verträge von weiteren Versicherern können angezeigt werden



### Stammdaten verwalten

Änderungen von Firmen- oder Mitarbeiter-Informationen bequem selbst bearbeiten



### Vertragsdetails einsehen

Die wichtigsten Vertragsdaten werden täglich aktualisiert



### Vertragsbestand überblicken

Alle Stuttgarter bAV-Verträge rund um die Uhr online abrufbar



**NEU ab 2024**  
**Digitaler Dokumentenversand**

# Dokumentensteuerung – Dokumente an VN (Arbeitgeber)

## Digital versendete Dokumente an VN (Arbeitgeber)

- „Original“- Police
- jährliche Renteninformationen
- Nachträge bei Vertragsänderungen
- Einzelvertraglicher Schriftwechsel zum In-/Exkasso (z.B. Mahnschreiben)
- Dynamik-Schreiben
- Fondswechsel, Sparzielinfo, Ablaufmanagement

## Derzeit in Papierform per Post versendete Dokumente an VN (Arbeitgeber)

- Schriftwechsel zum In-/Exkasso auf Firmenebene (z.B. Beitragsübersichten, Beitragsrechnungen)
- Kollektivrahmenverträge
- Nachtrag zum Kollektivvertrag
- Individuelle Schreiben auf Firmen- und Einzelvertragsebene zu mehreren Versicherungsnummern
- Schriftwechsel aus dem Ablauf- und Kündigungsdialog
- Schriftwechsel in Bezug auf Policierung durch Invitatio

# Dokumentensteuerung – Duplikate an VP (Arbeitnehmer)

	Direktversicherung	RDV Pensionszusage
Versand Policenduplikat VP (Arbeitnehmer)	per Post an VP (Standard) Auf Wunsch an AG oder Vermittler	entfällt
Versand jährl. Renteninformation an VP (Arbeitnehmer)	per Post an VP	jährliche Wertmitteilung wird per Post nur an den VN (Arbeitgeber) versendet

Arbeitgeber für Lösungen begeistern:

- **Soziale Verantwortung und „Vorbild-Branchen“**
- **Kosteneffizienz und Marketing**
- **Effiziente Prozesse**
- **Das bAV-Plus zum Gender-Pension-Gap**

## Welcome-Back-Bonus

- nach Rückkehr aus entgeltloser Zeit (z.B. Elternzeit, Pflegezeit)
- Steuerfreie Nachzahlung nach § 3 Nr. 63 EStG bis 8% BBG pro Kalenderjahr, in denen
  - das 1. Dienstverhältnis vollständig ruhte und
  - im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde.
  - Maximiert auf 10 Dienstjahre

Arbeitsrechtlich zu beachten:



- Abgrenzung der entgeltlosen Zeiten (z.B. nicht bei Sabbatical)
- Regelung zur Höhe der Nachzahlung
- Verweis auf die steuerlichen Rahmenbedingungen

## Care-Arbeit-Bonus

- Zahlung der AG-Beiträge auch während Eltern- und Pflegezeit
- Beitragszahlung zugunsten von Arbeitnehmern ist steuerlich betrieblich veranlasst

Arbeitsrechtlich zu beachten:



- Definition und Abgrenzung entgeltloser Zeiten (z.B. Ausschluss längere Krankheit)
- z.B. Ausschluss für Arbeitnehmern in gekündigtem Arbeitsverhältnis
- Keine Unterscheidung von Voll- und Teilzeitkräften (ansonsten Konfliktpotenzial zur vollen Beitragszahlung während Eltern- oder Pflegezeit)

Lassen Sie uns Arbeitgeber für diese Argumente begeistern:

- **Soziale Verantwortung und „Vorbild-Branchen“**
- **Kosteneffizienz und Marketing**
- **Effiziente Prozesse**
- **Das bAV-Plus zum Gender-Pension-Gap**

# Vielen Dank!

Stuttgarter Lebensversicherung a.G.  
Rotebühlstraße 120  
70197 Stuttgart

**T** 0711 665-0

**F** 0711 665-1516

[info@stuttgarter.de](mailto:info@stuttgarter.de)

[www.stuttgarter.de](http://www.stuttgarter.de)

## Folie 3:

<sup>1</sup> Statista (2023, März). *Erwerbstätigenquote der 20–64-Jährigen in Deutschland nach Geschlecht von 2009 bis 2022*. Statista. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/198921/umfrage/erwerbstaetigenquote-in-deutschland-und-eu-nach-geschlecht/>

<sup>2</sup> Iglhaut (2022, 4. April). *So leben und arbeiten Frauen in Deutschland*. deutschland.de. <https://www.deutschland.de/de/topic/leben/frauen-in-deutschland-gesellschaft-politik-bildung>

<sup>3</sup> Brunner, Gamperl (2017, 8. März). *Wie sich das Leben von Frauen in 50 Jahren verändert hat*. Süddeutsche Zeitung. <https://www.sueddeutsche.de/leben/frauentag-wie-sich-das-leben-von-frauen-in-50-jahren-veraendert-hat-1.3408605>

<sup>4</sup> Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2022, 25. Februar). *Frauen in der Wirtschaft*. <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Schlaglichter-der-Wirtschaftspolitik/2022/03/10-frauen-in-der-wirtschaft.html>

## Folie 4:

<sup>1</sup> WSI (2023). *Wochenarbeitszeiten und Gender Time Gap 1991–2012*. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. <https://www.wsi.de/de/zeit-14621-wochenarbeitszeiten-und-erwerbstaetigenquoten-14764.htm>

<sup>2</sup> Destatis (2021, 7. Januar). *In 3,2 Millionen Familien mit jüngeren Kindern sind beide Elternteile erwerbstätig*. Statistisches Bundesamt. [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/01/PD21\\_N002\\_122.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/01/PD21_N002_122.html)

<sup>3</sup> Turulski (2023, 31. August). *Statistiken zum Elterngeld*. Statista. <https://de.statista.com/themen/2447/elterngeld/#topicOverview>

# Legal Disclaimer

Alle Informationen in dieser Präsentation hat die Stuttgarter Lebensversicherung a.G. mit größtmöglicher Sorgfalt zusammengestellt. Die Stuttgarter Lebensversicherung a.G. übernimmt keine Haftung für die Aktualität, Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen. Sie ersetzen keine individuelle Beratung.

Die Präsentation einschließlich aller ihrer Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht durch das Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, ist nur nach einer ausdrücklichen Zustimmung der Stuttgarter Lebensversicherung a.G. zulässig. Dies gilt insbesondere auch für Vervielfältigungen dieser Präsentation oder einzelner Teile durch Ausdrucken oder Kopieren und für deren öffentlichen Wiedergabe durch Vortrag oder durch öffentliche Zugänglichmachung.

Bei dem vorliegenden Dokument handelt es sich um eine Werbemitteilung. Bei den Beschreibungen handelt es sich um verkürzte, unverbindliche Darstellungen. Maßgeblich sind ausschließlich die Tarifbestimmungen und die Versicherungsbedingungen.

## **Für Versicherungsanlageprodukte gilt zusätzlich:**

Die FlexRente und die Kindervorsorge sind Versicherungsanlageprodukte. Für diese Versicherungsanlageprodukte gibt es ein gesetzlich vorgeschriebenes Basisinformationsblatt.

Es stellt wesentliche Informationen über das Anlageprodukt zur Verfügung. Sie können das Basisinformationsblatt kostenlos bei uns anfordern. Sie finden es auch auf unserer Website unter [www.stuttgarter.de/basisinformationsblaetter](http://www.stuttgarter.de/basisinformationsblaetter).

## **Für fondsgebundene Produkte gilt zusätzlich:**

Die Angaben stellen keine Fondsempfehlung dar. Ausführliche Informationen finden Sie in den Unterlagen des Versicherungsvertrages, der Fondsbeschreibung, dem Produktinformationsblatt und in der Werteübersicht. Umfassende Fondsinformationen können Sie dem Verkaufsprospekt der Kapitalverwaltungsgesellschaft entnehmen, die wir Ihnen auf Aufforderung kostenlos zur Verfügung stellen.