

Der Kommentar

Joachim Schwind, Frankfurt am Main

Betriebsrentenstärkungsgesetz – Einfache und verständliche Vorgaben werden für den Erfolg entscheidend sein!

Deutschland steht vor großen demografischen Herausforderungen. Durch die zunehmende Alterung der Bevölkerung und angesichts tendenziell rückläufiger Geburtenzahlen wird sich das Verhältnis von Beitragszahlern zu Rentenempfängern im Zeitverlauf zunehmend verschlechtern. Dies bedeutet einen stetig ansteigenden Finanzierungsbedarf in der gesetzlichen Rentenversicherung. Wird nicht gehandelt, werden die Beitragssätze in der gesetzlichen Rentenversicherung langfristig auf rd. 25% ansteigen, obwohl im gleichen Zeitraum das Leistungsniveau von aktuell rd. 48% auf 42% weiter absinken wird¹. Ob ein solches Absinken des Leistungsniveaus den Beitragszahlern vermittelbar und zumutbar ist, wird zunehmend hinterfragt. Die Politik diskutiert deshalb derzeit intensiv darüber, wo in Anbetracht dieser Entwicklung künftig die Balance zwischen Sicherungsniveau, Beitragssatz, Lebensarbeitszeit und der Höhe der Bundesmittel (Steuerzuschuss) liegen soll.

Tatsache ist, dass beide „Finanzierungsquellen“ der gesetzlichen Rentenversicherung, also Beitragszahler und Steuerzahler, unmittelbar von den dargestellten negativen Demografieeffekten betroffen sind. Denn die demografischen Veränderungen wirken sich auch auf die Höhe der Steuereinnahmen und damit auf die Finanzierbarkeit der Sozialsysteme aus. Wollte man das Steueraufkommen vom Ansatz her für die Zukunft aufkommensneutral nach Altersklassen unter Beibehaltung des Niveaus des heutigen Steuereinkommens gestalten, würde damit ein deutlicher Anstieg der Belastung der älteren Jahrgänge verbunden sein. Die Rentner müssten in diesem Szenario – neben einem sinkenden Rentenniveau



– zusätzlich mit steigenden Steuerlasten rechnen². Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Rentenbezieher müssen daher gleichermaßen ein Interesse daran haben, dass ein ausreichendes Alterseinkommen aufgebaut und möglichst effizient finanziert wird.

Im Hinblick auf die sich abzeichnenden negativen Entwicklungen ist daher politisches Handeln geboten. Es ist zu begrüßen, dass sich der Gesetzgeber vorrangig für den Ausbau der betrieblichen Altersversorgung entschieden hat. Dies ist auch konsequent, denn in den kollektiv ausgestalteten betrieblichen und tariflichen Systemen (kollektive Kapitalanlage und biometrische Rechnungsgrundlagen) lässt sich im Vergleich zu individualisierten bloßen Sparvorgängen eine zusätzliche Altersversorgung deutlich effizienter aufbauen.

Vorrangige Zielsetzung des Gesetzesvorhabens ist es, dass unter der Verantwortung der Sozialpartner im Rahmen von (noch) abzuschließenden Tarifverträgen eine möglichst flächendeckende Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung und ein höheres Versorgungsniveau für die Arbeitnehmer insgesamt erreicht werden.

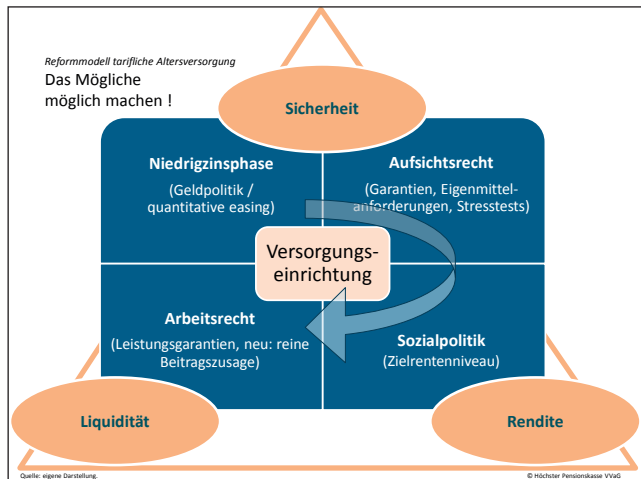
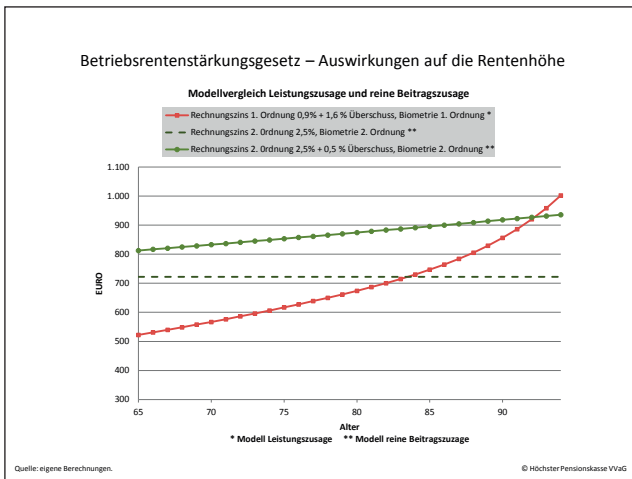
Herzstück des vom BMAS und BMF vorgelegten Reformmodells ist die Einführung von reinen Beitragszusagen in der betrieblichen Altersversorgung auf Basis von tarifvertraglichen Regelungen. Die neue Zusageform kann ausschließlich über die externen kapitalgedeckten Durchführungswege, also Pensionsfonds, Pensionskassen oder den anderen Lebensversicherungsunternehmen, umgesetzt werden. Diese dürfen dabei keine Verpflichtungen eingehen, die garantierte Leistungen beinhalten, und die Pensionspläne müssen eine lebenslange Zahlung von Altersversorgungsleistungen vorsehen. Zudem ist eine Einstandspflicht des Arbeitgebers nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG für diese Zusageform ausgeschlossen.

Wird das Reformmodell Erfolg haben? Dies wird dann der Fall sein, wenn dieses schlüssige Antworten auf die aktuellen Herausforderungen geben wird. Was sind diese Herausforderungen?

Die Arbeitnehmer sind an einer möglichst attraktiven lebenslangen Altersleistung interessiert. Die Arbeitgeber möchten dagegen keine Haftungsrisiken für eine mit dem Modell einhergehende chancenreichere, aber zwangsläufig auch risikoreichere Anlagestrategie eingehen. Die Versicherungsaufsicht besteht im Falle der bislang üblichen „klassischen“ Garantiezusagen auf einer jederzeitigen Ausfinanzierung der Verpflichtungen,

¹ BMAS, Gesamtkonzept zur Alterssicherung 2016, S. 28.

² IDW Studie; Die Wirkung des demografischen Wandels auf die Steuereinnahmen in Deutschland, Seite 11 Tabelle 3.



auch wenn diese einen langfristigen Anlagehorizont ermöglichen, sowie – in Abhängigkeit der Risikostruktur der Kapitalanlagen – auf steigenden Anforderungen an die Eigenmittelausstattung. Gleichzeitig ist die Situation an den Kapitalmärkten durch die von der expansiven Geldpolitik der Zentralbanken mitbedingten Niedrigzinsphase geprägt, welche das Eingehen von (zusätzlichen) Risiken erfordert, wenn eine attraktive Rendite erzielt werden soll. Parallel hierzu verfolgt die Politik eine zunehmende Regulierung der Kapitalmärkte. Hierzu gehört z.B. im Falle von Schließungen von Bankinstituten, die Eintrittspflicht der Gläubiger (sog. Bail-in), welche auch die Versorgungseinrichtungen treffen würde. Es ist schon auf den ersten Blick ersichtlich, dass die an dem Aufbau der kapitalgedeckten Altersversorgung beteiligten Akteure unterschiedliche Zielsetzungen verfolgen. Wie können durch das neue Reformmodell die unterschiedlichen Interessen aus Sicht der betroffenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gebündelt werden?

Das vorgelegte Reformmodell gibt durch das mit der reinen Beitragszusage konsequenterweise verbundene Verbot von Leistungsgarantien eine schlüssige Antwort auf die im derzeitigen Umfeld bestehenden Zielkonflikte. Denn die reine Beitragszusage ermöglicht

- höhere (Start-) Renten für die Arbeitnehmer
- Entfall der Arbeitgeberhaftung und
- deutlich reduzierte aufsichtsrechtliche Anforderungen an die Eigenmittelausstattung.

Das zentrale Element für eine (mögliche) Vorteilhaftigkeit der reinen Beitragszusage ist der vollständige Entfall von Garantien. Damit verbunden ist zwangsläufig die Notwendigkeit der Flexibilisierung der Höhe der in Aussicht gestellten Versorgungsleistungen. Denn dies ist Voraussetzung dafür, dass die Versorgungseinrichtung die in Aussicht gestellten

vergleichsweise höheren Leistungen auf Basis von aktuellen Renditeeinschätzungen und zeitnahen biometrischen Rechnungsgrundlagen kalkulieren kann.

So beträgt beispielsweise der zulässige Höchsterechenzins für nach dem 31.12.2016 abgeschlossene „klassische“ Versicherungsverträge nur noch 0,9%. Zudem hat der Versicherer vorsichtige biometrische Rechnungsgrundlagen zu verwenden, die nicht nur ausreichende Sicherheiten für einen erwarteten Anstieg der Lebenserwartung berücksichtigen, sondern hierüber hinaus noch weitere Sicherheiten enthalten. Auf Basis dieser (sicheren) Annahmen (sog. Rechnungsgrundlagen 1. Ordnung) kann ein Arbeitnehmer nach einem vollen Berufsleben mit einer garantierten Startrente von monatlich rd. 520 Euro rechnen³. Im Zeitablauf erhöht sich diese Rente durch Gewinne aus Kapitalanlagen und Biometrie.

Wird die Startleistung dagegen auf Basis von sog. Rechnungsgrundlagen 2. Ordnung, also z.B. nach den tatsächlich erwarteten Marktrenditen und ohne zusätzliche Sicherheiten bei der Biometrie kalkuliert⁴, so ergibt sich eine deutlich höhere – jedoch nicht garantierte – Startrente von rd. 720 Euro monatlich. Sofern die tatsächlichen Kapitalerträge und die biometrischen Annahmen diesen entsprechen, wird die Rente im Zeitablauf nicht angepasst werden, da modellhaft die Annahmen bezüglich Zins und Biometrie den tatsächlichen Ergebnissen entsprechen sollen.

3 Annahmen: mtl. Bruttoeinkommen 3.000 Euro, Gehaltstrend 2% p.a., 4% lfd. Beiträge zur BAV; 45 Jahre Beitragszahlung, Rechenzins 0,9%, Überschüsse 1,60% p.a., Sterbetafeln DAV 2004 R. Die Annahmen sind bezogen auf das jeweilige Beispiel jeweils für die Anwartschafts- wie die Rentenphase gleich. Bei den ersten beiden Szenarien steht daher der gleiche Kapitalbetrag zur Verrentung bei Rentenbeginn zur Verfügung. Im Beispiel drei steht aufgrund der angenehmeren höheren Gesamtverzinsung ein entsprechend höherer Kapitalbetrag zur Verrentung zur Verfügung.

4 Es wird eine zum vorherigen Beispiel unveränderte Gesamtverzinsung von 2,50% p.a. unterstellt.

Wird im Hinblick auf die durch den Entfall der Garantien (nahezu unbegrenzt) gestiegene Risikotragfähigkeit der Versorgungseinrichtung eine gegenüber der heutigen Ausgangslage chancenreichere Asset Allocation gewählt und steigt dadurch die Rendite z.B. um 50 Basispunkte p.a. an, so erhöht sich die Startleistung auf rd. 810 Euro monatlich. Die zusätzliche Rendite von 50 Basispunkten ist hier als jährlicher Überschuss berücksichtigt, um den sich die Rente im Zeitverlauf erhöht. Die zusätzliche Rendite könnte alternativ auch als höhere Startleistung mit dann entsprechend niedrigeren Rentensteigerungen in der Darstellung berücksichtigt werden.

Die unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten/Finanzierungseffekte für garantierte Leistungen bzw. Zielrenten ohne Garantien auf Basis des neuen Reformmodells sind beispielhaft auf der linken Grafik dargestellt.

Der Gesetzesentwurf gibt daher eine klar strukturierte und in sich schlüssige Antwort sowohl auf die aktuellen Herausforderungen im Hinblick auf die demografischen Entwicklungen als auch auf die anhaltende Niedrigzinsphase, da der Gesetzesentwurf vorrangig auf den Nutzen bzw. die Vorteilhaftigkeit für die versorgungsberechtigten Arbeitnehmer sowie auf die Interessen der die Beiträge/Leistungen (mit-) finanzierenden Arbeitgeber abstellt.

Im Ergebnis ist daher der vorgelegte Gesetzesentwurf sowohl aus Sicht der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber positiv zu beurteilen.

Warum wird dann aber der essentiell wichtige Teilaspekt des Gesetzesentwurfs, welcher das vorgegebene (Garantie-) Verbot bei der reinen Beitragszusage enthält, besonders von bestimmten Marktteilnehmern kritisiert? Durch den Entfall der Garantien wird die zu erwartende Leistung als solche dem Arbeitnehmer nicht fest zugesagt, ein

Rechtsanspruch hierauf besteht nicht. Diese Ausgestaltung ist jedoch gerade die Voraussetzung dafür und ermöglicht es im Hinblick auf die bestehenden aufsichtsrechtlichen Rahmenbedingungen überhaupt erst, dass der Arbeitnehmer zu Beginn der Rentenzahlung grundsätzlich eine höhere Rentenleistung erwarten kann. Vereinfacht ausgedrückt gilt Folgendes: Die Differenz zwischen der im Rahmen der reinen Beitragszusage in Aussicht gestellten höheren Ausgangsleistung und der garantierten niedrigeren Ausgangsleistung im Rahmen einer klassischen Leistungszusage ergibt sich aus den mit dem Entfall der Garantien verbundenen niedrigeren aufsichtsrechtlichen Anforderungen. Bei den dargestellten für beide Zusagearten gleichen Renditeannahmen sollte die „in Aussicht gestellte“ Ausgangsleistung um 38% über der „garantierten“ Ausgangsleistung liegen⁵. Sollte aufgrund der Abwesenheit von Garantien eine chancenreichere Kapitalumlage gewählt werden, können sich die erwarteten Kapitalanlageergebnisse weiter deutlich erhöhen. Es steigen dann aber gleichzeitig die Risiken und die Volatilität der Ergebnisse, sodass bei einem solchen gewählten Kapitalanlageansatz auch grundsätzlich mit schwankenden Leistungen zu rechnen ist. Dies kann, muss aber nicht so sein und hängt daher maßgeblich von der gewählten Asset Allocation und der Qualität des Risikomanagements ab.

Im Sinne eines wohl verstandenen Verbraucherschutzes weist der Gesetzesentwurf den Tarifvertragsparteien daher eine besondere Verantwortung bei der Überwachung, Steuerung und Begrenzung der Volatilität der Kapitalanlage und damit der Rentenleistungen zu, soweit sich diese auf die Einführung von reinen Beitragszusagen in der tariflichen Altersversorgung einigen.

Es ist in Anbetracht der komplexen Materie nachvollziehbar, dass hier die künftigen Leistungsberechtigten (noch) argumentativ vor Ort durch die Tarifvertragspartner „abgeholt“ werden müssen. Will man Leistungszusagen mit Garantien anbieten, so kann dies auch weiterhin – wie bisher – in den (weiter) bestehenden Systemen der klassischen Leistungszusagen umgesetzt werden. Denn der Gesetzesentwurf ermöglicht nur eine zusätzliche neue Form der (Beitrags-) Zusage, enthält aber kein Verbot, weiterhin Leistungszusagen (mit Garantien) zu erteilen und durchzuführen!

Aus Sicht der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber ist daher die Diskussion über die Zulässigkeit von Garantien in der reinen Beitragszusage weder zielführend noch sachlich nachvollziehbar. Denn jedwede Form von (Teil-) Garantien verursacht im Ergebnis zusätzliche Kosten und schmälert damit die Leistung für den Arbeitnehmer und führt zu Haftungsrisiken für den Arbeitgeber.

Bleibt es bei den in sich schlüssigen und verständlichen Vorgaben des Gesetzesentwurfs, so sollte dieser der Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung einen weiteren Schub geben können. Arbeitgeber (-verbände) und Gewerkschaften sollten daher einer Verwässerung der Zielsetzung des Gesetzes durch die aus Vertriebsinteressen von Marktteilnehmern heraus geforderte Einführung von (Teil-) Garantien bei der reinen Beitragszusage eine deutliche Absage erteilen und damit zugleich den Erfolg des Gesetzesvorschlags sicherstellen!

Joachim Schwind
Stv. Vorsitzender der aba
Leiter Fachvereinigung Pensionskassen
Vorstandsvorsitzender der Pensionskasse
der Mitarbeiter der Hoechst-Gruppe VVaG

⁵ Treten systemische Risiken ein, so dürfte es im Ergebnis keinen wirtschaftlichen Unterschied zwischen „in Aussicht gestellten“ und „garantierten“ Leistungen geben.