



PLATOW Special
Altersvorsorge 2019



ANALYSEN, LÖSUNGEN UND PERSPEKTIVEN FÜR DEN RUHESTAND



BETRIEBSRENTE UND RIESTER
TOTGESAGTE LEBEN LÄNGER

Das Rentenwerk
Erfolgshebel des neuen
Sozialpartnermodells

Seite 2

bAV clever einsetzen
Glanzstück fürs Employer
Branding

Seite 11

Riester-Sparen
Kommt die Abschaffung von
Zwangs-Garantien?

Seite 14

www.platow.de

Auszug aus:

**PLATOW Special Geldanlage Altersvorsorge 2019
„Betriebsrente und Riester – Totgesagte leben länger“**

Ausgabe Herbst 2018/19

Erscheinungstermin 17.09.2018

Die neue Welt der bAV – Erfolgsfaktoren der reinen Beitragszusage

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde 2018 auch eine neue Form der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Deutschland eingeführt: Im Rahmen eines Sozialpartnermodells können Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in einem Tarifvertrag eine reine Beitragszusage einführen. Das Ziel: Die Vorsorge soll renditeorientierter und attraktiver werden.

Im neuen Modell sind die Arbeitgeber „nur“ zum Weiterleiten von Beiträgen in einen Kapitalanlagestock verpflichtet und von jeder weiteren Nachschussverpflichtung befreit. Für die Kapitalanlage gelten dabei liberalere Anlagevorschriften als für Lebensversicherer. Die Arbeitnehmer erhalten aus dem so angesparten Kapital eine lebenslange Altersversorgung, die allerdings keine garantierten Rentenzahlungen beinhalten darf. Laufende Renten sind den Entwicklungen an den Kapitalmärkten unterworfen und können sowohl nach oben als auch nach unten schwanken.

Die Zielsetzung des Gesetzgebers ist es, renditeorientiertere und attraktivere Vorsorgelösungen zu schaffen, um so die Verbreitung der bAV, speziell bei Geringverdienern und in kleinen und mittleren Unternehmen, deutlich zu verbessern. Es gibt bereits einige Angebote, um Sozialpartnermodelle umzusetzen. Es handelt sich dabei um Lösungen im Rahmen von Direktversicherungen oder Pensionsfonds. Zu den Anbietern zählen nahezu alle führenden bAV-Versicherer, aber auch einige wenige Banken. Sie treten als einzelne Anbieter auf oder im Rahmen von Konsortien. Für die Tarifvertragsparteien stellt sich nun die Frage, nach welchen Kriterien sie einen Anbieter auswählen sollen. Was sind die wesentlichen Faktoren, die eine erfolgreiche Umsetzung einer reinen Beitragszusage versprechen?

Konsortium statt einzelne Anbieter

Für die Umsetzung der reinen Beitragszusage haben sich einige Konsortien gebildet. Sie setzen sich meist aus Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit zusammen, sind ausschließlich dem Wohle ihrer Kunden verpflichtet und haben keine Anforderungen von Aktionären oder anderen Dritten zu erfüllen. Auch sind sie unabhängig in ihrer Geschäftspolitik. Das bedeutet, sie können sich voll und ganz an den Anforderungen und Wünschen der Tarifpartner und ihrer Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausrichten.

Wenn die Gesellschaften zudem über hohe Solvenzmittel und eine starke Finanzkraft verfügen, können sie den Sozialpartnern eine dauerhafte und nachhaltige Zusammenarbeit bieten. Daher ist für die Sozialpartner ein Konsortium anstatt einzelner Anbieter die bessere Wahl. Ein Konsortium, das die genannten Kriterien erfüllt, ist die „Initiative Vorsorge“ (siehe Schaubild rechts).

Fokussierte Produktkonzepte

Die reine Beitragszusage soll nach dem Willen des Gesetzgebers eine Basisabsicherung gerade für Geringverdiener in kleinen und mittleren Unternehmen darstellen. Folglich sind regelmäßige Einzahlungen in kleinen und mittleren Größenordnungen zu erwarten – gerade auch, wenn so ge-

Akteure der Initiative Vorsorge

Quelle: Alte Leipziger



nannte Opting-Out-Modelle zugrunde liegen. Opting-Out heißt in dem Fall, dass alle Mitarbeiter automatisch in die betriebliche Altersversorgung einbezogen werden, es sei denn, dass sie aktiv widersprechen.

Um eine effiziente Nutzung der Beiträge zu erreichen, sollte sich die reine Beitragszusage schwerpunktmäßig auf den Aufbau einer Altersversorgung konzentrieren. Als Ergänzung bietet sich eine Basisabsicherung für den Fall einer Erwerbsminderung an. Weitergehende Absicherungen für den Todesfall oder bei Berufsunfähigkeit sollten optional der klassischen betrieblichen Altersversorgung oder der privaten Absicherung vorbehalten bleiben.

Passende Kapitalanlagekonzepte

Bei Kapitalanlagen mit einer reinen Beitragszusage bestehen im Wesentlichen zwei konkurrierende Zielsetzungen:

1. Hohe Renditen: Wegen des Verbots von Garantien und den dadurch liberaleren Kapitalanlagemöglichkeiten sollen auch in einem Niedrigzinsumfeld vergleichsweise hohe Renditen und attraktive Rentenleistungen erzielt werden.

2. Sicherheit: Gerade als Basisabsicherung für Geringverdiener ist ein hohes Maß an Planbarkeit und Stabilität der Leistungen wichtig, um die Volatilität der Kapitalanlage zu begrenzen und spätere Rentenkürzungen zu vermeiden.

Daraus lassen sich folgende Erfolgsfaktoren ableiten: Je langfristiger die Kapitalanlage, umso höher ist das bei vergleichbarem Risiko realisierbare Renditepotenzial. Um die resultierenden Leistungen dabei sowohl attraktiv als auch planbar zu gestalten, sollten deshalb die verfügbaren Anlagehorizonte vollumfänglich zur Generierung von Renditepotenzial genutzt werden, z. B. durch den Verzicht einer Separierung von Anwartschafts- und Rentenbezugsphase.

Dieser Verzicht ermöglicht es, die Investition eingehender Beitragszahlungen unmittelbar an den Fälligkeiten der zu erwartenden Rentenzahlungen und nicht auf den Zeitpunkt des Renteneintritts auszurichten. So wird vermieden, kurz vor und kurz nach dem Renteneintritt in substanziellem Umfang kurzfristige Investitionen tätigen zu müssen. Insbesondere erfolgt kein automatischer Abbau renditeorientierter Anlageklassen zum Zwecke der Risikobegrenzung, wie es vielfach in so genannten „Life-Cycle-Konzepten“ gemacht wird. Eine gemeinsame Kapitalanlage sowohl für Anwartschafts- als auch Rentenbezugsphase verbessert so die Chancen auf attraktive Rentenleistungen deutlich.

Große Marktwertschwankungen der Anlagemittel wirken sich unmittelbar auf das Versorgungskapital der Anwärter und die Höhe der Rentenleistungen aus. Trotz der langfristigen Ausrichtung des Investments ist bei der Kapitalanlage somit auch die kurzfristige Marktwertentwicklung zu berücksichtigen. Um attraktive Leistungen erreichen zu können, muss eine substantielle kurzfristige Volatilität in Kauf genommen werden. Extreme Marktschwankungen können jedoch durch Festlegung eines Risikobudgets vermieden werden. Dieses kann in Abhängigkeit von verfügbaren Kapitalpuffern für die Anwartschafts- und die Rentenbezugsphase sowie eventuellen Sicherungsbeiträgen der Arbeitgeber festgelegt werden. Attraktivität und Planbarkeit der Kapitalanlage bleiben dennoch gegensätzliche Zielsetzungen. Deshalb sollte die gewählte Strategie flexibel an die von den jeweiligen Sozialpartnern gewünschte Rendite-Risiko-Positionierung angepasst werden können.

Flexible und effiziente Administration

Die Verwaltung der Sozialpartnermodelle sollte einem Partner mit langjähriger Erfahrung im Management von Versorgungssystemen und großer Serviceorientierung anvertraut werden. Nur so ist sichergestellt, dass Aufwand und Kosten für alle Beteiligten in engen Grenzen gehalten werden. Um Qualität, Schnelligkeit und Zuverlässigkeit des Managements von reinen Beitragszusagen auch bei niedriger Kostenbelastung zu erreichen, sollten für die Administra-

tion zudem internetgestützte Portallösungen zum Einsatz kommen. In kleinen und mittleren Unternehmen könnten allerdings Personalverwaltungssysteme noch nicht ausreichend digitalisiert sein. Die Möglichkeit zur klassischen Papierverwaltung oder zum elektronischen Daten- und Dokumentenaustausch ist deswegen zwingend notwendig.

Gestaltungsmöglichkeiten für Sozialpartner

Die Sozialpartner sollen sich an der Gestaltung und Steuerung der reinen Beitragszusage beteiligen – so die Aufforderung des Gesetzgebers. Die ausgewählte Produktlösung muss dieses aber auch ermöglichen. Wesentliche Parameter der reinen Beitragszusage sollten deshalb nicht vorab festgelegt sein. Sie sollten vielmehr individuell an die Bedürfnisse der jeweiligen Sozialpartner und die Besonderheiten der betreffenden Branche anpassbar sein. Einfluss sollten die Sozialpartner vor allem auf folgende Bereiche haben: Risiko-Rendite-Profil der Kapitalanlage, Aufbau und Verwendung von Puffern in der Kapitalanlage, Risikomanagement des Versorgungssystems, Festlegung des Vorsorgespektrums, Art der Administration sowie Umfang der Beratung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Bei einem Versorgungssystem müssen hierzu Festlegungen getroffen werden, die später regelmäßig überprüft werden.

Engagement der Sozialpartner

Den Sozialpartnern steht mittlerweile ein vielfältiges Angebot an Umsetzungsmöglichkeiten der reinen Beitragszusage zur Verfügung. Dennoch ist bei diesen bisher eine große Zurückhaltung bezüglich der Einführung entsprechender Versorgungssysteme zu verspüren. Obwohl in diesem Jahr schon einige, auch große Tarifverträge neu verhandelt wurden, wurde die reine Beitragszusage dabei noch nicht berücksichtigt. Es wäre wünschenswert, wenn nicht nur Vorsorgeinitiativen auf Seiten der Assekuranz neu entstünden. Gerade Arbeitgeber und Gewerkschaften sollten sich intensiv mit Sozialpartnermodellen beschäftigen und ihren Beitrag zur Verbreitung der bAV leisten. Erfolg oder Misserfolg der reinen Beitragszusage hängen entscheidend vom Engagement der Sozialpartner ab.



Sandra Güth

arbeitet seit 2000 bei HSBC und leitet seit 2004 den Bereich „Asset Liability & Overlay Management“ zur Entwicklung kundenspezifischer Investmentlösungen. Die Diplom-Mathematikerin mit einer Promotion in Volkswirtschaftslehre ist zudem Aktuarin (DAV) und versicherungsmathematische Sachverständige für Altersvorsorge (IVS).



Peter Seng

leitet den Zentralbereich bAV der ALTE LEIPZIGER Leben. Zudem ist der Diplom-Mathematiker und promovierte Wirtschaftswissenschaftler Vorstandsmitglied der ALTE LEIPZIGER Pensionsfonds AG und ALTE LEIPZIGER Pensionskasse AG sowie Geschäftsführer der ALTE LEIPZIGER Treuhand GmbH und ALTE LEIPZIGER Pensionsmanagement GmbH.