

Sozialpartnermodell in der Betriebsrente

„Noch ist eine Zurückhaltung zu verspüren“

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde 2018 eine neue Form der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in Deutschland geschaffen. Im Rahmen eines Sozialpartnermodells können Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in einem Tarifvertrag eine reine Beitragszusage für ihren Tarifbereich vereinbaren. Die Arbeitnehmer erhalten eine lebenslange Altersrente, deren Höhe allerdings nicht garantiert ist. Dadurch sind die Arbeitgeber von weiteren finanziellen Verpflichtungen befreit. Damit die Renten dennoch stabil und sicher sind, kommt der auf die Leistungsseite abgestimmten Kapitalanlage sehr große Bedeutung zu. Der Versicherungsbote sprach mit Dr. Jürgen Bierbaum, Vorstand ALTE LEIPZIGER Lebensversicherung a.G., über die neue Welt der bAV.



Jürgen Bierbaum
Vorstand ALTE LEIPZIGER
Lebensversicherung a.G.

Versicherungsbote: Bereits im Januar 2018 ist die Betriebsrentenreform in Kraft getreten. Die Zahl der Angebote nach dem sogenannten Sozialpartnermodell ist bisher noch recht überschaubar. Woran könnte das liegen?

Jürgen Bierbaum: Das Angebot ist in der Tat überschaubar. Sie dürfen aber nicht unterschätzen, dass die Bundesregierung einen echten Neuanfang in der betrieblichen Altersversorgung gemacht hat. Denn neben der verbesserten Förderung der bisherigen bAV gibt es jetzt zusätzlich ein neues Vorsorgemodell in Form der reinen Beitragszusage über Tarifverträge. Erstmals können Arbeitgeberverbände

und Gewerkschaften Betriebsrenten ohne Garantien und somit ohne Haftung der Arbeitgeber ermöglichen.

Mit diesem Sozialpartnermodell begeben wir uns in der betrieblichen Altersversorgung also auf ein vollkommen neues Terrain. Wir müssen nicht, wie sonst üblich, einen Arbeitgeber von uns überzeugen, sondern die Sozialpartner, also Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Um hier richtig aufgestellt zu sein, haben sich in den letzten Monaten mehrere Konsortien gebildet. Sie entwickeln Angebote, um Sozialpartnermodelle umzusetzen. Seit dem Sommer zählt dazu auch die Initiative Vorsorge (www.initiative-vorsorge.de). Hier ist die Alte Leipziger Lebensversicherung a.G. Konsortialführer. Die weiteren Partner sind die Lebensversicherung von 1871 a.G. München, die Neue Bayerische Beamten Lebensversicherung AG und der Volkswahl Bund Lebensversicherung a.G. Die Initiative Vorsorge ist aus Versicherungsvereinen auf Gegenseitigkeit gebildet. Diese sind vorrangig ihren Kunden verpflichtet und auch finanzstark. Sie können den Sozialpartnern eine dauerhafte und nachhaltige Zusammenarbeit bieten.

Können Sie berichten, ob es bereits Verhandlungen mit Firmen gibt? Wie wird das neue Modell bei Ihnen nachgefragt?

Bei den Sozialpartnern ist bisher eine 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. Erfolg oder Misserfolg der reinen Beitragszusage hängen aber entscheidend vom Engagement der Sozialpartner ab. Ohne entsprechende Tarifverträge machen auch Verhandlungen mit Firmen wenig Sinn.

Ich nehme an, dass bereits erste Gespräche mit Unternehmen und Gewerkschaften stattgefunden haben. Welche Themen sind den Sozialpartnern besonders wichtig? Welche werden gar kontrovers diskutiert?

Natürlich hat bereits ein reger Gedankenaustausch mit Sozialpartnern und auch einzelnen Unternehmen stattgefunden. Als besonders wichtig wird dabei angesehen, dass die reine Beitragszusage sowohl eine attraktive als auch eine besonders stabile Altersversorgung bietet. Aus diesem Grund ist das Konzept für die Kapitalanlage im Zusammenspiel mit der Leistungsseite entscheidend. Kontroverse Diskussionen gibt es in diesem Zusammenhang über die konkrete Ausgestaltung von Puffermechanismen wie z. B. zusätzlichen Sicherungsbeiträgen der Arbeitgeber.

Den zukünftigen Rentnern wird mit dem neuen Modell lediglich eine Zielrente anhand der eingezahlten Beiträge in Aussicht gestellt. Warum sollten Arbeitnehmer in diese Form der Betriebsrente einzahlen?

Aufgabe der Versicherer ist es, attraktive Vorsorgelösungen zu schaffen, die das Interesse von vielen Beschäftigten finden. Wegen des Verbots von Garantien und den dadurch liberaleren Kapitalanlagemöglichkeiten können auch in einem Niedrigzinsumfeld vergleichsweise hohe Renditen und attraktive Rentenleistungen erzielt werden. Gerade als Basisabsicherung für Geringverdiener ist es jedoch auch wichtig, dass die Leistungen planbar und stabil sind. Von zentraler Bedeutung ist es, die Kapitalanlage an der Leistungsseite auszurichten, ihre Volatilität zu begrenzen und damit möglichst Rentenkürzungen zu vermeiden. Hierfür ist die Gestaltung der Kapitalanlage sehr wichtig. Dabei müssen die Interessen der Arbeitgeber nach möglichst geringen Zusatzbelastungen mit den Interessen der Arbeitnehmer an möglichst hohen und stabilen Rentenleistungen in Einklang gebracht werden.

Welche Vor- bzw. Nachteile hat die Entlohnung der Unternehmen?

Wie bereits erwähnt, ist es das Ziel des BRSG, die Verbreitung der bAV zu fördern. Das langfristig nur schlecht kalkulierbare Haftungsrisiko stellte für die Arbeitgeber bisher oft ein Hemmnis für die Einführung einer bAV dar. Der neue Ansatz „pay and forget“ macht die reine Beitragszusage für Arbeitgeber sehr interessant. Damit das Risiko für die Arbeitnehmer überschaubar bleibt, können Sicherungsbeiträge seitens des Arbeitgebers geleistet und zusätzliche Puffer eingebaut werden.

Bisher gab es speziell in kleinen und mittleren Unternehmen Vorbehalte gegenüber der betrieblichen Altersversorgung. Die Formen der Betriebsrenten seien zu komplex und würden zu viel Arbeit verursachen, wurde regelmäßig moniert. Wie hoch ist der Verwaltungsaufwand für Unternehmen mit der „bAV II“?

Die Verwaltung der Sozialpartnermodelle sollte einem Partner mit langjähriger Erfahrung im Management von Versorgungssystemen und großer Serviceorientierung anvertraut werden. Nur so können die Sozialpartner sicherstellen, dass Aufwände und Kosten für alle Beteiligten in engen Grenzen gehalten werden. Um Qualität, Schnelligkeit und Zuverlässigkeit des Managements bei niedriger Kostenbelastung zu erreichen, sollten für die Administration von Sozialpartnermodellen internetgestützte Portallösungen zum Einsatz kommen. In kleinen und mittleren Unternehmen in gewerblichen oder handwerklichen Branchen könnten allerdings Personalverwaltungssysteme noch nicht ausreichend digitalisiert sein. Die Möglichkeit zur klassischen Papierverwaltung oder zum elektronischen Daten- und Dokumentenaustausch ist deswegen zwingend notwendig. Werden die individuellen Gegebenheiten der jeweiligen Branche berücksichtigt und wird insgesamt ein hoher Digitalisierungsgrad erreicht, bewegen sich die Verwaltungsaufwände in engen Grenzen.

Was können kleine und mittlere Unternehmen tun, um von „bAV II“ zu profitieren? Wer sind ihre Ansprechpartner?

Kleine und mittlere Unternehmen sollten ihre Tarifvertragspartner davon überzeugen, reine Beitragszusagen über Tarifverträge zuzulassen. Sie können sich dabei Unterstützung von den Anbietern holen oder auch von Beratern und Experten in der bAV. Dann sollten sie die Umsetzung in ihren Betrieben vorantreiben. Nur so können sie die Vorteile der reinen Beitragszusage nutzen und zu einer Verbreitung der bAV beitragen.

Zu den fünf bisher existierenden Modellen der Betriebsrente (Direktzusage, Unterstützungskasse, Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) ist ein weiterer Weg hinzuzutreten. Gibt es einen oder mehrere Durchführungswege, von dem Sie sagen, dieser wird in Zukunft kaum noch eine Rolle spielen? Weshalb?

Bei der reinen Beitragszusage handelt es sich nicht um einen weiteren Durchführungsweg. Sie kann zum Beispiel als Direktversicherung ausgestaltet werden, wie wir das in der Initiative Vorsorge tun. Ob einer der anderen Durchführungswegen in Zukunft an Attraktivität verlieren wird, ist aktuell nicht abzuschätzen.

Die Fragen stellte
Mirko Wenig