

ANGEMERKT

ZIELRENTE - einer von drei Bausteinen eines bAV-Konsenses

Eine stärkere Verbreitung der freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge (bAV) setzt ein Gesamtkonzept zur Verbesserung der Rahmenbedingungen mit drei aufeinander abgestimmten Weichenstellungen voraus.

■ Zielrenten als neue Zusageform

Zentrales Element ist eine Anpassung der Zusageformen in der bAV, indem die bisher zwingenden Garantien durch flexible, höhere und dennoch sichere Zielrenten ergänzt werden. Statt garantierter Minirenten lassen sich wachstumsorientierte Zielrenten generieren. Dadurch erhalten die Arbeitnehmer deutlich höhere Leistungen und die Arbeitgeber werden von der Einstandspflicht für unerfüllbare Garantien befreit. Dieser „pay-and-forget-Ansatz“ ist ein unverzichtbarer Bestandteil einer wirksamen Betriebsrenten-Reform.

■ Wirksame steuerliche Förderung

Eine Ausweitung der steuerlichen Fördertatbestände im §3 Nr. 63 EStG schafft zusätzlich materielle Anreize für die Nutzung der bAV für Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

■ Fehlanreize für Arbeitnehmer beseitigen

Die Anrechnung der bAV auf die Grundsicherung für Geringverdiener ist ein Hinderungsgrund für die Vorsorge und muss ebenso beseitigt werden wie die doppelte Belastung von Riester-Betriebsrenten mit Beiträgen zur Renten- und Pflegeversicherung der Rentner.

Fällt einer dieser Bausteine weg oder wird ein Baustein durch überzogene Vorstellungen entwertet, wird der dringend benötigte Erfolg der Betriebsrentenreform gefährdet.

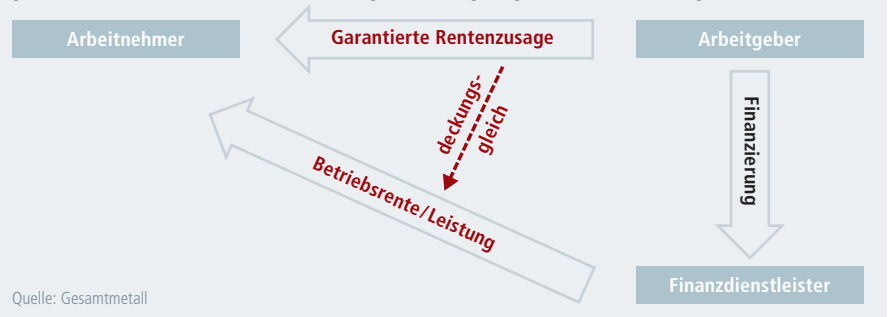
Die Chancen der Zielrente nutzen

Die Zielrente kann bei ausgewogener Ausgestaltung für Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Finanzdienstleister und Politik in einer Win-win-Situation einen wesentlichen Beitrag zur freiwilligen Verbreitung der bAV leisten: Zielrente bedeutet für Arbeitnehmer höhere Renten, für Arbeitgeber eine Entlastung von Haftungsrisiken, für die Politik eine höhere Verbreitung der

die Personalpolitik hinaus zu einem Instrument der Lebensstandardsicherung. Diese Entwicklung passt nicht zu einer bAV, in der die Arbeitgeber für Versorgungszusagen mit gesetzlich angeordneten Zinsgarantien einstehen müssen, die in der andauernden Niedrigzinsphase nicht mehr zu erwirtschaften sind und zu der die Arbeitgeber durch den Entgeltumwandlungsanspruch gezwungen werden können. Die M+E-Unternehmen

Bisher: Haftung des Arbeitgebers

Nach dem Betriebsrentengesetz kann der Arbeitgeber Rentenzusagen nur mit Garantie erteilen. Wenn der Finanzdienstleister die Betriebsrente nicht auszahlen kann (bspw. wegen der Niedrigzinsphase), haftet der Arbeitgeber grundsätzlich in letzter Instanz für die vollständige Auszahlung der garantierten Rentenzusage.



„*Im Vergleich sind Zielrentenmodelle stets erfolgreicher gewesen als Garantierentenmodelle.*“

freiwilligen bAV und für Finanzdienstleister ein wichtiges Geschäftsfeld. In der auf Freiwilligkeit basierenden betrieblichen Altersvorsorge hat nur ein ausgewogener Kompromiss Aussicht auf Erfolg.

Wieso besteht Regelungsbedarf?

Ursprünglich war die Betriebsrente ein personalpolitisches Instrument, mit dem Arbeitgeber ihre Mitarbeiter an die Unternehmen binden konnten. Mit der Einführung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung hat sich ein grundlegender Wandel vollzogen. Die bAV entwickelt sich über

können keine jahrzehntelang wirkenden Rentengarantien geben. Ohne einen fairen Ausgleich zwischen den Interessen der Arbeitgeber nach Kalkulierbarkeit und den Interessen der Arbeitnehmer nach Versorgungssicherheit ist eine Weiterentwicklung der bAV nicht denkbar.

Garantien und Niedrigzins passen nicht zusammen

Die kapitalgedeckte Altersvorsorge steht wegen anhaltend niedriger Zinsen unter Druck. Um Leistungsgarantien abgeben zu können, müssen Versorgungsträger in gesetzlich vorgeschriebene Anlageformen investieren (z. B. in Staatsanlei-

ZIELRENTE – einer von drei Bausteinen eines bAV-Konsenses

hen). In Zeiten niedriger Zinsen am Kapitalmarkt sind mit diesen Anlageformen nicht die Renditen zu erzielen, die notwendig wären. Aufgrund der langen Anlagedauer können Versorgungsträger von potenziell steigenden Zinsen nicht profitieren, da sie in alten Anlagen gebunden sind.

Dies führt zu einer Abwärtsspirale zu Lasten aller Beteiligten. Arbeitnehmer erhalten nur noch winzige Renten. Finanzdienstleister mit einem hohen Bestand hochverzinsster Altverträge geraten zunehmend unter Druck, weil die Renditen die Leistungsgarantien nicht mehr decken. Das beinhaltet für die Arbeitgeber das Risiko, dass sie für die Leistungsgarantien am Ende einstehen müssen. Mittlerweile sind sogar anerkannte Branchenversorgungswerke unter Druck geraten.

Der internationale Vergleich belegt die Abkehr von Garantien in der betrieb-

Zielrente – was ist das?

Garantien kosten Rendite, was für die Arbeitnehmer winzige Renten und für die Arbeitgeber hohe Haftungsrisiken bedeutet. Deshalb verzichtet die Zielrente vollständig auf Garantien. Der Versorgungsträger stellt eine Leistung in Aussicht, die erzielt werden soll, aber nicht garantiert wird. Dadurch kann er sich von den restriktiven Anlagevorschriften lösen und erheblich höhere Renditen erzielen. Ein gesondert zu regelndes Aufsichtsrecht sorgt dabei für eine äquivalente Sicherheit. Der Arbeitnehmer erhält Aussicht auf eine im Vergleich zu Garantieleistungen in jedem Fall deutlich höhere Rente um den Preis, dass deren exakte Höhe nicht vorab genau feststeht. Der Arbeitgeber wird durch das Fehlen von Garantien von seiner Einstandspflicht frei. Im Vergleich sind Zielrentenmodelle stets erheblich erfolgreicher gewesen als Garantientrentenmodelle.

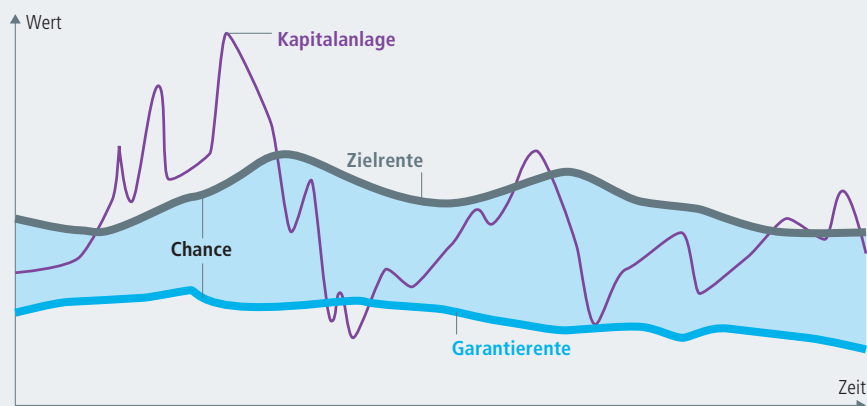
Sparern ausgeglichen. Die höheren Renditen werden zum Aufbau eines Puffers verwendet, der Kurseinbrüche glättet. Risiken und Verluste werden so generationenübergreifend ausgeglichen. Bei einem vernünftigen Ansatz der in Aussicht gestellten Leistungen sind Rentenkürzungen faktisch ausgeschlossen und gleichzeitig deutlich höhere Renten zu erwarten. Ein solcher Risikopuffer ist logischer Bestandteil des Zielrentenmodells.

“ **Damit die Zielrente erfolgreich umgesetzt werden kann, ist eine ausgewogene Ausgestaltung unverzichtbar.**

Damit die Zielrente in einem System der freiwilligen bAV erfolgreich umgesetzt werden kann, ist eine ausgewogene Ausgestaltung unverzichtbar, die den Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gerecht wird. Überzogene aufsichtsrechtliche Sicherheitsvorgaben sind ebenso kontraproduktiv, wie die künstliche Verteuerung der Zielrente. Eine weitergehende Pflicht zur Bildung zusätzlicher Sicherungsfonds wäre eine unnötige und teure Doppelsicherung zu Lasten der erzielbaren Renten. Daher lehnen wir sie ab. Es geht darum, höhere Renten für die Arbeitnehmer ohne Haftung der Arbeitgeber zu ermöglichen. Wenn es am Ende einer Reform keinen Unterschied macht, ob der Lohn ausbezahlt oder in die bAV gesteckt wird, kann der politisch gewollte Anreiz wirken.

Um die Zielrente möglichst breit anwenden zu können, muss sie in den Durchführungswegen: Direktversicherung, Pensionsfond und Pensionskasse genutzt werden können.

Die Chancen der Zielrente



Quelle: Gesamtmetall (vereinfachte schematische Darstellung)

lichen Altersvorsorge als Reaktion auf die Niedrigzinsphase. Der Trend zu Zielrenten-Modellen mit flexibleren Anlageformen ist eindeutig. Eine zukunftsfeste bAV kann nicht auf der Grundlage einer Haftung für nicht mehr erzielbare Leistungen aufgebaut werden.

Sicherheit auch ohne Garantien

Um die mit den neuen lukrativeren Anlagemöglichkeiten verbundenen Risiken auszugleichen, werden die Schwankungen der Rendite der Anlagen über den langen Anlagezeitraum und die Masse an

Ihr Ansprechpartner

Karsten Tacke
tacke@gesamtmetall.de
Tel. 030 55150-300

Weitere Informationen



<https://www.gesamtmetall.de/themen/sozialpolitik/altersvorsorge>

Impressum

Herausgeber:
Arbeitgeberverband Gesamtmetall
Voßstraße 16, 10117 Berlin
Redaktion: Anna Dietrich, Daniel Kölle