

Die neue Welt der Zielrenten

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz sollen erstmals in der deutschen bAV reine Beitragszusagen möglich werden.

Nach dem Gesetzentwurf soll es sich in der Beitragsphase dann auch wirklich um Beitragszusagen in Reinform handeln, da den durchführenden Einrichtungen die Abgabe von Garantien grundsätzlich untersagt ist. Die Regeln für die Verwendung der Beiträge, die Kapitalanlage und das Risikomanagement sowie für die Anpassung der Renten sind noch offen, sie sollen durch Verordnungen geklärt werden. Institutional Money sprach mit Dr. Peter König, Partner von Delta Management Consulting, darüber, wie sich die neuen Möglichkeiten nutzen lassen.



Dr. Peter König, Partner von Delta Management Consulting

Reine Beitragszusagen in der bAV erfordern ein neues Denken. Wo sehen Sie hier die größten Herausforderungen?

Dr. Peter König: Reine Beitragszusagen zeichnen sich dadurch aus, dass die Risiken im Ergebnis bei den Arbeitnehmern und den Rentnern liegen. Diese haben aber nach wie vor auf das Management dieser Risiken keinen Einfluss, sie müssen also der durchführenden Einrichtung und den Tarifvertragsparteien vertrauen. Deshalb wird es von zentraler Bedeutung für den Erfolg des neuen Systems sein, dass der Wegfall von Garantien durch klare Regeln für die Kapitalanlage und das Risikomanagement ersetzt wird. Nur dann wird die neue Zusageform auch bei den Begünstigten auf Akzeptanz stoßen.

Durch den Wegfall der Garantien soll es möglich werden, mit der Kapitalanlage höhere Renditen zu erwirtschaften. Das geht wohl nicht ohne das Eingehen höherer Risiken. Was sollten die Tarifparteien hier Ihrer Meinung nach beachten?

König: Betriebliche Altersversorgung ist in der Regel in Form von langfristigen Ansparrplänen konzipiert, und dann ist es wichtig, dass vor allem für ältere Begünstigte und Rentner die Risiken gesenkt werden. Trifft nämlich eine stark negative Entwicklung auf einen jungen Begünstigten mit niedri-

gem Anfangskapital, dann mag ein prozentual hoher Verlust auftreten; in Euro ausgedrückt handelt es sich aber zumeist um niedrige Werte. Trifft dieselbe negative Entwicklung hingegen auf einen alten Begünstigten mit hohen Kapitalansprüchen, dann kann der Verlust in Euro sehr schwerwiegend sein.

Laut Betriebsrentengesetz kann optional ein kollektiver Sicherheitspuffer eingerichtet werden, der dazu dienen soll, die Vermögensschwankungen zu glätten. Wie ließe sich das realisieren?

König: Ein Tarifvertrag könnte beispielsweise so gestaltet werden, dass nur ein Teil der Beiträge den Begünstigten direkt als Kapitalanspruch zugeordnet wird und dass ein anderer Teil – beispielsweise zehn Prozent des Gesamtbeitrags – in den kollektiven Sicherheitspuffer fließt. Der Puffer kann dann im Rahmen eines Wertsicherungskonzepts so investiert werden, dass zusammen mit den direkten Ansprüchen eine Art „weiche Garantie“ in Form einer angepeilten Mindestrente angestrebt wird. Der Puffer wirkt somit wie eine Versicherung im Kollektiv. Allerdings sollte nicht außer Acht gelassen werden, dass das gesamte Kollektiv eine Prämie für diese Absicherung zahlt, da ja die individuellen Ansprüche von vornherein um den Sicherheitsbeitrag gemindert werden.

Reichen zehn Prozent der Beiträge für eine Absicherung aus? Und was passiert, wenn der Sicherungspuffer aufgebraucht ist?

König: Man könnte argumentieren, dass der Puffer dann im Rahmen von Tarifverhandlungen wieder aufgefüllt werden soll. Dies ginge dann aber entweder zulasten der aktuellen Beiträge, oder der Arbeitgeber müsste nachfinanzieren, was ja hier eigentlich unerwünscht ist. Deshalb sollte der kollektive Sicherungspuffer durch ein individuelles Angebot der Kapitalanlage bei den direkten Ansprüchen ergänzt werden. Dabei könnten die Begünstigten zwischen unter-

schiedlichen Risikoprofilen wählen und die Risiken zum Renteneintritt hin abbauen. Damit würde auch ohne Sicherheitspuffer die Möglichkeit geschaffen, die Kapitalansprüche zu konservieren.

Wie könnte das in der Praxis aussehen?

König: Diese Individualisierung kann hergestellt werden, indem man den Begünstigten keine direkten Ansprüche am kollektiven Kapitalstock zuordnet, sondern Ansprüche an unterschiedlichen Kapitalbausteinen. So kann ein konservativer Kapitalbaustein beispielsweise aus 70 Prozent Anteilen an einem Spezialfonds mit sicheren Anlagen wie Renten und aus 30 Prozent Anteilen an einem Spezialfonds mit renditeorientierten Anlagen wie Aktien bestehen. Bei einem chancenorientierten Kapitalbaustein kann das Verhältnis dann beispielsweise 30 Prozent Renten und 70 Prozent Aktien sein. Diese Kapitalallokation könnte natürlich auch auf mehr Anlageformen erweitert werden, und die Begünstigten haben dann je nach Einschätzung ihrer Risikotragfähigkeit und -präferenz die Wahl zwischen den Bausteinen. Das Deckungskapital ergäbe sich – im Unterschied zur rein privaten Vorsorge – aber kollektiv aus der Addition der individuellen Bausteine.

Die Begünstigten würden dann selbst über ihre Kapitalanlagen bestimmen. Wie passt das zum kollektiven Charakter der bAV?

König: Der kollektive Charakter besteht darin, dass sich die Tarifparteien an der Durchführung und der Kapitalanlage beteiligen, indem sie die Plangestaltung beziehungsweise die Bausteine festlegen. Außerdem bestimmen sie ja über Höhe und Verwendung des Sicherheitspuffers. Es würde aber schon deutlich, dass im Vergleich zu den anderen Zusageformen sich die durchführenden Parteien bei der reinen Beitragszusage vom Risikoträger zum Risikomanager wandeln. Dazu passt aber wiederum, dass den Begünstigten gewisse Wahlmöglichkeiten eingeräumt werden, da sie ja letzten Endes die Risiken tragen.

Vielen Dank für das Gespräch.

ANKE DEMBOWSKI