

news

LURSE IN DEN MEDIEN - FACHARTIKEL

Sozialpartnermodelle am Start

Copyright und Erstveröffentlichung

Personalmagazin plus: Betriebliche Altersversorgung
Ausgabe 12/2022, S. 28-32

Sozialpartner- modelle am Start

Es hat gedauert, bis das sogenannte Sozialpartnermodell zum Thema in den Tarifverhandlungen wurde. Doch nun zeigen sich gleich vier Branchen interessiert, eine reine Beitragszusage ohne Arbeitgeberhaftung in den Tarifvertrag aufzunehmen. Einzelheiten und Hintergründe.

● Die Bundesregierung hat sich das Ziel gesetzt, die betriebliche Altersversorgung (bAV) zu stärken und das Sozialpartnermodell (SPM) umzusetzen. Seit 2018 gibt es die Möglichkeit, über die sogenannte Tarifrente beziehungsweise das Sozialpartnermodell eine bAV ohne Garantiehaftung zu gewähren – lange ohne Resonanz. Doch nun tut sich tatsächlich etwas in Sachen Sozialpartnermodell. „Gleich mehrere Sozialpartnermodelle stehen in den Startlöchern“, berichtete Staatssekretär Dr. Rolf Schmachtenberg vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales auf der Fachtagung des Sozialpartnermodells Chemie im September in Berlin. Seine Aussage betrifft die Versicherungs-, die Energie- und die Chemiebranche. Bewegung gibt es aber auch in der Metallindustrie im Südwesten. Die Tarifpartner der Chemie, IG BCE und BAVC, einigten sich auf eine Branchenlösung, die derzeit zur Prüfung und Genehmigung bei der Bafin vorliegt. „Wir bringen das Sozialpartnermodell zum Fliegen“, sagte Dr. Kai Beckmann, Präsident des Bundesarbeitgeberverbands Chemie (BAVC), in Berlin. „Es ist die Basis für mehr bAV in Deutschland.“

Das Sozialpartnermodell Chemie

Das SPM Chemie ist ein Matching-Modell und ergänzt die bisherigen Produktlösungen in der Chemiebranche. Diese sind als Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML) und als beitragsorientierte Leistungszusage (BoLZ) gestaltet. Die bisherigen tariflichen Leistungen bleiben unverändert und werden auch im SPM gewährt. In der Entgeltumwandlung werden die Beiträge der Arbeitnehmer um 15 Prozent durch solche der Arbeitgeber aufgestockt. Das Angebot gilt ausschließlich für neue

„Das Sozialpartnermodell ist die Basis für mehr bAV in Deutschland. Wir bringen es zum Fliegen.“

Dr. Kai Beckmann, Präsident BAVC



Andrea Nahles hat bereits 2017, in ihrer Zeit als Bundesarbeitsministerin, die Weichen für das Sozialpartnermodell gestellt.

Beschäftigte. Die steuerliche Förderung der Beiträge erfolgt nach § 3.63 EStG und die Beitragszahlung in der Anwartschaftsphase durch variable, anpassbare Beiträge. Als Leistungen im Erlebensfall sind Altersrenten mit oder ohne Versorgung der Hinterbliebenen vorgesehen. Stirbt der Arbeitnehmer während der Anwartschaft, wird das individuelle Versorgungskapital als Rente an seine Hinterbliebenen ausgezahlt. Mit einem Sicherungsbeitrag in Höhe von fünf Prozent auf alle gezahlten Beiträge bauen die Arbeitgeber einen kollektiven Puffer auf, der Rentensenkungen unter einen von den Tarifvertragsparteien bestimmten Schwellenwert vermeiden soll. In der Anwartschaftsphase werden die Sparbeiträge in ein breit gestreutes Portfolio von Kapitalanlagen investiert. Zu Beginn der Rentenphase wird das angesparte Kapital dann in ein von diesem Portfolio getrenntes kollektives Rentenvermögen übertragen. Die erste Umsetzung dieses Sozialpartnermodells ist im Chemie-Pensionsfonds vorgesehen. Auch andere Versorgungseinrichtungen der Branche sollen die reine Beitragszusage anbieten können. Ein gemeinsamer Steuerungsausschuss der Tarifpartner lenkt und überwacht das SPM Chemie fortlaufend.

Wie es zum Umdenken beim Sozialpartnermodell kam

Wegen der Niedrigzinsphase und der damit verbundenen Absenkung des Höchstrechnungszinses auf 0,25 Prozent Anfang dieses Jahres lassen sich die eingezahlten Beiträge für die bAV kaum noch effizient an den Kapitalmärkten anlegen. Ein-

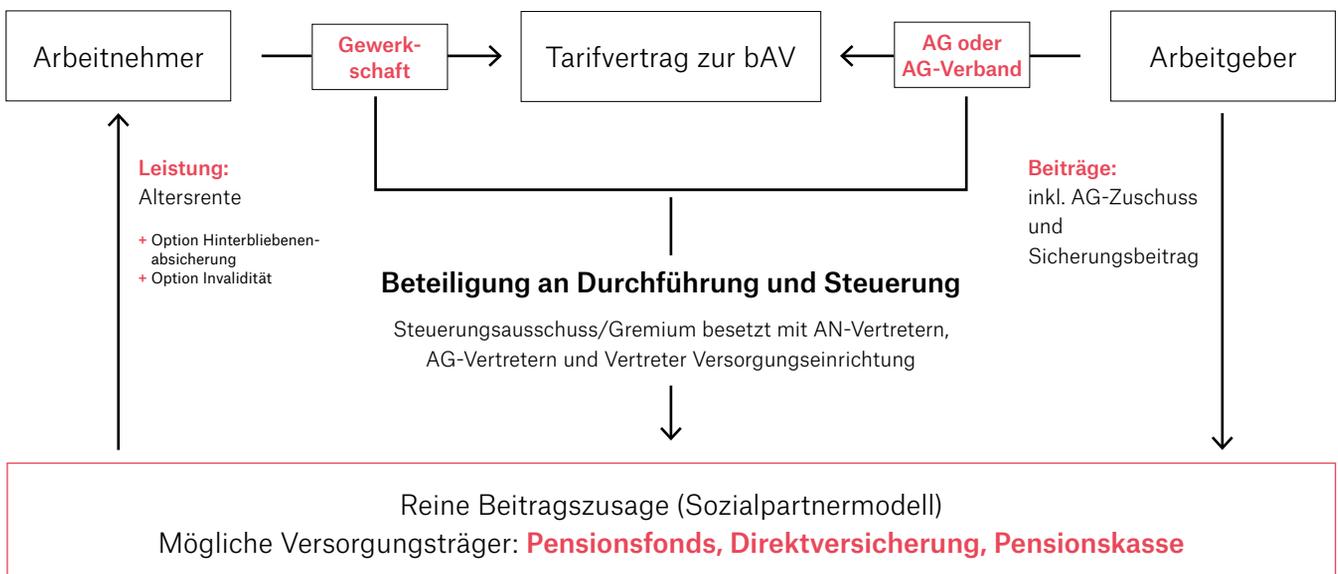
richtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV) können selbst bei langen Laufzeiten den Erhalt der eingezahlten Beiträge nicht mehr in vollem Umfang garantieren. Wenn die Inflation Erträge und Zinsen übersteigt, verlieren die Anlagebeträge real an Wert. Dies gilt insbesondere, wenn der volle oder teilweise Beitragserhalt garantiert ist. Zusätzlich erschweren gesetzliche Rahmenbedingungen und rechtliche Unsicherheiten bei Beitragszusage mit Mindestleistung (BZML) und beitragsorientierter Leistungszusage (BoLZ) das Angebot attraktiver Betriebsrenten durch den Arbeitgeber und erhöhen dessen Haftungsrisiko.

Diese Situation hat die Gewerkschaften der genannten Branchen umdenken lassen. Sie haben erkannt, dass das SPM ihren Mitgliedern steigende Renten ermöglicht und ihnen Chancen eröffnet, an den Erträgen des Kapitalmarkts teilzuhaben. Zudem bewahrt es die Attraktivität der bAV. So kam es zu zielorientierten Verhandlungen über das SPM mit den Arbeitgebern. Bei den Kapitalanlagen achten Gewerkschaften und Unternehmen insbesondere auf die Einhaltung sozialer, ökologischer und Governance-Kriterien (ESG).

Gesetzliche Rahmenbedingungen

Das 2018 mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführte Sozialpartnermodell ist das modernste Produkt der betrieblichen Altersversorgung. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen dafür sind komplexes juristisches Neuland. Denn mit dem SPM wurde erstmals die reine Beitragszusage (rBZ) zusätzlich

So funktioniert ein Sozialpartnermodell



ins Betriebsrentengesetz (BetrAVG) aufgenommen. Vorher gab es in der deutschen bAV ausschließlich drei Zusagearten, Leistungszusage, BoLZ und BZML.

Bei einer reinen Beitragszusage haftet der Arbeitgeber ausschließlich für die ordnungsgemäße Beitragszahlung. Er garantiert damit kein bestimmtes Versorgungsniveau, sondern sagt den Arbeitnehmern lediglich eine Zielrente zu. Der Gesetzgeber will durch den Verzicht auf Garantien eine wirkungsvolle Kapitalanlage ermöglichen. So sollen über lange Zeiträume Chancen und Renditen erhöht und damit höhere Betriebsrenten erreicht werden. Der Verzicht auf Garantien ermöglicht eine ertragsstarke, aber auch volatile Kapitalanlage, beispielsweise in Aktien oder alternative Investments. Das entscheidende Merkmal der Zielrente ist also, dass versicherungsförmige Garantien wegfallen und durch moderne Sicherungsmechanismen ersetzt werden. Mitarbeitende können im SPM attraktive, planbare Renten erhalten und die Arbeitgeber langfristige Planungssicherheit gewinnen. Der Schlüssel zum Erfolg reiner Beitragszusagen wie des Sozialpartnermodells liegt damit in einer attraktiven und innovativen Kapitalanlage, die möglichst optimal mit den Sicherungselementen verknüpft wird.

Die reine Beitragszusage ist in Deutschland ausschließlich auf der Grundlage von Tarifverträgen und über die Durchführungswege Pensionsfonds, Pensionskasse und Direktversicherung möglich. Arbeitgeber verpflichten sich zur Zahlung eines Beitrags für die bAV grundsätzlich nach dem Motto „pay & forget“. Das heißt: Ein Branchenverband oder ein Unternehmen handelt einen Tarifvertrag aus, der die Rahmenbedingungen des SPM regelt. Die Tarifpartner verpflichten sich, an Einführung und Implementierung sowie an Durchführung und Steuerung des SPM mitzuwirken. Damit haben sie einen klaren gesetzlichen Auftrag zur Kontrolle des Systems einschließlich der Kapitalanlage und stehen dauerhaft in der Verantwortung. Im internationalen Vergleich der reinen Beitragszusage gilt der zweite Teil des „pay & forget“ in Deutschland also nur eingeschränkt. Laut Gesetz können die Tarifpartner jedoch Dritte beauftragen, die sie in der Erfüllung ihrer Beteiligungspflicht vertreten. Der Versorgungsträger zeichnet für die Durchführung verantwortlich, und an der Steuerung beteiligen sich die Tarifpartner beispielsweise durch ihre Mitgliedschaft im Beirat oder ähnlichen Gremien.

Im Falle einer Entgeltumwandlung im Sozialpartnermodell muss der Arbeitgeber einen Zuschuss von pauschal 15 Prozent des Arbeitnehmerbeitrags leisten, soweit er durch die Umwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Zum Für und Wider einer spitzen oder pauschalen Berechnung gibt es in der Literatur verschiedene Meinungen. In der Praxis scheint sich der pauschale Zuschuss für alle in Höhe von mindestens 15 Prozent durchzusetzen.

Vorgaben für Versorgungseinrichtungen

Der Gesetzgeber legt für das SPM nicht nur die Durchführungswege fest – Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung –, sondern macht in der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung und im Versicherungsaufsichtsgesetz auch klare Vorgaben für die Kapitalanlage. Bei einem Pensionsfonds

Was gilt es in Verhandlungen über ein SPM festzulegen?

- Durchführungsweg und Versorgungsträger
- Grundsätze der Kapitalanlage und Kapitalanlagestrategie
- Kapitaldeckungsgrad
- Höhe des Sicherungsbeitrags
- Grundzüge des Risikomanagements
- Informations- und Berichtskonzept gegenüber Anwärtern und Rentnern
- Informations- und Berichtskonzept gegenüber der Aufsicht und den Sozialpartnern
- Verteilung und Organisation der Aufsichtspflichten im Beirat
- Kostenberechnung und -prognose
- Pensionsplan
- Governance und Controlling

gelten dieselben Vorschriften wie für alle Versorgungseinrichtungen dieser Art, die nicht versicherungsförmig kalkulieren. Daher und weil sie flexible Anlagen ermöglichen, nutzen die derzeit anstehenden SPM ausschließlich Pensionsfonds. Zusätzlich schreibt das BetrAVG den Versorgungseinrichtungen lebenslange Rentenzahlungen vor, die der Höhe nach nicht garantiert werden dürfen. Die Rentenhöhen schwanken also je nach der Entwicklung der Kapitalmärkte und der Höhe des Deckungsgrads. Kapital- oder Ratenzahlungen in der Leistungsphase sieht das Gesetz für das SPM nicht vor.

Sicherheit auch ohne Garantie

Die Sicherheit der Zielrenten im Sozialpartnermodell wird durch drei Komponenten garantiert. Zum einen bestimmt der Gesetzgeber zum Schutz der Beschäftigten, dass die reine Beitragszusage nur durch einen Tarifvertrag vereinbart werden kann. Die damit verbundene Verpflichtung der Tarifpartner zur Steuerung und Kontrolle des SPM verspricht eine hohe Sicherheit. Zum anderen besteht für die Zielrente ein aufsichtsrechtlicher Rahmen, der durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) flankiert wird. Regelmäßige, verpflichtende Reportings an die Finanzaufsicht sind ein wichtiges Kontrollinstrument. Drittens leisten die Arbeitgeber im Gegenzug für die Enthftung und um die dauerhafte Erbringung der Leistungen auch bei ungünstiger Entwicklung des Kapitalmarkts zu sichern einen Sicherungsbeitrag als Kapitalpuffer an die Versorgungseinrichtungen. Diese Puffer sind in § 23 BetrAVG geregelt. Der Sicherungsbeitrag ist nicht verpflichtend, in den bekannten Modellen bisher aber immer ergänzend enthalten. Die Höhe des Sicherungsbeitrags wird im Tarifvertrag festgelegt. Er dient dem Mitarbeiterkollektiv als weiteres Instrument, um schwankende Investorserträge

und daraus folgende volatile Renten zu stabilisieren. Rentenschwankungen werden durch Zuführungen ausgeglichen. Das schafft Planungssicherheit sowohl für die Betriebsrentnerinnen und -rentner als auch für die Arbeitgeber. Der Sicherungsbeitrag wird in der Literatur häufig mit dem im SPM entfallenden Beitrag zum Pensionssicherungsverein (PSV a. G.) verglichen. In den bereits bekannten, kurz vor der Einführung stehenden Modellen liegt der vereinbarte Sicherungspuffer bei fünf Prozent des Sparbeitrags. Die Erfahrung der kommenden Jahre wird zeigen, ob dieser Beitrag angemessen und ausreichend ist. Die bekannten Kalkulationen und Simulationen zeigen, dass eine Dotierung in dieser Größenordnung die Stabilität erhöht, insbesondere in der Anfangsphase. Darüber hinaus lässt sich die Zielrente – ebenfalls schon in der Anwartschaftsphase – laufend stabilisieren, indem man die Kapitalanlage als kollektives Modell mit eingebauten Pufferelementen ausgestaltet. Das heißt konkret: Ein Teil der kalkulatorischen Performance wird temporär einem Puffer zugeführt und dient dem Kollektiv der Mitarbeitenden dazu, regelmäßige Erträge zu erwirtschaften und Schwankungen am Kapitalmarkt auszugleichen.

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor: Effiziente und schlanke Administration

Der Erfolg eines Sozialpartnermodells steht und fällt mit einer günstigen und skalierenden Kostenstruktur. Voraussetzung dafür ist eine effiziente, schlanke, kostengünstige Verwaltung. Sie stellt sicher, dass das aufgebaute Versorgungskapital auch tatsächlich zu höheren Renten führt.

Für eine solche günstige Administration des SPM wiederum sorgt eine vollständig digitale Abwicklung aller damit verbundenen Prozesse. Über digitale Schnittstellen werden die am SPM beteiligten Akteure verbunden und können miteinander kommunizieren. Das sind Mitarbeitende, Personalabteilung, Lohnabrechnung, Accounting, Treasury, Versorgungsträger und Aktuariat. Jeder Nutzer kann über Online-Portale Vertrags- und Datenänderungen sowie neue Aufträge bearbeiten, direkt validieren und speichern. Damit sind Statusberichte, Statistiken und laufende Reportings sowie die jeweils aktuellen Daten auf einen Klick und in hoher Qualität verfügbar.

Beispielsweise erhält die Personalabteilung auf Knopfdruck eine vollständige und transparente Übersicht über alle Versorgungszusagen und die begleitenden Prozesse wie Austritt, Versorgungsausgleich et cetera. Dieser voll-digitale Ansatz eröffnet zudem weitere Optionen, etwa ein Auto-Enrollment, also die automatisierte Teilnahme von Mitarbeitenden am SPM. Die Beschäftigten wiederum behalten über das Mitarbeiterportal die Entwicklung ihrer bAV-Zusagen und die Kapitalmarktperformance online im Blick. Sie können sich auf dem Portal über das Produktangebot bei der Entgeltumwandlung informieren, Leistungen berechnen, Arbeitgeberzuschüsse und -zusagen abfragen, Kontoinformationen einsehen sowie Verträge ändern.

Kapitalanlage in der reinen Beitragszusage

Der Sinn des Sozialpartnermodells besteht darin, die Anwärter und Rentner am Produktivkapital der Volkswirtschaften zu beteiligen, um höhere Erträge und damit Renten zu erreichen. Die Entwicklung der Kapitalmärkte in den letzten 50 Jahren zeigt, dass aktienorientierte Investments stets höhere Renditen erwirtschaften als eine Garantierente der klassischen Lebensversicherung. Trotz der aktuellen Verwerfungen an den Kapitalmärkten dürfte sich dies auch in Zukunft nicht ändern. Die Beiträge werden breit diversifiziert und weltweit angelegt – in Aktien, Anleihen, Immobilien und alternative Investments, beispielsweise in die Infrastruktur. Das kollektive Ansparen im SPM ermöglicht eine Investmentvielfalt, die für den einzelnen Sparer nicht realisierbar ist. Die breite Streuung der Investments eröffnet langfristige Renditechancen und sorgt gleichzeitig für einen Sicherheitspuffer gegen die kurzfristigen Schwankungen einzelner Assetklassen.

Bei der Entscheidung über eine Anlagestrategie müssen die Tarifpartner abwägen, ob es sinnvoll ist, eine einzige Kapitalanlage zu verfolgen oder mehrere Töpfe anzulegen, die individuell an verschiedene Lebensphasen angepasst sind, sprich: an die Anwartschaftsphase, die Zeit vor dem Renteneintritt und die Rentenphase. Die Anwartschaftsphase umfasst einen langen Zeitraum, in dem hohe Renditen erzielt werden sollen und Schwankungen an den Kapitalmärkten verkraftet werden können. In der Zeit vor dem Renteneintritt und in der Rentenphase

Komponenten des Sozialpartnermodells Chemie

- Öffnung des persönlichen Geltungsbereichs für AT-Beschäftigte
- Arbeitgeber bestimmt den Durchführungsweg
- Höhe des tariflichen Fördersystems gilt, leicht angepasst, auch im SPM
- Grundsätze der reinen Beitragszusage
- Arbeitgeberbeitrag: 15 Prozent auf umgewandeltes Entgelt
- Sicherungsbeitrag: 5 Prozent
- Beteiligung der Tarifvertragsparteien an Durchführung und Steuerung

können dagegen risikoreiche Investments reduziert werden, um Rentenkürzungen durch kurzfristige Schwankungen der Kapitalmärkte zu vermeiden. Der Vorteil eines einzigen Kapitalanlagetopfs liegt in den höheren Investmentchancen und der Kosteneffizienz. Zudem können die Sicherungsmechanismen, die bereits in das SPM eingebaut sind, eine Unterteilung in Lebensphasen überflüssig machen.

Eine langfristig ausgerichtete und breit diversifizierte Kapitalanlage ist also ein wesentlicher Erfolgsfaktor eines SPM. Die wichtigste Steuerungsgröße stellt der von den Tarifpartnern festzulegende Kapitaldeckungsgrad dar. Durch eine professionelle Asset-Allokation und Asset-Liability-Systeme lassen sich hohe Zielrenten erreichen, die den gewohnten Lebensstandard im Alter absichern.

Staatssekretär Rolf Schmachtenberg sprach sich auf der Fachtagung für fünf bis sieben große SPM auf dem bAV-Markt aus. „Nur große SPM können effizient agieren“, stellte er fest. Aus externer Sicht und nach Erfahrungen aus der Praxis ließe sich das Gesetz aber noch verbessern, um eine schnellere Verbreitung von Sozialpartnermodellen zu fördern.

Es bleibt abzuwarten, ob und wie viele weitere Arbeitgeber die reine Beitragszusage als Chance oder gute Ergänzung für ihre bAV sehen und mit Beschäftigten und Gewerkschaften darüber in einen Dialog treten. Auch der Blick auf die anderen Gewerkschaften lohnt sich: Wird das SPM bald öfter Gegenstand von Tarifverhandlungen sein, oder verdrängen aktuelle Krisen dieses für die Beschäftigten langfristig relevante Thema vorerst von der Tagesordnung? Seine Bedeutung sollte jedenfalls zunehmen, speziell für all jene, die nicht durch Zusagen ihrer Arbeitgeber, der Branche oder des Staates abgesichert sind – auch und gerade wegen der vielfältigen Krisen der Gegenwart. ■■■■



LARS GOLATKA ist Managing Partner und Geschäftsführer bei Lurse.