

The background features several decorative geometric patterns. In the top left, there are concentric, slightly offset lines forming a hexagonal shape, transitioning from orange to light blue. In the middle right, there is a circular pattern of concentric lines that spiral inward, transitioning from orange to yellow. In the bottom left, there are concentric, slightly offset lines forming a hexagonal shape, transitioning from light blue to purple. In the bottom right, there are concentric, slightly offset lines forming a circular shape, transitioning from light blue to purple.

No risk, no fun:

Die reine Beitragszusage
ist eine echte Chance

**'Keine Garantieleistung'
bei der neuen
Betriebsrente bedeutet
ja auch keineswegs
automatisch 'keine
Sicherheit'.**

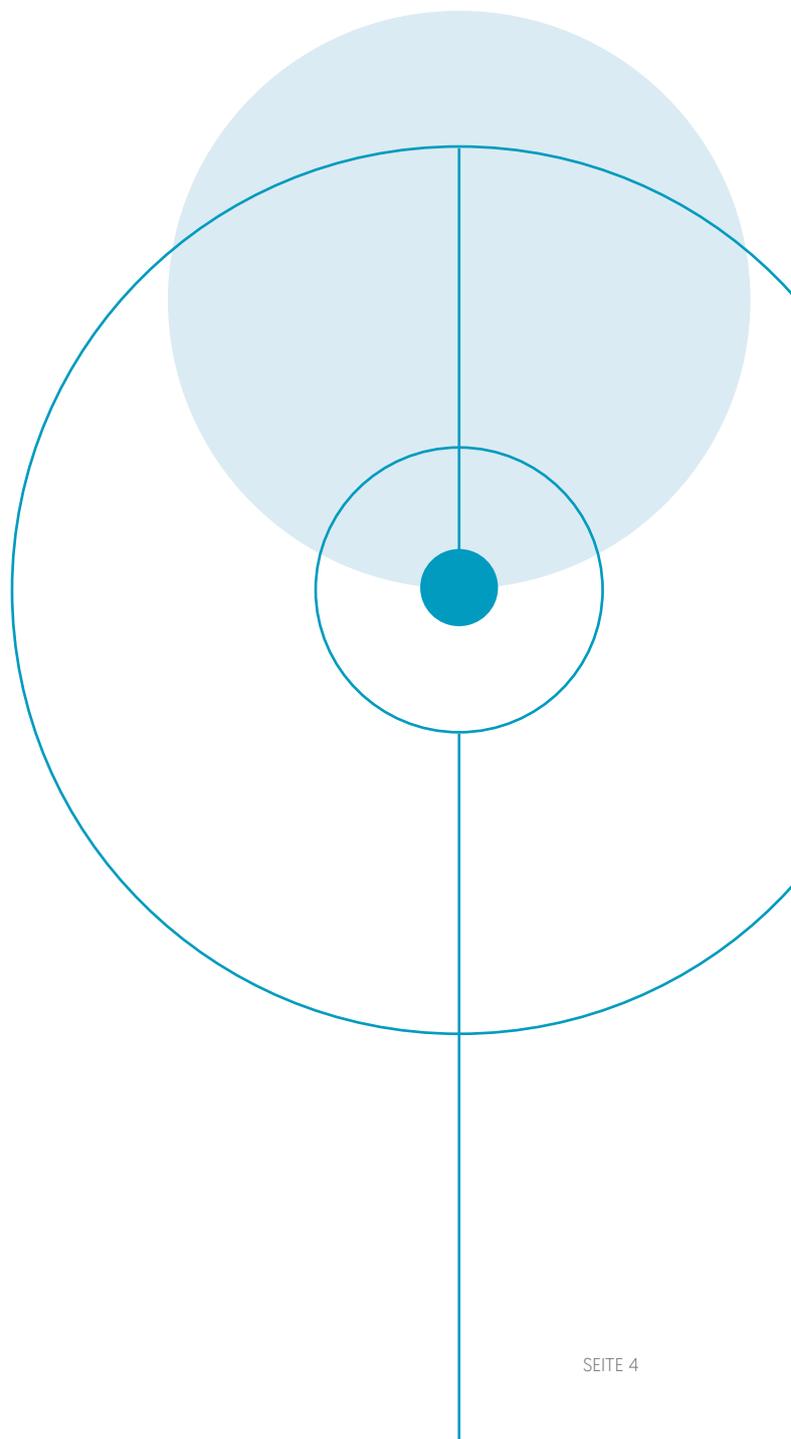
– Andrea Nahles

Inhalt

VORWORT	5
1. DIE NEUE BETRIEBSRENTE – EINE EINFÜHRUNG	6
1.1. Betriebsrente ohne Garantie – die Rente von Morgen? (Axel Helmert)	6
1.2. BRSG ist ein starker Impuls für die bAV (Inter- view mit Axel Helmert und Christian Weber)	8
2. GARANTIEVERZICHT – DIE NEUE SICHERHEIT	11
2.1. Beitragszusage – Lottorente, Zockerrente, Wackelrente? (Stefan Nörtemann)	11
2.2. Sicherheit statt Garantie (Stefan Nörtemann)	13
2.3. Drei-Punkte-Sieg für die reine Beitragszusage (Stefan Nörtemann)	15
2.4. Kapitalanlage bei der reinen Beitragszusage (Stefan Nörtemann)	17
2.5. Kapitalanlage & Sicherungsinstrumente bei der reinen Beitragszusage (Stefan Nörtemann)	19
2.6. Rentendynamik bei der reinen Beitragszusage (Christian Weber und Stefan Nörtemann)	22
2.7. Gute Gründe für ein kollektives Sparmodell (Axel Helmert)	24
2.8. Kollektive Kapitalpuffer (Christian Weber)	26
2.9. Kollektive Kapitalpuffer für Versorgungs- anwärter (Christian Weber)	29
2.10. Informationspflichten zur reinen Beitrags- zusage (Christian Weber)	32
2.11. Ergebnisbericht „Reine Beitragszusage“ von aba und IVS (Stefan Nörtemann)	35

3. NEUE BETRIEBSRENTE – NEUE RENTENLEISTUNGEN	37
3.1. Ermittlung der Rentenleistungen (Christian Weber)	37
3.2. Rentenanpassungen und der Kapital- deckungsgrad (Christian Weber)	39
3.3. Einflussfaktoren auf den Kapital- deckungsgrad (Christian Weber)	41
3.4. Ausgleich von Kapitalmarktschwankungen bei der Verrentung (Christian Weber und Stefan Nörtemann)	43
3.5. Karenzzeit – Rentenzahlungen nach einer Kür- zung (Christian Weber und Stefan Nörtemann)	46
3.6. Einrechnung der Sicherungspuffer bei der Leis- tungsaufteilung nach dem Wertstandsverfahren (Werner Hlawa)	48
4. STEUERFREIHEIT UND FÖRDERBETRAG – WER PROFITIERT?	51
4.1. Wie sparen Gutverdiener mit dem BRSG Steu- ern? (Werner Hlawa)	51
4.2. Der Förderbetrag – ein Geschenk für Gering- verdiener? (Werner Hlawa)	53
4.3. Neues BMF-Schreiben zur bAV (Werner Hlawa)	55
4.4. Der Förderbetrag im neuen BMF-Schreiben zur bAV (Werner Hlawa)	58
5. DER BAV-RIESTER-VERTRAG – EINE ERFOLGVERSPRECHENDE FÖRDERKOMBINATION	61
5.1. bAV-Riester – die große neue Freiheit!? (Werner Hlawa)	61
5.2. Fördertöpfe in bAV-Riester-Verträgen (Werner Hlawa)	63
5.3. Neues Erwachen der Riester-Verträge mit BU-Schutz (Werner Hlawa)	66

6. BIOMETRISCHE RISIKEN	69
6.1. Zur Technik der Invaliditäts- und Hinterbliebe- nenversorgung im Kollektiv (Christian Weber)	69
6.2. Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung bei reiner Beitragszusage (Christian Weber)	71
IHR EXPERTENNETZWERK	74



Vorwort

Am 1. Januar 2018 ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) in Kraft getreten – eine „*Revolution in der betrieblichen Altersvorsorge*“, wie viele Stimmen behaupten. Welche Chancen und Herausforderungen das neue Gesetz für die Assekuranz und alle weiteren Beteiligten mit sich bringt – darüber diskutieren die Experten von msg life seit über einem Jahr intensiv auf dem [msg life Blog](#).

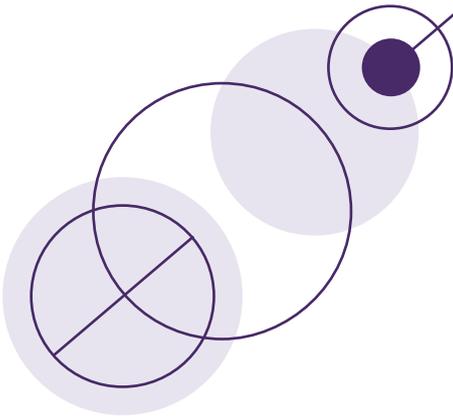
In diesem E-Book finden Sie die wichtigsten Blogbeiträge kompakt zusammengefasst und thematisch gegliedert. Sie erhalten Einblicke in erkenntnisbringende Modellrechnungen und spannende Diskussionsfragen rund um das Thema „neue Betriebsrente“, die die Versicherungsbranche seit Veröffentlichung des ersten Gesetzesentwurfes begleitet haben. An entsprechender Stelle wurden die Beiträge bereits aktualisiert und der heutigen Quellenlage angepasst. Die thematische Spannweite dieses E-Books reicht von Fragen des Garantieverzichts über neue Rentenleistungen bis hin zu bAV-Riester-Verträgen und der Bewertung von biometrischen Risiken.

Nach dem durchschlagenden Erfolg des msg life Blogs wird dieser nun auch thematisch erweitert. Die msg life Experten werden Sie unter www.msg-life.com/blog auch über weitere Fokusthemen, die die Assekuranz aktuell bewegen, auf dem Laufenden halten.

Bleiben Sie informiert und der Konkurrenz einen Schritt voraus – diskutieren Sie mit unter www.msg-life.com/blog.

JETZT ABONNIEREN!





„Die Betriebsrente ist die älteste, wichtigste und kostengünstigste Zusatzversorgung im Alter“, betont die ehemalige Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles. Allerdings verfügten 2016 nur knapp 60 Prozent der Beschäftigten in Deutschland über eine Betriebsrente und der Anteil stagniert seit Jahren. Das will die große Koalition ändern. Fachpolitiker von Union und SPD einigten sich nun nach langen Verhandlungen auf eine Reform der Betriebsrente. Anfang Juni 2017 wurde das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) vom Bundestag gebilligt. Ziel ist es, die betriebliche Altersvorsorge (bAV) durch einen Zuschuss für Geringverdiener, eine Ausweitung der Steuervorteile und den Wegfall der Arbeitgeberhaftung attraktiver zu machen.

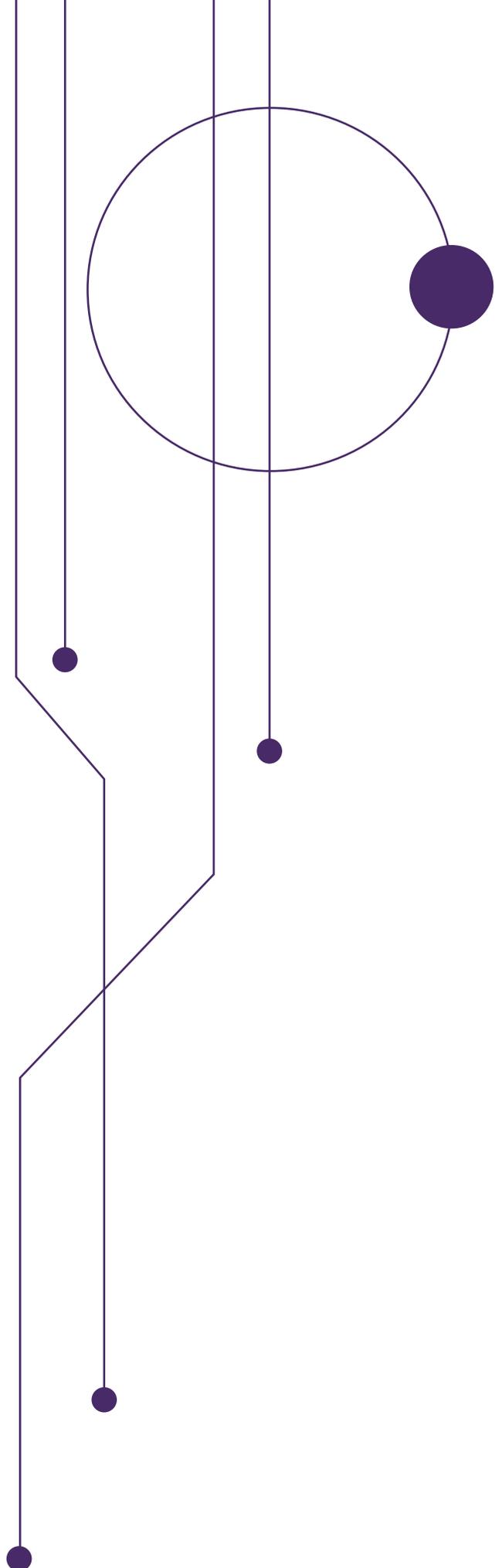
1.1. Betriebsrente ohne Garantie – die Rente von Morgen?



Garantieverzicht – Novum und Knackpunkt der Betriebsrente

Doch das Vorhaben ist umstritten. Knackpunkt ist das Kernstück des Gesetzes: das Garantieverbot. Erstmals in der Geschichte der bAV rückt der Gesetzgeber damit von Garantiezusagen ab. Manche Experten sprechen von einer „*historischen Revolution*“; andere von einer „*Pokerrente*“. Die ehemalige Bundesarbeitsministerin Nahles, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände halten den Garantieverzicht in Zeiten anhaltend niedriger Zinsen jedoch für unausweichlich. Dagegen plädierte der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) zu Beginn der Diskussionen um das neue Gesetz für den Erhalt von Garantiezusagen. GDV-Geschäftsführer Peter Schwark warnte: Das gesetzgeberische Verbot von Garantien im Sozialpartnermodell sei kontraproduktiv.

Das BRSG sieht vor, dass Arbeitgeber und Gewerkschaften im Sozialpartnermodell die bAV tarifvertraglich als reine Beitragszusagen gestalten können. So müssen Arbeitgeber also keine Mindestleistung mehr garantieren und die Versorgungsträger der bAV dürfen keine garantierten Leistungen mehr anbieten. Die Arbeitgeberhaftung entfällt. Daneben wird ein spezifisches Fördermodell für Geringverdiener eingeführt und die steuerliche Förderung der bAV und Riester-Rente vereinfacht und verbessert. Neben dem Garantieverbot und der reinen Beitragszusage wurde im Vorfeld auch über den Wegfall der Arbeitgeberhaftung und die Tarifexklusivität gestritten.



Trotz des umstrittenen Garantieverzichts kann das Betriebsrentenstärkungsgesetz eine positive Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge in Gang setzen, meinen Experten. Wir sprachen mit Axel Helmert, Geschäftsführer bei msg life central europe, und Christian Weber, Experte für Lebensversicherungen bei msg life, über neue Chancen und Herausforderungen für die Versicherungsbranche.

1.2. BRSKG ist ein starker Impuls für die bAV



Interview mit
**Axel Helmert und
Christian Weber**

Die Bundesregierung hat eine neue gesetzliche Grundlage für die betriebliche Altersvorsorge geschaffen. Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz, kurz BRSG, sollen Betriebsrenten für kleine und mittlere Unternehmen sowie für Geringverdiener attraktiver werden. Welche Konsequenzen hat das Gesetz für die Versicherungsbranche?

Axel Helmert: Der Versicherungsbranche bieten sich durch das Gesetz neue Chancen, ihre langjährige Erfahrung und ihr Know-how auf dem Gebiet der kapitalgedeckten Altersvorsorge in zusätzliches Geschäft umzusetzen. Dazu müssen sie die im BRSG enthaltenen Herausforderungen annehmen und attraktive, kostengünstige und einfache Lösungen anbieten. Die ersten Reaktionen zeigen ja schon, dass sich in der Branche eine neue Dynamik entwickelt. Das Gesetz könnte der Auftakt sein zu einer längeren positiven Entwicklung der bAV in Deutschland.

Christian Weber: Auch ich bin der Ansicht, dass das BRSG ein starker und richtiger Impuls ist. Das Gesetz kann ein großer Schritt sein zur weiteren Verbreitung von Betriebsrenten in Deutschland. Der Markt für betriebliche Altersvorsorge wird dadurch größer.

Erstmals in der Geschichte der betrieblichen Altersvorsorge verzichtet der Gesetzgeber auf Garantiezusagen. Das sorgte im Vorfeld für erhebliche Kontroversen. Fachleute sprechen von einem Paradigmenwechsel. Halten Sie den Verzicht auf Garantien für kontraproduktiv oder sehen Sie darin eine neue Chance für bAV-Anbieter?

Axel Helmert: Genau genommen wird nicht nur auf Garantien verzichtet, sie sind sogar ausdrücklich verboten. Wir betrachten das eher als eine Chance und mit Blick auf die derzeitigen Rahmenbedingungen wie Niedrigzinsphase, Eigenkapitalanforderungen bzw. Haftungsfragen oder die demografische Entwicklung als eine interessante Ergänzung zu den bestehenden Modellen. Im Übrigen sind ähnliche Modelle im europäischen Ausland bereits erfolgreich im Einsatz. Aus diesem Ansatz könnte sich eine neue Produktklasse entwickeln, die in der betrieblichen Altersvorsorge und in allen anderen steuerlichen Schichten erfolgreich sein kann.

Christian Weber: Ich betrachte das Garantieverbot als Chance für die Versicherungsunternehmen unter den bAV-Anbietern. Damit können bei der reinen Beitragszusage durchgängig ertragreichere [Veranlagungsstrategien](#) eingesetzt und im Kollektiv abgesichert werden.

Stichwort: Beitragszusage: Im Rahmen des Sozialpartnermodells müssen Arbeitgeber nur noch eine reine Beitragszusage geben. Der Arbeitgeber haftet damit nicht mehr für spätere Rentenzahlungen. Können Arbeitnehmer dennoch mit einer guten Absicherung im Alter rechnen?

Axel Helmert: Ja, das Gesetz enthält viele Regelungen, die auf eine sichere Anlage mit beschränkter Volatilität abzielen. Im Spannungsfeld zwischen Rendite und Sicherheit ist der Verzicht auf nominale absolute Garantien vielleicht sogar der bessere Weg. Der Erfolg des Modells hängt natürlich von mehreren Faktoren ab: Erstens von der Umsetzung durch die Tarifvertragsparteien. Zweitens vom Asset Management des Versorgungsträgers und nicht zuletzt von kostengünstigen und flexiblen Verwaltungssystemen, die auch moderne, automatisierte und digitale Kommunikationsmittel einschließen.

Christian Weber: Der Wegfall der Arbeitgeberhaftung und die damit einhergehende bessere Kalkulierbarkeit der Kosten ist eine zentrale Maßnahme zur Stärkung der bAV in kleinen und mittleren Unternehmen. Das hat auch Auswirkungen auf die Veranlagungsmöglichkeiten. Hier komme ich noch einmal auf das Garantieverbot zu sprechen. Untersuchungen zeigen, dass Produkte mit Garantie im aktuellen Zinsumfeld hinsichtlich entgangener Erträge sehr teuer sind im Vergleich zu Produkten ohne Garantie. Die Haftung der Arbeitgeber ist in Bezug auf die Veranlagungsmöglichkeiten durchaus mit einer Garantie vergleichbar.

Der Verzicht auf Garantien ermöglicht riskantere Anlagestrategien und damit höhere Renditen. Zugleich sind die Arbeitnehmer selbst in der Rentenphase dem Auf und Ab der Kapitalmärkte ausgesetzt. Wie können die Schwankungen an den Kapitalmärkten abgemildert werden?



Christian Weber: Ziel der Anlagestrategien sind gute und gleichmäßige Erträge. Dies wird durch eine verstärkte Veranlagung in breit gestreuten Aktienportfolios und Sicherheitsmechanismen zur Dämpfung von Schwankungen erreicht. Für die Rentenphase wird zum Beispiel anhand des Kapitaldeckungsgrades (KDG) entschieden, ob Rentenleistungen erhöht oder abgesenkt werden müssen. Kursschwankungen verändern zwar den KDG, sie haben aber möglicherweise keine Auswirkung auf die Rentenhöhe. Die Rentenleistung muss nur dann angepasst werden, wenn die vorhandenen Mittel einen im Gesetz definierten Korridor verlassen. Als weiteres Mittel können Sicherungspuffer eingesetzt werden, um zu verhindern, dass die Rentenleistung abgesenkt werden muss.

Axel Helmert: Bei all diesen Modellen kann die Versicherungsbranche auf jahrzehntelange Erfahrung zurückgreifen. Vor allem, weil das Gesetz jetzt auch kollektive Sparmodelle zulässt. Zudem sollen Arbeitgeber Sicherungsbeiträge leisten, die ausschließlich dem Zweck der Dämpfung von Schwankungen gewidmet sind. Darüber hinaus können die Tarifvertragsparteien zusätzliche Verfahren vereinbaren, z.B. eine Glättung der Erträge im Kollektiv und in der Zeit.

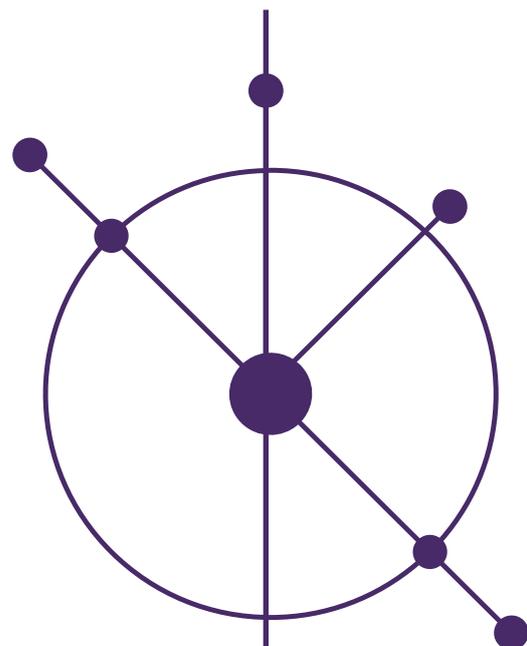
Welche Herausforderungen stellt das Gesetz an die Produktgestaltung in der bAV?

Axel Helmert: Die Produktgestaltung hängt sehr stark davon ab, was die Tarifvertragsparteien vereinbaren. Der Gesetzgeber hat hier ganz bewusst Spielraum geschaffen. Grundsätzlich müssen dabei mehrere Aspekte betrachtet werden, wie z.B. die bereits erwähnten individuellen oder kollektiven Sparmodelle. Zudem stellen biometrische Risiken wie Invalidität, Hinterbliebenenschutz oder Langlebigkeit bei der Produktentwicklung und -gestaltung eine Herausforderung dar. Hier geht es insbesondere darum, die richtige Balance zwischen einer guten Absicherung und einem adäquaten Preis zu finden. Eine weitere Herausforderung dürfte die Vorschrift sein, die neuen Kollektive von Beginn an in einem separaten Anlagestock zu führen.

Christian Weber: Nicht zuletzt werden auch die Kostenmodelle eine große Rolle spielen. Denn der Gesetzgeber erwartet preisgünstige Angebote. Versicherer können das nur realisieren, wenn sie ihre Kosten im Griff haben. Durch Automatisierung und Standardisierung von Geschäftsprozessen und Abläufen lassen sich die Kosten erheblich senken.

Unter dem Namen „Das Rentenwerk“ haben sich die fünf Lebensversicherer Barmenia, Debeka, HUK-COBURG, Stuttgarter und Gothaer zusammengeschlossen, um den Sozialpartnern eine flexible Betriebsrente zu bieten, die den Bedürfnissen von Arbeitgebern und Gewerkschaften angepasst werden kann. Wie sollten sich Versicherer bzw. bAV-Anbieter künftig aufstellen, um die neuen Möglichkeiten des BRSVG nutzen zu können?

Axel Helmert: Die Bildung des „Rentenwerks“ ist ein guter Beleg für die Dynamik, die sich schon jetzt entwickelt. Der Markt für betriebliche Altersvorsorge ist in Bewegung. Mit dem BRSVG kommen neue Anbieter. Für Versicherer ist es wichtig, die neuen Möglichkeiten auch wirklich zu nutzen und einen schnellen Zugang in den Markt zu finden. Eine wesentliche Voraussetzung ist jedoch ein modernes und leistungsstarkes Verwaltungssystem.



Jenseits der Fachpresse wird die reine Beitragszusage mitunter nicht sehr positiv besprochen. So lese und höre ich in der Tagespresse oder in anderen Medien Begriffe wie *Lottorente*, *Zockerrente* oder *Wackelrente*. Diese Begriffe sind so plakativ und einprägsam wie sachlich falsch!

2.1. Beitragszusage – Lottorente, Zocker- rente, Wackelrente?



Autor:

Stefan Nörtemann

Lottorente

würde ja bedeuten: Viele zahlen ein und nur sehr wenige bekommen etwas wieder heraus. Da bei der reinen Beitragszusage eine individuelle Kontenführung im Mittelpunkt steht, werden Verteilungseffekte, wie sie im Lotto extrem auftreten, jedoch gerade nicht vorkommen. Wie bei jeder klassischen Betriebsrente bekommt ja auch bei der reinen Beitragszusage jeder eine Leistung, der Beiträge eingezahlt hat.

Zockerrente

suggeriert, dass mit den eingezahlten Beiträgen der Arbeitnehmer an der Börse riskant spekuliert und im Verlustfall dem Leistungsempfänger eben die Rente gekürzt wird. Tatsächlich ist eine zentrale Idee der reinen Beitragszusage, durch den Wegfall der Garantien in renditestärkere Kapitalanlagen zu investieren. Dennoch betont der Gesetzgeber besondere Schutzaspekte bei der Kapitalanlage. Daher wird es dazu eine eigene Verordnung geben. Dem „Zocken“ wird durch die Verordnung sicher nicht der Weg geebnet. Schließlich polemisiert der Begriff

Wackelrente

die Möglichkeit von Leistungsschwankungen in der Rentenbezugszeit. Dies ist ja auch tatsächlich etwas ganz Neues (zumindest in Deutschland) und infolge des Garantieverbots kann es durchaus zu Rentenkürzungen kommen. Das „Wackeln“ geht jedoch auch in die andere Richtung, d.h. laufende Renten können auch steigen, und zwar – in *guten Zeiten* – durchaus erheblich mehr, als das in der klassischen Rentenversicherung möglich wäre.

Hinzu kommt, dass der Gesetzgeber die Anbieter explizit auffordert, Maßnahmen zur Minderung der Volatilität der Leistungen zu etablieren. Der Verzicht auf Garantien soll nicht zum Verlust jeglicher Sicherheiten führen. Hierfür sind diverse Maßnahmen zur Eindämmung der Volatilität der Leistungen vorgesehen. Die wichtigsten hat mein Kollege Axel Helmert in seinem Beitrag "[Gute Gründe für ein kollektives Sparmodell](#)" aufgezählt.

Modellrechnungen

In einer eigenen [DAV](#)-Arbeitsgruppe des DAV-Ausschusses *Investment* haben wir hierzu für einen Musterbestand, modellhafte Kapitalanlagen und eine fiktive reine Beitragszusage diverse Projektionsrechnungen für je 1.000 Kapitalmarktpfade durchgeführt. Diese ergaben – sehr kurz gesagt – dass ohne jede Maßnahme Rentenkürzungen durchaus nicht so selten vorkommen, wie man hoffen sollte. Bestimmte Maßnahmen reduzieren die Notwendigkeit von Rentenkürzungen deutlich – wie Sie im Beitrag "[Gute Gründe für ein kollektives Sparmodell](#)" meines Kollegen Axel Helmert in diesem E-Book nachlesen können.

In einem Referenzszenario geht man bei einer moderaten Kapitalanlage von einer mittleren Rendite von 3,1 % pro Jahr aus. Obwohl man die Ansprüche mit einem geringeren Rechnungszins, nämlich 3 %, bewertet hat, musste in den betrachteten ersten 60 Rentenjahren etwa alle 18 Jahre mit einer Absenkung gerechnet werden. Und das sind keine Ausreißer, sondern bestätigte sich im Mittel über alle 1.000 Szenarien. Demgegenüber konnte man jedoch etwa alle 14 Jahre mit einer Erhöhung rechnen.

Durch die Maßnahme einer vorsichtigeren Wahl des Rechnungszinses (von 2,0 %) oder (alternativ) den zusätzlichen Aufbau eines kollektiven Sicherheitspuffers und die Glättung der Kurse ließ sich die Wahrscheinlichkeit von Rentenkürzungen erheblich reduzieren (im Mittel erfolgten Kürzungen nur noch in 0,5 bzw. 0,7 Jahren, was grob einer Kürzung in 120 bzw. 85 Jahren entspricht). Durch die Kombination beider Maßnahmen ließen sich Kürzungen fast völlig vermeiden (im Mittel nur noch in 0,06 Jahren, also einer Kürzung innerhalb von 1.000 Jahren).

Einziges Wermutstropfen: Die beiden Maßnahmen führten auch zu im Mittel 10,7 % (Variante 1) bzw. 7,9 % (Variante 2) geringeren Startrenten als im Referenzszenario.

Aber das belegt auch die These, dass nicht nur Garantien, sondern auch Sicherheiten Geld kosten!



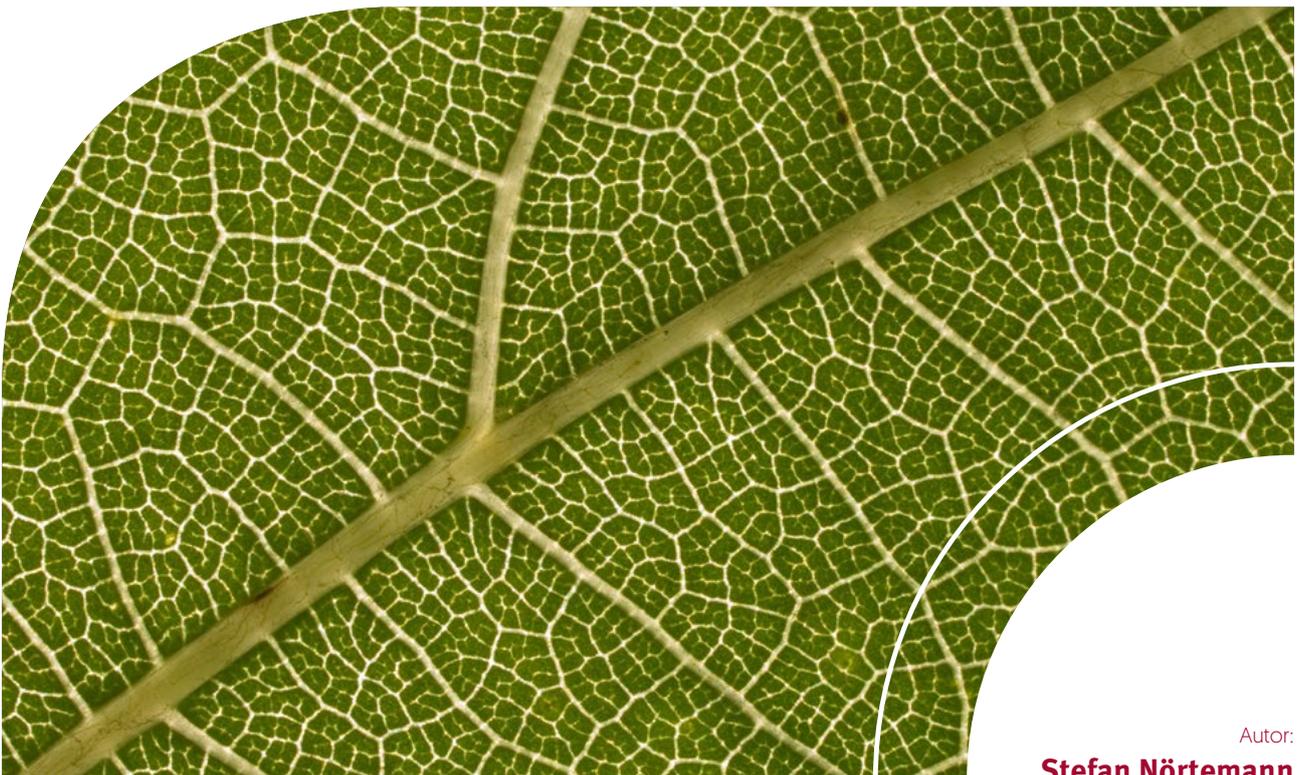
„Keine Garantieleistung‘ bei der neuen Betriebsrente bedeutet ja auch keineswegs automatisch ‚keine Sicherheit‘.“

Diese Äußerung von Andrea Nahles fiel mir kürzlich ins Auge und ich dachte: Ja genau, dafür hat der Gesetzgeber uns ja ein ganzes Instrumentarium mit auf den Weg gegeben. Zu kollektiven Puffern und deren möglicher Wirkungsweise beispielsweise erfahren Sie mehr in Christian Webers Beitrag [„Kollektive Kapitalpuffer für Versorgungsanwärter“](#).

Bei Frau Nahles heißt es dann weiter unten:

*„... haben die Sozialpartner die Freiheit und gleichzeitig die Verantwortung, in dem breiten Spektrum zwischen ‚hoher Sicherheit‘ und ‚hohen Ertragschancen‘ sachgerechte Entscheidungen zu treffen.“**

2.2. Sicherheit statt Garantie



Autor:

Stefan Nörtemann

Wirkungsweise der Sicherungsinstrumente

Klar, die Verantwortung für die Gestaltung der Versorgungszusagen und deren Umsetzung liegt bei den Tarifvertragsparteien, also den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Diese müssen auch darüber entscheiden, welche der obigen Instrumentarien angewandt und wie diese im Detail eingesetzt werden sollen. Wir sprechen hier von *Kalibrierung* und meinen damit etwa Festlegungen zu Fragen wie z.B. wie hoch die Sicherheitsbeiträge sein sollen.

Um hier ihrer Verantwortung gerecht werden zu können, müssen die Tarifparteien eine Idee von der Wirkungsweise der Instrumente haben. Mehr noch: sie müssen auch wissen, wie sich eine bestimmte Kalibrierung auswirkt und ob ggf. eine andere zu bevorzugen wäre. Und das alles mit Blick auf den Aspekt der *Sicherheit*.

Doch was bedeutet Sicherheit in diesem Zusammenhang?

Indirekt habe ich diese Frage in meinem vorangestellten Artikel zur *Wackelrente* bereits beantwortet, mit der (nicht formulierten, aber implizit vorausgesetzten) These: *„Je unwahrscheinlicher Rentenkürzungen sind, desto sicherer ist die Rente!“*

Die Unsicherheit, die aus dem Verbot von Garantien resultiert, besteht ja darin, dass laufende Renten in bestimmten Situationen gekürzt werden können, ja sogar müssen! Und die besprochenen Instrumente, wie implizite oder explizite Puffer, sollen Rentenkürzungen nach Möglichkeit verhindern oder zumindest seltener machen.

Für die von Andrea Nahles eingeforderten *„sachgerechten Entscheidungen“* benötigen die Sozialpartner demnach Kenntnis darüber, wie sich gewisse Instrumente sowie bestimmte Kalibrierungen auf die Wahrscheinlichkeit von Rentenkürzungen auswirken.

Modellrechnungen

In einer eigenen *DAV*-Arbeitsgruppe des DAV-Ausschusses *Investment* führen wir dazu umfangreiche Modellrechnungen durch. Konkret werten wir Projektionsrechnungen auf Basis eines stochastischen Kapitalmarkts für einen Musterbestand, modellhafte Kapitalanlagen und eine fiktive reine Beitragszusage unter bestimmten Gesichtspunkten aus. Dabei variieren wir die Kalibrierungen für die unterschiedlichen Instrumente und vergleichen die quantitativen Wirkungen mit Blick auf die Rentenkürzungen miteinander.

Im Ergebnis lässt sich feststellen, dass sich die Instrumente so kalibrieren und kombinieren lassen, dass Rentenkürzungen fast völlig vermieden werden können.

Das bedeutet, dass jeder Grad an Sicherheit von „keine Sicherheit“ bis „sehr nahe an eine Garantie“ erreicht werden kann!

Dies geht natürlich zu Lasten der Höhe der Leistungen. Konkret vermindert jede Art von Puffer die Startrenten der Leistungsempfänger. Mit anderen Worten kann man sagen, dass bei der Verrentung eine größere Rentenkürzung implizit vorweggenommen wird, die ausreichen soll, künftige Rentenkürzungen zu vermeiden.

Dem Rentner selbst würde es vielleicht besser gefallen, von Beginn an die höchstmögliche Rente zu erhalten. Im Gegenzug würde er auf jede Sicherheit verzichten und eine später notwendige Kürzung eher akzeptieren. Zumal unsere Modellrechnungen auch ergeben haben, dass in vielen Kapitalmarktszenarien die Renten nach der ersten und ggf. zweiten Rentenkürzung immer noch höher sind als die Startrenten in einer vergleichbaren Variante mit umfangreichen Puffern oder einer klassischen Garantierente.

Aber wie Andrea Nahles schon sagt: Die Freiheit und Verantwortung für diese Grundsatzentscheidungen liegen bei den Sozialpartnern!

* Andrea Nahles, *Das Betriebsrentenstärkungsgesetz kommt!*, BetrAV 05/2017, 31.07.2017, S. 377f



Wenn bei einer reinen Beitragszusage jeder Grad an Sicherheit von „keine Sicherheit“ bis „sehr nahe an Garantie“ erreicht werden kann – warum wählt man dann nicht gleich die „Garantie selbst“ und erspart sich die reine Beitragszusage gänzlich? Diese Frage erreichte mich als Reaktion auf meine Veröffentlichung „Sicherheit statt Garantie“ und ich habe sie zum Anlass genommen, verschiedene Varianten einer reinen Beitragszusage mit einer klassischen garantierten (betrieblichen) Altersversorgung zu vergleichen.

2.3. Drei-Punkte-Sieg für die reine Beitragszusage



Modellrechnungen zum Vergleich

Die Basis für quantitative Analysen bilden wieder Projektionsrechnungen auf Basis eines stochastischen Kapitalmarkts für einen Musterbestand, modellhafte Kapitalanlagen und eine fiktive rBZ sowie eine (sehr vereinfacht modellierete) klassische Versorgungszusage mit einer Garantierente. Dabei ist zu beachten, dass Modellrechnungen dieser Art keine Aussagen über die Zukunft treffen (können), sondern lediglich unter gewissen Modellvoraussetzungen Hinweise auf mögliche Effekte gewonnen werden.

0:1 – Führung für die Garantierente

Schaut man nur auf die Anzahl der Rentenkürzungen, hat die Garantierente, bei der Kürzungen ja ausgeschlossen sind, naturgemäß die Nase vorn. Während bei der rBZ ohne jede Sicherungsmaßnahme für den Modellbestand im Mittel ca. alle 16 Jahre mit Rentenkürzungen zu rechnen ist, gelingt es durch geschickte Wahl der Sicherungsinstrumente, wie den Aufbau impliziter und/oder expliziter Sicherungspuffer, die Anzahl der Rentenkürzungen im Mittel maßgeblich zu verringern.

1:1 – Der Ausgleich

Aber die Instrumente kosten Geld im Sinne geringerer Startrenten. So liegen die Startrenten bei Bildung eines moderaten impliziten Puffers im Mittel 5-10 % unterhalb der Startrenten bei Zusagen ohne jede Sicherungsmaßnahme. Bei Kombination impliziter und expliziter Puffer muss im Mittel sogar mit Abschlägen in Höhe von 15-20 % gerechnet werden. Diese liegen im Durchschnitt über alle Kapitalmarktpfade jedoch immer noch deutlich höher als die Garantierente!

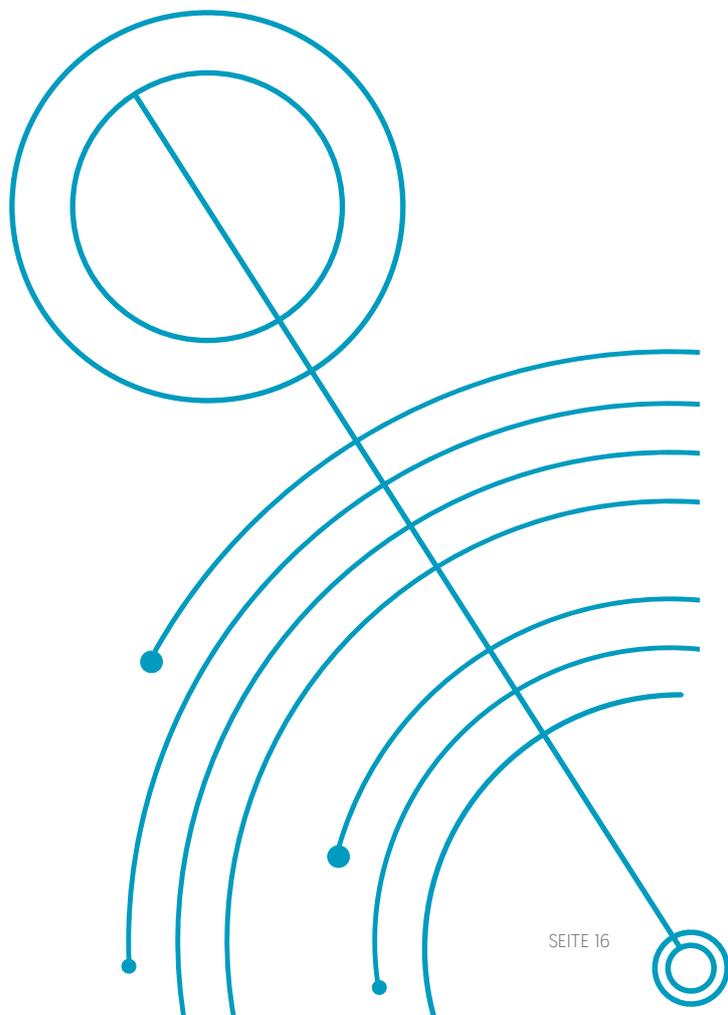
Das sind jedoch nur Durchschnittswerte! In „schlechten“ Szenarien, d.h. bei länger andauernder ungünstiger Kapitalmarktentwicklung kann die Startrente einer reinen Beitragszusage durchaus unterhalb der Garantierente liegen. In den Modellrechnungen trat dieser Fall jedoch höchst selten, nur in 2 bis 6 Szenarien (von 1.000) für 2 bis 4 Personen (von 100) ein (jeweils abhängig von der Ausgestaltung der Sicherungsinstrumente). Für den Einzelnen liegt die Wahrscheinlichkeit für eine Startrente unterhalb der Garantierente demnach im Zehntel-Promille Bereich. Und in dem seltenen Fall einer dauerhaft negativen Kapitalmarktentwicklung ist auch eine Garantierente nicht mehr so sicher, wie der Name suggerieren mag.

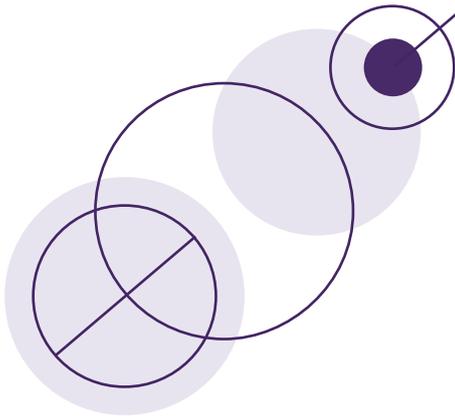
2:1, 3:1 – für die reine Beitragszusage

In den meisten Szenarien treten bei der rBZ mehr Rentenerhöhungen als Rentenkürzungen auf und in zahlreichen guten Szenarien sind hohe bis sehr hohe Startrenten möglich. In den besten Szenarien überschreiten die Startrenten im Mittel das 2,5-fache einer Garantierente.

Nach Rentenkürzungen kann es zwar vorkommen, dass die (gekürzte) Rente die garantierte Rente unterschreitet, aber das geschieht eher selten und betrifft dann auch nur wenige Personen. Bei der rBZ ohne jede Sicherungsmaßnahme müssen im Mittel (über alle Szenarien) ca. 6 von 100 Personen damit rechnen, dass zumindest einmal im Laufe der Rentenbezugszeit die Rente nach Kürzung die Garantierente unterschreitet. In den allermeisten Fällen kommt es danach jedoch auch zu Rentenerhöhungen, wodurch die Schwelle wieder überschritten wird.

Alles in allem geben die Modellrechnungen Anlass zu der These, dass die Chancen der reinen Beitragszusage auf lange Sicht deutlich höher sind, als die (nicht zu leugnenden) Risiken!





In der öffentlichen Debatte über die reine Beitragszusage sowie in diversen Diskussionen, die wir führen, kommt häufig die Frage auf, warum der Verzicht auf Garantien ein Fortschritt für die betriebliche Altersversorgung sein soll.

In der Gesetzesbegründung zum Betriebsrentenstärkungsgesetz wird die Auffassung vieler Experten zitiert, dass Garantien auch Nachteile haben. Eine Garantie impliziert die Notwendigkeit einer ausreichend vorsichtigen Kapitalanlage, die in der Regel mit einer geringeren Renditechance einhergeht. Und tatsächlich ist eine zentrale Idee der reinen Beitragszusage, durch den Wegfall der Garantien in eine renditestärkere Kapitalanlage investieren zu können.

2.4. Kapitalanlage bei der reinen Beitragszusage



Autor:

Stefan Nörtemann

Gesetzliche Regelungen zur Kapitalanlage

Die reine Beitragszusage bedeutet jedoch keineswegs, dass dem Zocken mit dem Geld der künftigen Rentner „Tor und Tür“ geöffnet wird.

Für die Vermögensanlage der rBZ gelten gemäß § 34 der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung (PFAV) die §§ 16 – 20 PFAV und damit dieselben Vorschriften wie für Pensionsfonds. In § 17 (1) PFAV sind insgesamt 18 Anlageklassen beschrieben, ergänzt durch eine Öffnungsklausel in Absatz (2), wodurch Investitionen in beliebige weitere Anlageklassen (bis zu einer Höhe von 10 %) von der Aufsicht erlaubt werden können.

Beteiligung der Sozialpartner

Die (mit Blick auf den Pensionsfonds nicht ganz so) neuen Freiheiten in der Vermögensanlage werden jedoch durch die Vorgaben der Sozialpartner wiederum eingehengt. Denn die Beteiligung der Sozialpartner an der Durchführung und Steuerung der rBZ gemäß § 21 BetrAVG beinhaltet insbesondere auch die Gestaltung der Kapitalanlage.*

Die Sozialpartner sind damit verpflichtet, grundsätzlich festzulegen, welche Risiken sie im Rahmen der Vorgaben durch § 17 PFAV bereit sind einzugehen. Konkret müssen sie entscheiden, welchen Grad an Volatilität der Leistungen sie zu akzeptieren bereit sind.

Risikomanagement

In der Lebensversicherung, wie auch in der „klassischen“ bAV dient das Risikomanagement (vereinfacht ausgedrückt) der Sicherstellung der dauerhaften Erfüllbarkeit der Verpflichtungen. Bei der rBZ gibt es jedoch keine Leistungsverpflichtungen. Gemäß der Regelungen zum Risikomanagement bei der rBZ sind daher die zugrunde liegenden Vereinbarungen der Tarifparteien, insbesondere zur Begrenzung der Volatilität des Versorgungskapitals und der lebenslangen Zahlungen, zu berücksichtigen (§ 39 PFAV).

Modellrechnungen

Auch bei der rBZ wirken natürlich die Mechanismen des *Ausgleichs im Kollektiv und in der Zeit* zur Begrenzung der Risiken. Die zur Begrenzung der Volatilität der Renten zur

Verfügung stehenden Instrumente (implizite, explizite Puffer sowie eine Glättung der Kursverläufe) habe ich in meinem vorangestellten Artikel „Sicherheit statt Garantie“ erläutert und quantitativ analysiert.

Dies allerdings stets auf Basis einer festen, mit Blick auf das Risiko, eher moderaten Kapitalanlage. Konkret hatten wir hier eine Fondsanlage aus 20 % Aktien, 35 % Staatsanleihen, 35 % Unternehmensanleihen sowie 10 % Immobilien angelegt und im Projektionsverlauf eine Buy-and-hold-Strategie simuliert.

Alternative Kapitalanlage

In alternativen Berechnungen haben wir nun die Aktienquote auf 50 % erhöht und die anderen drei Anlageklassen um jeweils 10 Prozentpunkte vermindert. Für beide Portfolios haben wir wieder Projektionsrechnungen auf Basis eines stochastischen Kapitalmarkts für einen Musterbestand und eine fiktive reine Beitragszusage durchgeführt. Zunächst ohne Maßnahmen zur Begrenzung der Volatilität.

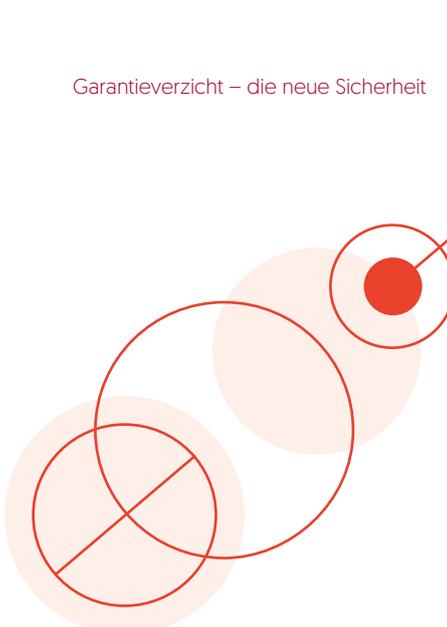
Der Vergleich der Ergebnisse belegt und quantifiziert die erwarteten Effekte (zumindest in unserem Modell): Rentenkürzungen kommen mit der neuen Kapitalanlagestrategie im Mittel doppelt so häufig vor – Rentenerhöhungen sogar 2,5 mal so häufig. Zudem werden im Mittel (über 1.000 Kapitalmarktszenarien) 20 % höhere Startrenten erreicht.

Entscheidungen der Sozialpartner

Unsere (fiktiven) Sozialpartner stehen nun vor der Frage, welche der Varianten sie präferieren und ob ggf. geeignete Sicherungsinstrumente die Volatilität der Leistungen bei der zweiten Variante mindern können, ohne den Effekt der höheren Renten vollständig zu verwirken.

Um ihnen eine Hilfestellung zu geben, haben wir in weiteren Modellrechnungen die Effekte der Sicherungsinstrumente auf beide Kapitalanlagestrategien (und noch eine dritte) geprüft und quantifiziert. Die Ergebnisse finden Sie im anschließenden Artikel.

* Vgl. BT-Drs. 18/11286, Seite 54, Erläuterungen zu § 244c VAG

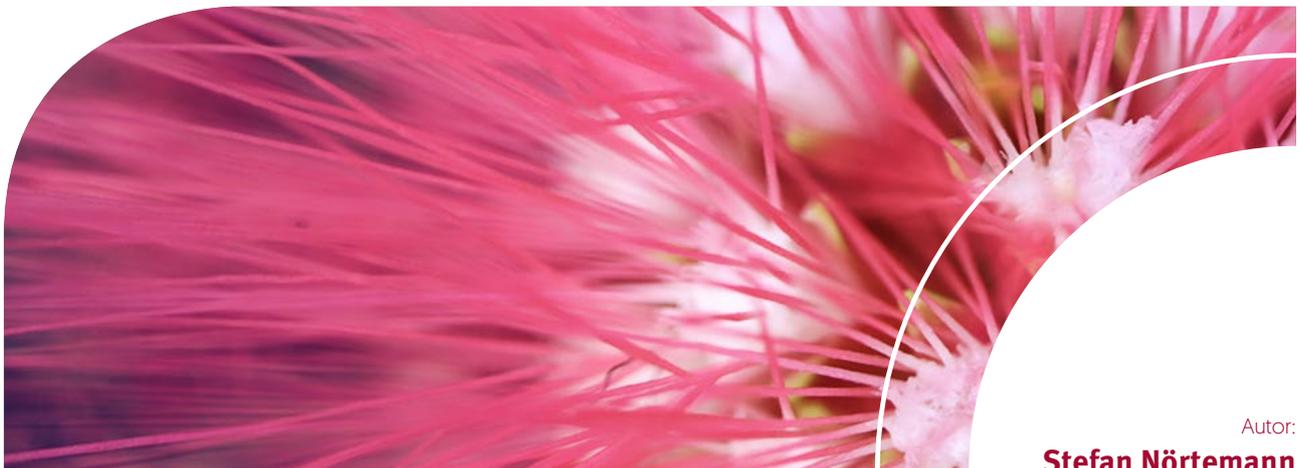


Die Beteiligung der Sozialpartner bei der Ausgestaltung der reinen Beitragszusage umfasst neben der Auswahl und Kalibrierung der Sicherungsinstrumente zur Begrenzung der Volatilität des Versorgungskapitals und der lebenslangen Zahlungen auch die Kapitalanlage.

Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben müssen die Sozialpartner Entscheidungen treffen über die Kapitalanlagerisiken, die sie bereit sind einzugehen. Zudem müssen sie den Grad der Volatilität der Leistungen festlegen, den sie zu akzeptieren bereit sind. Konkret müssen sie dazu stets die spezifische Situation sowie die Bedürfnisse ihrer Klientel, also der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, im Blick behalten. So sind Rentenkürzungen in einer Branche mit einem hohen Versorgungsgrad vielleicht eher zu verkraften, als in Branchen mit einem geringeren Versorgungsgrad.

Für eine fundierte Entscheidung benötigen sie ein ausreichendes Verständnis über die Wirkungsweise der Sicherungsinstrumente, insbesondere im Zusammenspiel mit verschiedenen (unterschiedlich risikobehafteten) Kapitalanlagestrategien.

2.5. Kapitalanlage & Sicherungsinstrumente bei der reinen Beitragszusage



Autor:

Stefan Nörtemann

Kapitalanlage & Sicherungsinstrumente

Die Sicherungsinstrumente (implizite, explizite Puffer sowie eine Glättung der Kursverläufe) habe ich in meinem vorausgehenden Artikel [„Sicherheit statt Garantie“](#) erläutert und quantitativ analysiert. Inhalt des letzten Beitrags [„Kapitalanlage bei der reinen Beitragszusage“](#) waren die gesetzlichen Regelungen zur Kapitalanlage und des Risikomanagements bei der rBZ. Am Ende habe ich, auf Basis von Modellrechnungen, Schwankungen der Leistungen und mittlere Startrenten für zwei Kapitalanlagestrategien miteinander verglichen.

In weiteren Modellrechnungen haben wir zum einen eine dritte Kapitalanlagestrategie eingeführt, die die Regelungen mit Blick auf das Risiko weitgehend ausreizt. Zum anderen haben wir für alle drei Portfolios die Wirkung der Sicherungsinstrumente untersucht und miteinander verglichen.

Musterportfolios

Wir betrachten drei Portfolios (P1, P2, P3), in denen die vier Assetklassen Aktien, Staatsanleihen, Unternehmensanleihen sowie Immobilien unterschiedlich allokiert sind. Die Kapitalanlagestrategie erhält im Projektionsverlauf die jeweiligen Anteile der Assetklassen in den einzelnen Portfolios.

Einen Überblick über die Zusammensetzung der Portfolios sowie über die erwarteten durchschnittlichen Renditen und die Standardabweichungen der Verteilungen gibt die folgende Grafik.

	P1	P2	P3
Aktien Europa	20 %	50 %	70 %
Renten Staatsanleihen	35 %	25 %	15 %
Renten Unternehmensanleihen	35 %	25 %	15 %
Immobilien	10 %	0 %	0 %
mean	3,1 %	4,2 %	4,9 %
std	4,0 %	8,9 %	12,3 %

Kapitalanlage reine Beitragszusage

Modellrechnungen ohne Sicherungsmaßnahmen

Für die Portfolios haben wir wieder Projektionsrechnungen auf Basis eines stochastischen Kapitalmarkts für einen Musterbestand und eine fiktive reine Beitragszusage durchgeführt. Zunächst ohne Maßnahmen zur Begrenzung der Volatilität. Der Vergleich der Ergebnisse belegt und quantifiziert die erwarteten Effekte: Rentenkürzungen kommen für P2 im Mittel doppelt und für P3 ungefähr dreimal so häufig vor wie für P1. Rentenerhöhungen treten 2,5 bzw. 3,5 mal häufiger auf.

In vielen Pfaden folgen auf Rentenkürzungen später Rentenerhöhungen (und umgekehrt), sodass sich die Effekte häufig ausgleichen. Daher ist weniger die Anzahl oder die Höhe einzelner Kürzungen bzw. Erhöhungen interessant, sondern der Verlauf der Rentenhöhe über die Leistungsdauer. Zur Quantifizierung vergleichen wir die durchschnittliche Startrente (über alle Leistungsempfänger) mit der durchschnittlichen Rente nach 20 Renten Jahren, mitteln die Differenz über alle Pfade und berechnen daraus eine durchschnittliche jährliche Rentendynamik.

Für die drei Portfolios ergeben sich so Rentendynamiken in Höhe von 0,6, 1,6 bzw. 2,2 %. Zudem werden im Mittel (über 1.000 Kapitalmarktszenarien) für P2 20 % und für P3 40 % höhere Startrenten als für P1 erreicht. Demgegenüber ist die Gefahr, dass es zu einer negativen Rentendynamik für P3 um 20 % und für P2 um 10 % höher als für P1.



Modellrechnungen mit impliziten Puffern

Bei den Sicherungsinstrumenten betrachten wir die Bildung eines impliziten Puffers durch die Wahl eines vorsichtigen Verrentungszinses (§ 37 (2) PFAV). Bei einem Rechnungszins in Höhe von 3,0 % wählen wir (zunächst) einen vorsichtigen Verrentungszins in Höhe von 2,5 %.

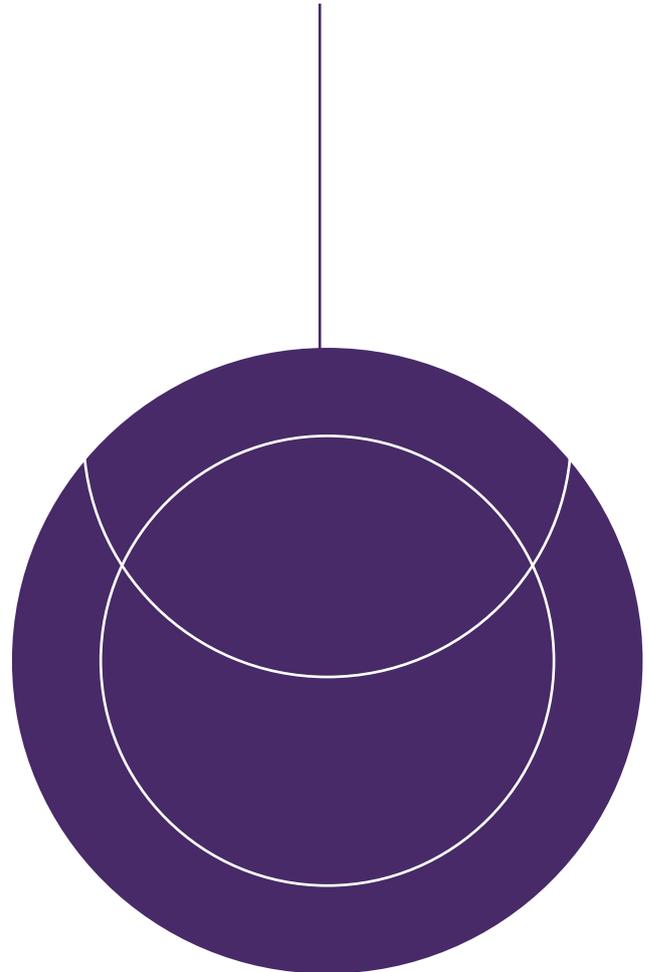
Durch diese Maßnahme verringern sich die mittleren Startrenten um 5,4 % (unabhängig vom Portfolio). Für P1 bewirkt die Maßnahme eine signifikante Verminderung der Anzahl der mittleren Rentenkürzungen um ca. 60 %. Für P2 jedoch fällt die Verminderung nur noch gering (ca. 17 %) und für P3 noch geringer aus (ca. 10 %). Für die drei Portfolios ergeben sich insgesamt höhere Rentendynamiken in Höhe von 1,0, 1,9 bzw. 2,6 %.

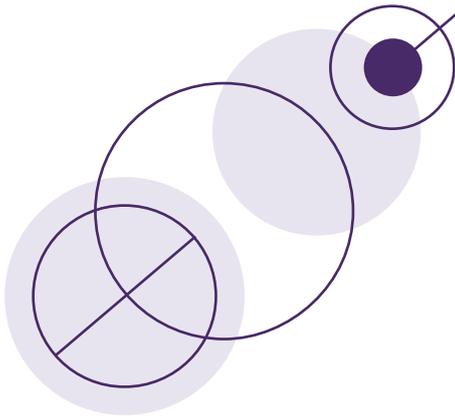
Ein noch vorsichtigerer Ansatz des Verrentungszinses in Höhe von 2,0 % (einhergehend mit einer Verminderung der mittleren Startrenten um knapp 11 %) zeigt auch für P2 eine signifikante Wirkung im Sinne einer Minderung der durchschnittlichen Anzahl der Rentenkürzungen um ca. 30 % und für P3 um immerhin noch ca. 18 %. Eine weitere Verminderung des Verrentungszinses würde den Effekt wahrscheinlich noch steigern, wäre jedoch mit Blick auf die (geringeren) Startrenten nur noch schwer vertretbar.

Fazit

Im Ergebnis zeigt sich, dass die Wirkung des Instruments der impliziten Puffer in Abhängigkeit von der Portfoliostruktur sehr unterschiedlich ausfällt und bei riskanterer Kapitalanlagestrategie schnell an ihre Grenzen stößt. Wichtig ist daher eine sehr feine Abstimmung der Kapitalanlage und der Sicherungsinstrumente, stets mit Blick auf die Bedürfnisse der jeweiligen Branche.

Wichtig ist daher eine sehr feine Abstimmung der Kapitalanlage und der Sicherungsinstrumente, stets mit Blick auf die Bedürfnisse der jeweiligen Branche.





Bei diversen Veranstaltungen zum BRSg, an denen wir in der letzten Zeit teilgenommen haben, kam immer wieder mal das Thema Rentendynamik zur Sprache. Gemeint ist dabei die Idee, ab der Verrentung eine festgelegte jährliche Rentenerhöhung vorzusehen. In loser Anlehnung an den § 16 (3) BetrAVG in dem eine festgeschriebene jährliche Rentenerhöhung von 1 % die Pflicht zur Anpassungsprüfung an die Kaufpreisentwicklung ersetzen kann, wird häufiger das eine Prozent ins Spiel gebracht.

2.6. Rentendynamik bei der reinen Beitragszusage



Autoren:
**Christian Weber und
Stefan Nörtemann**

Risikomanagement

Obwohl eine solche Rentendynamik natürlich nicht garantiert werden darf, kann sie jedoch von den Sozialpartnern vereinbart werden. Die geplante Rentendynamik muss dann in die Kalkulation der Startrente eingehen. Ferner ist sie bei der Bestimmung des Kapitaldeckungsgrades zu berücksichtigen.

Mit Blick auf die Anforderungen an das Risikomanagement bei der rBZ, nämlich der Nutzung von Maßnahmen zur Begrenzung der Volatilität der Leistungen, scheint mir eine feste kalkulierte Rentendynamik ein interessantes Instrument. Denn durch die Einrechnung der lebenslangen Rentendynamik bei der Ermittlung der Startrente wird ein impliziter Puffer gebildet, der erst im Laufe der Zeit für die jährlichen Erhöhungen verwendet wird.

Rentendynamik – ein weiteres Sicherungsinstrument?

Im Sinne des Risikomanagements kann man diesen Puffer aktiv nutzen, um Rentenkürzungen zu vermeiden. So ist z.B. denkbar, an Stelle einer notwendigen Rentenkürzung, die Rentendynamik bis auf weiteres auszusetzen. Wenn also der Kapitaldeckungsgrad des Rentnerkollektivs die Untergrenze von 100 % unterschreitet, wird die zukünftige Dynamik eingestellt und geprüft, ob dann der Kapitaldeckungsgrad die 100 % übersteigt. In diesem Fall kann man auf die Rentenkürzung verzichten und stattdessen die Beitragsdynamik aussetzen („Dynamikpause“). Liegt der Kapitaldeckungsgrad auch ohne künftige Dynamik immer noch unter 100 %, so muss zusätzlich die Rente gekürzt werden.

In den Folgejahren ist dann jeweils zu prüfen, ob – etwa in Folge einer Erholung des Kapitalmarktes – für künftige Jahre wieder eine Rentendynamik eingeplant werden kann. Ob dieses Vorgehen die Zustimmung der BaFin findet, haben wir (noch) nicht geprüft. Denn zunächst einmal interessiert uns, ob die erwartete Wirkung einer Beschränkung der Volatilität der Leistungen auch tatsächlich eintritt. Also konkret, ob eine signifikante Verminderung der Notwendigkeit von Rentenkürzungen messbar ist.

Modellrechnungen

Dafür haben wir wieder Modellrechnungen durchgeführt.

Konkret werten wir Projektionsrechnungen auf Basis eines stochastischen Kapitalmarkts für einen Musterbestand, modellhafte Kapitalanlagen und eine fiktive reine Beitragszusage unter bestimmten Gesichtspunkten aus.

Für die Kapitalanlage betrachten wir wieder die drei Portfolios (P₁, P₂, P₃), die ich in meinem vorausgehenden Beitrag [„Kapitalanlage & Sicherungsinstrumente bei der reinen Beitragszusage“](#) ausführlich erläutert habe.

Erste Beobachtungen

Bei einer moderaten Kapitalanlage (P₁) und ohne Sicherungsinstrumente, wie implizite oder explizite Puffer (Rechnungszins = Verrentungszins = 3 %), wird gleich ein deutlicher Effekt sichtbar: An Stelle einer Rentenkürzung, die im Mittel alle 16 Jahre auftritt (ohne Dynamik), kommen Rentenkürzungen im Mittel nur noch alle 100 Jahre vor. Dem stehen im Mittel (über 1.000 Kapitalmarktpfade, in den ersten 60 Rentenjahren) knapp 11 Jahre mit einer Dynamikpause gegenüber.

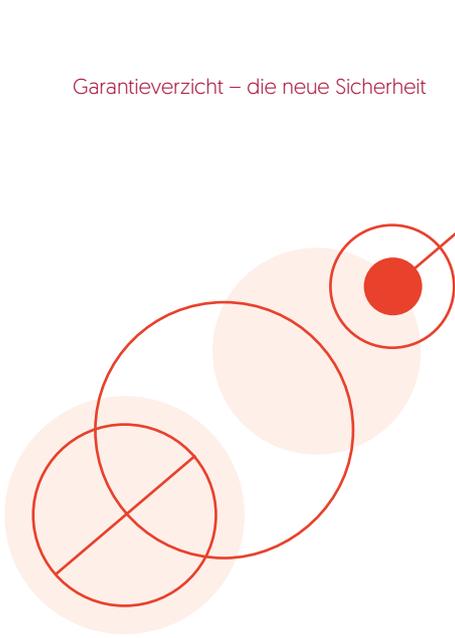
Kombiniert mit einem impliziten Puffer durch Wahl eines vorsichtigeren Verrentungszinses (hier 2,5 %) treten Rentenkürzungen praktisch fast gar nicht mehr auf und es genügen wenige (im Mittel 4) Jahre Dynamikpause, um den Kapitaldeckungsgrad über 100 % zu halten.

All dies geht – wie immer – zu Lasten der Startrenten: In der Variante 1 (ohne impliziten Puffer) liegt die Startrente im Mittel (über alle Rentner und alle Kapitalmarktpfade) 10 % und in Variante 2 (mit implizitem Puffer) 15 % unterhalb der Startrente ohne Dynamik.

Bei riskanterer Kapitalanlage schwächt sich dieser Effekt erwartungsgemäß ab. Aber auch für P₂ (d.h. mehr Aktien im Portfolio) ist eine Halbierung der Anzahl der Rentenkürzungen zu beobachten, bei (im Mittel) knapp 13 Jahren Dynamikpause.

Fazit

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Festlegung und Einberechnung einer moderaten Rentendynamik ein weiteres Instrument zur Begrenzung der Volatilität der Leistungen darstellt und in Kombination mit anderen Instrumenten eine starke Wirkung entfaltet.



Bevor ich zu dem eigentlichen Thema komme, ein Zitat aus der Motivation des ursprünglichen Gesetzentwurfes: „... *Betriebsrenten sind noch nicht ausreichend verbreitet. Besonders in kleinen Unternehmen und bei Beschäftigten mit niedrigem Einkommen bestehen Lücken. Deshalb sind weitere Anstrengungen und auch **neue Wege** notwendig, um eine möglichst weite Verbreitung ... zu erreichen.*“

Die Frage, ob und in welcher Form ein kollektives Modell für den Sparprozess und das Langlebigerkeitsrisiko angewendet werden kann, ist meines Erachtens entscheidend für das Erreichen der im Gesetzentwurf selbst gesteckten Ziele. Nimmt man das Garantieverbot auf der einen Seite und stellt diesem die Anforderung nach einer lebenslangen Zahlung mit beschränkter Volatilität gegenüber, so erscheint klar, dass dies in einem kollektiven Modell besonders gut erreicht werden kann. Dies gilt insbesondere für Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen.

2.7. Gute Gründe für ein kollektives Sparmodell



Im Idealfall nutzt der kollektive Ansatz gleich mehrere Methoden, um sich entscheidend gegen unterschiedliche Risiken in der langfristigen kapitalgedeckten Altersvorsorge abzusichern.

a) Die Rentenhöhe muss erst dann angepasst werden, wenn der Kapitaldeckungsgrad den im Gesetz festgelegten Korridor [100 %, 125 %] verlässt (nach § 36 (2) und § 38)

Damit ist im Gesetz eine Methode zur Beschränkung der Volatilität vorgesehen. Bei starken Schwankungen an den Kapitalmärkten und/oder dem Langlebigkeitsrisiko ist dieser Korridor aus heutiger Sicht nicht ausreichend, um eine nachhaltige Beschränkung der Volatilität sicherzustellen.

b) Die Möglichkeit, bei der Bestimmung der anfänglichen Höhe der Rente einen vorsichtigeren Zins zu wählen (nach § 37)

Bei jedem Übergang in das Rentnerkollektiv kann ein zusätzlicher Puffer aufgebaut werden. Ein guter (und gesetzeskonformer) Vorschlag in diesem Kontext ist die Festlegung der Rente auf einem Niveau, das den Kapitaldeckungsgrad erhält.

c) Sicherungsbeiträge des Arbeitgebers (nach § 23)

Diese werden als kollektiver Puffer geführt und bei der Bestimmung des Kapitaldeckungsgrades berücksichtigt. Damit ist auch sichergestellt, dass bei positivem Verlauf die Mittel zeitnah an die Arbeitnehmer ausgeschüttet werden. Glücklicherweise ist der Gesetzgeber den Vorschlägen aus der Branche gefolgt und hat § 35 durch einen dritten Absatz ergänzt, der explizit eine kollektive Deckungsrückstellung aus Sicherungsbeiträgen vorsieht.

d) Glättung der Erträge im Kollektiv

In unterschiedlichen Konstellationen könnten die bereits erwähnten Methoden, kollektive Puffer zur Beschränkung der Volatilität zu bilden, aus Sicht der Tarifvertragsparteien nicht ausreichen oder entfallen (z.B. wenn die Arbeitgeber keine Sicherungsbeiträge leisten). Für diese Fälle stehen zusätzliche Verfahren bereit, die die o.g. ergänzen oder ersetzen können. Vielversprechend sind Ansätze zur Glättung der Erträge im Kollektiv. Diese werden im Ausland auch bereits erfolgreich eingesetzt („Collective Defined Contribution“ oder „Shared Risk Schemes“). Beispielhaft sei hier der

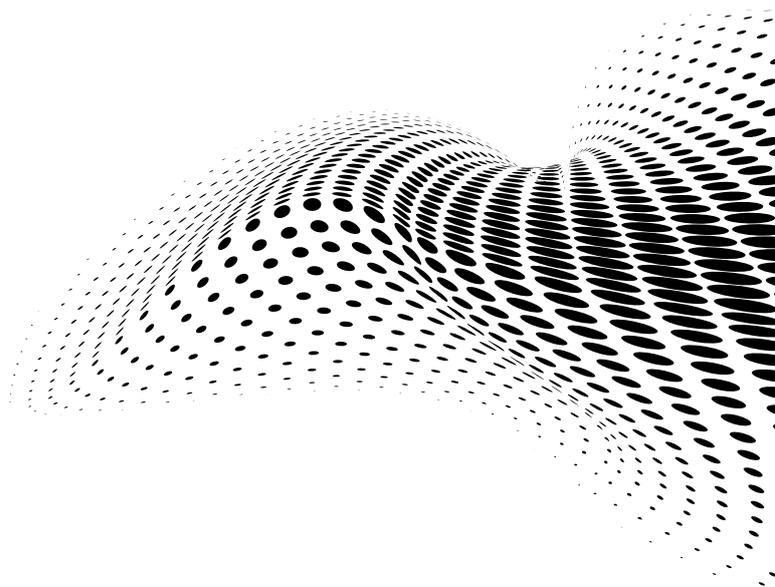
Artikel von Prof. Goecke erwähnt [*Collective Defined Contribution Plans – Backtesting based on German capital market data 1955 - 2015**]. Alternativ können auch bekannte finanzmathematische Ansätze – z.B. (i)CPPI – angewendet werden. Letzteres kann sowohl individuell als auch kollektiv genutzt werden. Auch hier hat der Gesetzgeber nachgeholfen und den § 35 Absatz 1 durch eine kollektive Reservebildungsmöglichkeit ergänzt.

Am Schluss sei noch erwähnt, dass die Nutzung kollektiver Instrumente in unterschiedlichen Tarifverträgen auch verschieden gehandhabt werden kann. Dies kann sogar im zeitlichen Verlauf eines Vertrages notwendig sein. Oder es kann eine Differenzierung zwischen Versorgungsanwärtern und Leistungsempfängern sinnvoll sein.

Auch die Vermögensanlage an sich kann natürlich wesentlich zur Dämpfung der Volatilität beitragen. Es wäre allerdings schade, wenn die flexiblen Anlagemöglichkeiten und die erzielbaren Renditen durch eine sehr restriktive Anlagepolitik zunichtegemacht würden.

Insgesamt erscheinen mir die dargestellten Möglichkeiten ein sehr interessantes Modell für die Lebensversicherer anzubieten. Auch ohne Garantien – z.B. indem man den Begriff der Garantie durch Sicherheit ersetzt – geht es hier doch um sichere, langfristige kapitalgedeckte Altersvorsorge und auch um das Thema Langlebigkeit. Hier sind die Lebensversicherer sehr gut aufgestellt im Wettbewerb, insbesondere durch die hier dargestellten kollektiven Puffer kann das Prinzip der Streuung im Kollektiv und in der Zeit zur Entfaltung kommen. Die reine Beitragszusage in der hier dargestellten Form bietet in diesem Zusammenhang eine echte Chance!

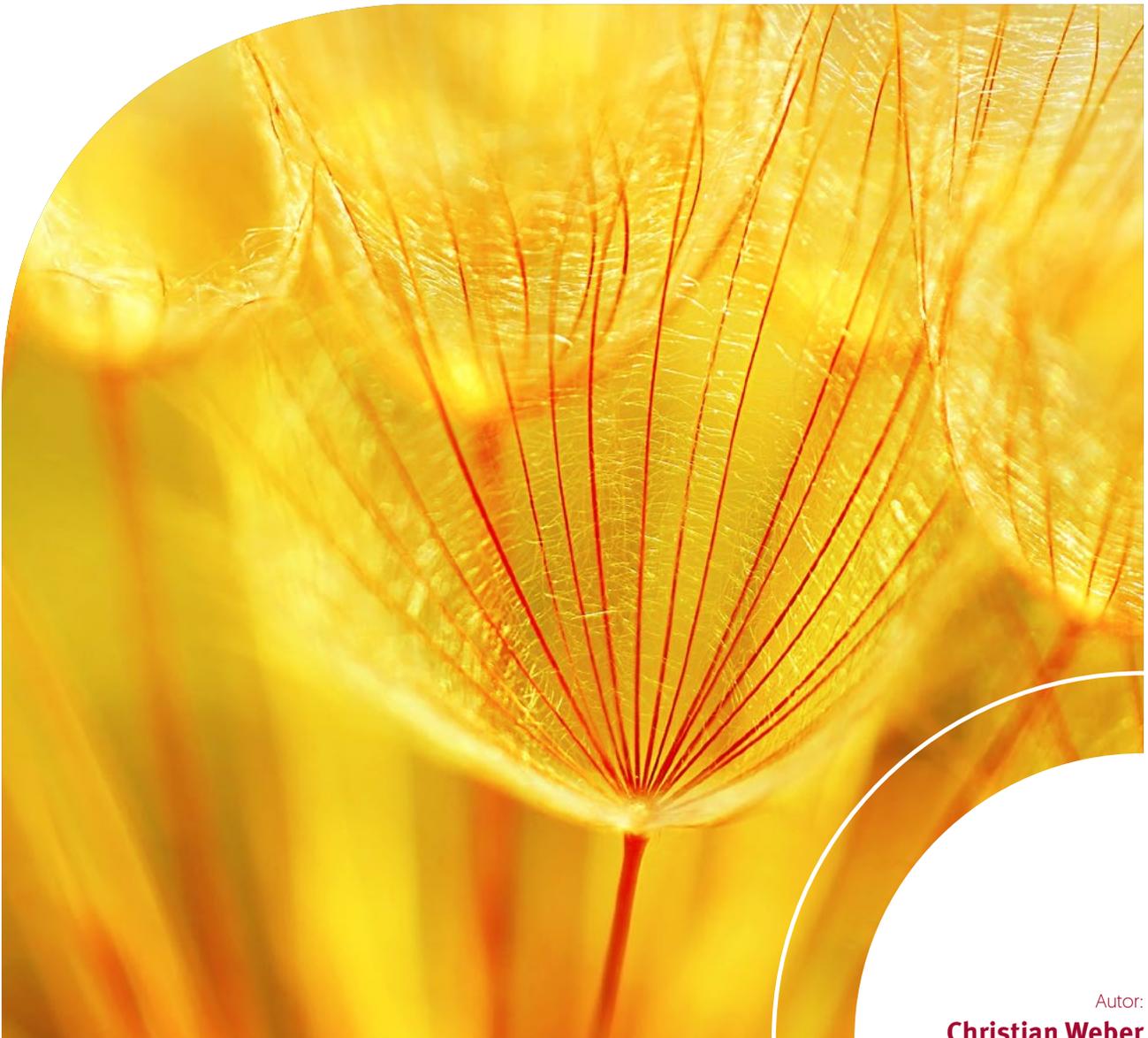
* Forschung am IVW Köln – Band 5 / 2016, Oskar Goecke





Die reine Beitragszusage ist ein neuer Weg der betrieblichen Altersvorsorge. Neu – im Vergleich zu den bisherigen Durchführungswegen – sind abgestimmte Regelungen, die Veranlagungsstrategien mit höheren erwarteten Erträgen und hoher Sicherheit ermöglichen. Kollektive Kapitalpuffer können verwendet werden, um das Versorgungskapital gegen Schwankungen am Kapitalmarkt abzusichern.

2.8. Kollektive Kapitalpuffer



Veranlagungsvorschriften und Volatilität

Die Veranlagungsvorschriften zur reinen Beitragszusage erlauben – in Anlehnung an die Regelungen für Pensionsfonds – verstärkt Investitionen in Aktienportfolios. Für Investitionen in ein breit gestreutes Aktienportfolio werden – verglichen mit Veranlagungen in festverzinslichen Wertpapieren – langfristig höhere Erträge erwartet – insbesondere in der aktuellen Niedrigzinsphase.

Allerdings sind mit verstärkten Investitionen in Aktienportfolios höhere Wertschwankungen verbunden. Hier setzt der Gesetzgeber an und fordert in § 39 PFAV begleitende Maßnahmen im Risikomanagement. Wir zitieren die Absätze 1 und 4.

(1) Im Rahmen des Risikomanagements sind die Vorgaben des Betriebsrentengesetzes sowie die zugrunde liegenden Vereinbarungen, insbesondere zur Begrenzung der Volatilität des Versorgungskapitals und der lebenslangen Zahlungen, zu berücksichtigen.

(4) Das Risikomanagement hat Verfahren zur Messung, Überwachung, Steuerung und Begrenzung der Volatilität der lebenslangen Zahlungen vorzusehen. Die Festlegungen der Tarifvertragsparteien sind dabei zu berücksichtigen.

Es sind Verfahren vorzusehen, sodass sich Kapitalmarktschwankungen nicht direkt in der Entwicklung des Versorgungskapitals widerspiegeln. Vielmehr soll ein gleichmäßiger Verlauf für das Versorgungskapital angestrebt werden. Die Anforderung zur Beschränkung der Schwankungen gilt insbesondere auch für die lebenslangen Zahlungen.

Wir erinnern an den Zusammenhang mit dem Garantieverbot und den [Regelungen zur Anpassung der Rentenleistungen](#). Während es grundsätzlich nicht zulässig ist, Rentenleistungen zu garantieren und die Anpassung von Rentenleistungen auf Basis der Entwicklung des Versorgungskapitals vorgesehen ist, sind im Risikomanagement Verfahren zu implementieren, sodass Schwankungen am Kapitalmarkt – trotz verstärkter Veranlagung in Aktienportfolios – nur gedämpft auf die lebenslangen Zahlungen einwirken. Dazu werden kollektive Kapitalpuffer verwendet, die Schocks am Kapitalmarkt in einem gewissen Ausmaß abfedern können.

Kollektiver Kapitalpuffer für Rentenempfänger – impliziter Puffer

Für Rentenempfänger ist ein kollektiver Kapitalpuffer – impliziter Puffer – in die Regelungen für Rentenanpassungen inkludiert. Wir erinnern an den [Kapitaldeckungsgrad](#), der für den Bestand der Rentenempfänger misst, in welchem Ausmaß das verfügbare Kapital zur Deckung der vorgegebenen Rentenleistungen ausreicht – anders ausgedrückt: Der Kapitaldeckungsgrad misst, wie hoch der implizite Puffer bezogen auf den Barwert der Rentenleistungen ist. Ist der Kapitaldeckungsgrad im gesetzlich zulässigen Intervall von 100 Prozent bis 125 Prozent, so ist ein impliziter Puffer bis zu 25 Prozent vorhanden. Bei Schwankungen des Kapitaldeckungsgrades innerhalb des gesetzlich zulässigen Intervalls, können die Rentenzahlungen unverändert bleiben. Bei wachsendem Kapitaldeckungsgrad wird der implizite Puffer aufgebaut, bei fallendem Kapitaldeckungsgrad abgebaut. Nur falls der Kapitaldeckungsgrad aus dem gesetzlich zulässigen Intervall herausfällt – zu wenig oder zu viel impliziter Puffer – werden die Rentenleistungen angepasst. Dies kann zu einer Absenkung oder auch einer Erhöhung der Rentenleistungen führen.

Bei der Verrentung des Versorgungskapitals wird fairerweise berücksichtigt, dass ein neu zugehender Rentenbezieher ebenfalls einen adäquaten Kapitalpuffer mit einbringt – wie wir nachstehend in unserem Artikel [„Ermittlung der Rentenleistungen“](#) erläutern.

Kollektiver Kapitalpuffer aus Sicherungsbeiträgen – Sicherungspuffer

In § 23 (1) PFAV werden Sicherungsbeiträge eingeführt – zur Absicherung des Versorgungskapitals gegen starke Abwärtsbewegungen am Kapitalmarkt.

Zur Absicherung der reinen Beitragszusage soll im Tarifvertrag ein Sicherungsbeitrag vereinbart werden.

Mit der Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales wird für die Sicherungsbeiträge eine eigene Regelung in Bezug auf die Deckungsrückstellung aufgenommen. Wir zitieren § 35 (3) PFAV:

Mit Zusatzbeiträgen nach § 23 Absatz 1 des Betriebsrentengesetzes und daraus erzielten Erträgen kann eine zusätzliche Deckungsrückstellung gebildet werden, die den Versorgungsberechtigten insgesamt zugeordnet ist.

Wir wollen auch aus der Begründung zu dieser Regelung zitieren:

Ein eigener Absatz ist sinnvoll, weil die Sicherungsbeiträge der Absicherung der reinen Beitragszusage insgesamt dienen. Folgerichtig steht die zusätzliche Deckungsrückstellung nach dem neuen Absatz 3 den Versorgungsberechtigten insgesamt – also den Versorgungsanwärtern und den Versorgungsempfängern – zur Verfügung. Der Puffer nach Absatz 3 kann sowohl der Deckungsrückstellung der Versorgungsanwärter nach Absatz 1 (z. B. zur Stabilisierung der Anwartschaft gegen Ende der Ansparphase) als auch der Deckungsrückstellung der Versorgungsempfänger nach Absatz 2 (speziell zur Stützung des Kapitaldeckungsgrades) zugeführt werden.

Die Sicherungsbeiträge werden in einem eigenen kollektiven Kapitalpuffer – Sicherungspuffer – aufgesammelt. Für den Sicherungspuffer gibt es keine Trennung zwischen Versorgungsanwärtern und Versorgungsempfängern. Der Sicherungspuffer steht den Versorgungsberechtigten insgesamt zur Verfügung.

Kollektive Kapitalpuffer können verwendet werden, um das Versorgungskapital gegen Schwankungen am Kapitalmarkt abzusichern.

Sicherungspuffer und Kapitaldeckungsgrad

Ein interessanter Punkt in obiger Begründung betrifft den Kapitaldeckungsgrad. Beim Kapitaldeckungsgrad ist das verfügbare Kapital gleich

der Deckungsrückstellung, die nach § 35 Absatz 2 für die Rentenempfänger zu bilden ist.

Entsprechend ist der Sicherungspuffer (§ 35 (3) PFAV) nicht in den Kapitaldeckungsgrad einzurechnen. Er kann infolgedessen zur Stützung des Kapitaldeckungsgrades verwendet werden, indem Mittel aus dem Sicherungspuffer der Deckungsrückstellung der Versorgungsempfänger zugeführt werden. Wir folgern: Im Allgemeinen ist bei der Bestimmung des Versorgungskapitals des Versorgungsanwärters der Sicherungspuffer nicht einzurechnen. (Klarerweise kann der Sicherungspuffer gegebenenfalls zur Stützung der anfänglichen Rentenhöhe eingesetzt werden.)

In Bezug auf die konkrete Ausgestaltung sind Strategien durch die Tarifvertragsparteien festzulegen. Dies betrifft die Höhe der Sicherungsbeiträge und die Situationen, wann und wie der Sicherungspuffer zu verwenden ist.

Ausblick: Kollektive Kapitalpuffer für Versorgungsanwärter

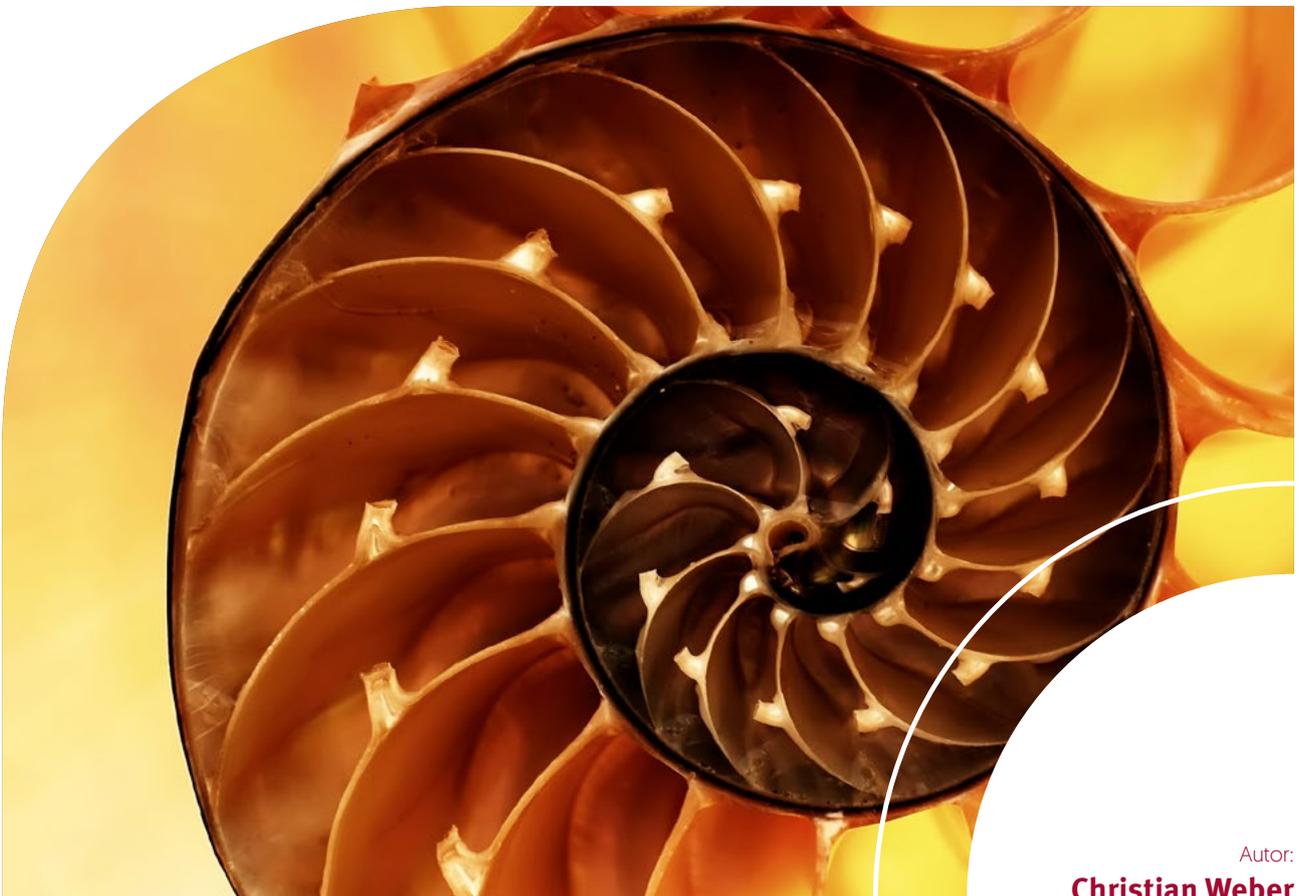
Für Versorgungsanwärter sind in der reinen Beitragszusage sowohl individuelle als auch kollektive Veranlagungsstrategien möglich.

Für kollektive Veranlagungsstrategien können – neben dem Sicherungspuffer – weitere kollektive Kapitalpuffer verwendet werden – um die Erträge zu glätten und das Versorgungskapital gegen Abwärtsbewegungen am Kapitalmarkt abzusichern. Hierzu erfahren Sie mehr im nachstehenden Artikel „Kollektive Kapitalpuffer für Versorgungsanwärter“.



Über die Verwendung kollektiver Kapitalpuffer zur Glättung der Erträge und zur Abfederung von Schocks am Kapitalmarkt haben wir im vorangestellten Artikel zu [kollektiven Kapitalpuffern](#) berichtet. Ausgangspunkt waren die Veranlagungsvorschriften bei der reinen Beitragszusage und die Anforderungen zur Begrenzung der Volatilität des Versorgungskapitals und der lebenslangen Zahlungen. Wir haben den impliziten Puffer für die Rentenempfänger und den Sicherungspuffer – aus Sicherheitsbeiträgen aufgebaut – angeführt. Kollektive Kapitalpuffer für Versorgungsanwärter – diesem Thema wollen wir uns im Folgenden widmen.

2.9. Kollektive Kapitalpuffer für Versorgungsanwärter



Kollektives Versorgungskapital

Für Versorgungsanwärter sind in der reinen Beitragszusage sowohl individuelle als auch kollektive Veranlagungsstrategien möglich. Für kollektive Veranlagungsstrategien wird in § 35 (1) PFAV ein kollektives Versorgungskapital, das den Versorgungsanwärtern insgesamt planmäßig zugerechnet wird, explizit angeführt.

In der Ansparphase ist die Deckungsrückstellung das planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge und der daraus erzielten Erträge. Dabei kann ein kollektives Versorgungskapital gebildet werden, das den Versorgungsanwärtern insgesamt planmäßig zugerechnet ist.

Die explizite Erwähnung des kollektiven Versorgungskapitals wurde mit der Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales eingeführt. Wir wollen auch aus der Begründung dazu zitieren.

Die Begründung des Regierungsentwurfs ... erläutert das Prinzip des kollektiven Sparens, bei dem mit Hilfe von Puffern der Aufbau von Anwartschaften verstetigt werden kann. Die Pufferbildung ist charakteristischer Bestandteil des kollektiven Sparens. Die Möglichkeit, kollektive Sparmodelle nutzen zu können, ist für die Durchführung reiner Beitragszusagen von großer Bedeutung. Es ist davon auszugehen, dass die durchführenden Einrichtungen solche Modelle anwenden und Sicherheitspuffer bilden werden.

Glättungspuffer

Das Ziel, die Entwicklung des Versorgungskapitals zu verstetigen, wird über die Glättung der Erträge sehr direkt erreicht. Dabei werden die jährlichen Erträge aus der Veranlagung nicht ungefiltert dem individuellen Versorgungskapital gutgeschrieben. Stattdessen erfolgen Zuteilungen an das individuelle Versorgungskapital, die nicht direkt aus den Veranlagungserträgen abgeleitet werden, sondern mehrere Zielsetzungen verfolgen. Zum einen werden die Veranlagungserträge in den letzten Jahren und die erwarteten Veranlagungserträge im nächsten Jahr berücksichtigt, zum anderen werden ein glatter Verlauf des Versorgungskapitals und eine bestimmte Größe des kollektiven Kapitalpuffers – Glättungspuffer – angestrebt.

Wie kommt bei der Glättung der Erträge ein kollektiver Kapitalpuffer ins Spiel? Die Idee besteht aus einem Ausgleich zwischen guten und schlechten Jahren – mithilfe des Glättungspuffers. In den Jahren mit guten Erträgen in der Veranlagung wird bei einer geringeren Zuteilung der Glättungspuffer aufgebaut, in Jahren mit schlechten Erträgen kann er dann zur Unterstützung einer gleichbleibenden Zuteilung an das individuelle Versorgungskapital verwendet werden. Für ein einfaches Modell zur Bestimmung der Höhe der Zuteilung verweisen wir auf O. Goecke, *Collective Defined Contribution Plans – Backtesting based on German capital market data 1955 - 2005*.*

Beitragspuffer

Neben der Glättung der Erträge wird auch über den Aufbau eines kollektiven Kapitalpuffers aus einem Anteil der Beiträge diskutiert. Beiträge aus Entgeltumwandlung oder Zusatzbeiträge des Arbeitgebers nach § 23 (2) BetrAVG – **15 Prozent des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss ...**, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart – können teilweise nicht dem individuellen Versorgungskapital, sondern einem kollektiven Kapitalpuffer – Beitragspuffer – zugeführt werden.

Während beim Glättungspuffer Auf- und Abbau über die Höhe der Zuteilung zum individuellen Versorgungskapital gesteuert wird, ist beim Beitragspuffer über die Verwendung der Mittel extra zu entscheiden. Wie beim Sicherungspuffer ist die konkrete Ausgestaltung festzulegen, insbesondere die Höhe der Zuführungen zum Beitragspuffer und die Situationen, wann und wie der Beitragspuffer zur Absicherung eines individuellen Versorgungskapitals eingesetzt werden kann.

Rentenbeginn

Beim Rentenbeginn ist zu entscheiden, wie kollektive Kapitalpuffer, die den Versorgungsanwärtern insgesamt planmäßig zugerechnet werden, zu berücksichtigen sind – wie ich nachstehend auch in meinem Artikel [„Ermittlung der Rentenleistung“](#) erläutere. In § 37 PFAV wird das grundsätzliche Vorgehen zur Bestimmung der lebenslangen Zahlungen angegeben.

Die anfängliche Höhe der lebenslangen Zahlung ergibt sich durch Verrentung des bei Rentenbeginn vorhandenen Versorgungskapitals des Versorgungsanwärters.

Im Anschluss gibt es in § 37 PFAV Angaben zur Berücksichtigung der Verwaltungskosten, zur Wahl der Rechnungsgrundlagen und speziell zur Wahl eines vorsichtigeren Rechnungszins. Eine Spezifizierung des bei Rentenbeginn vorhandenen Versorgungskapitals des Versorgungsanwärters ist nicht ersichtlich. Insbesondere die Frage nach der Berücksichtigung kollektiver Kapitalpuffer für die Versorgungsanwärter wird nicht abschließend behandelt.

Für den Sicherungspuffer haben wir im vorausgehenden Artikel zu kollektiven Kapitalpuffern argumentiert, dass er im Allgemeinen nicht bei der Verrentung zu berücksichtigen ist, weil er den Versorgungsanwärters und Versorgungsempfänger insgesamt zur Verfügung steht. Auch in die Bestimmung des Kapitaldeckungsgrades der Versorgungsempfänger geht der Sicherungspuffer nicht ein.

Für die anderen kollektiven Kapitalpuffer, die den Versorgungsanwärters insgesamt planmäßig zugerechnet werden, nehmen wir an, dass sie bei Rentenbeginn anteilig zu berücksichtigen sind. Beim Rentenbeginn wird für einen Versorgungsanwärter ein Anteil am kollektiven Kapitalpuffer bestimmt – sagen wir EUR 1000. Dieser Betrag kann dem bei Rentenbeginn vorhandenen Versorgungskapital des Versorgungsanwärters zugeführt werden, damit wird das zu verrentende Kapital um EUR 1000 erhöht und letztendlich auch die anfängliche Höhe der lebenslangen Rentenzahlungen. Es ist aber auch denkbar, den Betrag von EUR 1000 einem kollektiven Kapitalpuffer für die Rentenempfänger zuzuführen und auch – wie bei den Vorsorgeanwärters – zur Glättung der Erträge oder zur Absicherung gegen Abwärtsbewegungen am Kapitalmarkt einzusetzen.

Für Rentenempfänger nur impliziter Puffer?

Daran schließt sich die Frage an, ob für die Rentenempfänger neben dem impliziten Puffer – und dem Sicherungspuffer – auch noch andere kollektive Kapitalpuffer zulässig sind. Dies ist im Zusammenhang mit den Regelungen für die Anpassungen der Rentenhöhe über den Kapitaldeckungsgrad zu beurteilen. In der Beschlussempfehlung des Ausschusses für Arbeit und Soziales wird in der Begründung der Änderung zu § 38 die Zielsetzung dargestellt.

Um zu häufige Anpassungen der Rentenhöhe zu vermeiden, kann bei der Anpassung der Rente ein Puffer berücksichtigt werden. Der Regierungsentwurf begrenzt die Höhe des Puffers durch die Vorgabe einer Obergrenze für den Kapitaldeckungsgrad.

Der hier angeführte Puffer – der implizite Puffer – wird auf maximal 25 Prozent bezogen auf den Barwert der Rentenleistungen beschränkt. Kann man daraus schließen, dass für die Rentenempfänger andere kollektive Kapitalpuffer nicht zulässig sind? Oder sind neben dem impliziten Puffer – und dem Sicherungspuffer – auch andere kollektive Kapitalpuffer wie Glättungspuffer zulässig? Und sind dann – ganz analog wie für kollektive Puffer für Versorgungsanwärter – Regelungen für kollektive Kapitalpuffer festzulegen?

* Forschung IVW Köln, Band 5/2016 (Preprint)



Bei der reinen Beitragszusage wurden spezifische laufende Informationspflichten gegenüber den Versorgungsberechtigten eingeführt. Wir können diese spezifischen Informationspflichten als Teil der Regelungen zum Schutz der Versorgungsberechtigten betrachten.

Bei geförderten Altersvorsorgeprodukten legt der Gesetzgeber besonderes Augenmerk auf den Schutz der Versorgungsberechtigten. Für die reine Beitragszusage sind hier zuallererst die Tarifvertragsparteien zu nennen, die sich nach § 21 BetrAVG an Durchführung und Steuerung einer betrieblichen Altersversorgung in Form der reinen Beitragszusage beteiligen müssen.

2.10. Informationspflichten zur reinen Beitragszusage



Daneben wollen wir Regelungen im Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) und in der Pensionsaufsichtsverordnung (PFAV) anführen. Im Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) ist in § 244c festgelegt, dass für die reine Beitragszusage ein gesondertes Sicherungsvermögen oder ein gesonderter Anlagestock einzurichten ist. In der Pensionsaufsichtsverordnung (PFAV) sind Regelungen zur Vermögensanlage (§ 34), zum Risikomanagement (§ 39), zur Berichterstattung gegenüber der Aufsichtsbehörde (§ 42) und last but not least Informationspflichten gegenüber den Versorgungsberechtigten (§ 41) angeführt.

Laufende Informationspflichten gegenüber Versorgungsberechtigten

Im Folgenden wollen wir uns den Vorschriften für laufende Informationspflichten in § 41 PFAV zuwenden, die Anforderungen über die sonst verpflichtenden Informationen hinaus stellen – spezifisch für die reine Beitragszusage. In § 41 PFAV ist geregelt, dass mindestens einmal jährlich Informationen zur Verfügung zu stellen sind. Welche Informationen? Dies wird für Versorgungsanwärter und für Rentenempfänger getrennt festgelegt.

Rentenempfänger müssen nach § 41 (2) PFAV *über allgemeine Regelungen zur Anpassung der Höhe der lebenslangen Zahlung und über eine Einschätzung, ob und gegebenenfalls wann mit einer Anpassung der Höhe der lebenslangen Zahlungen zu rechnen ist*, informiert werden. Ergänzend dazu ist als quantitative Information *die Höhe des zuletzt ermittelten Kapitaldeckungsgrades anzugeben*.

Für Versorgungsanwärter gibt es folgende spezifischen laufenden Informationspflichten. Wir führen § 41 (1) PFAV an.

(1) Über die sonstigen verpflichtenden Informationen hinaus stellt die durchführende Einrichtung den Versorgungsanwärtern mindestens einmal jährlich folgende Informationen kostenlos zur Verfügung:

- 1. die Höhe des planmäßig zuzurechnenden Versorgungskapitals des Versorgungsanwärters und die Höhe der lebenslangen Zahlung, die sich ohne weitere Beitragszahlung allein aus diesem Versorgungskapital ergäbe, jeweils mit dem ausdrücklichen Hinweis, dass diese Beträge nicht garantiert sind und sich bis zum Rentenbeginn verringern oder erhöhen können,*
- 2. die Höhe der bisher insgesamt eingezahlten Beiträge und gesondert die Höhe der während des letzten Jahres eingezahlten Beiträge,*
- 3. die jährliche Rendite des Sicherungsvermögens nach § 244c des Versicherungsaufsichtsgesetzes, zumindest für die letzten fünf Jahre und*
- 4. Informationen über Wahlrechte, die der Versorgungsanwärter während der Anwartschaftsphase oder bei Rentenbeginn ausüben kann.*

Versorgungskapital und lebenslange Zahlung

Wir wollen den ersten Punkt,

- die Höhe des planmäßig zuzurechnenden Versorgungskapitals und
- die Höhe der lebenslangen Zahlung – ohne weitere Beitragszahlung,

unter dem Gesichtspunkt der konkreten Umsetzung betrachten. Dabei stellen sich folgende Fragen:

(A) Sind bei der Höhe des planmäßig zuzurechnenden Versorgungskapitals gegebenenfalls kollektive Puffer anteilmäßig zu berücksichtigen?

(B) Auf welchen Zeitpunkt bezieht sich die Angabe des planmäßigen Versorgungskapitals? Ist hier der Stichtag der Berechnung oder der planmäßige Rentenbeginn zugrunde zu legen?

Darüber hinaus ist die Auswirkung von Schwankungen am Kapitalmarkt auf die Informationen zu beachten. Es ist sicherlich nicht gewünscht, dass die Angaben über die Höhe des Versorgungskapitals und die Höhe der lebenslangen Zahlung unnötig stark schwanken.

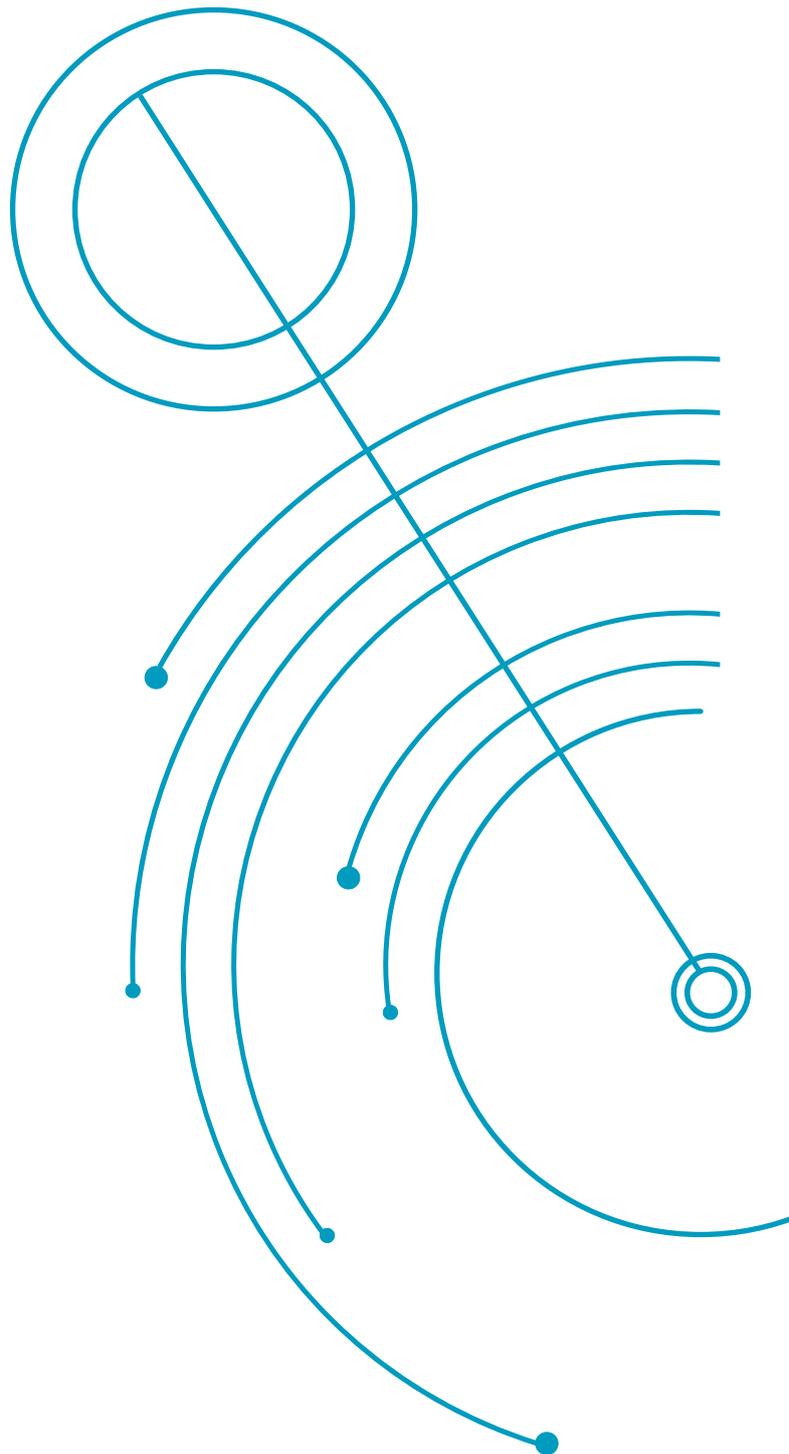
Zur Frage (A) der anteilmäßigen Berücksichtigung kollektiver Puffer: Bei Rentenbeginn, bei der Ermittlung der Startrente, werden die kollektiven Puffer anteilmäßig beim verfügbaren Kapital eingerechnet. (Der Sicherungspuffer aus Sicherungsbeiträgen wird im Allgemeinen nicht eingerechnet, weil er den Versorgungsberechtigten insgesamt zuzurechnen ist.) Für die Ermittlung des planmäßig anzurechnenden Versorgungskapitals kann das gleiche Vorgehen angewendet werden.

Alternativ ist auch denkbar, sich stärker am Bild klassischer Schlussüberschüsse zu orientieren und kollektive Puffer – sie sollen insbesondere Schwankungen am Kapitalmarkt abfedern – bei den Informationen in der Anwartschaft nicht zu berücksichtigen. Damit sind die Angaben vorsichtiger und nicht im gleichen Ausmaß abhängig von Kapitalmarkt-schwankungen.

Zur Frage (B) des Bezugszeitpunktes: Wenn auf Basis des planmäßig zuzurechnenden Versorgungskapitals die Höhe der lebenslangen Zahlung bestimmt werden soll, so erscheint der planmäßige Rentenbeginn der relevante Zeitpunkt. Es gibt aber auch die Ansicht, die Regelung als planmäßig zuzurechnendes Versorgungskapital zum Stichtag der Berechnung zu interpretieren. Somit wird die Zeitstrecke bis zum planmäßigen Rentenübergang nicht beachtet – im Unterschied zu üblichen aktuariellen Methoden. Was ist die Auswirkung im Vergleich zu einer Bewertung – sagen wir – mit einem Rechnungszins? Die Verwendung des Versorgungskapitals zum Stichtag entspricht unter diesem Blickwinkel der Verwendung eines vorsichtigen Rechnungszinses gleich Null.

Fazit

Zusammenfassend sind die für die reine Beitragszusage eingeführten laufenden Informationspflichten gegenüber dem Vorsorgeberechtigten an die spezifische Konstruktion der reinen Beitragszusage anzupassen. Sie sollen als ein Puzzlestein zum Schutz der Vorsorgeberechtigten beitragen. In Bezug auf die Umsetzung sind einzelne Fragen noch zu klären.





Als mit der Veröffentlichung des Referentenentwurfs im Oktober 2016 das Betriebsrentenstärkungsgesetz und damit die reine Beitragszusage erste Gestalt annahm, erkannten die Aktuarer schnell Handlungsbedarf zur frühzeitigen Aufarbeitung und Klärung aktuarieller Fragestellungen.

So wurde die Arbeitsgruppe „**Zielrente**“ gegründet, als gemeinsames Projekt des *Instituts der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e. V. (IVS)* und der *Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e. V. (aba)* unter Mitarbeit der *Deutschen Aktuarvereinigung (DAV)* und Vertretern der *Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)*.

2.11. Ergebnisbericht „Reine Beitragszusage“ von aba und IVS



Autor:

Stefan Nörtemann

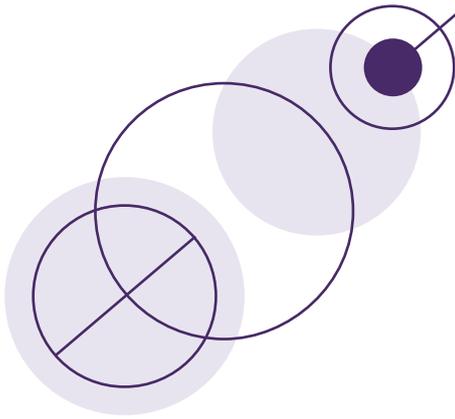
Über ein Jahr lang beschäftigten sich Experten aus verschiedenen Themenfeldern der betrieblichen Altersversorgung mit den relevanten Fragestellungen rund um die versorgungstechnische Gestaltung reiner Beitragszusagen aus aktuarieller Sicht. Die umfangreichen erarbeiteten Ergebnisse wurden zusammengetragen, ausführlich diskutiert und schließlich in dem Ergebnisbericht „Die reine Beitragszusage gemäß dem Betriebsrentenstärkungsgesetz“ strukturiert aufbereitet.

Nachdem der Vorstand des IVS den [Ergebnisbericht](#) verabschiedet und der Vorstand der aba ihn mit Dank entgegengenommen hat, wurde er nun auf der Homepage der [aba](#) und der [DAV](#) veröffentlicht.

Der Bericht behandelt neben aktuariellen Themen auch Fragen zu Gestaltungsmöglichkeiten, Kapitalanlage, Risikomanagement, Rolle der Sozialpartner und vieles mehr. Abgerundet wird der Bericht durch einen Anhang mit interessanten Beispielen und Modellrechnungen.

Aus unserer Sicht ist der Ergebnisbericht eine wichtige Quelle für tiefgehende Informationen rund um die reine Beitragszusage.

Der Bericht behandelt neben aktuariellen Themen auch Fragen zu Gestaltungsmöglichkeiten, Kapitalanlage, Risikomanagement, Rolle der Sozialpartner und vieles mehr.



Im Folgenden wollen wir uns mit der Ermittlung der Rentenleistungen beschäftigen. Wir beginnen mit der Vererbung des Kapitalpuffers bei Tod eines Rentenempfängers. Da der Kapitaldeckungsgrad für die Rentenempfänger zwingend größer als 100 Prozent ist, beinhaltet das verfügbare Kapital einen Puffer. Der Kapitaldeckungsgrad misst, [wie wir in nachstehenden Artikeln zu diesem Thema eingehender erläutern](#), in welchem Ausmaß das verfügbare Kapital zur Deckung der vorgegebenen Rentenleistungen ausreichend ist. Ein Kapitaldeckungsgrad von – sagen wir – 120 Prozent bedeutet einen Kapitalpuffer von 20 Prozent bezogen auf den Barwert der Rentenleistungen für die Rentenempfänger. Bei Tod eines Rentenempfängers bleibt der absolute Wert des Kapitalpuffers unverändert, es ändert sich der Barwert der Rentenleistungen. Damit wächst der relative Kapitalpuffer und gleichbedeutend der Kapitaldeckungsgrad. In diesem Sinne können wir von einer Vererbung des Kapitalpuffers bei Tod eines Rentenempfängers sprechen.

3.1. Ermittlung der Rentenleistungen



Ermittlung der Rentenleistungen

Für neu zugehende Rentenempfänger ist die Ermittlung der Rentenleistung entscheidend. Entsprechend § 37 PFAV ergibt sich die anfängliche Höhe der lebenslangen Zahlung *durch Verrentung des bei Rentenbeginn vorhandenen Versorgungskapitals des Versorgungswärters*.

Dabei sind die gleichen Rechnungsgrundlagen wie bei der Bestimmung des Kapitaldeckungsgrades für die Rentenempfänger zu verwenden. Allerdings: *Abweichend ... kann der Rechnungszins ... vorsichtiger gewählt werden*.

Mit folgender Einschränkung:

Der Rechnungszins ... darf nur insoweit vorsichtiger gewählt werden, als sich für das Versorgungsverhältnis bei entsprechender Anwendung von § 36 Absatz 1 ein Kapitaldeckungsgrad ergibt,

der 125 Prozent nicht übersteigt. In § 36 Absatz 1 PFAV wird der Kapitaldeckungsgrad für die Rentenempfänger eingeführt. Wir verstehen die Einschränkung folgendermaßen: Für das betrachtete Versorgungsverhältnis ist – im Anschluss an die Ermittlung der Rentenleistungen – ein *individueller* Kapitaldeckungsgrad zu bestimmen, der 125 Prozent nicht übersteigen darf.

Welche Bedeutung hat nun die Höhe des individuellen Kapitaldeckungsgrades bei der Verrentung?

Kapitalpuffer und individueller Kapitaldeckungsgrad

Für den Bestand an Rentenempfängern misst der Kapitaldeckungsgrad, in welchem Ausmaß das verfügbare Kapital zur Deckung der vorgegebenen Rentenleistungen ausreicht oder wie hoch der Kapitalpuffer ist. Es erscheint fair, für die neu zugehenden Rentenempfänger bei der Verrentung einen angemessenen Puffer zu berücksichtigen.

Mithilfe des individuellen Kapitaldeckungsgrades können wir die Höhe des Kapitalpuffers, den ein neu zugehender Rentenempfänger einbringt, ermitteln. Bei Verwendung eines vorsichtiger gewählten Rechnungszinses geschieht dies im Anschluss an die Ermittlung der Rentenleistungen.

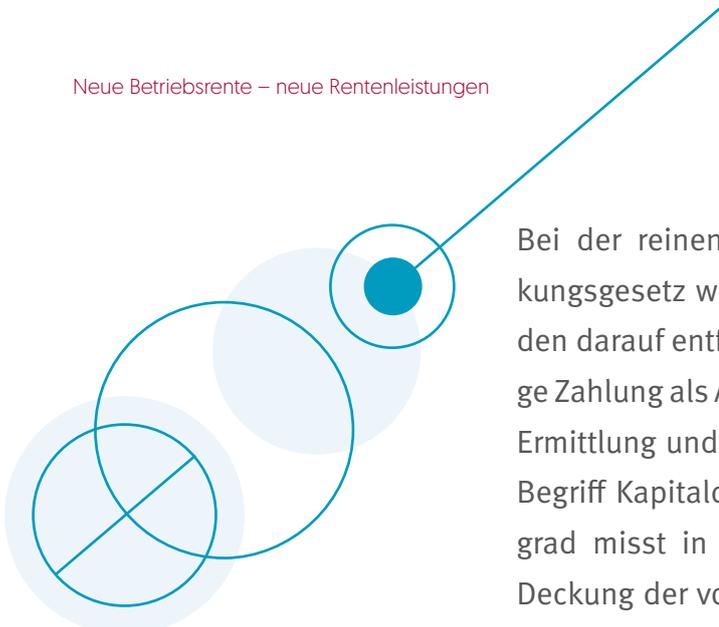
Es ist aber genauso möglich, den individuellen Kapitaldeckungsgrad explizit vorzugeben und bei der Verrentung zu berücksichtigen. Wird beispielsweise ein individueller Kapitaldeckungsgrad gleich 120 Prozent – oder gleichbedeutend ein einzurechnender Kapitalpuffer von 20 Prozent – vorgegeben, so reicht es aus, bei der Verrentung das Versorgungskapital durch 1,2 zu teilen.

Gleichbehandlung der Rentenempfänger

Aus dem Blickwinkel der Gleichbehandlung von neu zugehenden und schon bestehenden Rentenempfängern erscheint es erstrebenswert, den bei der Verrentung einzurechnenden Kapitalpuffer gleich dem Kapitalpuffer im Bestand der Rentenempfänger zu wählen – in anderen Worten: Individueller Kapitaldeckungsgrad gleich Kapitaldeckungsgrad der Rentenempfänger. Dieses Vorgehen hat eine interessante Auswirkung: Der Kapitaldeckungsgrad der Rentenempfänger ändert sich bei Neuzugängen in den Bestand der Rentenempfänger nicht. Und aus Sicht der Gleichbehandlung: Neu zugehende Rentenempfänger und schon bestehende Rentenempfänger werden in Bezug auf die Anforderung an den Kapitalpuffer gleich gestellt und können bei zukünftigen Rentenanpassungen gleich behandelt werden.

Machen wir ein Gedankenexperiment, um die Konsequenzen zu überlegen, wenn in der Verrentung ein abweichender Kapitalpuffer eingerechnet wird. Wie oben gehen wir von einem Kapitaldeckungsgrad der Rentenempfänger gleich 120 Prozent aus und nehmen an, dass bei der Verrentung kein Kapitalpuffer eingerechnet wird. Dann erhalten die neu zugehenden Rentenempfänger eine um 20 Prozent höhere Rente verglichen mit der Einrechnung eines Kapitalpuffers von 20 Prozent. Dieses Verhältnis bleibt über die gesamte Rentenbezugszeit erhalten, wenn bei Rentenerhöhungen oder Rentenabsenkungen alle Rentenleistungen um den gleichen Anteil erhöht bzw. abgesenkt werden.

Manchmal wird vorgebracht, dass bei einer drohenden Rentenabsenkung die neu zugehenden Rentenempfänger einen größeren Kapitalpuffer einbringen sollen. Dies bedeutet aber ganz analog zum obigen Gedankenexperiment eine dauerhafte Ungleichbehandlung. Gibt es beispielsweise anschließend eine Absenkung der Rentenleistungen, so sind die Rentenempfänger die einen größeren Puffer eingebracht haben, zweimal betroffen, aus der Verrentung und Rentenabsenkung.



Bei der reinen Beitragszusage aus dem Betriebsrentenstärkungsgesetz werden Beiträge veranlagt, um – gemeinsam mit den darauf entfallenden Zinsen und Erträgen – eine lebenslange Zahlung als Altersversorgungsleistung zu finanzieren. Für die Ermittlung und Anpassung der lebenslangen Zahlung wird der Begriff Kapitaldeckungsgrad eingeführt. Der Kapitaldeckungsgrad misst in welchem Ausmaß das verfügbare Kapital zur Deckung der vorgegebenen Rentenleistung ausreichend ist. Er wird als Verhältnis zwischen dem verfügbaren Kapital und dem Barwert der Rentenleistung bestimmt. Ein Kapitaldeckungsgrad kleiner 100 % zeigt an, dass das Kapital für die Rente nicht ausreicht, demgegenüber bedeutet ein Kapitaldeckungsgrad größer als 100 %, dass genügend Kapital vorhanden ist.

3.2. Rentenanpassungen und der Kapitaldeckungsgrad





Der Kapitaldeckungsgrad macht den Unterschied

Zur Bewertung von Rentenleistungen werden seit jeher Barwerte verwendet. Es gibt aber schon einige Aspekte, die die reine Beitragszusage von klassischen Rentenversicherungen deutlich unterscheidet.

- Das verfügbare Kapital – die Deckungsrückstellung – wird auch in der Rentenbezugszeit retrospektiv bestimmt.
- Der Kapitaldeckungsgrad wird für das Kollektiv der Rentenempfänger ermittelt. Der Kapitaldeckungsgrad ist das Verhältnis der Deckungsrückstellung für die Rentenempfänger zum Barwert der für die Rentenempfänger zu erbringenden Leistungen.
- Beim Kapitaldeckungsgrad sind gegebenenfalls verbundene Hinterbliebenenleistungen mit zu berücksichtigen.
- Bei der Bestimmung des Barwertes sind Rechnungsgrundlagen für Zusagen ohne versicherungsförmige Garantien zu verwenden. Konkret wird auf § 24 Absatz 2 Satz 2 bis 4 PFAV verwiesen.

Der Rechnungszins ist vorsichtig zu wählen. Er muss die Vertragswährung und die im Bestand befindlichen Vermögenswerte sowie den Ertrag künftiger Vermögenswerte angemessen berücksichtigen. ... die Rechnungsgrundlagen auf Basis eines besten Schätzwertes unter Einbeziehung ihrer künftigen Veränderungen ...

Die beschriebene Wahl der Rechnungsgrundlagen entspricht einem Hauptunterschied zwischen der reinen Beitragszusage und klassischen Rentenversicherungen. Während bei klassischen Rentenversicherungen die Leistung nicht abgesenkt wird, sind bei der reinen Beitragszusage Rentenanpassungen grundsätzlich vorgesehen. (Und entsprechend sind die Rechnungsgrundlagen bei der reinen Beitragszusage nicht im gleichen Ausmaß vorsichtig zu wählen wie bei klassischen Rentenversicherungen.) Die Rentenanpassungen können sowohl zu einer Erhöhung als auch zu einer Absenkung der Rente führen.

Die Höhe des Kapitaldeckungsgrades stellt einen Auslöser für Rentenanpassungen dar. Ist er außerhalb des gesetzlich zulässigen Intervalls von 100 % bis 125 %, so sind die Renten anzupassen, sodass er dann wieder im zulässigen Intervall ist. Dafür sind die Renten bei einem Kapitaldeckungsgrad unter 100 % abzusenken, bei über 125 % zu erhöhen. Für die Rentenerhöhungen gibt es eine zusätzliche Einschränkung, sie sind dergestalt durchzuführen, dass der Kapitaldeckungsgrad nach der Rentenerhöhung mindestens 110 % ist.

Denkbare Strategien zur Rentenanpassung

Es sind unterschiedliche Strategien für die Rentenanpassung möglich. Zwei Beispiele von vielen denkbaren Strategien:

- Es ist erwünscht, die Rentenleistungen solange wie möglich konstant zu halten und Erhöhungen oder auch Absenkungen nur dann durchzuführen, wenn sie zwingend erforderlich sind. Falls eine Erhöhung oder Absenkung durchgeführt werden muss, wird sie so durchgeführt, dass der Kapitaldeckungsgrad mitten im zulässigen Intervall liegt. Dann können die Rentenleistungen nach der Anpassung auf absehbare Zeit wieder konstant gehalten werden.
- Es ist erwünscht, Ergebnisse aus der Veranlagung zeitnah weiter zu geben. Der Kapitaldeckungsgrad wird konstant auf 110 % gehalten. Die Schwankungen am Kapitalmarkt werden damit durch Rentenanpassungen zumindest in einem gewissen Ausmaß nachvollzogen.

Erscheint Ihnen eine – soweit möglich – konstante Rentenleistung oder eine zeitnahe Weitergabe von Ergebnissen aus der Veranlagung passender?





Im vorangestellten Beitrag haben wir uns mit dem grundsätzlichen Vorgehen zur Anpassung von Rentenleistungen bei der reinen Beitragszusage beschäftigt. Wie lösen Änderungen des Kapitaldeckungsgrades Rentenanpassungen aus? Daran anschließend fragen wir hier nach Einflussfaktoren auf den Kapitaldeckungsgrad, die letztendlich Rentenanpassungen bewirken können.

3.3. Einflussfaktoren auf den Kapitaldeckungsgrad



Abweichung von erwarteter Entwicklung

Zuallererst drücken Änderungen des Kapitaldeckungsgrades Abweichungen zwischen tatsächlicher und erwarteter Entwicklung innerhalb einer Beobachtungsperiode aus. Dies betrifft Veranlagungserträge, Sterblichkeitsverhältnisse und Verwaltungskosten. Die Veranlagungserträge werden mit dem im Barwert angesetzten Rechnungszins verglichen, die tatsächlich beobachteten Sterblichkeitsverhältnisse werden der im Barwert verwendeten Sterbetafel gegenübergestellt und die anfallenden Verwaltungskosten können von den im Barwert angesetzten Kosten abweichen. Sind etwa die Erträge aus der Veranlagung höher als es dem im Barwert angesetzten Rechnungszins entspricht, so wächst der Kapitaldeckungsgrad. Im umgekehrten Fall – geringere Erträge – fällt der Kapitaldeckungsgrad. In Bezug auf die Sterbetafel ist der Trend der Sterblichkeitsverbesserung in Diskussion. Der Kapitaldeckungsgrad sinkt, falls die Sterblichkeitsverbesserung unterschätzt wird, das heißt die beobachtete Sterblichkeit geringer ist als die in der Sterbetafel.

Wenn die tatsächliche Entwicklung nachhaltig von der erwarteten Entwicklung abweicht, muss der Aktuar überlegen, die in dem Barwert zugrunde liegenden Rechnungsgrundlagen – Rechnungszins, Sterbetafel und Kosten – zu aktualisieren. Bei einer Aktualisierung der Rechnungsgrundlagen ändert sich der Kapitaldeckungsgrad sprunghaft und kann eine Rentenanpassung nach sich ziehen. Bei einer reinen Beitragszusage werden Rechnungsgrundlagen den tatsächlichen Verhältnissen angepasst und beeinflussen über den Kapitaldeckungsgrad die Höhe der Rentenleistung.

Rentenanpassungen

Last but not least ist die Höhe der lebenslangen Zahlungen ein entscheidender Einflussfaktor für den Kapitaldeckungsgrad. Durch eine Anpassung ändert sich der Kapitaldeckungsgrad sprunghaft. Werden bei einer Anpassung die Leistungen für alle Rentenempfänger beispielsweise um 2 Prozent erhöht, so sinkt der Kapitaldeckungsgrad etwa um 2 Prozent. Genauer: Wir erhalten den neuen Kapitaldeckungsgrad aus dem vor der Rentenanpassung bestimmten Kapitaldeckungsgrad, wenn durch 1,02 geteilt wird. Falls eine Rentenanpassung notwendig wird, weil der Kapitaldeckungsgrad aus dem gesetzlich zulässigen Intervall herausfällt, so kann ein Ziel-Kapitaldeckungsgrad vorgegeben und

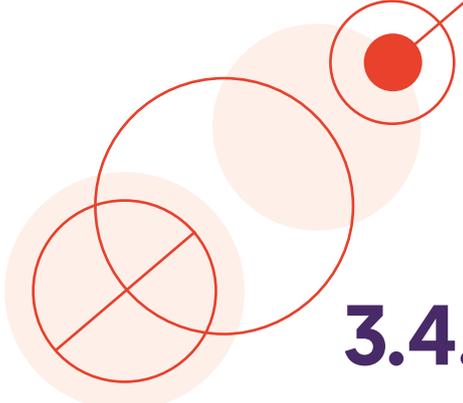
daraus eine Rentenanpassung bestimmt werden. Sagen wir der Kapitaldeckungsgrad ist 126 Prozent und der Ziel-Kapitaldeckungsgrad wird mit 120 Prozent festgelegt. Dann ist es ausreichend, alle Renten mit dem Faktor $126/120$ zu multiplizieren oder gleichbedeutend um 5 Prozent zu erhöhen.

Hier wollen wir an das Vorgehen zur Rentenanpassung erinnern, wie es im vorherigen Artikel „[Rentenanpassungen und Kapitaldeckungsgrad](#)“ erläutert wurde. Bei Schwankungen des Kapitaldeckungsgrades können die Rentenzahlungen unverändert bleiben, solange der Kapitaldeckungsgrad im gesetzlich zulässigen Intervall von 100 Prozent bis 125 Prozent ist. Bei wachsendem Kapitaldeckungsgrad werden Kapitalpuffer aufgebaut, bei fallendem Kapitaldeckungsgrad entsprechend abgebaut. Erst wenn der Kapitaldeckungsgrad das gesetzlich zulässige Intervall verlässt, ist eine Anpassung erforderlich. Dabei kann es sich sowohl um eine Erhöhung als auch um eine Absenkung der Leistungen handeln.

Ausblick

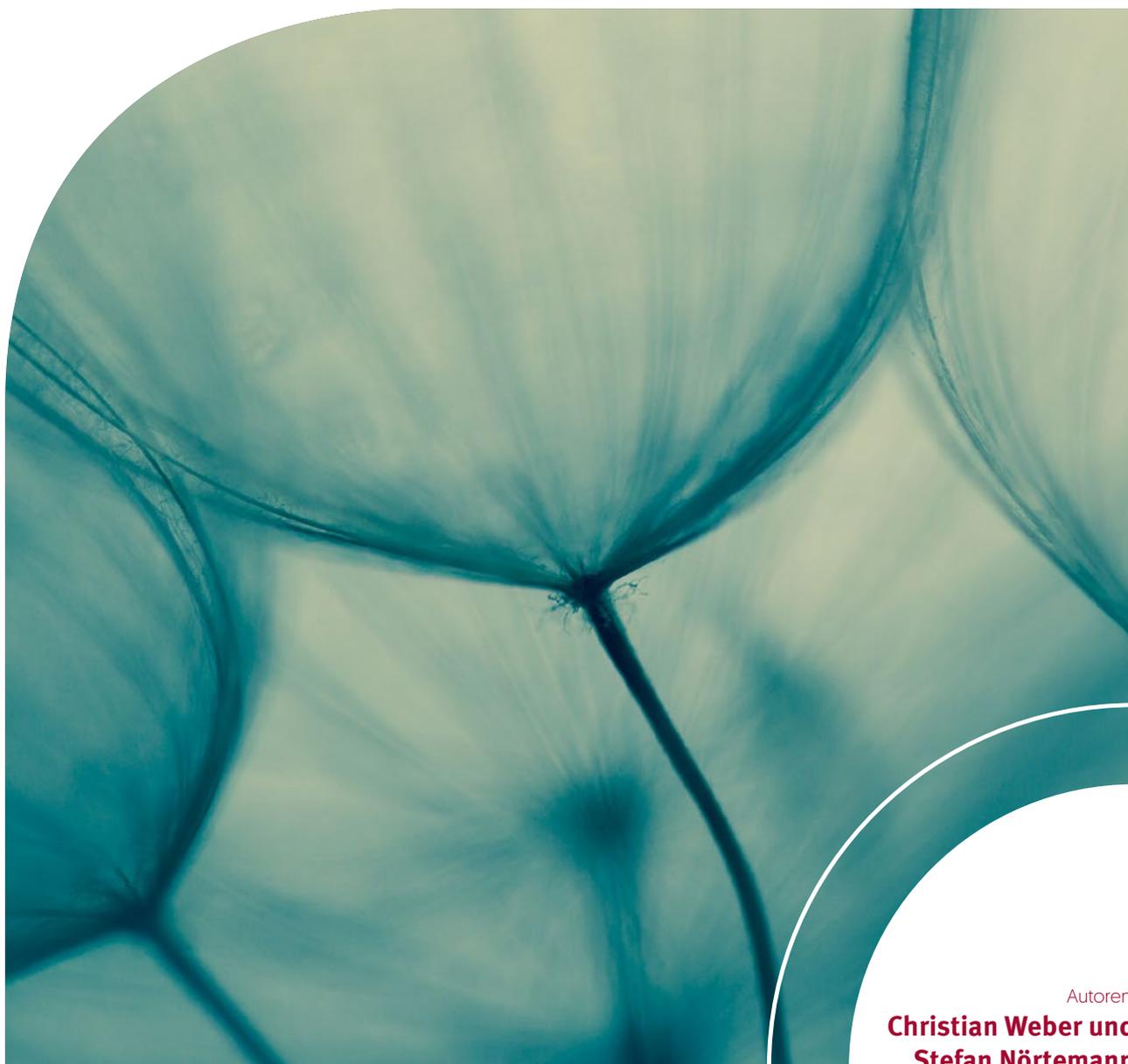
Wenn wir nun auch Zu- und Abgänge zum Bestand der Rentenempfänger betrachten, so sind die Ermittlung der Rentenleistung für neu zugehende Rentenempfänger und ihr Einfluss auf den Kapitaldeckungsgrad entscheidend. Hier stellt sich unter anderem die Frage nach der Gleichbehandlung von neu zugehenden Rentenempfängern im Vergleich zu schon bestehenden Rentenempfängern, insbesondere auch im Kontext möglicher zukünftiger Rentenanpassungen.

Wenn wir nun auch Zu- und Abgänge zum Bestand der Rentenempfänger betrachten, so sind die Ermittlung der Rentenleistung für neu zugehende Rentenempfänger und ihr Einfluss auf den Kapitaldeckungsgrad entscheidend.



Wenn auch aus heutiger Sicht noch in weiter Ferne, für jeden Begünstigten einer reinen Beitragszusage kommt irgendwann der Tag des Rentenbeginns. Dann ist die spannende Frage, was denn nun wirklich an Rentenhöhe zum Rentenbeginn („Startrente“) herauskommt.

3.4. Ausgleich von Kapitalmarktschwankungen bei der Verrentung



Autoren:

**Christian Weber und
Stefan Nörtemann**

Berechnung der Startrente

Wie die Rentenhöhe zum Rentenbeginn zu berechnen ist, muss von den Sozialpartnern im Versorgungsplan schon bei der Etablierung der rBZ festgelegt werden. Der Gesetzgeber gibt hier lediglich den Rahmen vor. Entsprechend § 37 PFAV ergibt sich die anfängliche Höhe der lebenslangen Zahlung *„durch Verrentung des bei Rentenbeginn vorhandenen Versorgungskapitals des Versorgungsanwärters.“*

Das Versorgungskapital wiederum ermittelt sich aus dem Wert der Kapitalanlage, konkret aus der Anzahl der Fondsanteile und dem Tageskurs der Fonds zum Berechnungstichtag. Hier besteht nun die grundsätzliche Gefahr, dass in Folge eines kurzfristigen Kursverlustes das Versorgungskapital sprunghaft an Wert verliert.

(Wir beschränken uns hier auf ein einfaches Bild, um im Folgenden unsere Argumentation darlegen zu können. Es geht klarerweise nicht nur um traditionelle fondsgebundene Versicherungen, vielmehr geht es um die Darstellung von schwankenden Werten von Veranlagungen. Bei der rBZ gibt es bei kollektiver Veranlagung in der Aufschubzeit typischerweise auch kollektive Puffer, die in das Versorgungskapital bei Rentenbeginn anteilmäßig eingerechnet werden. Um unsere Argumentation einfach zu halten, werden wir auch dies im Folgenden nicht explizit ansprechen.)

Gemäß § 39 PFAV sind die Sozialpartner sowie die durchführende Einrichtung jedoch aufgefordert *„im Rahmen des Risikomanagements [...] Vereinbarungen, insbesondere zur Begrenzung der Volatilität des Versorgungskapitals und der lebenslangen Zahlungen, zu berücksichtigen.“*

Volatilität der Startrente

Daraus sowie aus Gründen der Gleichbehandlung leiten wir die Anforderung ab, Volatilitäten bezüglich der Startrenten innerhalb kurzer Zeiträume nach Möglichkeit zu vermeiden oder zu minimieren. Konkret sollten Neurentner mit gleichen Anteilen an der Kapitalanlage in aufeinanderfolgenden Monaten ähnlich hohe Startrenten erhalten, und zwar unabhängig vom Kursverlauf – auch bei eventuell sprunghaften Kursverlusten. Wie könnte ein Verrentungsmechanismus aussehen, der diese Anforderung erfüllt?

Der Gesetzgeber erlaubt bei der Verrentung die Wahl eines vorsichtigeren Rechnungszinses als bei der Bestimmung des Kapitaldeckungsgrades, sofern der individuelle Kapitaldeckungsgrad 125 % nicht übersteigt. Daraus ergibt sich die Möglichkeit, das Versorgungskapital so zu verrenten, dass sich unmittelbar nach der Verrentung ein Kapitaldeckungsgrad im Intervall von 100 % bis 125 % ergibt. Mit einem Kapitaldeckungsgrad größer als 100 % leistet der Neurentner einen Beitrag zum impliziten Puffer des Rentnerbestandes.

Individueller und kollektiver Kapitaldeckungsgrad

Im Artikel [Ermittlung der Rentenleistungen](#) haben wir vorab mit Blick auf die Gleichbehandlung diskutiert, welchen Anteil zum impliziten Puffer des Rentnerbestandes Neurentner einbringen sollten. Wir kamen zu dem Schluss, dass eine Gleichstellung neu zugehender Rentenempfänger und schon bestehender Rentenempfänger in Bezug auf die Anforderung an den Kapitalpuffer dann erreicht wird, wenn der individuelle Kapitaldeckungsgrad nach Verrentung gleich dem Kapitaldeckungsgrad der Rentenempfänger ist.

Das bedeutet, es wird stets mit solch einem vorsichtigeren Zinssatz verrentet, sodass der individuelle und der kollektive Kapitaldeckungsgrad übereinstimmen.

Oder gleichbedeutend: Bei der Verrentung wird der Zinssatz für die Bestimmung des Kapitaldeckungsgrades verwendet, aber das Versorgungskapital wird durch den Barwert und den kollektiven Kapitaldeckungsgrad dividiert.

Interessanterweise erfüllt dieser Verrentungsmechanismus unsere obige Anforderung, wie das nachfolgende Zahlenbeispiel exemplarisch erläutert.

Wie die Rentenhöhe zum Rentenbeginn zu berechnen ist, muss von den Sozialpartnern im Versorgungsplan schon bei der Etablierung der rBZ festgelegt werden. Der Gesetzgeber gibt hier lediglich den Rahmen vor.

Zahlenbeispiel

Wir betrachten zwei Neurentner, die im Alter von 67 Jahren in zwei aufeinanderfolgenden Monaten Rentner werden. Für beide besteht das Versorgungskapital aus 1.000 Anteilen eines Fonds. Basierend auf der gewählten Sterbetafel und dem – für die Bestimmung des Kapitaldeckungsgrades – gewählten Zinssatz beträgt der Barwertfaktor 15. Das bedeutet, wenn die Jahresrente aus dem Versorgungskapital geteilt durch 15 bestimmt wird, ergibt sich ein individueller Kapitaldeckungsgrad von 100 %.

Wird dagegen – wie oben vorgeschlagen – die Jahresrente ermittelt, indem das Versorgungskapital durch $(15 * \text{kollektiver Kapitaldeckungsgrad})$ geteilt wird, so ist der individuelle Kapitaldeckungsgrad gleich dem kollektiven Kapitaldeckungsgrad.

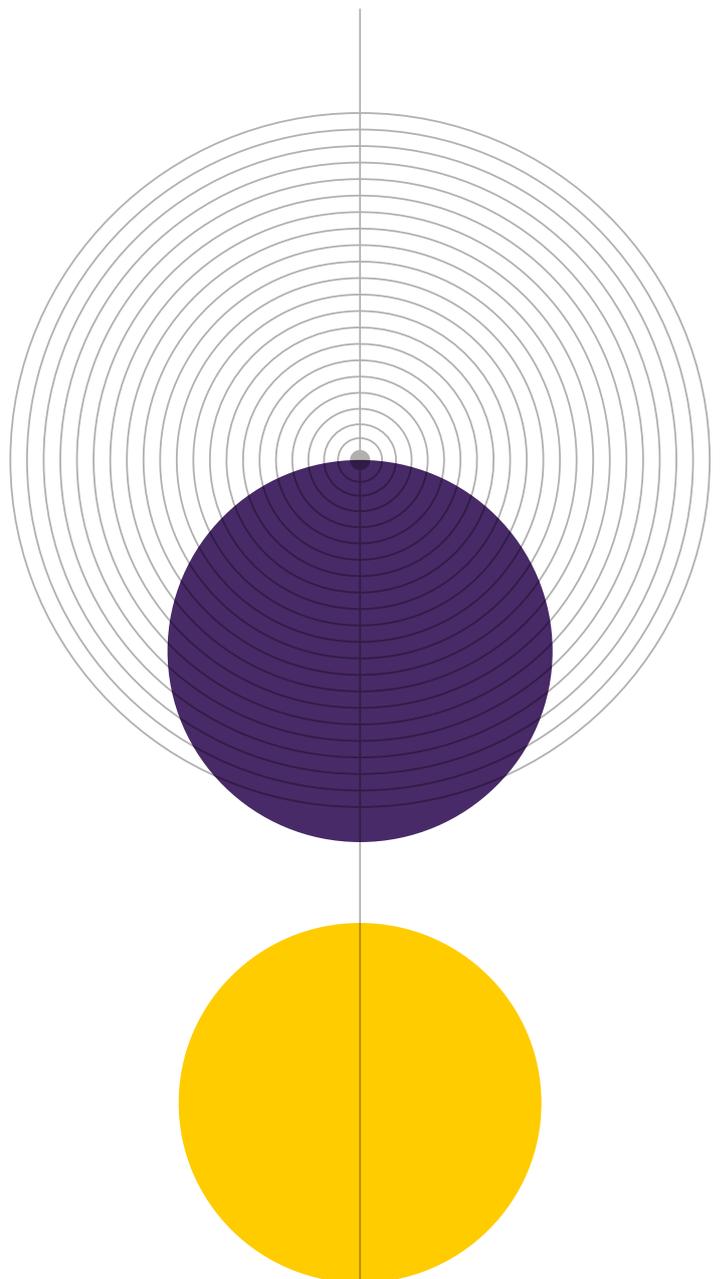
Zum Zeitpunkt der ersten Verrentung steht der Fondskurs bei 100 und der kollektive Kapitaldeckungsgrad des Rentnerbestandes liegt bei 120 %. Aus dem Versorgungskapital in Höhe von 100.000 € ergibt sich eine monatliche Startrente in Höhe von 463 € $(= (100.000 / (15 * 120 \%)) / 12)$.

Einen Monat später, zur zweiten Verrentung, ist der Kurs auf 90 gefallen. Damit fällt der kollektive Kapitaldeckungsgrad in gleichem Ausmaß, nämlich auf 108 % $(= 120 \% * 90 / 100)$. Aus dem Versorgungskapital in Höhe von nur noch 90.000 € ergibt sich ebenfalls eine monatliche Startrente in Höhe von 463 € $(= (90.000 / (15 * 108 \%)) / 12)$.

Die beiden Neurentner haben übereinstimmende Startrenten. Dieser Effekt ist im Allgemeinen leicht nachzurechnen. (Zwei Anmerkungen: Die wesentliche zugrunde liegende Annahme ist, dass die Wertentwicklung der Veranlagungen der Rentenempfänger gleich ist wie die Wertentwicklung des Versorgungskapitals kurz vor der Verrentung. Eine analoge Aussage über die Stabilität der Startrenten lässt sich auch herleiten, wenn für die Leistungsempfänger eine Anpassung der Rentenhöhe erfolgt.)

Fazit

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die obige Verrentungsmethode nicht nur mit Blick auf den impliziten Puffer des Renterbestandes sachgemäß ist, sondern zudem eine geeignete Maßnahme zur Begrenzung der Volatilität der Startrenten darstellt.



In mehreren Beiträgen in diesem E-Book haben wir das Thema „Rentenkürzung“ erörtert. Konkret haben wir die Bedingungen (Kapitaldeckungsgrad kleiner als 100 %) erläutert, unter denen eine Rentenkürzung vorgenommen werden muss, sowie die Einflussfaktoren auf den Kapitaldeckungsgrad besprochen.

Zudem haben wir die Häufigkeit von Rentenkürzungen in Modellrechnungen quantifiziert und die Wirkungsweise von Sicherungsinstrumenten zur Verminderung der relativen Häufigkeit von Rentenkürzungen analysiert.

Hierbei ging es stets um die Frage nach dem Anlass für die Kürzung und um die Höhe der Kürzung, nicht aber um den Verlauf der Rentenzahlungen nach der Kürzung. Klar ist, dass eine Rentenkürzung sofort durchzuführen ist, wenn der Kapitaldeckungsgrad unter 100 % fällt. Klar ist auch, dass mit der Rentenkürzung der Kapitaldeckungsgrad wieder über 100 % anzuheben ist. Es ist aber nirgends festgelegt, dass die nächsten anstehenden Zahlungen abzusenken sind.

3.5. Karenzzeit – Rentenzahlungen nach einer Kürzung



Autoren:
**Christian Weber und
Stefan Nörtemann**

Karenzzeit

Im Gegenteil: In der EbAV-II-Richtlinie, Richtlinie (EU) 2016/2341 des europäischen Parlaments und des Rates, vom 14. Dezember 2016, über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV) finden wir in Artikel 43 (2) folgende Formulierung:

„Die Leistungsempfänger werden von den EbAV unverzüglich nach einem endgültigen Beschluss, der zu einer Kürzung der den Leistungsempfängern zustehenden Versorgungsleistungen führt, sowie drei Monate vor Umsetzung des Beschlusses informiert.“

Die EbAV-II-Richtlinie ist in Deutschland für Pensionskassen und Pensionsfonds anzuwenden. Und der zitierte Teil bezieht sich auf die Informationspflichten an den Leistungsempfänger, also an den Rentner.

Müssen also Renten einer reinen Beitragszusage gekürzt werden, so kann der Informationsanforderung aus der EbAV-II-Richtlinie durch die Einführung einer Karenzzeit von zumindest drei Monaten genügt werden. Während dieser Zeit bleiben die Rentenzahlungen auch bei einer Rentenkürzung ihrer Höhe nach unverändert. Die Zahlungen nach Ende dieser Zeit werden geeignet abgesenkt.

Von den Sozialpartnern oder der durchführenden Einrichtung können jedoch auch längere Karenzzeiten festgelegt werden.

Kapitaldeckungsgrad

Wichtig ist, dass der Kapitaldeckungsgrad durch die Rentenkürzung sofort die 100 %-Grenze wieder übersteigt, auch wenn erst spätere Rentenzahlungen abgesenkt werden. Dazu muss die Absenkung sofort festgelegt und in die Berechnung des Kapitaldeckungsgrades einbezogen werden.

Aus aktuarieller Sicht stellt dies kein Problem dar, denn die Karenzzeit kann in die Berechnung der Barwerte für die angepassten Rentenleistungen eingerechnet werden. Oder – anders formuliert – die Karenzzeit kann bei der Berechnung der Höhe der Rentenkürzung berücksichtigt werden. In der

Praxis muss der Barwert der künftigen Leistungen für jeden Rentner in zwei Teilbarwerte (einen für die Karenzzeit und einen für die Zeit danach) aufgeteilt und daraus die prozentuale Kürzung für das gesamte Rentnerkollektiv abgeleitet werden.

Wir können die Frage stellen: Wie weit unterscheiden sich die Rentenzahlungen bei einer Absenkung mit Karenzzeit von den Rentenzahlungen bei einer Absenkung ohne Karenzzeit? In Modellrechnungen mit einer Karenzzeit von drei Monaten ergeben sich beim Vergleich der Zahlungen nur geringe Unterschiede im Promille-Bereich.

Eine andere Frage: Ist die gleichmäßige Absenkung nach der Karenzzeit sachgerecht, obwohl die Aufteilung in die zwei Teilbarwerte von den spezifischen Personendaten abhängt? Bei einer individuellen Berechnung ist das Verhältnis von der Länge der Karenzzeit zur erwarteten Restlebensdauer entscheidend. Bei einer Karenzzeit von nur wenigen Monaten ist der Unterschied zu einer einzelvertraglichen konstruktiven Neuberechnung nicht allzu groß.

Dauer der Karenzzeit

Bei der Festlegung der Karenzzeit ist darauf zu achten, den Zweck der Rentenkürzung nicht zu „unterlaufen“. Bei einer zu lang gewählten Karenzzeit wird die Finanzaufsicht sicher Einspruch erheben. Hinzu kommt die Problematik, dass es (bei längerer Karenzzeit häufiger) vorkommen kann, dass während dieser Zeit weitere Rentenanpassungen (Kürzungen oder Erhöhungen) notwendig werden. Und dann wird es aktuariell kompliziert. Wenn wir aber von einer Karenzzeit kleiner als 12 Monate sowie einer planmäßig jährlichen Überprüfung des Kapitaldeckungsgrades ausgehen, kann eine Anpassung innerhalb dieser Zeit nur aufgrund einer außerplanmäßigen Überprüfung erfolgen.

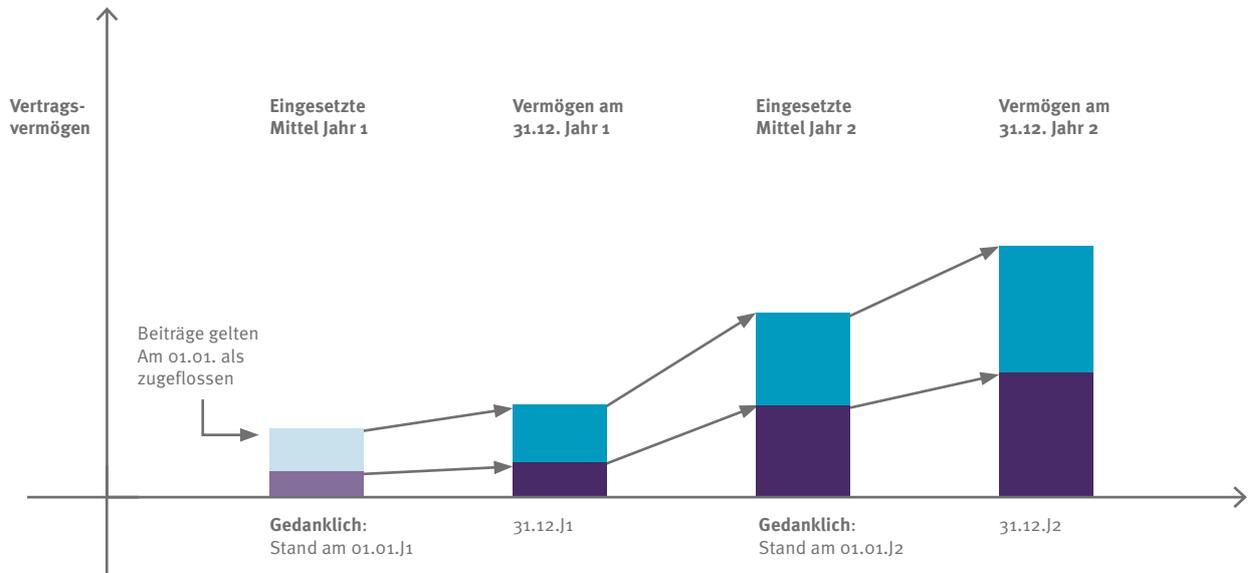
Im Ergebnis stellen wir fest, dass die Karenzzeit ein wichtiges, aber bislang wenig diskutiertes Thema ist.



Für versicherungsförmige Verträge der betrieblichen Altersversorgung hat sich mit dem Wertstandsverfahren ein Aufteilungsverfahren etabliert, ein Vertragsvermögen und die daraus resultierende Leistung zu trennen. Dieses Verfahren wird immer dann angewandt, wenn der Vertrag teilweise mit ungefördernden Beiträgen finanziert wurde. Dies ist beispielsweise in Zeiten der privaten Weiterführung der Fall.

3.6. Einrechnung der Sicherungspuffer bei der Leistungsaufteilung nach dem Wertstandsverfahren





Legende:

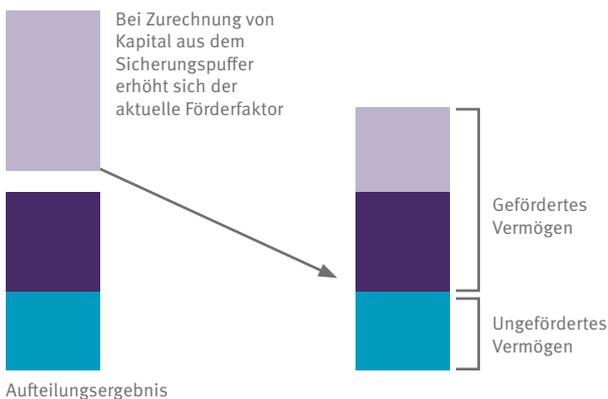
- ungeförderte Beiträge
- ungefördertes Vermögen
- geförderte Beiträge
- gefördertes Vermögen

*) Die eingesetzten Mittel definieren den Förderfaktor für das aktuelle Jahr: geförderte Mittel / gesamt eingesetzte Mittel

Steuerliche Aufteilung der Leistung einer reinen Beitragszusage mit kollektivem Puffer

Diese Möglichkeit gibt es auch bei der reinen Beitragszusage. Hier wiederum gilt das Vermögen des Sicherungspuffers gemäß § 35 PFAV Absatz 3 als „gefördert“ (§ 22 Abs. 1 Nr. 5 i.V.m § 3 Nr. 63a EStG) und daher lohnt es sich, sich einige Gedanken zu machen, wann und wie dieser Puffer im Rahmen des Wertstandsverfahrens berücksichtigt werden kann.

Natürlich muss immer dann der Förderfaktor angepasst werden, wenn explizit Vermögen aus dem Sicherungspuffer entnommen und zur individuellen Erhöhung der Betriebsrentenanwartschaft verwendet wird. Da dieser Fall aber nicht die Regel und darüber hinaus wenig spannend ist, konzentrieren wir uns auf die Auszahlungsphase.



Verschiebung von ungefördertem zu gefördertem Vermögen

Zu dem Zeitpunkt, zu dem Vermögen aus dem Sicherungspuffer in die Leistungsaufteilung einer gemischt finanzierten Beitragszusage eingerechnet wird, erhöht sich der Förderfaktor (also das Verhältnis von gefördertem Vermögen zum Gesamtvermögen).

Mögliche Zeitpunkte der Einrechnung in das Wertstandsverfahren

Wann kann bzw. muss eine Zuordnung im Wertstandsverfahren erfolgen? Mögliche Zeitpunkte sind

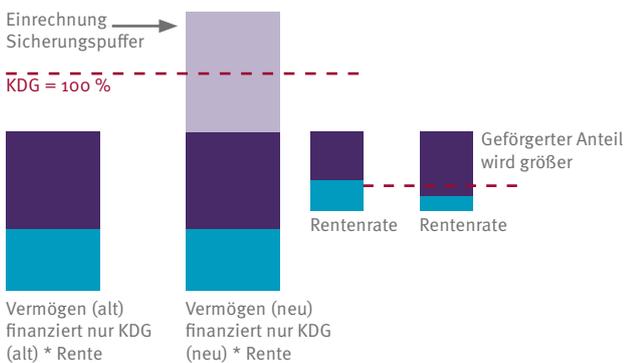
1. Direkt bei Rentenbeginn
2. Bei Einrechnung des Sicherungspuffers in den Kapitaldeckungsgrad, auch wenn dieser noch nicht unter 100 % liegt
3. Bei Einrechnung des Puffers in den Kapitaldeckungsgrad, wenn damit ein Absinken unter 100 % vermieden wird oder
4. Erst bei Auszahlungen aus dem Puffer

Erst bei Auszahlung?

Die Berücksichtigung in der Aufteilung der Rentenrate erfolgt bei Variante 4 eindeutig zu spät. Denn die Finanzverwaltung unterstellt, dass jede (Teil-)Leistung aus einem Versicherungsvertrag und damit auch jede Rentenrate aus steuerlicher Sicht die Zusammensetzung des gesamten Vertragsvermögens anteilig widerspiegelt. Damit ist das Abstellen auf die konkrete Auszahlung aus einem „Vermögenstopf“ (Variante 4) steuersystematisch nicht nachzuvollziehen.

...oder doch früher?

Wenn wir uns weiter „von hinten“ vorarbeiten, folgt Variante 3: Dies ist steuersystematisch nachvollziehbar. Ist nämlich die aktuelle Rentenleistung nicht mehr zu 100 % durch Vermögen gedeckt, also der Kapitaldeckungsgrad unter 100 % abgesunken, ist rechnerisch die aktuelle Rentenhöhe zu kürzen. Wird die monetäre Rentenkürzung dadurch verhindert, dass der Sicherungspuffer in den Kapitaldeckungsgrad eingerechnet wird, ist die nicht erfolgte Rentenkürzung somit als gefördert anzusehen. Eine konkrete Auszahlung aus dem Sicherungspuffer muss nicht erfolgen. Allein das Heranziehen zur Besicherung eines ausreichenden Kapitaldeckungsgrades rechtfertigt die Berücksichtigung in der Leistungsaufteilung nach dem Wertstandsverfahren.



Wann erfolgt die Zuordnung der Sicherungspuffer?

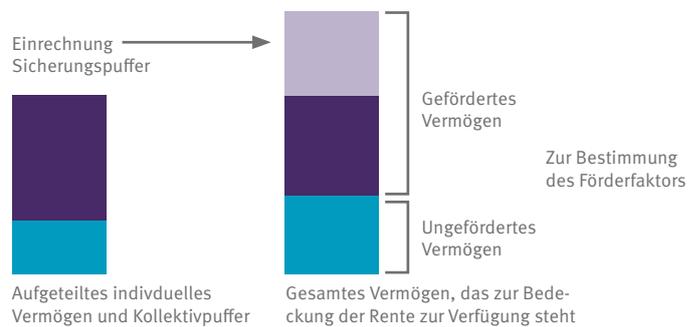
Problematisch bei diesem Verfahren könnte die Kommunikation mit dem Rentner werden – insbesondere dann, wenn trotz Einrechnung des Sicherungspuffers eine (geminderte) Rentenkürzung erfolgt: Von bislang 100 € Rente werden 80 % nachgelagert besteuert, aber von künftig nur noch 90 € Rente sollen dann 85 € nachgelagert in voller Höhe besteuert werden. Ob dies ein Rentner versteht, wage ich stark zu bezweifeln.

Variante 2 ist noch weniger transparent, denn hier kann fast „nach Belieben“ der Förderfaktor und damit die Höhe der

Besteuerung der Rente schwanken, je nachdem ob in einem Jahr der Sicherungspuffer eingerechnet wird oder nicht.

...oder schon zu Rentenbeginn?

Deswegen: Wenn schon eine frühzeitige Einrechnung erfolgen soll, dann zum Rentenbeginn: Zu diesem Termin kann eindeutig bestimmt werden, in welcher Höhe Sicherungskapital vorhanden ist und welcher Anteil rechnerisch auf den Neurentner entfällt. Wohlgedemerk, es ist eine rechnerische Zuordnung, die keinerlei Anspruch oder gar Rentenerhöhung nach sich zieht.



Zuordnung von Sicherungspuffern bei Rentenbeginn

Dieses Vorgehen ist eine konsequente Erweiterung der Meinung der Finanzverwaltung: Die aktuelle Rentenzahlung soll das gleiche Aufteilungsverhältnis haben, wie das gesamte zum Rentenbeginnzeitpunkt für diese Rente zur Verfügung stehende Kapital – unabhängig davon, ob es tatsächlich zur Auszahlung kommt oder nicht.

Fazit

Die Einrechnung des Sicherungspuffers erhöht den Förderfaktor und damit die Steuerbelastung der Rentenzahlung. Eine Einrechnung bereits zu Rentenbeginn liefert einen einheitlichen Aufteilungsprozentsatz. Dieser bleibt in der Auszahlungsphase unverändert, unabhängig davon, ob der Sicherungspuffer tatsächlich „benötigt“ wird oder nicht.

Spätestens dann, wenn der Puffer zur Vermeidung einer Rentenkürzung in den Kapitaldeckungsgrad eingerechnet wird, ist er zu berücksichtigen. Allerdings führt diese späte Einrechnung zu schwankenden Aufteilungsverhältnissen, die den Rentenempfängern und weiteren Beteiligten nur schwer zu vermitteln sind.

Eine Klarstellung seitens des BMF, dass die Einrechnung zu Rentenbeginn keine unzumutbare Benachteiligung der Rentner darstellt, würde ich sehr begrüßen.

In der aktuellen Diskussion wird das Betriebsrentenstärkungsgesetz vielfach mit der Einführung der „Nahles-Rente“ bzw. der „reinen Beitragszusage“ gleichgesetzt. Zu Unrecht! Denn es gibt auch Förderanreize für bestehende bAV-Verträge und das nicht nur für Gering- sondern auch für Gutverdiener.

4.1. Wie sparen Gutverdiener mit dem BRSG Steuern?



- Der Geringverdiener profitiert vom zusätzlichen „[bAV-Förderbeitrag](#)“ (§ 100 EStG)
- Arbeitnehmer mit mittlerem Einkommen erhalten (nach einer Übergangsfrist) bei Entgeltumwandlung einen pauschalen Arbeitgeberzuschuss von 15 Prozent
- Für den gut verdienenden Angestellten wird der steuerfreie Höchstbeitrag gemäß [§ 3 Nr. 63 EStG](#) um rund 25 Prozent erhöht

Betrachten wir erst einmal den letzten Punkt für Gutverdiener: In einen versicherungsförmigen bAV-Vertrag, also Direktversicherung, Pensionskassenvertrag oder Pensionsfonds, können nach heutiger Regelung in einem ersten Dienstverhältnis pro Kalenderjahr bis zu vier Prozent der BBG (= Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung West) plus 1.800 € steuerfrei eingezahlt werden. Für den Fall, dass der Arbeitnehmer noch einen „alten“, nach [§ 40b EStG](#) pauschal besteuerten Vertrag bespart, entfällt der feste Zuschlag von 1.800 €. Ab 1.1.2018 steigt das Fördervolumen auf 8 Prozent der BBG (inklusive eines ggf. vorliegenden [§ 40b](#) Beitrags).

Steuerfreier Höchstbeitrag steigt um über 25 %

Mit der aktuell seit 1.1.2017 gültigen BBG in Höhe von 76.200 € ergibt sich ein steuerfreier Höchstbeitrag gemäß [§ 3 Nr. 63 EStG](#) von 4.848 € (bzw. 3.048 €, wenn ein pauschal besteuertes [§ 40b](#) Vertrag dotiert wird) für das Jahr 2017.

Ab 1.1.2018 steigt dieser Betrag (zur besseren Vergleichbarkeit ebenfalls auf Basis einer BBG von 76.200 € ermittelt) auf 6.096 €, also um 25,7 Prozent! Bei Vorliegen eines „alten“ pauschal versteuerten Vertrags, fällt die Erhöhung noch höher aus. Anstelle der festen 1.800 € wird nur noch der tatsächlich erbrachte pauschal versteuerte Beitrag berücksichtigt.

Kurz zusammengefasst ein paar Rechenbeispiele:

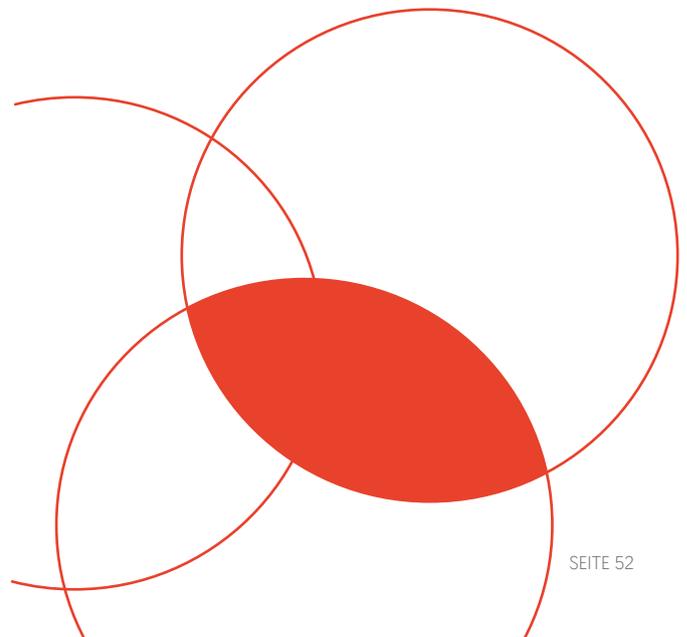
1. Beträgt der [§ 40b](#) Beitrag 0 €, steigt der steuerfreie Höchstbeitrag von 4.848 € auf 6.096 €, also um 25,7 Prozent.
2. Beträgt der [§ 40b](#) Beitrag 1.000 €, steigt der steuerfreie Höchstbeitrag von 3.048 € auf 5.096 €, also um 67,2 Prozent.
3. Beim [§ 40b](#) Höchstbeitrag von 1.752 € steigt der steuerfreie Höchstbeitrag schließlich von 3.048 € auf 4.344 € also um 42,5 Prozent.

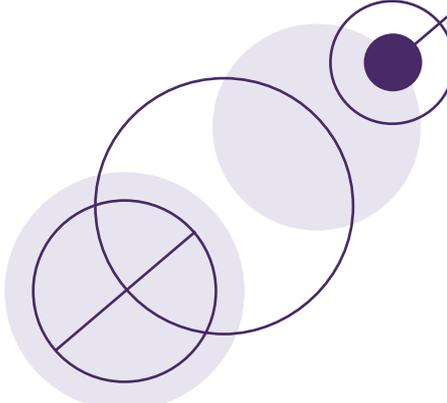
(Alle Werte sind mit der BBG = 76.200 €, Stand seit 1.1.2017, gerechnet).

Steuer hui, Sozialabgaben pfui!

Ein kleiner Schönheitsfehler bleibt bei dieser Erhöhung des Fördervolumens: Die Regelungen zur Sozialabgabenfreiheit wurden nicht geändert. D. h. es bleiben unverändert nur Beiträge bis zu 4 Prozent der BBG sozialabgabenfrei und die spätere Leistung unterliegt der vollen Sozialabgabenpflicht.

Fazit: Eine tolle Regelung für alle Gutverdiener, die im Jahr auf mehr als 4.500 € Gehalt zugunsten einer betrieblichen Altersversorgung verzichten können! Für Bezieher von kleinen und mittleren Einkommen geht diese Erhöhung ins Leere. Was das Betriebsrentenstärkungsgesetz für diese Einkommensgruppen vorsieht, lesen Sie im [nächsten Artikel](#) dieses E-Books.

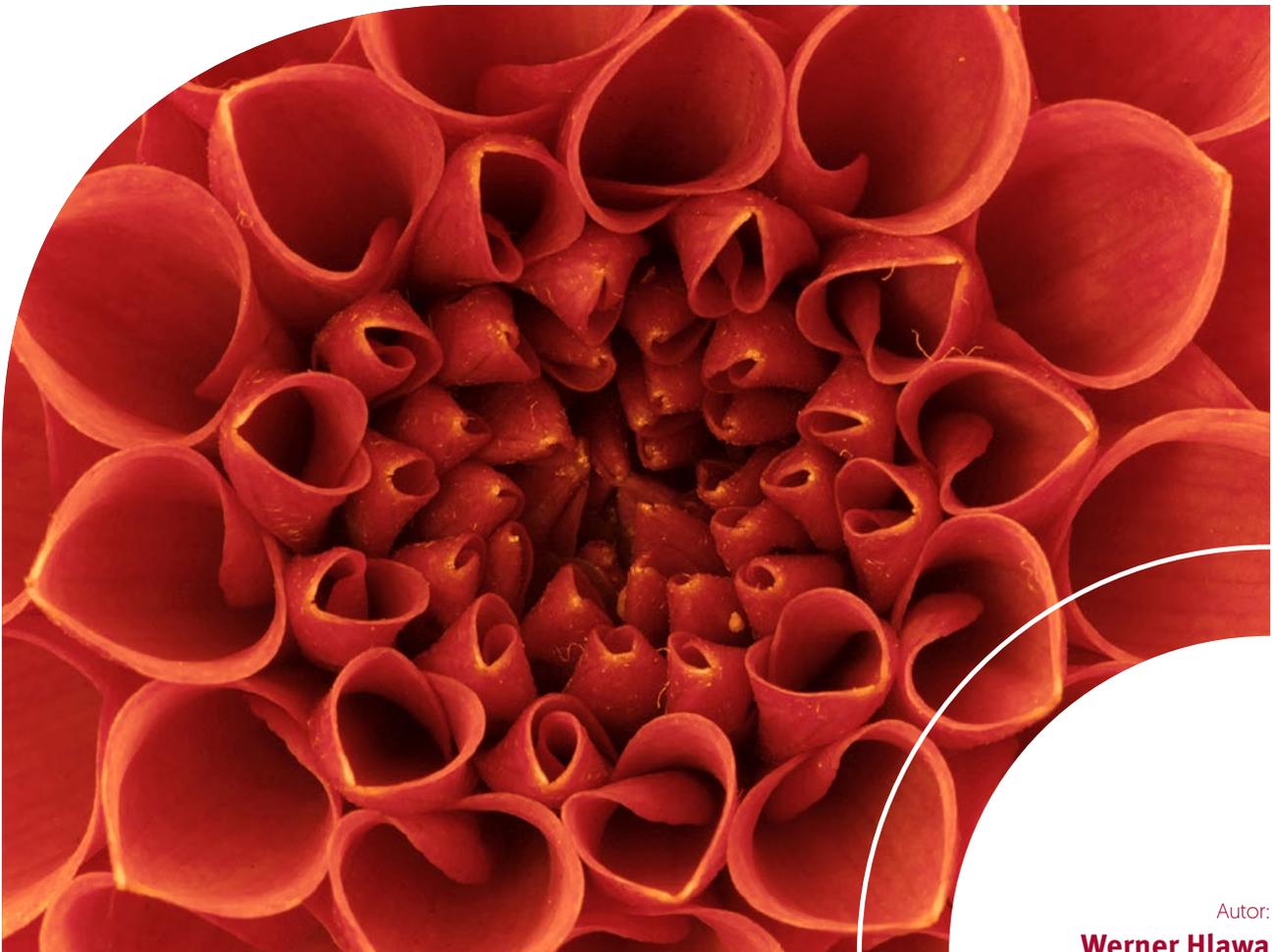


A diagram consisting of several overlapping circles of varying shades of purple and blue. One circle is solid dark purple, while others are semi-transparent. A thin line extends from the top right towards the dark purple circle.

Wie kann ein Geringverdiener, dem das Geld gerade so zum Leben reicht, noch für das Alter vorsorgen? Steueranreize sind hier wirkungslos, weil er keine oder nur geringe Einkommensteuern bezahlen muss. Also sollte ein Sponsor gefunden werden...

Genau dies ist mit dem Förderbetrag gemäß § 100 EStG vorgesehen: Die Beitragszahlung für eine kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung von Geringverdienern übernehmen anteilig Staat und Arbeitgeber.

4.2. Der Förderbetrag – ein Geschenk für Geringverdiener?





Arbeitgeber zahlt, Staat schießt zu

Grundvoraussetzung ist demnach, dass sich der Arbeitgeber freiwillig bereit erklärt, einen zusätzlichen Beitrag für die Altersversorgung seines Arbeitnehmers zu erbringen. Eine Verpflichtung für den Arbeitgeber gibt es nur, wenn der zusätzliche Beitrag durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen zugesagt ist. „Zusätzlich“ ist hier ernst gemeint: Als Förderbetrag für Geringverdiener zählt nur der Arbeitgeberbeitrag, der über dem des Jahres 2016 liegt.

Liegt der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag zwischen 240 und 480 € im Jahr, kann der Arbeitgeber 30 % dieses Beitrages bei der nächsten Lohnsteuer-Anmeldung in Abzug bringen, wenn die Voraussetzungen von § 100 Absatz 3 EStG erfüllt sind:

- Der Arbeitslohn des Arbeitnehmers muss im Inland dem Lohnsteuerabzug unterliegen.
- Der Beitrag muss an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung gezahlt werden, die ihre zugesagte Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgungsleistung als Rente oder Auszahlungsplan (im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 AltZertG) erbringt.
- Der laufende Arbeitslohn darf 2.200 € monatlich nicht übersteigen.
- Und es muss sichergestellt sein, dass von den Beiträgen jeweils derselbe prozentuale Anteil zur Deckung der Vertriebskosten herangezogen wird (salopp gesagt, es werden keine gezillmerten Tarife gefördert).

**Wohl dem, der eine(n)
gutverdienende(n) Ehepartner/-in
als weiteren Sponsor hat.**

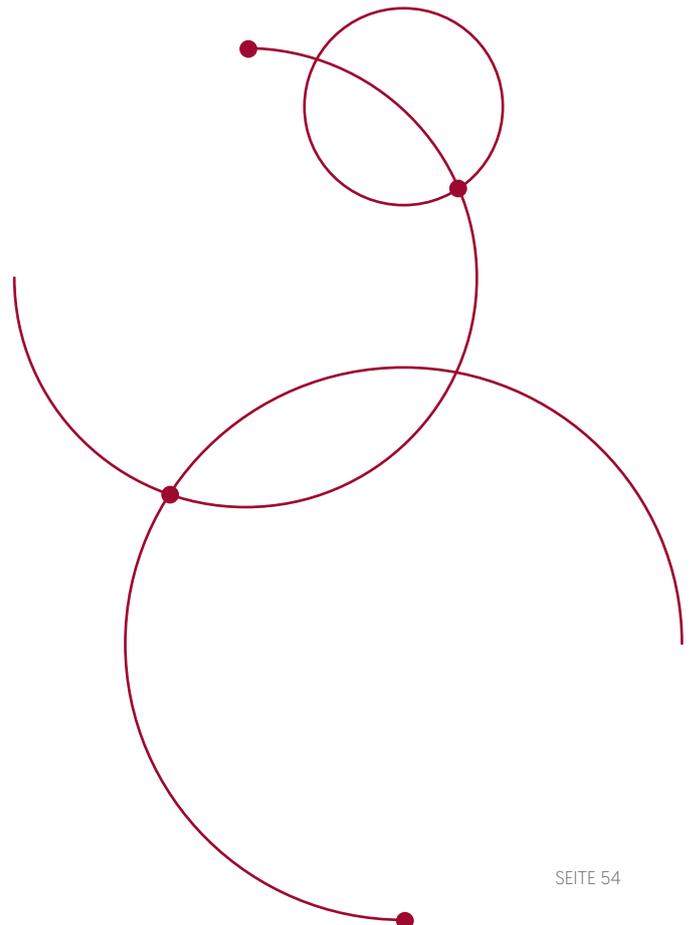
Am besten: jährliche Beitragszahlung

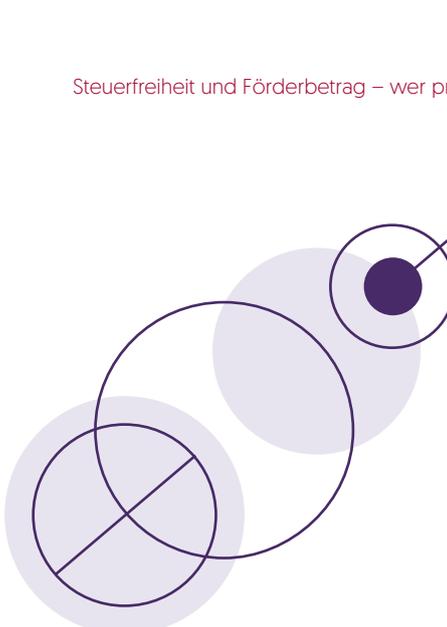
Wenn man ersten Äußerungen von Seiten des BMF glauben darf, wird die Überprüfung auf das Vorliegen der Gehaltshöhe arbeitgeberfreundlich ablaufen: Unterschreitet der laufende Arbeitslohn in einem Monat den Grenzwert von 2.200 €, sollte der Arbeitgeber den kompletten AG-Jahresbeitrag entrichten. Bereits im Folgemonat erhält er hierfür auch die Lohnsteuerabzugsmöglichkeit und es entfällt die monatliche Überprüfung (Siehe [Kommentar von Christine Harder-Buschner](#)). Sollte sich das Gehalt in den Folgemonaten erhöhen, führt dies zu keiner Rückforderung der bereits gewährten Lohnsteuerermäßigung.

Keine Anrechnung auf die Steuerfreistellung gemäß § 3 Nr. 63 EStG

Jetzt liegt es an den Arbeitgebern, ob der „§ 100 Förderbetrag“ zum Renner wird. Die Rahmenbedingungen passen...

...auch für Mitnahmeeffekte: Der Förderbetrag tangiert nicht die Steuerfreistellung gemäß § 3 Nr. 63 EStG! Der Geringverdiener kann also mit eigenen Beiträgen noch bis zu 8 % der BBG steuerfrei (z.B. durch Gehaltsumwandlung) in seine bAV einzahlen. Wohl dem, der eine(n) gutverdienende(n) Ehepartner/-in als weiteren Sponsor hat.





Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurden mit Wirkung ab 1. Januar 2018 zahlreiche Änderungen bei den steuerlichen Regelungen der betrieblichen Altersversorgung beschlossen. Diese Änderungen wurden in das BMF-Schreiben vom 6. Dezember 2017 „Steuerliche Förderung der betrieblichen Altersversorgung“ eingearbeitet.

Aufgrund des Umfangs möchte ich mich heute auf die Änderungen beschränken, die § 3 Nr. 63 und 63a EStG betreffen.

4.3. Neues BMF-Schreiben zur bAV





Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG

Von dieser Regelung sind alle Arbeitnehmer in ihrem ersten Dienstverhältnis begünstigt. Erfreulich ist die Klarstellung, dass bei geringfügig Beschäftigten oder Aushilfen, bei denen die Vergütung pauschal gemäß § 40a EStG besteuert wird, das Vorliegen des ersten Dienstverhältnisses durch eine Erklärung des Arbeitnehmers dokumentiert werden kann (Rz 24).

Dagegen verwirrt die Fußnote in Rz 26, in der die Ansicht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum Thema „in welcher Höhe muss der Arbeitgeber den 15 %-Zuschlag für ersparte Sozialabgaben entrichten“ dargestellt wird. Dies wurde bereits im [Versicherungsjournal](#) entsprechend kritisiert. In einem Schreiben aus dem Finanzministerium sollte die steuerliche Sicht dargestellt werden. Und aus dieser ist es völlig egal, wie der Arbeitgeber diesen Zuschlag ermittelt und ob er ihn ggf. freiwillig aufstockt. Ich hätte in einem BMF-Schreiben allenfalls eine Klarstellung erwartet, dass der Arbeitgeber-Zuschlag den Förderrahmen nicht erweitert, auch wenn er (z.B. bei bestehenden Gehaltsumwandlungen) erst später gewährt werden muss.

In welcher Reihenfolge das neue Fördervolumen von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung (West) durch verschiedene Beitragsteile (§ 40b-Beitrag, Arbeitgeberbeitrag, Entgeltumwandlung) in Anspruch zu nehmen ist, wird in Rz 31 und im Beispiel der Rz 32 in knappen Worten schön illustriert. Ein Verweis auf § 3 Nr. 56 EStG, der ebenfalls in das Fördervolumen einzurechnen ist, würde diesen Passus perfekt abrunden.

Ausschluss der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 2 EStG

Dieses auf den ersten Blick seltsame (und nicht neue!) Wahlrecht für Arbeitnehmer, die in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert sind, ist die Grundlage für die Inanspruchnahme der „Riester-Förderung“ bei einem bAV-Vertrag. Der Arbeitnehmer soll die Möglichkeit haben, die für ihn günstigere Förderung wählen zu können.

Im Entwurf des BMF-Schreibens wurde nur ein Satz ergänzt: *„Der Arbeitnehmer kann sein Verlangen nach individueller Besteuerung (Verzicht auf Steuerfreiheit) betragsmäßig oder prozentual begrenzen.“* Dadurch ist die [kombinierte Riester- und bAV-Förderung](#) in einem Gehaltsumwandlungsvertrag nun auch steuerlich flankiert.

Vervielfältigungsregel nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG

Aus Anlass der Beendigung eines Dienstverhältnisses konnten und können Beiträge in einen versicherungsförmigen bAV-Vertrag (Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds) zusätzlich zum jährlichen Fördervolumen steuerfrei eingezahlt werden. Im BMF-Schreiben erfolgt nun eine Klarstellung, wann ein Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses anzunehmen ist. Insbesondere wird nun auch eine Zahlung nach Beendigung des Dienstverhältnisses unter bestimmten Voraussetzungen anerkannt.

Zudem wurde klargestellt, dass dieses Fördervolumen NICHT erhöht wurde. Es verbleibt bei 4 % der Beitragsbemessungsgrenze multipliziert mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis bestanden hat, maximal aber mit zehn Kalenderjahren.

Nachholung der Beitragszahlung nach § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG

Neu mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde die Möglichkeit eröffnet, Beiträge für Kalenderjahre steuerfrei nachzuzahlen, in denen das erste Dienstverhältnis ruhte und daraus kein Arbeitslohn bezogen wurde. Elternzeit, Sabbatjahre oder Entsendungen ins Ausland können zu dieser Situation führen.

In diesem Fall kann für maximal zehn Kalenderjahre nachträglich 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (des Jahres der Nachzahlung!) als steuerfreier Beitrag in eine versicherungsförmige bAV eingezahlt werden.

Zu beachten ist hier die strikte Abstimmung auf das Kalenderjahr: Die Nachholung der Beiträge ist nur für Kalenderjahre möglich, in denen das Dienstverhältnis vom 01.01. bis zum 31.12. geruht hat UND kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde. Diese Regelung erscheint mir zu streng. Eine Tantiemepflicht für das Vorjahr unterbindet damit eine Nachzahlung, auch wenn das Arbeitsverhältnis das komplette Jahr geruht hat. Wäre es hier nicht besser, auf das Ruhen des Arbeitsverhältnisses und keiner Inanspruchnahme der Steuerfreiheit gemäß § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG abzustellen?

Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63a EStG

Diese Regelung wurde eingeführt, um die Steuerfreiheit von Zusatzbeiträgen des Arbeitgebers für die Absicherung der reinen Beitragszusage (Sicherungsbeiträge) zu gewährleisten.

Die Kernbotschaft der Rz 51 und 52 ist die, dass § 3 Nr. 63a EStG nur dann anzuwenden ist, wenn diese Beiträge nicht unmittelbar einzelnen Arbeitnehmern gutgeschrieben oder zugerechnet werden. Anderenfalls handelt es sich um Arbeitgeberbeiträge, die ggf. im Rahmen von § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfrei geleistet werden können. Wird aus diesem Sicherungsvermögen zu einem späteren Zeitpunkt dem Arbeitnehmer eine Leistung oder ein anderer Vorteil zufließen, ist diese voll steuerpflichtig.

In der Theorie ist diese Folgerung schlüssig und nachvollziehbar, aber die Frage, wann einem Arbeitnehmer ein solcher Vorteil zufließt, bleibt der Entwurf schuldig.

Beispiel zu § 3 Nr. 63a EStG

Der ehemalige Arbeitnehmer A bekommt eine Rente, die über eine reine Beitragszusage finanziert wurde. Diese wird (z.B. aufgrund ungeförderter Beitragszahlung während der Elternzeit) aufgeteilt in einen geförderten (z.B. 80 €) und einen ungefördernden Teil (z.B. 20 €). Zum ersten Überprüfungstermin stellt man fest, dass der Kapitaldeckungsgrad des Rentnerbestandes nur 90 % beträgt. Eine Rentenkürzung kann aber unterbleiben, weil unter Berücksichtigung des Vermögens aus den Sicherheitsbeiträgen immer noch ein Kapitaldeckungsgrad über 100 % vorliegt.

Führt bereits diese Situation dazu, dass die bisherige Aufteilung nur noch auf die gekürzte Rente angewendet werden darf (72 € gefördert, 18 € ungefordert)? Wenn ja, müsste die nicht durchgeführte Rentenkürzung in Höhe von 10 € als voll gefördert angesehen werden! Folglich wäre ab diesem Zeitpunkt die Rente zu 82 € gefördert und 18 € ungefordert. Offen bleibt auch, wie der Fall zu bewerten ist, wenn bei der nächsten Überprüfung der Kapitaldeckungsgrad ohne Berücksichtigung des Vermögens aus Sicherheitsbeiträgen wieder über 100 % liegt. Konsequenterweise müsste in diesem Fall die Aufteilung ab diesem Zeitpunkt wieder 80 % zu 20 % betragen.

In meinen Augen wäre es organisatorisch und verwaltungstechnisch wesentlich einfacher, eine Änderung der Aufteilung erst dann vorzunehmen, wenn tatsächlich der Sicherungspuffer angegriffen und hieraus Vermögen entnommen wird. Solange er nur für den rechnerischen Nachweis der Finanzierbarkeit herangezogen wird, sollte kein steuerlicher Zufluss angenommen werden.

Gut, bis es die ersten Rentenzahlungen aus einer reinen Beitragszusage gibt, wird es noch etwas dauern, sodass noch Zeit bleibt, diesen Abschnitt zu ergänzen.

Weitere Neuerungen

Neuerungen gibt es natürlich auch zum bAV-Förderbetrag gemäß § 100 EStG. Hier ist auf knapp acht Seiten die Sicht der Finanzverwaltung dargelegt. Diese werde ich im [anschließenden E-Book-Beitrag](#) kommentieren.

In meinem vorangestellten Beitrag [„Neues BMF-Schreiben zur bAV“](#) habe ich mich mit den Änderungen befasst, die § 3 Nr. 63 und 63a EStG betreffen. Heute möchte ich die Ausführungen, die in der Nummer 15 „bAV-Förderbetrag“ (Randziffern 100 bis 144) dargestellt sind, kurz exzerpieren und kommentieren.

4.4. Der Förderbetrag im neuen BMF-Schreiben zur bAV



Begünstigte Beiträge

Mit § 100 EStG wird zum 1. Januar 2018 durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz ein neues Fördermodell zur betrieblichen Altersversorgung eingeführt. Dieser bAV-Förderbetrag ist ein staatlicher Zuschuss zu einem vom Arbeitgeber *zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn* geleisteten Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung von Arbeitnehmern mit geringem Einkommen (Bruttoarbeitslohn von monatlich nicht mehr als 2.200 €). Der Zuschuss beträgt 30 % des gesamten zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags von mindestens 240 € bis höchstens 480 € im Kalenderjahr.

Nach § 100 Abs. 3 Nr. 2 EStG kann der bAV-Förderbetrag nur für einen zusätzlichen Beitrag beansprucht werden. Nicht begünstigt sind daher die im Gesamtversicherungsbeitrag enthaltenen Beitragsanteile des Arbeitnehmers, Entgeltumwandlung oder Eigenbeteiligungen. Ebenfalls nicht begünstigt sind die Leistungen des Arbeitgebers, die er als Ausgleich für die ersparten Sozialversicherungsbeiträge infolge einer Entgeltumwandlung erbringt und die Sicherungsbeiträge im Sinne des § 23 Abs. 1 BetrAVG, auch wenn sie dem einzelnen Arbeitnehmer unmittelbar gutgeschrieben oder zugerechnet werden.

Diese Auflistung der nicht begünstigten Arbeitgeberbeiträge ist nicht überraschend, dient aber auf jeden Fall der Klarheit.

Voraussetzungen für die Gewährung des bAV-Förderbetrags

Für die Prüfung der Voraussetzungen des bAV-Förderbetrags sind immer nur die Verhältnisse im Zeitpunkt der Beitragsleistung maßgeblich (§ 100 Abs. 4 Satz 1 EStG). Spätere Änderungen der Verhältnisse sind unbeachtlich. Diese Regelung betrifft insbesondere Fälle mit schwankendem oder steigendem Arbeitslohn sowie Fälle, in denen der Mindestbetrag von 240 € nicht erreicht wird.

Die Sichtweise des BMF wird an den Beispielen in den Rz 117 und 118 deutlich: Bei einem Arbeitnehmer beträgt im Januar der laufende Arbeitslohn 2.150 €. Der Arbeitgeber zahlt jeweils zum 10. des Monats einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag von 40 €.

Da der Arbeitnehmer weniger als 2.200 € monatlich verdient, kann der Arbeitgeber für jeden Monat 30 % der 40 €, also 12 €, bei seiner Lohnsteuer-Anmeldung als bAV-Förderbetrag in Abzug bringen. Scheidet der Arbeitnehmer unerwartet zum 01. Mai aus dem Unternehmen aus (z.B. Aufhebungsvertrag per 20. April), hat dies keinen Einfluss auf den in den Monaten Januar bis April in Anspruch genommenen bAV-Förderbetrag!

Anders liegt der Fall, wenn der Arbeitnehmer fristgerecht am 20. Januar zum 30. April kündigt. Der bAV-Förderbetrag kann ab Februar nicht mehr in Anspruch genommen werden, da der zu zahlende Mindestbetrag von 240 € im Jahr nicht mehr erreicht wird.

Diese Sichtweise ist zwar aus dem Gesetz bei strenger Auslegung herauslesbar, widerspricht in meinen Augen aber dem eigentlichen Fördergedanken. Wieso wird der Arbeitgeber bestraft, wenn er seinen Beitrag zeitnah pro rata erbringt?

Mit dieser Auslegung werden die Arbeitgeber ihren Zuschuss erst dann rückwirkend gewähren, wenn der Mindestbeitrag erreicht ist. Dies geht im Zweifel zu Lasten der Geringverdiener.

Fraglich wird die Ansicht des BMFs beim (fast analogen) Fall der Schwangerschaft einer Arbeitnehmerin, die 20 € zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag erhält. Teilt sie ihrem Arbeitgeber im Januar mit, dass sie ab September Elternzeit (in der sie keine Gehaltszahlung und damit auch keinen AG-Zuschuss mehr bekommt) in Anspruch nehmen wird, entfällt der bAV-Förderbetrag ab Februar, weil auch in diesem Fall der Mindestbeitrag im Kalenderjahr nicht mehr erreicht werden kann...

Förderbetrag bei Arbeitgeberzuschüssen über 480 €

Positiv dagegen ist die Sichtweise des BMF, wenn der zusätzliche Arbeitgeberbeitrag summarisch über den 480 € im Jahr liegt. In diesem Fall erhält der Arbeitgeber den bAV-Förderbetrag sofort für den gesamten Teilbeitrag bis zur Höchstgrenze. Beträgt der Arbeitgeberbeitrag beispielsweise 150 € im Quartal, so beläuft sich der bAV-Förderbetrag in den ersten drei Quartalen auf 30 % der gezahlten 150 €, also 45 €. Von der vierten Zahlung beträgt der Förderbeitrag aber nur noch 9 €, da dann der Höchstbeitrag von 144 € im Kalenderjahr ausgeschöpft ist.

Förderbetrag bei bereits bestehenden Arbeitgeberzuschüssen

Spannend und sehr arbeitgeberfreundlich ist die BMF-Sichtweise bei bereits bestehenden Vereinbarungen über Arbeitgeberzuschüsse.

In Fällen, in denen der Arbeitgeber bereits im Jahr 2016 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag geleistet hat, ist der jeweilige bAV-Förderbetrag auf den Betrag beschränkt, den der Arbeitgeber über den bisherigen Beitrag hinaus leistet (§ 100 Abs. 2 Satz 2 EStG).

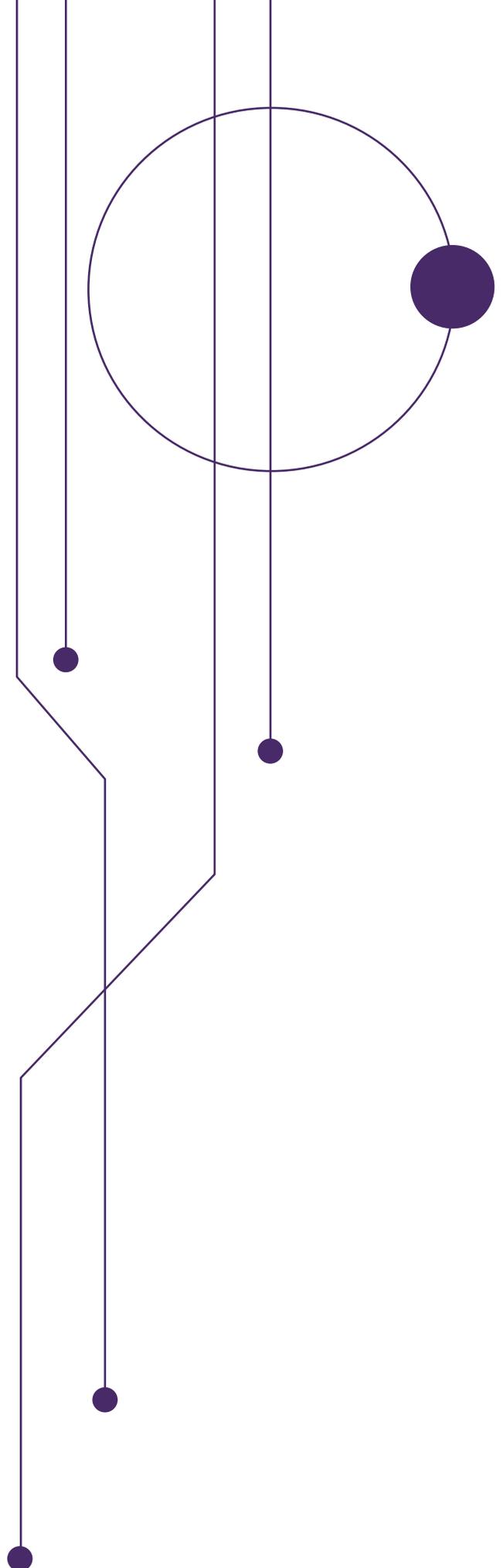
Das liest sich erst einmal so, dass bestehende Arbeitgeberzuschüsse beim bAV-Förderbetrag unberücksichtigt bleiben. Dem ist aber nicht so, wie die erläuternden Beispiele in Rz 132 und 133 zeigen:

Erhöht der Arbeitgeber seinen Beitragszuschuss im Jahr 2018 von 200 € auf 240 €, ermittelt sich der bAV-Förderbeitrag als 30 % von 240 €, also 72 €, maximal aber 40 € Erhöhungsbeitrag. In diesem Fall ist die komplette Erhöhung durch den Staat finanziert!

Fazit

Die Ausführungen zum bAV-Förderbetrag erscheinen sehr praxisnah. Lediglich der Wegfall der Voraussetzung für die Inanspruchnahme bei einer Pro rata-Zahlung des Versicherungsbeitrages ist etwas kleinlich ausgelegt. Hier können die Arbeitgeber aber durch „gebündelte“ Zahlungen, beispielsweise durch halbjährliche oder jährliche Zahlungen, entgegenwirken. Denn klar ist, dass die Voraussetzungen für die Gewährung des bAV-Förderbetrages nur im Zeitpunkt der Zahlung gegeben sein müssen und nicht im kompletten Zeitintervall für das die Zahlung erfolgt.

Spannend und sehr arbeitgeberfreundlich ist die BMF-Sichtweise bei bereits bestehenden Vereinbarungen über Arbeitgeberzuschüsse.



Ein bAV-Riester-Vertrag, also eine Direktversicherung, für die auch Riester-Zulagen beantragt werden können, ist eigentlich nichts Neues. Aber diese Förderkombination kommt praktisch nicht vor, weil für die Leistung aus einem solchen Vertrag – im Gegensatz zu einem privat abgeschlossenen Riester-Vertrag – Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zu entrichten sind.

5.1. bAV-Riester – die große neue Freiheit!?



Wegfall der Sozialversicherungspflicht

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz wurde diese Ungleichbehandlung beseitigt: In [§ 229 Absatz 1 Nr. 5 SGB V](#) ist die Sozialversicherungsbeitragspflicht ganz allgemein für Leistungen aus Altersvorsorgevermögen im Sinne des [§ 92 EStG](#) entfallen.

Damit sind bAV-Riester-Verträge und Privat-Riester-Verträge in der Behandlung der Leistung gleichgestellt. Im Grunde kann nun für jeden Vertrag der bAV-Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds auch die Riester-Förderung beantragt werden. Konkret heißt das: Riester-Vorteile ohne Zertifizierung! Ohne spezielle Riester-Informationspflichten! Und bei geeigneter Produktwahl: Ohne Beitragsgarantie! Aber auch: Ohne Wohn-Riester-Entnahmemöglichkeit!

Getrennte Beitragszahlung

Klar ist, dass es keine Doppelförderung geben kann: Entweder werden Beiträge aus dem Bruttoeinkommen gemäß [§ 3 Nr. 63 EStG](#) steuerfrei in einen „bAV-Riester“-Vertrag eingezahlt oder es kann für Beiträge, die aus versteuertem Einkommen bezahlt wurden, die Riester-Zulage nach Abschnitt XI EStG bzw. der Sonderausgabenabzug gemäß [§ 10a EStG](#) beantragt werden.

Heißt das nun, dass pro steuerlichem Veranlagungszeitraum, also pro Kalenderjahr, nur eine Förderung vorliegen darf? Sicher nicht! Solange eine saubere Trennung der versteuerten Beiträge von den unversteuerten Beiträgen vorliegt, kann für diese auch die Riester-Zulage beantragt werden.

Eine solche saubere Trennung ist zweifellos möglich, wenn die Beitragszahlung ab einem bestimmten Termin „umgestellt“ wird. Im bAV-Bereich kennt man dies bereits bei der „privaten Fortführung“ einer Direktversicherung: Die bisher aus unversteuertem Einkommen gezahlten Beiträge werden ab dem Umstellungstermin aus versteuertem Einkommen entrichtet.

Denkbar ist auch eine gemischte Beitragszahlung, also eine Beitragszahlung, die sowohl aus versteuertem als auch unversteuertem Einkommen gespeist wird. Aus ersten Gesprächen mit Anbietern wurde deutlich, dass diese Varian-

te sehr kritisch gesehen wird. Die erstmalige Aufteilung einer solchen Beitragszahlung ist technisch kein Problem, aber es fehlt die Verbindlichkeit der Zuordnung: Befürchtungen, dass die Aufteilung dann auch für weit zurückliegende Beitragszahlungen immer wieder geändert werden muss, schrecken die Anbieter ab. Denn dadurch entstehen in der Verwaltung der Verträge komplexe und eigentlich unnötige Folgebearbeitungen.

Geänderte Bearbeitungen bei bAV-Riester-Verträgen?

Die Führung von zwei unterschiedlichen Förderungen verlangt aber nicht nur die korrekte Zuordnung der Beiträge. Jede Vertragsbearbeitung ist auf Besonderheiten zu überprüfen. Bei bAV-Verträgen ist, um nur ein Beispiel zu nennen, ein Teilrückkauf (z.B. zur Herauslösung eines verfallbaren Arbeitgeber-Anteils bei Dienstaustritt) durchaus üblich. Bei einem bAV-Riester-Vertrag ist in einem solchen Fall sicherzustellen, dass hierbei kein Altersvorsorgevermögen ausbezahlt wird, um die Folgen der schädlichen Verwendung zu vermeiden.

In meinem anschließenden Artikel [„Fördertöpfe in bAV-Riester-Verträgen“](#) setze ich mich mit solchen Besonderheiten und dazugehörigen Fragestellungen auseinander.

Fazit

In einer ersten Wahrnehmung wird ein einfaches bAV-Riester-Produkt mit der Möglichkeit, die Förderung ab einem bestimmten Zeitpunkt zu wechseln, als sinnvoll angesehen. Die bisherigen Nachteile gegenüber einem Privat-Riester-Vertrag sind beseitigt. Insbesondere clevere bAV-Vermittler können mit einem bAV-Riester eine zusätzliche Förderoption anbieten.

Im Grunde kann nun für jeden Vertrag der bAV-Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds auch die Riester-Förderung beantragt werden. Konkret heißt das: Riestervorteile ohne Zertifizierung!

bAV-Riester-Verträge können durch die Änderungen im Betriebsrentenstärkungsgesetz aus ihrem bisherigen Schatten-dasein heraustreten. Damit ist es bei diesen Verträgen notwendig, sich über die parallele Führung der bAV- und der Riester-Fördertöpfe Gedanken zu machen.

5.2. Fördertöpfe in bAV-Riester-Verträgen



Überblick über die Beitragsförderung

Im Rahmen von § 3 Nr. 63 EStG können Beiträge bis zu einer Obergrenze von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze aus dem Bruttogehalt eingezahlt werden. Diese Beiträge und die daraus erwirtschafteten Erträge bilden den „bAV-Fördertopf“. Sofern Beiträge über der Obergrenze liegen, sind diese aus versteuerten Einkommen bezahlt worden und bilden die Grundlage für den „ungeförderten bAV-Topf“.

Soll die Riester-Förderung nach Abschnitt IX EStG beantragt werden, so sind diese Beiträge aus dem versteuerten Einkommen zu erbringen. Wenn im Folgejahr die Zulage gewährt wird, teilt die ZfA dem Anbieter auch mit, wieviel von den gemeldeten Beiträgen als gefördert anzusehen sind. Diese Beiträge werden im „Riester-Fördertopf“ gesammelt. Entsprechend landen die Beiträge, für welche die Riester-Förderung beantragt, aber nicht gewährt wurde, im „ungeförderten Riester-Topf“.

Wie untenstehende Grafik zeigt, unterteilen wir den bAV-Riester-Vertrag gedanklich in folgende Töpfe:

bAV- und Riester-Fördertöpfe

Bei jeder Vertragsbearbeitung und insbesondere bei jeder Leistungsbearbeitung ist zu prüfen, ob und in welchen der beiden Fördertöpfe hineingegriffen werden darf. Ein „Fehlgriff“ kann unerwünschte Folgen nach sich ziehen. Betrachten wir den Fall, dass ein Arbeitgeber beim Ausscheiden seines Arbeitnehmers den verfallbaren arbeitgeberfinanzierten Teil zurückkaufen möchte. Erfolgt die Entnahme aus dem bAV-Fördertopf, ist alles in Ordnung. Würde diese Entnahme (auch nur teilweise) aus dem Riester-Fördertopf erfolgen, hätte dies eine teilschädliche Verwendung mit anteiliger Rückforderung von Zulage und Steuervorteilen zur Folge.

Spannend ist – gerade für Geringverdiener – die Prüfung auf eine mögliche Kleinbetragsabfindung. Denn liegt die Rentenhöhe aus dem Riester-Fördertopf bei maximal 1 % der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 SGB IV (in 2017 sind dies 29,75 € monatlich), kann die Rente ohne Folgen einer schädlichen Verwendung abgefunden werden. Für den bAV-Fördertopf ist eine Kapitalabfindung aus steuerlicher Sicht in jeder Höhe möglich. Auch für die Rentenbezugsmitteilung gemäß § 22a EStG müssen beide Fördertöpfe getrennt bleiben. Denn für den Kleinbetragsabfindungsbetrag aus dem Riester-Fördertopf kann die Fünftelungs-Methode gemäß § 22 Nr. 5 Satz 13 EStG i.V.m. [§ 34 EStG](#) angewendet werden, für den Abfindungsbetrag aus dem bAV-Fördertopf ist diese Abmilderung der Steuerprogression nicht vorgesehen!

	GEFÖRDERTES VERMÖGEN*	UNGEFÖRDERTES VERMÖGEN*
RIESTER	Beiträge aus versteuertem Einkommen, für die Zulagen von der ZfA gezahlt wurden (Abschnitt IX EStG) oder vom Finanzamt Steuerermäßigungen gewährt wurden (§ 10a EStG)	Beiträge aus versteuertem Einkommen für welche die Riester-Förderung beantragt, aber nicht gewährt wurde
BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG	Beiträge aus un versteuertem Einkommen bis zu einer Obergrenze von 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (§ 3 Nr. 63 EStG)	Beiträge aus versteuertem Einkommen über 8 % der Beitragsbemessungsgrenze (§ 3 Nr. 63 EStG)

* Inklusive der aus den genannten Beiträgen erwirtschafteten Erträge.

Ungeförderte Töpfe

Aus steuerlicher Sicht ist es völlig unerheblich, ob für einen Beitrag die Riester-Förderung beantragt, aber nicht gewährt wurde (ungeförderter Riester-Topf) oder ob sie gar nicht beantragt wurde (ungeförderter bAV-Topf). In beiden Fällen ist die Besteuerung nach § 22 Nr. 5 i.V.m. § 20 Abs. 1 Nr. 6 EStG (Besteuerung der Differenz aus Leistung und hierauf entrichtete Beiträge) vorzunehmen.

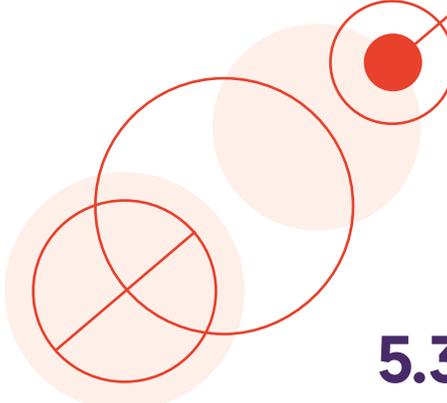
Warum muss ich dennoch unterscheiden? Ganz einfach: Sollte aus dem ungeförderten Riester-Topf Kapital entnommen werden, sind die Beitragsmeldungen an die ZfA zu korrigieren. Für Entnahmen aus einem ungeförderten bAV-Topf ist dies nicht notwendig.

Diese Beispiele zeigen, dass gerade bei Leistungsbearbeitungen sehr detaillierte Informationen über die Fördertöpfe vorhanden sein müssen. Die Zuordnung der Beitragszahlungen zu den einzelnen Töpfen und der hieraus resultierenden Leistungen muss jederzeit gewährleistet sein.

Ausblick: Vertrag mit BU-Schutz

Wenn der Vertrag – wie es im Bereich der bAV nicht unüblich ist – noch einen Berufsunfähigkeitsschutz beinhaltet, bekommen wir durch das parallele Verwalten einer Risiko- und einer kapitalgedeckten Leistung noch eine weitere Komplexitätsstufe. Hierüber erfahren Sie mehr im anschließenden Kapitel „Biometrische Risiken“.

Diese Beispiele zeigen, dass gerade bei Leistungsbearbeitungen sehr detaillierte Informationen über die Fördertöpfe vorhanden sein müssen. Die Zuordnung der Beitragszahlungen zu den einzelnen Töpfen und der hieraus resultierenden Leistungen muss jederzeit gewährleistet sein.



Die bAV-Riester-Verträge können und werden durch die Änderungen im Betriebsrentenstärkungsgesetz aus ihrem bisherigen Schattendasein heraustreten. Damit ist es nicht nur notwendig, bei diesen Verträgen verschiedene Fördertöpfe zu führen, sondern auch einen zusätzlich eingeschlossenen BU-Schutz (Berufsunfähigkeitsschutz) verwalten zu können.

5.3. Neues Erwachen der Riester-Verträge mit BU-Schutz



Gesetzliche Regelung

Schon mit Einführung der Riester-Rente im Jahre 2002 konnte ein zusätzlicher Invaliditäts- oder Hinterbliebenenschutz eingeschlossen werden. In [§ 1 Abs 1 Nr. 2 AltZertG](#) heißt es nach dem Semikolon: *„Leistungen aus einer ergänzenden Absicherung der verminderten Erwerbsfähigkeit oder Dienstunfähigkeit und einer zusätzlichen Absicherung der Hinterbliebenen können vereinbart werden“*. In der Praxis findet man bisher aber nur wenige solcher Verträge.

Im Bereich der bAV ist der Einschluss eines ergänzenden Berufsunfähigkeitsschutzes durchaus gewollt und verbreitet. Üblich ist z.B. eine BU-Befreiungsversicherung, welche im Falle der Invalidität die Beitragszahlung für die Aufrechterhaltung der Altersleistung übernimmt.

Damit bekommen wir durch das parallele Verwalten einer Risiko- und einer kapitalgedeckten Leistung eine weitere Komplexitätsstufe bei der Ermittlung der steuerlich relevanten Werte.

Zuordnung der Förderung

Für den Fall, dass nicht der volle Beitrag durch die ZfA gefördert wird, benötigen wir zwei unterschiedliche Sichten auf den Vertrag:

- Für die Förderung ist es die gesamtvertragliche Sicht. Der von der ZfA gemeldete geförderte Beitrag betrifft den gesamten Vertrag. Dieser muss auf die Beiträge für die Hauptversicherung und die für die Zusatzversicherung aufgeteilt werden.
- Zur Ermittlung der steuerpflichtigen Erträge (z.B. bei einer schädlichen Verwendung oder einer Kleinbetragsabfindung) ist jedes versicherte Risiko separat zu betrachten. Denn es wird hier nur auf das Vermögen und die anteiligen Beiträge für die Finanzierung der Altersleistung abgestellt. Vermögen und anteiliger Beitrag für den BU-Schutz bleiben unberücksichtigt.

Es liegt auf der Hand, dass es unterschiedliche Rechenwege gibt, die geförderte Leistung und die steuerpflichtigen ungeforderten Erträge zu ermitteln. Und dass diese unterschiedlichen Wege zu leicht abweichenden Ergebnissen führen, muss an dieser Stelle sicher nicht extra erwähnt werden.

Leistungspflichtiger BU-Vertrag

Tritt dann tatsächlich der Invaliditätsfall ein, sind aus steuerlicher Sicht folgende Dinge zu beachten:

- Eine BU-Rentenleistung an den (ehemaligen) Arbeitnehmer ist in eine geförderte und ungeforderte Rentenzahlung aufzuteilen und gemäß [§ 22 Abs. 5](#) bzw. [§ 22a EStG](#) (Rentenbezugsmitteilung) zu bescheinigen.
- Eine zusätzlich abgeschlossene BU-Befreiungsversicherung, welche die Beitragszahlung für die Altersleistung übernimmt, ist anders zu behandeln. Steuerlich fließt diese Leistung direkt dem Vertrag zu und löst damit keine Rentenbezugsmitteilung aus. Aber diese Leistung stellt auch keine Beitragszahlung von Altersvorsorgebeiträgen dar, da sie nicht direkt vom Zulageberechtigten erbracht wird. Eine Zulage kann daher für die Befreiungsleistung nicht beantragt werden.
- Und um es auf die Spitze zu treiben: Rechtlich ist es möglich, dass trotz BU-Befreiungsleistung der Zulageberechtigte eigene Altersvorsorgebeiträge in den Vertrag einzahlt, für die eine Förderung beantragt werden kann!

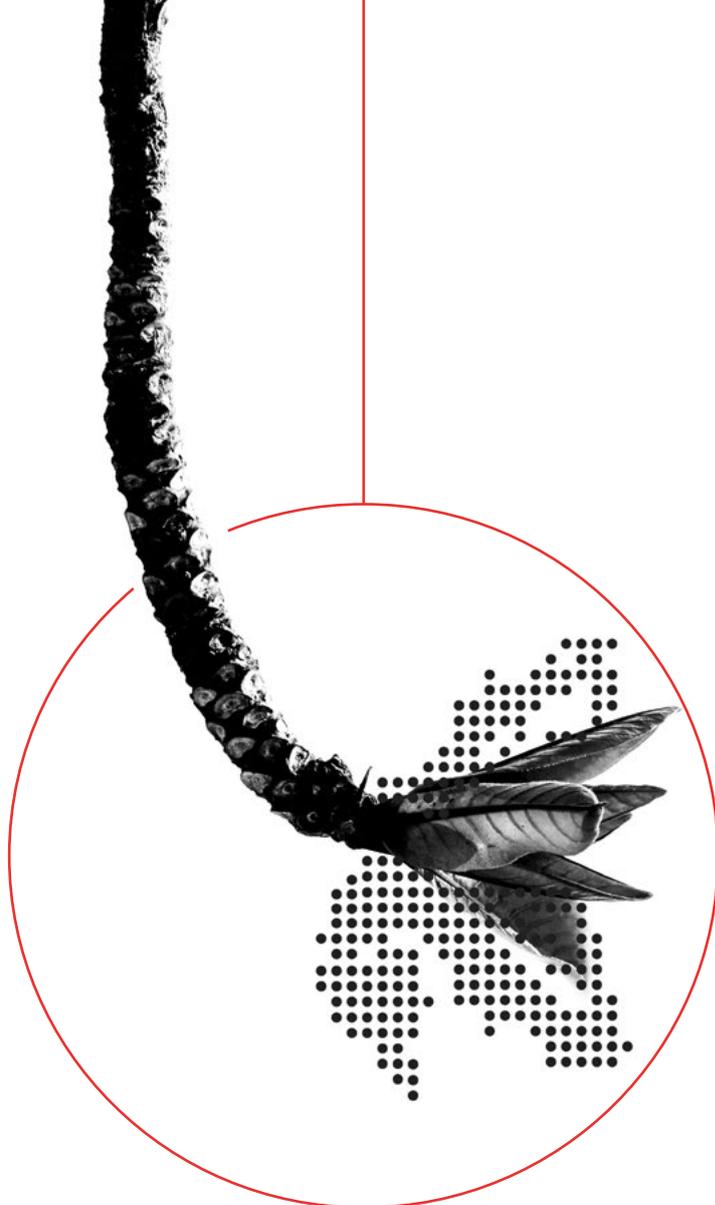


Arbeitgeberwechsel bei eingeschlossenem BU-Schutz

Muss ein bAV-Riester-Vertrag bei einem Arbeitgeberwechsel auf einen neuen Anbieter übertragen werden, kann man sich heute schon auf Rückfragen bzw. nicht plausible AAO1-Datensatzmeldungen einrichten. Beispielsweise ist für jedes Kalenderjahr der Steuerfrei-Faktor zu ermitteln. Dieser gibt an, zu welchem Prozentsatz der Gesamtertrag eines Kalenderjahres als steuerfrei anzusehen ist. Angenommen, es wurde in der Hauptversicherung 200 € steuerpflichtiger Ertrag erwirtschaftet und in der BU-Zusatzversicherung beträgt die steuerfreie Differenz zwischen Vermögenszuwachs und Beitragszahlung -100 €. Dann ergibt sich daraus ein Steuerfrei-Faktor von -100 % (-100 € steuerfreier „Ertrag“ / (200 € – 100€) Gesamtertrag). Nach heutiger Datensatzplausibilisierung sind aber nur Werte zwischen 0 % und 100 % erlaubt!

Werden derartige Punkte rechtzeitig vor einer breiten Produkt-einführung adressiert, finden sich auch Lösungen zur Bearbeitung. Man darf nicht vergessen: Den Riester-Vertrag mit BU-Schutz gibt eigentlich schon seit 16 Jahren...

**Die bAV-Riester-Verträge können
und werden durch die Änderungen
im Betriebsrentenstärkungsgesetz
aus ihrem bisherigen
Schattendasein heraustreten.**





In der betrieblichen Altersvorsorge werden nicht nur Leistungen der Alters-, sondern auch der Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung betrachtet. Während bei der mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz neu eingeführten reinen Beitragszusage die Altersvorsorge zwar im Zentrum steht, werden aber auch gute Möglichkeiten für die Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung gesehen. Wir zitieren aus dem Rechtsgutachten „Sozialpartnermodell Betriebsrente“.

6.1. Zur Technik der Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung im Kollektiv



Die Zusammenfassung großer Kopffzahlen, wie sie sich prinzipiell aus einem Tarifvertrag ergibt, eröffnet die Chance für kollektive Absicherungen von Todesfall- und Invaliditätsrisiken. Damit wird der Einschluss von Leistungen der Hinterbliebenenabsicherung sowie Absicherungen für den Fall von Erwerbsminderung oder ggf. Berufsunfähigkeit in einer Art und Weise möglich, die der Einzelne auch gegen Geld nicht erwerben kann. ... Es ist bei Versicherung großer Kollektive grundsätzlich möglich, losgelöst vom individuellen Gesundheitszustand und unter Verzicht auf jedwede Gesundheitsprüfung alle Personen in den Versicherungsschutz einzubeziehen. Es verbinden sich also die beiden Wirkungen des Kollektivs, nämlich die Kostenvorteile und der umfassende Einschluss und damit die vollständige Absicherung aller Mitglieder des Kollektivs.

Lassen wir die Kostenvorteile einmal so stehen und wenden uns der Absicherung im Kollektiv zu. Im Zitat aus dem Rechtsgutachten beschreiben die Autoren die Möglichkeit, aufgrund tarifvertraglicher Vereinbarungen zu einer vollständigen Absicherung für Hinterbliebene und/oder Berufsunfähigkeit für alle Mitglieder des Kollektivs zu kommen, ohne die bei der Individualversicherung üblichen Selektions- oder auch Antiselektionseffekte bedenken zu müssen.

Trade-off zwischen Zielen

Ein wesentlicher Aspekt betrifft die Ausbalancierung der unterschiedlichen Absicherungsziele.

Bei der Altersvorsorge steht eine möglichst ertragreiche und sichere Veranlagung im Vordergrund, um damit eine auskömmliche Altersrente finanzieren zu können. Bei hohen Leistungen für Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung müssen entsprechende Risikobeiträge entnommen werden, die das Guthaben für die Altersvorsorge schmälern. Ist ein gemeinsamer Finanzierungsrahmen für Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung gegeben, gibt es einen *Trade-off*, eine Austauschbeziehung, zwischen dem Ziel einer hohen Altersrente und dem Ziel einer großzügigen Versorgung bei Tod und Invalidität.

Konkret wurden in Diskussionen folgende unterschiedlichen Varianten angesprochen.

1. Cantelli-Zusage:

Bei Tod bzw. Invalidität wird das vorhandene Guthaben für die Altersvorsorge in eine Rente umgewandelt, es gibt keine Risikobeiträge und keinen Ausgleich im Kollektiv.

2. Leistung proportional zur Zielrente entsprechend der bisher bezahlten Beiträge:

Bei Tod bzw. Invalidität wird das Guthaben der Invaliditäts- bzw. Hinterbliebenenrente aus dem Kollektiv aufgefüllt, dafür werden in der Anwartschaft Risikobeiträge aus dem Guthaben für Altersvorsorge entnommen.

3. Leistung proportional zur Prognoserente entsprechend der erwarteten Beitragszahlungen bis zum planmäßigen Rentenbeginn:

Auffüllung im Leistungsfall und Risikobeiträge in der Anwartschaft analog wie unter 2. Die Rentenleistung und damit die Auffüllung ist, insbesondere bei noch wenigen bezahlten Beiträgen, substantiell höher, in weiterer Folge sind dann auch die Risikobeiträge substantiell höher im Vergleich zu 2.

Welche Rentenleistungen betrachten Sie bei Invalidität oder Tod als fair? In welchem Ausmaß sind Sie bereit, in der Anwartschaft Unterstützung für die Leistungsfälle Invalidität oder Tod zu geben? Welche Form der Absicherung sehen Sie als fair und ausgewogen an?

(Zuletzt noch ein Hinweis, dass wir uns oben auf die anfängliche Rentenleistung konzentrieren. Wie auch bei der Altersrente ist die Rentenleistung nicht garantiert. Sie kann, abhängig vom Kapitaldeckungsgrad, angepasst werden.)

Ist ein gemeinsamer Finanzierungsrahmen für Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung gegeben, gibt es einen *Trade-off*, eine Austauschbeziehung, zwischen dem Ziel einer hohen Altersrente und dem Ziel einer großzügigen Versorgung bei Tod und Invalidität.



Im vorausgehenden Artikel haben wir uns mit der Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung bei reiner Beitragszusage beschäftigt. Wir haben über die Ausbalancierung unterschiedlicher Absicherungsziele gesprochen, Ausbalancierung zwischen der Altersvorsorge einerseits und der Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung andererseits.

Bei gegebenem Finanzierungsrahmen gehen hohe Leistungen für Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung zulasten der Leistung für Altersvorsorge.

6.2. Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung bei reiner Beitragszusage



Cantelli-Zusage und Verrentung

Eine in der bAV gebräuchliche Variante der Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung ist die sogenannte Cantelli-Zusage. Sie bietet in bestimmten Fällen nur geringe Leistungen, vermindert aber auch die Altersvorsorge nur unwesentlich. Bei der Cantelli-Zusage wird im Leistungsfall – bei Tod oder bei Invalidität – das *vorhandene Versorgungskapital des Versorgungsanwärters* in eine geeignete leistungspflichtige Rente umgewandelt. Dies geschieht analog wie bei der Ermittlung der Rentenleistungen für die Altersrente.

Wir haben uns hier begrifflich an § 37 PFAV angelehnt, in dem vorgegeben ist, dass sich die Höhe der Altersrente

durch Verrentung des bei Rentenbeginn vorhandenen Versorgungskapitals des Versorgungsanwärters

ergibt. Im Kontext der reinen Beitragszusage mit kollektiver Veranlagung und unterschiedlichen kollektiven Kapitalpuffern stellen sich bei Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung im Leistungsfall die gleichen Fragen wie bei der Ermittlung der Rentenleistungen beim planmäßigen Beginn der Altersrente. In welcher Form sind kollektive Kapitalpuffer der Versorgungsanwärter zu berücksichtigen? Wie weit muss sich ein Vertrag bei der Verrentung am implizten Kapitalpuffer der Rentenempfänger beteiligen? Wir verweisen in diesem Zusammenhang auf die Artikel in Kapitel 2 und 3 dieses E-Books („[Ermittlung der Rentenleistungen](#)“ und „[Kollektive Kapitalpuffer für Versorgungsanwärter](#)“).

Die Fragen zur Ermittlung der anfänglichen Leistungshöhe sind verknüpft mit den Regelungen zur Anpassung der Leistungen und dem Kapitaldeckungsgrad der Rentenempfänger. Die Regelungen zur Anpassung der Leistungen sind nicht nur auf leistungspflichtige Altersrenten sondern auch auf leistungspflichtige Invaliditäts- und Hinterbliebenenrenten anzuwenden. Im [Kapitaldeckungsgrad der Rentenempfänger](#) sind neben Altersrenten auch leistungspflichtige Invaliditäts- und Hinterbliebenenrenten einzurechnen. Daraus folgt, dass auch die Regelungen zur Berücksichtigung kollektiver Kapitalpuffer bei der Verrentung einheitlich festgelegt werden müssen. Die kollektiven Kapitalpuffer sind bei der Bestimmung der Leistungshöhen bei Invaliditäts- und Hinterbliebenenrenten auf die gleiche Art zu berücksichtigen wie bei Altersrenten.

Im Folgenden betrachten wir Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung als voneinander getrennte Cantelli-Zusagen. Dies soll die Behandlung der einzelnen Aspekte vereinfachen. Klarerweise ist aber auch eine gemeinsame Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung bei reiner Beitragszusage möglich.

Invaliditätsversorgung als Cantelli-Zusage

Nehmen wir einen Vertrag zu einer reinen Beitragszusage mit einer Invaliditätsabsicherung. Dann werden in der Rentenanwartschaft Beiträge für den Vertrag geleistet und geeignet veranlagt – bis zum Beginn der Altersrente oder bis der Invaliditätsfall eintritt. Tritt in der Rentenanwartschaft keine Invalidität ein, so hat die zusätzliche Invaliditätsabsicherung keinerlei Auswirkung auf die Altersrente.

Tritt demgegenüber Invalidität ein, so wird das vorhandene Versorgungskapital für eine leistungspflichtige Invaliditätsrente verwendet. Dies geschieht analog wie bei der Altersrente, indem das vorhandene Versorgungskapital verrentet wird, allerdings mit dem Barwert der Invaliditätsrente. Dabei wird eine lebenslange Rente angesetzt, wobei zu berücksichtigen ist, dass bis zum planmäßigen Beginn der Altersrente eine Reaktivierung – die versicherte Pension wird wieder arbeitsfähig – möglich ist.

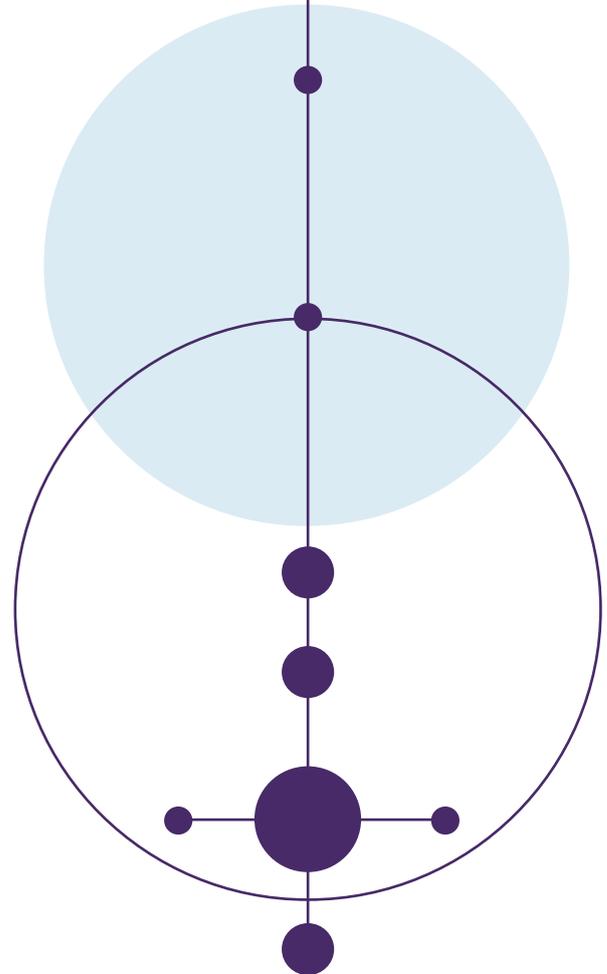
Was passiert bei Reaktivierung? Während bei Eintritt der Invalidität die Beitragszahlungen beendet und durch Rentenauszahlungen abgelöst werden, werden bei Reaktivierung die Auszahlungen eingestellt und wieder Beiträge gezahlt. Das bei Reaktivierung verbliebene Versorgungskapital steht wieder für den Aufbau der Altersrente zur Verfügung.

In welcher Form sind kollektive Kapitalpuffer der Versorgungsanwärter zu berücksichtigen? Wie weit muss sich ein Vertrag bei der Verrentung am implizten Kapitalpuffer der Rentenempfänger beteiligen?

Hinterbliebenenversorgung als Cantelli-Zusage

Betrachten wir nun einen Vertrag zu einer reinen Beitragszusage mit einer Hinterbliebenenversorgung. Da bei reiner Beitragszusage keine Einmalleistungen im Todesfall zulässig sind, wird bei einem Vertrag ohne Hinterbliebenenversorgung das vorhandene Versorgungskapital an das Kollektiv vererbt. Demgegenüber wird bei einem Vertrag mit Hinterbliebenenversorgung das vorhandene Versorgungskapital im Todesfall verrentet, falls eine oder gegebenenfalls mehrere Hinterbliebene – Witwe oder Witwer oder Waisen – vorhanden sind. Dabei ist es unerheblich, ob der Vertrag zur reinen Beitragszusage in der Anwartschaft oder im Rentenbezug ist.

Bei Verträgen zur reinen Beitragszusage kann Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung als Cantelli-Zusage abgebildet werden, wenn die Altersvorsorge nur in geringem Ausmaß betroffen sein soll. Bei Verrentung und Anpassung der Rentenzahlungen können Altersrenten und Invaliditäts- und Hinterbliebenenrenten einheitlich behandelt werden.



Ihr Expertennetzwerk

Sie haben weitere Impulse oder Rückfragen zum Thema „neue Betriebsrente“? Bleiben Sie mit den msg life Experten in Kontakt!

Auf www.msg-life.com/blog veröffentlichen Ihre Ansprechpartner laufend Beiträge zu den Neuerungen rund um das Betriebsrentenstärkungsgesetz, aber auch zu weiteren spannenden Themen, die die Versicherungswirtschaft aktuell bewegen.

JETZT ABONNIEREN!



Oder kontaktieren Sie die msg life Experten direkt – wir freuen uns auf Ihr Feedback!

Ihr Expertenetzwerk



Axel Helmert

Axel Helmert hat Mathematik an der Universität Hannover studiert. Nach einem Auslandsjahr in Spanien startete er 1989 seine berufliche Laufbahn im Aktuariat einer Lebensversicherung in München. Im April 1992 wechselte er zur FJA AG, der heutigen msg life ag. Dort verantwortete er unter anderem als Bereichsleiter und Chefmathematiker Leben alle aktuariellen Komponenten der msg.Life Factory. Neben seiner Rolle als Geschäftsführer von msg life Austria ist er seit Januar 2016 Geschäftsführer der msg life central europe gmbh.

axel.helmert@msg-life.com



Dr. Christian Weber

Dr. Christian Weber hat Technische Mathematik an der TU Wien studiert (Diplom 1988, Doktorat 1994). Nach einem Postgraduate Lehrgang am Institut für Höhere Studien arbeitete er ab 1990 als Assistent am Institut für Statistik der Wirtschaftsuniversität Wien. 1999 begann er seine Tätigkeit bei der FJA AG, der heutigen msg life ag. Er ist im Bereich Mathematik der msg.Life Factory tätig, sowohl in Kundenprojekten als auch in der Standardentwicklung. Seit dem Jahr 2012 betreut er die fachliche Koordination zur Weiterentwicklung des Rechenkerns. Daneben ist er auch Lehrbeauftragter an der TU Wien.

christian.weber@msg-life.com

Ihr Expertennetzwerk



Dr. Stefan Nörtemann

Dr. Stefan Nörtemann hat Mathematik und Informatik an der Universität Dortmund studiert. Nach der Promotion in Mathematik startete er seine berufliche Laufbahn bei einem Berater in der betrieblichen Altersversorgung. Seit 2002 ist er bei der FJA Feilmeier & Junker GmbH, heute msg life central europe gmbh, im Bereich Financial Reporting and Risk Management tätig. Im Jahr 2004 wurde er Mitglied der Deutschen Aktuarvereinigung (DAV) und ist dort in diversen Ausschüssen und Arbeitsgruppen aktiv. So ist er u.a. Leiter der Anfang 2017 neu gegründeten DAV-Fachgruppe Actuarial Data Science.

Stefan.Noertemann@msg-life.com



Werner Hlawa

Werner Hlawa studierte Mathematik an der Universität Augsburg. Nach dem Diplom 1990 begann er seine berufliche Tätigkeit bei KPMG im Bereich Actuarial Services. Bei KPMG qualifizierte er sich zum Steuerberater, Sachverständigen für betriebliche Altersversorgung (IVS) und Aktuar (DAV). 1998 wechselte er zur FJA Feilmeier und Junker GmbH, einer Vorgängerfirma der heutigen msg life. Er ist sowohl in der Standard-Releaseentwicklung msg.Life Factory als auch in Kundenprojekten tätig. Dass er hier hauptsächlich Aufgabenpakete rund um die Themen betriebliche Altersversorgung und Steuern übernimmt, liegt irgendwie nahe...

Werner.Hlawa@msg-life.com



Über msg life

Die msg life Gruppe setzt mit ihren Software- und Consultinglösungen für Versicherer seit 1980 Standards im Markt. Unsere mathematische Expertise und jahrzehntelange Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Top-Versicherern sind einzigartig in der Branche. Zahlreiche Kunden auf der ganzen Welt vertrauen auf unsere Lösungen.

Mit innovativen Ideen und hochmoderner Technologie unterstützen wir unsere Kunden, die Herausforderungen der Digitalisierung erfolgreich zu meistern. Unser Portfolio reicht von maßgeschneiderten Dienstleistungen über fachliche Konzepte und Services bis hin zu ausgereiften Standardsoftwareprodukten und All-inclusive-Lösungen, die den Versicherungsbetrieb vollständig digital abbilden. Flexible Customizing- und Bezahlmodelle (SaaS/Cloud-Solutions) verschaffen unseren Kunden maximale Freiheit bei der individuellen Nutzung und Weiterentwicklung unserer Lösungen.

Die msg life Gruppe mit Hauptsitz in Leinfelden-Echterdingen und Standorten in München, Düsseldorf, Hamburg und Köln sowie Tochtergesellschaften in den Niederlanden, Österreich, der Schweiz, der Slowakei, Slowenien, Polen, Portugal und den USA beschäftigt über 1.100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.



© 10/2018 msg life ag
Humboldtstraße 35
70771 Leinfelden-Echterdingen
Deutschland
Telefon: +49 711 94958-0
E-Mail: contact@msg-life.com
www.msg-life.com