



**Auszug aus:**

**PLATOW Special Geldanlage Altersvorsorge 2019  
„Betriebsrente und Riester – Totgesagte leben länger“**

Ausgabe Herbst 2018/19

Erscheinungstermin 17.09.2018

# Betriebliche Altersversorgung – Magnet für Fachkräfte und Absolventen

Der Fachkräftemangel und das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) stehen bei vielen Personalverantwortlichen ganz oben auf der Agenda. Auf den ersten Blick haben beide Themen zwar wenig gemeinsam. Doch wer das BRSg geschickt für sich nutzt, kann beim Recruiting punkten. Einerseits lässt sich die bewährte bAV mit wenigen Handgriffen so optimieren, dass sie zum Magneten für Absolventen und Fachkräfte wird. Andererseits ist durch das BRSg mit dem Sozialpartnermodell ein neuer Weg entstanden, betriebliche Vorsorge anzubieten. So wird die bAV zum Glanzstück im „Employer Branding“ eines Unternehmens.

Rund 1,2 Mio. Arbeitsplätze waren in Deutschland im zweiten Quartal 2018 unbesetzt, weil es für die offenen Stellen an geeigneten Bewerbern fehlte. Dies ergab die jüngste Stellenerhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit mit Sitz in Nürnberg. Zunehmend entwickelt sich der Mitarbeitermangel zur Gefahr für die Konjunktur. Die Auftragsbücher sind voll, doch um liefern zu können, benötigen die Unternehmen qualifiziertes Personal. Fast zwei Drittel der Betriebe sehen den Fachkräfteengpass als größtes Geschäftsrisiko, wie eine Umfrage des Bayerischen Industrie- und Handelskammertags vom Mai 2018 ergab. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Quote der Arbeitgeber, die mit Sorge auf den Stellenmarkt blicken, um 14 Prozentpunkte gestiegen.

Doch was können Unternehmer und Personalchefs tun, um im „War for Talents“ zu punkten? Eine aktuelle Auswertung des Statistikportals Statista liefert Anhaltspunkte: Demnach bezeichnen 91% aller Bewerber die Vergütung als „wichtiges“ oder „sehr wichtiges“ Kriterium bei der Wahl des zukünftigen Arbeitgebers. „Weiche“ Faktoren wie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (84%), genügend Freizeit (82%) und flexible Arbeitszeiten (68%) sind dagegen von vergleichsweise untergeordneter Bedeutung.

## Glanzstück für das „Employer Branding“

Das Problem, insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen: Sie können bei den Jahresbruttogehältern meist nicht mit Konzernen mithalten und müssen deshalb andere Wege finden, ihr Vergütungssystem mit überschaubarem finanziellen Aufwand für Bewerber attraktiv zu machen. Genau hier kommt das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) ins Spiel. Es macht die bewährte betriebliche Altersversorgung (bAV) für Arbeitnehmer in vielen Fällen effizienter, auch im Vergleich zur privaten Vorsorge.

## Beispiel Arbeitgeberzuschuss

Ab 2019 müssen Chefs neu abgeschlossene bAV-Verträge ihrer Mitarbeiter mit 15% bezuschussen. Ab 2022 gilt

diese Pflicht auch für bereits bestehende Verträge. Zulässig ist der Arbeitgeberzuschuss aber schon heute. Der Vorteil beim Recruiting: Die bAV wird für den Mitarbeiter zur lohnendsten Form, für das Rentenalter vorzusorgen. Dank der Unterstützung ihres Chefs können Arbeiter und Angestellte mit minimalem finanziellem Aufwand ein stattliches Finanzpolster für den Ruhestand aufbauen. Ein Tipp für Arbeitgeber: Die Anforderungen des BRSg vorzeitig erfüllen, den Arbeitgeberzuschuss schon heute in der Versorgungsordnung des Unternehmens verankern und die Betriebsrente beim „Employer Branding“ prominent in den Vordergrund stellen.

## Sozialpartnermodell

Ein weiterer Ansatzpunkt ist das Sozialpartnermodell. Es kann die bewährte bAV nicht ersetzen, aber sinnvoll ergänzen. Das Grundprinzip: Arbeitgeberverband und Gewerkschaft vereinbaren im Tarifvertrag für die jeweilige Branche ein Sozialpartnermodell. Bei der Umsetzung können sie sich beispielsweise eines erfahrenen Versicherers oder eines Konsortiums aus mehreren Versicherern bedienen. Der Arbeitgeber schließt mit dem Sozialpartnermodell eine so genannte Teilnahmevereinbarung ab. Er selbst wird dadurch vertraglich nicht gebunden, erhält aber die Möglichkeit, Mitarbeiter anzumelden. Dem Mitarbeiter gibt der Chef eine reine Beitragszusage. Da keine Leistungen garantiert werden, sind auch Haftungsrisiken ausgeschlossen. Der Gesetzgeber hat Garantien sogar explizit verboten, um höhere Zielrenten für die Arbeitnehmer zu ermöglichen. Die Aussicht auf überdurchschnittliche Leistungen soll – zusammen mit der Kopplung an Tarifverträge – dafür sorgen, dass wesentlich mehr Arbeitnehmer als bisher eine Betriebsrente abschließen.

Eine ganze Reihe von Anbietern wird mit Sozialpartnermodellen an den Start gehen, die jedoch unterschiedlich ausgestaltet sein werden. Für Arbeitgeber stellt sich die Frage, woran sie erkennen, wie leistungsfähig das für ihre Branche zur Verfügung stehende Sozialpartnermodell wirklich ist. Aus meiner Sicht kommt es auf sieben Faktoren an:

## 1. Mehr Rente für mehr Arbeitnehmer

Die Aussicht auf eine überdurchschnittlich hohe Zielrente ist für Arbeitnehmer der stärkste Anreiz, um ein Vorsorgeprodukt abzuschließen. Anbieter sollten deshalb alle Möglichkeiten der Produkttechnik ausschöpfen, um ihr Sozialpartnermodell auf Leistung zu trimmen. Ich persönlich halte bis zu 30% höhere Startrenten als bei einem Garantieprodukt der bewährten bAV für durchaus realistisch. Das würde viele Arbeitnehmer überzeugen, die bislang noch keine betriebliche Vorsorge betreiben. In der Privatwirtschaft sind das immerhin 50% der Beschäftigten, in kleinen und mittelständischen Unternehmen sogar 68%.

## 2. Schutz der Arbeitskraft

Rund ein Viertel aller Arbeitnehmer scheidet aus gesundheitlichen Gründen vorzeitig aus dem Berufsleben aus. Die dadurch entstehende Versorgungslücke ist oft enorm: Arbeitnehmer haben 2017 durchschnittlich 1893 Euro pro Monat verdient. Bei einer durchschnittlichen, vollen Erwerbsminderungsrente von 759 Euro ergibt sich eine Differenz von 1134 Euro zum monatlichen Nettoeinkommen. Einkommensabsicherung tut also Not. Ein privat abschließbarer Schutz ist aber nicht für alle erreichbar, beispielsweise für Arbeitnehmer mit risikoreichen Berufen oder für Menschen mit Vorerkrankungen. In diesen Fällen können Sozialpartnermodelle helfen, indem sie neben der Altersvorsorge auch Einkommens- und Hinterbliebenenschutz anbieten. Weil viele Verträge in einem Kollektiv gebündelt werden, sollte das sogar ohne Gesundheitsprüfung möglich sein. Das hieße: Einkommensschutz für alle.

## 3. Umfassende Sicherheit

Altersvorsorge ist Vertrauenssache. Ein Sozialpartnermodell muss deshalb ein hohes Maß an Sicherheit bieten können – in finanzieller, aber auch in technologischer Hinsicht und über einen langen Zeitraum hinweg. Konsortien haben im Vergleich zu Einzelkämpfern den Vorteil, dass sie die Kompetenz und Finanzkraft mehrerer Anbieter bündeln. So ist die erforderliche, so genannte Ewigkeitsgarantie am besten abzubilden. Außerdem wichtig: Digitale Prozesse, die beim Sozialpartnermodell unerlässlich sind, müssen strengsten Datenschutzvorschriften gerecht werden.

## ■ Geschlossene Wertschöpfungskette

Quelle: Die Deutsche Betriebsrente



## 4. Alles aus einer Hand

Von der Erstinformation der Arbeitnehmer bis zum Reporting – die Wertschöpfungskette im Sozialpartnermodell ist lang. Um Brüche und Reibungsverluste zu vermeiden, sollte der Anbieter alle Leistungen aus einer Hand erbringen. Dazu sind allerdings nur breit aufgestellte Anbieter in der Lage, die Know-how in vielen Bereichen wie Produkt, Kapitalanlage, Verwaltung und Beratung mitbringen. Nur so ist gewährleistet, dass die Schnittstellen der einzelnen Disziplinen gut miteinander verzahnt sind. Ein Sozialpartnermodell muss nicht nur in der Lage sein, hohe Renten für Arbeitnehmer zu erwirtschaften, sondern gleichzeitig die Arbeitgeber administrativ entlasten und vollständige Kosten- und Nutzentransparenz bieten. Das gelingt durch digitale, anwenderfreundliche, jederzeit und überall verfügbare Benutzerportale. Sie sollten zentraler Bestandteil einer geschlossenen Wertschöpfungskette sein, die von der Erstinformation bis zum Reporting reicht.

## 5. Verantwortungsvolle Kapitalanlage

Mit der Kapitalanlage stehen und fallen bei garantiefreien Produkten die Renditechancen der Arbeitnehmer. Wichtig ist, dass ein Sozialpartnermodell über einen disziplinierten und transparenten Anlageprozess verfügt, den hoch qualifizierte Asset-Manager umsetzen sollten. Neben



DIE DEUTSCHE BETRIEBSRENTE – VEREINTE KRAFT FÜR ARBEITNEHMER, ARBEITGEBER UND SOZIALPARTNER

Talanx und Zurich bringen unter dem Namen „Die Deutsche Betriebsrente“ eine gemeinsame Lösung für das Sozialpartnermodell auf den Markt. Beide Partner verfügen über langjährige Erfahrungen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersvorsorge und können gemeinsam auf Grund von Skaleneffekten günstige Einkaufs- und Kapitalanlagekonditionen realisieren. Ziel der Konsortiallösung ist es, Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Sozialpartnern eine möglichst effiziente, kostengünstige und damit renditestarke Vorsorge anzubieten. Die Beiträge der Arbeitnehmer fließen in eines der größten Pensionsfonds-Konsortien am deutschen Markt. Um als institutioneller Investor von Beginn an beste Anlagekonditionen aushandeln zu können, haben die Partner dem Konsortium 60 Mio. Euro „Seed Money“ mitgegeben. Neben der Altersvorsorge wird „Die Deutsche Betriebsrente“ auch Einkommens- und Hinterbliebenenschutz anbieten, und zwar ohne jegliche Gesundheitsprüfung. Das gesamte Angebot – einschließlich der Kapitalanlage und den Beratungsangeboten – ist modular aufgebaut. Damit ist das Konsortium in der Lage, gemeinsam mit jedem Sozialpartner eine Lösung zu konfigurieren, die dessen Bedarf genau entspricht.

Wirtschaftlichkeit können – je nach Präferenz des Sozialpartners – weitere Schwerpunkte auf sozialer, ethischer, nachhaltiger und umweltfreundlicher Kapitalanlage sowie auf verantwortungsvoller Unternehmensführung liegen.

## 6. Bedarfsgerechte Beratung

Da das Sozialpartnermodell eine völlig neue Materie ist, sind zusätzliche Unterstützungsangebote für alle Beteiligten sinnvoll. Gute Anbieter stellen einen möglichst großen Baukasten mit Beratungselementen zur Verfügung, aus dem die Sozialpartner modular die Bestandteile auswählen können, die ihren Bedürfnissen entsprechen. Zwar hat der Gesetzgeber im Betriebsrentenstärkungsgesetz keine Beratung vorgesehen. Mit der Einführung des Sozialpartnermodells ist die bAV aber vielfältiger, komplexer und damit erklärungsbedürftiger geworden. Deshalb wird Information und eine gewisse Beratung notwendig sein, damit Arbeitnehmer ihre Altersvorsorge dem neuen Modell anvertrauen. Neben persönlichen Gesprächen bieten sich hier auch digitale Formate wie beispielsweise Webinare an. Hybride Angebote kombinieren dabei beide Welten. Aus der Vielzahl der Möglichkeiten können Sozialpartner und Arbeitgeber dann ihr bedarfsgerechtes Beratungspaket konfigurieren.

## 7. Kompetenz und Erfahrung

Vorsorgeverträge haben häufig eine Laufzeit von 40 Jahren oder mehr. Deshalb ist es wichtig, dass Anbieter auch lange Zeiträume überblicken können und langjährige Erfahrung besitzen. Expertise ist dabei auch beim Glätten zwischenzeitlicher Rentenschwankungen gefragt: Durch den Verzicht auf Garantien kann es beim Sozialpartnermodell sowohl in der Anwartschafts- als auch in der Leistungsphase zu Schwankungen der kalkulierten Zielrente kommen. Damit Ausschläge an den Kapitalmärkten abgedeckt werden, sind Glättungsmechanismen erforderlich. Das sind hochkomplexe Algorithmen, die nur wenige Anbieter beherrschen – geschweige denn erprobt haben.



### Fabian von Löbbecke

ist seit 2012 Vorstandsvorsitzender von Talanx Pensionsmanagement und zuständig für bAV bei HDI. Zudem verantwortet er bei Talanx „Die Deutsche Betriebsrente“, eine Lösung für das Sozialpartnermodell im Konsortium mit Zurich. Zuvor bekleidete von Löbbecke verschiedene Führungs- und Vorstandspeditionen, u. a. bei der Volksfürsorge.