



Betriebliche
Altersversorgung in der
Transformation
SPM und bAV-I-Welt

Hintergrund und Zusammenfassung	04
Einführung	06
bAV-II-Welt – Sozialpartnermodelle (SPM)	09
Bisherige bAV-Welt in der Zukunft	33
Abschlussfragen	34
Ihre Ansprechpartner	38

Hintergrund und Zusammenfassung

Seit dem 1. Januar 2018 können Sozialpartnermodelle (SPM) vereinbart werden. Sie stellen einen Paradigmenwechsel in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) der Bundesrepublik Deutschland dar: Auf tarifvertraglicher Grundlage können reine Beitragszusagen eingeführt werden. Leistungen der bAV dürfen bei einem Sozialpartnermodell nicht garantiert und Renten müssen bei Vorliegen spezieller Voraussetzungen reduziert werden. 35 Monate nach dem Inkrafttreten der gesetzlichen Grundlage sind noch keine Sozialpartnermodelle rechtsverbindlich vereinbart worden. Gleichwohl verdichteten sich im letzten Quartal des Jahres 2020 die Anzeichen beabsichtigter Einführungen von Sozialpartnermodellen.

Die Entwicklung auch und insbesondere der Zinssituation sowie der Diskussion um die Finanzierbarkeit jahrzehntelang gewährter Garantien im Jahre 2020 war für uns Anlass, speziell Lebensversicherungsunternehmen nach ihrer Einschätzung der (weiteren) Entwicklung von Sozialpartnermodellen – der sogenannten bAV-II-Welt –, aber auch nach den Auswirkungen auf die bestehende bAV-I-Welt zu befragen. 84 Prozent der teilnehmenden und Neugeschäft betreibenden Produktanbieter streben die Funktion der ein Sozialpartnermodell durchführenden Einrichtung an bzw. bieten diese schon allein oder im Rahmen von Konsortien an.

Mit Blick auf die aus der Garantiefreiheit resultierenden vielfältigen Änderungen zur bisherigen bAV-I-Welt wurden erforderliche Kompetenzen und Schulungsbedarfe

ebenso untersucht wie erwartete Ausgestaltungen der Sozialpartnermodelle bei Einführung und im Zeitablauf.

Die Bedeutung der bAV wird über die bAV-I- und die bAV-II-Welt hinweg in den nächsten fünf Jahren als steigend eingeschätzt. Für die Durchführung von Sozialpartnermodellen werden vielfältige Kompetenzanforderungen identifiziert. Für alle Stakeholder werden große Beratungs- und Schulungsbedarfe gesehen. Dabei wird die Andersartigkeit des Sozialpartnermodells im Vergleich zur bestehenden bAV-I-Welt betont.

Anders und neu sind vor allem der Zwang zur Garantiefreiheit und die damit unter bestimmten Voraussetzungen verbundene Konsequenz zur Reduktion von laufenden Renten. Der Begünstigte trägt also bei einem Sozialpartnermodell allein und vollständig das Risiko der Kapitalanlage.

Anders und neu sind auch die Mechanismen zur Begrenzung des Risikos der Kapitalanlage: die unterschiedlichen kollektiven Puffer und deren Handhabung vor, bei und nach dem Übergang in die Rentenbezugsphase.

Dieses „Andere“ erfolgreich managen und motivierend erläutern zu können, ist wesentlich für eine nachhaltige Akzeptanz der neuen Sozialpartnermodelle. Die Mehrheit der Studienteilnehmer teilt die Ansicht (eher), dass die Arbeitnehmer die Transformation hin zu einer reinen Beitragszusage nachhaltig akzeptieren werden.



Forschungsdesign

Befragung

Die Erhebung erfolgte anhand von persönlichen Interviews, die als Video- oder Telefonkonferenzen durchgeführt wurden, in dem Zeitraum vom 30. Juni 2020 bis 30. September 2020.

Grundlage der Interviews bildete ein Fragenkatalog im Umfang von 24 Fragen. Wie schon in unserer gemeinsamen bAV-Studie aus der Zeit der Entwicklung des Sozialpartnermodells im Jahre 2016 „Wege in der bAV zur Erreichung eines angemessenen Altersversorgungsni-veaus – unter besonderer Berücksich-tigung der Situation in kleinen und mittleren Unternehmen“ werden die Per-spektiven des Marktes und des eigenen Unternehmens/der eigenen Gruppe der Interviewteilnehmer eingenommen.

Teilnehmer der Befragung

Zur Teilnahme an der Befragung wurden Vorstände und leitende Repräsentan-ten von insgesamt 21 Unternehmen/ Unternehmensgruppen (Lebensversiche-rungsunternehmen, Run-off-Plattformen sowie einer Pensionskasse) gewonnen.

Auswertung

Zur Einordnung der Zustimmung/ Ablehnung bestimmter Aussagen bzw. Bedeutung bestimmter Kriterien werden Indexwerte ermittelt und dargestellt; ein Indexwert kann einen Wert zwischen 0 und 100 annehmen. Der Indexwert wird in Klammern vor der Auswertungsgrafik angegeben, z. B. (82).

Zur Veranschaulichung der Auswertung des Indexwerts für fünf Merkmalsaus-prägungen/Antwortmöglichkeiten:

Indexwert = (relative Häufigkeit „trifft voll zu“ • 5 + relative Häufigkeit „trifft eher zu“ • 4 + relative Häufigkeit „teils/ teils“ • 3 + relative Häufigkeit „trifft eher nicht zu“ • 2 + relative Häufigkeit „trifft überhaupt nicht zu“ • 1) • 25 - 25



Teilnehmer

Folgende 21 Unternehmen/Unterneh-mensgruppen haben an der Befragung teilgenommen:

- Athora Deutschland Gruppe
- Barmenia Lebensversicherung a.G.
- BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G.
- Continentale Lebensversicherung AG
- Debeka Lebensversicherungsverein a.G.
- ERGO Vorsorge Lebensversicherung AG
- Frankfurter Leben-Gruppe
- Gothaer Lebensversicherung AG
- HDI Lebensversicherung AG
- HUK-COBURG-Lebensversicherung AG
- Lebensversicherung von 1871 a.G. München
- Münchener Verein Lebensversicherung AG
- Provinzial Rheinland Lebensversicherung AG
- Signal Iduna
- Stuttgarter Lebensversicherung a.G.
- SV SparkassenVersicherung
- Swiss Life AG
- VGH Versicherungen/Öffentliche Versicherungen Oldenburg
- Volkswohl Bund Lebensversicherung a.G.
- Württembergische Lebensversicherung AG
- Zurich Gruppe Deutschland

Einführung

Die hohe Bedeutung der bAV nimmt weiter zu

Die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung wird aktuell für den erweiterten Markt der Lebensversicherungen (Lebensversicherungen, Pensionsfonds und Pensionskassen) als groß bis sehr groß eingeordnet. Mehrere Studienteilnehmer sprechen der bAV eine strategische Bedeutung zu.

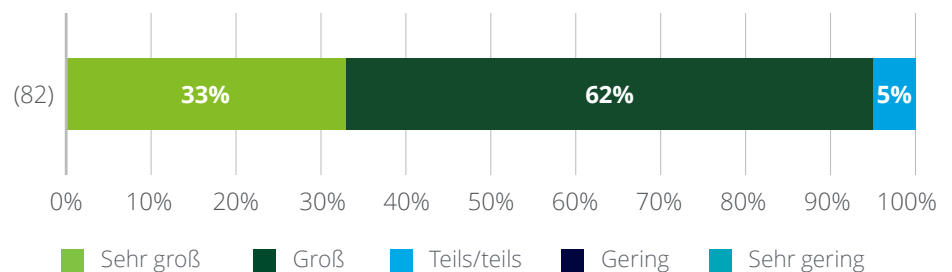
Die Studienteilnehmer erwarten mehrheitlich, dass die Bedeutung der bAV für das eigene Unternehmen/die eigene Unternehmensgruppe in den nächsten fünf Jahren zunimmt. Zwei Drittel derjenigen, die den bAV-Anteil ihrer Lebensversicherung am Neugeschäft beziffern, geben einen derzeitigen Anteil von mehr als 20 Prozent an. Für die nächsten fünf Jahre sehen gut 90 Prozent einen bAV-Anteil von über 20 Prozent am Neugeschäft ihrer Lebensversicherung.

Den Pensionsfonds wird ebenfalls ein zukünftig größerer Anteil am Markt der bAV zugesprochen. Die Zukunftsaussichten der Pensionskassen werden eher verhalten eingestuft.

Die Betrachtung der nächsten fünf Jahre ist ohne Differenzierung zwischen der bAV bisheriger Prägung (bAV-I-Welt) und der bAV-II-Welt, dem Sozialpartnermodell, erfolgt.

In Text und Grafiken sind Abweichungen von 100 Prozent aufgrund von Rundungen möglich.

Abb. 1 – Die Bedeutung der bAV heute ist für den erweiterten Lebensversicherungsmarkt ... (n¹=21)



¹n = Anzahl der Befragten, die auf die jeweilige Frage geantwortet haben.



Die ersten Sozialpartnermodelle
werden Signalwirkung haben.

bAV-II-Welt – Sozialpartnermodelle (SPM)

Sozialpartnermodelle: Erwartungshaltung auf Abruf

Mitte 2020, dem Zeitraum der Befragung, waren die Einschätzungen der Bedeutung von Sozialpartnermodellen für die Branche (noch) verhalten.

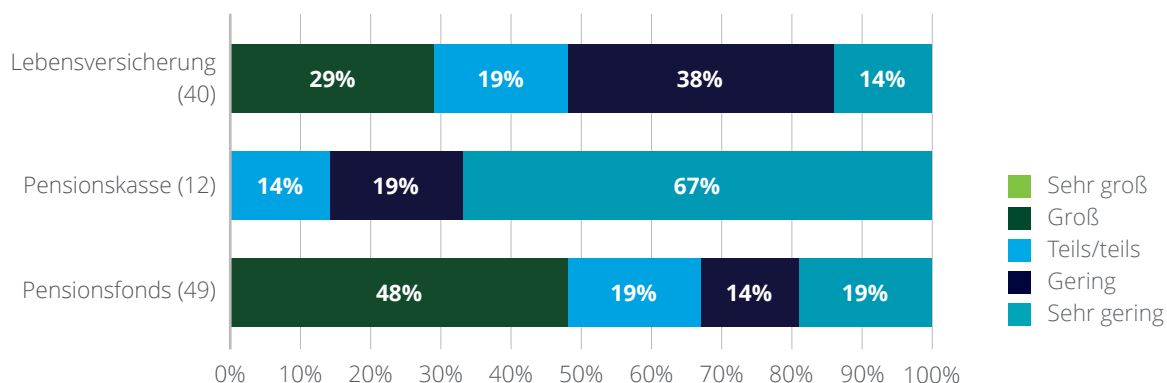
Für Lebensversicherungen sehen weniger als ein Drittel der Teilnehmer eine große Bedeutung von Sozialpartnermodellen. Immerhin ist knapp die Hälfte der Befragten der Meinung, dass Sozialpartnermodelle für Pensionsfonds eine große Bedeutung erlangen können. Die große Mehrheit (86 Prozent) der teilnehmenden Interviewpartner sieht eine höchstens geringe Bedeutung des Sozialpartnermodells für Pensionskassen.

Dass es während der Erhebungen dieser Studie noch kein rechtskräftig unterzeichnetes Sozialpartnermodell gibt, wird von Studienteilnehmern u. a. mit Hinweisen auf die noch ungewohnte Garantiefreiheit und auch die andauernde Niedrigzinsperiode erklärt. Sollten jedoch die ersten Sozialpartnermodelle erst einmal vereinbart sein, erwarten einige der Studienteilnehmer davon eine Signalwirkung für weitere Branchen.

Dabei werden die eigenen Pensionskassen in den nächsten fünf Jahren nicht als durchführende Einrichtungen eines Sozialpartnermodells gesehen. Als durch-

führende Einrichtungen sehen die Antwortenden ihre Lebensversicherer oder Pensionsfonds. Dabei erwartet der weit überwiegende Teil der Antwortenden bei der eigenen Lebensversicherung und auch bei dem eigenen Pensionsfonds in den nächsten fünf Jahren den Anteil von Sozialpartnermodellen am Neugeschäft (bemessen an der Neugeschäftsprämie) bei maximal 10 Prozent.

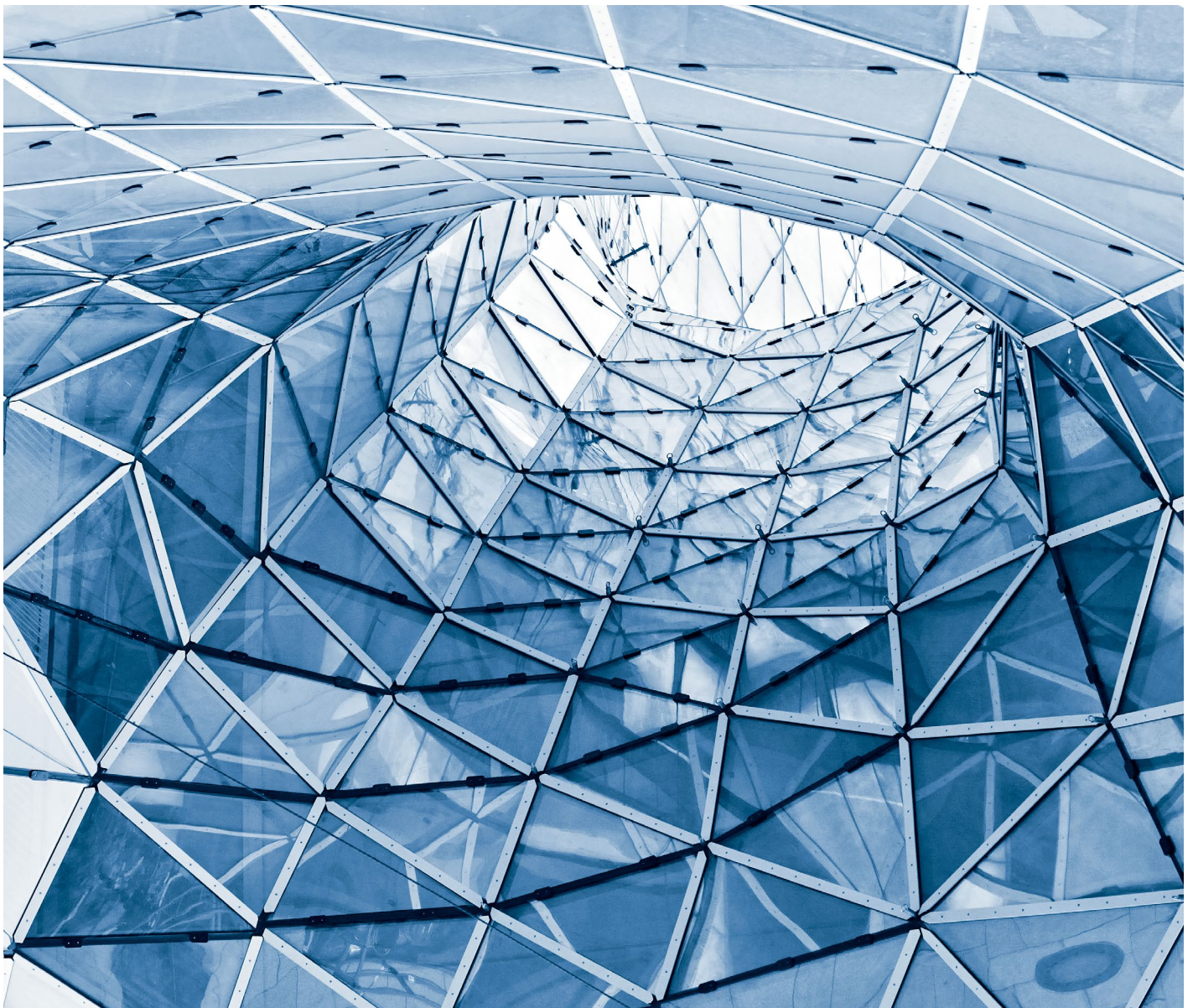
Abb. 2 – Die Bedeutung der SPM wird in den nächsten fünf Jahren für die ... sein. (n=21)



Als besonders geeignet für die Funktion der durchführenden Einrichtung sieht eine Reihe von Teilnehmern die Pensionsfonds, die Erfahrung mit nicht-versicherungsförmigen Pensionsplänen haben.

Wesentlich bei nicht-versicherungsförmigen Pensionsplänen der bAV-I-Welt ist – ähnlich wie bei einem Sozialpartnermodell – ein durchaus pensionsplanindividuelles, engmaschiges Asset Liability Monitoring. Reichen die Vermögensanlagen – im Sinne einer mit dem Trägerunternehmen geschlossenen Vereinbarung – nicht aus, kommt es regelmäßig zu Nachschüssen des Trägerunternehmens an den Pensionsfonds. Diese

Nachschüsse können auch in der Rentenbezugsphase erfolgen. Somit kommt es in der bAV-I-Welt für die Begünstigten also i. d. R. nicht zur Reduktion von Renten. Dies ist bei Sozialpartnermodellen gerade anders – hier kann es aufgrund der Garantiefreiheit und der nicht existierenden Einstandspflicht des Arbeitgebers zu Rentenreduzierungen kommen. Vorgelagert ist bei Sozialpartnermodellen die Pufferhandhabung, sozusagen als Vorwarnsystem. Dies macht die besondere Verantwortung von Asset Liability Management und Kapitalanlage im Sozialpartnermodell deutlich. Automatisierte Prozesse sind erforderlich.



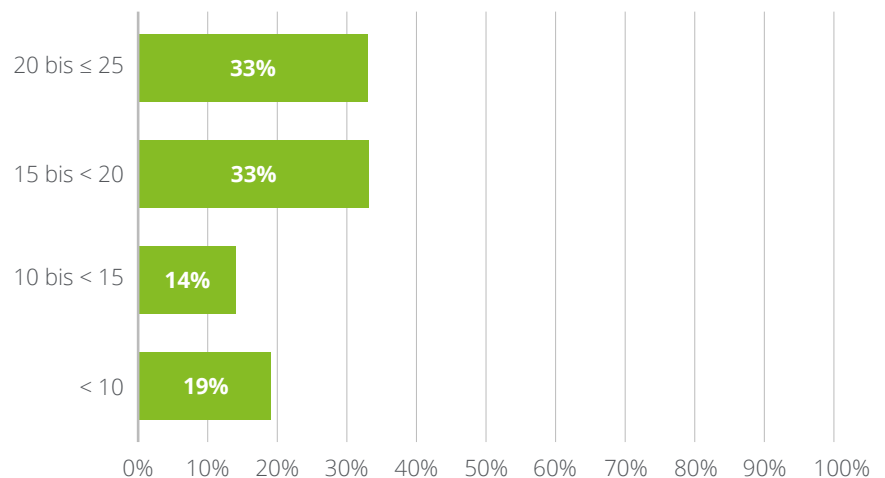
Divergierende Erwartungen zur Anzahl der Wettbewerber

Zur Zeit der Studienterhebung gab es mindestens 15 potenzielle Anbieter von durchführenden Einrichtungen – dabei wurden die jeweiligen Konsorten (und nicht die Konsortien) als einzelne Anbieter gezählt.

Ein Drittel der Studienteilnehmer geht davon aus, dass die Anzahl der Anbieter innerhalb der nächsten fünf Jahre unter 15 fallen und damit sogar sinken wird. Ein weiteres Drittel geht von 15 bis zu 19 Anbietern aus, das letzte Drittel erwartet 20 bis 25 Anbieter.

Der Markt der Sozialpartnermodelle wird durch die unterschiedlichen Branchen bestimmt. Es wird zu beobachten sein, wie viele Haustarifverträge abgeschlossen werden. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass für die sinnvolle Durchführung eines Sozialpartnermodells stets ein ausreichend großes Kollektiv vorhanden sein muss.

Abb. 3 – Wie viele Anbieter (jeder Konsorte wird als ein Anbieter gezählt) werden sich Ihrer Meinung nach in den nächsten fünf Jahren insgesamt am Markt für SPM platzieren? (n=21)



Favorisierte Funktionen im SPM

16 der 17 Unternehmen/Unternehmensgruppen, die eine Funktion im Rahmen von Sozialpartnermodellen anstreben, beabsichtigen, die Rolle der durchführenden Einrichtung auszufüllen.

Lediglich knapp zwei Drittel der die Funktion der durchführenden Einrichtung Anstrebenden können sich auch die Rolle des Beraters der Sozialpartner vorstellen. Für etwas mehr als die Hälfte der Antwortenden kommt die Funktion des Asset Managers in Betracht, für gut ein Drittel die des Dienstleisters, der eine Verwaltungsplattform anbietet.

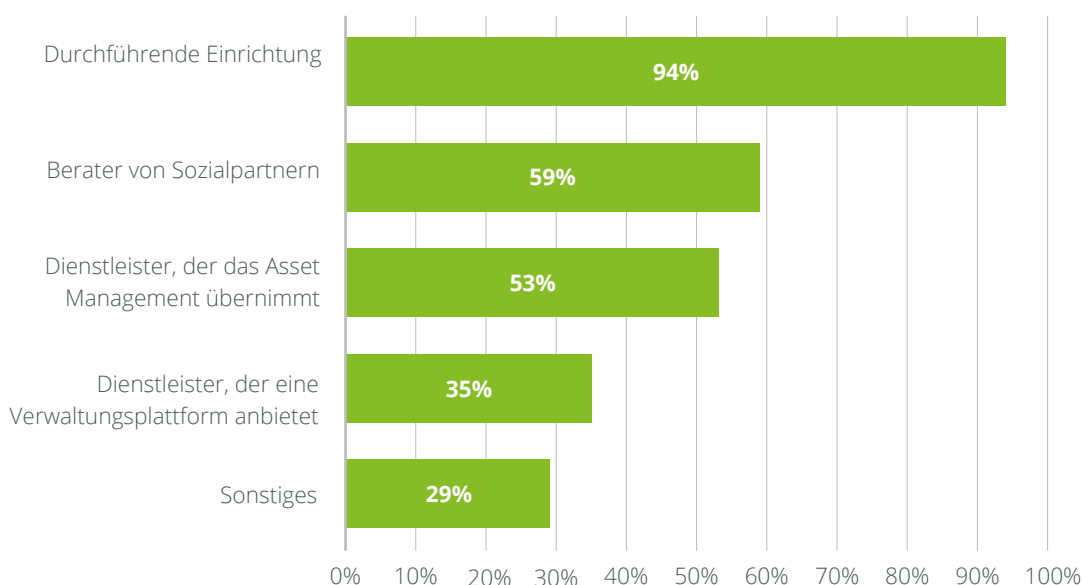
Nach Ansicht des Studienteams wird jede durchführende Einrichtung in speziellen Fragestellungen wenn nicht beratend, so zumindest hinweisgebend tätig werden

müssen. Dies gilt nicht zuletzt wegen der vor Abschluss einer Vereinbarung zur Durchführung einer reinen Beitragszusage erforderlichen Prüfung, ob die Durchführung der Beitragszusage in der vorgesehenen Form konform mit den bestehenden aufsichtsrechtlichen Regelungen ist.

Darüber hinaus ist die Verpflichtung der Sozialpartner zur Beteiligung an der Durchführung und Steuerung der reinen Beitragszusage zu beachten. Während der jahrzehntelang währenden Durchführung eines Sozialpartnermodells wird ein permanenter enger Kontakt von durchführender Einrichtung und Sozialpartnern erforderlich sein, um insbesondere die Vereinbarungen zur Begrenzung der Volatilität im Rahmen des Risikomanagements – inklusive der Pufferhandhabung – umsetzen zu können.

Die Kompetenzen, die für die Übernahme der jeweiligen Funktion als erforderlich erachtet werden, werden nachfolgend dargestellt. Zudem wird im weiteren Verlauf die Handhabung der vorgenannten Puffer untersucht. Letzteres erfordert insbesondere ein intensives Asset Liability Management.

Abb. 4 – Welche Funktionen strebt Ihr Unternehmen/Ihre Unternehmensgruppe für SPM an bzw. welche Funktionen führen Sie bereits durch?¹ (n=17)



¹ Mehrfachnennungen möglich.

Kompetenzanforderungen, speziell an die durchführende Einrichtung

Die Studienteilnehmer sehen vielfältige Kompetenzanforderungen an die durchführende Einrichtung. Diese sind ganzheitlich ausgerichtet:

Neben einer allgemeinen Fachkompetenz werden vor allem auch notwendige Kompetenzen im Bereich Asset Management und Asset Liability Management sowie im Aktuariat gesehen. Aus Sicht des Studienteams sind das besonders relevante Anforderungen, um die kollektiven Puffer managen zu können. Die Pufferhandhabung ist ein zentrales Element bei der Steuerung der Volatilität des Versorgungsvermögens und der zugesagten bzw. laufenden Leistungen. Die Funktion der Puffer ist es also insbesondere, Reduktionen von Leistungen abzumildern, im besten Fall zu verhindern.

Damit korrelieren die weiteren Anforderungen, als durchführende Einrichtung die komplette Prozesskette zu beherrschen, digital, effizient und hoch automatisiert sowie kosteneffizient zu agieren.

Daneben wird die Fähigkeit zur „ewigen“ Verwaltung der großen Volumina als Kompetenzanforderung formuliert. Die durchführende Einrichtung müsse langfristiger Partner sein (können). Sie müsse eine gute Reputation haben und das Vertrauen der Sozialpartner genießen.

Zum Vertrauen trägt nach Ansicht des Studienteams insbesondere die geforderte Fähigkeit in der Zusammenarbeit und der Kommunikation mit den Sozialpartnern bei.

Beispielhaft wird die Fähigkeit erwähnt, vor dem Hintergrund einer jahrzehntelangen Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern diesen Ängste vor der reinen Beitragszusage, gemeint ist vor allem die fehlende Garantie, zu nehmen.

Diese Kompetenzanforderungen finden sich in entsprechender Weise für die Dienstleister, die eine Verwaltungsplattform anbieten, das Asset Management durchführen oder die Sozialpartner beraten, wieder.

Bei den expliziten Anforderungen an die Verwaltungsdienstleister stehen Digitalisierung, Automatisierung sowie Einfachheit und Kostentransparenz im Vordergrund.

Spitzenreiter der Anforderungen an die Asset Manager sind die an das Asset Management und Asset Liability Management. An dieser Stelle sei auf die obigen Ausführungen zur Bedeutung des Asset Liability Managements und der Pufferhandhabung verwiesen.

Nach Ansicht der Antwortenden rangieren für Berater von Sozialpartnern als wichtigste Anforderungen Kenntnisse der jeweiligen Branche sowie die individuelle Beratungskompetenz – noch vor den Kenntnissen zu Struktur und Rahmenbedingungen und den entsprechenden Kommunikationsfähigkeiten – ganz oben.

Ein Studienteilnehmer formuliert eine Anforderung an den Vertrieb als weitere Funktion, die übernommen werden müsse.

Dabei sei zu beachten, dass der Wunsch sowohl des rein digitalen Vertriebs als auch der persönlichen Beratung bestünde. Nach Ansicht der Studienautoren werden sich die Prozesse bei der (freiwilligen) Entgeltumwandlung bisheriger Prägung und dem im Rahmen des mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführten Opting-out unterscheiden. Entsprechende Modifikationen in den (Angebots-)Portalen, aber auch beim Prozess des Policierens sind möglichst zu automatisieren. Den Beratungsaufwand bei einer ausschließlichen Arbeitgeberfinanzierung sieht das Studienteam weitaus geringer ausgeprägt als bei einer Entgeltumwandlung. Gleichwohl besteht nach Ansicht der Studienautoren gerade bei arbeitgeberfinanzierten reinen Beitragszusagen die große Chance, den Arbeitnehmern den Paradigmenwechsel in der bAV motivierend zu erläutern.

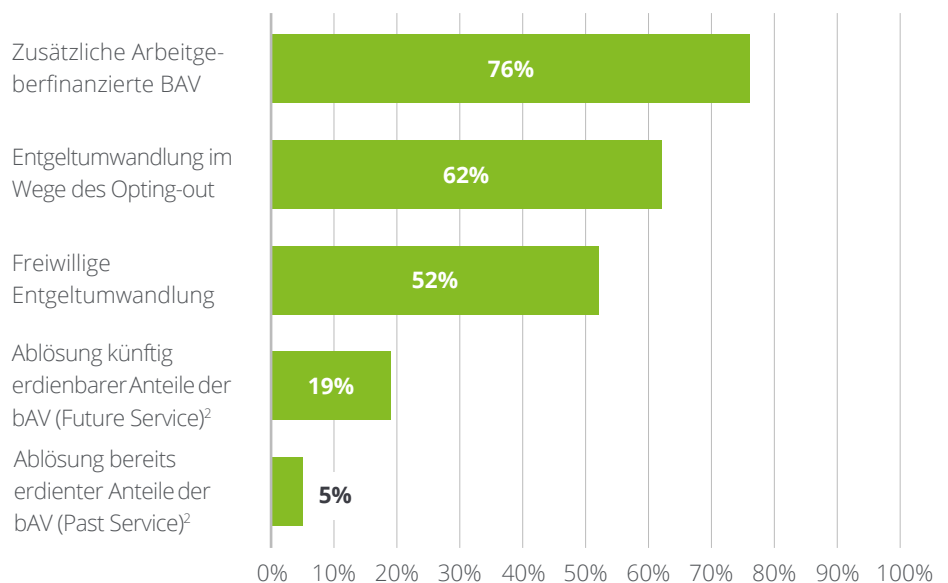
Ausprägungen von SPM: zu Beginn und im Zeitablauf

Erwartete Ausprägungen von Sozialpartnermodellen werden in zwei Kategorien für jeweils zwei Zeiträume untersucht, für die nächsten vier Jahre (kurz- bis mittelfristig) sowie darüber hinaus (langfristig):

- Kategorie I: I a): Finanzierung und I b): Eingriff in bestehende bAV
- Kategorie II: Leistungsarten

Zu Kategorie I a) und Kategorie I b):

Abb. 5 – Welche Ausprägungen sehen Sie bei SPM kurz- bis mittelfristig (≤ 4 Jahre)?¹ (n=21)

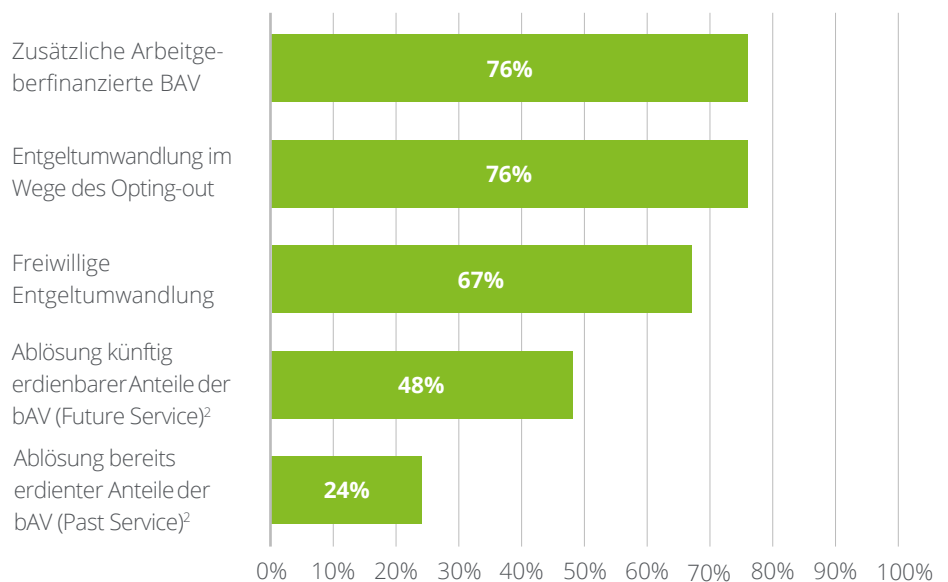


¹ Mehrfachnennungen möglich.

² Unabhängig von etwaigen aktuellen rechtlichen Hindernissen.

Zu Kategorie I a) und Kategorie I b):

Abb. 6 – Welche Ausprägungen sehen Sie bei SPM langfristig (> 4 Jahre)?¹ (n=21)



¹ Mehrfachnennungen möglich.

² Unabhängig von etwaigen aktuellen rechtlichen Hindernissen.

Zu Kategorie I a)

Ca. drei Viertel der Studienteilnehmer erwarten sowohl mittel- als auch langfristig eine Arbeitgeberfinanzierung, die von den Arbeitgebern zusätzlich zu etwaig anderen bestehenden Systemen zu tragen ist.

Die Durchführung der Entgeltumwandlung im Wege des mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeführten Mechanismus Opting-out wird sowohl mittel- als auch langfristig von mehr Studienteilnehmern gesehen als die Durchführung der (freiwilligen) Entgeltumwandlung im Stile bisheriger Ausgestaltung. Kurz- bis mittelfristig erwarten knapp zwei Drittel der Studienteilnehmer eine Finanzierung im Wege des Opting-out, langfristig ca. drei Viertel. Die korrespondierenden Werte bei (freiwilliger) Entgeltumwandlung belaufen sich auf gut die Hälfte bzw. zwei Drittel.

Zu Kategorie I b)

Trotz der restriktiven rechtlichen Rahmenbedingungen wurden die Studienteilnehmer um ihre Einschätzungen zu einer möglichen Ablösung künftig erdienbarer Anteile (Future Service) sowie bereits erdienter Anteile (Past Service) bestehender bAV durch Sozialpartnermodelle gebeten.

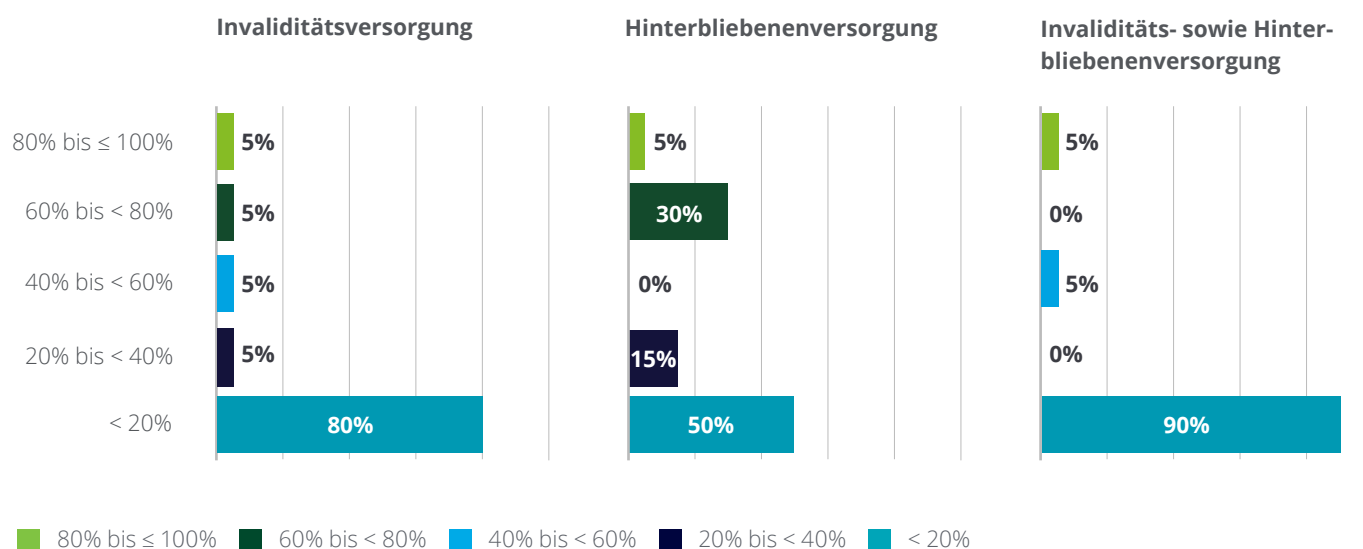
Während kurz- bis mittelfristig immerhin 19 Prozent der Teilnehmer die Möglichkeit der Ablösung des Future Service sehen, ist es bzgl. der Ablösung des Past Service lediglich ein Befragter. Langfristig sehen die Ablösung des Future Service zweieinhalbmal so viele bzw. die Ablösung des Past Service fünfmal so viele Studienteilnehmer wie in der kurz- bis mittelfristigen Einschätzung.

Sozialpartnermodelle werden sowohl arbeitgeber- als auch entgeltumwandlungsfinanziert erwartet.

Zu Kategorie II

Im Sozialpartnermodell steht die Altersleistung i. e. S. im Mittelpunkt. Gleichwohl wird der Frage nach der Absicherung biometrischer Risiken in kurz- bis mittel- und langfristiger Erwartung nachgegangen. Dabei wird zwischen einer zusätzlichen isolierten Invaliditäts-, einer isolierten Hinterbliebenen- und einer kombinierten Invaliditäts- und Hinterbliebenenabsicherung unterschieden.

Abb. 7 – Was schätzen Sie, wie viel Prozent der SPM im Markt kurz- bis mittelfristig (≤ 4 Jahre) neben der obligatorischen Altersversorgung i. e. S. auch eine ... vorsehen?¹ (n=20)



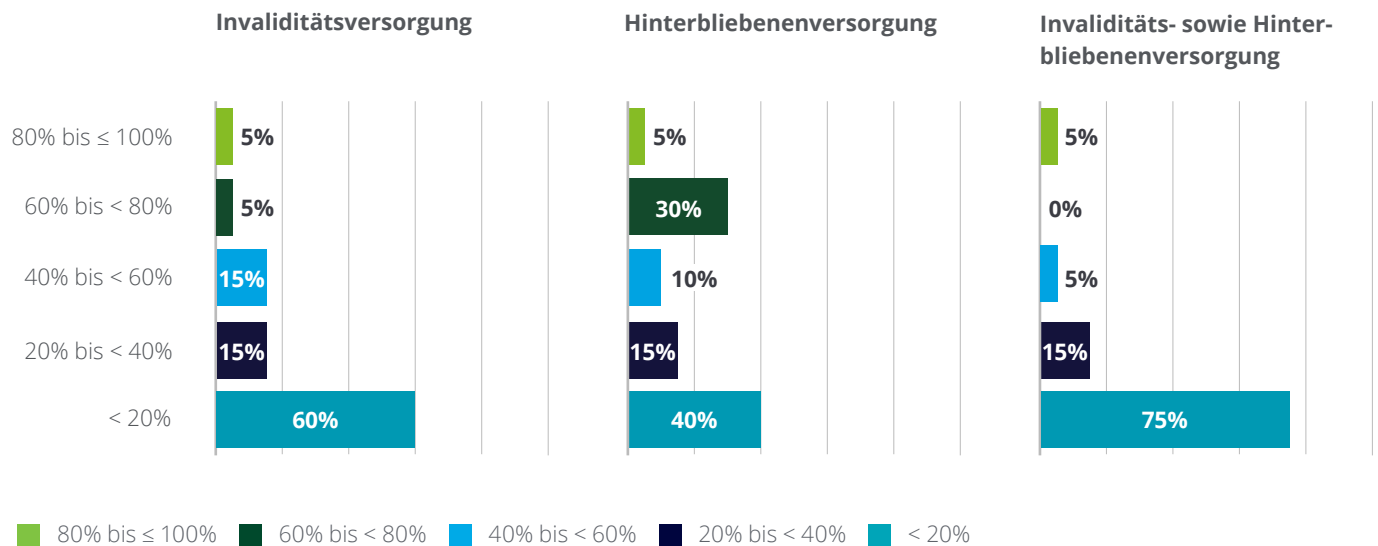
¹Angabe in % aller SPM.

Zusätzliche Absicherungen biometrischer Risiken werden nur relativ wenig erwartet, langfristig etwas mehr als kurz- bis mittelfristig. Vielfach wird auf die Kosten von Zusatzabsicherungen verwiesen, die dann den Spielraum für die Finanzierung der Altersrente i. e. S. schmälern.

In beiden betrachteten Zeiträumen wird eine kombinierte Absicherung der biometrischen Risiken am wenigsten erwartet.

So erwarten in der langfristigen Betrachtung drei Viertel der Antwortenden, dass weniger als 20 Prozent der Sozialpartnermodelle eine kombinierte Absicherung der biometrischen Risiken anbieten werden. Die Absicherung der Hinterbliebenen rangiert deutlich vor der des Invaliditätsrisikos.

Abb. 8 – Was schätzen Sie, wie viel Prozent der SPM im Markt langfristig (> 4 Jahre) neben der obligatorischen Altersversorgung i. e. S. auch eine ... vorsehen?¹ (n=20)



¹Angabe in % aller SPM.



Herzstück des SPM: kollektive Puffer

Der Gesetzgeber hat mit Blick auf die für die Begünstigten nicht vorhandenen Garantien einige Kompensationsmechanismen eingeführt. Von besonderer Bedeutung sind die diversen kollektiven Puffer, die aufgebaut werden (können oder müssen). Wir unterscheiden im weiteren Verlauf der Studie die nachfolgend skizzierten vier Puffer(typen):

1

Puffer aus einem (gesetzlich nicht obligatorischen, aber im Tarifvertrag vereinbarungsfähigen) Sicherheitsbeitrag des Arbeitgebers, der sowohl für das Kollektiv der Anwärter als auch für das der Rentner verwendet werden kann.

2

Kalkulationspuffer, der sich aus der Differenz des für die Anwärter in Aussicht gestellten Kapitalaufbaus und dessen tatsächlicher Entwicklung ergibt. Dieser Puffertyp darf nur für das Kollektiv der Anwärter verwendet werden.

3

Kalkulationspuffer, der sich dadurch ergibt, dass die individuelle Leistung im Rentenübergang mit vorsichtigerem Zins kalkuliert wird, als er zu erwarten ist. Dabei ist die Vorgabe der Pensionsfonds-Aufsichtsverordnung (PFAV) zu beachten, dass der individuelle Quotient aus zugeordnetem Deckungskapital und Barwert der Leistungen das Verhältnis von 125 Prozent nicht übersteigt. Es soll kein allzu großer Puffer beim Rentenübergang mitgegeben werden. Die Mitgabe von Pufferanteilen an Neurentner kann u. a. die Dimension des Puffers für die Anwärter beeinflussen.

4

In der PFAV vorgegebener Schwankungskorridor für das Kollektiv der Rentner: Für das Kollektiv der Rentner muss das Verhältnis von dem Kollektiv zugeordnetem Deckungskapital und dem Barwert der Leistungen stets zwischen 100 und 125 Prozent liegen; bei Unter- bzw. Überschreiten dieses Korridors müssen laufende Renten gekürzt bzw. erhöht werden. Das vorgenannte Verhältnis wird Kapitaldeckungsgrad genannt. Der Schwankungskorridor dient dazu, die Volatilität laufender Renten abzufedern. Die Obergrenze von 125 Prozent und der Zwang zur Erhöhung laufender Renten in einem gewissen Umfang bei Überschreiten dieser Obergrenze dienen dazu, keine übermäßig hohen Puffer für das Rentnerkollektiv aufzubauen. Überhöhte Puffer reduzieren das für die laufenden Renten unmittelbar zuzuordnende Versorgungsvermögen und somit auch die Renten.

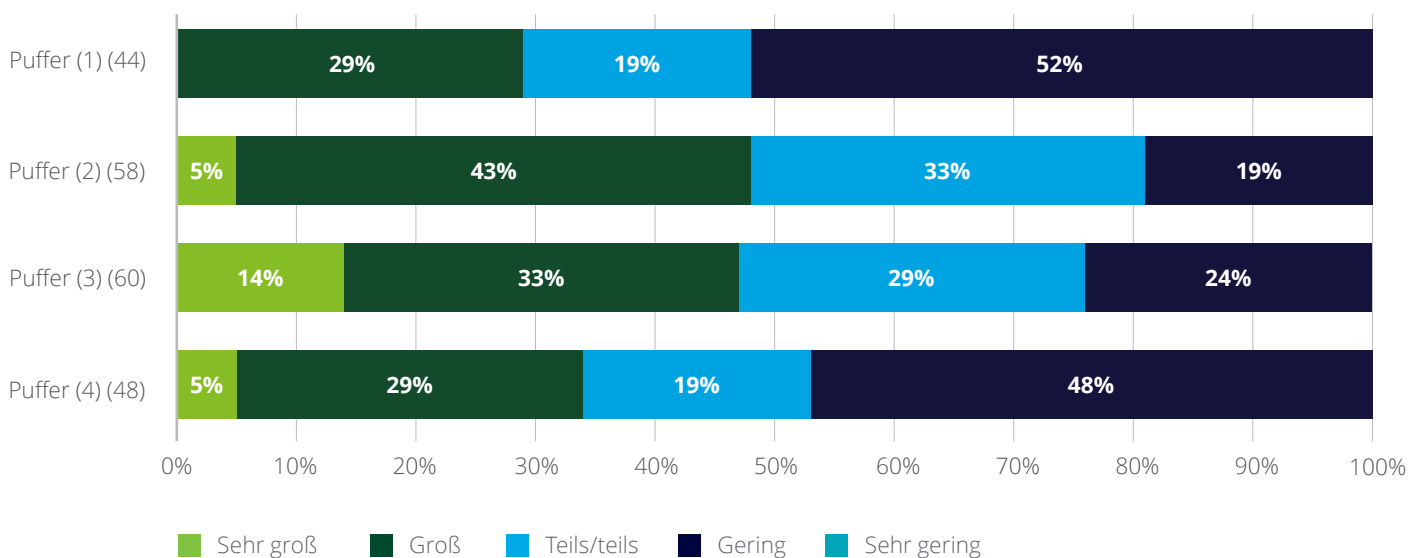
Das konsequente Managen der Puffer inklusive eines „Vorwarnsystems“, das alarmiert, wenn kritische Schwellenwerte erreicht werden (z. B. die Untergrenze von 100 Prozent im Schwankungskorridor), erfordert ein engmaschiges und kontinuierliches Asset Liability Management. Nur so kann bei flexibler Kapitalanlage das Risiko starker Reduzierungen laufender oder in Aussicht gestellter Rentenzahlungen verringert werden.

Komplexität in der Handhabung von Puffern

Die unterschiedlichen Puffer können nach Ansicht des Studienteams dann wesentlich zur Akzeptanz reiner Beitragszusagen beitragen, wenn ihre Funktion den Begünstigten gegenüber motivierend

und transparent erläutert wird und deren Handhabung reibungslos verläuft. Die Frage nach der Handhabung der verschiedenen Puffer wurde unterschiedlich eingestuft:

Abb. 9 – Unserer Einschätzung nach ist die Komplexität in der Handhabung von ... (n=21)



Gut die Hälfte der Studienteilnehmer schätzt die Komplexität in der Handhabung des sich aus Sicherheitsbeiträgen aufbauenden Puffers (1) als gering ein; lediglich weniger als 30 Prozent schreiben diesem Puffer eine große Komplexität zu.

Etwas komplexer wird der Schwankungskorridor im Rentenbezug, Puffer (4), in der Handhabung eingeordnet. Lediglich noch knapp die Hälfte geht von einer nur geringen Komplexität aus. Fast 30 Prozent sehen eine große, ein Teilnehmer sieht sogar eine sehr große Komplexität.

Puffertyp (3), der aus der Kalkulation der einsetzenden individuellen Rente mit einem vorsichtigeren Zins als der erwarteten Rendite resultiert, wird als der komplexeste eingeordnet. Fast gleichauf liegt die eingeschätzte Komplexität in der Handhabung des Puffers (2), der ausschließlich für die Anwärter verwendet werden darf. Jeweils knapp die Hälfte der Studienteilnehmer sieht eine mindestens große Komplexität.

Sachgerechte Zuteilung und adäquate Breite

Die ausschließliche Verwendung der Puffer vom Typ (2) für die Anwärtler und das Nutzen der Puffer vom Typ (1) für das Anwärtler- und/oder das Rentnerkollektiv wird von knapp zwei Dritteln der Antwortenden als sachgerecht eingeordnet. Hierzu verweisen Letztere zum einen auf die Finanzierung des Puffers (1) allein durch den Arbeitgeber. Zum anderen weisen sie auf die Möglichkeit hin, die Anwendung des Puffers (1) tarifvertraglich auf das Kollektiv der Rentner beschränken zu können.

Studienteilnehmer, die die Regelung als nicht sachgerecht betrachten, schlagen unterschiedliche und zum Teil gegensätzliche Modifikationen vor. Dazu gehören – neben anderen – eine Übertragung des Mechanismus von Puffer (3) bzw. (4) auf die Anwartschaftsphase; die Verwendung kollektiver Puffer für jegliches Kollektiv; der Einsatz von Puffern vorrangig für die Stabilität laufender Renten sowie die Separierung von Puffern pro Teilkollektiv.

Die Breite des Schwankungskorridors (Intervall von 100 bis 125 Prozent des sogenannten Kapitaldeckungsgrads) reicht aus, um im Maximum einen Werteverlust von 20 Prozent ohne Reduktion laufender Renten abzufangen.

Diese Breite wird von der weit überwindenden Mehrheit von 85 Prozent der Studienteilnehmer als angemessen eingestuft. Lediglich 15 Prozent der Antwortenden erachten das Intervall als zu gering. Ein Studienteilnehmer gibt an, dass die Korridorbreite in Simulationen nicht ausgereicht habe, um Rentenreduzierungen zu vermeiden.

Aus Sicht des Studienteams kommt der erwähnten motivierenden und transparenten Erläuterung der Mechanismen der reinen Beitragszusage eine entscheidende Bedeutung zu.

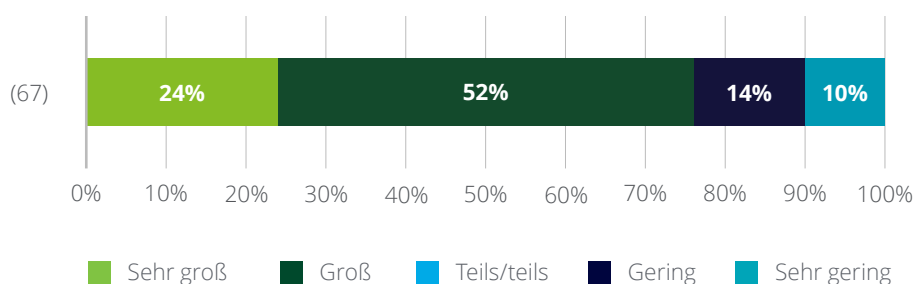


Wertschätzung der Puffer

Die Studienteilnehmer wurden gebeten, ihre Einschätzung über die Wertschätzung der unterschiedlichen Puffer aufseiten der diversen an einem Sozialpartnermodell Beteiligten abzugeben. Für die Akzeptanz der Beitragszusage wird diese Wertschätzung vom Studienteam als wesentlich erachtet. Als zentrale Ergebnisse sind festzuhalten:

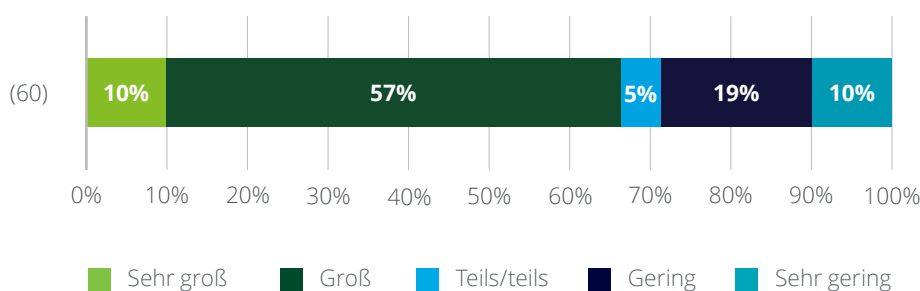
Die größte Wertschätzung von den Rentnern wird Puffer (1) zugesprochen, und zwar für den Fall, dass er (teilweise) auch für das Kollektiv der Rentner verwendet wird.

Abb. 10 – Unserer Einschätzung nach ist die Wertschätzung, die Puffer (1) von den Rentnern erfahren wird, speziell für den Fall, dass Teile des Puffers für das Kollektiv der Rentner tatsächlich verwendet werden ... (n=21)



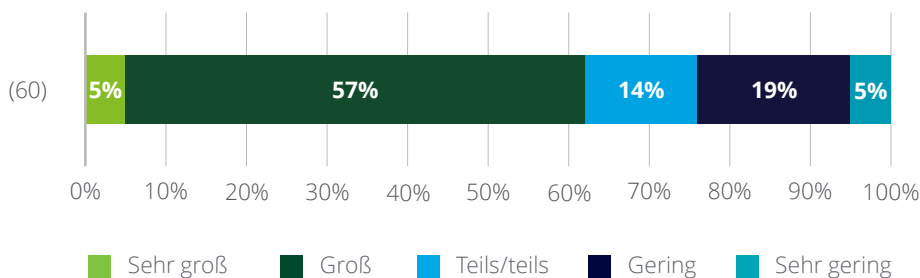
Drei Viertel der Studienteilnehmer sehen eine mindestens große Wertschätzung in vorstehender Fallkonstellation. Immerhin erwarten zwei Drittel der Studienteilnehmer eine große oder sehr große Wertschätzung des Puffers (1) durch die Rentner auch schon vor einem Einsatz des Puffers für das Rentnerkollektiv.

Abb. 11 – Unserer Einschätzung nach ist die Wertschätzung, die Puffer (1) von den Rentnern erfahren wird, ... (n=21)



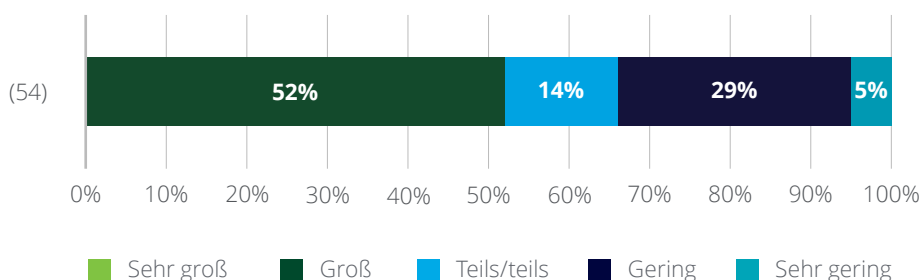
Fast ebenso viele Studienteilnehmer sehen eine mindestens große Wertschätzung des sich ohne zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag aufbauenden Puffers (2) aufseiten der Arbeitgeber.

Abb. 12 – Unserer Einschätzung nach ist die Wertschätzung, die Puffer (2) von den Arbeitgebern erfahren wird ... (n=21)



Die Wertschätzung des Schwankungskorridors durch Rentner und Anwärter zusammen nehmen gut 50 Prozent der Studienteilnehmer als groß an.

Abb. 13 – Unserer Einschätzung nach ist die Wertschätzung, die Puffer (4) von den Anwärtern und Rentnern erfahren wird, ... (n=21)



Eine Reihe von Studienteilnehmern zeigt sich trotz der positiven Wirkungen der Puffer im Verwendungsfall skeptisch, da dem Verwendungsfall stets die Reduktion oder die Abwendung einer Reduktion von (in Aussicht gestellten) Leistungen zugrunde liegt.

Ein Studienteilnehmer warnt darüber hinaus vor der Gefahr, dass große Puffer den Wunsch aufkommen lassen könnten, sie zu entleeren. Daher bedürfe es einer Mechanik, die ein Abweichen vom Verwendungszweck der Puffer nicht erlaube.

Beratungsbedarfe bei Arbeitgebern, Betriebsräten und Arbeitnehmern

Ein Drittel der Studienteilnehmer schätzt den Beratungsbedarf für Arbeitgeber als groß ein, knapp 30 Prozent sogar als sehr groß. Identifizierte Beratungsfelder sind u. a. die Funktionsweise des Systems und dessen Andersartigkeit inklusive der Puffermechaniken. Aber auch Fragestellungen zu rechtlichen Themen, wie z. B. zum Arbeits- und Tarifrecht, seien zu beraten; zu ablösenden Betriebsvereinbarungen sei ebenfalls Beratung erforderlich. Des Weiteren wird ein Beratungserfordernis für Arbeitgeber zur Rolle der Tarifpartner bei der Durchführung und Steuerung der reinen Beitragszusage gesehen.

Den Beratungsbedarf für Betriebsräte schätzt ebenfalls ein Drittel der Studienteilnehmer als groß ein. Allerdings erwarten knapp 40 Prozent – und damit mehr als bei den Arbeitgebern – einen sehr großen Beratungsbedarf für den Betriebsrat. Die identifizierten Beratungsfelder sind mit denen für die Arbeitgeber überlappend. Ergänzend seien hier die Beratungen zu Risiken für die Arbeitnehmer und zur Umsetzung sowie Kommunikation in die Belegschaft hinein angeführt.

Abb. 14 – Unserer Einschätzung nach ist der Bedarf für Arbeitgeber, sich im Rahmen eines zukünftig bestehenden SPM durch einen externen Berater/Vertrieb beraten zu lassen ... (n=21)

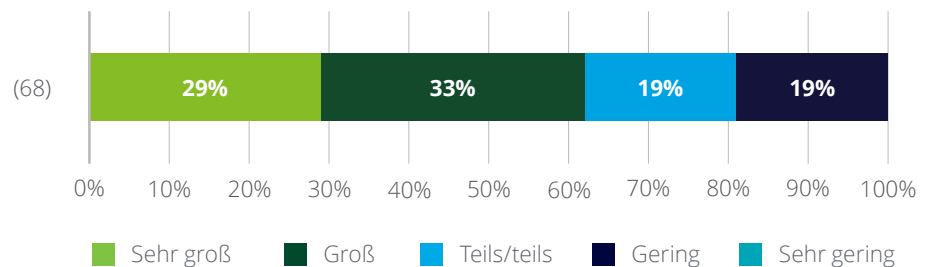
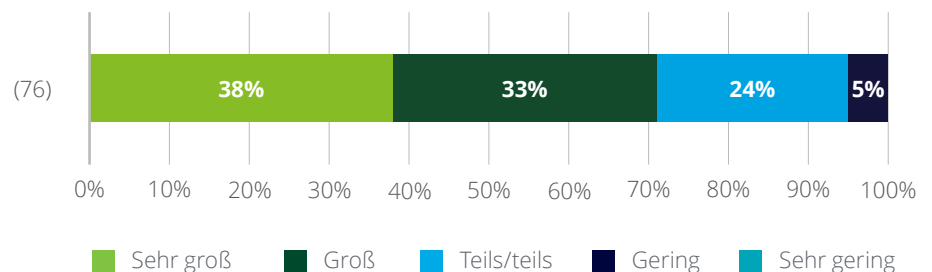


Abb. 15 – Unserer Einschätzung nach ist der Bedarf für Betriebsräte, sich im Rahmen eines zukünftig bestehenden SPM durch einen externen Berater/Vertrieb beraten zu lassen ... (n=21)



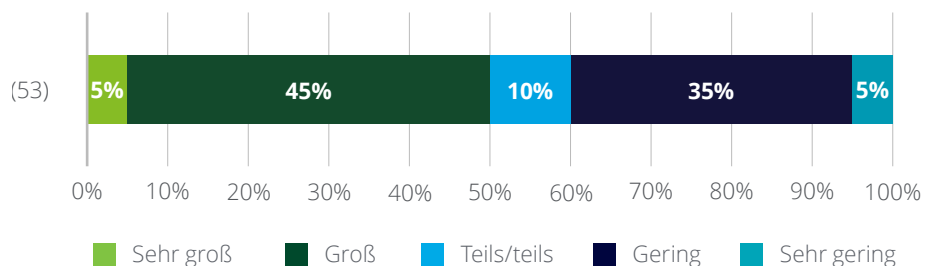


Den Beratungsbedarf für Arbeitnehmer sehen lediglich 50 Prozent der Antwortgebenden als mindestens groß an. Ein Studienteilnehmer geht von einem sehr großen und einer von einem sehr geringen Beratungsbedarf aus.

Die Andersartigkeit zur bAV-I-Welt, die Garantiefreiheit und die Funktionsweise des Sozialpartnermodells, speziell die der Puffer, werden u. a. auch bei den Arbeitnehmern als Beratungsfelder gesehen. Des Weiteren wird auf unterschiedlich ausgeprägte Beratungserfordernisse bei Arbeitgeberfinanzierung und Entgeltumwandlung hingewiesen.

Zusätzlich wird als Beratungsfeld das Aufzeigen der Notwendigkeit zur Altersvorsorge, also das Aufzeigen der Versorgungslücke, gesehen. Gegenläufige Stimmen gehen davon aus, dass die Arbeitnehmer den Vereinbarungen der Tarifvertragsparteien folgen werden.

Abb. 16 – Unserer Einschätzung nach ist der Bedarf für Arbeitnehmer, sich im Rahmen eines zukünftig bestehenden SPM durch einen externen Berater/Vertrieb beraten zu lassen ... (n=20)



Schulungsbedarf für den Vertrieb

Es wird nicht nur bei den beteiligten Betriebsparteien und Arbeitnehmern ein Beratungsbedarf gesehen, sondern auch ein Schulungsbedarf beim Vertrieb.

90 Prozent der Studienteilnehmer erachten diesen Schulungsbedarf als mindestens groß, davon ein knappes Drittel sogar als sehr groß. Die Befragten verweisen auch hier auf die Komplexität von Sozialpartnermodellen.

Neben den Spezifika des Sozialpartnermodells an sich sind in die Beratung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern auch bestehende Altersversorgungssysteme – und somit etwaige Wechselwirkungen – einzubeziehen. Als Stichworte seien aus Arbeitgebersicht die Finanzierbarkeit sämtlicher Systeme und aus Arbeitnehmersicht die adäquate Bedarfsabdeckung genannt.

Jeweils gut fünf Sechstel der Studienteilnehmer, die einen mindestens großen Schulungsbedarf erwarten, sehen diesen im Zusammenhang mit arbeits- und steuerrechtlichen Aspekten hinsichtlich einer etwaigen Restrukturierung von bestehenden Zusagen. Auch sehen gut zwei Drittel Schulungsbedarf bezüglich der Bedarfsermittlung für die Arbeitnehmer.

Gut ein Drittel verweist auch in diesem Zusammenhang wieder ergänzend auf die Funktionsweise von Sozialpartnermodellen, speziell auf die Puffermechanismen, die es zu schulen gilt. Ein Sechstel betont, gerade den Arbeitnehmern gegenüber seien die Vorteile eines Sozialpartnermodells zu erläutern.

Abb. 17 – Unserer Einschätzung nach ist der Schulungsbedarf für den Vertrieb, in den Unternehmen nicht nur das SPM zu erklären, sondern ebenso mögliche Rückwirkungen auf bestehende Altersvorsorgesysteme zu erkennen und diesbezüglich beraten zu können (auf Arbeitgeber-, Betriebsrats- bzw. Arbeitnehmerebene) ... (n=21)

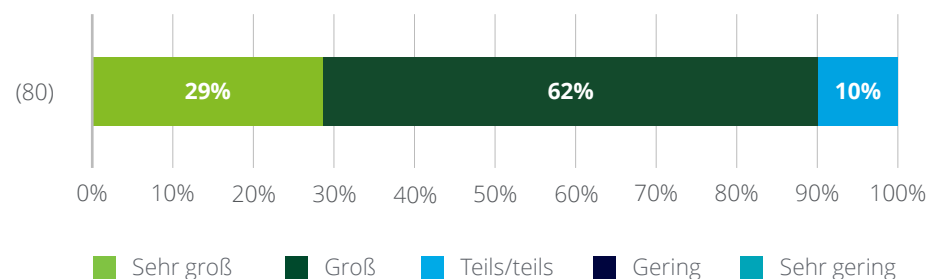
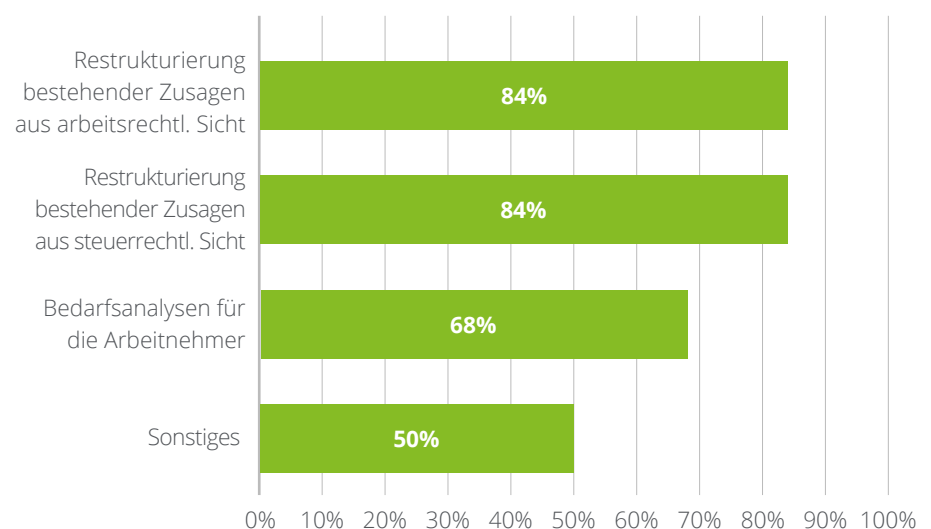


Abb. 18 – Wenn sehr groß bzw. groß: Welche Schulungsfelder sehen Sie? (mit Bezug auf das obere Diagramm) (n=19)



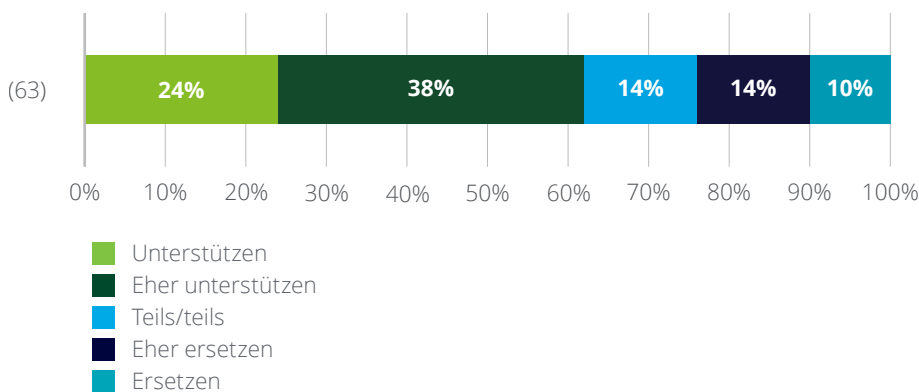
Digitalisierung und Vertrieb

Knapp zwei Drittel der Studienteilnehmer werten die Digitalisierung und Automatisierung als mindestens eher unterstützende Aspekte für den Vertrieb.

Diejenigen, die eine mindestens eher unterstützende Wirkung sehen, verweisen u. a. auf die mit der Digitalisierung und Automatisierung verbundene Kosteneffizienz. Ferner weisen sie auf diejenigen Sozialpartner hin, die die Beratung im Selbstservice durchführen wollen (also grundsätzlich voll automatisiert), bei der Bedarfsanalyse für den einzelnen Arbeitnehmer ihrer Ansicht nach aufgrund bestehender komplexer Altersversorgungssysteme jedoch nicht vollständig automatisiert vorgehen können.

Die gering zu haltenden Kosten sind für andere Studienteilnehmer ein Grund, eher von einer ersetzenden Funktion von Digitalisierung/Automatisierung auszugehen – einschränkend wird jedoch u. a. auf den Komplexitätsgrad des zugrunde liegenden Sozialpartnermodells hingewiesen.

Abb. 19 – Die Digitalisierung/Automatisierung wird klassische Vertriebsorganisationen im SPM ... (n=21)

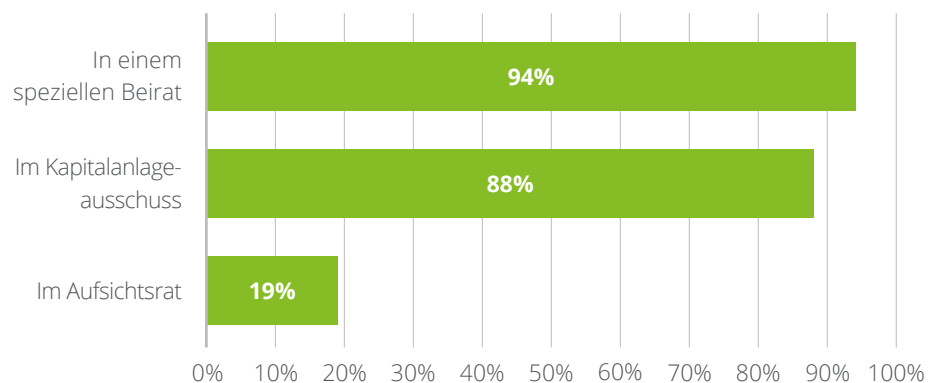


Beteiligung der Sozialpartner an Durchführung und Steuerung

Die Beteiligung der Sozialpartner an der Durchführung und Steuerung ist bei fast allen, die die Funktion einer durchführenden Einrichtung übernehmen (werden), in mehrfacher Hinsicht vorgesehen.

Die Mitgliedschaft der Sozialpartner in einem speziellen Beirat ist die häufigste Form der Beteiligung; vielfach wird parallel eine Mitgliedschaft im Kapitalanlageausschuss gesehen. Eine Beteiligung im Aufsichtsrat plant lediglich knapp ein Fünftel dieser Studienteilnehmer.

Abb. 20 – Falls Sie durchführende Einrichtung bzw. in einem durchführenden Konsortium beteiligt sind/sein werden: Wie beabsichtigt Ihr Unternehmen/Ihre Unternehmensgruppe, die Anforderung sicherzustellen, dass die Sozialpartner an der Durchführung und Steuerung des SPM beteiligt werden?¹ (n=16)



¹ Mehrfachnennung möglich.

Die Beteiligung der Sozialpartner soll überwiegend durch Mitarbeit in mehr als einem Gremium erfolgen.

Informationsmedium und -darstellung

Die Erreichbarkeit der Begünstigten ist wesentlich. Eine transparente Darstellung von Informationen ist unerlässlich für die Verständlichkeit. Nicht verständliche Informationen schwächen die Akzeptanz des zugrunde liegenden Sozialpartnermodells.

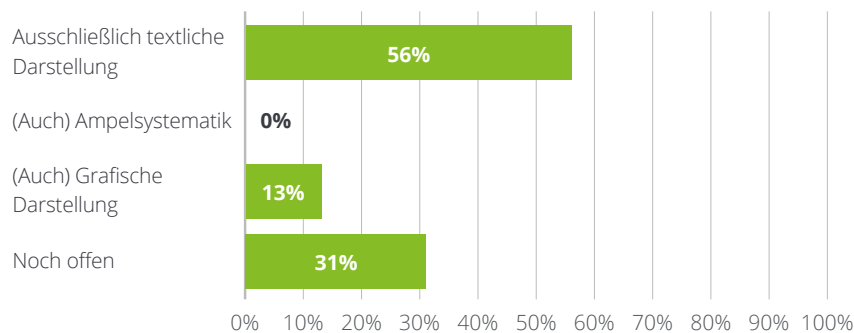
Das favorisierte Medium zur Informationsdarstellung ist das Portal. Mit weitem Abstand folgt die App. Print und Mail spielen für die Befragten keine wesentliche Rolle in der Sozialpartnermodell-Zukunft.

Die Darstellung zahlreicher für die jährliche Renteninformation erforderlicher Infor-

mationen wurde von denjenigen Studienteilnehmern erfragt, die ein Sozialpartnermodell anbieten (wollen). Dabei werden ausschließlich textliche Darstellungen, Darstellung auch in Ampelsystematik oder auch grafische Darstellungen einbezogen. Viele der Darstellungen sind „noch offen“.

Die Darstellung der in den letzten zwölf Monaten für den Arbeitnehmer gezahlten und individuell zuzuordnenden Beiträge beabsichtigen 56 Prozent ausschließlich textlich darzulegen. Für knapp ein Drittel ist die Darstellungsform noch offen.

Abb. 21 – Bitte geben Sie an, wie Sie die Summe der in den letzten zwölf Monaten gezahlten Beiträge darstellen wollen.¹ (n=16)



¹Mehrfachnennungen möglich, falls sowohl die Ampelsystematik als auch die grafische Darstellung als Antworten gewählt wurden.

Informationsdarstellung

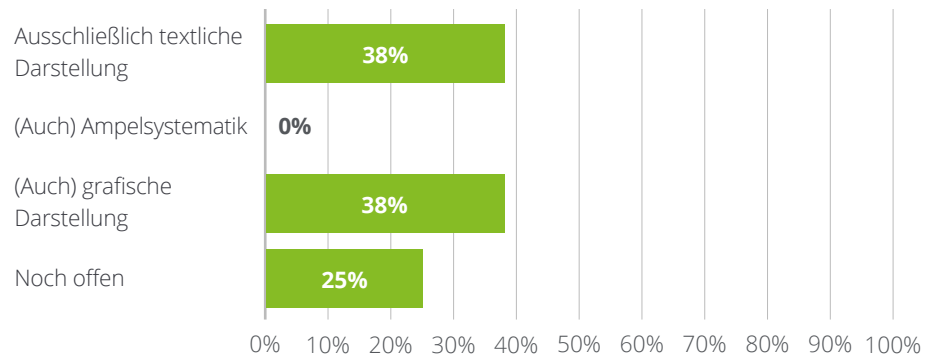
Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Darstellung der Prognoserechnungen in der jährlichen Renteninformation: 38 Prozent beabsichtigen eine rein textliche Darstellung, ebenso viele wollen auch eine grafische Darstellung integrieren. Ein Viertel hat noch keine Entscheidung getroffen.

Der Stand des individuell zuzuordnenden Versorgungs Vermögens wird von 44 Prozent ebenfalls ausschließlich textlich angestrebt. 31 Prozent streben eine unterstützende grafische Darstellung an. Auch hier hat ein Viertel noch keine Entscheidung getroffen.

Der Aktualitätsgrad, mit dem der Stand des Versorgungs Vermögens bei Ad-hoc-Anfragen oder regelmäßigen Renteninformationen angegeben werden soll, wird unterschiedlich geplant. Derzeit sind – in unterschiedlicher Häufigkeit – taggenau, vortagsgenau, in Echtzeit und zu bestimmten Stichtagen einige der genannten Aktualitätsgrade. Hier sollte, so die Ansicht des Studienteams, den Wünschen der Sozialpartner möglichst gefolgt werden.

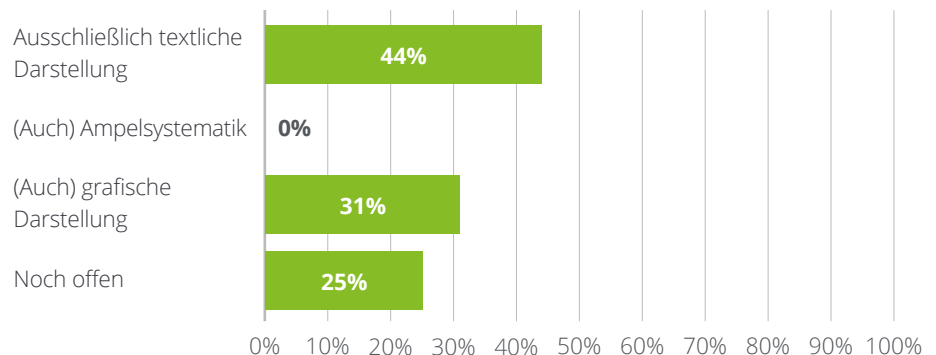
Aktuell ist die Darstellung des Stands der für ein Sozialpartnermodell wesentlichen Puffer für 56 Prozent noch offen. Eine ausschließlich textliche Darstellung wird derzeit nicht angestrebt. Ein Teilnehmer beabsichtigt keine Visualisierung, solange diese bzw. Teile davon noch nicht verwendet worden sind.

Abb. 22 – Bitte geben Sie an, wie Sie Prognoserechnungen (in der Renteninformation) inkl. voraussichtlicher Rente darstellen wollen.¹ (n=16)



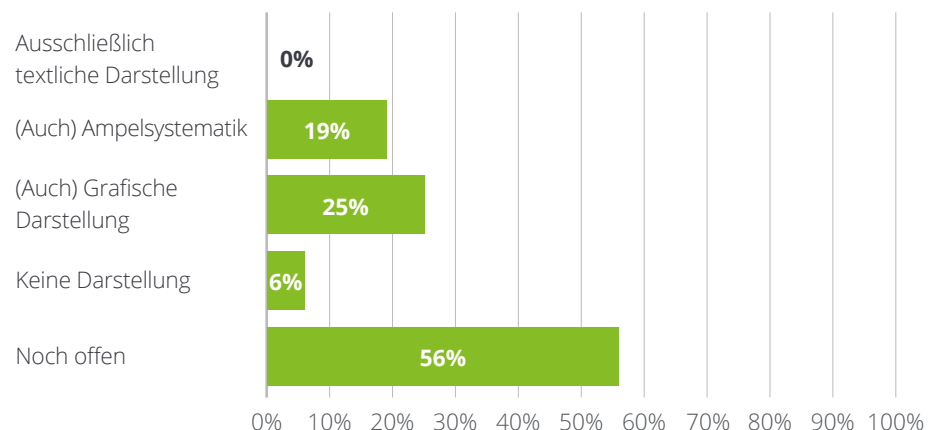
¹Mehrfachnennungen möglich, falls sowohl die Ampelsystematik als auch die grafische Darstellung als Antworten gewählt wurden.

Abb. 23 – Bitte geben Sie an, wie Sie den Stand des individuell zuzuordnenden Vermögens darstellen wollen.¹ (n=16)



¹Mehrfachnennungen möglich, falls sowohl die Ampelsystematik als auch die grafische Darstellung als Antworten gewählt wurden.

Abb. 24 – Bitte geben Sie an, wie Sie den Stand von kollektiven Puffern darstellen wollen.¹ (n=16)



¹Mehrfachnennungen möglich, falls sowohl die Ampelsystematik als auch die grafische Darstellung als Antworten gewählt wurden.

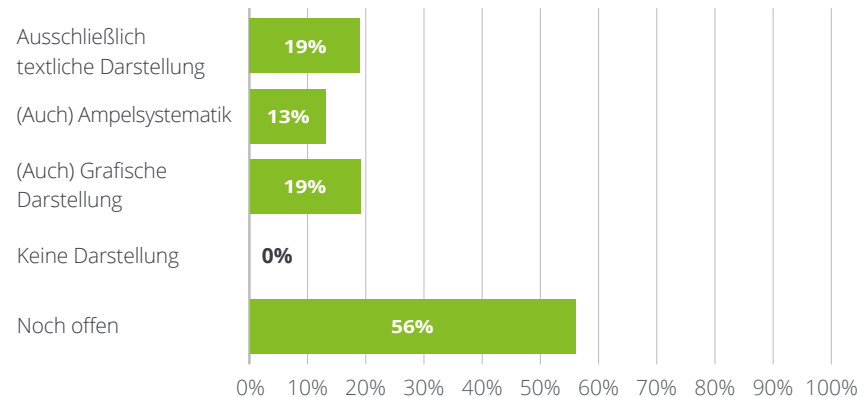
Darstellung von Informationen im SPM

Auch im Falle der Verwendung von Puffern ist ihre Darstellung für 56 Prozent noch offen. Fast 20 Prozent streben eine rein textliche Darstellung des wesentlichen Ereignisses „Verwendung von Puffern“ an. Hier handelt es sich um eine der wenigen Informationen, deren Darstellung von einigen auch in Ampelsystematik angestrebt wird.

Derzeit äußert keiner der Antwortenden die Absicht, die Verwendung der Puffer nicht darzustellen. Die Darstellung zumindest der Verwendung der Puffer wird von den Studienautoren als ein essenzieller Baustein zum Aufbau von Verständnis und Vertrauen erachtet.

Unabhängig davon, für welches Kollektiv ein Puffer(teil) verwendet werden sollte, erscheint es aus Sicht des Studienteams ratsam, sämtliche Begünstigte darüber zu informieren. Eine derartige, erläuternd kommunizierte Information zeigt, dass das System Sozialpartnermodell funktioniert, und trägt damit zum Aufbau von Vertrauen bei.

Abb. 25 – Bitte geben Sie an, wie Sie die Verwendung von kollektiven Puffern darstellen wollen.¹ (n=16)



¹Mehrfachnennungen möglich, falls sowohl die Ampelsystematik als auch die grafische Darstellung als Antworten gewählt wurden.

Eine transparente und erläuternde Kommunikation fördert die Akzeptanz und den Erfolg von Sozialpartnermodellen.



Bisherige bAV-Welt in der Zukunft

Zukünftige Bedeutung der bAV-I-Welt und Produktgestaltung in ihr

Die Bedeutung der bisherigen bAV-I-Welt wird von der weit überwiegenden Mehrheit (87 Prozent) der Studienteilnehmer als mindestens unverändert bis stark zunehmend erwartet. Dabei gehen 10 Prozent von einer starken und fast 50 Prozent von einer leichten Zunahme aus. Aus dem Kreise dieser Studienteilnehmer wird die Erwartung formuliert, dass durch Sozialpartnermodelle das Bewusstsein für die bAV allgemein gestärkt wird. Gleichwohl wird nicht ausgeschlossen, dass dadurch auch eine gewisse Verdrängung einsetzen könnte. Des Weiteren wird nicht ausgeschlossen, dass in den nächsten fünf Jahren nicht die Produktgestaltung, sondern die Digitalisierung für das Bestehen im Wettbewerb entscheidend sein werde.

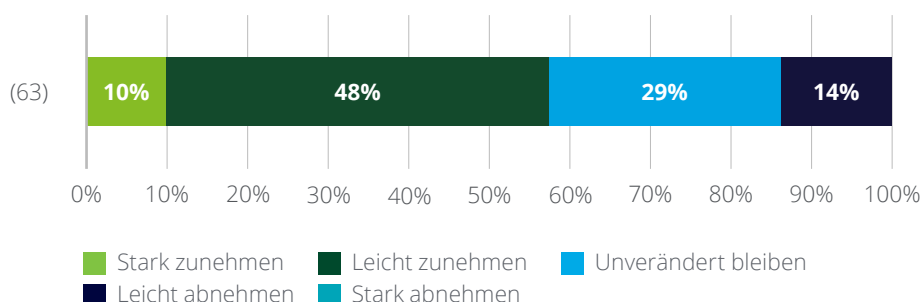
Bei den Features der Produktgestaltung für die Lebensversicherung in der bAV-I-Welt der nächsten fünf Jahre liegen vier Ausprägungen auf den ersten drei Plätzen. Angeführt wird die Rangliste von Hybridkonstruktionen, die die Hälfte der Antwortgebenden als relevante Features erachtet. Gleichauf – mit jeweils 44 Prozent Zustimmung – liegen indexorientierte Produkte und eine nicht-konventionelle Rentenbezugsphase. Kurz dahinter folgt die kapital-effiziente Klassik.

Die weitere Produktgestaltung in der bAV-I-Welt wird nach Auffassung des Studienteams unter anderem wesentlich von der künftigen Zinsentwicklung und den gesetzlichen Anforderungen an die Garantiegestaltung beeinflusst. Eine durch

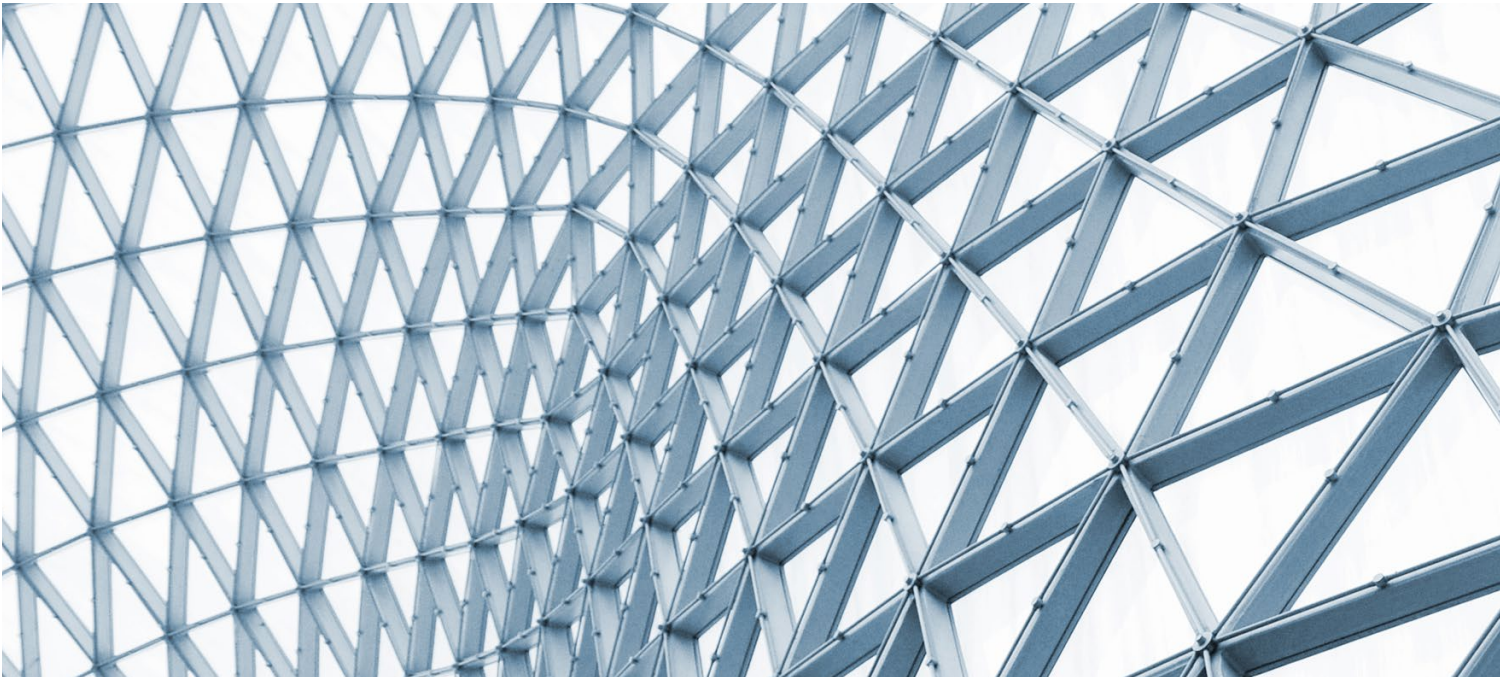
die Rahmenbedingungen immer stärkere Reduzierung von Garantieniveaus oder die Verkürzung von Zeiträumen, für die eine Garantie gilt, werfen die Frage nach den Kriterien für einen Vorteilhaftigkeitsvergleich zwischen der bAV-I- und der bAV-II-Welt auf. Das Zusammenspiel der beiden Welten erscheint aus Sicht eines differenzierten und den Bedarfen der Arbeitnehmer gerecht werdenden bAV-Angebots ratsam und sinnvoll. Der Gesetzgeber hat im Betriebsrentenstärkungsgesetz formuliert¹:

„Die Tarifvertragsparteien sollen im Rahmen von Tarifverträgen [...] bereits bestehende Betriebsrentensysteme angemessen berücksichtigen.“

Abb. 26 – Die Bedeutung der bisherigen bAV-Welt wird in den nächsten fünf Jahren ... (n=21)



¹ § 21 Abs. 2 Satz 1 BetrAVG.



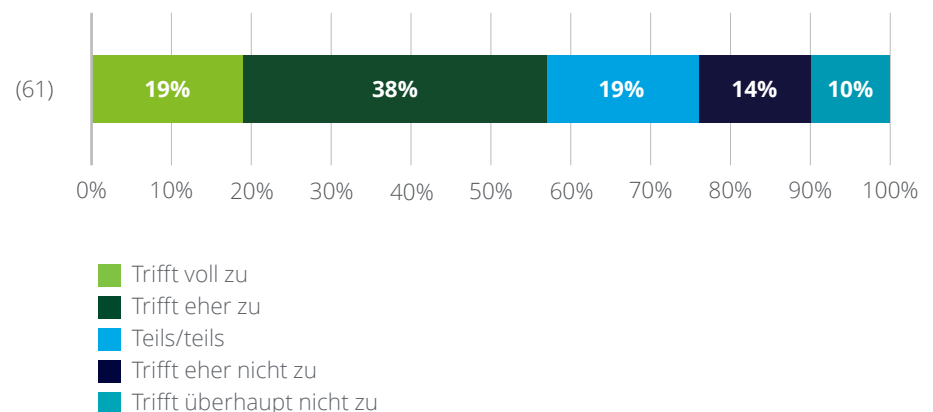
Abschlussfragen

Akzeptanz fehlender Garantien

Die Akzeptanz fehlender Garantien durch die Begünstigten ist langfristig insbesondere für die im Rahmen von Tarifverträgen zulässige Entgeltumwandlung wichtig. Nur bei einer ausreichenden Akzeptanz werden die Arbeitnehmer bereit sein, Entgeltumwandlung zum Aufbau ihrer betrieblichen Altersversorgung in einem Sozialpartnermodell tatsächlich durchzuführen.

57 Prozent der Studienteilnehmer teilen (eher) die Ansicht, dass die Arbeitnehmer die reine Beitragszusage nachhaltig akzeptieren werden. Lediglich 24 Prozent stimmen dem (eher) nicht zu. Die Akzeptanz wird bei einer Arbeitgeberfinanzierung eher gesehen als bei einer Arbeitnehmerfinanzierung. Auch sehen Interviewpartner weiterhin eine „Angst vor dem Wertverlust“, aber auch das Erfordernis, die Abkehr von den sicherheitsorientierten Denkmustern zu lernen. Letzteres ist gleichzeitig ein „Lehrauftrag“.

Abb. 27 – Unserer Einschätzung nach werden die Arbeitnehmer eine garantiefreie Zusage auf Leistungen der bAV nachhaltig akzeptieren. (n=21)





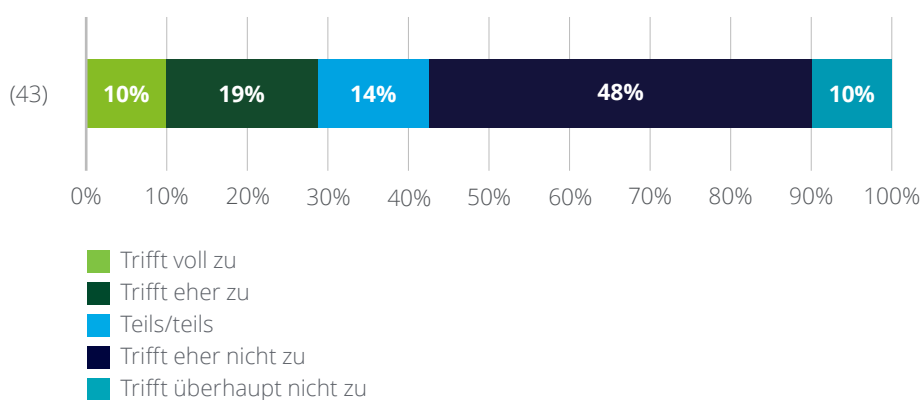
Reine Beitragszusage auf Betriebspartnerebene

Die Frage nach der Möglichkeit, reine Beitragszusagen auch auf Ebene der Betriebsparteien, also ohne tarifvertragliche Grundlage, vereinbaren zu können, wird immer wieder diskutiert.

58 Prozent der Teilnehmer gehen in den nächsten fünf bis zehn Jahren (eher) nicht davon aus, dass reine Beitragszusagen auf Ebene der Betriebsparteien abgeschlossen werden können. Begründet wird dies u. a. mit dem Hinweis auf das Erfordernis ausreichend großer Kollektive.

Die Auswirkungen einer signifikanten Reduktion von Renten bei einem auf Ebene der Betriebspartner abgeschlossenen Sozialpartnermodell schätzt das Studienteam für die Unternehmensleitung und den Betriebsrat als wesentlich stärker ein als bei einer Vereinbarung auf tarifvertraglicher Ebene.

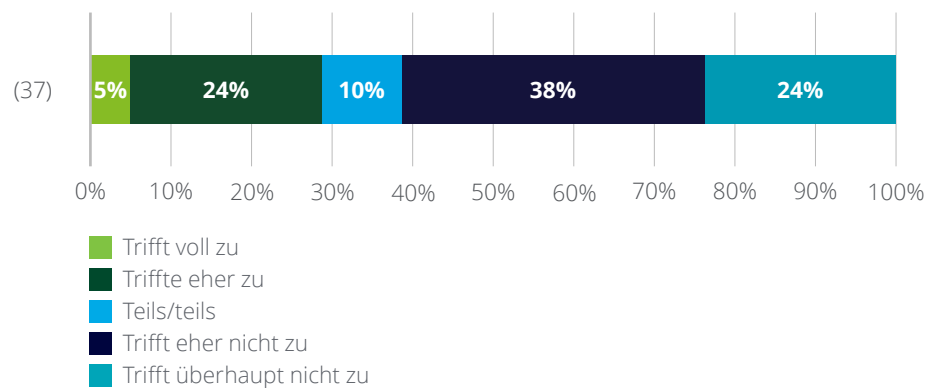
Abb. 28 – Unserer Einschätzung nach werden die SPM in den nächsten fünf bis zehn Jahren auch auf Ebene der Betriebsparteien (also nicht mehr zwingend auf Ebene der Tarifvertragsparteien) abgeschlossen werden können. (n=21)



Keine Verdrängung der bAV-I-Welt

Für 62 Prozent der Studienteilnehmer wird das Sozialpartnermodell die bestehende bAV-I-Welt auf lange Sicht nicht verdrängen. Bei weiter anhaltendem Niedrigzins wird eine faktische Annäherung von bAV-I- und bAV-II-Welt angenommen. Voraussetzung für eine Verdrängung sei u. a., dass eine ausreichend große Anzahl von großen Branchen ein Sozialpartnermodell einführe und andere folgten. Mittelfristig wird regelmäßig keine Verdrängung gesehen. Dies harmoniert mit der Einschätzung zur vorstehend erörterten zukünftigen – mindestens gleichbleibenden – Bedeutung der bAV-I-Welt.

Abb. 29 – Unserer Einschätzung nach werden die SPM die bisherige bAV-Welt auf lange Sicht verdrängen. (n=21)

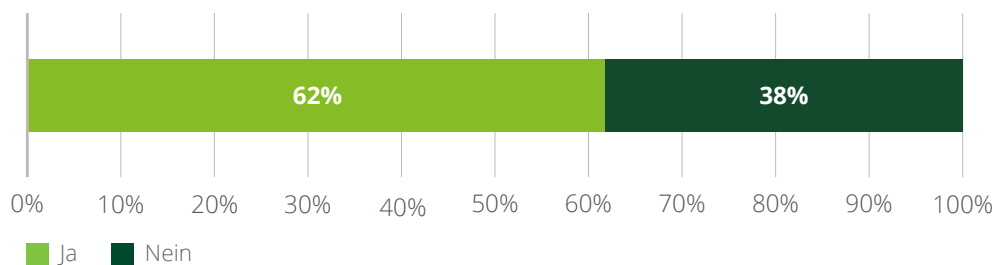


bAV-I-Welt und bAV-II-Welt
werden auf absehbare Zeit
parallel existieren.

Exkurs: Das Konzept des Höchstrechnungszinses

Mit dieser – nicht nur die betriebliche Altersversorgung betreffenden – Frage schließt die Studie:

Abb. 30 – Halten Sie das Konzept des Höchstrechnungszinses weiterhin für sinnvoll? (n=21)



Die Abschlussfrage zur Einschätzung des Konzepts des Höchstrechnungszinses beantworteten 62 Prozent der Teilnehmer mit „sinnvoll“.

Die Befürworter verweisen u. a. auf eine den Wettbewerb disziplinierende Wirkung eines Höchstrechnungszinses. Dieser begrenze darüber hinaus eine Bandbreite, die nicht vollständig ausgeschöpft werden müsse. Auch bei den Gegnern des Konzepts des Höchstrechnungszinses

wird eine gewisse Vorteilhaftigkeit einer „Leitplanke“ gesehen. Allerdings weisen sie insbesondere auf die andauernde Niedrigzinssituation hin, die einen Höchstrechnungszins quasi infrage stelle. In Abhängigkeit von der unternehmensspezifischen Finanzstärke könne ohne eine solche Vorgabe eine unternehmensindividuelle Produktgestaltung erfolgen und ein unternehmensindividueller Höchstrechnungszins somit zum Wettbewerbsfaktor werden.

Ihre Ansprechpartner



Nils Dennstedt

Leiter | Actuarial & Insurance Services
Deutschland und Österreich
Deloitte
Tel: +49 (0)40 32080 4463
ndennstedt@deloitte.de



Dr. Klaus Friedrich

Director | Aktuar (DAV)
Actuarial & Insurance Services
Deloitte
Tel: +49 (0)221 9732 458
kfriedrich@deloitte.de



Daniel Aßhauer

Senior Manager | Aktuar (DAV)
Actuarial & Insurance Services
Deloitte
Tel: +49 (0) 221 9732 451
dasshauer@deloitte.de



Prof. Dr. Fred Wagner

Vorstand des Instituts für
Versicherungswissenschaften e.V.
an der Universität Leipzig
Tel: +49 (0)341 3553 0555
mail@fredwagner.de



Theresa Jost

Geschäftsführerin
V.E.R.S. Leipzig GmbH
Tel: +49 (0)341 2465 9263
jost@vers-leipzig.de



Katharina Vollmer

Projektleiterin Studien
V.E.R.S. Leipzig GmbH
Tel: +49 (0)341 2465 9266
vollmer@vers-leipzig.de



Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Mandanten. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/de/UeberUns.

Deloitte ist ein weltweit führender Dienstleister in den Bereichen Audit und Assurance, Risk Advisory, Steuerberatung, Financial Advisory und Consulting und damit verbundenen Dienstleistungen; Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unser weltweites Netzwerk von Mitgliedsgesellschaften und verbundenen Unternehmen in mehr als 150 Ländern (zusammen die „Deloitte-Organisation“) erbringt Leistungen für vier von fünf Fortune Global 500®-Unternehmen. Erfahren Sie mehr darüber, wie rund 330.000 Mitarbeiter von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: www.deloitte.com/de

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen. Weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.