

Versorgungswerke bereiten sich vor

Das im Juli verabschiedete und am 1. Januar 2018 in Kraft tretende Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) eröffnet Unternehmen die Möglichkeit, eine betriebliche Altersversorgung per Tarifvertrag einzuführen. Diese neue Betriebsrente beinhaltet ein Garantieverbot, das heißt, den Versicherten wird nur ein fester Beitrag, jedoch keine feste Rentenzahlung mehr zugesagt. Es wird lediglich eine sogenannte Zielrente in Aussicht gestellt.

Die Versorgungswerke müssen nun neue Altersvorsorgeprodukte ohne Garantie entwickeln und viele Anbieter bereiten sich bereits auf die neue Zielrente vor. So erklärt beispielsweise der BVV Beamtenversicherungsverein, das Versorgungswerk für die Finanzwirtschaft, man werde zum Inkrafttreten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes am 1. Januar 2018 ein entsprechendes Produkt im Angebot haben, um einsatzbereit zu sein, wenn die Anfragen von den Banken kommen. Je nach tariflicher Ausgestaltung würden die Produkte entsprechend modifiziert.

Noch sei jedoch nicht absehbar, wie groß die Resonanz sein werde, so ein BVV-Sprecher auf Anfrage. Denn die Banken seien hier noch in der Findungsphase. Entscheide sich eine Bank für die Zielrente, also die reine Beitragszusage, müsse dies auch tarifvertraglich geregelt werden.

Rentenwerk plant ein Baukastensystem

Konkrete Produktpläne hat „Das Rentenwerk“, das von den fünf Versicherungsvereinen Barmenia, Debeka, Gothaer, HUK-Coburg und Stuttgarter Leben mit Blick auf das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz gegründet wurde. Das Rentenwerk wird sich nun eng mit den Sozialpartnern abstimmen. „Mit ihnen gemeinsam werden Angebote entwickelt“, erläutert Paul Stein, Vorstandsmitglied der Debeka. „Ziel ist eine flexible Betriebsrente, die Tarifpartner an ihre Bedürfnisse anpassen können – ein Baukastensystem also.“ Diese neuen Produkte sollen voraussichtlich ab Sommer 2018 zur Verfügung stehen.

Konkret vorgeschlagen wird eine fondsbasierte Rentendirektversicherung mit flexiblen, kollektiven Sicherheitsmechanismen. „Wir bleiben aber offen, sollten Sozialpartner eine andere Lösung umsetzen wollen“, betont Stein.

Kommunikation entscheidend

Generell gelte es, ein transparentes und kostengünstiges Produkt anzubieten, um auch im Umfeld niedriger Zinsen attraktive Renditen zu ermöglichen, so Stein weiter. So würden alle Erträge aus der Kapitalanlage dem Versichertenkollektiv zustehen und die Sozialpartner würden über die Kapitalanlagen mitbestimmen.

Stein zeigt sich überzeugt, dass es mit der Reform der Betriebsrente gelingen kann, dass mehr Arbeitnehmer, insbesondere Geringverdiener, für das Alter sparen. Dennoch hänge viel an der Kraft der Kommunikation in Richtung Mitarbeiter. „Hier bedarf es überzeugender, einfacher Botschaften.“

Medienbranche enttäuscht

Jedoch trifft das BRSG nicht bei allen Branchen ins Schwarze. So berichtet Manfred Hoffmann, Geschäftsführer des Presseversorgungswerkes, von enttäuschten Rückmeldungen der Sozialpartner in der Medienbranche. Denn bei dem neuen Gesetz stehe durch das Garantieverbot vor allem die Enthftung der Arbeitgeber im Vordergrund.

„Das ist für unsere Sozialpartner aber nicht entscheidend“, so Hoffmann. Denn das tarifvertragliche Geschäft des Presseversorgungswerkes bestehe ausschließlich aus Direktversicherungen. Beim Durchführungsweg der Direktversicherung haftet aber das Versicherungsunternehmen, nicht der Arbeitgeber für die Rentenleistung. Daher gibt es laut Hoffmann derzeit keine konkreten Überlegungen, auf Basis des neuen Modells Tarifverträge ins Leben zu rufen.

„Aus unserer Sicht beinhaltet das BRSG vor allem Einschränkungen. So ist das Garantieverbot besonders für die Arbeitnehmervertreter eine große Hürde. Für sie ist der Erhalt der Beitragszahlungen in der Regel eine Mindestanforderung.“

Hohe Renditeversprechen unseriös

So hält Hoffmann auch die zum Teil sehr hohen prognostizierten Renditen im Zielrentensystem für unrealistisch. Nach seiner Einschätzung werden sich die Anbieter in der Kapitalanlage durchaus weiter an den alten Rahmenbedingungen orientieren und zumindest den Beitragserhalt anstreben. Damit seien die Anlageoptionen eingeschränkt, die Anbieter würden somit wohl kaum ins volle Risiko gehen. Hoffmann hält es daher nicht für seriös, zu hohe Renditeerwartungen zu wecken.

„Wir hätten uns die Option gewünscht, auch weiterhin Garantien gewähren zu können, daneben eine weniger starke Bindung an Tarifverträge und die Möglichkeit, das Opting-out bei der Entgeltumwandlung außerhalb der Tarifverträge umzusetzen“, erläutert Hoffmann.

Von Christiane Lang