*Dr. Sandra Blome, Ulm / Katja Jucht, Ludwigshafen / Dr. Michael Saß, Hamburg / Florian Schenk, Köln**

Was ist eine reine Beitragszusage und wie unterscheidet sie sich von anderer betrieblicher Altersversorgung?

Dieser Artikel ist inhaltlich nicht nur an Aktuarinnen und Aktuare gerichtet, sondern dient der Information aller an einer reinen Beitragszusage beteiligten Personengruppen. Er verzichtet daher weitgehend auf aktuarielle Fachbegriffe und erhebt keinen Anspruch auf mathematische Detailtiefe. Manche Sachverhalte wurden der Verständlichkeit wegen vereinfacht dargestellt.

Betriebliche Altersversorgung bedeutet, dass ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern[1] zusätzlich zum Gehalt eine betriebliche Sozialleistung, eine spätere Betriebsrente zusagt, die zur Versorgung gezahlt wird, wenn die Gehaltszahlungen enden. Anders als in der gesetzlichen Rentenversicherung, wo alle sogenannten biometrischen Risiken (Langlebigkeit, Invalidität und der Schutz der Hinterbliebenen) zugleich abgesichert werden, reicht es in der betrieblichen Altersversorgung aus, wenn der Arbeitgeber nur die Absicherung eines Risikos, wie z.B. das lange Leben durch eine Altersrente ab 65 bzw. 67 Jahren, zusagt. Natürlich können auch alle drei Risiken abgesichert werden.

Wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern solche Leistungen verspricht, nennt man das eine Zusage auf betriebliche Altersversorgung.

Wie können solche Zusagen aussehen?

Üblicherweise wird den Arbeitnehmern eine monatliche lebenslange Rentenzahlung in Aussicht gestellt, auch Kapital- oder Ratenzahlungen sind möglich.

Die betriebliche Altersversorgung unterschied vor Einführung der reinen Beitragszusage im Jahr 2018 drei verschiedene Zusageformen.

- **Leistungszusage**: Der Arbeitgeber sagt Arbeitnehmern ein festes Leistungsversprechen zu, beispielsweise eine Rente in Höhe von 100 EUR monatlich ein Leben lang oder eine einmalige Kapitalzahlung in Höhe von 5.000 EUR. Statt Eurobeträgen gelten auch zugesagte Prozentsätze des Einkommens bei Rentenbeginn als Leistungszusagen.

- **Beitragsorientierte Leistungszusage**: Der Arbeitgeber sagt Arbeitnehmern zu, monatlich einen Beitrag in Höhe von z.B. 100 EUR oder 2% vom Gehalt in eine spätere Rente umzuwandeln. Eine meist altersabhängige Tabelle

* Dieser Artikel wurde erstellt in Zusammenarbeit mit Dr. *Judith Kerschbaumer* und *Elvira Wittke*.

1 Auch wenn hier und im Folgenden männliche Bezeichnungen verwendet werden, spricht die DAV alle Geschlechter und Identitäten gleichermaßen an.

zeigt, wie viel Rente der Arbeitnehmer aus dem geleisteten Beitrag erhält. Also z.B. für 100 EUR monatlichen Beitrag im Alter 40 könnte eine lebenslange Monatsrente ab Alter 67 von 3,50 EUR gezahlt werden. Eine beitragsorientierte Leistungszusage liegt auch vor, wenn der Arbeitgeber den Beitrag in eine Lebensversicherung einzahlt und der Arbeitnehmer die Leistung erhält, die der Lebensversicherer zahlt. Entscheidend ist: Schon bei der Umrechnung muss die spätere Leistung feststehen, denn sie ist das Versorgungsversprechen des Arbeitgebers. Bis zum Leistungsbeginn kann sich diese anfangs garantierte Leistung noch erhöhen.

– **Beitragszusage mit Mindestleistung**: Hier wird nur eine niedrige Leistung definiert, denn der Arbeitgeber sagt zu, einen Beitrag über einen Versorgungsträger (Lebensversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) in eine – meist chancenreiche – Kapitalanlage zu investieren. Zum Rentenbeginn erhält der Arbeitnehmer eine lebenslange Rente aus dem dann vorhandenen Kapital. Damit der Arbeitnehmer die Risiken der Kapitalanlage aber nicht vollständig allein trägt, muss der Arbeitgeber eine Mindestleistung weitgehend in Höhe der eingezahlten Beiträge zusagen. Entwickelt sich die Kapitalanlage schlecht, erhält der Arbeitnehmer wenigstens die Summe der eingezahlten Sparbeiträge.

Alle Zusageformen haben gemeinsam, dass ab Rentenbeginn die Rentenhöhe regelmäßig nicht mehr absinken kann. Die zu diesem Zeitpunkt erreichte Rentenhöhe wird in jedem Fall dauerhaft garantiert. Ausgenommen hiervon sind nicht garantierte Rentenzuschläge aus Überschusssystemen. In diesem Fall bildet die Garantieleistung das Mindestniveau.

In der Praxis findet man für neue Mitarbeiter fast ausschließlich beitragsorientierte Leistungszusagen. Die Ursache sind die Finanzierungskosten, die bei Leistungszusagen schwanken und insbesondere steigen können. Damit kann der Arbeitgeber seinen Aufwand nicht gut planen. Bei Beitragszusagen mit Mindestleistung verbleibt die Beitragsgarantie beim Arbeitgeber und kann in dem derzeitigen Zinsumfeld mit einem gesetzlich vorgeschriebenen Höchstrechnungszins von 1% nur über wenige Lebensversicherer extern versichert werden.

Warum wurde die reine Beitragszusage 2018 mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz I überhaupt eingeführt?

In Deutschland ist die gesetzliche Rentenversicherung dafür vorgesehen, die grundsätzliche Alterssicherung der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Sie ist umlagefinanziert, d.h. die Beiträge der aktuellen Arbeitnehmer werden für die Finanzierung der Rentenbezüge der aktuellen Rentnergeneration verwendet. So partizipieren Rentner an der Leistung der arbeitenden Menschen. Mit betrieblicher Altersversorgung und privater Altersvorsorge soll die Versorgung ergänzt werden und damit ein auskömmliches und den Lebensstandard sicherndes Versorgungsniveau sichergestellt werden. Da diese beiden Säulen heute zum größten Teil kapitalgedeckt sind, ermöglichen sie zusätzlich eine Teilhabe am Kapitalmarkt.

Aufgrund der demografischen Entwicklung steht die gesetzliche Rentenversicherung zunehmend unter Druck: Künftig werden immer weniger Beitragszahler die Leistungen von immer mehr Rentnern finanzieren müssen. Ein Ausbau der beiden anderen Säulen ermöglicht es den Arbeitnehmern, auch weiterhin ein auskömmliches Versorgungsniveau aufzubauen.

Die betriebliche Altersversorgung ist vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen wenig verbreitet. Daher wurde die reine Beitragszusage eingeführt. Wenn der Arbeitgeber die Beiträge gezahlt hat, muss er später keine Nachzahlungen mehr befürchten. Damit soll erreicht werden, dass mehr Arbeitgeber eine betriebliche Altersversorgung einführen.

Wesensmerkmal ist, dass in der reinen Beitragszusage aufgrund gesetzlicher Vorgabe keine Leistungsgarantien zugesagt werden dürfen. Was zunächst als Nachteil aufgefasst werden kann – der Arbeitnehmer hat keine verlässliche Mindestleistung –, stellt im Regelfall aus langfristiger Sicht einen erheblichen wirtschaftlichen Vorteil für den Arbeitnehmer dar. Hauptgrund ist hier, dass die Kapitalanlage deutlich freier ist, wie in einem späteren Kapitel dargestellt wird.

Zusätzlich bietet das Modell die Möglichkeit, bei Rentenbeginn aus dem aufgelaufenen Kapital eine höhere Startrente auf Kosten künftiger Rentensteigerungen gewähren zu können, sodass hierdurch regelmäßig ein attraktiveres Rentenniveau dargestellt werden kann.

Wie funktioniert nun die reine Beitragszusage?

Die oben aufgeführten klassischen Formen der betrieblichen Altersversorgung haben gemeinsam, dass den Berechtigten eine Leistung zugesagt wird, die sie im Versorgungsfall (mindestens) erhalten.

Bei der reinen Beitragszusage ist lediglich die Zahlung von Beiträgen an einen Versorgungsträger geregelt. Es gibt weder eine Mindestleistung noch eine Garantie für eine bestimmte Rentenhöhe. Garantien sind sogar sowohl in der Anspar- als auch in der Leistungsphase gesetzlich ausgeschlossen. Damit die Berechtigten dennoch eine Vorstellung davon bekommen, wie hoch die Leistungen bei Eintritt eines Versorgungsfalls sein können, wird oftmals eine Zielrente in Aussicht gestellt und jährlich mitgeteilt. Deren Höhe ist jedoch nicht garantiert und hängt vom tatsächlichen Kapitalertrag ab, der durch die Investition der geleisteten Beiträge am Kapitalmarkt erwirtschaftet wird.

Die Beiträge werden an eine Versorgungseinrichtung (an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung) gezahlt. Diese übernimmt die Investition am Kapitalmarkt und zahlt später die Renten aus. Der Arbeitgeber hingegen hat mit Zahlung der Beiträge seinen Teil erfüllt, er ist explizit von einer Einstandspflicht befreit. Das bedeutet, dass er auch nicht im Nachhinein für die Rentenleistung haftet, wenn die tatsächliche Versorgung hinter der ursprünglich genannten Zielrente zurückbleibt.

Durch den Verzicht auf Garantien kann die Versorgungseinrichtung chancenreicher investieren, was zu höheren Renditen führen kann, aber nicht muss. Die Versorgungsberechtigten tragen dadurch aber auch das volle Kapitalanlagerisiko. Das stellt einen grundlegenden Systemwechsel in der betrieblichen Altersversorgung dar. Um zuverlässige Schutzmechanismen zu schaffen, hat der Gesetzgeber für die reine Beitragszusage eine Tarifbindung eingeführt. Nur Tarifparteien (Gewerkschaften, Arbeitgeber und ihre Verbände) können diese Zusageform als sogenanntes „Sozialpartnermodell“ in einem Tarifvertrag vereinbaren. Sie verhandeln und vereinbaren, wie und wer die betriebliche Altersversorgung finanziert. Dies kann über Beiträge der Arbeitgeber zusätzlich zum Gehalt und Beiträge der Arbeitnehmer (Entgeltumwandlung) geschehen.

Die Tarifpartner müssen sich sowohl an der Konzeption als auch an der dauerhaften Durchführung und Steuerung der reinen Beitragszusage beteiligen und bilden dafür ein Gremi-

um, oftmals als Sozialpartnerbeirat bezeichnet. Das schützt die Versorgungsberechtigten vor Risiken durch den Wegfall der Arbeitgeberhaftung. Außerdem entstehen dadurch faire Bedingungen für alle beteiligten Parteien.

Die Beiträge fließen bei der Versorgungseinrichtung in ein sogenanntes Anwärtervermögen. Dieses besteht in der Regel aus individuellen, d.h. jeder Person zugeordneten, Konten und gegebenenfalls auch einem gemeinsamen Anwartschaftspuffer. Der Puffer soll Kapitalmarktschwankungen ausgleichen. Die Art und Weise der „Verteilung" des Anwartschaftspuffers wird in den Regelungen zur Ausgestaltung der Beitragszusage gemeinsam zwischen den Sozialpartnern abgestimmt.

Das Anwärtervermögen entwickelt sich entsprechend der Kapitalanlagestrategie. Beim Versorgungsfall (Altersrentenbeginn, Eintritt von Invalidität oder Tod) wird das vorhandene Vermögen aus dem individuellen Konto, ggf. erhöht um einen Anteil am Anwartschaftspuffer, versicherungsmathematisch in eine lebenslange Rente umgerechnet.

Das bei der Rentenermittlung zugrunde gelegte Vermögen wird dabei in das kollektive Rentnervermögen überführt. Die Versorgungseinrichtung kann für diesen Vermögenstopf die gleiche Kapitalanlagestrategie ansetzen wie für das Anwärtervermögen. Dadurch partizipieren auch Leistungsempfänger an den langfristig höheren Renditechancen.

Während der gesamten Leistungsphase wird das kollektive Rentnervermögen verglichen mit dem Betrag, der aus versicherungsmathematischer Sicht benötigt wird, um die aktuellen Renten lebenslang an die Leistungsempfänger zahlen zu können („versicherungsmathematischer Barwert"). Das Verhältnis zwischen der Höhe des kollektiven Rentnervermögens und der Summe aller Barwerte wird als Kapitaldeckungsgrad bezeichnet.

Für die Ermittlung des versicherungsmathematischen Barwerts sind Annahmen z.B. zur Sterblichkeit der Rentner und der erwarteten Rendite des kollektiven Rentnervermögens nötig.

Treten die Annahmen ein, bleibt der Kapitaldeckungsgrad stabil. In den Jahren, in denen das Vermögen schlechter oder besser rentiert als angenommen oder weniger oder mehr Versorgungsberechtigte versterben als angenommen, schwankt der Kapitaldeckungsgrad entsprechend. Fällt der Kapitaldeckungsgrad unter 100%, bedeutet das, dass nicht mehr ausreichend Vermögen vorhanden ist, um die laufenden Renten auf dem aktuellen Niveau lebenslang zu zahlen. In diesem Fall müssen die laufenden Renten so gesenkt werden, dass der Kapitaldeckungsgrad wieder mindestens 100% beträgt.

Rentenabsenkungen werden von den Leistungsempfängern selbstverständlich ungern gesehen. Daher wird oftmals bereits bei der Verrentung ein kollektiver Puffer aufgebaut, indem ein initialer Kapitaldeckungsgrad deutlich oberhalb von 100% angestrebt wird. Dieser Puffer dient als Reserve, bevor es zu Rentenabsenkungen kommt.

Zusätzlich gibt es mit dem Sicherungsbeitragspuffer gegebenenfalls noch einen weiteren kollektiven Puffer. Dieser Puffer wird insbesondere durch einen zusätzlichen, ausschließlich vom Arbeitgeber geleisteten Sicherungsbeitrag finanziert und als separates Vermögen geführt. Wie hoch dieser Puffer ist, regeln die Sozialpartner im Tarifvertrag. Das Gesetz sieht vor, dass der Sicherungsbeitrag vom Arbeitgeber geleistet werden soll.

In der Praxis dient der Sicherungsbeitragspuffer vor allem als Schutz vor kurz- oder mittelfristigen negativen Marktwertentwicklungen. Um eine Rentenabsenkung zu dämpfen oder zu vermeiden, kann ein Teil des Sicherungsbeitragspuffers in das kollektive Rentnervermögen überführt werden. Über die Höhe des verwendeten Sicherungsbeitragspuffers entscheiden die Sozialpartner. Ziel ist es, dass Renten erst dann abgesenkt werden müssen, wenn es zu dauerhaften, negativen Kapitalmarktentwicklungen bzw. -erwartungen kommt.

Entwickelt sich die Kapitalanlage besser als erwartet oder sterben mehr Rentner als erwartet, verbessert sich der Kapitaldeckungsgrad. Erreicht er 125% oder mehr, ist gesetzlich vorgeschrieben, dass die Renten erhöht werden, sodass der Kapitaldeckungsgrad höchstens 125% beträgt. Hiermit besteht ein gesetzlich verankerter Mechanismus, dass auch

Abbildung 1

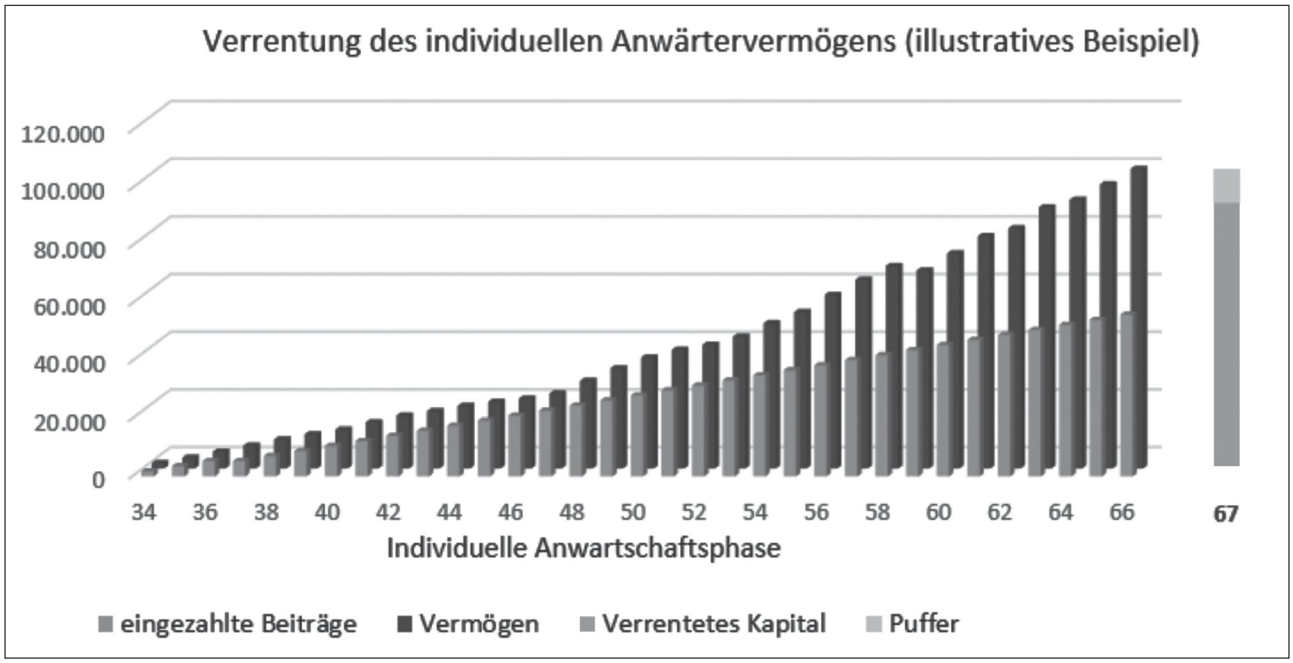
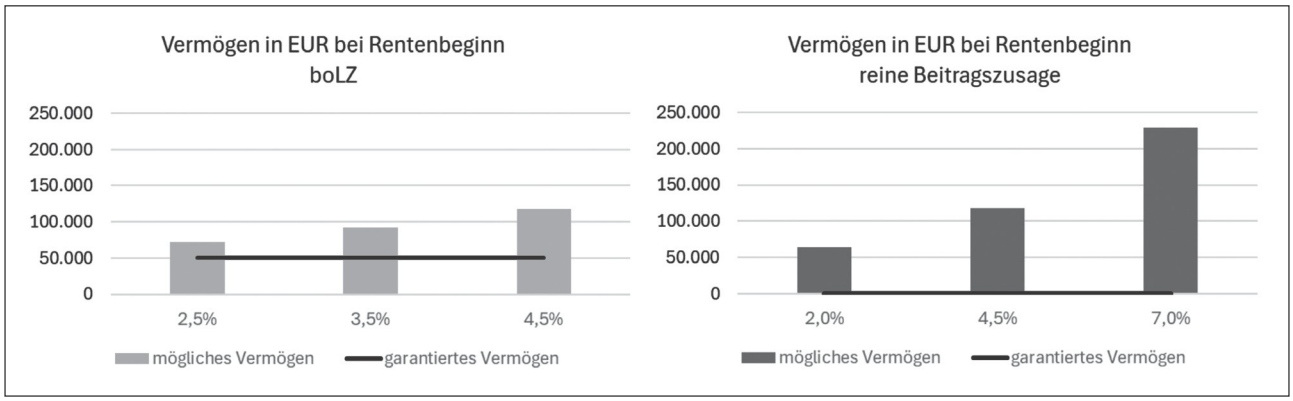


Abbildung 2



die Rentenbezieher von einer positiven Kapitalanlageentwicklung profitieren und damit die Generationengerechtigkeit gefördert wird.

Was ist eine sinnvolle Kapitalmarktstrategie für die Vermögenstöpfe?

Die Versorgungseinrichtung ist für die Investition der Beiträge am Kapitalmarkt verantwortlich. Dabei steht sie vor der klassischen Herausforderung in der Kapitalanlage: Es sollen eine attraktive Rendite erzielt und gleichzeitig Schwankungen (Volatilität) im Wert des Vermögens begrenzt werden. Hierzu stimmt die Versorgungseinrichtung mit den Sozialpartnern eine Anlagestrategie ab.

In der betrieblichen Altersversorgung hat man es in der Regel mit einem sehr langen Anlagehorizont zu tun. Dies gilt in der reinen Beitragszusage umso mehr, da aufgrund der diversen Puffer-Mechanismen auch in der Rentenbezugsphase die renditeorientierte Anlagestrategie beibehalten werden kann. Zwischen Beitragseinzahlung und (letzter) Rentenauszahlung liegen oft viele Jahrzehnte.

Dies eröffnet strategische Chancen für die Kapitalanlage. Höhere Aktienquoten steigern voraussichtlich den Vermögenszuwachs im Vergleich zu einer festverzinslichen Anlage, bringen aber größere Schwankungen als Staats- und Unternehmensanleihen oder Anlagen im Geldmarkt. Diese Schwankungen gleichen sich über lange Zeiträume wieder aus und lassen sich somit verkraften. Zusätzlich federn die zuvor beschriebenen Puffer kurzfristige, marktbedingte Rentenabsenkungen ab oder mindern sie.

In der Praxis investiert die Versorgungseinrichtung die Beiträge in ein breit gestreutes Portfolio, das sich aus verschiedenen Anlageklassen zusammensetzt. Der Schwerpunkt liegt z.B. aufgrund der höheren Renditechancen auf globalen, breit gestreuten Aktien und Investitionen in spezielle Anlageklassen (zum Beispiel „Private Equity“ oder Infrastrukturprojekte). Zur Erhöhung der Sicherheit können weitere Anlageprodukte wie Staats- und Unternehmensanleihen sowie Rohstoffe und Immobilien beigemischt werden.

Was unterscheidet die reine Beitragszusage von der beitragsorientierten Leistungszusage?

Der größte Unterschied der reinen Beitragszusage im Vergleich zu den anderen Zusageformen ist, dass die Höhe der gezahlten Renten im Voraus unbekannt ist und jeweils erst bei Zahlung feststeht. In den anderen Zusageformen steht die Euro-Leistung als Mindestwert bereits bei Zusage bzw. bei Beitragszahlung fest (wie z.B. bei beitragsorientierten Leistungszusagen in einer Lebensversicherung).

Als Vergleich dient im Folgenden eine Rentenversicherung[2] mit Garantieverzinsung von 1% p.a., also ein Tarif, bei dem die Sicherheit im Vordergrund steht. Dies wird in diesem Abschnitt kurz als boLZ bezeichnet.

Die wichtigsten Unterschiede werden im Folgenden erläutert.

Unterschiede in der Ansparphase

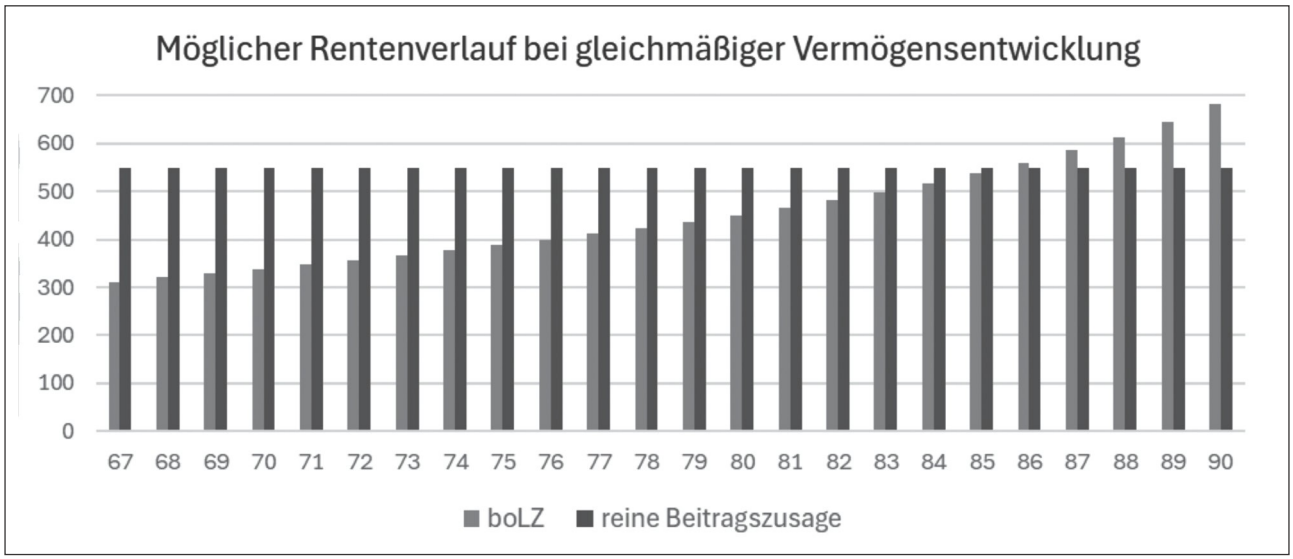
Die Investition des Vermögens bei der boLZ erfolgt im Sicherungsvermögen des Lebensversicherungsunternehmens. Über die Kapitalanlage in diesem Vermögenstopf entscheidet allein der Lebensversicherer. Dafür übernimmt er auch alle damit verbundenen Risiken. Um die garantierte Verzinsung sicherzustellen, ist ein großer Teil in festverzinsliche Kapitalanlagen investiert. Trotzdem erwirtschaftet der Versicherer in der Regel mehr Kapitalerträge, als er zur Bedienung der garantierten Verzinsung benötigt. In diesem Fall entstehen Überschüsse, die zur Erhöhung der Leistungen verwendet werden. Die Leistung setzt sich daher aus der garantierten Leistung und einer Leistung aus Überschüssen zusammen. Letztere hängt insbesondere von der Wertentwicklung der Kapitalanlage ab, wobei darauf zu achten ist, dass die garantierte Verzinsung auch in den Folgejahren erwirtschaftet werden kann. Im Extremfall können auch keine Überschüsse entstehen. In jedem Fall wird aber mindestens die Garantie gezahlt.

Abbildung 2 illustriert beispielhaft mögliche Vermögen des Versorgungsberechtigten bei Altersrentenbeginn: Für eine 27-jährige Person werden 1.000 EUR jährlich in die betriebliche Altersversorgung investiert. Dabei werden jeweils drei konstante Wertentwicklungen über die gesamte Anwartschaftsphase unterstellt. Die mittlere Wertentwicklung könnte als Normalfall interpretiert werden; die beiden anderen Wertentwicklungen repräsentieren Fälle, in denen es schlechter bzw. besser läuft als erwartet. Bei der boLZ (links) werden hierfür Wertentwicklungen von 2,5%, 3,5% und 4,5% p.a. gewählt. Zusätzlich wird das garantierte Vermögen bei der Garantieverzinsung von 1% gezeigt.

Für die reine Beitragszusage gilt eine analoge Rechnung. Im mittleren Szenario wurde beispielhaft eine Wertentwicklung von 4,5% p.a. angenommen. Ohne Garantien kann die Kapitalanlage renditestärker ausgestaltet werden. Im mittleren Verlauf liegt das Vermögen bei Rentenbeginn mit ca. 118 TEUR oberhalb des mittleren Szenarios der boLZ von ca. 92 TEUR. In den beiden anderen dargestellten möglichen Verläufen der reinen Beitragszusage wurden Wertentwicklungen von 2% bzw. 7% p.a. unterstellt. Dies verdeutlicht die

2 Es wird zum Rentenbeginn ein volldynamisches Überschusssystem unterstellt. Alle Renditen sind nach Kosten; es werden keine weiteren Kosten für den Vergleich der beiden Zusagearten unterstellt.

Abbildung 3



größere Streuung möglicher Ergebnisse, was z.B. die direkte Folge einer erhöhten Investition in Aktien ist.

Die bei Zusagebeginn garantierte Leistung der boLZ basiert auf dem Garantiezins von 1% p.a. und beträgt in diesem Beispiel ca. 50 TEUR. Bei der reinen Beitragszusage hingegen gibt es keine garantierte Leistung. Das Vermögen bei Rentenbeginn könnte auch unterhalb von 50 TEUR liegen.

Damit kann das Vermögen bei Rentenbeginn bei der reinen Beitragszusage also unterhalb der Leistung einer boLZ liegen oder auch deutlich oberhalb. Sie bietet sowohl mehr Chancen als auch mehr Risiken als die boLZ.

Im Beispiel wurde für jedes Jahr die gleiche Vermögensentwicklung unterstellt. In der Realität werden die Werte von Jahr zu Jahr unterschiedlich ausfallen. Auch hier ist die Schwankung bei der reinen Beitragszusage größer als bei der boLZ.

Unterschiede im Rentenbezug

Um die Unterschiede während der Phase des Rentenbezugs zwischen den beiden Zusagen zu verdeutlichen, wird für Abbildung 3 in beiden Fällen gleich viel Vermögen zum Rentenbeginn unterstellt.[3]

In Abbildung 3 wird auch für die Zeit des Rentenbezugs zunächst eine jeweils konstante Wertentwicklung[4] des Vermögens unterstellt. Dabei zeigt sich der größte Unterschied in den Anfangsrenten im Alter 67. Bei der boLZ beträgt diese 312 EUR monatlich, während sie bei der reinen Beitragszusage mit 550 EUR deutlich darüber liegt. In der boLZ muss wegen der bestehenden Garantie vorsichtig kalkuliert werden, d.h., es werden seitens der Lebensversicherer ein Rechnungszins von 1% p.a. und Sterbetafeln mit Sicherheitszuschlägen verwendet.[5] Dies führt zu einer vergleichsweise geringen Startrente. Im Verlauf der Zeit erhöht sich die Rente durch Überschüsse, die u.a. entstehen, wenn die tatsächlichen Erträge aus der Kapitalanlage oder die tatsächliche Entwicklung der Sterblichkeit für den Versicherer günstiger verläuft als angenommen.

Die Kalkulation der Renten in der reinen Beitragszusage hingegen erfolgt mit den erwarteten Annahmen, d.h. mit einem Rechnungszins in Höhe der erwarteten Rendite von 4,5% und Sterbetafeln, die die erwartete Sterblichkeit des Bestandes ohne Sicherheitszuschläge[6] abbilden.

Abbildung 3 mit den konstanten Wertentwicklungen ist natürlich nur beispielhaft zu verstehen. Wichtig ist auch der Fall ohne gleichmäßige Wertentwicklung, z.B. bei phasenweise schwachen Kapitalmärkten.

Bei der in der Abbildung 4 (s. S. 474) links dargestellten boLZ bleibt in den Altern 74 bis 76 die gezahlte Rente konstant. Es erfolgt also keine Erhöhung der Leistung durch Überschüsse. Dies ist bei der boLZ auch schon der ungünstigste Fall, der eintreten kann, denn die Absenkung der Leistung ist im Tarif des Lebensversicherers nicht vorgesehen und die gewählte Kapitalanlage soll dies auch vermeiden.

Im rechts abgebildeten Fall der reinen Beitragszusage bleibt die Rente in den Altern 74 bis 76 ebenfalls konstant. Dies ist in diesem Beispiel möglich, weil die kollektiven Puffer eine Auffüllung der Rente übernehmen und so das Rentenniveau gehalten werden kann. In den übrigen Altern ist die gezahlte Rente nicht konstant. Je nach Vermögensentwicklung steigt oder sinkt sie auch mal.

Die reine Beitragszusage charakterisiert sich also durch eine im Vergleich zu einer boLZ höheren Anfangsrente und durch Rentenzahlungen, die nicht immer gleich bleiben oder steigen müssen.

Warum sollten sich Sozialpartner und Arbeitnehmer auf diese neue Form der Zusage einlassen?

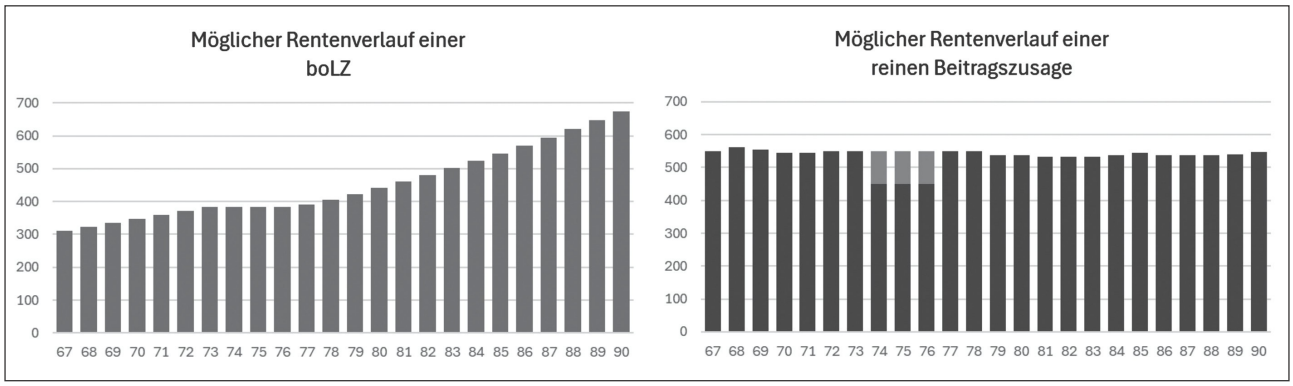
Die Akteure

An der reinen Beitragszusage sind viele Personen beteiligt, die zum Gelingen beitragen wollen.

- Zum Ersten sind dies die Sozialpartner selbst. Gewerkschaften, Arbeitgeber und ihre Verbände verhandeln die Rahmenbedingungen und arbeiten gemeinsam an der Durchführung und Steuerung der reinen Beitragszusage. Arbeitgeber zahlen einen Beitrag an die Versorgungseinrichtung, um ihren Mitarbeitern nach dem Ausscheiden

3 Im hier gezeigten Beispiel beträgt das Vermögen 100.000 EUR zum Rentenbeginn am Alter 67.
4 Es werden die beiden mittleren Szenarien, d.h. 3,5% bzw. 4,5% p.a. verwendet.
5 DAV 2004 R 1. Ordnung.
6 DAV 2004 R 2. Ordnung.

Abbildung 4



für das Rentenalter eine attraktive Altersversorgung mitgeben zu können und mit dieser Maßnahme die Bindung an das Unternehmen zu erhöhen. Daneben können die Tarifparteien im Tarifvertrag die Möglichkeit eröffnen, dass Beschäftigte eigenes Geld einbringen können (Entgeltumwandlung). Die Sozialpartner gestalten den Erfolg der gemeinsam durchgeführten reinen Beitragszusage. Mit der Beteiligung an Durchführung und Steuerung beobachten die beiden Parteien auch den Verlauf der Kapitalanlage selbst und können beratend und steuernd eingreifen, wenn Fehlentwicklungen eintreten sollten.

- Die **durchführende Versorgungseinrichtung** profitiert über die Deckung ihrer Kosten für Betrieb der Einrichtung, Durchführung der Kapitalanlage, Administration der Konten und Rentenauszahlungen. Insofern hat die durchführende Einrichtung ein Eigeninteresse an einer positiven Ertragssituation, wodurch sich die Attraktivität des Modells der durchführenden Einrichtung erhöht. Innerhalb der Versorgungseinrichtung gibt es Organe, die sich bei entstehenden Risiken schnell informieren und gegenseitig kontrollieren. Um ein Bild von den Sicherheitsmechanismen innerhalb der durchführenden Versorgungseinrichtung zu geben, werden diese Organe kurz vorgestellt:

  - **Aufsichtsrat**: Der Aufsichtsrat der durchführenden Versorgungseinrichtung kontrolliert die Aktivitäten des Vorstandes. Er lässt sich berichten, hinterfragt und kommentiert. Er ist in der Regel aus sehr erfahrenen Führungskräften betroffener Arbeitgeber und Unternehmen mit ähnlichen Aufgaben oder aus Arbeitnehmervertretern mit entsprechendem Fachwissen zusammengesetzt. Er wird regelmäßig geschult und zeichnet sich durch hohe fachliche und persönliche Kompetenz aus.

  - **Vorstand**: Der Vorstand der durchführenden Versorgungseinrichtung trifft die tatsächlichen unternehmerischen Entscheidungen und ist für die kompletten Geschäftsprozesse verantwortlich. Vorstände werden vom Aufsichtsrat bestellt und überwacht. Auch die Vorstände verfügen über sehr hohe Expertise in ihrem Aufgabengebiet und sind sorgfältig ausgewählt.

  - **Verantwortlicher Aktuar**: Neben dem Vorstand bestellt der Aufsichtsrat auch den Verantwortlichen Aktuar der durchführenden Versorgungseinrichtung. Der Verantwortliche Aktuar ist ein Mathematiker, der sich beruflich zum Aktuar (Versicherungsmathematiker) weitergebildet hat und über mehrjährige Berufserfahrung auf diesem Gebiet verfügt. Der Verantwortliche Aktuar sorgt dafür, dass alle Berechnungen fachlich korrekt erfolgen und überprüft auch die Korrektheit der Annahmen für die Berechnungen, wie z.B. welche Zinsen die Einrichtung in der Zukunft erwirtschaften wird oder in welchem Alter Rentner durchschnittlich sterben. Sollte der Verantwortliche Aktuar Unregelmäßigkeiten feststellen, unterrichtet er den Vorstand und sorgt für Abhilfe. Falls dies nicht funktioniert, informiert er den Aufsichtsrat und die zuständige Aufsichtsbehörde (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht).

  - **Unabhängige Risikocontrollingfunktion** der durchführenden Versorgungseinrichtung ist ein Posten, der innerhalb der durchführenden Versorgungseinrichtung dafür zuständig ist, den Vorstand schnell und zuverlässig darüber zu informieren, welche Risiken der durchführenden Versorgungseinrichtung existieren und wie sie vernünftig gesteuert werden. Kapitalmarktrisiken spielen hier eine sehr große Rolle. Sie sorgt gemeinsam mit dem Vorstand dafür, dass Risiken im Griff gehalten werden.

- Die **Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht** (BaFin) ist eine Behörde des Bundes, deren Aufgabe es ist, die durchführende Versorgungseinrichtung zu überwachen und dafür zu sorgen, dass alle existierenden Regeln eingehalten werden. Sie steht auch in engem Kontakt mit dem Verantwortlichen Aktuar. Die BaFin kontrolliert die durchführende Versorgungseinrichtung mit dem Augenmerk darauf, die Arbeitnehmer und Rentner vor Schäden zu schützen. Die BaFin setzt auch Mindeststandards für die Bestellung als Vorstand und die fachliche Qualifikation der Aufsichtsratsmitglieder. Darüber hinaus überprüft die BaFin, ob die Vorstandsmitglieder und Aufsichtsräte fachlich und persönlich für ihre Aufgabe geeignet sind. Aufsichtsräte müssen darüber hinaus nachweisen, dass sie ihrer regelmäßigen Weiterbildungsverpflichtung nachkommen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sehr viele Akteure persönlich die Verantwortung übernehmen, das bestmögliche Ergebnis für die Arbeitnehmer zu erzielen – ausgehend von dem, was am Kapitalmarkt aktuell erwirtschaftet werden kann. Von einer „Zockerrente“, wie die reine Beitragszusage in den Medien bei Einführung tituliert wurde, kann keine Rede sein.

Der Kapitalmarkt

Kritiker bemängeln häufig das Wegfallen einer Mindestgarantie bei der reinen Beitragszusage, sodass das Risiko der Kapitalanlage vollständig auf die Arbeitnehmerseite geschoben wird. Eine Mindestgarantie ist in der Regel ein feststehender Euro-Betrag, der durch Inflation an Kaufkraft verliert. Ein Merkmal der betrieblichen Altersversorgung ist jedoch gera-

de die über viele Jahrzehnte laufende Ansparphase bis zum Leistungsbezug und danach einige Jahrzehnte Rentenbezug. Eine zu Beginn gegebene betragsmäßige Garantie hat am Ende daher wenig Nutzen.

Wird eine Garantie zugesagt, muss sie seitens der Versorgungseinrichtung am Kapitalmarkt mit Werten unterlegt werden. Diese Art der Kapitalanlage ist grundsätzlich auch möglich, ohne die Garantie selbst auszusprechen: Eine reine Beitragszusage kann genauso gesteuert werden, als hätte man die Garantie ausgesprochen, und damit faktisch die Kapitalanlage einer Garantie abbilden.

In der Praxis wird man das aber nicht tun: Die Steuerung der Kapitalanlage auf einen Garantiewert hin führt dazu, dass weniger Ertrag oberhalb dieser Garantie erzielt wird. Der Sicherheitsgedanke steht so weit im Vordergrund, dass langfristige Ertragschancen am Kapitalmarkt nicht genutzt werden können. Jede Garantie kostet daher unmittelbar Rendite. Der Verzicht auf diese nominelle Garantie, die im Zeitablauf an Wert verliert, bedeutet daher über den langen Anlagezeithorizont eine deutlich höhere tatsächliche Rendite.

Die vielfältige Kapitalanlage sorgt dafür, dass einzelne Verluste durch Gewinne an anderer Stelle wieder aufgefangen werden können. Durch den Zusammenschluss vieler Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit dem gemeinsamen Ziel einer Rentenleistung ist ein Ausgleich über die Zeit und im Kollektiv besser möglich. Außerdem werden auch Investitionen in Anlageklassen wie Unternehmensbeteiligungen und Infrastruktur ermöglicht, die für eine Privatperson schwieriger zu erreichen sind.

Über die Kapitalanlage in Aktienmärkte könnte auch Einfluss auf Unternehmen seitens der Sozialpartner geltend gemacht werden. Dieses Prinzip zeigt sich z.B. beim norwegischen Staatfonds oder auch bei US-amerikanischen Pensionsfonds. Bei vielen Unternehmen halten dort diese Einrichtungen große Pakete von Aktienanteilen.

Die Puffer

Die reine Beitragszusage hat z.B. im Gegensatz zu einem privaten Fondsdepot mehrere Puffer, die Kapitalmarktschwankungen dämpfen, damit Renten nicht sofort und in voller Höhe angepasst werden müssen. Die Sozialpartner entscheiden zusammen mit der durchführenden Versorgungseinrichtung, welche Puffer es für Anwärter braucht oder bis zu welchem Grad Arbeitnehmern in der Ansparphase die Schwankungen des Kapitalmarktes zugemutet werden können bzw. inwieweit diese abgemildert werden.

Die Rentenzahlung

Die reine Beitragszusage zeichnet sich dadurch aus, dass eine lebenslange Rente im Alter – und ggf. bei Erwerbsminderung und für Hinterbliebene – gezahlt wird. Rentner sind also abgesichert bis zum Tod, egal wie lange sie leben werden. Die Absicherung erfolgt solidarisch: Frühe Todesfälle erzeugen Gewinne für das gesamte Rentnerkollektiv, die sich mit den Verlusten von Rentnern, die länger als geplant leben, ausgleichen. Ein Vorteil gegenüber z.B. einem privaten Fondsdepot mit Auszahlungsplan.

Bei der reinen Beitragszusage wird der Zins nicht garantiert. Daher kann bei der Berechnung der Rentenhöhe ein Rechnungszins verwendet werden, der voraussichtlich erreicht werden kann. Dadurch ist die erste Rentenzahlung, die sogenannte Startrente, deutlich höher als bei einer garantierten Rente.

Der Rentenverlauf der reinen Beitragszusage ist attraktiver für Rentner, deren Lebenserwartung kürzer ist. Letzteres betrifft statistisch insbesondere Menschen mit niedrigen Einkommen.

Extrem einfach für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Ist der Tarifvertrag abgeschlossen und ein Modell der reinen Beitragszusage einmal eingerichtet, ist es für den Arbeitgeber sehr einfach, sich daran zu beteiligen. Er muss nur die Beiträge an die durchführende Versorgungseinrichtung entrichten, alles andere übernimmt diese dann für ihn. Das ermöglicht es vor allem kleinen Arbeitgebern, die sonst mit der Auswahl einer Versorgungseinrichtung und deren Tarif überfordert wären und die sich bei einer Direktzusage die dabei entstehenden Kosten objektiv gar nicht leisten könnten, eine betriebliche Altersversorgung anzubieten. Die Kapitalanlageentscheidungen, Administration, Rentenauszahlung und auch die steuerliche Behandlung von Beiträgen und Leistungen werden von der durchführenden Versorgungseinrichtung für sie übernommen.

Wie andere kollektive Versorgungssysteme ohne Wahloptionen kommt die reine Beitragszusage ohne ausführliche individuelle Beratung und Vertrieb aus und lässt sich daher kostengünstig anbieten.

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz II gibt es ab 1.1.2026 die Möglichkeit, dass nicht tarifgebundene Arbeitgeber vorhandene Sozialpartnermodelle in Bezug nehmen und sich an der betrieblichen Altersversorgung in Form der reinen Beitragszusage beteiligen.

Welche Besonderheiten der reinen Beitragszusage muss man in Kauf nehmen?

Die Rentenhöhen bei der reinen Beitragszusage sind vor Rentenbeginn nur schwer planbar. Der Renteneintritt lässt sich nicht kapitalmarktabhängig nach hinten verschieben. Ein Renteneintritt in einer Kapitalmarktkrise führt zu tendenziell niedrigeren Startrenten im Vergleich zu den bereits vorhandenen Renten im Rentnerbestand. Eine Erholung des Kapitalmarktes trifft dann wieder alle Rentner gleichermaßen. Ein Anwärterpuffer kann hier unterstützend wirken.

Eine Absenkung der Rente führt zu Unzufriedenheit und Ängsten. Die Argumentation, dass eine garantierte Rente von Anfang an niedriger gewesen wäre, hilft in diesem Fall meistens wenig, weil die Rente, die man einmal bekommen hat, als Ausgangspunkt wahrgenommen wird. Ähnliches gilt, wenn die Inflation hoch und die Rentensteigerung aus der Kapitalanlage niedriger ist. Im Falle von Rentenabsenkungen müssen die durchführende Einrichtung und die Sozialpartner mit einer sehr negativen Berichterstattung in der Presse rechnen. Rentenerhöhungen sind dagegen kaum eine Meldung wert.

Zudem ist zu beachten, dass kollektive Puffer zu Umverteilungen führen können. Es kann also sein, dass Geld an andere Personen verteilt wird. Im Gegenzug profitiert man von Umverteilungen, wenn man selbst in den Genuss des kollektiven Puffers aufgrund von schwankenden Kapitalmarktphasen kommt.

Zusammenfassung

Es gibt verschiedene Zusageformen in der betrieblichen Altersversorgung, die nebeneinander viele Vorteile vereinen. Angesichts der Demografie ist es sinnvoll, als Arbeitgeber überhaupt betriebliche Altersversorgung anzubieten und als Arbeitnehmer diese zu nutzen.

Durch die lange Laufzeit von betrieblicher Altersversorgung können Kapitalmarktschwankungen in der Regel gut ausgehalten werden. Nimmt man Schwankungen in Kauf, erhöhen sich die Ertragschancen am Kapitalmarkt deutlich. Pufferbildung reduziert Schwankungen, daher hat der Gesetzgeber einen gesetzlichen Puffer für Rentner vorgeschrieben, und es soll zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern ein Sicherungsbeitrag z.B. in Prozent der eingezahlten Beiträge für einen Sicherungsbeitragspuffer vereinbart werden.

Garantien in der betrieblichen Altersversorgung sind Nominalwerte, die mit der Inflation an Wert verlieren. Sie kosten sehr viel Geld am Kapitalmarkt und verringern dadurch die Ertragschancen. Ohne Garantien kann die Rente deutlich höher ausfallen als mit Garantien.

Garantien sorgen aufgrund des niedrigen Rechnungszinses in der Versicherungswirtschaft häufig zu niedrigen Startrenten mit anschließend größeren Steigerungen. In der reinen Beitragszusage kann von Beginn an mit den höheren Kapitalerträgen gerechnet werden, sodass die Startrente höher ausfällt.

Mit der reinen Beitragszusage können Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam eine renditestarke Kapitalanlage für die Altersvorsorge aufbauen.

(DAV Journal 02/2026 S. 99)

Dr. Sandra Blome ist Prokuristin & Partnerin beim ifa (Institut für Finanz- und Aktuarwissenschaften) in Ulm, bei dem sie seit dem Jahr 2000 angestellt ist. Sie ist Aktuarin (DAV) und IVS-geprüfte Sachverständige.



Katja Jucht, Aktuarin DAV und IVS, Key Specialist Global Pensions bei der BASF SE, ist seit mehr als 25 Jahren in der bAV tätig, u.a. bei der Zurich Lebensversicherung Deutschland und der Heubeck GmbH.



Florian Schenk ist Teamleiter bei der Heubeck GmbH und war zuvor bei der Mercer Deutschland GmbH tätig. Er ist Aktuar (DAV/IVS) und beschäftigt sich seit mehr als 15 Jahren mit der bAV.



Dr. Michael Saß ist als promovierter Mathematiker Vorstand der Hamburger Pensionsverwaltung. Dort beschäftigt er sich schwerpunktmäßig mit den Themen Aktuariat und Digitalisierung, insbesondere im Sozialpartnermodell des Hamburger Pensionsfonds.

