

Luther.

Die geplanten Änderungen im BetrAVG

Was 2024 auf Arbeitgeber zukommen wird

Rechtsanwalt Dr. Marco Arteaga

Agenda

1. BMAS: Änderungen in der Altersversorgung in Deutschland 2024
2. Relevanz der “reinen Beitragszusagen” und der Sozialpartnermodelle
3. Entscheidung der IG Metall auf ihrem Gewerkschaftstag im Oktober 2023

BMAS: Änderungen in der Altersversorgung in Deutschland 2024

Betriebsrentenstärkungsgesetz II

Hr. Görgen (BMAS) am 1. Februar in Berlin



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Die bAV 2024:
Perspektive des BMAS

Peter Görgen

Betriebsrentenstärkungsgesetz II

Hr. Görgen (BMAS) am 1. Februar in Berlin



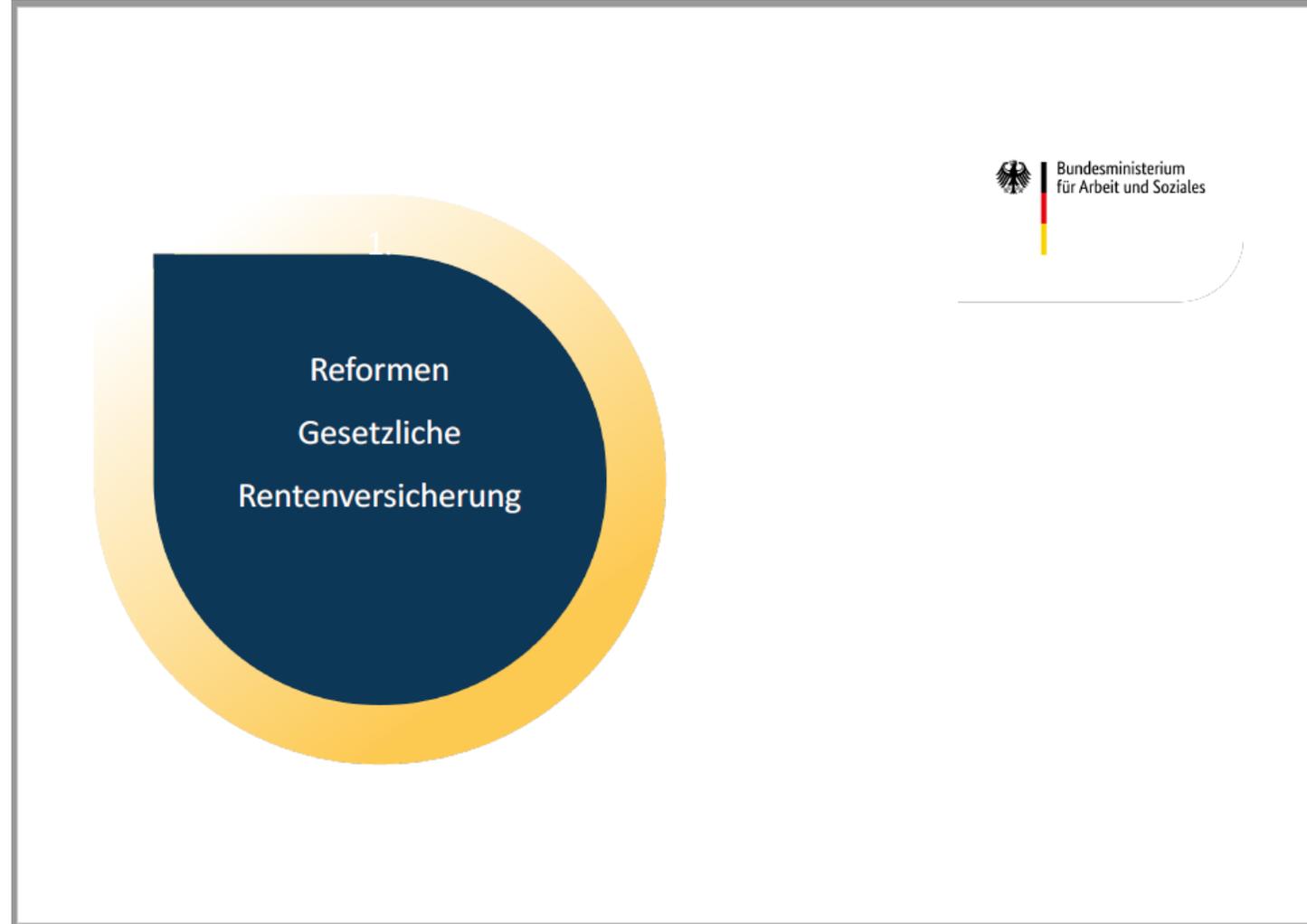
Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Gliederung

- Das große Ganze:
 - Reformen in der GRV
 - Reform der privaten Altersvorsorge
- Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz
 - Arbeitsrecht
 - Finanzaufsichtsrecht
 - Steuerrecht
 - Sonstiges
- Weiteres Verfahren

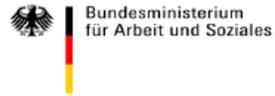
Betriebsrentenstärkungsgesetz II

Hr. Görgen (BMAS) am 1. Februar in Berlin



Betriebsrentenstärkungsgesetz II

Hr. Görgen (BMAS) am 1. Februar in Berlin



GRV-Reformen 2022

- Rentenpaket I: Verbesserungen beim EM-Renten-Bestand
- Abschaffung Hinzuverdienstgrenzen

Betriebsrentenstärkungsgesetz II

Hr. Görgen (BMAS) am 1. Februar in Berlin



GRV-Rentenpaket II

- Dauerhafte Sicherung des Rentenniveaus bei 48 %
 - GRV bleibt Kern der Altersvorsorge
 - stärkt Vertrauen für heutige und künftige Rentner
- Gründung einer Stiftung „Generationenkapital“
 - Aufbau des Kapitalstocks durch Einlagen und durch Kredite
 - leistet Beitrag zur Beitragssatzstabilisierung ab Mitte der 2030er Jahr durch Ausschüttung von Erträgen zweckgebunden an die GRV

Betriebsrentenstärkungsgesetz II

Hr. Görger (BMAS) am 1. Februar in Berlin



Betriebsrentenstärkungsgesetz II

Hr. Görgen (BMAS) am 1. Februar in Berlin



Empfehlungen der Fokusgruppe

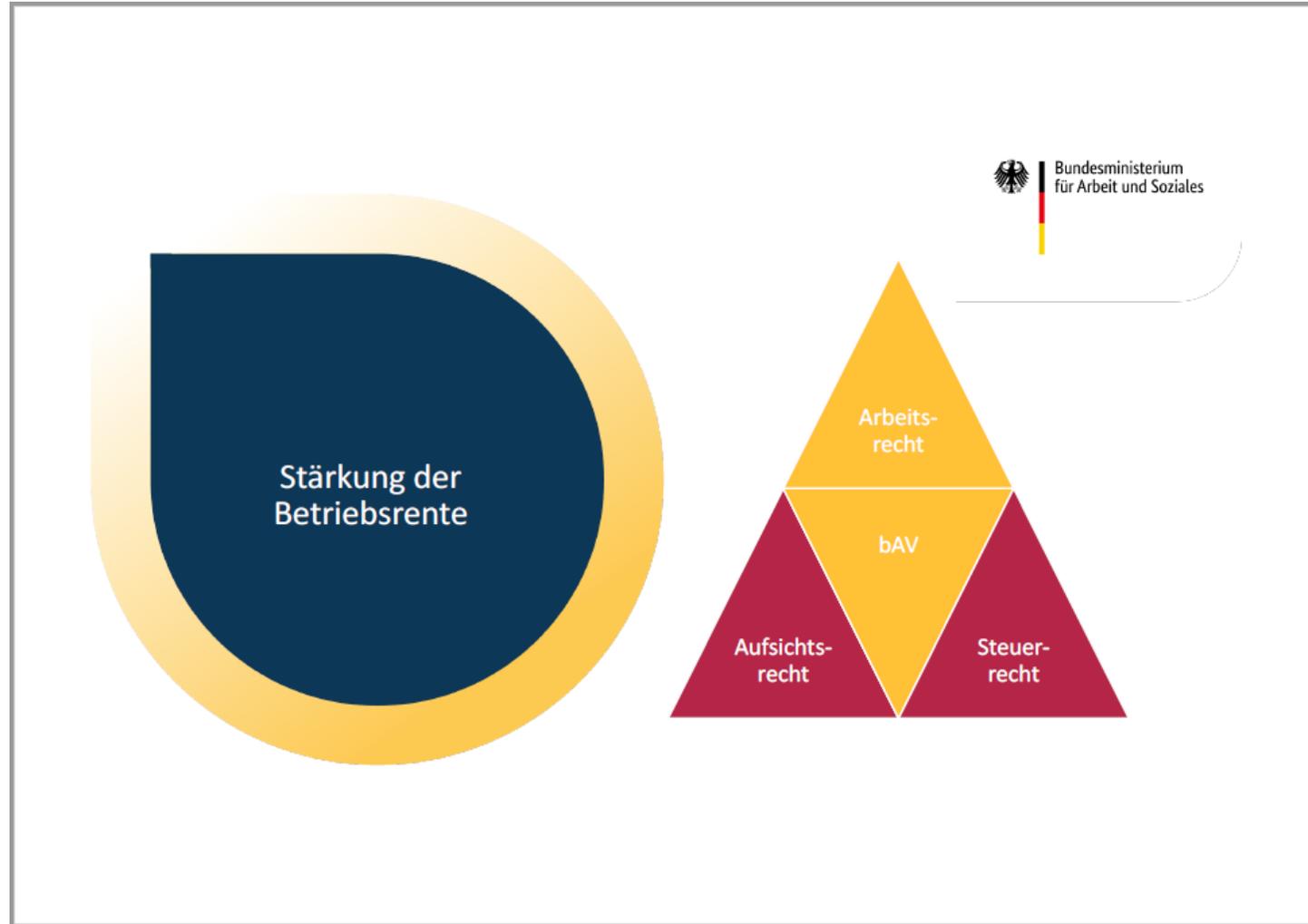


ABSCHLUSBERICHT

- Kein Staatsfonds mit Opt-Out
- (Stärkere) inhaltliche Prüfung / Vorauswahl der Produkte (Kosten!)
- Keine Pflicht zur Beitragsgarantie
- Keine Pflicht zur lebenslangen Verrentung
- Prüfung: Verwendung des angesparten Kapitals zum Erwerb von Ansprüchen in der GRV

Betriebsrentenstärkungsgesetz II

Hr. Görge (BMAS) am 1. Februar in Berlin



Betriebsrentenstärkungsgesetz II

Hr. Görger (BMAS) am 1. Februar in Berlin



Betriebsrentenstärkung: Arbeitsrecht

- Abfindung (§ 3, § 22 BetrAVG)
- Opting-Out-Modelle (§ 20 BetrAVG)
- Vorzeitiger Betriebsrentenbezug (§ 6 BetrAVG, § 232 VAG Definition Pensionskassen)

Betriebsrentenstärkungsgesetz II

Hr. Görger (BMAS) am 1. Februar in Berlin



Weiterentwicklung Sozialpartnermodell

- Öffnung: Leichtere Anschlussmöglichkeit an bestehende SPM
- Aber:
 - ohne Beeinträchtigung bestehender tariflicher Systeme
 - nur mit Zustimmung der das SPM tragenden Tarifvertragsparteien
 - Idee: Anknüpfung an den Organisationsbereich der Gewerkschaft
- Klarstellung: keine Haftung bei mangelhafter Steuerung

Betriebsrentenstärkungsgesetz II

Hr. Görgen (BMAS) am 1. Februar in Berlin



Betriebsrentenstärkung: Sonstiges

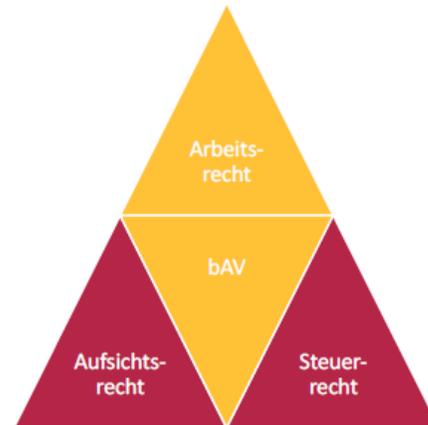
- Fortsetzung nach Beschäftigungszeit ohne Entgelt (§ 212 VVG)
- SvEV: AG-Sonderzahlungen kein Arbeitsentgelt
- Pensions-Sicherungs-Verein: Digitalisierung

Betriebsrentenstärkungsgesetz II

Hr. Görgen (BMAS) am 1. Februar in Berlin



Mögliche Stärkungsimpulse aus BMF-Zuständigkeit



- Erweiterung von Kapitalanlagemöglichkeiten
- Pensionskassen: Flexibilisierung von Bedeckungsvorschriften
- Pensionsfonds: auch Ratenzahlungen

- Verbesserung der Geringverdiener-Förderung

Betriebsrentenstärkungsgesetz II

Hr. Görgen (BMAS) am 1. Februar in Berlin



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Weiteres Vorgehen/Umsetzung

- Anhörungen
- Kabinett
- Weiterer Zeitplan

Anmerkung zum „Generationenkapital“

Es fängt klein an...



Anmerkung zum „Generationenkapital“

...aber wer weiß, was daraus wird?



Relevanz der “reinen Beitragszusagen” und der Sozialpartnermodelle

Schaffung der Sozialpartnermodelle durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz

- Zentrales Ziel des Gesetzgebers: Rascher und starker Ausbau der betrieblichen Altersversorgung
- Neue Ansätze sind geboten, weil rund 50 % der Sozialversicherungspflichtigen noch keine bAV haben
- Idee: Branchen-Pensionsfonds als tarifliche Versorgungswerke
- „Sozialpartnermodelle“ auf der Grundlage von Tarifverträgen
- Anreiz für Arbeitgeber: Reine Beitragszusagen ohne jedes Kostenrisiko
- Schaffung von „Finanzierungspuffern“ zur Glättung von Wertschwankungen
- Zusätzlich: Möglichkeit zur automatischer Einbindung ganzer Belegschaften in Entgeltumwandlung

Zielrente ersetzt die Garantie

- Tarifvertragsparteien beteiligen sich „an Durchführung und Steuerung der bAV“ (§ 21 BetrAVG)
- Damit wird der reduzierte gesetzliche Schutz durch die Mindestleistung ausgeglichen
- Tarifparteien überwachen das gesamte Versorgungswerk
 - Wie entwickelt sich die Kapitalanlage?
 - Ist die Anlagestrategie noch richtig?
 - Leisten alle Dienstleister vertragsgemäß?
- Ohne Garantien wird langfr. Aktienanlage möglich
- Die sogenannte „Equity-Risk-Premium wird realisiert“
- Im Ergebnis damit ca. 2,5 % - 3,5 % höherer Ertrag p. a.
- Volatilität des Kapitalmarkts wegen langer Anlagedauer irrelevant
- Große kollektive Modelle führen zu beachtlichen Kosteneinsparungen
- Kurz: Höhere Erträge und niedrigere Kosten bewirken höhere Versorgung

Fakten zu Verbreitung und Deckungsmitteln der bAV (Deutschland)

- Einwohner in der Bundesrepublik Deutschland: 83,2 Mio. *
- Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten: 33,8 Mio. *
- Davon Öffentlicher Dienst mit tariflich geregelter bAV: 5,8 Mio. *
- SV-pflichtig Beschäftigte in der Wirtschaft demnach: 28 Mio.
- Gesamtzahl der bAV Anwartschaften Ende 2019: 21,0 Mio. *
- Wegen Mehrfachanwartschaften tats. Zahl der Begünstigten: 18,2 Mio. *
- Anzahl der SV-pflichtiger Arbeitnehmer in der Wirtschaft mit bAV: 12,4 Mio.
- Anteil der SV-pflichtig Beschäftigten in der Wirtschaft ohne bAV: 55,7 %
- Deckungsmittel der bAV: 672,2 Mrd. € *
- Ø Deckungsmittel je Anwärter (nur freie Wirtschaft) ca. 54.000 €
- Ø Deckungsmittel pro Kopf der Bevölkerung ca. 8.000 €

Zahlenangaben von destatis, Alterssicherungsbericht 2020, ABA in BetrAV 2022, S. 309

Fakten zu Verbreitung und Deckungsmitteln der bAV (Deutschland)

- Einwohner in der Bundesrepublik Deutschland: 83,2 Mio. *
- Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten: 33,8 Mio. *
- Davon Öffentlicher Dienst mit tariflich geregelter bAV: 5,8 Mio. *
- **SV-pflichtig Beschäftigte in der Wirtschaft demnach: 28 Mio.**
- Gesamtzahl der bAV Anwartschaften Ende 2019: 21,0 Mio. *
- Wegen Mehrfachanwartschaften tats. Zahl der Begünstigten: 18,2 Mio. *
- **Anzahl der SV-pflichtiger Arbeitnehmer in der Wirtschaft mit bAV: 12,4 Mio.**
- **Anteil der SV-pflichtig Beschäftigten in der Wirtschaft ohne bAV: 55,7 %**
- Deckungsmittel der bAV: 672,2 Mrd. € *
- Ø Deckungsmittel je Anwärter (nur freie Wirtschaft) ca. 54.000 €
- Ø Deckungsmittel pro Kopf der Bevölkerung ca. 8.000 €

Zahlenangaben von destatis, Alterssicherungsbericht 2020, ABA in BetrAV 2022, S. 309

Fakten zu Verbreitung und Deckungsmitteln der bAV (Niederlande)

- Einwohner in den Niederlanden: 17,6 Mio.
- Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten:
- Davon Öffentlicher Dienst mit tariflich geregelter bAV:
- SV-pflichtig Beschäftigte in der Wirtschaft demnach:
- Gesamtzahl der bAV Anwartschaften Ende 2019:
- Wegen Mehrfachanwartschaften tats. Zahl der Begünstigten:
- Anzahl der SV-pflichtiger Arbeitnehmer in der Wirtschaft mit bAV:
- Anteil der SV-pflichtig Beschäftigten in der Wirtschaft ohne bAV:
- Deckungsmittel der bAV: 1.517 Mrd. € *
- Ø Deckungsmittel je Anwärter (nur freie Wirtschaft)
- Ø Deckungsmittel pro Kopf der Bevölkerung ca. 88.000 €



De Nederlandsche Bank (Dutch National Bank) per Ende Q2, 2022

Fakten zu Verbreitung und Deckungsmitteln der bAV (Australien)

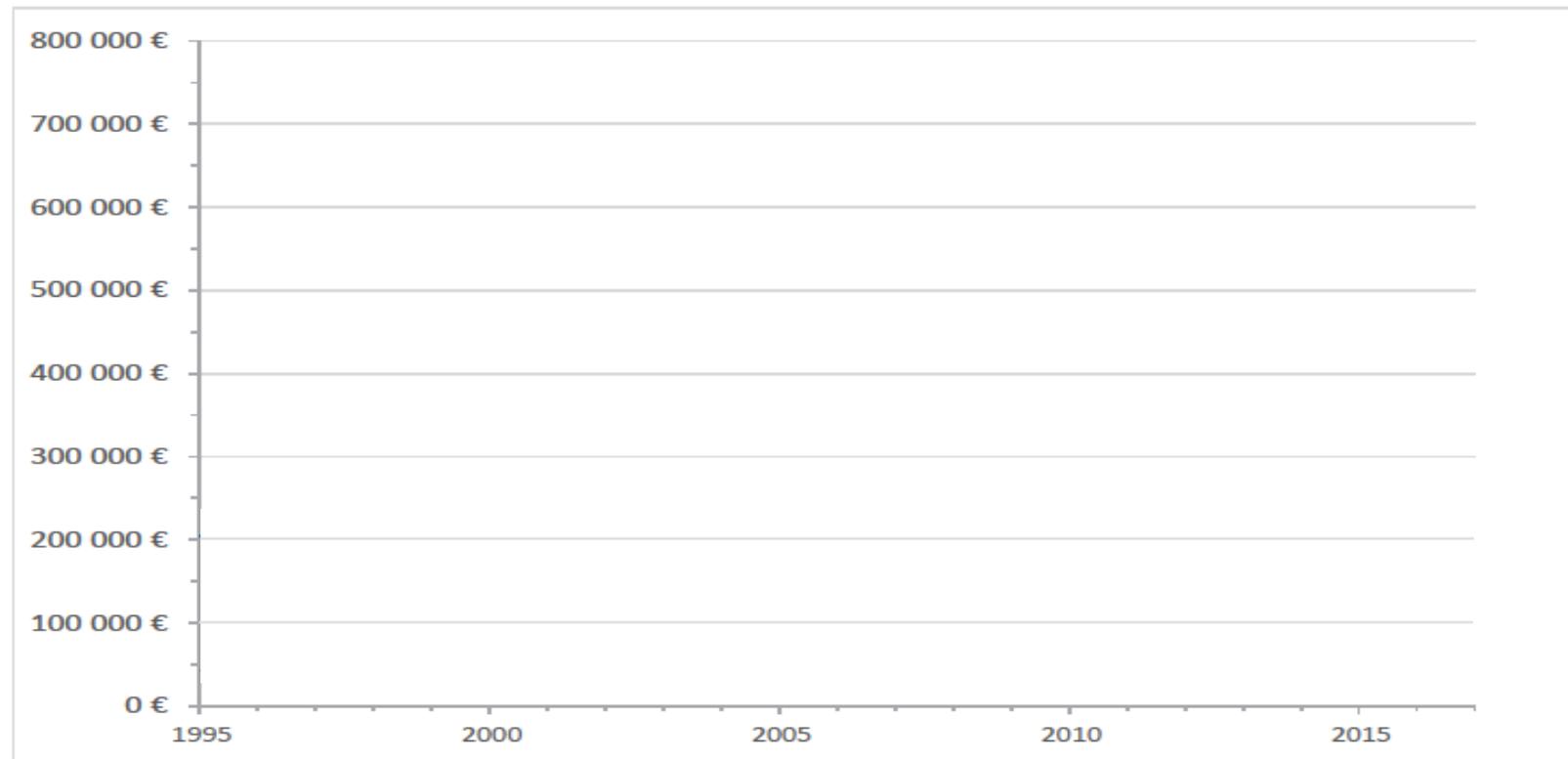
- Einwohner in den Australien: 25,8 Mio.
- Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten:
- Davon Öffentlicher Dienst mit tariflich geregelter bAV:
- SV-pflichtig Beschäftigte in der Wirtschaft demnach:
- Gesamtzahl der bAV Anwartschaften Ende 2019:
- Wegen Mehrfachanwartschaften tats. Zahl der Begünstigten:
- Anzahl der SV-pflichtiger Arbeitnehmer in der Wirtschaft mit bAV:
- Anteil der SV-pflichtig Beschäftigten in der Wirtschaft ohne bAV:
- Deckungsmittel der bAV: 2.409 Mrd. € *
- Ø Deckungsmittel je Anwärter (nur freie Wirtschaft)
- Ø Deckungsmittel pro Kopf der Bevölkerung ca. 93.000 €



ASIC, Australian Securities and Investments Commission, Umrechnung mit 1 \$ = 0,7 €

Garantie versus Zielrente

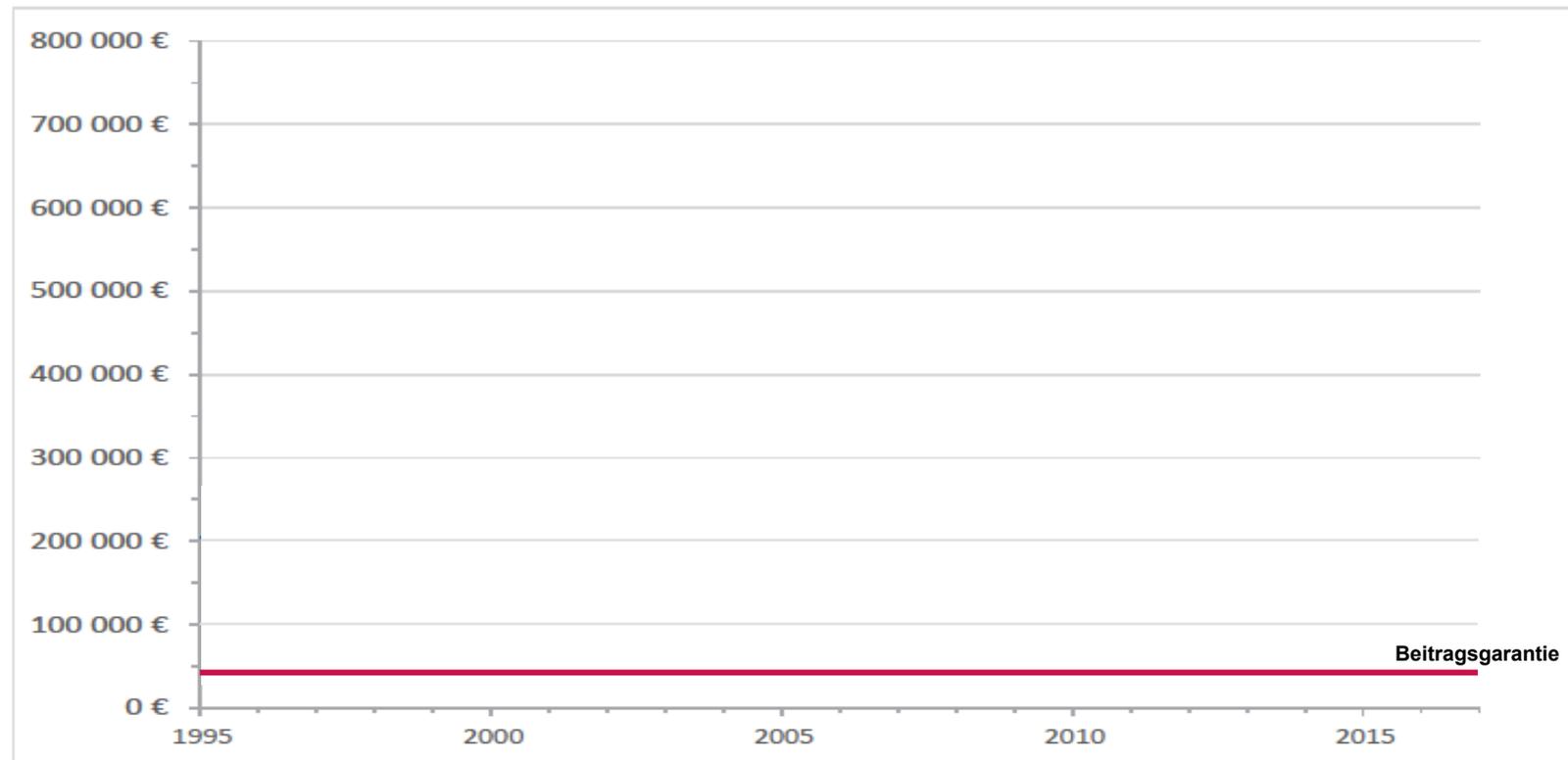
Versorgungskapital nach 40-jährigem Sparvorgang mit € 100,- monatlich



nach Prof. Dr. Oskar Goecke, TH Köln

Garantie versus Zielrente

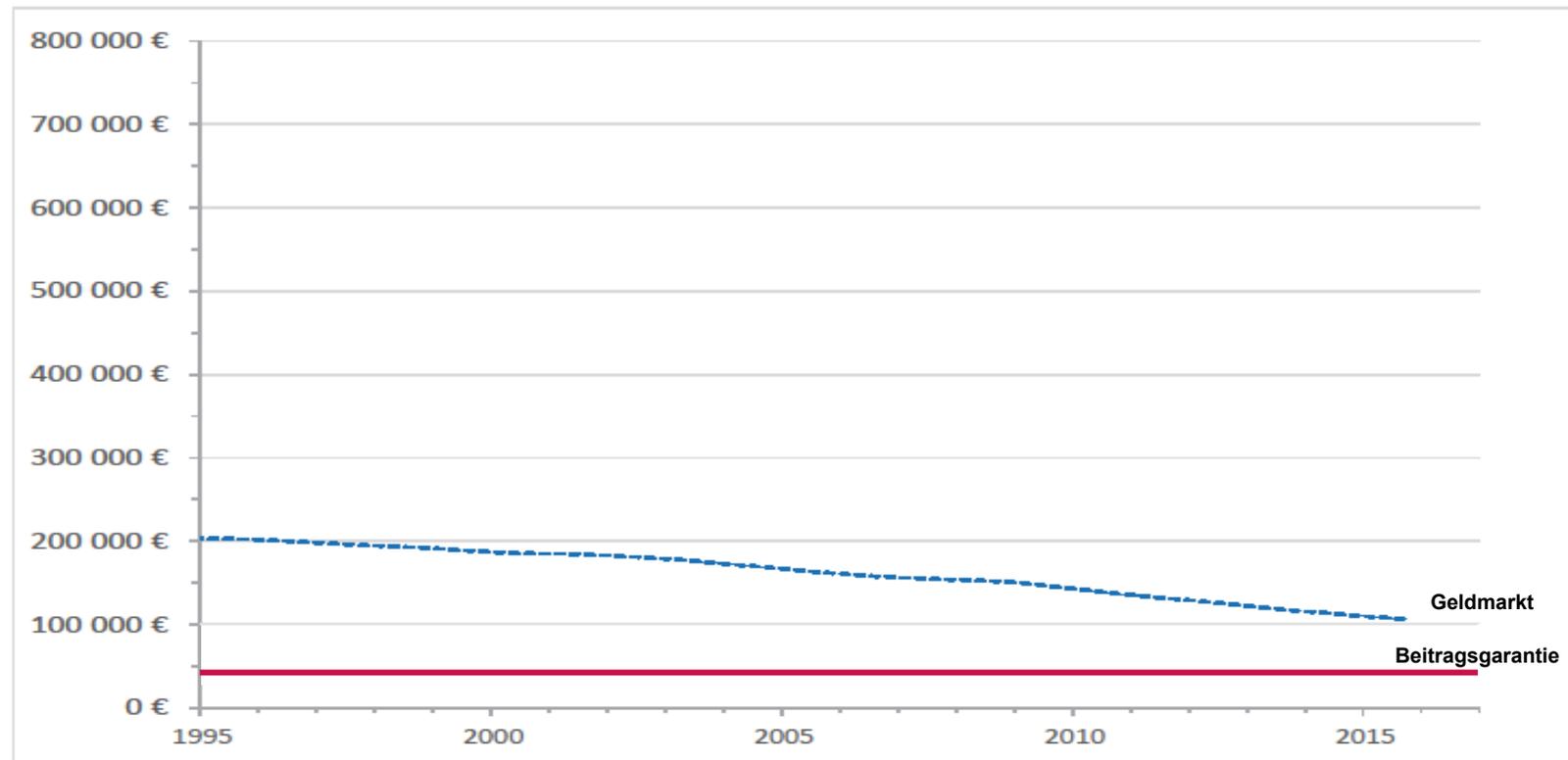
Versorgungskapital nach 40-jährigem Sparvorgang mit € 100,- monatlich



nach Prof. Dr. Oskar Goecke, TH Köln

Garantie versus Zielrente

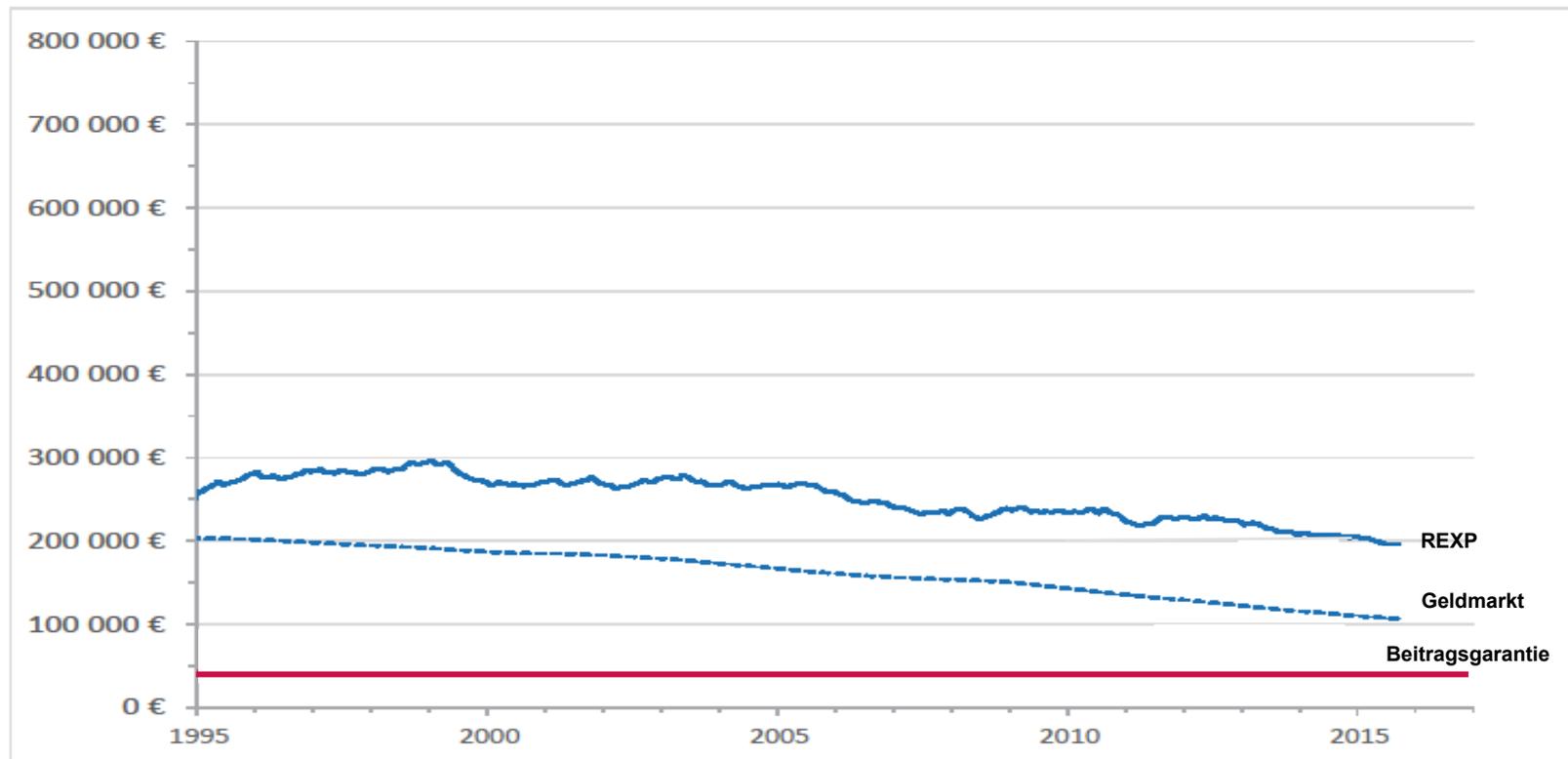
Versorgungskapital nach 40-jährigem Sparvorgang mit € 100,- monatlich



nach Prof. Dr. Oskar Goecke, TH Köln

Garantie versus Zielrente

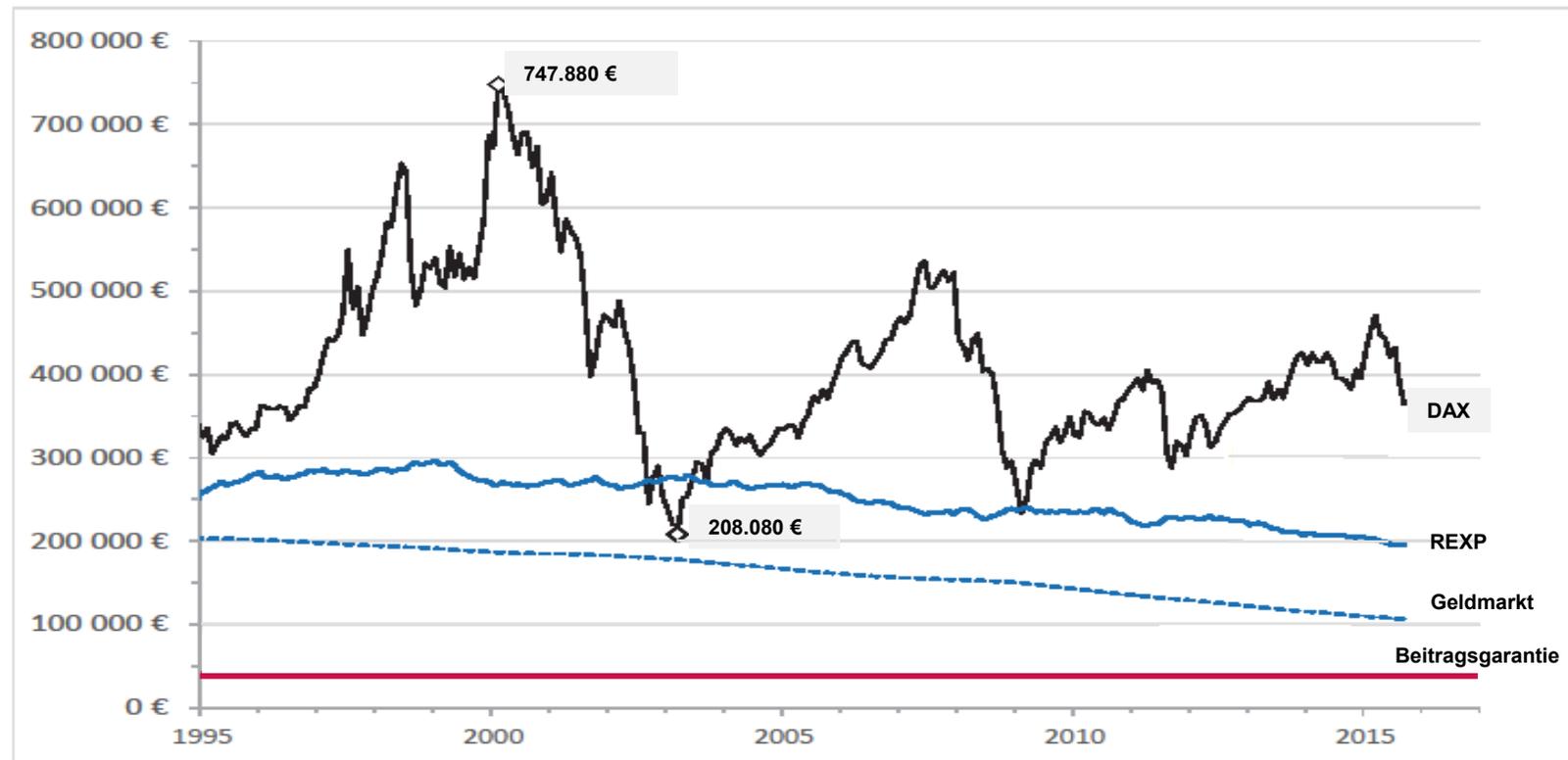
Versorgungskapital nach 40-jährigem Sparvorgang mit € 100,- monatlich



nach Prof. Dr. Oskar Goecke, TH Köln

Garantie versus Zielrente

Versorgungskapital nach 40-jährigem Sparvorgang mit € 100,- monatlich



nach Prof. Dr. Oskar Goecke, TH Köln

Garantie versus Zielrente

Versorgungskapital nach 40-jährigem Sparvorgang mit € 100,- monatlich



nach Prof. Dr. Oskar Goecke, TH Köln

Zusammenfassung

- Langfristige Kapitalanlagestrategien bewirken die höchste Durchschnittsrendite
- Streuung der Anlagen über den ganzen Globus entkoppelt Altersversorgung vom deutschen Arbeitsmarkt
- Entscheidend ist, **dass** überhaupt eine Sparleistung stattfindet
- Unbeschränkte Arbeitgeber Einstandspflicht verhindert bAV in kleinen u. mittelständischen Unternehmen
- Sozialpartnermodelle überwinden diese Probleme:
 1. Keine Garantieleistung, keine Arbeitgeber Einstandspflicht (§ 1 Abs. 1 S. 3 BetrAVG)
 2. Einsatz der reinen Beitragszusage ermöglicht langfristige, attraktive Kapitalanlage
 3. Kosten werden durch große, unternehmensübergreifende Kollektive deutlich geringer
 4. Im Ergebnis ist die zu erwartende Versorgungsleistung bei gleicher Prämie deutlich höher
- Das Ausland hat es uns vorgemacht

Entscheidung der IG Metall auf ihrem Gewerkschaftstag im Oktober 2023

Sie wissen es vermutlich schon...



Altersvorsorge

08.12.2023 Branche
Gegen
Handelsblatt

Gesetzliche Rente bevorzugt – IG Metall beerdigt das Sozialpartnermodell

Mit dem Sozialpartnermodell wollte die Politik die betriebliche Altersversorgung stärken. Doch die IG Metall erteilt Betriebsrenten ohne Garantien nun endgültig eine Absage.

Frank Specht
25.10.2023 - 19:08 Uhr

IG Metall boykottiert Sozial

Gewerkschaftstag beschließt, reiner grundsätzlicher Natur.

Der IG Metall kommt das Sozialpartnermodell als Basis für die Rente wird von den Betriebsrenten hatte die Große Betriebsrentenstärkungsgesetz die reinere Beitragszusage einzuführen.

Wie die FAZ schreibt, sei die Ablehnung als Basis für die Rente wird von den Betriebsrenten hatte die Große Betriebsrentenstärkungsgesetz die reinere Beitragszusage einzuführen.

Dagegen hat die Gewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie mit den Arbeitgebern der Chemierüstungs-Branchentarifvertrag zum Sozialpartnermodell mit den Arbeitgebern der Chemierüstungsvereinbart. Zudem hat sich Verdi mit der Talanx auf ein Sozialpartnermodell verständigt.

Autoren: Patrick Eisele

versicherungsmagazin

Im der Gewerkschaftstag der IG Metall dem Sozialpartnermodell eine Absage erteilt, haben die Gewerkschaften im privaten Bankgewerbe ein solches Sozialpartnermodell vereinbart. Was das für diese relativ junge Form der betrieblichen Altersversorgung bedeutet.

Seit Jahren nach seiner Einführung führte das Sozialpartnermodell (SPM) eher ein Schattendasein. Im Jahr 2021 das erste Konsortium „Die Deutsche Betriebsrentenversicherung“ eine Kooperation der Versicherer Talanx und die erste Modell umsetzen. Daraus wurde das Sozialpartnermodell umgesetzt. Umgesetzt wurde das Sozialpartnermodell die Freigabe. Umgesetzt wurde das Sozialpartnermodell weiterer Erfolg: Die Gewerkschaften haben sich auf ein SPM geeinigt.

Der Gewerkschaftstag als höchstes Organ der Gewerkschaften hat die Entscheidung abgelehnt. Das ist ein herber Rückschlag für die betroffenen Arbeitnehmer. Der Weg für ein Sozialpartnermodell ist damit für die betroffenen Arbeitnehmer verschlossen.

Denn das SPM bietet eine Alternative zu den Betriebsrenten, die Geld oder Sachleistungen für die Unternehmen vermieden. Für die Gewerkschaften ist das Sozialpartnermodell ein herber Rückschlag. So sagte denn auch Rolf Schmachtenberg, Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), dazu bei einer Fachtagung: „Ich sehe sachlich keine echte Alternative zum SPM und bin von der Qualität dieses Modells weiterhin überzeugt.“

11. März 2024
Stiftung sucht neue Mitarbeiter
1. März 2024

Ablehnende Entscheidung zu den Sozialpartnermodellen

- Leitantrag 2 des Vorstands der IG Metall: „Beschäftigung und Sozialstaat zukunftsfest machen“

[Wir fordern] „eine flächendeckende Verbreitung einer ergänzenden, arbeitgeberfinanzierten Betriebsrente für alle, mit garantierter Mindestleistung, Arbeitgeberhaftung und einem Bestandsschutz für bestehende betriebliche Regelungen. **Damit sind Betriebsrentensysteme auf Basis einer reinen Beitragszusage, somit auch das Sozialpartnermodell, ausgeschlossen.**“

(grün hervorgehobene Passage durch Ergänzungsantrag L2.001_EA01 an Leitantrag angefügt)

- Stattdessen: Drastische Ausdehnung der Möglichkeit zur Entrichtung von freiwilligen Beiträgen zur Rentenversicherung in Anlehnung an die Sonderregelung in § 187a SGB V. Hier geht es um die Zahlung von Zusatzbeiträgen, um die Abschläge bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente zu vermeiden.
- Nach dem Gewerkschaftstag Auftrag des Vorstands für Abschlußbericht an Projektgruppe

Abschlußbericht 2023 Sozialpartnermodell



Abschlußbericht 2023 Sozialpartnermodell

4	Zusammenfassung Abschlussbericht 2023	
10	<ul style="list-style-type: none">• Zusammenfassung der Ergebnisse ALM-Studie	
12	ALM-Studie 2023 – Simulationsrechnung	
12	<ul style="list-style-type: none">• Einzelheiten der ALM-Studie	
16	<ul style="list-style-type: none">– Szenarien Kapitalmarktentwicklung	
16	<ul style="list-style-type: none">– Parameter für die Simulation	
17	<ul style="list-style-type: none">• Entwicklung des Gesamtvermögens	
18	<ul style="list-style-type: none">• Faktische Sicherheit im SPM, beispielhaftes Szenario	
20	<ul style="list-style-type: none">• Vergleich mit Versicherungswirtschaft	
21	<ul style="list-style-type: none">• Wesentliche Ergebnisgrößen unter Nutzung von Steuerungspotenzialen	
22	Rechtlicher Rahmen	
24	Tarifvertragliche Lösung	
24	<ul style="list-style-type: none">• Grundstruktur und wesentliche Konstruktionsmerkmale des Sozialpartnermodells	
26	<ul style="list-style-type: none">• Sicherungsmodell	
30	<ul style="list-style-type: none">– Was bedeutet mehrstufig?	
34	<ul style="list-style-type: none">– Kollektives System	
34	<ul style="list-style-type: none">– Fazit Sicherungssystem	
35	<ul style="list-style-type: none">• Kapitalanlage	
37	<ul style="list-style-type: none">• Altersleistungen	
37	<ul style="list-style-type: none">• Beteiligung und Steuerung der Tarifvertragsparteien	
38	<ul style="list-style-type: none">• Beitrittsmodell	
40	Viel Aufwand, viele Personen, viele Diskussionen und viel Transparenz	
42	Kosten	
42	Ausgangslage 2018 und heute – welches Problem wollen wir lösen?	
44	<ul style="list-style-type: none">• Betriebsrentenstärkungsgesetz	
45	<ul style="list-style-type: none">• Bundesregierung	
45	Fazit	

2

IG METALL BADEN-WÜRTTEMBERG

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

wir haben uns einer großen Aufgabe gestellt: Wir brauchen dringend eine (neue) sichere, werthaltige und im Vergleich zu bestehenden Modellen, gute betriebliche Rente. Deutlich mehr als die Hälfte unserer Kolleginnen und Kollegen sind auf eine neue Lösung angewiesen: die Beschäftigten im Organisationsbereich der IG Metall, die keine betriebliche Altersversorgung (bAV) haben, nur eine Mini-bAV oder deren Versorgungswerk bereits geschlossen ist oder droht, geschlossen zu werden.

Wir sind sicher: Mit dem Sozialpartnermodell (SPM) haben wir diese gute und sichere Lösung entwickelt. Trotzdem hat der Gewerkschaftstag das SPM leider mehrheitlich abgelehnt. Der Vorstand der IG Metall hat mich nach dem Entscheid des 25. ordentlichen Gewerkschaftstags beauftragt, die Verhandlungen zu beenden und einen entsprechenden Abschlussbericht zu erstellen. Ersteres wurde mit einer abschließenden Sitzung am 25. November umgesetzt. Diese Broschüre ist der zweite Teil des Auftrags.

Ich persönlich beschäftige mich mit dem Thema „gute betriebliche Rente“ seit Anfang 2017 intensiv. In diesen sieben Jahren kamen immer mehr Aktive zur Lösungsfindung dazu. Gemeinsam haben wir überlegt, diskutiert und für eine gute Lösung gerungen, um mit großen Mehrheiten das vorliegende, mit Südwestmetall erarbeitete Ergebnis zu beschließen. Jetzt fehlt noch die technische Umsetzung, die Genehmigung durch die BaFin und am Ende ein Tarifvertrag, der das Ganze in der Fläche finanziert. Letzteres ist allerdings nur sinnvoll, wenn es ein bAV-System gibt, bei dem tariflich erstrittene Bausteine auch im Interesse der Mitglieder wertig und sicher angelegt werden.



Das Ergebnis unserer Arbeit ist mehr als bemerkenswert. Wir haben verglichen mit den üblichen Versicherungsprodukten nicht nur ein rentierlicheres bAV-System entwickelt. Obendrein ist es insgesamt vor allem für den Einzelnen ohne formale Sicherheiten wertstabiler als etwa die Beitragszusage mit Mindestleistung oder die beitragsorientierte Leistungszusage. Und das bereits bei einem Kollektiv von 50.000 Versicherten mit einem jährlichen Zuwachs von 5.000 weiteren Versicherten. Warum das so ist, zeigt das Ergebnis der Broschüre: Das SPM ist das exklusive Modell der Tarifvertragsparteien, die durch Steuerung dafür sorgen, diese Wertigkeit und Sicherheit zu erreichen. Ganz im Sinne unseres Anspruchs als Gewerkschaft ist es das einzige bAV-System, das im Kollektiv funktioniert und nicht nur den Einzelnen durch die entwickelten Sicherungssysteme absichert. Solidarität gewinnt!

Damit ist vor allem die wichtige Übergangsphase in den Rentenstatus gesichert und auch die Rente selbst. Der Grundsatz würde mit SPM erreicht werden: Eine einmal gezahlte Rente darf in der Auszahlung nie unter den Erstbetrag fallen. Die im Gesetz beschriebene „Mindestleistung“ des Beitragshalts wird in keinem der 80.000 durchgerechneten Szenarien auch nur angekratzt. Lange Rede, kurzer Sinn: Ohne formale garantierte Mindestleistung und Arbeitgeberhaftung haben wir ein sicheres und für die Menschen wirtschaftlich erfolgreiches System entwickelt. Die Broschüre zeigt dies deutlich, transparent und überprüfbar auf.

Ich möchte mich an dieser Stelle bei den über 60 direkt am Prozess beteiligten Kolleginnen und Kollegen besonders herzlich bedanken ebenso bei der Großen Tarifkommission und allen Kolleginnen und Kollegen, die dieses Projekt innerhalb und außerhalb von Baden-Württemberg unterstützt haben. Ich schließe in den Dank ausdrücklich Südwestmetall, insbesondere den früheren Hauptgeschäftsführer Peer-Michael Dick, Willis Towers Watson, die Metallrente und den Aktuar Rainer Dietz mit ein.

Ich bin überzeugt, dass das vorliegende Ergebnis nach wie vor die beste Lösung wäre, um das zukunftsweisende Problem zu lösen. Millionen von Kolleginnen und Kollegen könnten eine zureichende und sichere betriebliche Altersversorgung erhalten.

Stuttgart, im Januar 2024

Roman Zitzelsberger
Bezirksleiter der IG Metall Baden-Württemberg

ABSCHLUSSBERICHT SPM

3

Abschlußbericht 2023 Sozialpartnermodell

Zusammenfassung Abschlussbericht 2023

Über fünf Jahre intensive Arbeit am Projekt Sozialpartnermodell

Wir stellen hier skizzenhaft die wesentlichen Ergebnisse aus unserer Arbeit vor. Dazu gehört die Simulationsrechnung (ALM-Studie), der rechtliche Rahmen sowie unser Modell für die tarifvertragliche Lösung. Auf den ersten Seiten dieser Broschüre findet ihr eine Kurzzusammenfassung mit dem Hinweis auf die längere Darstellung.

Seiten
42-45

Ausgangslage 2018 und heute – welches Problem wollen wir lösen?

Tradition der arbeitgeber- finanzierten Betriebsrente rückläufig

Die Tradition in Unternehmen, den Beschäftigten eine zusätzliche Betriebsrente anzubieten, bröckelt. Ursprünglich war die Betriebsrente eine freiwillige Sozialleistung der Arbeitgeber, um Fachkräfte zu binden.

- Im Jahr 2019 hatten 53,9% der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten eine Betriebsrente.
- In größeren Betrieben (über 1.000 Beschäftigte) lag die Verbreitung bei ca. 88%, bei kleineren Betrieben (50 bis 249 Beschäftigte) waren es nur 48%. Dabei konnten vor allem besser verdienende Beschäftigte von höheren und häufigeren Betriebsrenten profitieren.

Heute ist die betriebliche Altersversorgung (bAV) rückläufig. Vor allem stellen wir einen Wandel bei der Finanzierung fest.

- Im Jahr 2001 waren 54% der Betriebsrenten ausschließlich vom Arbeitgeber finanziert. Im Jahr 2005 waren es noch 28% der Betriebsrenten. Im gleichen Zeitraum stieg der Anteil an Betriebsrenten, die sowohl durch die Beschäftigten als auch den Arbeitgebern finanziert werden, von 27 auf 60%.

Veränderungsdruck auf Durchführungswege nimmt zu – besonders die junge Generation ist betroffen

Es gibt einen zunehmenden Veränderungsdruck zu Ungunsten der Beschäftigten mit immer weniger arbeitgeberfinanzierten Betriebsrenten.

Die Garantien der Arbeitgeber sind kostenintensiv, Versicherungen bieten weniger lukrative Modelle an, Rückstellungen in den Bilanzen führen zu einer geringeren Verbreitung.

Hinzu kommt das sinkende Rentenniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung. Gerade junge Menschen müssen sich auf dem „freien Markt“ den Unsicherheiten einer zusätzlichen Versorgung im Alter stellen.

Die Sorge um eine auskömmliche Rente ist groß. Wir nehmen die Sorgen ernst und wollen einen Beitrag leisten.

Gesetzgeber stellt Weichen für die Stärkung der betrieblichen Altersversorgung

Ziel der Bundesregierung im Kampf gegen Altersarmut ist die stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung: Ermöglicht durch das im Jahr 2018 in Kraft getretene Betriebsrentenstärkungsgesetz. Nach eingeführtem Anspruch auf Entgeltumwandlung und beitragsorientierter Leistungszusage entstand die reine Beitragszusage, die nur per Tarifvertrag eingeführt werden darf.

Die aktuelle Bundesregierung fordert die Umsetzung des Sozialpartnermodells, was eine stärkere Verbreitung der bAV ohne gesetzliches Obligatorium bedeutet. Ein Obligatorium würde Zwangsabführungen aus dem Einkommen der Beschäftigten in ein kapitalmarktbasiertes Versorgungssystem ohne Beteiligung von Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretern bedeuten und die arbeitgeberseitige Finanzierung ausschließen.

Fünffähriger Bearbeitungsprozess der IG Metall Baden-Württemberg – Entwicklung des tarifvertraglichen Sozialpartnermodells

Der Bezirk Baden-Württemberg widmete sich intensiv der Problemlösung. Wichtige Entscheidungen wurden in den Sitzungen der Großen Tarifkommission diskutiert und getroffen, basierend auf den Vorbereitungen der Expertenkommissionen und den Geschäftsführerkonferenzen. Gespräche mit Südwestmetall führte ein elfköpfiger Lenkungskreis.

Der Prozess umfasste zahlreiche interne Arbeitsstunden für Absprachen, Ausarbeitungen und Vorbereitungen sowie die Einbindung externer Beteiligter von WTW*, Versicherungsmathematik, BaFin, Bundesministerien und MetallRente.

*WTW ist ein globales Risikomanagement-, Versicherungsmakler- und Beratungsunternehmen, siehe Seiten 12, 13, 14

Eckpunkte tarifvertragliche Lösung

Im Sommer 2023 wurden in einem Verhandlungsergebnis die Grundstruktur und die Mechanismen des Sozialpartnermodells in zwei Tarifverträgen festgelegt. Die Ziele waren ambitioniert:

- Kann die reine Beitragszusage (rBZ) unsere strengen Kriterien zu Sicherheit, Verlässlichkeit, Haftung und Höhe der Betriebsrente erfüllen?
- Können wir auf Grundlage von Tarifverträgen ein stabiles System auf die Beine stellen?

Unsere Antworten: Ja.

Seiten
40-42

Seiten
24-39

Abschlußbericht 2023 Sozialpartnermodell

Grundstruktur Sozialpartnermodell

kollektiv
Die Vorsorgung ist als kollektives Rentensystem (Pensionsplan) organisiert, ähnlich der gesetzlichen Rente. Die Beiträge werden kollektiv mit einer einzigen Anlagestrategie angelegt.

Ein kollektiv organisierter Pensionsplan bietet Anwärterinnen wie Rentnerinnen Größenvorteile (Skaleneffekte), geringere Kosten sowie attraktiveren Zugang zu Anlagen. Der Pensionsfonds hat kein Gewinnziel und handelt ausschließlich im Interesse der Beschäftigten.

Neben der BaFin gibt es eine professionelle interne Aufsicht und Steuerung über die Einhaltung und Durchführung.

solidarisch
Der Pensionsplan basiert auf der Solidarität zwischen verschiedenen Generationen. Aus den Sicherungsbeiträgen der Arbeitgeber und aus Überrenditen werden Puffer gebildet, um eine Absenkung der Renten zu verhindern.

einfach und transparent
Der Pensionsfonds hat eine einfache Struktur mit einem einzigen Anlageportfolio. Der Pensionsfonds basiert auf realistischen Annahmen für die erwartete Rendite und berechnet faire Kosten.

Mehrstufiges Sicherungssystem vereinbart

Die reine Beitragszusage erfordert erweiterte Sicherungsinstrumente, die vor allem beim Übergang in der Rentenphase sehr wichtig werden.

Ein Sicherungsbeitrag von 5%, bezahlt vom Arbeitgeber und im Tarifvertrag vereinbart, bildet zusammen mit der Abschöpfung der Überrenditen einen Sicherungspuffer für alle. Das ausgearbeitete Sozialpartnermodell ermöglicht eine Kollektivierung der Sicherung. Das ist in herkömmlichen Modellen nicht möglich. Ein vorsichtiger Rechnungszins ermöglicht eine weitere Pufferung.

Das Sicherungsmodell umfasst drei Stufen:
Stufe 1: vorsichtige Festsetzung der Rendite und des Verrechnungszinses
Stufe 2: Renditereserve und Kapitaldeckungsgrad
Stufe 3: Verwendung des Sicherungspuffers.

Die BaFin bescheinigt uns diesen sehr effektiven Mechanismus.

Die Wahrscheinlichkeit einer Rentenkürzung ist so gering, dass sie faktisch nicht mehr messbar ist. Es sein denn, es gibt mehrere schwere Krisen hintereinander. Selbst in diesem Fall würden die Auszahlungen nicht unter die gezahlten Beiträge fallen.

Kollektives Sicherungssystem vereinbart

Das Sozialpartnermodell basiert auf einem kollektiven System, das sich von bisherigen betrieblichen Altersversorgungssystemen unterscheidet, indem es gesetzlich die kollektive Anlage des Versorgungskapitals ermöglicht.

Die Verschiebung von Überrenditen in den Sicherungspuffer erfolgt aus dem Vermögen des gesamten Kollektivs der Versorgungsberechtigten und Leistungsempfängerinnen, wobei der Sicherungspuffer für das gesamte Kollektiv eingesetzt wird.

Fazit Sicherungssystem

Bei der reinen Beitragszusage wird der Arbeitgeber nach Zahlung des Beitrags von weiterer Haftung befreit. Der Gesetzgeber schützt Beschäftigte durch zwei Mechanismen: einen Sicherungsbeitrag und die Notwendigkeit eines Tarifvertrags.

Ausgestaltete Mechanismen im Tarifvertrag:

- Eine ausreichende Rendite, die besser ist als bei üblichen Versicherungsprodukten, um eine angemessene Altersversorgung zu gewährleisten.
- Die Sicherstellung, dass einmal gezahlte Renten nicht gesenkt werden! Trotz der aktuellen Rechtslage, die nur für die eingezahlten Beiträge abzüglich der Kosten für biometrische Risiken eine Garantie vorsieht.
- Die Gewährleistung ökonomischer Sicherheit für Beschäftigte, damit die in Aussicht gestellte betriebliche Altersversorgung im Rentenalter erreicht wird, ähnlich wie Leistungsversprechen an Vorstände oder Geschäftsführerinnen.

Kapitalanlage

Die Kapitalanlage wird maßgeblich vom Sicherungsmodell vorgegeben. Eine kollektive Kapitalanlage ist effektiver im Vergleich zu getrennten Anlagetöpfen für Anwärterinnen und Rentnerinnen.

Trotz einer eher konservativen Anlagestrategie mit einer durchschnittlichen Rendite von 4,8% werden die Sicherungsziele erfüllt und höhere Startrenten als bei Versicherungen erreicht.

In der Kapitalanlage werden von uns selbst zu definierende Kriterien beachtet, um unsere sozialen und ethischen Standards einzuhalten (mindestens ESG).

Altersleistungen

Das Sozialpartnermodell zielt darauf ab, den Lebensstandard im Alter zu erhalten, und richtet sich an Anwärterinnen, deren Partnerinnen und Kinder. Eine Invaliditätsversorgung ist ausgeschlossen, um die Altersrente nicht zu verringern. Im Todesfall erhalten Hinterbliebene 60% der Rente des Verstorbenen.



Abschlußbericht 2023 Sozialpartnermodell

Beitrittsmodell vereinbart

Das Beitrittsmodell sorgt für eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte über gesetzliche Vorgaben hinaus. Der Betriebsrat muss zum Beitritt des Unternehmens zum Sozialpartnermodell Stellung nehmen, mit Zustimmung- oder Ablehnungsrecht. Bei Ablehnung kann der Betriebsrat die Tarifvertragsparteien zur Konsultation hinzuziehen, um zu prüfen, ob das Sozialpartnermodell die betriebliche Altersversorgung verbessert. Die endgültige Entscheidung über den Beitritt eines Unternehmens liegt bei den Tarifvertragsparteien, basierend auf dem Antrag des Arbeitgebers und der Stellungnahme des Betriebsrats.

Es wird unterschieden zwischen Unternehmen, die Mitglieder bei SWM sind, und nicht tarifgebundenen Unternehmen. Nichttarifgebundene Unternehmen können nur beitreten, wenn sowohl SWM als auch IG Metall zustimmen. Bei Unternehmen, die Mitglieder bei SWM sind, müssten beide Tarifvertragsparteien den Beitritt ablehnen.

Beteiligung der Tarifvertragsparteien an Durchführung und Steuerung

Die Beteiligung der Tarifvertragsparteien im Sozialpartnermodell wird durch Gremien wie dem Beirat, dem Aufsichtsrat und dem Kapitalanlageausschuss gewährleistet. Der Beirat setzt sich aus VertreterInnen der Tarifvertragsparteien und ExpertInnen zusammen. Er hat umfangreiche Konsultations- und Informationsrechte und trifft wichtige Entscheidungen zur Steuerung. ExpertInnen, besonders in Versicherungsmathematik, unterstützen den Beirat bei der Steuerung des Sicherungsmodells.

Fortsetzung „Parameter, Szenarien ...“

- Weitere Schlüsselparameter: konstante Ertragswartung von 4,82 %, Regelrendite 2 %, Verrentungszins 2,3 % und Verwaltungskosten von 0,75 %.

Es wurden 1.000 Kapitalmarktszenarien über 80 Jahre für die Berechnungen herangezogen. Das ergibt 80.000 Ereignisse. Die Ergebnisse ermöglichen verlässliche Aussagen über die Sicherheit und Leistungsfähigkeit des Modells.

Die Simulationsergebnisse basieren auf festen Parametern, wobei in der Realität Steuerung zu besseren Ergebnissen führen können.

Fortsetzung „Faktische Sicherheit ...“

Die Absicherung des Planguthabens zeigt, dass bei Unterschreiten von 100 % der Sicherungspuffer zum Auffüllen des Planguthabens genutzt werden kann. In vielen Jahren wird das Planguthaben (= Startrente) sogar erhöht.

Die Wahrscheinlichkeit für Renten Kürzungen ist extrem gering (unter 0,26 %). D.h., theoretisch kann es alle 400 Jahre zu einer Renten Kürzung kommen. Versicherungsmathematisch kaum mehr messbar.

Leistungsniveau und Vergleich Leistungsniveau

Aus einem Kapital von 100.000 € wird eine monatliche Betriebsrente von 400 € erreicht.

Die Leistungen einer Versicherung im Vergleich bei identischen Annahmen liegt bei 250 €. Versicherungen haben aufgrund ihrer Garantieverpflichtungen höhere Kosten und durch die Gewinnerzielungsabsicht niedrigere Erträge bzw. geringere Betriebsrenten.

Steuerung durch die Tarifvertragsparteien ergibt noch bessere Ergebnisse

Die Simulationsergebnisse beinhalten keine aktive Steuerung der Tarifvertragsparteien. Das Sozialpartnermodell ermöglicht den Tarifvertragsparteien, auf Kapitalmarktentwicklungen, Größenverhältnisse zwischen AnwärtnerInnen und RentnerInnen sowie die Nutzung des Sicherungspuffers zu reagieren. Eine Steuerung ergibt noch bessere Ergebnisse.

Seiten
10-22

ALM-Studie 2023 – Ergebnisse Simulationsrechnung

Bereits im Juni 2022 wurden erste Resultate - untermauert durch die 1. ALM-Studie - vorgestellt. **Die Ergebnisse der 2. ALM-Studie 2023 sind noch eindeutiger: Wir erreichen mit dem Sozialpartnermodell eine überaus sichere Betriebsrente, die rein arbeitgeberfinanziert ist.**

Parameter, Szenarien und Entwicklung Gesamtvermögen

- Monatlicher Arbeitgeberbeitrag von 100 €, ein zusätzlicher Sicherheitsbeitrag von 5 %
- Eine anfängliche Mitgliederzahl von 50.000 im Jahr 2025 mit einem Wachstum auf 112.000 bis 2045

Faktische Sicherheit berechnet

In einem beispielhaften Szenario der Kapitalmarktrendite von 2025 bis 2100 mit durchaus großen Schwankungen bei der zu erwartenden Rendite wird der Sicherungspuffer nur moderat genutzt, ohne dass Renten oder Versorgungs abgesenkt werden.

Fazit

Die Modellierungen kamen zu einem sehr guten und sicheren Ergebnis. Zum Go-live hätten wir noch zirka 12 Monate gebraucht.

Jetzt kommt es darauf an, welche anderen Alternativen zur Lösung aufgezeigt werden.

Dies muss schnell und daher mindestens in dem Reifegrad erfolgen, den das Sozialpartnermodell bereits hat.

Schließlich beschäftigt sich die IG Metall mit dieser wichtigen Thematik seit über fünf Jahren.

Abschlußbericht 2023 Sozialpartnermodell

Zusammenfassung der Ergebnisse der ALM*-Studie

WTW hat verschiedene Simulationen berechnet. Verbunden mit den Fragen:
Was können wir beim SPM erwarten?
Was wird garantiert? Was wird wie abgesichert?
Was passiert im schlimmsten Fall? Wann kann das eintreten?
Wie steht das SPM im Vergleich zu anderen Modellen da?

*ALM (Asset Liability Management) soll die dauerhafte Erfüllbarkeit der bestehenden Pensionsverpflichtungen überprüfen. Dies wird anhand von Studien zur Anlagestrategie (Assets) und Verpflichtungen (Liability) getestet.

Die Ergebnisse

- Die Simulation belegt eine hohe Funktionalität und Widerstandskraft des Modells unter anspruchsvollen Vorgaben.
- Die Abschöpfung der Überrenditen entfaltet die von uns vorhergesehene hohe Wirksamkeit als Steuerungsinstrument und trägt zur Sicherung bei. Dies gilt auch für die Sicherungsbeiträge der Arbeitgeber.
- Eine dynamische Steuerung durch die Tarifvertragsparteien in Verbindung mit einer Portfolio-Optimierung ermöglicht eine weitere, erhebliche Verbesserung des Sicherungsniveaus.
- In mittleren Ertragsszenarien mit enormen Kapitalmarktschwankungen kann die Sicherheit und attraktive Leistungshöhe einer einmal in Aussicht gestellten oder bezahlten Betriebsrente gewährleistet werden.
- Das SPM ermöglicht Rentenleistungen, die um über 50% höher sind als Rentenleistungen aus Versicherungen: Aus 100.000€ angespartem Kapital ist eine monatliche Rente von rund 400€ zu erwarten. Aus einer Versicherung mit gleichem Kapitalstock wären es Stand heute nur rund 250€.
- Die erreichbare Leistungshöhe des SPM liegt für den Altersbereich 65 bis 100 Jahre signifikant über einer marktüblichen, garantierten Versicherungsrente. Oder anders ausgedrückt: Man müsste über 100 Jahre alt werden, um aus einer Versicherung mehr Leistungen zu erhalten als aus dem SPM (eine gleiche Kapitalanlage-, Kostenstruktur und Gewinnverwendung unterstellt). Zum Vergleich: In Deutschland stirbt ein Mann durchschnittlich mit 78,3 Jahren, eine Frau mit 83,5 Jahren.
- Die Wahrscheinlichkeit, die im Vergleich zu Versicherungen deutlich höheren SPM Rentenleistungen jemals absenken zu müssen, liegt nach Steuerung der Tarifvertragsparteien bei unter 0,26%. D.h., eine Rentenkürzung tritt im Schnitt alle 400 Jahre auf. Versicherungsmathematisch kaum mehr messbar.

- Auch bei einer Kürzung liegt die SPM-Betriebsrente oberhalb der Rente vergleichbarer Versicherungen. Wichtig: Nach einer Kürzung kann das Ausgangsniveau in den meisten Fällen in wenigen weiteren Jahren wieder erreicht werden.
- Die Wahrscheinlichkeit, unter das Niveau einer Beitragsgarantie zu fallen, liegt im SPM bei nahe null. Das entspricht dem Sicherungsversprechen einer Versicherung (aufsichtsrechtlich müssen Versicherungen nur in 99,5% der Fälle ihre Garantien erbringen können). D.h., die Sicherungsniveaus des SPM und einer Lebensversicherung sind äquivalent. Mit anderen Worten: Wenn das SPM nicht mehr leisten kann, fallen auch Versicherungen (höchstwahrscheinlich) aus. Noch vor kurzem hat die Allianz öffentlich vertreten, dass eine Beitragsgarantie nicht mehr versicherbar sei.

In der Zusammenfassung der Ergebnisse der ALM-Studie zeigt sich, dass die gesetzten Ziele einer sicheren Betriebsrente, die nicht abgesenkt wird, erreicht werden können. Die Erwartungen werden zudem in der Höhe der Betriebsrente übertroffen. Es lohnt sich also, wenn keine Kapitalinteressen Dritter und sonstige Kosten von Versicherungen berücksichtigt werden müssen.

Fazit

- **SPM ist sicher und attraktiv.**
- **Die Betriebsrenten sind höher als bei Versicherungen.**
- **Man müsste über 100 Jahre alt werden, um aus einer Versicherung mehr Leistungen zu erhalten als aus dem SPM.**
- **Eine theoretische Rentenkürzung tritt im Durchschnitt nur alle 400 Jahre auf.**
- **SPM ist attraktiv, weil keine Dritten daran verdienen (wollen).**



Abschlußbericht 2023 Sozialpartnermodell

ALM-Studie 2023 – Simulationsrechnung

Kern der 2. ALM-Studie 2023 war, die bereits im Sommer 2022 erzielten Ergebnisse noch besser zu justieren und die erarbeiteten Prämissen zu berechnen. Dabei war für uns als IG Metall sowie für Südwestmetall bei allen Bearbeitungsschritten die Sicherheit einer einmal in Aussicht gestellten oder bezahlten Betriebsrente von zentraler Bedeutung.

Südwestmetall sieht im Sozialpartnermodell Chancen:

- Die Arbeitgeber müssen keine Garantien aussprechen, somit entstehen auch keine Rückstellungen in der Bilanz. So ergeben sich größere Freiheiten in der Kapitalanlage, wodurch deutlich höhere Erträge für die Beschäftigten erzielt werden können. So können auch KMUs Betriebsrenten ermöglichen.

Für uns als IG Metall war klar:

- Fehlende Garantien der Arbeitgeber müssen durch ein Sicherungssystem faktisch gegeben sein. Dieses Sicherungssystem darf nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen, d. h., die Arbeitgeber müssen für diese faktische Sicherheit einstehen.
- Die Betriebsrente muss arbeitgeberfinanziert sein.

Unter der gemeinsamen Zielstellung ist das Sozialpartnermodell ausgestaltet:

- Fehlende Garantien werden durch ein mehrstufiges Sicherungssystem faktisch ersetzt.
- Arbeitgeber gewähren eine vorgelagerte Haftung.
- Die in Aussicht gestellte Betriebsrente muss erreicht und
- eine einmal gezahlte Betriebsrente darf nicht abgesenkt werden.

Die Tarifvertragsparteien haben den Dienstleister **Willis Towers Watson (WTW)** beauftragt, auf Basis des ausgearbeiteten Sicherungsmodells, die Leistungsfähigkeit und Erfüllbarkeit der von uns gesetzten Ziele versicherungsmathematisch zu prüfen. Dabei erfolgte die Feinabstimmung der Parameter. Darüber hinaus begleiteten uns **Reiner Dietz**, Kapitalanlageexperte und Versicherungsmathematiker, und viele ExpertInnen aus Betrieben und der IG Metall.

Was ist ALM?

ALM (Asset Liability Management) soll die dauerhafte Erfüllbarkeit der bestehenden Pensionsverpflichtungen überprüfen. Dies wird anhand von Studien zur Anlagestrategie (Assets) und Verpflichtungen (Liability) getestet.

Wer ist WTW?

WTW (Willis Towers Watson) ist führender Anbieter von bAV-Beratung und Dienstleistungen im Versicherungsbereich. WTW bietet versicherungsmathematische Bewertungen und Beratung für mehr als 300 der weltweit größten Pensionsfonds an – und damit mehr als jedes andere Unternehmen.

SPM Metall & Elektro (SPM M&E)
IG Metall - Südwestmetall

Kernpunkte in Thesenform

Die Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg beauftragten WTW bei der Entwicklung eines Sozialpartnermodells für die Metall- und Elektro-Branche mitzuwirken. Ziel war es, ein leistungsfähiges Versorgungswerk zu schaffen, das die Chancen des Kapitalmarkts mit intelligenter, kollektiver Pensionsplangestaltung vereint. Auf Basis effizienter Strukturen soll so ein nachhaltiger Vermögensaufbau zur Sicherung der Alterseinkommen – auch ohne die in der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland bislang üblichen Arbeitgebergarantien – gewährleistet werden.

“ Als eine der größten Beratungshäuser zu Systemen der betrieblichen Altersversorgung und umfangreichen Erfahrungen haben wir uns gefreut, von den Sozialpartnern beauftragt worden zu sein, dieses Vorhaben mit auszuarbeiten und mit zu entwickeln. Wir sind überzeugt, dass das Konzept im Kern ein Novum darstellt und in seiner Fähigkeit, Sicherheit und Rendite derart vorteilhaft zu kombinieren, unübertroffen ist. Auch die Versicherungs- und Bankenaufsicht (BaFin) hat sich klar positiv dazu geäußert. Die kürzliche Simulationsrechnung hat zudem gezeigt, dass das SPM in Sachen Sicherheit und Ertrag über den Leistungen der Versicherungswirtschaft liegt.

Leider wurde uns mitgeteilt, dass von Seiten der IG Metall eine Umsetzung ausgeschlossen ist. Aus unserer Sicht rückt damit das Ziel, der wichtigen Gruppe der bislang unversorgten Beschäftigten eine angemessene Altersversorgung zukommen zu lassen, in weite Ferne.

Dr. Reiner Schwinger, WTW Head of Central Europe

Abschlußbericht 2023 Sozialpartnermodell



Die Kernpunkte des ausgearbeiteten SPM M&E Konzepts lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Das SPM M&E generiert (Start-)Renten, die um über 50% höher sind als Rentenleistungen aus Lebensversicherungen: Aus 100.000 EUR angespartem Kapital ist eine monatliche Rente von rund 400 EUR zu erwarten. Aus einer marktüblichen Versicherung mit gleichem Kapitalstock wären es Stand heute nur rund 250€.
- Eine gleiche Kapitalanlage, Kostenstruktur und Gewinnverwendung unterstellt (!), müsste man über 100 Jahre alt werden, um aus einer Versicherung mehr Leistungen zu erhalten als aus dem SPM M&E.
- Die Wahrscheinlichkeit, die im Vergleich zu Versicherungen deutlich höheren SPM M&E-Rentenleistungen jemals absenken zu müssen, liegt bei unter 0,5%, d.h., eine Rentenkürzung tritt im Schnitt alle 200 Jahre auf. Auch nach Kürzung liegt die SPM M&E-Rente (von extremen Einzelfällen abgesehen) oberhalb der Rente vergleichbarer Lebensversicherungen. Im Übrigen: Nach einer Kürzung kann das Ausgangsniveau in den meisten Fällen in wenigen weiteren Jahren wieder erreicht werden.
- Die Wahrscheinlichkeit unter das Niveau einer Beitragsgarantie zu fallen, liegt im SPM M&E bei nahe null. Das entspricht dem Sicherungsversprechen einer Lebensversicherung (aufsichtsrechtlich müssen Versicherungen nur in 99,5% der Fälle ihre Garantien erbringen können). D. h., die Sicherungsniveaus des SPM M&E und einer Lebensversicherung sind äquivalent. Mit anderen Worten: Wenn das SPM M&E nicht mehr leisten kann, fallen auch Versicherungen (höchstwahrscheinlich) aus.
- In gemäßigteren, aber dennoch höchst materiellen Kapitalmarktschockszenarien, z.B. angelehnt an die Finanzkrise 2008 oder den Corona-Einbruch 2020, zeigt sich das SPM M&E höchst robust. Derartige Schocks können größtenteils in Gänze von den Puffern abgedefert werden.
- Darüber hinaus haben die Sozialpartner im SPM M&E im Vergleich zu anderen Versorgungswerken dieser Art ein breites Steuerungs- und Sicherungsinstrumentarium an der Hand, mit dem sich das Verhältnis von Chancen und Risiken für die Versorgungsberechtigten laufend justieren lässt.
- Im Ergebnis kann konstatiert werden, dass die erreichbaren Leistungshöhen im SPM M&E signifikant über dem marktüblichen Niveau garantierter Leistungen aus Lebensversicherungen liegen und das SPM M&E gleichzeitig eine hohe Funktionalität und Resilienz auch unter höchst anspruchsvollen Kapitalmarktszenarien zeigt.

Reutlingen, 08.01.2024
Willis Towers Watson GmbH

14

IG METALL BADEN-WÜRTTEMBERG

Peer-Michael Dick, ehemaliger Hauptgeschäftsführer Südwestmetall nimmt Stellung zum Sozialpartnermodell:

Gerne nehme ich für Südwestmetall zu den Ergebnissen unserer Gespräche und Verhandlungen zum Sozialpartnermodell Stellung. Dabei soll ausdrücklich betont werden, dass Südwestmetall diesen Bericht keinesfalls als Abschlussbericht betrachtet, sondern als Zwischenbericht über die bisherigen Ergebnisse. Hintergrund ist die Tatsache, dass wir ein verbindliches Verhandlungsergebnis mit der IG Metall Baden-Württemberg haben, dem der Vorstand der IG Metall auch zugestimmt hat. SWM erwartet daher weitere zielführende Verhandlungen zur Finalisierung.

Zum Ergebnis können wir feststellen, dass das Sozialpartnermodell sogar bessere Ergebnisse bringt, als wir sie am Anfang für möglich gehalten hatten. Durch die fehlenden Garantien der Arbeitgeber und damit in der Kapitalanlage ergeben sich wesentlich größere Freiheiten in der Kapitalanlage und damit über den üblichen längeren Zeitraum einer Anwartschaft deutlich höhere Erträge für die Beschäftigten und damit deutlich höhere Renten. Die Erträge liegen nachgewiesener Maßen deutlich über denen der Versichertenbranche, auch Schwankungen dieser außerordentlich hohen Renten können faktisch ausgeschlossen werden.

Durch die fehlenden Garantien schafft es außerdem Anreize für die Arbeitgeber, bestehende betriebliche Altersversorgungen weiterzuführen und evtl. sogar auszubauen, da keinerlei effektive Belastungen zu befürchten sind. Auch Arbeitgeber gerade im Mittelstand könnten in Anbetracht des Fachkräftemangels interessiert sein, eine bAV (wieder) neu einzuführen, da es für den Arbeitgeber mit keinerlei Nachteilen mehr verbunden ist, sondern faktisch nur mit Vorteilen für die Beschäftigten.

Das ausgearbeitete Modell ist so gut, dass ich davon überzeugt bin, dass wir das Beste anbieten könnten, was der Markt derzeit hergibt. Wir haben die Politik, die Bankenaufsicht und eine Reihe von mittleren und größeren Unternehmen bereits vom Modell überzeugt. Letztere drängen sehr stark darauf, dass die IG Metall nun ihr Versprechen hält und jenseits des Gewerkschaftstagsbeschlusses Lösungen findet, um das SPM in die Betriebe bringen zu können.

Die Beschlüsse, die aus dem Gewerkschaftstag der IG Metall zum SPM getroffen wurden, kann ich auch aus den geschilderten vorteilhaften Gründen für alle Seiten in keinsten Weise nachvollziehen. Die bisher davon überzeugten Unternehmen würden vor den Kopf gestoßen, vor allem aber würden die Beschäftigten, denen solche besten Aussichten für eine mögliche Zusatzversorgung in Aussicht gestellt wurden, in höchster Weise frustriert werden.

Stuttgart, 08.01.2024

ABSCHLUSSBERICHT SPM

15

Abschlußbericht 2023 Sozialpartnermodell

Szenarien Kapitalmarktentwicklung

Es wurden insgesamt 1.000 Kapitalentwicklungs-Szenarien über 80 Jahre jeweils mit unterschiedlich gesetzten Parametern (Modulationen) im Asset Liability Management (ALM) berechnet. Daraus ergeben sich 80.000 potenzielle Ereignisse, die Aussagen zur Leistungsfähigkeit und Sicherheit treffen können.

Diese Kapitalmarktszenarien wurden für die Zukunft simuliert. Unter den 80.000 Ereignissen sind sehr schlechte (z.B. Doppelter Lehmann), aber auch sehr gute Entwicklungen dargestellt.

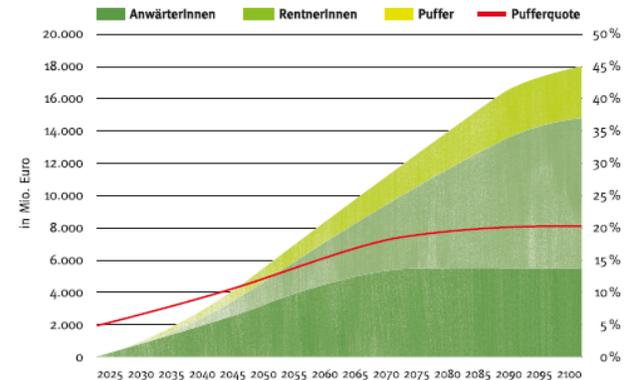
Parameter für die Simulation

Für die Simulation wurden die Parameter zugrunde gelegt, die wir innerhalb der Gespräche vereinbart haben.

- Arbeitgeberbeitrag: 100 € pro Monat
- Sicherheitsbeitrag, gezahlt durch Arbeitgeber, i.H.v. zusätzlichen 5 %
- 50.000 Aktive bei Start in 2025
- Sukzessives Wachstum bis auf ca. 112.000 Aktive in 2045
- Danach konstante Anzahl Aktive. Es kommen so viele AnwärterInnen hinzu wie neue RentnerInnen.
- Entwicklung der weiteren Bestandsgruppen gemäß unterstellter Biometrie (80 % Heubeck)
- Ertragsrenten konstant bei 4,82 % p.a. (sehr vorsichtige Annahme – vorsichtiger Kaufmann)
- Regelrendite bei 2,00 %
- Verrentungszins bei 2,30 %
- Kosten für Vermögen und Verwaltung von 0,75 %.

Entwicklung des Gesamtvermögens

Die Entwicklung des Gesamtvermögens, d.h. zwischen Anwärter-, Rentner- und Sicherungspuffervermögen, differenziert:



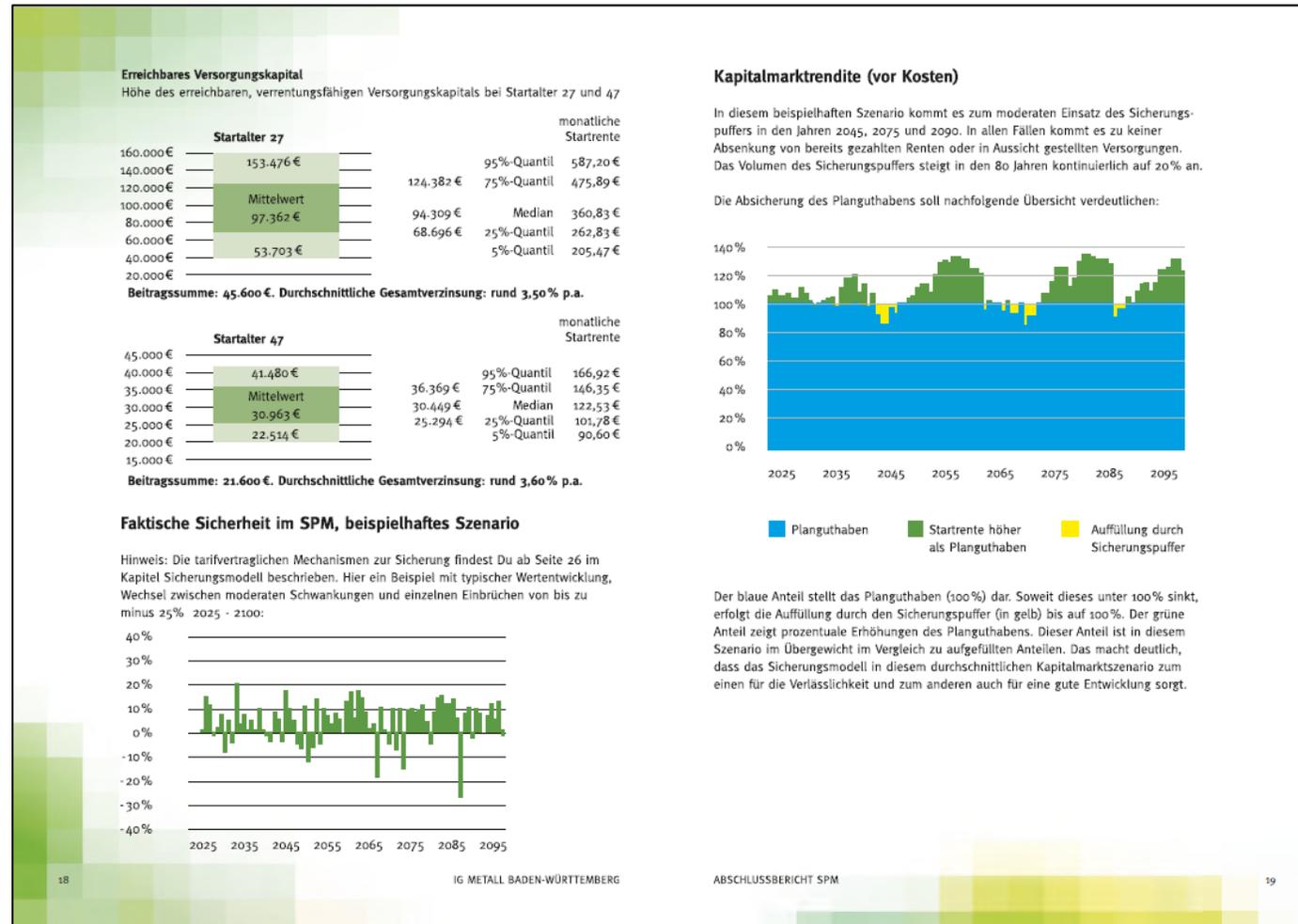
Bei der Annahme der aufgeführten Personenbestandsentwicklung bleiben die Verhältnisse der einzelnen Vermögenstöpfe zueinander nach ca. 80 Jahren ungefähr gleich groß. Das bedeutet auch, dass ab dem Jahr 2100 die Nutzungsintensität des Sicherungspuffers im Rahmen der Simulationsrechnung das Intensivitätsmaximum erreicht hat und beibehält.

Der Anwärterbestand wächst schon ca. ab dem Jahr 2070 nicht mehr. Die Pufferquote steigt kontinuierlich bis 20 % an und bleibt konstant.

WICHTIG:

Die Simulationsrechnung simuliert mit im Vorfeld festgelegten Parametern für 80 Jahre das Modell. In den 80 Jahren erfolgt keinerlei Anpassung der festgelegten Parameter. Dies ist dem Charakter einer Simulation geschuldet und die Ergebnisse bilden daher eine Grundannahme. In der Realität werden die Parameter durch die Beteiligung der Tarifvertragsparteien an aktuelle Erfordernisse angepasst. Es ist davon auszugehen, dass die Resultate in der Realität noch deutlich besser ausfallen, als die Simulationsergebnisse es hier widerspiegeln.

Abschlußbericht 2023 Sozialpartnermodell



Abschlußbericht 2023 Sozialpartnermodell

Vergleich mit Versicherungswirtschaft

Vergleich Leistungsniveau

Vergleich Startrente SPM mit Startrente einer Versicherung

	Startalter 27		Startalter 47	
	mtl. Startrente SPM	mtl. Startrente Versicherung	mtl. Startrente SPM	mtl. Startrente Versicherung
95%-Quantil	587,20 €	366,60 €	158,70 €	99,08 €
75%-Quantil	475,88 €	297,11 €	139,15 €	86,87 €
Mittelwert	372,51 €	232,57 €	118,46 €	73,96 €
Median	360,83 €	225,27 €	116,50 €	72,73 €
25%-Quantil	262,83 €	164,09 €	96,77 €	60,42 €
5%-Quantil	205,47 €	128,28 €	86,14 €	53,78 €

Das SPM erzielt signifikant höhere Rentenleistungen aus einem gegebenen Kapital. Der Vergleich unterstellt gleiche Kapitalanlage in der Anwartschaftsphase.

Um einen Vergleich mit der Versicherungswirtschaft anzustellen, wurde eine gleiche Kapitalanlage zu Grunde gelegt. Die gleiche Kapitalanlage ist allerdings unwahrscheinlich, da Versicherungen Garantien abbilden müssen und der tatsächliche Ertrag daher niedriger ausfällt. Verglichen wird die Rente, die mit einer Prämie i.H. des Versorgungskapitals aktuell bei einer Versicherung gekauft werden kann.

Es zeigt sich, dass die Leistung im Sozialpartnermodell durchschnittlich um mindestens 50% höher ausfällt als die bei einer Versicherung. Allerdings dürfte der Abstand in der Realität noch größer ausfallen, da im Vergleich zwei Punkte nicht berücksichtigt wurden:

1. Die unterstellte gleiche Kapitalanlage nach Rentenbeginn bei der Versicherung dürfte deutlich weniger Ertrag erbringen, da die Versicherung Garantien in der Kapitalanlage abbilden muss.
2. Bei gleichen Beiträgen in eine Versicherung dürfte ein wesentlich niedrigerer Betrag zum Rentenbeginn zur Verfügung stehen, da die Versicherung neben deutlich höheren Verwaltungskosten auch nur 95% der Erträge weitergeben muss. Die Anlage muss auch gesetzliche Garantien abbilden, die eine mögliche Rendite schmälern.

20

IG METALL BADEN-WÜRTTEMBERG

Wesentliche Ergebnisgrößen unter Nutzung von Steuerungspotenzialen

Bei den dargestellten Simulationsergebnissen erfolgte keine Steuerung durch die Tarifvertragsparteien. In unserem System ist allerdings eine Steuerung vorgesehen. Dies kann zu deutlich besseren Ergebnissen führen, da auf Veränderungen in den Kapitalmärkten, auf Verhältnisse zwischen Anwärterinnen und Rentnerinnen und Finanzierung sowie Verwendung des Sicherungspuffers reagiert werden kann. Laut den Versicherungsmathematikerinnen wird bei einer Steuerung der Parameter das Ergebnis noch deutlich besser. Dies hätte in einer weiteren Simulation auch dargestellt werden können.

Hinweis: Die Steuerungsinstrumente sind unter Beteiligung und Steuerung der Tarifvertragsparteien auf Seite 37 beschrieben.

Exemplarisch werden fünf verschiedene Varianten der Steuerung dargestellt.

1. Eine Verdopplung des Rentnerpuffers.
2. Der Kapitaldeckungsgrad (Korridor zwischen 100 und 125%) wurde auf den Maximalwert i.H.v. 125% festgelegt.
3. Die Abschöpfung der Überrendite erfolgt ab dem Überschreiten einer Rendite von 10% p.a.
4. Von 1.000 Szenarien werden die besten 200 und die schlechtesten 200 Szenarien aus der Durchschnittsbetrachtung entfernt. D.h., es wurden sowohl extrem positive als auch extrem negative Kapitalmarktentwicklungen entfernt.
5. Die letzte Modulation ist eine Kombination aus Modulation Nr. 3 und 4.

Besonders die letzten beiden Modulationen kommen einer laufenden Steuerung am nächsten. Es wird hier davon ausgegangen, dass die 20% schlechtesten Szenarien durch eine laufende Steuerung verhindert werden können. Damit das Ergebnis nicht zu sehr positiv verfälscht wird, wurden auch die 20% besten Szenarien herausgenommen.

Aus unserer Sicht ist die letzte Modulation am ehesten realistisch. Auf der nächsten Seite verdeutlicht die Tabelle diese Ergebnisse.

ABSCHLUSSBERICHT SPM

21

Abschlußbericht 2023 Sozialpartnermodell

Wesentliche Ergebnisgrößen – Nutzung von Steuerungspotenzialen

Steuerungspotenzial	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Mittlerer Pufferquote	14,7%	14,7%	14,8%	15,4%	14,6%	15,9%
Wahrscheinlichkeit Überlauf und Rückführung aus Sicherungspuffer	11,4%	11,1%	11,3%	11,3%	11,7%	11,7%
Wahrscheinlichkeit Abschlagung Überschüsse	2,3%	2,3%	2,3%	2,3%	2,3%	2,3%
Verhältnis						
Mittlerer Kapitaldeckungsgrad	102,2%	102,2%	102,3%	102,8%	102,8%	102,8%
Mittlerer Zinsverbreitungsgrad	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%
Wahrscheinlichkeit Schlussüberschuss	73,5%	73,5%	74,2%	74,9%	75,4%	75,2%
Mittlerer Schlussüberschuss	14,5%	14,5%	14,7%	15,1%	14,8%	15,4%
Wahrscheinlichkeit Aufbringung (Verorgungskapital / Pufferquote)	15,4%	15,4%	15,4%	15,4%	15,4%	15,4%
Mittlerer Sicherungsquote	14,3%	14,3%	14,3%	14,3%	14,3%	14,3%
Wahrscheinlichkeit Sicherungsquote < 100%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%
Wahrscheinlichkeit Versorgungsbeitrag / Beitragsquote	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%
Beitrag						
Mittlerer Kapitaldeckungsgrad	103,1%	103,1%	103,1%	103,1%	103,1%	103,1%
Mittlerer Beitragsbeitrag	1,8%	1,8%	1,8%	1,8%	1,8%	1,8%
Wahrscheinlichkeit Unterdeckung	12,4%	12,4%	12,4%	12,4%	12,4%	12,4%
Wahrscheinlichkeit einseitige Beitragszahlung	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%	1,6%

Rechtlicher Rahmen

Das Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz), beschlossen 2017 und in Kraft getreten Anfang 2018, hat die Grundlagen für das Sozialpartnermodell im Betriebsrentengesetz (BetrAVG) geschaffen. Parallel dazu wurde das Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) auf die neue Form der reinen Beitragszusage angepasst. Außerdem hat das Bundesministerium für Finanzen die Pensionsaufsichtsverordnung (PFAV) erweitert.

Im BetrAVG sind die arbeitsrechtlichen Grundlagen, wie beispielsweise die möglichen Durchführungswege, der Tarifvorbehalt, die Beteiligung der Tarifpartner an Durchführung und Steuerung, die Einschlägigkeit (d. h., die Bindung eines Arbeitgebers an einschlägliche Tarifverträge), der Beitragsbeitrag sowie der Entfall der Einstandspflicht der Arbeitgeber geregelt.

Im VAG sind die Regelungen für die Aufsicht über das Versicherungswesen durch die Behörde BaFin geregelt. Voraussetzung: Das Sozialpartnermodell erfolgt über den Durchführungsweg Pensionsfonds oder Pensionskasse. Beide werden durch die BaFin überwacht. Hier finden sich auch Regelungen zum Schutz der Anwärterinnen und RentnerInnen. Die Aufgabe der BaFin ist, die Belange der „Versicherten“ zu schützen. Das umfasst Pflichten wie Information und Berichte sowie Transparenzvorschriften und auch den Zulassungsvorbehalt. Ohne Zulassung durch die BaFin kann ein Pensionsfonds den Geschäftsbetrieb nicht aufnehmen. Das VAG beinhaltet die Ermächtigungsgrundlage für das BMF zum Erlass einer Rechtsverordnung – die PFAV.

Was enthält die PFAV?

- Spezielle Regelungen zur Auslegung des VAG wie
- Details zur Kapitalanlage (Anlageformen, Mischung, Streuung etc.)
 - zur Struktur der Sicherheit (Kapitaldeckungsgrad)
 - zu Risikomanagement und Risikoberichten
 - sowie zu Informationspflichten.

Für das Sozialpartnermodell mit unserem Sicherungssystem ist eine Anpassung der PFAV notwendig. Hier geht es vor allem darum, dass aus Renditespitzen Allokationen in den Sicherungspuffer fließen können, und die Kapitalanlage übergreifend (kollektiv) erfolgt, d. h., keine Unterscheidung zwischen Anwärterinnen und RentnerInnen vorgenommen wird. Das BMAS und das BMF wurden auf unsere Bitte hin und die Empfehlung der BaFin tätig und werden die PFAV in unserem Sinne anpassen.

Hintergrund:

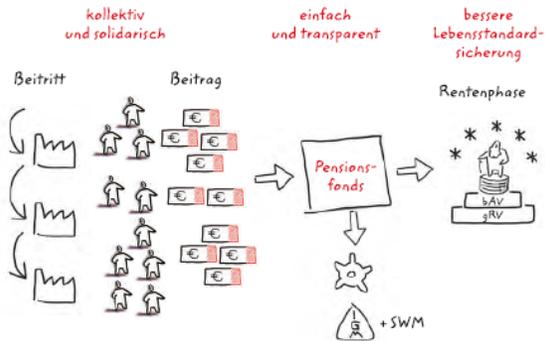
Die Bundesregierung will insbesondere den Beschäftigten von kleineren und mittleren Unternehmen eine betriebliche Altersversorgung ermöglichen, daher wurde das Sozialpartnermodell im Betriebsrentenstärkungsgesetz geschaffen.

Abschlußbericht 2023 Sozialpartnermodell

Tarifvertragliche Lösung

Der rechtliche Rahmen lässt viele Ausgestaltungsmöglichkeiten zu, den wir als IG Metall genutzt haben. In einem Verhandlungsergebnis wurden die Eckpunkte der tariflichen Ausgestaltung festgehalten.

Grundstruktur und wesentliche Konstruktionsmerkmale des Sozialpartnermodells:



alle Berechnungen belaufen sich auf einen Beitrag in Höhe von 1.200 Euro pro Jahr und pro Beschäftigten.

alle Berechnungen belaufen sich auf einen Sicherheitsbeitrag von 5 % pro Beschäftigten, dies entspricht 60 Euro pro Jahr



kollektiv

- Die Vorsorgung ist als kollektives Rentensystem (Pensionsplan) organisiert, ähnlich der gesetzlichen Rente.
- Die Beiträge werden kollektiv mit einer einzigen Anlagestrategie angelegt.
- Ein kollektiv organisierter Pensionsplan bietet AnwärterInnen wie RentnerInnen Größenvorteile (Skaleneffekte), geringere Kosten sowie attraktiveren Zugang zu Anlagen.
- Neben der BaFin gibt es eine professionelle interne Aufsicht über die Einhaltung und Durchführung.
- Der Pensionsfonds hat kein Gewinnziel und handelt ausschließlich im Interesse der Beschäftigten.

solidarisch

- Der Pensionsplan basiert auf der Solidarität zwischen verschiedenen Generationen.
- Aus den Sicherheitsbeiträgen der Arbeitgeber und aus Überrenditen werden Puffer gebildet, um eine Absenkung der Renten zu verhindern.

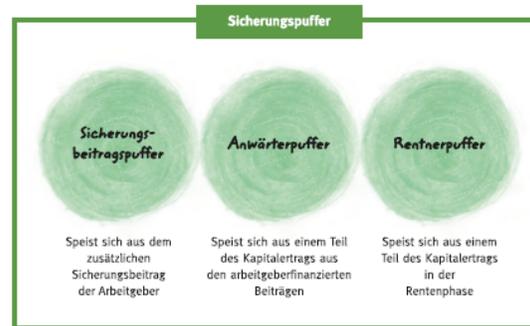
einfach und transparent

- Der Pensionsfonds hat eine einfache Struktur mit einem einzigen Anlageportfolio.
- Der Pensionsfonds basiert auf realistischen Annahmen für die erwartete Rendite und berechnet faire Kosten.

Abschlußbericht 2023 Sozialpartnermodell

Sicherungsmodell

Faktische Sicherheit durch mehrstufiges Sicherungsmodell und Sicherungsbeiträge der Arbeitgeber.



Das waren unsere Voraussetzungen bei der Gestaltung der Sicherungssysteme:

- Eine einmal in Aussicht gestellte Rente darf nicht abgesenkt werden.
- Die reine Beitragszusage braucht weitergehende kollektive Sicherungsinstrumente, die im Übergang von der Anwartschaftsphase zur Rentenphase und in der Rentenzeit notwendig werden könnten. Nicht jede/jeder einzelne Beschäftigte muss für sich abgesichert werden.

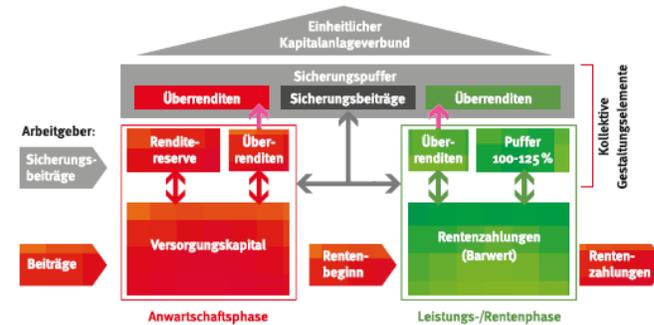
Hintergrund:

Ein Anwärter, eine Anwärterin, der/die mit 27 Jahren in das System eintritt, hat noch viel Zeit, Veränderungen wieder aufzuholen. Deshalb setzen wir auf kollektive Sicherungsinstrumente, damit im schlimmsten Fall genau für den richtigen Zeitpunkt gehandelt werden kann. Diese Kollektivierung lässt das Sozialpartnermodell zu. In bisherigen Modellen der bAV ist dies nicht möglich.

26

IG METALL BADEN-WÜRTTEMBERG

Wie funktioniert dieses mehrstufige Sicherungsmodell?



Mit einem zusätzlichen Sicherungsbeitrag in Höhe von 5% der eingezahlten Beiträge kann ein **Sicherungspuffer** gebildet werden. Beitrag und Sicherungsbeitrag trägt der Arbeitgeber. Dies ist im Tarifvertrag vereinbart.



Ebenso können Überrenditen für die Sicherung verwendet werden. Neben dem Sicherungsbeitrag der Arbeitgeber füllt sich der Sicherungspuffer zusätzlich, wenn eine bestimmte hohe Rendite (Beispielsweise über 10%) überschritten wird. D. h., in Jahren sehr guter Renditen wird ein bestimmter Anteil zusätzlich für den Sicherungspuffer zurückgelegt.

Arbeitgeber:



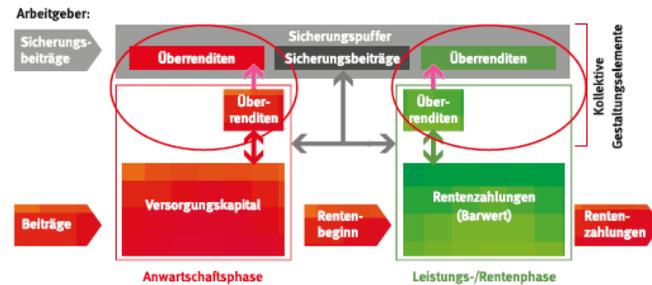
ABSCHLUSSBERICHT SPM

27

Abschlußbericht 2023 Sozialpartnermodell

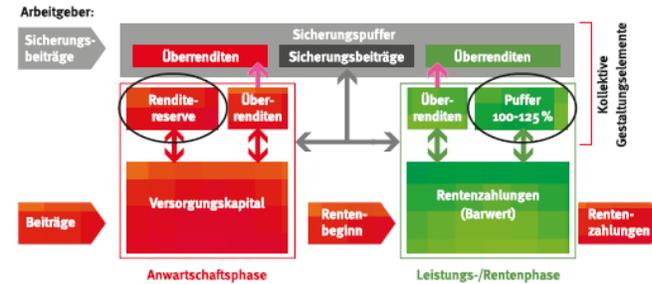
Die **Überrenditen** fließen in der Anwärter- und in der Rentenphase in den Sicherungspuffer. Der Sicherungspuffer dient der kollektiven Absicherung aller und steht auch allen zur Verfügung. Der aus den Quellen Sicherungsbeitrag und Überrenditen gespeiste Sicherungspuffer stellt bereits für sich einen äußerst effektiven Sicherungsmechanismus dar, den auch die BaFin für sehr überzeugend hält.

Der Sicherungspuffer schafft einen Ausgleich bei schwierigen Kapitalmarktzeiten und wird nur dann und dort eingesetzt, wo er gebraucht wird (je näher die Rentenphase umso wichtiger für die Herstellung stabiler, verlässlicher Renten). Das Sozialpartnermodell wurde mit der klaren Zielsetzung konstruiert, dass eine einmal in Aussicht gestellte Rente nicht abgesenkt werden darf.



Durch einen vorsichtigen Rechnungszins* werden in der Anwärter- und in der Rentenphase weitere Renditereserven bzw. Puffer gebildet.

*Der Rechnungszins ist ein Zinssatz aus der Versicherungsmathematik. Er kommt bei der Abzinsung von künftigen Leistungen zum Einsatz, um deren heutigen Wert feststellen zu können. Mit dem Rechnungszins wird ein Kapitalanlageerfolg einkalkuliert. Durch den vorsichtigen Rechnungszins kann der Rechnungszins zu jeder Zeit durch die Vermögensanlage (Rendite) erwirtschaftet werden.



Vorteil SPM: Ausfinanzierung

Im Gegensatz zu bestehenden Systemen besteht eine über 100% liegende Ausfinanzierung durch das Vorhandensein der eingezahlten Beiträge und des Sicherungspuffers.

Die Ausfinanzierung in dem von uns entwickelten Sozialpartnermodell liegt deutlich über der Quote in den DAX-40-Unternehmen.

Vorteil SPM: einheitlicher Kapitalanlageverbund

Durch den **einheitlichen Kapitalanlageverbund** partizipieren **alle** und in **hohem Maß an der Wertentwicklung und den eingebauten Sicherheiten**. In herkömmlichen Modellen wird die Kapitalanlage oft differenziert nach dem Alter der Begünstigten vorgenommen: je nach Lebensphase entweder chancenreicher oder -ärmer.

Durch diese Individualisierung werden die Vorteile eines großen Kollektivs nicht genutzt. In einem einheitlichen Kapitalanlageverbund ist dies nicht der Fall. Die Kapitalanlage ist stets an der Laufzeit des Kollektivs und nicht am Alter der einzelnen Individuen ausgerichtet.

Dies führt in Summe beim SPM zu erheblich längeren Anlagehorizonten mit stabileren Renditeerwartungen.

Altersabhängige Sicherungsbedürfnisse werden über die Puffermechanismen sichergestellt. Ein weiterer Vorteil des SPM sind die geringeren Verwaltungskosten der Anlage. Diese werden einheitlich und nicht in einzelne Vermögensabteilungen differenziert.

Abschlußbericht 2023 Sozialpartnermodell

Was bedeutet mehrstufig?

Das Sicherungsmodell ist in drei Stufen gegliedert und folgt einer Eskalationskaskade. Mit dem Schaubild sind bereits einige Stufen deutlich geworden.
Stufe 1: vorsichtige Festsetzung der Rendite und des Verrechnungszinses
Stufe 2: Renditereserve und Kapitaldeckungsgrad
Stufe 3: Verwendung des Sicherungspuffers.

Wenn Stufe 1 nicht mehr genügt, tritt Stufe 2 ein. Die Verwendung des Sicherungspuffers wird nur vorgenommen, wenn die Stufen 1 und 2 nicht mehr ausreichen. Nach unserer finalen Simulationsrechnung besteht somit kein rechnerisch wahrscheinlicher Raum mehr für etwaige Kürzungen. Ausnahme: Wenn die gesamte Wirtschaft so stark in der Krise steckt, dass nicht nur diese, sondern auch Versicherungsunternehmen Konkurs anmelden müssen, dann kann es vorkommen, dass auch in unserem Modell Kürzungen vorgenommen werden müssen.

ABER:

Selbst bei der schlechtesten Annahme fällt die Auszahlung nicht unter die eingezahlten Beiträge!

“ IG Metall-Gewerkschaftstag hat zuletzt gegen SPM entschieden. ... dennoch sachlich keine echte Alternative zu SPM ...

SPM soll möglichst in die Breite kommen, auch durch Öffnung für nicht-tarifgebundene Dritte. BMAS hält am Ziel fest, SPM für möglichst viele nutzbar zu machen.

... im Zuge dessen SPM-Öffnung für nicht-tarifgebundene Firmen geplant künftig noch mehr Kompetenzen für Sozialpartner angedacht, etwa für flexiblere Abfindungsmöglichkeiten ...

... derzeit gemeinsamer Gesetzentwurf von BMAS und BMF geplant, Arbeitstitel: Betriebsrentenstärkungsgesetz 2024 ... ”

Rolf Schmachtenberg, Wirtschaftswissenschaftler und seit März 2018 beamteter Staatssekretär im Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
(Stichworte aus seiner Rede bei der 24. Handelsblatt-Jahrestagung BAV)

Sicherungsmodell

Sicherungsstufen



STUFE 1

Anwartschaftszeit

Die Regelrendite ist eine festgelegte Renditeerwartung. Das erlaubt dem Modell, die voraussichtliche Leistung bei Renteneintritt zu bestimmen. Die Regelrendite stellt eine vorsichtige Prognose dar, die langfristig in die Zukunft gerichtet ist.

In der Simulationsrechnung liegt diese bei vorsichtigen 2% Rendite pro Jahr. Im Wert enthalten ist die Kapitalrendite abzüglich Kosten. Die vorsichtige Festlegung ermöglicht in der 1. Stufe eine sehr verlässliche Aussage für die in Aussicht gestellte Leistung – dem Planguthaben. Das Planguthaben ist der Wert, der durch die drei Sicherungsstufen in der Anwartschaftszeit abgesichert wird und laut Simulationsrechnung sicherer ist, als eine Versicherung es bieten kann.

Rentenbezugszeit

Auch in der Rentenbezugszeit wirkt die 1. Sicherungsstufe den leichten Kapitalmarktschwankungen entgegen: Zum Zeitpunkt des Renteneintritts wird das Versorgungskapital, aus dem die Rente gezahlt wird, mit einem vorsichtigen Verrentungszins versehen. Somit wird die Höhe der Startrente festgelegt. Analog zur Anwartschaftszeit liegt der Verrentungszins unterhalb der erwarteten Kapitalrendite und lässt auch hier eine verlässliche Aussage zur stetigen Rentenhöhe zu.

Abschlußbericht 2023 Sozialpartnermodell

STUFE 2

Die Stufe 2 bildet eine Art Sicherungskorridor. Innerhalb des Korridors kann sich das Vermögen hin- und herbewegen. Ohne dass es eine negative Auswirkung auf die Höhe der in Aussicht gestellten Leistung bzw. auf die bereits gezahlte Leistung hat. Für die Rentenbezugszeit ist dieser Korridor gesetzlich vorgeschrieben und liegt zwischen 100 und 125%. Bei 100% entspricht das Vermögen dem Planvermögen; es reicht ganz genau für die vorgesehene Leistung. Wenn es darüber liegt, ist folglich mehr Vermögen vorhanden als erforderlich. Ab 125% muss die vorgesehene Leistung entsprechend erhöht werden. Fällt es unter die 100% tritt die Sicherungsstufe 3 ein. Vorgesehen ist, dass das erforderliche Vermögen stets in einem moderaten Mittel zwischen 100 und 125% liegt. Die langfristige Steuerung der Höhe des Planguthabens erfolgt über die Anpassung der Regelverzinsung, d. h., dem Zinssatz, der der langfristigen Renditeerwartung entspricht.

Diese Form des Sicherungskorridors wird auch für die Anwartschaftszeit, also bis zum Rentenbeginn, eingesetzt. Das stellt die beste Variante dar und trägt erheblich zur Sicherung der in Aussicht gestellten Leistung bei.

STUFE 3

Das Sicherungsmodell muss insbesondere in der 3. Stufe gesondert finanziert werden. D. h., für die 3. Stufe wird ein gesonderter Sicherungspuffer angelegt.

Die Finanzierung erfolgt durch

- den Sicherungsbeitrag, den auch der Gesetzgeber bereits vorgesehen hat
- und durch die Allokation von Überrenditen.

In der Simulationsrechnung zeigt sich, dass die Allokation von Überrenditen wesentlich unsere Ziele ermöglicht.

Was bedeutet Allokation von Überrenditen?

Das ist die Verschiebung von finanziellen Erträgen aus der Kapitalanlage in den Sicherungspuffer. Allerdings nur bei hohen Renditen, d. h., der mindestens 10% im Jahr übersteigende Anteil. Diese hohen Renditen treten zum Vorteil des Modells erfahrungsgemäß insbesondere nach einer Baisse des Kapitalmarkts auf. Das refinanziert den Sicherungspuffer, sofern er überhaupt zum Einsatz kommt, idealerweise direkt im Anschluss nach dem Einsatz.

In der **Anwartschaftszeit** wird der Sicherungspuffer nur in der Zeit kurz vor dem Renteneintritt eingesetzt. Denn eine noch lange andauernde Anwartschaft hat weiterhin viele Chancen, einen möglichen Kapitalmarktabschwung wieder aufzuholen. Beim Übergang in die Rentenzeit kommt es darauf an, soviel Versorgungsmögen aufgebaut zu haben, dass die in Aussicht gestellte Leistung auch erreicht wird. Wenn in der Phase des Renteneintritts das tatsächliche Vermögen unterhalb des Planguthabens liegt (siehe Stufe 2) und eine Kompensation durch die Stufen 1 und 2 nicht stattfindet, füllt der Sicherungspuffer die Differenz zuverlässig auf. Eine rechtlich zugesagte Gewährleistung gibt es dafür nicht – aber die durch die Simulationsrechnung bestätigte von der Solvenz des Arbeitgebers vollständig unabhängige ökonomische Sicherheit.

Sobald die **Rentenzahlung** begonnen hat, schützt der Sicherungspuffer als letzte Instanz den Erhalt der einmal gezahlten Rentenhöhe. So wie in der Anwartschaftszeit tritt die Stufe 3 in Kraft, wenn der Kapitaldeckungsgrad in der Stufe 2 unter 100% liegt. D. h., falls die Höhe des Barwerts unter das dafür zur Verfügung stehende Kapital gefallen ist. Barwert = Kapital, das gebraucht wird, um die Rente wie geplant zu zahlen.

ERGEBNIS:

- Die gezahlte oder in Aussicht gestellte Rente wird zum richtigen Zeitpunkt durch den Sicherungspuffer aufgefüllt.

Dieser schonende Einsatz ermöglicht es, dass der Sicherungspuffer auch nach multiplen Krisenszenarien immer noch für ein weiteres Krisenszenario für das gesamte Kollektiv zur Verfügung steht.



Das Modell war nach den sehr speziellen Vorgaben der Tarifvertragsparteien insbesondere wegen der sehr hohen Anforderungen an die Sicherheit und Verlässlichkeit ein hinsichtlich der Risikosteuerung sehr herausforderndes Projekt. Ich bin davon überzeugt, dass das gefundene Ergebnis alle Prämissen in jeglicher Hinsicht erfüllt und sogar in manchen Aspekten übererfüllt.

Die durchgeführten Simulationsrechnungen haben mich in meinen Annahmen zum Modell nicht nur bestätigt, sie übersteigen meine Erwartungen in positiver Hinsicht. Dies resultiert insbesondere aus der Möglichkeit, hohe Renditen zur Stärkung der Puffer nutzen zu können, der gemeinsamen übergreifenden Kapitalanlage sowie der kollektiven Nutzung des Sicherungspuffers. Insofern ist es sehr schade, dass das Projekt hier ein Ende findet und nicht zum Einsatz kommen darf.



Reiner Dietz, Kapitalanlageexperte und Versicherungsmathematiker

Abschlußbericht 2023 Sozialpartnermodell

Kollektives System

Der Sicherheit in unserem System liegt ein kollektives System zugrunde. Dies unterscheidet das Sozialpartnermodell von allen bisherigen Systemen der betrieblichen Altersversorgung, da es nur hier gesetzlich möglich ist.

Die Anlage des Versorgungskapitals erfolgt kollektiv. Die Verschiebung von Überrenditen in den Sicherungspuffer wird vom gesamten Kollektiv der Versorgungsberechtigten und Leistungsempfänger vollzogen. Der Einsatz des für die Sicherung zur Verfügung stehenden Vermögens ist für das gesamte Kollektiv bestimmt.



Falls keine Inanspruchnahme des Sicherungspuffers notwendig ist, wird das Puffervermögen unverhältnismäßig groß. Es erfolgt eine Überleitung nicht benötigter Puffermittel ins Anwärter- und Rentnervermögen und stärkt die dortigen Puffer. Ggf. kommt es zu einer Verwendung für Anpassungen (Zusatzverzinsung bzw. Rentenerhöhung).

Fazit Sicherungssystem

Die reine Beitragszusage entlastet den Arbeitgeber mit der Zahlung des Beitrags aus seiner Haftung. Der Gesetzgeber hat zum Schutz der Beschäftigten zwei Mechanismen im Gesetz verankert:

1. den Sicherungsbeitrag der Arbeitgeber und
2. die Basis muss ein Tarifvertrag sein.

Der Gesetzgeber wollte weitere Sicherungsinstrumente nicht festlegen, sondern überließ dies der Kompetenz der Tarifvertragsparteien. Diese wüssten, worauf es ankomme, um ein ausgewogenes Modell zur Sicherheit der zu versorgenden Beschäftigten zu konstruieren.

Das war unser Anlass, uns mit externer Hilfe intensiv mit den Möglichkeiten der Sicherung von Anwartschaften zu beschäftigen. Unsere ausgemachten Ziele sind:

1. Die Sicherung darf nicht dazu führen, dass wir keine Chance auf eine ordentliche Rendite haben. **Unser Ziel ist es, besser zu sein als die üblichen Versicherungsprodukte und damit eine hinreichende Versorgung im Alter zu erreichen.**
2. Bekannte Versorgungssysteme haben teilweise unter die Höhe einer bereits gezahlten Rente das Leistungsniveau absenken müssen. Das ist nach aktueller Rechtslage auch möglich, da beispielsweise für die Beitragszusage mit Mindestleistung nur für die eingezahlten Beiträge abzüglich der Kosten für biometrische Risiken eine Garantie gilt, d. h., keine Garantie für erwirtschaftete Erträge. **Unser Ziel ist es, dass eine einmal gezahlte Rente niemals unterschritten wird.**
3. Beschäftigte müssen sich in ihrem Arbeitsleben darauf verlassen können, welche Höhe eine betriebliche Altersvorsorge im Rentenalter haben wird. Entsprechende Leistungsversprechen werden heutzutage nur noch an Vorstände oder Geschäftsführer abgegeben. **Unser Ziel ist es, dass eine für unsere Mitglieder in Aussicht gestellte Leistung immer erreicht wird.** Im Gegensatz zu einer rechtlichen Garantie müssen wir hierzu ökonomische Sicherheit herstellen.

Kapitalanlage

Die Kapitalanlage stellt, wie das Sicherungsmodell, einen zentralen Bestandteil des Sozialpartnermodells dar. Die Kapitalanlage ist stark mit der Sicherungskonstruktion verknüpft, d. h., mit den sich daraus ergebenden Erforderlichkeiten. In der Kapitalanlage müssen diverse rechtliche Vorschriften beachtet werden. Auch die Kapitalanlage verfolgt den kollektiven Ansatz.

Der Zusammenhang mit Sicherungsmodell

Das Sicherungsmodell bestimmt durch den Grad der Sicherheit die Kapitalanlage. So hat der Grad der Wahrscheinlichkeit, Planguthaben oder Rentenleistungen zu puffern oder abzusenken, erheblichen Einfluss auf die Kapitalanlage. Das Gleiche gilt für die Festsetzung der Regelrendite und den Verrentungszins. Je höher die beiden letztgenannten Zinssätze, desto aggressiver erfolgt die Kapitalanlage.

Die Simulationsrechnung hat zwei Ziele:

- die Wahrscheinlichkeit einer Rentenabsenkung gen Null
- die in Aussicht gestellte Rente muss sicher erreicht werden.

Für diese zwei Ziele mussten wir Parameter definieren. Unsere Lösung erfüllt alle Sicherungsziele und lässt gleichzeitig in der Höhe der Startrenten sämtliche Versicherungen weit hinter sich.

Abschlußbericht 2023 Sozialpartnermodell

Das wird durch den Wegfall der Kosten einer Versicherung und der Kapitalinteressen Dritter erreicht und trägt erheblich zur Höhe der Versorgung bei.

Die Simulationsrechnung verfolgt keine aggressive Kapitalanlagestrategie, sondern ist bei ca. durchschnittlichen 4,8% eher konservativ angelegt.

Gesetzlich geregelt sind:

die Anlagegrundsätze (§ 16 PFAV):

- Anlagen mit gebotener Sachkenntnis und Sorgfalt
- Beachtung von Sicherheit, Rentabilität, Qualität und Liquidität.

die Anlageformen (§ 17 PFAV)

- Mindestens 90% des Sicherungsvermögens in Anlageformen gemäß Anlagekatalog
- Nicht genannte Anlageformen auf 10% limitiert („Öffnungsklausel“).

die Mischung und Streuung (§§ 18, 19 PFAV) und

- Beachtung von Mischungs- und Streuungsgrenzen (z.B. max. 5% bei einem Schuldner; Ausnahmen für bestimmte Schuldner)
- Anlagen in offenen Spezialfonds sind i.d.R. ausreichend gestreut.

die Währungskongruenz (§§ 18, 19 PFAV)

- Mindestens 70% des Sicherungsvermögens müssen „auf dieselbe Währung lauten“, in der die Verpflichtungen bestehen.

In der Anfangsphase wird es in den ersten 10 Jahren kaum LeistungsempfängerInnen geben, da ein Beitritt über 55 nicht sinnvoll ist. Die Anlage kann daher hauptsächlich in illiquide, aber sehr renditestarke und gleichzeitig sichere Anlagen erfolgen. Wenn die ersten LeistungsempfängerInnen auftreten, muss die Kapitalanlage stückweise in liquideren Anlagen umgeschichtet werden.

Im sogenannten eingeschwungenen Zustand, d.h., dass das Verhältnis zwischen RentnerInnen und AnwärterInnen annähernd gleichbleibt, muss eine entsprechende Mischung aus liquiden und illiquiden Anlagen eingesetzt werden.

Kollektive Kapitalanlage

Die Kapitalanlage stellt, wie das Sicherungsmodell, einen zentralen Bestandteil des Sozialpartnermodells dar. Die Kapitalanlage ist stark mit der Sicherungskonstruktion verknüpft, d.h., mit den sich daraus ergebenden Erforderlichkeiten. In der Kapitalanlage müssen diverse rechtliche Vorschriften beachtet werden. Auch die Kapitalanlage verfolgt den kollektiven Ansatz. Wir setzen uns weitere Kriterien, um unsere sozialen und ethischen Standards zu halten. Die ESG-Richtlinien sind dabei Grundlagen und werden mindestens eingehalten.

Altersleistungen

Unser Anspruch für die betriebliche Altersversorgung ist, den Lebensstandard im Alter halten zu können. Daher ist das Sozialpartnermodell auf die Versorgung im Alter ausgerichtet. Das umfasst neben der dem eigentlichen AnwärterIn auch die nächsten Bezugspersonen, wie PartnerInnen (= Ehe, eingetragene Lebenspartnerschaft, LebensgefährterInnen) und eigene Kinder.

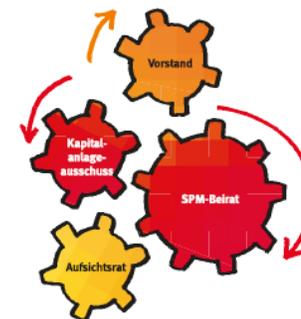
Auf eine Versorgung im Invaliditätsfall haben wir bewusst verzichtet, da es die Altersleistung erheblich schmälern würde. Die erste ALM-Studie hat eine Auswirkung auf die Altersrente bei einer Anwartschaftsphase von 40 Jahren um ca. 19% ergeben.

Stirbt ein/eine AnwärterIn oder ein/eine RentnerIn erhalten die Hinterbliebenen eine Rente in Höhe von 60% des für die/den Verstorbenen vorhandenen Anteils am Versorgungskapital.

Beteiligung und Steuerung der Tarifvertragsparteien

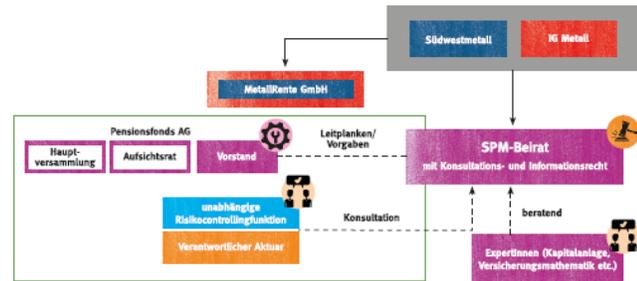
Die Beteiligung der Tarifvertragsparteien wird tarifvertraglich sichergestellt. Dazu sind die Gremien SPM-Beirat und Kapitalanlageausschuss gedacht. Die Tarifvertragsparteien sind auch in den Organen der PF AG (Aufsichtsrat) vertreten. Der SPM-Beirat ist paritätisch besetzt, besteht mehrheitlich aus VertreterInnen der Tarifvertragsparteien und einzelnen ExpertInnen. Der Kapitalanlageausschuss besteht mehrheitlich aus ExpertInnen sowie jeweils einem Vertreter der Tarifvertragsparteien aus dem Beirat.

Der Kern der Beteiligung der Tarifvertragsparteien liegt im SPM-Beirat. Dieser besitzt grundsätzlich umfangreiche Konsultations- und Informationsrechte gegenüber dem Vorstand und dem Kapitalanlageausschuss. Der Beirat entscheidet auch über tarifpolitisch wichtige Themen, wie die Pufferung (Allokation von Überrenditen) und deren Verwendung zur Auffüllung von abgesenkten Leistungen (siehe Kapitel Sicherungsstufe 3). Der Beirat wird von ExpertInnen beispielsweise der Versicherungsmathematik als auch der Kapitalanlage unterstützt. Insbesondere die Versicherungsmathematik (verantwortliche Aktuar) ist wichtig, um im Rahmen der komplexen Gestaltung des Sicherungsmodells, die richtigen Entscheidungen treffen zu können.



Abschlußbericht 2023 Sozialpartnermodell

Nachfolgendes Schema verdeutlicht das Zusammenspiel der Gremien und Organe:



Beitrittsmodell

Mit dem Beitrittsmodell stellen wir sicher, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats erweitert wird. Uns ist sehr wichtig, dass mit dem Sozialpartnermodell gute bestehende Systeme nicht beeinträchtigt werden. Dieser Grundsatz findet sich direkt im Tarifvertrag SPM.

Von gesetzlicher Seite sind Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu den betrieblichen Altersversorgungssystemen auf Verteilungsgrundsätze und Gleichbehandlung beschränkt. Ob eine betriebliche Altersversorgung angeboten wird, entscheidet der Arbeitgeber alleine. Deshalb wurde das Beitrittsmodell für die Einführung des Sozialpartnermodells auf tarifvertraglicher Ebene mit erweiterten Rechten des Betriebsrats über die gesetzlichen Vorschriften hinaus ausgestattet.

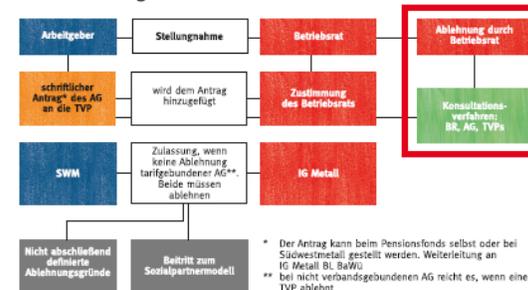
Der Betriebsrat muss eingebunden werden und seine Stellungnahme zum Vorhaben des Arbeitgebers muss abgegeben werden. In dieser Stellungnahme muss der Betriebsrat entweder seine Zustimmung oder seine Ablehnung ausdrücken.

Bei Ablehnung hat er das Recht, die Tarifvertragsparteien zur Konsultation hinzuzuziehen. Die Tarifvertragsparteien prüfen mit den Betriebsparteien, ob das Sozialpartnermodell eine Verbesserung oder Verschlechterung der betrieblichen Altersversorgung bedeuten würde. Diese Prüfung soll sachorientiert und ergebnisoffen durchgeführt werden. Ziel soll es sein, dass die Betriebsparteien vom Dissens zum Konsens bewegt werden und nicht, ob das Sozialpartnermodell eingeführt wird oder nicht.

Die abschließende Stellungnahme geht mit dem Antrag des Arbeitgebers an die Tarifvertragsparteien zur Prüfung. Sowohl die IG Metall als auch Südwestmetall haben eine Stimme, ob das Unternehmen dem Sozialpartnermodell beitreten kann oder nicht. Grundlage der Prüfung ist der Antrag und die Stellungnahme des Betriebsrats. **Unser ausgemachtes Ziel ist es, auch dem gesetzlichen Zweck folgend: Den Beschäftigten die bestmögliche betriebliche Altersversorgung zu bieten, die entweder einer unzureichenden oder fehlenden betrieblichen Altersversorgung gegenüberstehen.**

Es wird zwischen Mitgliedern bei Südwestmetall und allen anderen unterschieden. Bei Mitgliedern von Südwestmetall erfolgt eine Aufnahme, außer es wird von beiden Tarifvertragsparteien abgelehnt. Mit der Flächentarifbindung wird die Sicherstellung guter Beschäftigungsbedingungen in unsere Hände gelegt.

Prozessordnung Beitritt



Beide Tarifvertragsparteien sind sich bei nicht-verbandsgebundenen Arbeitgebern einig, dass diese nur beitreten können, wenn beide Tarifvertragsparteien zustimmen. Grundlage einer Ablehnung müssen stets sachliche Gründe sein. Dies sieht das Betriebsrentengesetz vor, indem es festlegt, dass der Zugang nicht-tarifgebundener Unternehmen nicht „verwehrt“ werden darf. Das Beitrittsmodell stellt sicher, dass willkürliche Beitritte zu Lasten der Beschäftigten ausgeschlossen sind.

Insbesondere müssen Unternehmen, die keinerlei Tarifbindung unterliegen, einen Anerkennungstarifvertrag mit uns schließen. Diese hohe Hürde und das Vetorecht beider Tarifvertragsparteien schließen willkürliche Beitritte aus. Ohne Tarifbindung – und damit Verhandlungen mit uns – geht es nicht!

Abschlußbericht 2023 Sozialpartnermodell

Kosten

Die Bearbeitung durch viele Beteiligte, intern sowie extern, hat bereits einiges an Kosten verursacht. Neben den Kosten für 28 Treffen mit Südwestmetall (107 Stunden), 22 Abstimmungstreffen mit externen ExpertInnen, Druckkosten für Broschüren, Papiere sowie Berichte und Tariftalks sind auch Kosten für Beraterinnen und Studien angefallen.

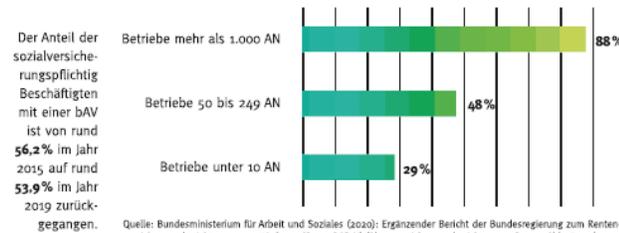
Die Kosten für die Beratung belaufen sich auf aktuell ca. 1.250.000 € und werden häufig sowohl von IG Metall als auch Südwestmetall getragen.



Diese Kosten waren notwendig, weil wir das sicherste und verlässlichste Modell für unsere Mitglieder erstellt haben. Alle Beteiligte sind sich einig, dass wir etwas Einzigartiges geschaffen haben, was es so noch nie gab. Dieses Niveau sind wir unseren Mitgliedern in dieser wichtigen Frage schuldig.

Ausgangslage 2018 und heute – welches Problem wollen wir lösen?

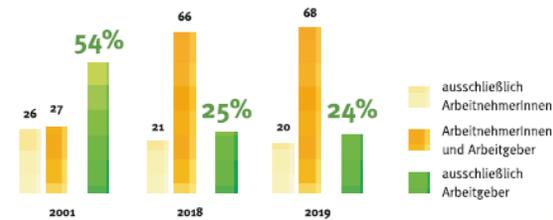
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit einer Anwartschaft auf eine Betriebsrente (2019)



Ebenso haben sich die Finanzierungsformen gewandelt. Während 2001 noch 54% der Betriebsrenten ausschließlich vom Arbeitgeber finanziert wurden, sind es seit 2005 nur noch 28%. Dagegen ist die Mischfinanzierung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in diesen Zeiträumen von 27% auf 60% gestiegen. **Die Finanzierung der bAV verlagert sich also immer mehr auf die Beschäftigten.**

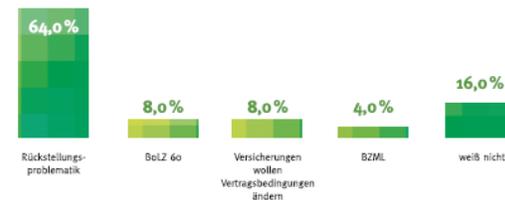
Entwicklung der Arbeitgeberfinanzierung

Betriebsstätten der Privatwirtschaft nach Finanzierungsformen der bAV, Deutschland (Mehrfachnennungen möglich), Dezember 2001, Dezember 2018 und Dezember 2019 (in %)



Worin besteht das Problem in der bisherigen bAV?

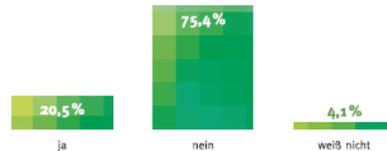
Warum gehen die Betriebsrenten zurück? In einer Befragung geben die BetriebsrätInnen Baden-Württembergs die Rückstellungsproblematik der Arbeitgeber als Grund an. Alle Durchführungswege kommen unter Druck, da Garantien Geld kosten und die Anlagerestriktionen sehr hoch sind. Versicherungen übernehmen nicht mehr die volle Haftung (BoLZ 60, 70, 80...; keine Übernahme mehr von BZML).



Abschlußbericht 2023 Sozialpartnermodell

Der Druck nimmt gerade in der Transformationsphase weiter zu. So wurde in jüngster Vergangenheit bei jedem achten Betrieb in Baden-Württemberg eine Veränderung der bAV angestrebt. 2018 waren dies noch 11,5%.

Gibt es momentan und in jüngster Vergangenheit Bestrebungen, die bAV zu verändern?



2018 haben wir die gleiche Frage gestellt. Lediglich 11,5% hatten mit ja geantwortet.

Quelle: Stimmungsbarmeter IG Metall Baden-Württemberg, Februar 2022

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Die Bundesregierung sieht das Problem der Altersarmut und will durch stärkere Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung gegensteuern. Das Ergebnis nach Einführung des Anspruchs auf Entgeltumwandlung, der beitragsorientierten Leistungszusage und der Beitragszusage mit Mindestleistung, ist nunmehr die reine Beitragszusage. Letztere darf allerdings nur mittels Tarifvertrags eingeführt werden.

Die tarifvertragliche Einbindung ist nicht neu, denn diese gibt es bereits schon bei der BZML. Wenn diese ihr Versorgungsvermögen beispielsweise nicht versicherungsförmig, das heißt direkt am Kapitalmarkt, angelegt hat und die Versorgungsleistungen in anderer Form, denn als lebenslange Zahlung oder Einmalkapital erbringt, müssen die Tarifvertragsparteien zustimmen.

Eine bekannte BZML ist der Bosch Pensionsplan. Die Kapitalanlage funktioniert hier mit großer Zufriedenheit von Beschäftigten und Betriebsrat.

Bundesregierung

Der Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung fordert die Umsetzung des Sozialpartnermodells und setzt damit faktisch eine Frist für die Verbreitung der bAV ohne gesetzliches Obligatorium.

Ein gesetzliches Obligatorium wie von der FDP gefordert (Aktienrente) sieht eine Zwangsabführung aus dem Einkommen der ArbeitnehmerInnen in einem am Kapitalmarkt angelegten Versorgungssystem ohne jegliche Beteiligung von Gewerkschaften oder anderen ArbeitnehmervertreterInnen vor. Die arbeitgeberseitige Finanzierung ist dann abgeschafft. Auch gibt es Diskussionen in der Politik, die Einschlägigkeit von Tarifverträgen zum Sozialpartnermodell abzuschaffen. Das hätte die Folge, dass ein anderes Branchenmodell für die Metall- und Elektroindustrie das SPM umsetzen könnte.

Fazit

Wir sind davon überzeugt, dass unser Modell das Problem gelöst hätte. Die Modellierungen kamen zu einem sehr guten und sicheren Ergebnis. Zum Go-live hätten wir noch ca. 12 Monate gebraucht.

Jetzt kommt es darauf an, welche anderen Alternativen zur Lösung aufgezeigt werden. Dies muss schnell und daher mindestens in dem Reifegrad erfolgen, den das Sozialpartnermodell bereits hat. Schließlich beschäftigt sich die IG Metall mit dieser Problematik bereits seit über fünf Jahren.

Der TV EUW und der TV AVWL klären lediglich die Finanzierung, aber nicht, wohin die Beiträge fließen. Unser Anspruch: Wir müssen verhindern, dass wir der Versicherungswirtschaft mit ihren anderweitigen Kapitalinteressen ein weiteres Geschenk machen.

Vielen Dank für ihre Aufmerksamkeit!

Luther.

Die Angaben in dieser Präsentation sind ausschließlich für die genannte Veranstaltung bestimmt. Die Überlassung der Präsentation erfolgt nur für den internen Gebrauch des Empfängers. Die hier zusammengestellten Texte und Grafiken dienen allein der Darstellung im Rahmen dieser Veranstaltung und dokumentieren die Thematik ggf. nicht vollständig.

Die Präsentation stellt keine Rechts- oder Steuerberatung dar und wir haften daher nicht für den Inhalt. Diese erfolgt individuell unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls auf der Grundlage unserer Mandatsvereinbarung. Die Verteilung, Zitierung und Vervielfältigung – auch auszugsweise – des Inhalts zum Zwecke der Weitergabe an Dritte ist nur nach vorheriger Absprache gestattet.

Luther.

Bangkok, Berlin, Brüssel, Delhi-Gurugram, Düsseldorf, Essen, Frankfurt a. M., Hamburg, Hannover, Jakarta, Köln, Kuala Lumpur, Leipzig, London, Luxemburg, München, Shanghai, Singapur, Stuttgart, Yangon

Weitere Informationen finden Sie unter
www.luther-lawfirm.com
www.luther-services.com