



**Hochschule  
Kaiserslautern**  
University of  
Applied Sciences

Betriebswirtschaft  
Zweibrücken

Wissenschaftliche Arbeitspapiere  
Working Paper

**Die Zusagearten der  
betrieblichen Altersversorgung  
– ein Blick auf die Auswirkungen  
des Betriebsrentenstärkungsgesetzes**

Klaus J. Schröter

Fachbereich Betriebswirtschaft

ISSN **xxxx-yyy**

Nr 1

2018

Klaus J. Schröter

**Die Zusagearten der betrieblichen Altersversorgung  
– ein Blick auf die Auswirkungen  
Betriebsrentenstärkungsgesetzes**

-

Zweibrücken: 2018

(Wissenschaftliches Arbeitspapier / Working Paper, 7 S.,  
Hochschule Kaiserslautern, Fachbereich Betriebswirtschaft,  
Nr. 1/2018)

ISSN **xxxx-yyyy**

Hrsg.: Prof. Dr. Christian Aichele

Prof. Dr. Michael Jacob

Prof. Dr. Marc Piaolo

Prof. Dr. Walter Ruda

Nicht im Buchhandel erhältlich

Schutzgebühr: € 5,00

Bezug: Dekanat Fachbereich Betriebswirtschaft  
Hochschule Kaiserslautern, Standort Zweibrücken  
Amerikastr. 1  
66482 Zweibrücken

WWW: <https://www.hs-kl.de/>

Zu dem Autor:

Prof. Dr. Klaus J. Schröter  
Professor für Finanzdienstleistungen

Hochschule Kaiserslautern, Campus Zweibrücken ([klaus.schroeter@hs-kl.de](mailto:klaus.schroeter@hs-kl.de))

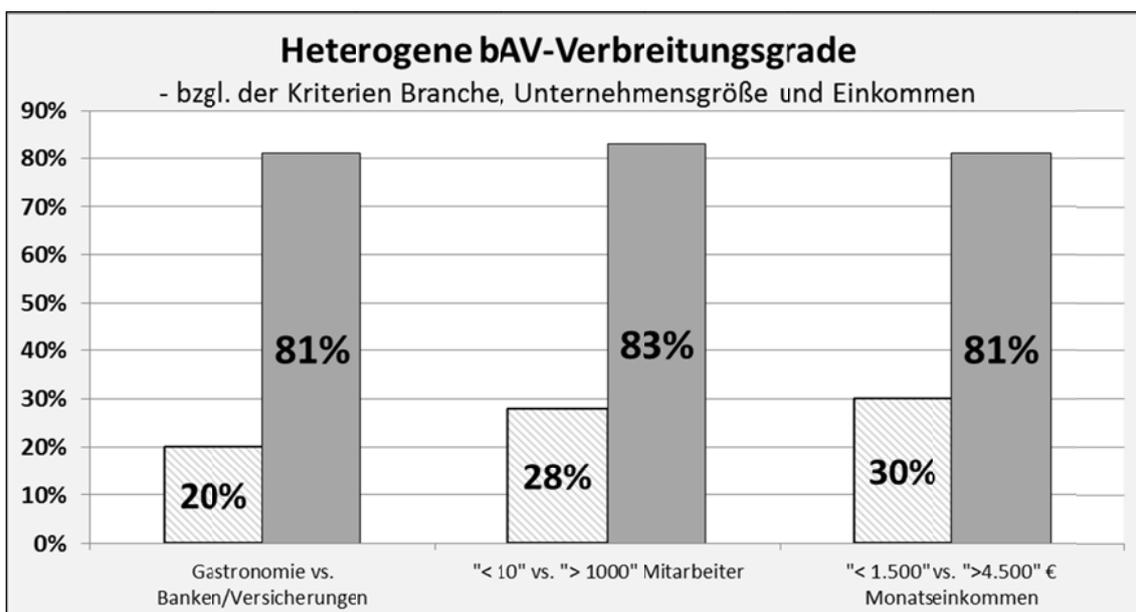
## Die Zusagearten der betrieblichen Altersversorgung – ein Blick auf die Auswirkungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes

### Einleitung

Der Gesetzgeber versucht seit Jahren, die betriebliche Altersversorgung (bAV) als 2. Säule der Alterssicherung zu stärken. Ein Meilenstein dieser Versuche erfolgte im Jahr 2002 mit den auch für die bAV verwendbaren Riester-Renten, der Einführung des Anspruchs Entgeltumwandlung sowie der Zulassung von Pensionsfonds als 5. Durchführungsweg der bAV. Doch trotz dieser massiven Verbesserungen der Rahmenbedingungen der bAV stellte sich die angestrebte Stärkung der bAV nicht vollends ein. Insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) sowie für Personengruppen mit eher geringem Einkommen ist der Anteil auf bAV-Anwartschaften eher gering. Das 2018 in Kraft getretene „Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung ...“, kurz **Betriebsrentenstärkungsgesetz** (BetrRSG), sieht insbesondere durch die Einführung der sogenannten **reinen Beitragszusage** als neuer vierter Zusageart für bAV-Leistungen eine weitere Maßnahme zur Stärkung der 2. Säule vor. Hier werden die bisherigen und die neue Zusagearten vorgestellt.

### Ausgangssituation

Zwar hat sich die Anzahl der aktiven bAV-Anwartschaften von 14,6 Mio. im Jahr 2001 auf 20,4 Mio. im Jahr 2015 deutlich erhöht. Doch dieser Zuwachs erfolgte vor allem in den Jahren bis 2005, kam zuletzt eher zum Stillstand und konnte schon gar nicht mit dem Zuwachs bei den Beschäftigtenzahlen Schritt halten. Zudem ist der bAV-**Verbreitungsgrad** in Deutschland sehr heterogen verteilt. Ende 2015 hatten knapp 60 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten eine Anwartschaft auf Leistungen aus betrieblicher Altersversorgung. Doch dieser Anteil ist nicht nur in den neuen Bundesländern deutlich geringer als in den alten, sondern variiert auch nach Kriterien wie Branche, Unternehmensgröße und Einkommen stark, wie die folgende Abbildung illustriert.



Ziel des BetrRSG ist es u.a., diese Heterogenität abzubauen und die bAV-Verbreitung bei den KMU und bei den Bevölkerungsschichten mit geringem Einkommen zu erhöhen.

## Organisation der bAV

Ein wesentlicher Ansatzpunkt zur Verbesserung der Rahmenbedingungen in der bAV besteht darin, die bis 2018 übliche Organisation kritisch zu durchleuchten, etwaige Hemmnisse seitens der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auszumachen und nach Möglichkeit abzustellen. Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) unterscheidet hinsichtlich der Organisation der bAV einerseits (vgl. § 1b BetrAVG) die fünf **Durchführungswege**

- **Pensions- oder Direktzusage,**
- **Unterstützungskasse,**
- **Pensionskasse,**
- **Direktversicherung** und
- **Pensionsfonds.**

Die Pensions- oder Direktzusage wird als einzige **unmittelbare Versorgungszusage** bezeichnet, die anderen Durchführungswege kennzeichnen **mittelbare** Versorgungszusagen, die durch Versorgungsträger organisiert werden. Außerdem werden die Durchführungswege Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds als **externe** oder versicherungsförmige Durchführungswege und Pensionszusage und Unterstützungskasse als **interne** Durchführungswege bezeichnet. Die externen Durchführungswege der bAV unterliegen der Versicherungsaufsicht der BaFin.

Außerdem unterscheidet das BetrAVG nach den sogenannten **Zusagearten**. Bis 2018 gab es die folgenden drei Zusagearten:

### (1) Reine Leistungszusage

Die klassische Art einer Versorgungszusage ist die **reine Leistungszusage**. Sie liegt gemäß § 1 Abs. 1 BetrAVG vor, wenn „*einem Arbeitnehmer Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung aus Anlass seines Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber zugesagt*“ werden. Für diese Zusageart stehen alle fünf Durchführungswege zur Verfügung, d.h., entweder kann der Arbeitgeber die bAV-Versorgung selbst organisieren (unmittelbare Direktzusage) oder unter Einbeziehung einer Unterstützungskasse oder eines externen Versorgungsträgers.

Die reine Leistungszusage konkretisiert lediglich die zu erbringenden Versorgungsleistungen. Diese Leistungen können sowohl in absoluten Festbeträgen als auch in Prozent-sätzen von definierten Bezugsgrößen (etwa des letzten Gehalts vor Rentenbeginn) festgelegt sein. Der zur Finanzierung dieser Zusagen erforderliche Aufwand ist nicht Gegenstand der Zusage. Bei der reinen Leistungszusage übernimmt der Arbeitgeber sämtliche mit der Versorgungszusage verbundenen Risiken. Diese Risiken setzen sich aus Zinsrisiken, biometrischen Risiken (Sterblichkeit, Invalidität) und (geringen) Kostenrisiken zusammen.

Beispiel: Ein Arbeitgeber sagt seinem Arbeitnehmer zu, ihm ab Vollendung seines 67. Lebensjahres eine lebenslange monatliche Altersrente in Höhe von 200 EUR zu zahlen.

### (2) Beitragsorientierte Leistungszusage

1999 nahm das BetrAVG auch die **beitragsorientierte Leistungszusage** als zulässige Zusageart einer bAV-Versorgung auf. Sie liegt gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG vor, „*wenn*

*der Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln“.* Auch die beitragsorientierte Leistungszusage ist für alle fünf Durchführungswege zugelassen. Diese Zusageart konkretisiert zwei Komponenten:

- Einerseits werden die Beiträge des Arbeitgebers für die Finanzierung der Versorgung festgelegt, und zwar in absoluter Höhe oder in einem festgelegten Verhältnis zu einer Bezugsgröße, etwa dem rentenfähigen Arbeitsentgelt.
- Außerdem wird festgelegt, wie sich die Versorgungsleistungen versicherungsmathematisch aus den Beiträgen ergeben, z. B. anhand einer Umrechnungstabelle. Somit ist die etwaige Versorgungsleistung zu jedem beliebigen Zeitpunkt genau bestimmbar.

Die beitragsorientierte Leistungszusage unterscheidet sich also von der reinen Leistungszusage dadurch, dass dem Arbeitnehmer der Betrag mitgeteilt wird, der zur Finanzierung der Versorgungsleistungen aufgebracht wird. Das Anlagerisiko liegt beim Arbeitgeber.

Beispiel: Eine 35-jährige Arbeitnehmerin erhält in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit 1.000 EUR. Jeder dieser Beiträge wird nach versicherungsmathematischen Grundsätzen (insbesondere unter Berücksichtigung von Zins und Sterblichkeit) in einen Baustein für die Altersversorgung ab Alter 67 umgewandelt. Eine zug. Umrechnungstabelle weist z.B. aus, dass die im Alter 35 gezahlten 1.000 EUR einem Baustein von 2.640 EUR entsprechen, während die 1.000 EUR im Alter 67 in genau dieser Höhe zur Verfügung stehen.

### **(3) Beitragszusage mit Mindestleistung**

Als dritte Zusageart wurde 2002 im Rahmen diverser damaliger Reformmaßnahmen die **Beitragszusage mit Mindestleistung** in § 2 Abs. Nr. 2 BetrAVG verankert. Diese sieht vor, dass *„der Arbeitgeber sich verpflichtet, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung ... zu zahlen und für Leistungen zur Altersversorgung das planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge (Beiträge und die daraus erzielten Erträge), mindestens die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, hierfür zur Verfügung zu stellen.“* Für diese Zusageart sind nur die versicherungsförmigen externen Durchführungswege Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds zugelassen. Bei der Beitragszusage mit Mindestleistung trägt der Arbeitnehmer das Anlagerisiko, allerdings begrenzt durch die Mindestleistungen, für die der Arbeitgeber haftet. Der Arbeitnehmer weiß erst im Versorgungsfall, welche konkreten Leistungen er erhalten wird.

Beispiel: Ein Arbeitgeber sagt einem Arbeitnehmer zu, jährlich 1.000 EUR für seine bAV-Versorgungsleistungen aufzuwenden. Bei einer Betriebszugehörigkeit von 20 Jahren stehen dem Arbeitnehmer mindestens 20.000 EUR abzüglich der Beiträge für etwaige Invaliditäts- und Todesfallschutz.

### **Hemmnisse bei der Stärkung der bAV wegen AG-Haftung**

Als ein wesentlicher Grund für die Hemmnisse bei der politisch gewünschten Stärkung der bAV gilt die Haftung der Arbeitgeber für die zugesagten Versorgungsleistungen. Diese Haftung besteht gemäß § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG sowohl bei der Direktzusage, aber auch in

Form der sogenannten **Subsidiärhaftung** bei den mittelbaren Versorgungszusagen. Gerade in den andauernden Zeiten extrem niedriger Zinsen und stark wachsender Lebenserwartungen sind diese Haftungsrisiken immens. Das BetrRSG setzt bei dieser Haftungsproblematik reformierend an, indem eine neue Zusageart eingeführt wird, die die Arbeitgeberhaftung revolutioniert, nämlich - bei Einbindung in Tarifverträge - eliminiert.

#### **(4) Reine Beitragszusage = Neue Zusageart gemäß BetrRSG**

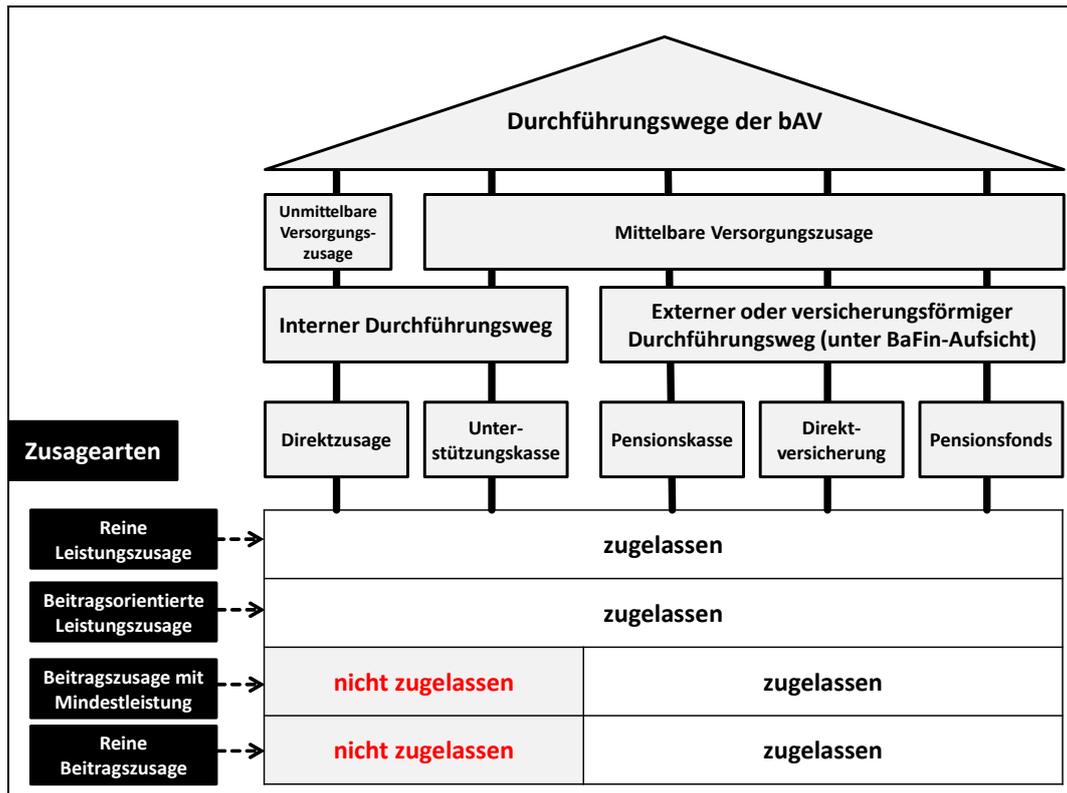
Seit Inkrafttreten des BetrRSG in 2018 ist auch die **reine Beitragszusage** als Zusageart zugelassen, wenn die bAV - wie die Beitragszusage mit Mindestleistung – in Form eines versicherungsförmigen Durchführungswegs organisiert wird. Eine reine Beitragszusage liegt gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG vor, wenn *„der Arbeitgeber durch Tarifvertrag oder ... verpflichtet wird, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung ... zu zahlen.“*

#### **Nahles-Rente im Sozialpartnermodell**

Wesentlicher Bestandteil dieser auch mit dem Begriff „**Nahles-Rente**“ verbundenen Neuregelung ist das sogenannte **Sozialpartnermodell**. Gemäß BetrAVG müssen also die Tarifvertragsparteien („Sozialpartner“) einen Tarifvertrag über eine bAV in Form der reinen Beitragszusage abschließen, der den Arbeitgeber verpflichtet, Beiträge an einen versicherungsförmigen Versorgungsträger zu zahlen. § 20 Abs. 2 BetrAVG sieht vor, dass im Rahmen des Sozialpartnermodells der Arbeitgeber *„für alle Arbeitnehmer ... eine automatische Entgeltumwandlung einführt, gegen die der Arbeitnehmer ein Widerspruchsrecht hat.“* Diese Umkehr von der bisherigen Praxis wird als **opting-out-System** bezeichnet. Auch Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Tarifbindung können sich diesen Versorgungsvereinbarungen grundsätzlich anschließen.

Bei der reinen Beitragszusage ist der Arbeitgeber also lediglich verpflichtet, einen festgelegten Beitrag für die Finanzierung der Alterssicherung zur Verfügung zu stellen. Die Haftung für die Leistungen liegt bei der externen Versorgungseinrichtung. Die Subsidiärhaftung des Arbeitgebers besteht also nicht, was durch die Bezeichnung *„pay and forget“* skizziert wird.

Die folgende Abbildung illustriert die zugelassenen Kombinationen von Durchführungswegen und Zusagearten seit 2018.



### Chancen der reinen Beitragszusage

Auf den ersten Blick erscheint die Neuerung der reinen Beitragszusage sehr auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber zugeschnitten zu sein, deren Haftungsrisiken hier wegfallen. Der Arbeitnehmer weiß hingegen nicht, über welche Versorgungsleistungen er (mindestens) verfügen kann. Stattdessen wird ihm eine sogenannte **Zielrente** („defined ambition“) unverbindlich in Aussicht gestellt. Allerdings können sich für den Arbeitnehmer hier durchaus Chancen eröffnen, denn der Verzicht auf Garantien/Sicherheit dürfte im Mittel zu höheren Erträgen und somit höheren Versorgungsleistungen führen.

Beispiel: Ein Arbeitgeber sagt einem 40-jährigen Arbeitnehmer zu, jährlich 1.000 EUR für seine bAV-Versorgungsleistungen aufzuwenden. Dieser konkrete Finanzierungsaufwand entspricht nach aktuellen Rechnungsgrundlagen (je nach unterstellter Ertragssituation) einer unverbindlichen Zielrente ab Alter 67 von monatlich (ca.) 200 EUR ab.

Grob könnte man die bisherige, stark abgesicherte Praxis mit einer Anlage in vergleichsweise sicheren Wertpapieren (hier exemplarisch REX) gleichsetzen, während der Verzicht auf Absicherung (hier exemplarisch DAX) die Gegebenheiten der reinen Beitragszusage (ohne Absicherung seitens des externen Versorgers) darstellt. Die folgende Tabelle gibt die unterschiedlichen **monatlichen Altersrenten** (ab Alter 67) an, die sich bei Jahresbeiträgen von 1.000 EUR und Laufzeiten von 10, 15 und 20 Jahren bei vollständiger Anlage in den REX bzw. DAX in den (möglichen) Jahren seit 1988 (für den Ansatz 10.000 EUR Guthaben bei Rentenbeginn entsprechen 40 EUR Rente) ergeben hätten.

Beginnjahr\ Laufzeit	nur DAX			nur REX		
	10	15	20	10	15	20
1988	102,22	80,32	261,74	63,28	<b>109,01</b>	151,33
1989	105,03	99,72	139,21	65,77	<b>106,24</b>	<b>156,77</b>
1990	130,69	98,51	159,42	59,94	<b>106,05</b>	154,37
1991	110,16	118,18	174,21	59,41	102,68	150,06
1992	76,80	130,16	135,16	57,70	95,24	<b>151,19</b>
1993	37,96	143,61	160,30	<b>58,16</b>	90,92	147,66
1994	47,26	75,56	181,43	<b>56,35</b>	<b>94,04</b>	138,00
1995	47,51	88,03	173,05	<b>56,62</b>	<b>93,26</b>	140,01
1996	55,18	93,68	173,58	54,79	90,90	132,30
1997	60,48	72,86	169,40	51,82	<b>93,26</b>	128,56
1998	67,69	88,65	177,21	50,43	<b>92,51</b>	121,25
1999	38,22	107,27		<b>52,92</b>	87,39	
2000	47,52	106,38		<b>53,10</b>	89,56	
2001	55,82	114,76		52,36	85,51	
2002	47,36	119,78		<b>53,90</b>	83,42	
2003	60,39	129,25		53,53	78,93	
2004	67,59			50,81		
2005	63,59			52,08		
2006	63,96			50,12		
2007	64,14			49,24		
2008	68,83			46,67		

Rot markiert sind die Fälle, in denen die Anlage in den REX vorteilhafter war. Dies war bei den Laufzeiten von 10, 15 und 20 Jahren in 29 %, 44 % bzw. 18 % der Fälle gegeben. Die mittleren Altersrenten waren für die 3 Laufzeiten beim DAX mindestens 10 % höher:

- 10 Jahre Laufzeit: 67,54 vs. 54,71 (+ 23%)
- 15 Jahre Laufzeit: 104,07 vs. 93,68 (+ 11%)
- 20 Jahre Laufzeit: 173,15 vs. 142,86 (+ 21%)

### Fazit und Ausblick

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz hat mit der Einführung der reinen Beitragszusage die betriebliche Altersversorgung neu aufgestellt. Etwaige Hemmnisse der Stärkung der bAV wegen der immensen Haftungsrisiken der Arbeitgeber wurden erkannt und durch die Neuregelung potenziell eliminiert, falls die bAV im Rahmen des Sozialpartnermodells in die Tarifverträge eingebunden wird. Die Arbeitnehmer haben zwar eine möglicherweise weniger gut abgesicherte Versorgung, ihnen erwachsen aber wegen des potenziellen Verzichts auf diese Absicherung neue Ertragschancen, gerade bei längeren Laufzeiten.

Es bleibt zu hoffen, dass das BetrRSG die angestrebten Verbesserungen - gerade im Bereich der KMU und bei den Arbeitnehmern mit eher geringem Einkommen - erzielt.

**Literatur:**

- [1] **BMAS** (Hrsg.): *Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2016)*, 2017.
- [2] **BMAS** (Hrsg.): *Machbarkeitsstudie für eine empirische Analyse von Hemmnissen für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in kleinen und mittelständischen Unternehmen*, 2014.
- [3] **Dünn**, S.: *Das Betriebsrentenstärkungsgesetz*, RVaktuell, Heft 5/6, S. 144-149, 2017.
- [4] **Kiesewetter**, D., **Grom**, M., **Menzel**, M., **Tschinkl**, D.: *Optimierungsmöglichkeiten bei den Förderregelungen der betrieblichen Altersversorgung*, Würzburg University Press, 2016.