

Studie

Pensionskassen unter Handlungsdruck

Negative Folgen von Niedrigzinsphase und steigender Lebenserwartung

Auftraggeber:



Geschäftsführer Hans-Hermann Lüschen
Kienhorststr. 130, 13403 Berlin-Reinickendorf
Tel. 030/41777325, Fax 030/41777326
E-Mail: lueschen.ol@vers-berater.de

Verfasser:

Werner Siepe, Kopernikusstr. 19, 40699 Erkrath
Tel. 02104/42420, E-Mail: werner-siepe@arcor.de

© Berlin, Juni 2016

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung, vorbehalten. Diese Studie darf in keiner Form – auch nicht auszugsweise – ohne schriftliche Genehmigung des Auftraggebers reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Inhaltsverzeichnis zur Studie „Pensionskassen unter Handlungsdruck“

Vorwort

Zusammenfassung

1. Verbreitungsgrad von Pensionskassen in der bAV
2. Deregulierte und regulierte Pensionskassen
3. Kernprobleme: Sinkende Rechnungszinsen und biometrische Risiken
4. Neue Leben PK und BVV PK unter Handlungsdruck:
Kürzung von Leistungszusagen bei Altverträgen durch geringere Zinsen
auf künftige Beiträge ab 2017
5. VBLextra und KZVK unter Handlungsdruck:
Geringere Garantierenten durch Senkung des Rechnungszinses bei
Neuabschlüssen ab 2016
6. Haftung des Arbeitgebers bei Kürzung von Leistungszusagen
7. Akzeptanzprobleme bei Versicherten und Rentnern

Schlussbemerkungen

Vorwort

Immer mehr Pensionskassen geraten angesichts der anhaltenden Niedrigzinsphase in eine Schieflage. Besonders regulierte und von der BaFin kontrollierte Pensionskassen mit einem großen Bestand von Alttarifen und noch hohen Rechnungszinsen von 3,25 bis 4 % sind davon betroffen.

Die ersten privatrechtlichen Pensionskassen – Neue Leben PK und BVV PK – haben bereits die Reißleine gezogen und kürzen bei Alttarifen die aus künftigen Beiträgen erreichbaren Leistungen. Öffentlich-rechtliche und kirchliche Zusatzversorgungskassen wie die VBL und die KZVK senken den Rechnungszins für Neuabschlüsse drastisch bis auf nur noch 0,25 %.

Die vorliegende Studie will die Kernprobleme für Pensionskassen sowie für betroffene Versicherte und Arbeitgeber offenlegen und zur Diskussion darüber anregen, wie die Probleme von sinkendem Rechnungszins und steigender Lebenserwartung in den Griff bekommen werden können.

Zum Auftraggeber der Studie

Die **VERS Versicherungsberater-Gesellschaft mbH (VERS Berater)** in Berlin betreibt ausschließlich Versicherungsberatung und bietet auch die Vergleichs- und Informationssoftware „Versnavi“ an. Die Versnavi Software ist ein reiner Leistungsvergleich der Bedingungen diverser Versicherungsgesellschaften, welcher auf Grundlage von jeweils ca. 30 Bewertungskriterien erfolgt. Durch monatliche Updates sind Versicherungsvermittler immer auf dem neuesten Stand der Versicherungsbedingungen. **Hans-Hermann Lüschen** ist Geschäftsführer der VERS Versicherungsberater-Gesellschaft GmbH und von der IHK als Versicherungsberater zugelassen.

Zum Verfasser der Studie

Werner Siepe ist Finanzmathematiker und Fachbuchautor. Als pensionierter Beamter hat er mehrere Studien für die VERS Berater verfasst, zuletzt Anfang Juni 2016 zusammen mit seinem Bruder Günter Siepe die Studie „Doppelbesteuerung von Neurenten ab 2015 – Analyse, Kritik und Handlungsoptionen für eine Neuregelung“.

Die vorliegende Studie wurde nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Irgendeine Einflussnahme von Seiten des Auftraggebers oder einer anderen Stelle gab es nicht.

Erkrath, 29.06.2016

Werner Siepe

1. Verbreitungsgrad von Pensionskassen in der bAV

Von den mittlerweile über 30 Mio. sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern haben bis heute rund 60 % oder rund 18 Mio. Ansprüche auf eine spätere Betriebsrente erworben. Wenn man davon die 5 Mio. Beschäftigten im öffentlichen und kirchlichen Dienst mit einer späteren Zusatzrente aus Pflichtversicherung abzieht, bleiben noch rund 13 Mio. in der Privatwirtschaft beschäftigte Arbeitnehmer mit Betriebsrentenansprüchen übrig. Dies sind gut 50 % der rund 25 Mio. Beschäftigten in der privaten Wirtschaft.

Nur jeder zweite Arbeitnehmer hat Anwartschaft auf eine Betriebsrente

Mit anderen Worten: Nur jeder zweite Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft hat zurzeit einen Anspruch auf eine spätere Betriebsrente. Am häufigsten ist die betriebliche Altersversorgung laut **Alterssicherungsbericht 2012 der Bundesregierung** mit 84 % der im Bank- und Versicherungsgewerbe Beschäftigten vertreten. Über 60 % der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe oder bei Bau, Steine, Erden, Energie verfügen über eine Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung¹.

Noch gut 50 % der Beschäftigten sind es im Bereich Information und Kommunikation sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. 48 % der im Handel Beschäftigten hatten Ende 2011 Anspruch auf Betriebsrente, aber nur 43 % der Beschäftigten im Baugewerbe.

Es nimmt nicht wunder, dass die betriebliche Altersversorgung besonders in Konzernen und anderen Großbetrieben weit verbreitet ist. In Klein- und Mittelbetrieben ist der Anteil der Arbeitnehmer mit einer betrieblichen Altersversorgung deutlich geringer als in Großbetrieben.

Die **Zusatzversorgung im öffentlichen und kirchlichen Dienst (ZÖD)** ist mit der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft (bAV) nur schwer vergleichbar, da sie eine Pflichtversicherung für alle Angestellten des öffentlichen und kirchlichen Dienstes ist und zudem meist eine gemischte Finanzierung darstellt (zum Beispiel Arbeitgeber-Umlage 6,45 % und Arbeitnehmer-Umlage 1,71 % ab 1.7.2016 bei der VBL im Tarifgebiet West).

Laut Alterssicherungsbericht der Bundesregierung von 2012 entfielen von 14,4 Mio. aktiven Verträgen in der Privatwirtschaft Ende 2011 fast zwei Drittel auf Direktversicherungen (4,7 Mio.) und Pensionskassen (4,6 Mio.) und ein Drittel auf Direktzusagen und Unterstützungskassen (zusammen 4,7 Mio.). Nur 0,4 Mio. Verträge waren Ende 2011 über einen Pensionsfonds abgeschlossen.

Finanziert wurden die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung entweder allein vom Arbeitnehmer (in 28 % der Fälle), allein vom Arbeitgeber (27 %) oder gemeinsam von Arbeitnehmer und Arbeitgeber in 55 % aller Fälle.

Knapp 5 Millionen BAV-Anwartschaften über Pensionskassen

Die von Infratest durchgeführte und Anfang 2014 veröffentlichte **Trägerbefragung** für das Jahr 2013 liefert noch aktuellere Zahlen. Danach gibt es bei

¹ http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/alterssicherungsbericht-2012.pdf?__blob=publicationFile

Pensionskassen 4,8 Mio. Anwartschaften auf eine Betriebsrente, dies sind 32 % von insgesamt 14,8 Mio. Anwartschaften in der bAV².

Bei den 4,8 Mio. handelt es sich um aktiv Versicherte in einer der 148 Pensionskassen. Rund 1,8 Mio. Versicherte hatten ihre Verträge beitragsfrei gestellt und waren daher nur latent bzw. beitragsfrei in einer Pensionskasse versichert, da für sie im Jahr 2013 keine Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung über eine Pensionskasse geleistet wurden.

Unter den 4,8 Mio. aktiv Versicherten sind 3 Mio. Männer und 1,8 Mio. Frauen. Mit 2,6 Mio. entfallen 55 % der Altersvorsorgeverträge in Pensionskassen auf die steuer- und sozialabgabenfreie **Entgeltumwandlung**, bei der ein Teil des künftigen Bruttogehalts nach § 1 Abs. 2 Ziffer 2 des Betriebsrentengesetzes in „wertgleiche Anwartschaften auf Versorgungsleistungen umgewandelt“ wird (sog. Bruttoentgeltumwandlung bzw. Eichel-Förderung).

Nur 3 % bzw. rund 150.000 Versicherte nahmen stattdessen die **Riester-Förderung** über Zulagen und evtl. zusätzliche Steuerersparnisse in Anspruch und setzten auf die betriebliche Riester-Rente (sog. Nettoentgeltumwandlung).

Die Hoffnung, dass die Anzahl der bAV-Anwartschaften in Pensionskassen nach Vorlage des Alterssicherungsberichts im Herbst 2016 deutlich über die im Jahr 2013 ermittelten 4,8 Mio. hinausgehen wird, ist trügerisch. Die Sparkassen PK gab in ihrem Geschäftsbericht für 2014 beispielsweise bekannt, dass der Zuwachs bei allen Pensionskassen im Jahr 2014 nur bei 1 % lag und beim Neugeschäft in der Branche sogar ein Rückgang um 2 % zu verzeichnen war. Da im künftigen Alterssicherungsbericht 2016 der Bundesregierung Zahlen aus 2015 veröffentlicht werden, könnten die bAV-Anwartschaften in Pensionskassen bei einem leichten Zuwachs wie im Vorjahr auf 4,9 Mio. steigen.

Für diese nahezu **stagnierende Entwicklung von 2011 bis 2015** sprechen auch die früheren Zahlen von 4,63 Mio. in 2011, 4,51 Mio. in 2009 und 4,45 Mio. in 2007. Von 2007 bis 2015 werden die Rentenanwartschaften in Pensionskassen nur um insgesamt 10 % angestiegen sein. Die enormen Zuwächse von 1,39 Mio. in 2001 über 3,24 Mio. in 2003 auf 4,08 Mio. in 2005 sind längst Vergangenheit und werden sich in diesem Ausmaß künftig wohl kaum wiederholen. Es sei denn, der Gesetzgeber würde die betriebliche Altersversorgung massiv fördern über die Einführung einer Opting-Out-Klausel, einer Pflicht der Arbeitgeber zur Zahlung von Zuschüssen oder einer Abschaffung des vollen Kranken- und Pflegekassenbeitrags für gesetzlich krankenversicherte Betriebsrentner.

Pensionskassen leiden wie die anderen vier Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung unter der aktuell mangelnden Akzeptanz auf Seiten der Versicherten und Rentner (siehe dazu auch Kapitel 6 in diesem Dossier). Akzeptanzprobleme gibt es aber auch bei den Tarifparteien. Das vom Bundesarbeitsministerium favorisierte Sozialpartnermodell mit Enthftung der Arbeitgeber und Übergang zur Beitragszusage („pay and forget“) hat zwar die Akzeptanz zumindest bei den Metallarbeitgebern erhöht, die eine solche „Nahles-Rente“ unterstützen. Die Gewerkschaften stehen dem Sozialpartnermodell aber nach wie vor skeptisch gegenüber.

² http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/forschungsbericht-f449-.pdf;jsessionid=C12C521634C5DCA6AAD654D4E537F326?_blob=publicationFile&v=2

2. Deregulierte und regulierte Pensionskassen

Pensionskassen werden in § 118 VAG als Versicherungsgesellschaften im Wege des Kapitaldeckungsverfahrens definiert und in § 1 Abs. 3 Satz 1 BetrAVG als ein Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung erwähnt. Sie sind entweder dereguliert mit der Sicherheitseinrichtung Protektor oder reguliert durch die Kontrolle der BaFin.

Deregulierte Pensionskassen

Zu den Pensionskassen zählen zunächst einmal die von Lebensversicherungsgesellschaften als Tochterunternehmen gegründeten und den Lebensversicherungen gleichgestellten **deregulierten Pensionskassen** wie beispielsweise Allianz PK, Ergo PK, R+V PK und Debeka PK, die als **Aktiengesellschaften** firmieren. Hinzu kommen recht große deregulierte Pensionskassen wie die in 2002 gegründete Sparkassen PK mit rund 360.000 Versicherten und die Metallrente PK (siehe Übersicht „Pensionskassen in Deutschland“, linke Spalte).

Wie Lebens- und Rentenversicherer müssen sich diese deregulierten Pensionskassen gem. § 118b Abs. 1 VAG an den für Lebensversicherungen geltenden jeweiligen Höchstrechnungszins (meist als Garantiezins bezeichnet) von beispielsweise 1,25 % bei Neuabschluss in 2015 oder 2016 sowie an die Sterbetafel DAV 2004 R der privaten Rentenversicherer halten. Garantierte Leistungszusagen können also nicht zurückgenommen werden. Dies gilt auch für den bereits bei Versicherungsbeginn garantierten Rentenfaktor, also die monatlich garantierte Rente pro 10.000 € Vertragskapital. Im Insolvenzfall springt die Auffanggesellschaft Protektor ein.

Regulierte Pensionskassen

Außer den neueren, ab 2002 gegründeten deregulierten Pensionskassen der privaten Lebensversicherer (auch als „Wettbewerbspensionskassen“ bezeichnet) gibt es aber auch **regulierte Pensionskassen**, die von der BaFin (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht) kontrolliert werden und nicht von Lebensversicherungsgesellschaften gegründet wurden. Sie werden auch als klassische oder traditionelle Pensionskassen bezeichnet (siehe Übersicht „Pensionskassen in Deutschland“, rechte Spalte).

Es handelt sich dabei um **Versicherungsvereine auf Gegenseitigkeit (VVaG)**, die den Garantiezins auch überschreiten und von DAV 2004 R abweichende Sterbetafeln anwenden dürfen. Dadurch liegen die von ihnen zugesagten Betriebsrenten meist höher im Vergleich zu den garantierten Betriebsrenten der deregulierten Pensionskassen, die als Töchter von Lebensversicherern fungieren.

Der Sicherheitseinrichtung Protektor gehören sie nicht an. Das Problem für Arbeitgeber und Versicherte: Da die Renten- bzw. Leistungszusagen nicht garantiert sind, können die bereits zugesagten Leistungen zum Ausgleich von Fehlbeträgen auch herabgesetzt werden (sog. Sanierungsklausel). Dies trifft dann die Versicherten und späteren Rentner, sofern in der Versorgungszusage für den versicherten Arbeitnehmer ausdrücklich ein Leistungsvorbehalt formuliert ist und der Arbeitgeber laut Satzung der Pensionskasse nicht für gekürzte Leistungszusagen haften muss.

Die größten, nur für bestimmte Branchen tätigen regulierten Pensionskassen sind die Baupensionskasse Soka-Bau (Garantiezins noch bei 2,25 %, Angebote nur für das Baugewerbe und für baunahe Branchen), die bereits im Jahr 1905 gegründete HPK (Hamburger Pensionskasse) für 2.000 Mitgliedsunternehmen aus dem Bereich des Handels (mit den niedrigsten laufenden Verwaltungskosten von nur 1,1 % der Beiträge) und die im Jahr 1909 gegründete **BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G. (Pensionskasse)** mit rund 350.000 Versicherten und 760 Mitgliedsunternehmen.

Es gibt jedoch auch klassische regulierte Pensionskassen, deren nicht branchengebundenen Angebote für alle Arbeitgeber und deren Beschäftigte offen sind. Dazu zählen beispielsweise die im Jahr 1930 gegründete PKDW (Pensionskasse der deutschen Wirtschaft) mit 750 Mitgliedsunternehmen und die bereits seit 1901 bestehende DPV (Dresdener Pensionskasse Versicherung) mit über 400 Mitgliedsunternehmen. Die zugesagten und möglichen Betriebsrenten der DPV liegen von allen Pensionskassen am höchsten.

Öffentliche und kirchliche Pensionskassen

Neben diesen privaten Pensionskassen gibt es noch öffentliche Pensionskassen, die ebenfalls von der BaFin beaufsichtigt werden, und kirchliche Pensionskassen. Dazu zählen die VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) als weitaus größte öffentliche Zusatzversorgungskasse, die den Angestellten von Bund und Ländern im Tarif **VBLextra** auch freiwillige Versicherungen anbietet. Die Bayerische Versorgungskammer bietet die PlusPunktRente für kommunale Angestellte in Bayern an. Die **KZVK** als größte kirchliche Zusatzversorgungskasse in Köln wirbt mit der freiwilligen ZusatzrentePlus um neue Versicherte.

Bei diesen Angeboten für Arbeitnehmer im öffentlichen und kirchlichen Dienst handelt es sich immer um zusätzliche freiwillige Versicherungen, die über die von Arbeitgebern und Arbeitnehmern finanzierte Pflichtversicherung hinausgehen. Sollte die Leistungszusage bzw. garantierte Rente nicht erfüllt werden, muss der öffentliche bzw. kirchliche Arbeitgeber dafür einstehen und den Verlust ausgleichen.

Pensionskassen in Deutschland (Beispiele)

| deregulierte Pensionskassen | regulierte Pensionskassen |
|-----------------------------|-----------------------------------------------|
| Allianz PK | Hamburger PK (HPK) |
| Ergo PK | Hannoversche PK** |
| R+V PK | Dresdener PK (DPV)** |
| Debeka PK | BVV des Bankgewerbes PK |
| Alte Leipziger PK | PK für die dt. Wirtschaft (PKDW) |
| Provinzial PK | Soka-Bau* |
| Swiss Life PK | Selbsthilfe PK |
| | |
| Sparkassen PK | VBL extra*** |
| Metallrente PK | Bayerische Versorgungskammer (BVK)* |
| | Kirchliche Zusatzversorgungskasse Köln (KZVK) |

*) Pensionskassen mit Garantiezins von 2,25 %

***) Pensionskassen mit Garantiezins von 1,75 %

***) Pensionskasse mit Garantiezins von 0,25 % bei Neuabschluss ab 1.6.2016

3. Kernprobleme: Sinkende Rechnungszinsen und biometrische Risiken

Die Kernprobleme bei den versicherungsförmigen Durchführungswegen (Pensionskassen und Direktversicherungen) liegen in der **anhaltenden Niedrigzinsphase** und einer **stetig steigenden Lebenserwartung**. Die Schlagwörter der Experten heißen „Rechnungszins“ und „Biometrie“.

Die Niedrigzinsphase führt zu sinkenden Rechnungs- bzw. Garantiezinsen. Gleichzeitig steigen die biometrischen Risiken infolge steigender Lebenserwartung (sog. Erlebensfallrisiko). Davon werden Pensionskassen, die im Gegensatz zu Kapital-Lebensversicherungen und privaten Rentenversicherungen mit Kapitalwahlrecht nahezu ausschließlich auf lebenslange Rentenzahlungen gerichtet sind, in ganz besonderem Maße getroffen. Sie werden somit gleich von zwei Seiten – Rechnungszins und Biometrie - in die Zange genommen und quasi doppelt auf dem falschen Fuß erwischt.

Es wundert daher nicht, dass die **BaFin** (Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht) bereits Ende 2015 die Pensionskassen aufgefordert hat, die Möglichkeit der Umsetzung von entsprechenden Maßnahmen zu überprüfen. Dieser Aufforderung ist beispielsweise der **Aufsichtsrat der BVV Pensionskasse** bereits in seiner Sitzung am 26.1.2016 nachgekommen, indem er Handlungsbedarf durch Änderung der Versicherungsbedingungen sah und eine reduzierte Verzinsung künftiger Beiträge in den vor 2005 abgeschlossenen Altverträgen mit 4 % Rechnungszins vorschlug³.

Noch auf Seite 7 des im Mai 2016 veröffentlichten Jahresberichts 2015 des BVV (Versicherungsverein des Bankgewerbes), dem Versorgungswerk für die Banken- und Finanzbranche, hieß es zum Bericht des BVV-Vorstandes: *„Zielsetzung bleibt es, mit einem attraktiven Produktspektrum die stabile Versorgung der Mitglieder zu stärken. Höchste Priorität hat die langfristige und nachhaltige Erfüllung der Leistungsversprechen gegenüber unseren Versicherten und Rentnern“*.

Auf der Jahrespressekonferenz der BaFin vom 10.5.2016 warnte BaFin-Exekutivdirektor Frank Grund die Pensionskassen vor einer möglichen Schieflage. Einzelne Pensionskassen könnten möglicherweise nicht mehr aus eigener Kraft ihre Leistungen in voller Höhe erbringen. Noch mehr als die Lebensversicherer würden die Pensionskassen unter dem niedrigen Zinsniveau leiden (siehe VersicherungsJournal vom 10.5.2016).

Bereits Ende April 2016 kamen Warnungen vom Institut der versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersvorsorgung (IVS), die an Deutlichkeit nichts zu wünschen übrig ließen⁴.

³ https://www.bvv.de/pdf-dokumente/dokumentendatenbank_z-platte/jahresberichte/bvv-jahresberichte_2015.pdf

⁴ https://aktuar.de/politik-und-presse/positionen-und-stellungnahmen/Stellungnahmen/2016-04-22-IVS_Position_bAV.pdf

4. Neue Leben PK und BVV PK unter Handlungsdruck: Kürzung von Leistungszusagen bei Altverträgen durch geringere Zinsen auf künftige Beiträge ab 2017

Vor allem regulierte Pensionskassen unter BaFin-Aufsicht stehen unter Handlungsdruck, da sie in der Vergangenheit teilweise Leistungszusagen gegeben haben, die über dem für deregulierte Pensionskassen verbindlichen Höchstrechnungs- bzw. Garantiezins lagen.

Der Handlungsdruck ist besonders groß bei regulierten Pensionskassen mit einem hohen Bestand von Altverträgen und Rechnungszinsen von 3,25 bis 4 %.

Neue Leben senkt als erste Pensionskasse den Garantiezins für Neubeiträge

Bereits Ende Mai 2016 kündigte die **Neue Leben Pensionskasse** für rund 80.000 betroffene Versicherte mit laufenden Verträgen im regulierten Bereich und von der BaFin genehmigten Tarifen die Senkung des Rechnungszinses auf 1,25 % für künftige Beiträge ab 2017 sowie die Verwendung der Sterbetafel 2004 R an. Dieser Schritt zur Änderung von Leistungszusagen für künftige Rentenanwartschaften sei mit Genehmigung der BaFin geschehen. Nicht betroffen seien ab 2006 abgeschlossene Verträge im deregulierten Bereich der Lebensversicherer gem. § 118b Abs. 1 VAG.

Als erste Pensionskasse hat somit die **Neue Leben PK** (abgekürzt NLP) den Rechnungszins für Altverträge aus den Jahren 2003 bis 2005 von 3,25 % für alle gezahlten Beiträge bis Ende 2016 auf nur noch 1,25 % für ab 1.1.2017 geleistete Beiträge⁵ gesenkt.

Diese Maßnahme erfolgte gerade einmal drei Wochen nach der Jahrespressekonferenz der BaFin, auf der Exekutivdirektor Frank Grund bei Pensionskassen Alarm schlug. Die NLP gehört dem hannoverschen Versicherungskonzern Talanx sowie acht großen Sparkassen.

Im Geschäftsbericht 2014 wies die Neue Leben PK auf die künftigen Risiken in den Jahren 2014 bis 2019 hin. Danach ergebe sich in diesem Zeitraum *„eine äußerst angespannte Risikosituation für die Gesellschaft, die die Erfüllung aller Verpflichtungen aus den bestehenden Verträgen ggf. in Frage stellt“*.

Die künftige NLP-Betriebsrente wird im Durchschnitt um rund 16 % gesenkt, also um ein Sechstel. Besonders betroffen sind jüngere Versicherte, die im Schnitt erst zwölf Jahre lang Jahresbeiträge gezahlt haben und künftig noch beispielsweise 18 Jahre lang einzahlen werden. Laut NLP-Sprecher sei die getroffene Maßnahme „im Interesse jedes einzelnen Versicherungsnehmers“ und die Zinssenkung sei „nötig, um die Kunden langfristig bestmöglich zu sichern“.

Nicht betroffen sind ehemalige NLP-Versicherte, die bereits Betriebsrente beziehen, und kaum betroffen sind ältere Versicherte, die bereits in wenigen Jahren in Rente gehen. Für die rund 10.000 Arbeitgeber bestehe laut NLP-Sprecher angeblich kein Haftungsrisiko, da die den Arbeitnehmern erteilten Leistungszusagen von Anfang an die Möglichkeit vorgesehen hätten, eine BaFin-Zustimmung zur Änderung der

⁵ <http://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/niedrigzins-erste-pensionskasse-senkt-betriebsrenten-1.3013717>

Rechnungsgrundlagen einzuholen. Ob sich die Arbeitgeber dadurch der grundsätzlichen Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 Nr. 3 BetrAVG entziehen können, ist höchst zweifelhaft und könnte ein Fall für Juristen werden.

BVV des Bankgewerbes senkt Leistungszusage für Neubeiträge um 24 %

Knapp zwei Wochen nach der NLP zieht die **BVV Versicherungsverein des Bankgewerbes a.G (Pensionskasse)**, laut eigener Angabe von den Kapitalanlagen her größte Pensionskasse, nach⁶. Die paritätisch mit Arbeitnehmern und Arbeitgebern besetzte Mitgliederversammlung hat am 24.6.2016 der von Vorstand und Aufsichtsrat der BVV PK empfohlenen Kürzung der Leistungszusage für Alttarife mit einem Rechnungszins von 4 % mit einer deutlichen Mehrheit von über 90 % zugestimmt.

Direkt betroffen von dieser Entscheidung sind rund zwei Drittel der 350.000 der bei der BVV PK versicherten Arbeitnehmer mit einem bis zum 31.12.2004 abgeschlossenen Versorgungsvertrag im Tarif DA der Tarifgemeinschaft A (A wie alt) oder in den Tarifen DP in der Tarifgemeinschaft N 1998, DN 1998 oder RN 1998 (N wie neu), für die auch ab 2017 noch weitere Beiträge gezahlt werden. Die aus künftigen Beiträgen ab 1.1.2017 stammenden Rentenanwartschaften werden um rund 24 % gekürzt⁷.

Für den Alttarif DA gilt für die bis Ende 2016 erreichten bzw. noch erreichbaren Rentenanwartschaften eine recht attraktive Leistungszusage, wonach die monatliche Rente 11,45 % des jeweiligen Beitrags ausmacht. Dieser hohe **Steigerungsbetrag** wird nun für ab 2017 bezahlte Beiträge auf 8,7 % gesenkt, was einer Kürzung um exakt 24,02 % entspricht.

Der hohe Steigerungsbetrag von pauschal 11,45 % bei BVV-Renten nach Alttarifen mit 4 % Rechnungszins schließt nahtlos an die Steigerungsbeträge für die **bis Ende 1997 mögliche Höherversicherung** im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung gem. § 269 Abs. 1 SGB VI an. Diese Steigerungsbeträge waren noch nach Alter gestaffelt (zum Beispiel 10 % ab 56 Jahren, 11 % bei Alter von 51 bis 55 Jahren, 12 % bei Alter von 46 bis 50 Jahren und 13 % bei Alter von 41 bis 45 Jahren). Wer beispielsweise im Alter von 41 Jahren mit der Zahlung von Höherversicherungsbeiträgen zur gesetzlichen Rente begann, kam nach 24 Jahren auf einen durchschnittlichen Steigerungsbetrag bzw. -satz von 11,46 %.

Der Steigerungssatz von 11,45 % beim BVV-Alttarif DA ist nahezu identisch. Daraus folgt unmittelbar, dass der BVV-Rentner sogar dann noch besser abschnitt als der gesetzliche Rentner, wenn er erst ab dem 42. Lebensjahr ganz allein Beiträge in die BVV Pensionskasse zahlte. Erst bei regelmäßigen Höherversicherungsbeiträgen bis zum 40. Geburtstag lag die nicht dynamisierte gesetzliche Rente höher.

Die Höherversicherung mit hohen Steigerungsbeiträgen im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung war nur bis Ende 1997 möglich und wurde dann wegen der hohen Kosten ab 1998 eingestampft. Es ist erstaunlich, dass der BVV dieses teure Konzept nicht nur übernommen, sondern auch noch für die Beitragsjahre von 1998 bis heute weitergeführt hat.

⁶ <http://www.faz.net/aktuell/finanzen/meine-finanzen/vorsorgen-fuer-das-alter/weniger-pension-fuer-deutsche-bankbeschaeftigte-14285449.html>

⁷ <http://www.bvv.de/ueber-den-bvv/sonderthema-mitgliederversammlungen.html>

Nach **§ 25 Abs. 4 Satz 2 und 3 der BVV-Satzung** kann die Mitgliederversammlung der BVV PK die Erhöhung der Beiträge oder die Herabsetzung der Leistungen oder beides beschließen. Die Herabsetzung der Leistung kann sich auch auf schon bewilligte Leistungen erstrecken, sofern diese nicht vor Inkrafttreten des Beschlusses fällig geworden sind. Der Beschluss der Mitgliederversammlung vom 24.6.2016, wonach bei vor 2005 abgeschlossenen Altverträgen die Leistungen aus künftigen Beiträgen um rund 24 % gekürzt werden, ist somit durch die Satzung gedeckt. Ob eine Einstandspflicht bzw. Haftung der Arbeitgeber erfolgt, ist weder den Versicherungsbedingungen noch der Verbraucherinformation⁸ zu entnehmen.

Angesichts einer **durchschnittlichen Altersrente in Höhe von 712 € für männliche BVV-Rentner** laut BVV-Abschlussbericht 2015 erscheint eine Kürzung der Leistungszusage bei Altтарifen vertretbar, da nur die ab 2017 neu entstehenden Rentenanwartschaften davon betroffen sein werden.

Bei den Altтарifen N 1998, DN 1998 und RN 1998 ist bisher kein einheitlicher Steigerungsbetrag von 11,45 % des jeweiligen Beitrags vorgesehen, sondern ein vom Alter abhängiger Rentenfaktor in Prozent des Beitrags. Je jünger (älter), desto höher (niedriger) fällt der Rentenfaktor aus. Durch die höheren Rentenfaktoren für Jüngere wird der Zins- und Zinseszinsseffekt angemessen berücksichtigt. Die Kürzung der Leistungszusage um rund 24 % soll bei diesen Altтарifen aus der Tarifgemeinschaft 1998 analog zum Altтарif DA über die Rentenfaktoren erfolgen.

Exkurs zur Berechnung von BVV-Renten über Verrentungsfaktoren

Für jedes Beitragsjahr werden bei den Altтарifen N, DN und RN 1998 sog. **Rentenbausteine** ermittelt, indem der gezahlte Jahresbeitrag mit dem Rentenfaktor multipliziert und dadurch die jährliche Rentenanwartschaft ermittelt wird. Die Summe aller Rentenbausteine vom Anfang bis zum Ende der Beitragsphase ergibt dann die Betriebsrente.

Die spezielle BVV-Berechnungsmethode lässt sich beispielsweise anhand des **Tarifs DN 2015 mit 1,25 % Rechnungszins** erklären. Wenn im Musterfall ein am 1.7.1981 geborener und somit 35 Jahre alter Versicherter über 30 Jahre lang monatlich 200 € einahlt, gelten für ihn laut BVV-Tabelle **Verrentungsfaktoren** von 5 % (Alter 35 und 36 Jahre) bis zu nur 3,8 % (Alter 63 und 64 Jahre).

Die Summe aller 40 Verrentungsfaktoren liegt bei 129,85 %, dies sind 4,33 % im Durchschnitt der 30 Beitragsjahre. Bei einer Beitragssumme von 72.000 € (= monatlich 200 € x 12 Monate x 30 Jahre) errechnet sich somit eine anfängliche Jahresrente von 3.120 € (= 4,33 % von 72.000 €) bzw. auf einen Monat umgerechnet von rund 260 €.

Diese zugesagte monatliche BVV-Rente ergibt sich auch, wenn man den speziellen **Kompaktvorsorgerechner** verwendet. Danach liegt die zugesagte monatliche Rente bei 259,70 € bei einem Rechnungszins von 1,25 %. Bei einem möglichen Rechnungszins von 2,09 % sind es 294,21 €, bei 3,09 % laut VVAG-Modellrechnung 342,22 € und bei 3,4 % Rechnungszins sogar 358,82 €.

⁸ https://www.bvv.de/pdf-dokumente/dokumentendatenbank_z-platte/dokumente_vs/verbraucherinformationen_widerrufsbelehrung_im_internet/verbraucherinformation_bav_pk_vse00322.pdf

Kompaktvorsorge bedeutet, dass die Betriebsrenten der BVV eine Absicherung der Hinterbliebenen und bei Erwerbsminderung mit einschließen. Wer auf diese Absicherung verzichten will, verwendet den Altersvorsorgerechner, der die entsprechend höheren reinen Altersrenten auswirft.

Unter Verrentungsfaktor bzw. **Rentenfaktor** versteht die BVV PK den **jährlich garantierten Rentenbaustein bzw. Rentensatz in Prozent des monatlichen Beitrags**. Man kann also auch die Summe der Rentenfaktoren (im Musterfall 129,85) in Prozent des monatlichen Beitrags von 200 € ausdrücken. 129,85 % von 200 € ergeben dann exakt die zugesagte monatliche Rente von 259,70 € laut Kompaktvorsorgerechner.

Diese BVV-Definition des Rentenfaktors ist gewöhnungsbedürftig, da man unter dem Rentenfaktor üblicherweise die **garantierte monatliche Rente in Euro pro 10.000 € Verrentungskapital** versteht. Wie aus dem Rentenfaktor in Prozent des monatlichen Beitrags laut BVV aber relativ leicht der übliche Rentenfaktor in Euro pro 10.000 € Verrentungskapital zu ermitteln ist, zeigt das folgende Beispiel.

Beim BVV-Tarif DN 2015 liegt der Verrentungsfaktor für die Jahrgänge 1978 bis 1982 beispielsweise zwischen 4,8 % (Alter 39 Jahre) und 3,8 % (Alter 64 Jahre). Wenn man den jährlichen Rentensatz von 4,8 % bzw. 3,8 % durch 12 Monate teilt und dann mit 100 multipliziert, erhält man einen Rentenfaktor von 40 bzw. 31,67 € pro 10.000 € Verrentungskapital. Bei den Jahrgängen 1998 bis 2002 sinkt der Verrentungsfaktor im Alter von 64 Jahren auf den tiefsten Wert von 3,4 %, was nach Division durch 12 Monate und anschließender Multiplikation mit 100 einen Rentenfaktor von nur 28,33 € pro 10.000 € Verrentungskapital ergibt.

Ein weiteres Beispiel: Bei den Jahrgängen 1951 bis 1957 liegt der Verrentungsfaktor im Alter von 65 Jahren noch bei 4 %, was umgerechnet monatlich 33,33 € pro 10.000 € Verrentungskapital bzw. Einmalbeitrag ausmacht. Bei 50.000 € Einmalbeitrag läge die garantierte Rente bei monatlich 166,65 €.

Nur zum Vergleich: Bei **Sofortrenten aus Einmalbeiträgen und Rentenbeginn mit 65 Jahren** rechnen die privaten Rentenversicherer oft mit einem Rentenfaktor von 30 bis 35 € pro 10.000 € Einmalbeitrag. Wer also als 50-Jähriger einen Einmalbeitrag von 50.000 € zahlt, erhält danach eine monatlich garantierte Sofortrente von 150 bis 175 €. Die jährliche Garantierente von 1.800 bis 2.100 € macht exakt 3,6 bis 4 % des Einmalbeitrags aus. Also ist der Verrentungsfaktor von 3,6 bzw. 4 % laut BVV-Methode kompatibel mit dem garantierten Rentenfaktor von 30 bzw. 35 € pro 10.000 € Einmalbeitrag.

Der Vergleich über den Rentenfaktor zeigt, dass klassische private Rentenversicherungen und auch Rürup-Rentenversicherungen nicht schlechter abschneiden müssen als BVV-Betriebsrenten nach Tarif DN 2015. Allerdings ist darauf zu achten, dass Gleiches mit Gleichem verglichen wird.

Da es sich bei der erwähnten BVV-Rente nach Tarif DN 2015 um eine Kompaktvorsorge in Form einer kombinierten Alters-, Hinterbliebenen- und Erwerbsminderungs- bzw. Berufsunfähigkeitsrente handelt, müsste bei der klassischen privaten Rentenversicherung oder Rürup-Rentenversicherung zu Vergleichszwecken allerdings ebenfalls eine garantierte Rente mit Hinterbliebenenabsicherung oder eine garantierte Rente mit der längstmöglichen Rentengarantiezeit gewählt werden.

5. VBLextra und KZVK unter Handlungsdruck: Geringere Garantierenten durch Senkung des Rechnungszinses bei Neuabschlüssen ab 2016

Bekanntlich sinkt der Garantiezins (offiziell Höchstrechnungszins genannt) bei Neuabschlüssen von privaten Rentenversicherungen und Kapitallebensversicherungen ab 1. Januar 2017 auf nur noch 0,9 % (VersicherungsJournal 1.6.2016)⁹.

VBL senkt Garantiezins auf 0,25 % für Neuabschlüsse ab 1.6.2016

Wer glaubt, dies sei das Ende der Fahnenstange nach unten, irrt: Für Neuabschlüsse zur freiwilligen Versicherung ab 1.6. 2016 bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) gibt es nur noch einen konkurrenzlos niedrigen Garantiezins von 0,25 %, wie die VBL am 1. Juni 2016 mitteilte^{10,11}. Zuletzt galt noch ein Garantiezins (auch Rechnungszins genannt) von 1,75 %.

Die **VBL** ist mit rund 1,9 Millionen Pflichtversicherten die mit Abstand größte Zusatzversorgungskasse in Deutschland. Sie bietet ihren bereits pflichtversicherten Angestellten im öffentlichen Dienst des Bundes und der Länder neben der Zusatzversorgung in der „VBLklassik“ auch eine freiwillige Versicherung über die „VBLextra“ an.

Im Jahr 2014 hatten von den insgesamt 1,9 Millionen Pflichtversicherten in der Zusatzversorgung laut VBL-Geschäftsbericht 2014¹² lediglich rund 244.000 Beiträge zur Entgeltumwandlung oder zur betrieblichen Riester-Rente geleistet. Nur etwa jeder achte bei der VBL pflichtversicherte Angestellte im öffentlichen Dienst hatte somit einen noch aktiven Vertrag zur freiwilligen Versicherung.

Für die betriebliche Riester-Rente haben sich rund 140.000 freiwillig Versicherte bei der VBL entschieden. Das ergibt sich aus dem Hinweis auf Seite 137 des Alterssicherungsberichts der Bundesregierung 2012 (VersicherungsJournal 29.11.2012)¹³, wonach 7,5 % der aktiv Pflichtversicherten in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes die Riester-Förderung in Anspruch nehmen.

Gegenüber den früheren garantierten Altersrenten einschließlich Absicherung der Hinterbliebenen und bei Erwerbsminderung und Vertragsabschluss bis Ende 2011 machen die Verluste im Musterfall eines 35-jährigen Angestellten des öffentlichen Dienstes mit monatlichen Beiträgen von 200 € über 30 Jahre, der mit 65 Jahren in Rente geht, stolze 57 % aus.

Statt früher 501 € bei Abschluss noch im Dezember 2011 werden bei Neuabschluss ab Juni 2016 nur noch 214 € garantiert. Das künftige Niveau von Leistungszusagen

⁹ <http://www.versicherungsjournal.de/markt-und-politik/hoechstrechnungszins-sinkt-auf-neuen-tiefststand-125881.php>

¹⁰ https://www.vbl.de/de/service/informationen/newsarchiv/vblextra-einf%C3%BChrungeines-%20neuen-tarifs-f%C3%BCr-neuvert_iowgbv5k.html?s=Xq3TsH1mf8B2uZ75dJ

¹¹ https://www.vbl.de/de/versicherte/freiwillige_versicherung/produktinformationen_vblextra

¹² https://www.vbl.de/de/app/media/resource/_ijmtodov.deliver

¹³ <http://www.versicherungsjournal.de/versicherungen-und-finanzen/private-altersvorsorge-deutlich-ausbaufaehig-113825.php>

bei der freiwilligen Versicherung „VBLextra“ wird laut VBL nur noch geringfügig über einer Beitragszusage mit Mindestleistung liegen.

Bereits für Neuabschlüsse ab Januar 2012 hatte die VBL den Garantiezins für die freiwillige Versicherung von ehemals 2,75 % auf 1,75 % gesenkt. Zugleich wurden neuere Sterbetafeln (sogenannte VBL-Generationentafel 2010) verwandt, um die Garantierenten auf eine deutlich längere Rentendauer zu verteilen.

Außerdem wurden früher als notwendig Unisex-Tarife für ihre Betriebsrenten aus freiwilliger Versicherung eingeführt. Gegenüber Vertragsabschlüssen bis Ende 2011 sanken die Garantierenten je nach Beitragsdauer und Geschlecht dadurch bereits um bis zu 50 % (VersicherungsJournal 24.1.2012)¹⁴.

Der seit Anfang Juni 2016 geltende neue Tarif¹⁵ „VBLextra 04“ wurde vom VBL-Verwaltungsrat beschlossen und von der BaFin mit Schreiben vom 31. Mai 2016 genehmigt. Rechtliche Hürden für die Umsetzung bestehen also nicht mehr.

Aus wirtschaftlicher Sicht gibt es aber für Angestellte im öffentlichen Dienst mit Pflichtversicherung über die VBL eine Reihe von Gründen, einen Neuabschluss in der freiwilligen Versicherung im neuen Tarif auf jeden Fall zu vermeiden (siehe VersicherungsJournal 13.6.2016). Neben dem konkurrenzlos niedrigen Garantiezins von nur noch 0,25 % sind es vor allem der fehlende Zuschuss des öffentlichen Arbeitgebers sowie die immer noch massive Werbung für die betriebliche Riester-Rente in VBL-Broschüren und Vorträgen von VBL-Referenten vor Betriebsräten.

KZVK senkt Rechnungszins auf 1,25 % für Neuabschlüsse ab 1.1.2016

Die **KZVK** (Kirchliche Zusatzversorgungskasse Köln) als mit Abstand größte kirchliche Zusatzversorgungskasse für Mitarbeiter bei der katholischen Kirche im Erzbistum Köln und bei der Caritas hat den Rechnungszins für Neuabschlüsse ab 1.1.2016 auf 1,25 % gesenkt¹⁶. Im Modellfall (heute 35-Jähriger zahlt 30 Jahre lang monatlich 200 € in die freiwillige Versicherung ZVKPlus ein) liegt die Rentenleistung inkl. Hinterbliebenen- und Erwerbsminderungsschutz zwar bei 250 € und damit um 36 € bzw. 17 % höher im Vergleich zur VBL-Garantierente von 214 € bei Neuabschluss ab 1.6.2016.

Allerdings werden nur 75 % dieser monatlichen Rente von 250 € vertraglich zugesagt, wie sich aus der Antwort auf Frage Nr. 17 im Leitfaden zur freiwilligen Zusatzrente der KZVK ergibt¹⁷.

Die Rentenleistung kann also herabgesetzt werden auf monatlich 187,50 €. Bei einer Beitragssumme von 72.000 € (= monatlich 200 € x 12 Monate x 30 Jahre) müsste der freiwillig über ZVKPlus Versicherte ab Rentenbeginn mit 65 Jahren im worst case noch 32 Jahre leben, um seine Beiträge garantiert zurück zu erhalten. Im hohen Alter von 97 Jahren hätte er dieses äußerst bescheidene Ziel erreicht.

¹⁴ <http://www.versicherungsjournal.de/unternehmen-und-personen/oeffentliche-versorger-preschen-bei-unisex-vor-110699.php>

¹⁵ https://www.vbl.de/de/versicherte/freiwillige_versicherung/produktinformationen_vblextra/leistungen/

¹⁶ <http://www.kzvk.de/aktuelles/detail/freiwillige-versicherung-ab-2016/>

¹⁷ http://www.kzvk.de/fileadmin/media/downloads/Leitfaden_freiwillige_Zusatzrente.pdf

Im Extremfall könnte es sogar noch schlimmer kommen. Im erwähnten Leitfaden heißt es: „Eine Herabsetzung von Anwartschaften und Rente um mehr als 25 % ihres ursprünglichen Betrags ist nur zulässig, wenn und soweit die Verlustrücklage zur Deckung des Fehlbetrags nicht ausreicht“.

In den Versicherungsbedingungen AVBextra 04 für einen Neuabschluss ab 1.6.2016 bei VBLextra fehlt eine solche Klausel. Stattdessen lautet die Sanierungsklausel sinngemäß dort wie folgt: „Ein Fehlbetrag ist durch Inanspruchnahme der Verlustrücklage und der Rückstellung für Überschussbeteiligung zu decken. Reichen auch diese Maßnahmen nicht aus, haben die Arbeitgeber für die Erfüllung der zugesagten Leistungen einzustehen“.

Exkurs zur finanziellen Situation der KZVK in der Pflichtversicherung

Angesichts von nur 40.000 freiwillig über die ZVKPlus in der KZVK Versicherten sind mögliche finanzielle Probleme durch höhere Rechnungszinsen von 2,25 % für bis Ende 2015 abgeschlossene Verträge überschaubar.

Die aktuelle finanzielle Situation der KZVK in der Pflichtversicherung, wo 538.000 Mitarbeiter der katholischen Kirche und der Caritas aktiv pflichtversichert sind, hat damit nichts zu tun. Probleme gibt es dort, weil die Deckungsrückstellungen infolge von Niedrigzinsphase und längerer Lebenserwartung im Jahr 2014 um 5,8 Mrd. € bzw. um 34 % gegenüber dem Vorjahr deutlich erhöht wurden und Sanierungsgelder laut BGH-Urteil an die kirchlichen Arbeitgeber zurückgezahlt werden mussten.

Die Medienberichte darüber in der FAZ¹⁸ vom 20.4.2016, dem SPIEGEL¹⁹ und zuletzt in der Süddeutschen Zeitung²⁰ vom 23.6.2016 bieten aus ökonomischer und finanzmathematischer Sicht allerdings keine erschöpfenden Aussagen.

Michael Klass, Sprecher des Vorstandes der KZVK seit 10.7.2015 und Mathematiker sowie Aktuar, hält in einem Interview mit dem Domradio aktuell dagegen^{21,22} und tat dies auch schon am 20.4.2016 nach Erscheinen des FAZ-Artikels.

Die KZVK-Zusatzrente in der Pflichtversicherung lag in 2014 im Übrigen nur bei durchschnittlich 280 €, bei der reinen Altersrente waren es gerade einmal 301 €. Das von FAZ und SPIEGEL so apostrophierte Milliardenloch resultiert aus dem buchhalterischen Fehlbetrag, wenn man lediglich das Kapitalanlagevermögen von 16,8 Mrd. € mit den auf 22,6 Mrd. € erhöhten Deckungsrückstellungen vergleicht. Rückstellungen sind aber bekanntlich ungewisse Schulden in der Zukunft.

Eine Analyse des KZVK-Geschäftsberichts 2014 ergibt zudem: Die Einnahmen aus Beiträgen und Sanierungsgeldern lagen mit 904 Mio. € deutlich über den Rentenleistungen von 485 Mio. €. Die Bilanzsumme betrug 22,7 Mrd. €, wovon 16,8 Mrd. € auf die bereits erwähnten Kapitalanlagen entfielen.

¹⁸ <http://www.faz.net/aktuell/politik/inland/milliarden-loch-in-pensionskasse-der-katholischen-kirche-14189828.html>

¹⁹ <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/katholische-kirche-milliardenloch-in-pensionskasse-a-1088418.html>

²⁰ <http://www.sueddeutsche.de/politik/zusatzrente-katholisches-kapital-1.3044342>

²¹ <http://www.kzvk.de/aktuelles/detail/unser-schiff-ist-auf-einem-guten-weg/>

²² <http://www.kzvk.de/aktuelles/detail/kzvk-reformpaket-auf-dem-weg/>

Die KZVK wird im Gegensatz zur VBL voll von der Niedrigzinsphase getroffen, da sie ausschließlich kapitalgedeckt und nicht umlagefinanziert ist. Für künftige Rentenleistungen hat sie daher eine Neubewertung der sog. Deckungs- bzw. Versicherungsrückstellungen vorgenommen. Sie rechnet nur noch mit einem Zins von 3,25 % statt früher durchschnittlich 4 % und berücksichtigt ab 2014 auch die um 1 % jährlich ansteigenden Zusatzrenten. Allein dadurch erhöhten sich die versicherungstechnischen Rückstellungen (also der Höhe und Fälligkeitszeitpunkt nach ungewisse Schulden) um die erwähnten 5,8 Mrd. € gegenüber dem Vorjahr.

Auf die anhaltende Niedrigzinsphase hat die KZVK mit kräftigen Beitragssatzerhöhungen reagiert. Ab 2011 stieg der allein vom Dienstgeber (so heißt der kirchliche Arbeitgeber offiziell) zu tragende Beitragssatz von ehemals 4 % auf 4,4 %. Ab 2013 sind es 4,8 %, ab 2016 5,3 %, ab 2018 5,8 %, ab 2020 6,3 % und ab 2024 sogar 7,1 %. Mit diesen drastischen Erhöhungen der Beitragssätze dürfte die KZVK ihre aktuellen finanziellen Probleme in den Griff bekommen.

Noch 2,25 % bei zwei kommunalen Zusatzversorgungskassen im Süden

Im Gegensatz zur VBL und KZVK mit Rechnungszinsen von 0,25 und 1,25 % bieten die kommunalen Zusatzversorgungskassen der **Bayerischen Versorgungskammer (BVK)** und des **Kommunalen Versorgungsverbandes Baden-Württemberg** für die freiwillige Zusatzrente (dort auch „PlusPunktRente“ genannt) noch Tarife mit einem Garantiezins von 2,25 % an. Die garantierte monatliche Rente steigt dadurch im Musterfall von 214 € bei VBLextra auf 322 € bei der kommunalen Zusatzversorgungskasse Baden-Württemberg und sogar 410 € bei der Bayerischen Versorgungskammer. Dass die garantierten Renten trotz eines gleichen Garantiezinses von 2,25 % so weit auseinander driften, kann nur an den unterschiedlichen Sterbetafeln liegen. Wahrscheinlich verwendet die BVK in Bayern noch die Heubeck-Richttafel von 1998 mit entsprechend geringer Lebenserwartung.

Sogar noch 3 % Rechnungszins bei der Zusatzversorgungskasse in Westfalen

Ganz überraschend wird das schon günstige Angebot der BVK noch von der **kommunalen Versorgungskasse Westfalen** in Münster getoppt. Im Musterfall kommt sogar eine garantierte Rente von monatlich 478 € heraus, also mehr als doppelt so viel wie im Vergleich zu den 214 € bei VBLextra. Grund ist der aus heutiger Sicht hohe Garantiezins von 3 %. Laut Geschäftsbericht 2014 der westfälischen Zusatzversorgungskasse wurde im Jahr 2014 noch eine Kapitalverzinsung von 4,02 % erzielt. Es bleibt abzuwarten, wie lange dieser Tarif mit dem in Deutschland höchsten Garantiezins noch auf dem Markt bleibt.

Exkurs zur Berechnung der freiwilligen Zusatzrenten nach dem Punktemodell

Die Höhe der garantierten und auch möglichen Renten inkl. Absicherung der Hinterbliebenen und bei Erwerbsminderung kann in den meisten Fällen anhand von speziellen **Angebotsrechnern zur freiwilligen Rente ZVKPlus oder PlusPunktRente** ermittelt werden. Wenn dies – wie bei der VBL – nicht möglich ist, bleibt nur ein Blick in die Berechnungsweise nach dem Punktemodell.

Alle Zusatzversorgungskassen gehen dabei von folgender, zunächst noch einfach aussehender Formel aus:

$$\text{Betriebsrente} = \text{freiwilliger Jahresbeitrag/Regelbeitrag} \times \text{Altersfaktor} \times \text{Messbetrag}$$

Nur der Messbetrag steht jedoch in Höhe von 4 € fest. Der jährliche Regelbeitrag liegt meist bei 1.200 €, in einigen Fällen aber auch bei 480 €. Da auch noch jede Zusatzversorgungskasse eine eigene Altersfaktorentabelle verwendet, erschwert dies die Übersicht. Dem Verfasser dieses Dossiers liegen jedoch für die fünf genannten Zusatzversorgungskassen sämtliche aktuellen **Altersfaktorentabellen** vor, so dass die kombinierte Alters-, Hinterbliebenen- und Erwerbsminderungsrente anhand von selbst erstellten Rentenformeln und Excel-Tabellen zu ermitteln ist.

Bei gegebenem Regelbeitrag von beispielsweise jährlich 1.200 € hängt die Höhe der Altersfaktoren für alle möglichen Beitragsjahre vom 17. bis zum 67. Lebensjahr von der Höhe des Rechnungs- bzw. Garantiezinses und der verwendeten Sterbetafel (Heubeck-Richttafel 1998, DAV 2004 R, spezifische VBL-Generationentafel 2010 oder andere eigene Sterbetafel) ab. Wer die Leistungszusage für künftige Tarife oder für künftige Beiträge bei Alttarifen reduzieren will, muss also nur an den Stellschrauben Rechnungszins und Sterbetafel drehen. Als Ergebnis stellt sich dann eine neue Tabelle mit entsprechend reduzierten Altersfaktoren heraus.

Bei Verzicht auf Hinterbliebenenabsicherung und/oder Absicherung bei Erwerbsminderung erhöht sich die jeweilige Rente. Relativ am höchsten ist die **reine Altersrente** bei Verzicht auf beide Absicherungen. Dies wird bei den Zusatzversorgungskassen durch entsprechende Zuschläge auf die kombinierte Alters-, Hinterbliebenen- und Erwerbsminderungsrente berücksichtigt. Die Höhe dieser Zuschläge unterscheidet sich bei den jeweiligen Kassen ebenso wie die Höhe evtl. Rentenzuschläge bei der Rente mit 67 Jahren bzw. von Rentenabschlägen bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente mit beispielsweise 63 Jahren.

6. Haftung der Arbeitgeber bei gekürzten Leistungszusagen

Das Betriebsrentengesetz (BetrAVG) sieht in § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG ausdrücklich eine Einstandspflicht des Arbeitgebers auch für externe Durchführungswege wie Pensionskassen und Direktversicherungen vor, wenn Leistungen gekürzt werden sollen. Satz 3 lautet: *„Der Arbeitgeber steht für die Erfüllung der von ihm zugesagten Leistungen auch dann ein wenn die Durchführung nicht unmittelbar über ihn erfolgt“*.

Laut § 1 Abs. 2 Ziffer 1 BetrAVG liegt eine betriebliche Altersversorgung vor, wenn *„der Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (beitragsorientierte Leistungszusage)“*. Es dürfte unbestritten sein, dass bei den Altтарifen der BVV PK und der Neue Leben PK eine solche beitragsorientierte Leistungszusage vorliegt.

Nach § 1 Abs. 2 Ziffer 3 und 4 BetrAVG handelt es sich auch dann um eine betriebliche Altersversorgung, *„wenn künftige Entgeltansprüche in eine wertgleiche Anwartschaft auf Versorgungsleistungen umgewandelt werden (Entgeltumwandlung laut Ziffer 3) oder „der Arbeitnehmer Beiträge aus seinem Arbeitsentgelt zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfond, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung leistet und die Zusage des Arbeitgebers auch die Leistungen aus diesen Beiträgen umfasst; die Regelungen für Entgeltumwandlung sind hierbei entsprechend anzuwenden, soweit die zugesagten Leistungen aus diesen Beiträgen im Wege der Kapitaldeckung finanziert werden“ (Ziffer 4).*

Dem Verfasser dieser Studie, der kein Jurist ist, liegen einschlägige Urteile des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 15.3.2016 (Az. 3 AZR 476/15 und 3 AZR 827/14²³), 30.9.2014 (Az. 3 AZR 617/12)²⁴ und vom 19.6.2012 (Az. 3 AZR 408/10)^{25,26} vor, in denen eine Einstandspflicht des Arbeitgebers bei Leistungskürzungen durch Pensionskassen bejaht wird. In allen Fällen ging es um die Auslegung von § 1 Abs. 1 Satz 3 und § 1 Abs. 2 Ziffer 4 BetrAVG.

Laut BAG reicht eine Satzungsregelung, wonach die Mitgliederversammlung einer regulierten Pensionskasse eine Kürzung von Leistungszusagen beschließt, zur Enthaltung der Arbeitgeber nicht aus. Es kommt darüber hinaus auf die Auslegung der Versicherungsbedingungen und Tarife sowie die dem Arbeitnehmer konkret erteilte Versorgungszusage an.

Den Arbeitgeber trifft grundsätzlich eine Einstandspflicht bzw. Haftung, sofern die jeweilige Pensionskasse die zugesagte Leistung nicht mehr erbringt. In diesem Fall muss der Arbeitgeber dem ehemals Versicherten die Differenz zwischen zugesagter Leistung und tatsächlich erbrachter Leistung ersetzen. Der Arbeitgeber haftet gem. § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG ausdrücklich auch für externe Durchführungswege wie Pensionskasse oder Direktversicherung.

Die erwähnten BAG-Urteile hat **Fachanwältin für Arbeitsrecht Dr. Ingeborg Axler** aus Köln erstritten, die eine Vielzahl von betroffenen Versicherten in allen Instanzen vom Arbeitsgericht über das Landesarbeitsgericht bis zum Bundesarbeitsgericht

²³ <http://www.bag-urteil.com/15-03-2016-3-azr-827-14/>

²⁴ <https://openjur.de/u/768681.html>

²⁵ <http://juris.bundesarbeitsgericht.de/cgi-bin/rechtsprechung/document.py?Gericht=bag&Art=en&nr=16275>

²⁶ <http://www.jurablogs.com/go/einstandspflicht-des-arbeitgebers-fuer-pensionskasse>

vertreten hatte. In allen drei Gerichtsurteilen ging es um die Pensionskasse für die deutsche Wirtschaft (PKDW), Nachfolgerin der Pensionskasse der chemischen Industrie. Die PKDW war 2002 in finanzielle Schwierigkeiten geraten und hatte unter Berufung auf ihre Satzung nach dem Beschluss der Mitgliederversammlung vom 27.6.2003 die laufenden Renten gekürzt.

Im aktuellen Fall BVV Versicherungsverein a.G. hat die Mitgliederversammlung des BVV Versicherungsverein a.G. (Pensionskasse) am 24.6.2016 laut **Mark Roach, Referent Banken in der ver.di-Bundesverwaltung**, mit über 90 Prozent der Mitglieder der Kürzung von Betriebsrenten aus ab 1.1.2017 noch zu leistenden Beiträgen zugestimmt. Die meisten Banken wollen jedoch Zusatzbeiträge übernehmen, um die Senkung der Leistungszusagen auszugleichen und damit ihrer Einstandspflicht nach § 1 Abs. 1 Satz 3 BetrAVG nachzukommen. Sollten die noch fehlenden Banken sich weigern, wird ver.di, nach ihrem Referenten Mark Roach, handeln. Zu den Handlungsoptionen gehören Haustarifverträge mit den entsprechenden Banken, Betriebsvereinbarungen zwischen der Bank und ihrem Betriebsrat, aber auch Klagen der Versicherten.“

Dr. Sven Jürgens, Fachanwalt für Versicherungs- und Arbeitsrecht in Berlin, informiert auf seiner Homepage²⁷ zur Frage der Einstandspflicht von Arbeitgebern, die Mitgliedsunternehmen der BVV Versicherungsverein a.G. (Pensionskasse) sind:

„In arbeitsrechtlicher Hinsicht ist auch hier zu beachten, dass sich die rechtliche Verpflichtung zur Gewährung der zugesagten betrieblichen Versorgungsleistung aus dem arbeitsvertraglichen Grundverhältnis ergibt. Im sog. Zuwendungsverhältnis zwischen Versicherer und Arbeitnehmer besteht ein Leistungsanspruch. Auch wenn der Arbeitnehmer selbst Mitglied der Pensionskasse ist, bestehen die arbeitsvertraglichen Pflichten des Arbeitgebers fort. Störungen im Vertragsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Pensionskassen schlagen nicht automatisch auf den Arbeitgeber durch, was bedeutet, dass dieser gegebenenfalls fehlende Leistungen auffüllen muss“.

Um Arbeitgeber künftig von der Haftung bzw. Einstandspflicht freizustellen, favorisiert **Professor Dr. Peter Hanau** in seinem Rechtsgutachten²⁸ zum Sozialpartnermodell die Umkehr von der bisherigen beitragsorientierten Leistungszusage zu einer reinen Beitragszusage, die allerdings ergänzt wird durch eine garantierte Mindestleistung von externen Versorgungsträgern wie Pensionskassen oder Direktversicherungen.

Laut Professor Hanau können viele Pensionskassen hohe Rechnungszinsen von 3,25 bis 4 % aufgrund der Niedrigzinspolitik derzeit am Kapitalmarkt nicht mehr erwirtschaften. *„Für sie könnte die Umstellung auf ein System der reinen Beitragszusage die bestehenden und sich weiter abzeichnenden Nachfinanzierungsbedarfe deutlich entschärfen“.* Eine entsprechende Umstellung für die betroffenen Arbeitnehmer ginge *„nicht mit einem Eingriff in erdiente und geschützte Besitzstände“* einher, sondern könnte *„ihnen im Gegenteil sogar neue Chancen eröffnen“*, siehe Seite 12 des Rechtsgutachtens.

Ob die reine Beitragszusage erstrebenswert ist, wird allerdings unterschiedlich beurteilt. Das Anlagerisiko wird bei dieser vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer

²⁷ <http://www.hauptstadtanwaelte.de/2016/06/bvv-kuendigt-kuerzung-im-future-service-um-24-an-muss-der-arbeitgeber-den-verlust-ausgleichen/>

²⁸ http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2016/rechtsgutachten-sozialpartnermodell-betriebsrente.pdf;jsessionid=47F06FDCF3A34DEA8FC72FCB9A4C6F99?_blob=publicationFile&v=1

verlagert – so Dr. Ingeborg Axler, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Köln. Wo Chancen sind, sind auch Risiken. Der Arbeitnehmer hat bei der reinen Beitragszusage das Risiko, dass gerade bei Rentenbeginn der Aktienmarkt am Boden liegt. Sicher ist dann nur die vom Versorgungsträger zu garantierende Mindestleistung, die noch unterhalb der eingezahlten Beiträge liegen soll. Die betriebliche Altersversorgung ist bei dieser neuen Art der Zusage kein verlässlicher „Rechenposten“ für den Ruhestand mehr.

Arbeitgebervertreter sehen dies verständlicherweise anders. So äußerte sich Peer-Michael Dick, Hauptgeschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Südwestmetall, gegenüber dem Handelsblatt am 16.6.2016 („Metallarbeitgeber unterstützen Nahles-Plan zur Betriebsrente“) zustimmend zum Sozialpartnermodell und der geplanten reinen Beitragszusage mit den folgenden Worten: *„Dies bedeutet für das einzelne Unternehmen, dass es mit der Überweisung des Beitrags den Job erledigt hat. Pay and forget ist eine echtes Angebot der Politik. Wir sind nämlich gebrannte Kinder, was die Finanzierungsrisiken von Betriebsrenten angeht. Es gibt schon Gerichtsurteile zur Haftung des Arbeitgebers, wenn die Pensionskassensatzungsgemäß Leistungen kürzt“*.

7. Akzeptanzprobleme bei Versicherten und Rentnern

Sofern die Niedrigzinsphase weiter anhält, werden die aus einer Pensionskasse erzielten künftigen Bruttorenten geringer ausfallen als noch bei Neuabschluss geschätzt. Das **sinkende Rentenniveau** in der betrieblichen Altersversorgung wird die Akzeptanz bei Versicherten und Rentnern noch weiter verschlechtern.

Künftig nur noch Beitrags- statt Leistungszusage?

Bei Neuabschlüssen ab 2017 ist zu befürchten, dass immer mehr Arbeitgeber von der bisherigen Leistungszusage abrücken und künftig nur noch eine **Beitragszusage** geben. Nach Zahlung der Beiträge an einen externen Versorgungsträger wie die Pensionskasse würde der Unternehmer künftig von der Haftung für Höhe und Zahlung der Betriebsrenten befreit. Nach Überweisung des Beitrags hätte er sich sämtlicher Pflichten erledigt gemäß dem Prinzip „pay and forget“. Eine Einstandspflicht bei gekürzten Leistungszusagen käme nicht mehr auf ihn zu. So vorteilhaft diese Enthftung für den Unternehmer auch auf der einen Seite wäre, so würde eine reine Beitragszusage die Akzeptanz der betrieblichen Altersversorgung bei Arbeitnehmern wahrscheinlich noch weiter untergraben.

Nachteile von Entgeltumwandlung und Riester-Rente in der Leistungsphase

Schon jetzt werden einige **Nachteile der Entgeltumwandlung und betrieblichen Riester-Rente** für Arbeitnehmer offenbar. Zwar spricht für die steuer- und sozialabgabenfreie Entgeltumwandlung aus Sicht der Arbeitnehmer mit einem monatlichen Bruttogehalt bis zu 4.237,50 € die volle Ersparnis der Sozialabgaben in Höhe von gut 20 %. Sofern der Arbeitgeber seine Sozialabgabenersparnis in gleicher Höhe aber nicht in Form eines Zuschusses ganz oder zumindest teilweise an seine Arbeitnehmer weitergibt, lohnt sich die Entgeltumwandlung in aller Regel nicht.

Die Kehrseite ist der volle Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung auf die Betriebsrente aus Entgeltumwandlung sowie die anteilige Kürzung der gesetzlichen Rente in der Leistungsphase. Dies führt dazu, dass die Netto-Betriebsrente nach Abzug der **dreifachen Belastung** (voller Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, Kürzung der gesetzlichen Rente und volle nachgelagerte Besteuerung) bei alleinstehenden Rentnern nur etwa die Hälfte der Brutto-Betriebsrente ausmacht.

Besonders kritisch ist die **Beitragsfalle für Höher- und Spitzenverdiener** mit einem monatlichen Bruttogehalt ab 4.500 € zu sehen. Diese Arbeitnehmer zahlen in der Aktivphase bereits den Höchstbeitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung und in der Rentenphase zusätzlich den vollen Beitrag in Höhe von rund 18 % der Bruttorente, falls sie gesetzlich krankenversichert sind. Diese **Doppelverbeitragung** widerspricht dem Prinzip der nachgelagerten Beitragspflicht, wonach in der Rentenphase nur dann Krankenkassenbeiträge erhoben werden, falls sie in der Aktivphase auch eingespart werden können.

Diese auch von der aba (Arbeitsgemeinschaft für die betriebliche Altersversorgung) und dem GDV (Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft) zu Recht kritisierte Gerechtigkeitslücke müsste nicht nur - wie von der Bundesregierung geplant - für die betriebliche Riester-Rente geschlossen werden. Drei Lösungswege

stehen dabei zur Auswahl: Kürzung des vollen Krankenkassenbeitrags um den fiktiven Arbeitgeber-Beitrag von 7,3 % bei gleichzeitigem Wegfall der Beitragsfreiheit für Arbeitgeber in der Ansparphase, durch Tarifverträge bzw. Gesetz auferlegte Pflicht für Arbeitgeber zur Zahlung eines Zuschusses oder gar völlige Abschaffung der Sozialabgabenfreiheit in der Anspar- bzw. Aktivphase.

Privat fortgeführte Verträge bei Pensionskassen

Wer einen alten Vertrag bei seiner Pensionskasse privat fortführt, muss nach dem Urteil des Bundessozialgerichts vom 23.7.2014 (Az. B12 KR 28/12 R) zurzeit weiterhin mit der Beitragspflicht im Rentenalter rechnen. Möglicherweise entscheidet aber das vom VDK angerufene Bundesverfassungsgericht anders und stellt den **bei der Pensionskasse privat fortgeführten Vertrag** auf die gleiche Stufe wie die privat fortgeführte Direktversicherung. Dann entfielen der anteilige Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung für die Zeit, in der die Versicherten laufende Sparbeiträge allein aufbringen.

Eine private Weiterführung des alten Versorgungsvertrages über eine Pensionskasse wäre nach einem positiven Urteil des Bundesverfassungsgerichtes wie für Direktversicherungen (siehe BVerfG-Urteil vom 28.9.2010, Az. 1 BvR 1660/08) sinnvoll, wenn für den auf dem privat fortgeführten Teil des Vertrages beruhenden Rentenanteil keine Kranken- und Pflegekassenbeiträge bezahlt werden müssten. Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts über privat fortgeführte Verträge bei Pensionskassen liegt jedoch noch nicht vor.

Schlussbemerkungen

Die Befürchtung, dass Pensionskassen durch die anhaltende Niedrigzinsphase in eine Schieflage geraten können, ist nicht von der Hand zu weisen. Davon betroffen sind insbesondere regulierte Pensionskassen mit einem hohen Anteil von Altverträgen. Rechnungszinsen von einstmalig 4 % oder 3,25 % sind auf Dauer nicht mehr erzielbar, wenn die Niedrigzinsphase jahre- oder gar jahrzehntelang anhält und die Lebenserwartung weiter so ansteigt wie bisher.

Erste **regulierte privatrechtliche Pensionskassen wie Neue Leben PK und BVV PK** haben bereits die Notbremse gezogen und ihre Leistungszusagen für Altverträge drastisch gesenkt, sofern es sich um Zinsen auf ab 2017 geleistete Beiträge handelt. Nur auf künftige Rentenanwartschaften in Altverträgen bezieht sich also der Rückgang des Leistungsniveaus um 16 % bei der Neue Leben PK bzw. um 24 % bei der BVV PK. Es ist anzunehmen, dass in naher Zukunft auch andere regulierte Pensionskassen einen solchen oder ähnlichen Weg beschreiten. Ob diese Maßnahmen dann ausreichen, wird die Zukunft zeigen.

Die **öffentlichen oder kirchlichen Zusatzversorgungskassen wie VBL und KZVK** haben die Rechnungszinsen bei Neuabschlüssen von freiwilligen Versicherungen ab 1.6.2016 bzw. ab 1.1.2016 drastisch auf 0,25 % bzw. 1,25 % gesenkt. Davon betroffen sind also nicht freiwillig Versicherte, die ihren Vertrag bereits vor 2016 abgeschlossen haben. Ebenfalls nicht betroffen sind alle 5,3 Mio. aktiv pflichtversicherten Arbeitnehmer im öffentlichen und kirchlichen Dienst. In der Zusatzversorgung als Pflichtversicherung wurde das Leistungsniveau nach den Tarifabschlüssen in 2015 und 2016 bis zum Jahr 2024 gesichert.

Sowohl für Pflichtversicherungen als auch für freiwillige Versicherungen über Pensionskassen gibt es nur **zwei Auswege**, um möglichen finanziellen Problemen in der Zukunft zu begegnen. Entweder wird das Leistungsniveau für künftige Beiträge aus Alttarifen (siehe Neue Leben PK und BVV PK) bzw. der Rechnungszins für Neuabschlüsse (siehe VBL und KZVK) gesenkt oder die Beiträge werden erhöht, um ein gleichbleibendes Leistungsniveau zu erhalten.

Den zweiten Weg beschreiten zurzeit die Zusatzversorgungskassen in der Pflichtversicherung. Im Prinzip steht dieser Weg auch den Arbeitgebern in der BVV PK mit Altverträgen ab 2017 offen, wenn sie Zusatzbeiträge in Höhe von rund 32 % der bisherigen Beiträge zahlen.

Ob **Renten Kürzungen oder Beitragserhöhungen**: Die Zukunft der Pensionskassen sieht bei klassischen Versicherungslösungen mit Garantiezinsen nicht rosig aus. Wenn der Garantiezins für Neuabschlüsse ab 1.1.2017 sogar auf 0,9 % bei privaten Lebens- und Rentenversicherern sowie Pensionskassen sinkt, wird das Nachdenken über **attraktivere Fondslösungen** mit Sicherheit weiter zunehmen. Die Garantie würde sich dann – wenn überhaupt - auf das Verrentungskapital beschränken, das nicht niedriger als die Beitragssumme ausfallen sollte (sog. Kapital- bzw. Beitragserhalt).

Allerdings stünden dem bloßen Kapitalerhalt auch Chancen insbesondere bei der langfristigen Anlage der Beitragsgelder in Aktien gegenüber, sei es über gemanagte Aktienfonds oder ETF-Aktienindexfonds.