

Reine Beitragszusage

Köln, 13. Dezember 2017

Eine reine Beitragszusage nach dem BetrAVG liegt dann vor, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zusagt, bestimmte Beiträge zur Finanzierung von lebenslangen Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an eine Versorgungseinrichtung zu zahlen. Danach bestehen keine weiteren Pflichten des Arbeitgebers. Die Durchführung einer reinen Beitragszusage ist durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz in Deutschland ab 2018 über die Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung möglich, sofern sie tarifvertraglich geregelt ist. Weder der Arbeitgeber noch die durchführende Einrichtung dürfen Garantien gewähren.

Die reine Beitragszusage nach dem BetrAVG weist folgende Eigenschaften auf, die aus dem internationalen Kontext bekannte Beitragszusagen typischerweise nicht aufweisen. Dies sind insbesondere:

- a) der zwingende Bezug zu einem Tarifvertrag und einer tariflich mitverwalteten Einrichtung,
- b) das jedem Begünstigten individuell zugeordnete Versorgungskonto enthält nicht zwingend konkrete Vermögenswerte und die Erträge auf dieselben, sondern kann auch als Anteil an einem kollektiv angesparten Vermögen ausgestaltet sein,
- c) die zwingend vorzunehmende Verrentung bei Eintritt des Versorgungfalles und
- d) die Möglichkeit eines kollektiven Risikoausgleichs bei und nach Eintritt des Versorgungfalles.

Für Zwecke der deutschen und internationalen handelsrechtlichen Rechnungslegung sind beide Zusagearten als Beitragszusagen einzustufen.

Was bedeutet der oft verwendete Begriff „Zielrente“?

Bei einer Zielrentenzusage (Defined Ambition Zusage) handelt es sich eigentlich um eine Leistungszusage, nur ohne Garantie, auf Basis fest vereinbarter Beiträge. Bei ungünstiger Entwicklung wird die ursprünglich angestrebte Leistung gesenkt. Der Begriff „Zielrente“ hat in Deutschland bei der reinen Beitragszusage zwar Verbreitung gefunden, ist aber für die deutsche Umsetzung nicht ganz richtig, da es sich hier tatsächlich um eine reine Beitragszusage handelt und eine Leistung nicht zugesagt wird.

Welche Sicherheitsmechanismen sind vorgesehen?

Neben der Überwachung durch die Sozialpartner, einer breit diversifizierten Kapitalanlage und einem geeigneten Risikomanagement sind für die reine Beitragszusage als Sicherungsmechanismen explizite und implizite kollektive Kapitalpuffer vorgesehen, die z. B. mit ggf. vereinbarten Sicherungsbeiträgen des Arbeitgebers dotiert werden. Mittels der Puffer können z. B. Marktschwankungen unmittelbar vor Renteneintritt gedämpft werden. In der Rentenbezugszeit erfolgt ein kollektiver Risikoausgleich, um Schwankungen der Rentenhöhe zu reduzieren. Hierzu ist regelmäßig der Kapitaldeckungsgrad zu ermitteln, der das für die Rentenempfänger vorhandene Vermögen zum Barwert der zu erbringenden Leistungen ins Verhältnis setzt. Wenn der kollektive Kapitaldeckungsgrad den Korridor von 100 bis 125 Prozent verlässt, muss für alle Rentenempfänger die Rentenhöhe angepasst werden. Darüber hinaus können explizite, aus Sicherungsbeiträgen gebildete Kapitalpuffer zur Reduktion von Schwankungsrisiken auch in der Leistungsphase herangezogen werden.