

Stefan Gieringer ist seit 2004 Inhaber und Geschäftsführer eines unabhängigen Beratungs- und Maklerunternehmens zur betrieblichen Altersversorgung, spezialisiert auf die Beratung und Einrichtung von bAV-Lösungen in inhabergeführten mittelständischen Unternehmen. Als Autor für die AOK Deutschland und für Fachverlage veröffentlicht er seit Jahren Publikationen zur bAV, insbesondere zu Finanzierung und Kapitalanlage in bAV-Verträgen.



Nullzins in der bAV – die Risiken werden real und teuer!

Das IW Köln prognostiziert in der lesenswerten Studie von *Michael Voigtländer* und *Markus Demary* für Deutschland einen durchschnittlich langfristigen Realzins für 2050 in Höhe von 0%. Und damit stehen sie alles andere als allein mit dieser Schlussfolgerung zu den zukünftigen Zinsverhältnissen.

Doch was bedeutet diese Entwicklung für die betriebliche Altersversorgung – im Besonderen für die versicherungsförmigen Durchführungswege Direktversicherung – Pensionskasse – Pensionsfonds? Seit Einführung des gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltumwandlung im Jahr 2002 haben viele Arbeitgeber Verträge für ihre Arbeitnehmer abgeschlossen und verlassen sich auf die jeweiligen gewählten Versicherer. Es gibt jedoch mehr als begründete Zweifel an der (zukünftigen) Leistungsfähigkeit der Lebensversicherer. Das Problem: Gemäß § 1 S. 3 BetrAVG haftet der Arbeitgeber für die garantierte Versicherungsleistung des Versicherers.

Erwirtschaftet der Versicherer zukünftig keine auskömmlichen Erträge, um die zugesagten Garantiezinsen (4% fallend bis

auf aktuell 0,9%) zuweisen zu können, muss er gemäß § 314 VAG die garantierten Leistungen absenken. Dies führt in der Folge zur gesetzlichen Auffüllungsverpflichtung des Arbeitgebers nach § 1 S. 3 BetrAVG.

Im Jahr 2016 haben bereits erste deregulierte Pensionskassen ihre garantierten Leistungen absenken müssen, und für das laufende Jahr 2019 sind neue Fälle bekannt geworden. Bei zukünftig anhaltender Null-Verzinsung wird sich dieser Trend noch verstärken. Diese Tatsache kann für Arbeitgeber, bzw. deren Geschäftsführer die Informationspflicht zur Veröffentlichung im Handelsbilanzausweis nach sich ziehen (IDW HFA 30 Rn. 93).

Mehrere Pensionskassen haben in den letzten drei Jahren die Arbeitgeber informiert, dass sie zukünftig aufgrund der Nullzinssituation weder Neuanmeldungen noch Beitragserhöhungen durchführen können und werden. Arbeitgeber sind demnach gezwungen, sich nach einem neuen zukunftsfähigen Versorgungsträger umzusehen.

Die deutsche Steuerberater Versicherung – Pensionskasse der Steuerberater – hat im Dezember 2018 bekanntgegeben, dass sie nur noch 55 % der Eigenkapital-Mindestanforderungen vorweisen kann. Konkret fehlen etwa 17,5 Mio. Euro bei 900 Mio. Euro Versicherungssumme. Ebenfalls in Schieflage sind die Pensionskasse der Caritas, sowie die Kölner Pensionskasse. Bei all diesen Pensionskassen muss im Rahmen der Sanierung mit einer massiven Herabsetzung der Leistungen gerechnet werden, was zur Folge hat, dass Arbeitgeber entsprechend auffüllungspflichtig werden.

Große Lebensversicherer wie die ERGO Lebensversicherungs AG, zweitgrößter Lebensversicherer, sind bereits geschlossen, die Nachfolgegesell-

schaft heißt ERGO Vorsorge Lebensversicherung AG. Die Generali Lebensversicherung AG, bisher viertgrößter Lebensversicherer, ist komplett vom Markt genommen worden und soll an die Abwicklungsgesellschaft Viridium abgegeben werden. Die Genehmigung der BAFIN liegt mittlerweile erwartungsgemäß vor.

Die gesamten Erträge des Versicherers werden auf alle Garantie-Generationen des Versicherers verteilt, unter Priorisierung des zugesagten garantierten Zinses. Dies führte im ersten Schritt zur Realisierung von stillen Reserven in die Zinszusatzreserve (ZZR). Die aktuelle Absenkung der ZZR mittels Nutzung der neuen Korridormethode bringt den Lebensversicherern zwar eine spürbare Entlastung, das Problem wird dadurch aber nicht

verringert, sondern nur verschoben. Hätte die Politik die Absenkung der ZZR nur um ein Jahr auf 2019 verschoben, wären 2018 insgesamt acht Lebensversicherer mit einem Marktanteil von etwa 10% zum Protektorfall geworden (und Protektor selbst dadurch wahrscheinlich selbst zum Problemfall) weiß *Dr. Carsten Zielke* von Zielke Research Consult.

Gem. § 1 S. 3 BetrAVG haftet der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer gegenüber für nicht oder nicht in zugesicherter Höhe ausgeschüttete Betriebsrentenansprüche

Da jedoch alle Versicherten aller Garantiezins-Generationen in das Sicherungsvermögen des Versicherers ihre Beiträge einzahlen, kommt es zwangsläufig zu den gleichen Effekten wie bei der gesetzlichen Rentenversicherung, d.h. Jung finanziert Alt.

Da die alten Garantiegenerationen einen Großteil der aktuell erzielten Erträge beanspruchen, kommt es zukünftig zu immer geringeren, bzw. gar keinen Überschüssen. Die Neu-Verträge erhalten somit eine niedrige Garantie (0% bis 0,9%) und wenig bis keine Aussicht auf Überschüsse! Zieht man von dieser Garantieverzinsung dann noch die Kosten des Versicherers ab, kommt man (bestenfalls) auf eine Beitragsgarantie mit Null-Prozent-Verzinsung. Auch die neuen „kapitaleffizienten“ Produkte der Versicherer, wie z.B. Indexpolizen, generieren ihre möglichen zukünftigen Erträge aus der immer weiter sinkenden Überschussbeteiligung ...

Arbeitgeber sind deshalb gut beraten, prüfen zu lassen, welche Risiken in ihren bestehenden Verträgen schlummern. Und im zweiten Schritt bei Bedarf zukunftsfähige Alternativen zu finden und zu nutzen. Eine weitestgehend zinsunabhängige Kapitalanlage in Verbindung mit einer zinsunabhängigen Garantieerzeugung ist das Gebot der Stunde und ganz besonders der Zukunft. Nur so lassen sich in einem zukünftigen Niedrigzinsumfeld die gesetzlich vorgeschriebenen Garantien und auskömmliche Renditen erwirtschaften. Arbeitgeber gewinnen dadurch zweifach – zum einen schützen sie sich wirksam vor Auffüllungsrisiken und zum anderen werden es ihnen ihre Arbeitnehmer danken.