
Sozialpartnerschaftlich gestaltete Altersversorgung

JUDITH KERSCHBAUMER UND NORBERT REUTER

Judith Kerschbaumer, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Berlin, E-Mail: judith.kerschbaumer@verdi.de

Norbert Reuter, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), Berlin, E-Mail: norbert.reuter@verdi.de

Zusammenfassung: Der Beitrag befasst sich mit dem Problem der Alterssicherung vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung. Zunächst wird auf die Bedeutung der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) und Möglichkeiten ihrer Stabilisierung hingewiesen. Um eine lebensstandardsichernde und auskömmliche Rente zu gewährleisten, kommt der betrieblichen Altersversorgung (bAV) allerdings eine wachsende Bedeutung zu. Es wird argumentiert, dass hier die kapitalgedeckte Finanzierung sinnvoll ist, während es in der GRV bei der Umlagefinanzierung bleiben muss. Im Weiteren wird auf die durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz 2018 ermöglichten Sozialpartnermodelle (SPM) eingegangen. In deren Rahmen wurde in der bAV eine vierte Zusageart, die reine Beitragszusage, ermöglicht. Nach einer Darlegung der Systematik von SPM und ersten Erfahrungen mit diesen Modellen werden abschließend einige noch bestehende Probleme hinsichtlich der gewünschten Verbreiterung von SPM diskutiert.

Summary: The paper deals with the problem of old-age provision against the background of demographic development. First, it points out the importance of the statutory pension insurance (GRV) and ways to stabilize it. However, in order to guarantee an adequate pension with a high standard of living, company pension schemes are becoming increasingly important. It is argued that capital funding makes sense here, while pay-as-you-go financing must be maintained in the GRV. The paper also discusses the social partner models (SPM) made possible by the Betriebsrentenstärkungsgesetz (Occupational Pension Strengthening Act) from 2018. In this context, a fourth type of commitment, the pure contribution commitments, was made possible in company pension schemes. Following a description of the SPM-system and initial experience with these models, the paper concludes with a discussion of some of the problems that still exist with regard to the desired expansion of SPM.

→ JEL classification: H55, H50, J51

→ Keywords: Soziale Sicherheit, Altersvorsorge, betriebliche Altersvorsorge

I Einleitung

Seit Jahren ist Höhe, Dauer und Finanzierung der Alterssicherung vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung Gegenstand kontroverser Debatten. Klar ist, dass zumindest bis Ende der 2030er-Jahre kontinuierlich immer mehr Rentenbezieher*innen immer weniger Beitragszahler*innen gegenüberstehen. Nach den Ergebnissen der letzten, 15. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung des Statistischen Bundesamtes vom Dezember 2022¹ wird der Altenquotient, also das Verhältnis zwischen Personen im Renten- und im Erwerbsalter, nach derzeitigen Erkenntnissen bis 2038 noch besonders steil ansteigen. Heute kommen 32 Personen ab 67 Jahre auf 100 im Alter von 20 bis 66 Jahren. Dieser Quotient wird bis etwa 2040 in allen berechneten Varianten weiter auf 41 bis 46 zunehmen und 2070 zwischen 39 und 56 liegen.

Umstritten ist, wie und für wen unter diesen sich ändernden Rahmenbedingungen eine lebensstandardsichernde Rente gewährleistet werden kann, und welche Bedeutung die drei Säulen der Altersversorgung – gesetzliche, betriebliche und private – in Zukunft haben, wie sie finanziert und staatlich gefördert werden.

Aus Sicht der Gewerkschaften muss die umlagefinanzierte, auf dem Generationenprinzip beruhende gesetzliche Rente (GRV) auch in Zukunft eine ebenso umfassende wie sichere finanzielle Absicherung der sozialen Risiken im Alter und bei Invalidität sowie den Hinterbliebenenschutz sicherstellen. Um eine lebensstandardsichernde und auskömmliche Rente zu gewährleisten, kommt der betrieblichen Altersversorgung (bAV) allerdings eine wachsende Bedeutung zu. Im Unterschied zur privaten Altersversorgung sind hier grundsätzlich auch die Arbeitgeber hinsichtlich der Finanzierung mit im Boot. Aus diesem Grund haben sich auch die Gewerkschaften für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen für die bAV und gegen einen Ausbau der privaten Altersvorsorge (pAV) eingesetzt. Zu einem vergleichbaren Ergebnis kam auch die Mehrheit der von der Bundesregierung Ende 2022 eingesetzte „Fokusgruppe private Altersvorsorge“, die Mitte Juli 2023 ihren Abschlussbericht vorstellte. Sie zog den Schluss, „in erster Linie die gesetzliche Rente zu stärken. Auch die durch den Fachdialog der Bundesregierung angestrebte Stärkung der bAV sei zu berücksichtigen, einschließlich einer verbesserten Geringverdienerförderung. Daher wird von diesen Mitgliedern der Fokusgruppe ein staatliches Angebot in der 3. Säule kritisch gesehen, teilweise auch unter Verweis auf die begrenzten staatlichen Ressourcen, die implizite Staatsgarantie, den Erfüllungsaufwand für Arbeitgeber und die nicht-paritätische Finanzierung der pAV.“² Im Zuge der Niedrigzinsphase war die bAV stark unter Druck geraten; ihr Verbreitungsgrad stagnierte seit längerem bei rund 55 Prozent der Beschäftigten.

Mit dem bereits 2018 in Kraft getretenen Betriebsrentenstärkungsgesetz hatte der Gesetzgeber auf diese Entwicklung reagiert und als neue Zusageart die „reine Beitragszusage“ (rBZ) im Rahmen von sogenannten „Sozialpartnermodellen“ (SPM) ins Betriebsrentenrecht eingeführt. Hierdurch sollen Betriebsrentenzusagen für Unternehmen erleichtert und gleichzeitig die Chancen auf höhere Betriebsrenten für Beschäftigte verbessert werden. Gänzlich neu an dem Konzept der SPM ist die gesetzliche Verpflichtung, dass sich die Tarifvertragsparteien an der Durchführung und Steuerung des SPM beteiligen und sie so sozialpartnerschaftlich gestalten müssen. Damit wurde

1 Vgl. 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung – Statistisches Bundesamt (destatis.de).

2 Fokusgruppe private Altersvorsorge c/o Bundesministerium der Finanzen (Hrsg.) (2023), Rz. 131.

die bAV um einen weitreichenden Aspekt demokratischer Legitimität erweitert. Andererseits erfolgte mit der rBZ aber auch eine Verlagerung des Risikos auf die Beschäftigten und ihre Gewerkschaften, denn SPM sehen keine Haftung des Arbeitgebers vor. Als Ausgleich dafür können sie nur durch oder aufgrund eines Tarifvertrages abgeschlossen werden, sie sind also nur tarifexklusiv möglich.

Auf diese Weise soll eine neue Dynamik hinsichtlich einer weiteren Verbreitung der bAV insbesondere im Niedriglohnbereich, in kleinen und mittelgroßen Unternehmen (sog. KMU) und bei Frauen entstehen. Hierzu heißt es im Gesetzentwurf ausdrücklich: „Besonders in kleinen Unternehmen und bei Beschäftigten mit niedrigem Einkommen besteht noch erhebliches Verbreitungspotential für die betriebliche Altersversorgung. [...] sind weitere Anstrengungen und neue Wege notwendig, um eine möglichst hohe Abdeckung der betrieblichen Altersversorgung und damit ein höheres Versorgungsniveau durch zusätzliche Altersvorsorge zu erreichen.“³

Dieser Beitrag beleuchtet neben der grundsätzlichen Frage von Potentialen und Grenzen von Umlage- und Kapitaldeckungsverfahren die Systematik der neuen sozialpartnerschaftlich gestalteten Altersversorgung durch SPM und die Rollen der Sozialpartner.

2 Umlagefinanzierung versus Kapitaldeckung – Potenziale und Grenzen

2.1 Die aktuelle Lage

Mit Blick auf die gesetzliche Rente ist derzeit von einem stabilen Beitragssatz zur GRV bis 2027 in Höhe von 18,6 Prozent auszugehen, der je zur Hälfte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen getragen wird. Danach wird er nach derzeitiger Planung leicht ansteigen: Bis 2030 voraussichtlich auf 20,2 Prozent, bis 2037 auf 21,1 Prozent. Während der Beitragssatz steigt, wird das Rentenniveau bzw. das „Sicherungsniveau vor Steuern“ von derzeit 48,1 Prozent auf 45 Prozent im Jahr 2037 fallen.⁴ Allerdings wurde im Koalitionsvertrag 2021–2025 der Ampel-Koalition festgehalten, dass die gesetzliche Rente gestärkt und das Mindestrentenniveau von 48 Prozent dauerhaft gesichert werden soll. Dies setzt die Bundesregierung nun im sog. Rentenpaket II um.

Dass dies kein einfaches Unterfangen sein wird, hat der Bundesrechnungshof kürzlich in einem Gutachten festgehalten: „Ein dauerhaftes Mindestrentenniveau von 48 Prozent im Vergleich zur derzeit gesetzlich angelegten allmählichen Reduktion des Rentenniveaus auf 44,9 Prozent im Jahr 2036 wird auf jeden Fall eine enorme Finanzierungslücke zur Folge haben. Dies gilt unabhängig davon, wie die Regelung zum Mindestrentenniveau im Detail ausgestaltet wird.“⁵ Der Bundesrechnungshof geht allein für den Zeitraum 2026 bis 2036 von zusätzlichen Stabilisierungskosten von jährlich rund 20 Mrd. Euro bzw. über den gesamten Zeitraum gerechnet von 235 Mrd. Euro aus, die zusätzlich von Beitragszahlenden und dem Bund aufgebracht werden müssten.

3 Deutscher Bundestag (2017), S. 31.

4 Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023), Übersicht B 8, S. 38.

5 Bundesrechnungshof (2023), S. 16.

Hierbei ist zu betonen, dass es bei den genannten Summen nur um die Verhinderung eines Absinkens des Rentenniveaus auf unter 48 Prozent geht. Von einer auch von den Gewerkschaften geforderten Steigerung des Sicherungsniveaus auf ein annähernd lebensstandardsicherndes Niveau, das nach üblicher politischer Definition mit zumindest rund 53 Prozent angenommen wird und welches es auch noch bis zur Jahrtausendwende gab, ist man dann immer noch weit entfernt.

Auch sollte hier der Verständlichkeit halber erwähnt werden, dass sich das Rentenniveau entgegen weit verbreiteter Ansicht nicht auf das Einkommen vor Renteneintritt, sondern vielmehr auf die erworbenen Entgeltpositionen im gesamten Erwerbsleben, also erwerbslebensdurchschnittlich bezieht.

Klar ist, dass die Finanzierung der Rente vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des damit verbundenen Anstiegs eines sich verschlechternden Verhältnisses von Beitragszahlenden zu Rentner*innen (Anstieg des Altenquotienten) eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung darstellt. Diese ließe sich jedoch solidarisch meistern, wenn der Beitragssatz in der GRV moderat angehoben würde und der Ausbau der bAV vorankäme. Bereits mit einem Beitragssatzpunkt (Wert aktuell: rund 18 Mrd. Euro) könnte das Rentenniveau um zwei Prozentpunkte erhöht werden. Um auch unter Gerechtigkeitsaspekten zu einer dauerhaft tragfähigen Lösung zu kommen, sollte die gesetzliche Rente jedoch perspektivisch zu einer Erwerbstätigenversicherung fortentwickelt werden, in die alle Erwerbstätigen, vor allem auch die Selbstständigen einzahlen. Weiterhin sollte der Kreis der Beitragszahler*innen durch Einwanderung in sozialversicherte Erwerbsarbeit und durch Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit vergrößert werden. So ließe sich die bewährte umlagefinanzierte, nicht von Schwankungen und Entwicklungen der internationalen Kapitalmärkte abhängige gesetzliche Rente auch unter schwierigeren demografischen Bedingungen sichern und erhalten.⁶

2.2 Wo Kapitaldeckung keinen Sinn macht

Stattdessen wird versucht, die bewährte umlagefinanzierte gesetzliche Rente durch eine kapitalgedeckte Säule, ein „Generationenkapital“ (auch als „Aktienrente“ bezeichnet), zu ergänzen und diese sukzessive auszubauen. Dies wurde bereits – zweifellos auf Druck der FDP – im Koalitionsvertrag festgehalten, wo formuliert wurde, dass die Koalitionäre „(...) zur langfristigen Stabilisierung von Rentenniveau und Rentenbeitragssatz in eine teilweise Kapitaldeckung der gesetzlichen Rentenversicherung einsteigen (wollen). Diese teilweise Kapitaldeckung soll als dauerhafter Fonds von einer unabhängigen öffentlich-rechtlichen Stelle professionell verwaltet werden und global anlegen. Dazu werden wir in einem ersten Schritt der Deutschen Rentenversicherung im Jahr 2022 aus Haushaltsmitteln einen Kapitalstock von 10 Milliarden Euro zuführen.“⁷

Abgesehen von der Tatsache, dass die Versorgung von Menschen außerhalb der Erwerbstätigkeit immer in einem realwirtschaftlichen Umlageverfahren erfolgt, also die Art der Finanzierung

6 Vgl. hierzu bereits: Windhövel, Funke, Möller (2008). Zur grundsätzlichen Bedeutung der umlagefinanzierten Säule der deutschen Alterssicherung vgl. Reuter (2000).

7 Koalitionsvertrag 2021–2025, S. 73.

grundsätzlich nichts an den realen Problemen ändert,⁸ wäre ein solcher Umbau der Altersversorgung zweifellos mit einer erheblichen Umlenkung von Finanzströmen und damit Risiken verbunden. Es wäre einer „Operation am offenen Herzen“ vergleichbar. Dies zeigen auch Berechnungen des Bundesrechnungshofs. Der rechnet vor, dass die ersten aus Steuern finanzierten 10 Mrd. Euro nur der berühmte Tropfen auf dem heißen Stein wären. 44 Mrd. Euro müsste die gesetzliche Rentenversicherung im Jahr 2036 zusätzlich aufbringen, um das Rentenniveau von 48 Prozent in diesem Jahr zu halten. Um dies aus der Rendite des Generationenkapitals zu finanzieren, müsste bei einer angenommenen Kapitalrendite von 5 Prozent das angehäuften Kapital, also der dann bestehende Kapitalstock, bis 2036 auf 876 Mrd. Euro angewachsen sein.⁹ Das würde bedeuten, dass in den kommenden 13 Jahren dem Fonds jährlich rund 47 Mrd. Euro zufließen müssten – und bis dahin auch keine Entnahmen getätigt werden dürften.

Wo sollen diese Milliardenbeträge aber bei ohnehin bestehenden Finanzierungsengpässen herkommen? Hierzu findet man seitens des Bundesfinanzministeriums folgende Erläuterung: „Finanziert würde der Kapitalstock zum einen im Jahr 2023 aus im Bundeshaushalt bereitgestellten Krediten des Bundes in Höhe von 10 Mrd. Euro. (...) Zum anderen könnte (sic!) sich die Aufstockung in den Folgejahren neben Darlehen auch aus Zuschüssen sowie bereits bestehenden Beteiligungen des Bundes speisen. Eine jährliche Übertragung von zusätzlichen Mitteln (sic!) für das Generationenkapital wäre möglich und sinnvoll. Über die Art und den Umfang der jährlichen Mittelzuführungen wird der Deutsche Bundestag entscheiden.“¹⁰

Angesichts dieser vagen Hinweise seitens des Bundesfinanzministeriums, von dem die ganze Initiative zum Generationenkapital ausgeht, und beim gleichzeitigen Bestreben des Finanzministers, die Schuldenbremse ohne Rücksicht auf kontraproduktive Effekte einzuhalten, besteht die große Gefahr, dass künftig der hohe Kapitalansparbetrag für das aufzubauende Generationenkapital auch aus Beitragsmitteln finanziert wird. Da dieses Geld dann nicht für laufende Beitragszahlungen zur Verfügung stünde, wären Leistungskürzungen in der gesetzlichen Rentenversicherung vorprogrammiert.¹¹

Damit zeigt sich, dass die Operation „am offenen Herzen“ der GRV nicht nur erhebliche finanzielle Mittel in der Zeit verschlingen würde, in der diese gerade für ihre Stabilisierung dringend

8 Eine Binsenweisheit, die als „Mackenroth-These“ bereits vor über 70 Jahren in die Auseinandersetzung über die Rentenfinanzierung eingegangen ist. Vgl. zur umfassenden Diskussion und Bestätigung dieser These Reuter (2000), S. 558–563.

9 Vgl. Bundesrechnungshof (2023), S. 5 f.

10 Bundesministerium der Finanzen (2023), S. 9.

11 Bis Redaktionsschluss lag das endgültige Finanzierungskonzept noch nicht vor. Durch das Urteil des Zweiten Senats des Bundesverfassungsgerichts vom 15. November 2023, demzufolge das Zweite Nachtragshaushaltsgesetz 2021 mit Art. 109 Abs. 3, Art. 110 Abs. 2 und Art. 115 Abs. 2 Grundgesetz (GG) unvereinbar ist, ist die Finanzierung noch unklarer geworden. Laut Handelsblatt vom 7.8.2023 wollte der Bund statt den ursprünglich genannten 10 Mrd. Euro ab 2024 12 Mrd. Euro pro Jahr als Darlehen in das „Generationenkapital“ einzahlen und diese Summe von Jahr zu Jahr um drei Prozent erhöhen. Zudem war geplant, Vermögenswerte des Bundes im Umfang von 15 Mrd. Euro in das Generationenkapital zu übertragen. Erste Berechnungen hatten allerdings bereits gezeigt, dass es völlig unrealistisch ist auf diese Weise bis 2035 ein Generationenkapital in einer Höhe aufzubauen, dessen Rendite zu einer spürbaren Dämpfung des Anstiegs des Rentenbeitragsatzes beitragen kann. Das Handelsblatt warnte sogar, dass das „Generationenkapital“, wenn es schlecht läuft, zu einem „Zuschussgeschäft“ werden kann. Folge wäre eine Be- statt eine Entlastung des Rentensystems – mit dann fatalen Folgen für Beitragszahlende und Rentner*innen. Aktuell erfolgten weder für 2022 noch für 2023 Zuführungen zu einem Kapitalstock. Nach letzten bekannt gewordenen Informationen verzögert sich nun der Start des „Generationenkapitals“, was die langfristig beabsichtigte finanzielle Wirkung weiter infrage stellen würde.

benötigt würde, sondern auch mit erheblichen Unwägbarkeiten und Risiken verbunden ist. Die „Aktienrente“ würde zudem zu einem Einfallstor für einen schleichenden Systemwechsel vom bewährten und sicheren Umlage- zum risikoreichen Kapitaldeckungsverfahren.

In der von gesetzlichen Regeln weitgehend beherrschten GRV zeigt sich sozialpartnerschaftliches Handeln in der Sozialen Selbstverwaltung. Deren Vertreterinnen und Vertreter der beitragszahlenden Versicherten und Arbeitgeber nehmen zu rentenpolitischen Entwicklungen Stellung und üben Einfluss aus.¹²

2.3 Wo Kapitaldeckung Sinn macht

Während der Umbau der bewährten umlagefinanzierten GRV in Richtung eines kapitalgedeckten Systems keinen Sinn macht und skizzierte andere Lösungsmöglichkeiten im Rahmen des bestehenden Systems die deutlich besseren Alternativen darstellen, hat sich die Kapitaldeckung im Rahmen der bAV bewährt. Laut dem letzten Alterssicherungsbericht 2020¹³ der Bundesregierung ist die Zahl der aktiven Anwartschaften von 14,6 Mio. im Jahr 2001 auf 21,0 Mio. im Jahr 2019 deutlich gestiegen. Allerdings ist der Anstieg vor allem in den Jahren 2001 bis 2005 erfolgt und hat in den letzten Jahren deutlich an Dynamik verloren. Ab 2009 kam die Niedrigzinsphase hinzu, die die bAV vor erhebliche Probleme stellte. Arbeitgeber zeigten sich immer weniger bereit, für ihre (neuen) Beschäftigten eine bAV abzuschließen, da diese mit Garantien hinsichtlich der Höhe der späteren Betriebsrenten verbunden waren. Garantien sind aber immer mit Kosten verbunden, die in der Vergangenheit über die Renditen der Anlagen erwirtschaftet werden konnten, dies aber bei minimalen Zinsen immer schwieriger bis unerreichbar wurde.

Maßgeblich für die Berechnung der Zinsen der produktanbietenden Lebensversicherungen ist der sogenannte „Höchstrechnungszins“, der 2022 auf 0,25 Prozent abgesenkt wurde und der für Lebens- und Rentenversicherungen vorgibt, welche garantierte Verzinsung die Versorgungseinrichtungen der bAV ihren Kunden maximal versprechen oder garantieren dürfen.

Mit einem Zinssatz von 0,25 Prozent lässt sich der gesetzlich vorgeschriebene Beitragserhalt bei der Zusageart „Beitragszusage mit Mindestleistung“ (BZML) unter Berücksichtigung der Kosten aber nicht mehr darstellen und wird deshalb für Neuzusagen so gut wie nicht mehr angeboten. Auch bei der „beitragsorientierten Leistungszusage“ (boLZ) sinken aktuell die Garantien für Neuzusagen auf unter 100 Prozent. Als neuer „Standard“ werden zwischenzeitlich immer häufiger lediglich 80 Prozent als garantiert genannt.

Insofern befürchteten Arbeitgeber auf sie zukommende weitere Kosten bzw. mussten aufgrund der Niedrigzinsphase zur Absicherung gegebener Garantien Rückstellungen vornehmen, die ihre Bilanzen verschlechtern. Aufgrund dieser letztlich bei der Anlage fehlenden Kosten der Garantien und mangels sinkender Renditen in der Kapitalanlage wurden auch die Betriebsrenten für die

¹² So äußerte sich Alexander Gunkel, der alternierende Vorsitzende des Bundesvorstandes der Deutschen Rentenversicherung in der Bundesvertreterversammlung in Berlin am 7. 12. 2023 zur Frage des Beitrags der GRV zur Haushaltskonsolidierung wie folgt: „Wenn der Gesetzgeber jetzt die Rentenversicherung zur Haushaltskonsolidierung nutzt, dann befördert er zwangsläufig auch Zweifel an der künftigen Einhaltung der Finanzierungszusagen des Bundes gegenüber der Rentenversicherung. Damit schadet er dem Vertrauen in die Verlässlichkeit der Zahlung der Renten.“ Vgl. Pressemitteilungen | Bundesvorstand: Bericht von Alexander Gunkel bei der Bundesvertreterversammlung | Deutsche Rentenversicherung (deutsche-rentenversicherung.de).

¹³ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020), S. 138/139.

Beschäftigten immer unattraktiver. Zunehmend stand nicht einmal mehr das eingezahlte Kapital für die Rentenzahlungen zur Verfügung, so dass Betriebsrenten zunehmend drohten, zu einem Verlustgeschäft für Beschäftigte wie Arbeitgeber zu werden.

Auf diese Entwicklung wurde, wie bereits eingangs erwähnt, mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz und der dort im Rahmen von SPM ermöglichten vierten Zusageart im Rahmen der bAV, der rBZ, reagiert. Arbeitgeber sind hier lediglich zur Zahlung von Beiträgen verpflichtet („pay and forget“). Eine bestimmte Mindestleistung oder Garantie über die Höhe der späteren Rentenleistungen entfällt für den Arbeitgeber wie für die durchführende Einrichtung (Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung). Um dennoch Sicherheit in das System zu bringen, hat der Gesetzgeber vorgesehen, dass diese Zusageart nur im Rahmen eines sogenannten SPM möglich ist und gleichzeitig bestimmte Mindestbedingungen eingehalten werden müssen. So muss ein Tarifvertrag zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossen werden, diese müssen sich an der „Durchführung und Steuerung“ beteiligen und hierbei bestimmte Mindestbedingungen einhalten.

Auf diese Weise können die Chancen, die der Kapitalmarkt zweifellos bietet, in der 2. Säule der Altersversorgung genutzt werden, ohne Eingriffe in die bewährte Umlagefinanzierung der GRV vornehmen zu müssen. Sicherheit und Stabilität in der Altersversorgung blieben erhalten, Chancen der Kapitaldeckung würden genutzt.

Auch wenn die Europäische Zentralbank (EZB) im Juli 2023 zum neunten Mal in Folge eine Erhöhung des Leitzinssatzes auf nun 4,25 Prozent beschlossen hat, bedeutet das keinesfalls, dass Garantiezinsen in der alten Welt der bAV schnell wieder ansteigen und damit sich die entstandenen Probleme in den alten Zusagearten wieder auflösen. Zwar dürfen Versicherungsunternehmen und Pensionsfonds den zur Kalkulation der Prämien verwendeten Garantiezins grundsätzlich frei wählen, allerdings bildet der bereits erwähnte Höchstrechnungszins eine Obergrenze. Und über diesen entscheidet das Bundesfinanzministerium, das dabei neben dem allgemeinen Zinsniveau auch die wirtschaftliche Situation der Versicherungsbranche und die jährlichen Empfehlungen der Deutschen Aktuarvereinigung (DAV) und der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) berücksichtigt. Da der Höchstrechnungszinssatz seit 1994 von einstmal 4,0 Prozent bis Januar 2022, also über einen Zeitraum von 28 Jahren, in acht Schritten kontinuierlich auf 0,25 Prozent gesenkt wurde, ist mit seinem schnellen Wiederanstieg auf frühere Werte kaum zu rechnen. Vor dem Hintergrund eines deutlich höheren Zinsniveaus, aktueller volkswirtschaftlicher Prognosen sowie unter Berücksichtigung der Inflationsentwicklung hält jedoch die Deutsche Aktuarvereinigung (DAV) einen Höchstrechnungszins für Neuverträge in der Lebensversicherung in Höhe von 1,0 Prozent ab 2025 für angemessen. Damit würde der vom Bundesfinanzministerium festzulegende Höchstrechnungszins zum ersten Mal seit 1994 steigen.¹⁴

14 Pressemeldung der Deutschen Aktuarvereinigung vom 30. 11. 2023, vgl. Seiten – Meldung (aktuar.de)

3 Sozialpartnerschaftlichkeit in der Altersversorgung

Die GRV erhebt Beiträge und gewährt Leistungen nach den Regelungen des Sechsten Sozialgesetzbuches (SGB VI), deren Normen im Gesetzgebungsverfahren von Bundestag und Bundesrat verabschiedet werden. Maßgeblich sind die politischen Wertvorstellungen der jeweils regierenden Parteien. Daneben entscheiden die Organe der Sozialen Selbstverwaltung über den Haushalt, die hauptamtliche Führung der Träger der Rentenversicherung über die Leistungen, die nicht gesetzlich fixiert sind. Beide geben Impulse für die Entwicklung der Altersversorgung.

In der bAV werden Leistungen vom Arbeitgeber an die Arbeitnehmer*innen entweder unmittelbar oder mittelbar durch Einschaltung eines externen Versorgungsträgers zugesagt. Dabei unterliegt das „ob“ einer vom Arbeitgeber finanzieren bAV seiner Entscheidungsfreiheit, das „wie“ hingegen einer (in Teilen auch erzwingbaren) Mitbestimmung. Bei arbeitnehmerfinanzierter bAV sieht das Betriebsrentenrecht hingegen einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung vor.

Einen neuen Ansatz bieten die 2018 neu eingeführten SPM. Das Gesetz sieht vor, dass sich, wie bereits erwähnt, die Tarifvertragsparteien an der „Durchführung und Steuerung“ von SPM beteiligen müssen.¹⁵ Durch das Gebot der aktiven Beteiligung soll die Kompetenz und Verantwortung der Tarifvertragsparteien bei der Ausgestaltung und Überwachung der rBZ auf Dauer genutzt werden. „Sie haben einen Konzeptions- und einen nachgelagerten Überwachungsauftrag.“¹⁶ Damit hat der Gesetzgeber eine neue Qualität der Sozialpartnerschaftlichkeit geschaffen, ohne die Aufgaben der Sozialpartner*innen legal zu definieren oder sie im Detail zu beschreiben. Sie werden nun von den Akteur*innen mit Leben gefüllt.

Im Weiteren wird die Systematik der SPM an den Schnittpunkten der Sozialpartnerschaftlichkeit dargestellt. Diese sind zum einen die Finanzierung der bAV und die Inhalte der „Durchführung und Steuerung“.

4 Die Systematik von Sozialpartnermodellen

4.1 Zur Genese des ersten Sozialpartnermodells¹⁷

Die Sozialpartner, bestehend aus der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) und der Industriegewerkschaft IGBCE einerseits, dem Konzern Uniper SE, dem Arbeitgeberverband energie- und wasserwirtschaftlicher Unternehmungen e.V. (AVEW) und der Arbeitgebervereinigung Bayerischer Energieversorgungsunternehmen e.V. (AGV Bayern) andererseits, verständigten sich Ende Mai 2022 erstmalig auf einen gemeinsamen unternehmensbezogenen Verbandstarifvertrag. Als durchführende Einrichtung einigten sich die Beteiligten auf den Metzler Sozialpartner Pensionsfonds AG (MSPF), dessen Pensionsplan Metzler rBZ 1 von der BaFin Ende September 2022 die erforderliche Unbedenklichkeitserklärung antragsgemäß erhielt. Der Sozialpartnerbeirat konstituierte sich am 7. 11. 2022 und nahm seine Arbeit auf, das erste SPM ging zum 1. 1. 2023 an

¹⁵ Vgl. § 21 Abs. 1 BetrAVG.

¹⁶ Höfer et al. (2022), § 21 Rn. 1.

¹⁷ Vgl. hierzu ausführlich Kerschbaumer (2022).

den Start. Die Initiative war hierbei von den Beschäftigten ausgegangen, die ihre bereits bestehende arbeitgeberfinanzierte bAV, aufkommensneutral für den Arbeitgeber, rentierlicher gestalten und dazu die neue Gestaltungsmöglichkeit eines SPM nutzen wollten.

4.2 Die Finanzierung

Für die beteiligten Gewerkschaften hatte es von Beginn an eine hohe Priorität, im Rahmen des SPM eine substantielle finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers zu tarifieren. Mit dem „Tarifvertrag reine Beitragszusage“ (TV rBZ) des ersten SPM ist es gelungen, mehrere arbeitgeberfinanzierte Beiträge zu vereinbaren. Der tarifliche Arbeitgeberbeitrag besteht aus:

- (1) einem Grundbeitrag in Höhe von 2 Prozent des regelmäßigen Bruttojahresgehalts,
- (2) einem Matchingbeitrag (1/3 des Grundbeitrags), abhängig von einem Mindesteigenbeitrag der Mitarbeitenden durch Entgeltumwandlung sowie
- (3) einem Kosten- und Sicherungsbeitrag, insgesamt 7 Prozent der geleisteten Beiträge.

4.3 Sicherheit durch einen sozialpartnerschaftlich gestalteten kollektiven Sparprozess¹⁸

Hohe Garantien und hohe Renditen schließen sich in Zeiten eines volatilen Zinsumfeldes aus. Grund dafür ist, dass hohe Garantien sichere Anlagen erzwingen, die aktuell trotz wieder steigender Zinsen, aber noch verharrendem Höchstrechnungszins bei 0,25 Prozent allenfalls eine minimale Rendite abwerfen. Garantien sind aber nicht der einzige Weg, um Sicherheit zu erreichen. Vielmehr kann Sicherheit dort, wo Garantien nicht gegeben werden (dürfen), auch durch neue, die Volatilität des Versorgungsvermögens abmildernde und durch Sicherungsbeiträge der Arbeitgeber finanzierte Puffer-Mechanismen erreicht werden. Im ersten SPM wurde deshalb ein kollektiver Sicherungspuffer vereinbart, gespeist durch die o.g. Sicherungsbeiträge der Arbeitgeber.

Aufgrund des Verbots von Garantien im SPM können Rentenhöhen nach Übergang in die Rentenphase folgerichtig nicht mehr „sicher“ bis zum individuellen Lebensende gezahlt werden, sondern unterliegen gegebenenfalls einer Volatilität, die im Wesentlichen durch den Kapitalmarkt positiv wie negativ beeinflusst wird. Technisch und real liegt das Kapitalanlagerisiko somit bei den Versorgungsberechtigten.

Im Vergleich zu Zusagen aus vergangenen Jahr(zehnt)en, die eine Garantie von oftmals vier Prozent und darüber versprochen, sind Garantien seit Jahren nur noch gering. Um diese hohen Zinsen aus der Vergangenheit finanzieren zu können, werden neu eintretenden Beschäftigten allenfalls nur noch niedrig verzinsten Produkte angeboten. Damit Versicherungen ihre Altersvorsorgeprodukte verkaufen können, wird den Versicherten dann eine Überschussbeteiligung in Aussicht gestellt – nie garantiert –, die die geringen Zinsen ausgleichen soll. Auch zeigt die Praxis, dass seit einiger Zeit Produkte mit einer abgesenkten Garantie (diese bezieht sich dann nur noch auf 80 oder 90 Prozent der eingezahlten Beiträge) angeboten werden.

Es erstaunt deshalb nicht, dass Simulationen etwa seitens durchführender Einrichtungen zeigen, dass bei gleicher Beitragshistorie die Rentenhöhe im SPM nahezu doppelt so hoch sein kann wie

¹⁸ Ausführlich dazu: Kerschbaumer, Reuter et al. (2022).

zuletzt in der klassischen Lebensversicherung mit der Restriktion eines geringen Garantiezinses. Abgesehen von Chancen im Kapitalaufbau ergeben sich allerdings auch Risiken in der Rentenbezugsphase – einmal bereits mitgeteilte Rentenhöhen können und müssen gesetzlich vorgeschrieben reduziert werden, wenn das kollektive Rentnervermögen zur Finanzierung der barwertigen zukünftigen Rentenzahlungen nicht mehr ausreicht. In einem positiven Kapitalmarktumfeld besteht allerdings auch die Möglichkeit, dass die zu Anfang mitgeteilte Rente nach oben angepasst wird.

Die Tarifierung eines Sicherungsbeitrags als Kompensation der entfallenden Arbeitgeberhaftung war einer der zentralen Punkte für die Verhandlung der rBZ. Dieser kollektiv angelegte Betrag sorgt für Sicherheit durch Pufferbildung.

Oskar Goecke verglich die Pufferbildung in seiner Stellungnahme als Sachverständiger bei der öffentlichen Anhörung zum Gesetzentwurf des BRSG am 27. 3. 2017 anschaulich mit dem System einer Talsperre:

„Dieser Mechanismus ähnelt dem einer Talsperre. Zweck der Talsperre ist es, eine stabile und gleichmäßige Wasserversorgung zu gewährleisten. In Zeiten mit hohen Niederschlägen steigt der Wasserstand, in Zeiten der Trockenheit wird die Wasserversorgung durch Entnahmen aus der Talsperre sichergestellt. Der Vergleich zur Talsperre macht auch deutlich: So wie eine Talsperre keinen zusätzlichen Regen erzeugen kann, so wird auch der Sicherheitspuffer keine zusätzlichen Kapitalerträge generieren. Auch ist klar, dass die Entnahmen aus dem Sicherheitspuffer mit Bedacht zu erfolgen haben.“¹⁹

Reicht das vorhandene kollektive Rentnervermögen nicht mehr aus, um den Barwert der Rentenzahlungen zu finanzieren (Kapitaldeckungsgrad unter 100 Prozent), so muss die Rente gekürzt werden. Die Kürzung wird so weit vorgenommen, bis der kollektive Kapitaldeckungsgrad wieder bei 100 Prozent liegt. Zur Reduktion der Kürzung wird im ersten SPM der vom Arbeitgeber finanzierte Sicherungspuffer verwendet. Der vorhandene Puffer wird nur so lange verwendet, bis die vorgesehene Höhe der Rentenzahlungen wieder möglich ist. Dabei entscheidet der Sozialpartnerbeirat, welcher Betrag des Sicherungspuffers genutzt wird, um die temporäre Gewährung einer Ausgleichszahlung zur vollständigen oder teilweisen Minderung der Rentenkürzung zu ermöglichen. Dabei soll der Sicherungspuffer sehr schonend verwendet werden, indem er nicht lebenslang eine Rentenkürzung gegenfinanziert, sondern nur so lange, bis der Kapitalmarkt die vorhandene Lücke wieder geschlossen hat und die Mittel faktisch nicht mehr benötigt werden.

Wenn finanzielle Mittel aus dem Sicherungspuffer über längere Zeiträume nicht benötigt werden und durch die laufenden Zahlungen des Sicherungsbeitrags die im ersten SPM vereinbarte Obergrenze des Sicherungspuffers erreicht wird, werden die weiteren von den Arbeitgebern geleisteten Sicherungsbeiträge als zusätzliche Arbeitgeberbeiträge direkt den Konten der Versorgungsberechtigten in der Ansparphase gutgeschrieben. Damit bleibt Kapital nicht „ungenutzt“ im System, sondern kommt zeitnah den Versorgungsberechtigten wieder zugute. Diese auf der Beitragsebene geregelte Obergrenze bietet zusätzliches Potenzial, das angesprochene deutlich höhere Niveau der Startrente nochmals signifikant zu erhöhen.

19 Deutscher Bundestag (2017a), S. 45.

4.4 „Durchführung & Steuerung“ im Sozialpartnerbeirat

Ein wesentlicher Aspekt des SPM ist das vom Gesetzgeber normierte Gebot der aktiven Mitwirkung der Sozialpartner an der „Durchführung und Steuerung“ der rBZ, der sozialpartnerschaftliche Kern des SPM. Die Zusammenarbeit der Sozialpartner erfolgt dabei auf Basis von gegenseitigem Vertrauen und Offenheit. Dies zeigt sich an vielen Stellen, die im Tarifvertrag festgeschrieben sind. Dabei gestalten sie insbesondere die Kapitalanlage wesentlich mit und überwachen im Interesse der Beschäftigten und Versorgungsempfänger die durchführende Einrichtung. In der Geschäftsordnung des Sozialpartnerbeirats (GO SPM) sind die Einzelheiten der Aufgaben des paritätisch besetzten Sozialpartnerbeirats festgeschrieben. Dieser startet zu Beginn mit je drei Vertretern von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite. Der Vorsitz wechselt jährlich.

Der Beirat hat laufenden Zugang zum Performance-Reporting der durchführenden Einrichtung und wird regelmäßig über den Bestand des Sicherungsvermögens, über die Kapitalanlagestrategie und die Steuerungsparameter informiert.

Seine Aufgaben nimmt der Sozialpartnerbeirat unter anderem im Rahmen der in dem Pensionsplan benannten Steuerungsparameter wahr. Diese sind insbesondere

- die strategische Asset-Allokation,
- die erwartete Rendite aller Asset-Klassen,
- historische Fixings des Kapitalindex,
- der Zieldeckungsgrad und
- die Verwendung der Sicherungsbeiträge.

4.5 „Andocken“ an bestehende Sozialpartnermodelle

Ziel der Idee von SPM ist eine deutliche Verbesserung der Verbreitung der bAV in die Fläche. Eine der spannendsten Fragen, die aktuell im Fachdialog bAV diskutiert werden, ist die Einschlägigkeit von Tarifverträgen. Das geltende Betriebsrentenrecht sieht in § 24 BetrAVG vor, dass nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen „die Anwendung der einschlägigen tariflichen Regelung vereinbaren“ können. Einschlägig ist der Tarifvertrag, der in räumlicher, zeitlicher und persönlicher Hinsicht gelten würde, wenn die Parteien tarifgebunden wären. Das bedeutet aber, dass, wenn es keinen entsprechenden SPM-Tarifvertrag gibt, der diese Voraussetzungen erfüllt, ein „Andocken“ nichttarifgebundener Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen und damit die Verbreitung der bAV für in dieser Branche Beschäftigte nicht möglich ist.

Folgt man jedoch der Intension des Gesetzgebers, dann wäre unter einem einschlägigen Tarifvertrag ein solcher zu verstehen, der im festgelegten Organisationsbereich der jeweils vertragschließenden Gewerkschaft liegt und die dort abgestimmten branchenübergreifenden Kriterien an SPM erfüllt. Vor diesem Hintergrund hat das BMAS im Rahmen eines Satzungsmodells den Vorschlag entwickelt, das Dritte sich künftig an bestimmten SPM beteiligen können, wenn sie in den Organisationsbereich der tragenden Gewerkschaft fallen und diese der Aufnahme zustimmt. Darüber wird im anstehenden Gesetzgebungsverfahren zu beraten sein.

5 Fazit und Ausblick

Die Idee der rBZ, mit chancenreicheren Anlagemöglichkeiten später höhere Betriebsrenten zu erreichen, dabei die Durchführung und Steuerung von SPM sozialpartnerschaftlich zu gestalten, muss sich nun beweisen.

Grundsätzlich könnte die Stärkung der bAV im Rahmen von SPM einerseits und die gleichzeitige von der Politik beabsichtigte Förderung des privaten Sparens in der dritten Säule der Altersversorgung andererseits zu einem Spannungsverhältnis führen. Denn klar ist, dass die finanziellen Mittel der meisten Beschäftigten allenfalls für eine der beiden Säulen außerhalb der GRV ausreichen.

Aus Arbeitnehmer*innensicht ist die bAV zweifellos die bessere Alternative zur dritten, privaten Säule. Nicht nur, dass Arbeitgeber an der Finanzierung maßgebend beteiligt werden können, realistischere Sterbetafeln gelten, die Kosten geringer und die Gestaltungsmöglichkeiten vielfältiger und transparenter sind. Sparen in großen Kollektiven ist auch immer renditestärker. Zudem hat der Gesetzgeber ein breites Instrumentarium an Fördermöglichkeiten geschaffen. Es ist zu hoffen und zu wünschen, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber(verbände) das Angebot sozialpartnerschaftlich gestalteter Altersversorgung annehmen, damit insbesondere Beschäftigte, die heute noch keine oder nur geringe Anwartschaften auf eine bAV haben, auf diese Weise eine Aufstockung ihrer gesetzlichen Rente erfahren.

SPM sind auf Dauer angelegte Sparprozesse und damit insbesondere für jüngere Beschäftigte interessant. So zeigt die Jugendstudie der MetallRente 2022²⁰, dass junge Erwachsene im Alter von 17 bis 27 Jahren wesentlich stärkeren Wert auf Rendite legen. Danach würden sich 57 Prozent für eine Altersvorsorge entscheiden, bei der sie die Chance auf eine höhere Rente haben, auch wenn sie dafür auf eine garantierte Verzinsung verzichten müssen.

Auch aus Arbeitgebersicht stellen SPM eine attraktive Möglichkeit dar, eine neue zeitgemäße bAV anzubieten. Viele Unternehmen erachten die bAV personalpolitisch als sehr wichtig und möchten ihre Attraktivität am Arbeitsmarkt gerade in Zeiten des Arbeits- und Fachkräftemangels erhöhen. Zudem zeigen Erfahrungen anderer Länder, die zwischenzeitlich auf eine garantiefreie bAV setzen, die als „Defined Contribution Plans“ anerkannt ist und keine bilanzielle Wirkung entfaltet, eine steigende Bereitschaft von Unternehmen, eine bAV für ihre Beschäftigten anzubieten. Mit der rBZ ist nun ein Rahmen geschaffen, der sowohl Personal- wie Bilanzpolitik berücksichtigt und gleichzeitig eine attraktive Altersversorgung insbesondere für wenig oder noch nicht versorgte Berufsgruppen möglich macht.

Mit dem anstehenden Gesetzgebungsverfahren als Ausfluss des sozialpartnerschaftlich gestalteten Dialogprozesses zur bAV kann eine weitere Verbesserung der Rahmenbedingungen der bAV erreicht werden. Ziel ist durch eine einfache Nutzung bestehender SPM durch andere Branchen bzw. Unternehmen eine weitere Verbreiterung der bAV in Deutschland zu erreichen.

20 Vgl. Hurrelmann, Karch, Traxler (Hg.) (2022).

Literaturverzeichnis

- Bundesministerium der Finanzen (2023): Das Generationenkapital: für Gerechtigkeit und solide Staatsfinanzen, in: BMF Monatsbericht, Januar, 8–10.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2020): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2020 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2020).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2023): Rentenversicherungsbericht 2023, Übersicht B 8, 38.
- Bundesrechnungshof (2023): Bericht nach § 88 Absatz 2 BHO an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur finanziellen Entwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung, 3. Februar.
- Bundesregierung (2022): Rentenversicherungsbericht 2022 der Bundesregierung, Berlin.
- Deutscher Bundestag (2017): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz, BT-Drucksache 18/11286).
- Deutscher Bundestag (2017a): Ausschussdrucksache 18(11)971, Ausschuss für Arbeit und Soziales, Materialien zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 27. März.
- Fokusgruppe private Altersvorsorge c/o Bundesministerium der Finanzen (Hrsg.) (2023): Fokusgruppe private Altersvorsorge. Abschlussbericht, Berlin, 18. Juli.
- Höfer, R. et al. (2022): Betriebsrentenrecht (BetrAVG), Bd 1: Arbeitsrecht, Kommentar, 28. Auflage, München.
- Hurrelmann, K., Karch, H. und Traxler, Ch. (Hrsg.) (2022): MetallRente Studie 2022. Jugend, Vorsorge, Finanzen. Zwischen sozialstaatlichem Anspruch und Individualisierung, Weinheim, Basel.
- Kerschbaumer, J. (2022): Die ersten Sozialpartnermodelle in der Praxis, ausgewählte Aspekte Teile 1–4, Der Betrieb Nr. 22, vom 18.7.2022, S. 1707 ff.; Nr. 33 vom 15.8.2022, S. 1963 ff.; Nr. 40–41 vom 10.10.2022, S. 2407 ff.; Nr. 45 vom 7.11.2022, S. 2665 ff.
- Kerschbaumer, J., Reuter, N. et al. (2022): Das erste Sozialpartnermodell nimmt seine Arbeit auf, in: BetrAVG. Betriebliche Altersversorgung 08, S. 604–609.
- Koalitionsvertrag 2021–2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit, Berlin.
- Reuter, N. (2000): Generationengerechtigkeit in der Wirtschaftspolitik. Eine finanzwissenschaftliche Analyse staatlicher Haushalts- und Rentenpolitik, in: Prokla, H. 121, 30. Jg., Nr. 4, 547–566.
- Statistisches Bundesamt (2022): 15. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, Wiesbaden.
- Windhövel, K., Funke, C. und Möller, J.-Ch. unter Mitarbeit von Grabka, M. M. (2008): Fortentwicklung der gesetzlichen Rentenversicherung zu einer Erwerbstätigenversicherung. Konsequenzen bei Einkommensverteilung, Beitragssatz und Gesamtwirtschaft, Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung, Basel, Oktober.

Abkürzungsverzeichnis

AGVBayern	Arbeitgebervereinigung Bayerischer Energieversorgungsunternehmen e.V.
AVEW	Arbeitgeberverband energie- und wasserwirtschaftlicher Unternehmungen e.V.
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
bAV	betriebliche Altersversorgung
boLZ	beitragsorientierten Leistungszusage
BZML	Beitragszusage mit Mindestleistung
DAV	Deutsche Aktuarvereinigung
EZB	Europäische Zentralbank
GO SPM	Geschäftsordnung des Sozialpartnerbeirats
GRV	Gesetzliche Rentenversicherung
KMU	Klein- und mittelgroße Unternehmen
MSPF	Metzler Sozialpartner Pensionsfonds AG
pAV	private Altersvorsorge
rBZ	reine Beitragszusage
SGB VI	Sozialgesetzbuch VI – Das Recht der gesetzlichen Rentenversicherung
SPM	Sozialpartnermodell
TV rBZ	Tarifvertrag reine Beitragszusage