

Ermessensspielraum hinsichtlich der Festlegung des Schutzniveaus ein, der eine Pflicht zur vollständigen Absicherung ausschließt.

Der Generalanwalt schlägt vor, von der bisherigen Rechtsprechung abzurücken, wonach bei Kürzungen, die weniger als 50% ausmachen, der jeweilige Mitgliedstaat seine Verpflichtung zur Absicherung der Arbeitnehmeransprüche erfüllt hat. Sinn und Zweck des Art. 8 sei es, alle betrieblichen Versorgungsansprüche umfassend vor dem Risiko des Verlusts aufgrund der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers zu schützen. Es entspricht gerade nicht dem Interesse eines Arbeitnehmers, nur einen Bruchteil seiner vertraglich vereinbarten Rentenansprüche ausgezahlt zu bekommen. Der Schutz der Interessen der Rentner vor einem durch die Zahlungsunfähigkeit eines früheren Arbeitgebers bedingten Verlust müsse daher ein zentrales politisches Ziel der Mitgliedstaaten sein.

Zur Vorlagefrage 3 des BAG schlägt der Generalanwalt eine Antwort dahingehend vor, dass Art. 8 der Insolvenzschutzrichtlinie eine unmittelbare Wirkung entfaltet. Wenn ein Mitgliedstaat die Richtlinie nicht oder nicht ordnungsgemäß in das nationale Recht umgesetzt hat, soll dem einzelnen Versorgungsberechtigten ein Anspruch zustehen, der vor einem nationalen Gericht gegenüber dem Mitgliedstaat geltend gemacht werden kann.

Zur Frage 4 gelangt der Generalanwalt zu dem Ergebnis, dass der PSVaG als Träger der gesetzlichen Insolvenzversicherung ungeachtet seiner privatrechtlichen Organisationsform als eine öffentliche Stelle anzusehen ist. Die Insolvenzschutzrichtlinie hat nicht nur unmittelbare Wirkung auf den Mitgliedstaat, sondern auch auf privatrechtliche Einrichtungen, die mit der Erfüllung einer im öffentlichen Interesse liegenden Aufgabe betraut sind und hierzu mit besonderen Rechten ausgestattet wurden. Ungeachtet dieser grundlegenden rechtlichen Einordnung stellt der Generalanwalt aber klar, dass ein Anspruch gegen den PSVaG nur dann mit Erfolg geltend gemacht werden könnte, wenn dem PSVaG durch den Staat die Aufgabe übertragen worden wäre, Pensionskassenleistungen gegen die Insolvenz des Arbeitgebers abzusichern. Diese Prüfung sei aber Sache des nationalen Gerichts.

Da eine entsprechende Absicherung von Pensionskassenleistungen durch den PSVaG vom BAG bereits in der Begründung seines Vorlagebeschlusses abgelehnt wurde, müsste das Gericht konsequenterweise zu dem Ergebnis gelangen, dass ein Anspruch auf Grundlage von Art. 8 der Insolvenzschutzrichtlinie nicht mit Erfolg gegen den PSVaG geltend gemacht werden kann. Dem Versorgungsberechtigten bliebe in solchen Fällen nur die Möglichkeit, seine Ansprüche wegen der unzureichenden Umsetzung der Richtlinie unmittelbar gegen die Bundesrepublik Deutschland geltend zu machen. Der Gesetzgeber müsste dann überlegen, wie er die Anforderungen der Richtlinie erfüllen kann.

Das Urteil des EuGH erwarten wir noch im Jahr 2019.

## Ausblick

Dank der in den letzten Jahren guten konjunkturellen Lage hat sich die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 28,3 Mio. im Jahr auf 2010 auf 32,6 Mio. im Jahr 2017 erhöht. Die gute Nachricht ist, dass sich auch die Anzahl der Beschäftigten mit betrieblicher Altersversorgung im gleichen Zeitraum um 1,2 Mio. von 16,9 Mio. auf 18,1 Mio. erhöht hat<sup>9</sup>. Eine Herausforderung für die Zukunft bleibt es, die 14,5 Mio. Berechtigten, die bislang nicht über eine

Anwartschaft auf betriebliche Altersversorgung verfügen, zu erreichen. Die betriebliche Altersversorgung wird vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des weiter sinkenden Niveaus der gesetzlichen Rente immer wichtiger. Der PSVaG ist gut aufgestellt, um seinen gesetzlichen Auftrag zu erfüllen und den Insolvenzschutz für diesen wesentlichen Teil der Altersversorgung sicherzustellen. Aufgabe von Politik und Wirtschaft ist es nun, günstige Rahmenbedingungen für den Erhalt und die Stärkung dieser „zweiten Säule“ der Altersversorgung zu schaffen. Hierzu bedarf es einer gemeinsamen Anstrengung von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Der PSVaG steht bereit, seinen Beitrag zu leisten.

**Hans H. Melchior** ist Mitglied im Vorstand des Pensions-Sicherungs-Verein VVaG. Darüber hinaus ist er in verschiedenen ehrenamtlichen Tätigkeiten aktiv, wie z.B. im Vorstand der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung sowie im Beirat des Instituts der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung.



*Caroline Braun / Marco Wombacher,  
beide München*

# Neuausrichtung versicherungs- förmig rückge- deckter Direkt- zusagen\*

## Ein Praxisbericht: Die neue bAV von Munich Re

Zum 1.1.2019 führte die Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft AG (im Folgenden Munich Re) zunächst im Rahmen der Entgeltumwandlung ein neues System für die bAV der eigenen Mitarbeiter ein. Der neue Kapitalkontenplan ist eine beitragsorientierte Leistungszusage in Form einer wertpapiergebundenen, nun stärker kapitalmarktorientierten Direktzusage. Die Wertentwicklung der individuell geführten Kapitalkonten folgt dem eigens für diesen Zweck entwickelten FIVE Pension Strategy Index. Die Garantieleistung basiert auf einem Zusammenspiel von 90%iger endfälliger Beitragsgarantie und einem im Dreijahresturnus erfolgenden Lock-In der Erträge. Leistungsrecht und Kapitalanlage wurden im Rahmen des Projektes parallel gestaltet und aufeinander abgestimmt.

### I. Ausgangssituation

Aufgrund der niedrigen Zinsen sowie der stark ausgeweiteten regulatorischen Anforderungen an die Lebensversicherungsunternehmen resultieren aus klassischen Garantieprodukten

<sup>9</sup> BMAS, Forschungsbericht 523: Trägerbefragung zur Verbreitung der bAV (BAV 2017).

\* Vortrag gehalten auf der Tagung der FVen Direktzusage, Unterstützungskasse und Mathematische Sachverständige am 8.5.2019 in Bonn.

zur Absicherung lebenslanger Renten bei gleichbleibenden Beiträgen immer niedrigere Leistungen. Die Attraktivität einer bAV für die Versorgungsberechtigten hängt hingegen von den Leistungen im Versorgungsfall und nicht von den Beiträgen ab. Sowohl moderne beitragsorientierte Leistungszusagen als auch, so sie denn erstmals realisiert wird, die reine Beitragszusage müssen sich vorwiegend an den aus ihnen gewährten Leistungen messen lassen.

Munich Re hatte in den Jahren 2007/2008 die interne bAV für den außertariflichen Bereich auf eine versicherungsförmig kongruent rückgedeckte Direktzusage umgestellt. Alle Mitarbeiter erhielten zudem eine Pensionskassenzusage über die Münchener Rück Versorgungskasse VVaG, deren einziges Trägerunternehmen Munich Re selbst ist. Gewährt wurde in beiden Durchführungswegen das klassische Leistungsspektrum aus lebenslang laufenden Renten in den Versorgungsfällen Alter, Berufsunfähigkeit (nach einer über die Erwerbsminderung hinausgehenden unternehmensinternen Definition) und Tod.

Ende 2017 entschloss sich Munich Re, die bAV erneut auf den Prüfstand zu stellen. Neben den oben genannten Herausforderungen aufgrund der sinkenden Leistungen aus den klassischen Versicherungsverträgen hat sich die Lebenswelt der Mitarbeiter deutlich diversifiziert, „one size fits all“ bietet nicht mehr genügend Attraktivität. Mitarbeiter erwarten eine bAV, welche mehr Flexibilität gewährt und deren Risikoprofil und Auszahlungsformen insbesondere auch in der Entgeltumwandlung den eigenen Lebensentwürfen gerecht werden.

Munich Re verfügt aufgrund ihres Tätigkeitsgebiets über exzellentes Knowhow zu Risikomanagement, Aktuariat und Kapitalanlage. Die neue bAV wurde von einem hochmotivierten Team aus diesen Bereichen entwickelt.

## II. Anforderungen und Leistungsplan

Ziel der Neuordnung war es, eine für die Mitarbeiter bezüglich Leistungshöhe und Leistungsspektrum attraktive, innovative und intuitiv zu verstehende sowie marktgerechte bAV zu schaffen. Zur Gewährleistung der Attraktivität wurde von

Beginn an die Optimierung des Verhältnisses von Aufwand und Leistung in das Zentrum des Projektes gestellt.

Was für ein Unternehmen bezüglich der internen bAV marktgerecht ist, ist letztendlich eine Frage der Selbstdefinition des Unternehmens hinsichtlich seiner Positionierung als Arbeitgeber im Markt. Munich Re gab, um diese Frage hinsichtlich der bAV für sich zu beantworten, eine Benchmark-Studie in Auftrag. Verglichen wurden anhand exemplarischer Mitarbeiterkarrieren die Leistungen, die aus den jeweiligen bAV-Systemen ausgewählter Vergleichsunternehmen resultierten. Diese Leistungen wurden, um eine Vergleichbarkeit zwischen den sehr unterschiedlichen bAV-Systemen herzustellen, in fiktive Prämien umgerechnet. Anhand der von Munich Re für sich gewählten Marktpositionierung konnte so das Niveau der arbeitgeberfinanzierten bAV austariert werden.

Das neue System sollte zudem hohe Flexibilität hinsichtlich des Dotierungsvolumens aufweisen, für alle Mitarbeitergruppen sowie sowohl für die arbeitgeberfinanzierte bAV als auch für die Entgeltumwandlung geeignet sein, für Letztere also auch dem Postulat der Wertgleichheit von Umwandlungsbeiträgen und Leistung genügen. Zudem musste es sich in die Bilanzierungsgrundsätze von Munich Re einfügen, welche keine nicht durch Assets gedeckten Pensionsverpflichtungen sowie keine wirtschaftlich relevante Ausweitung der Risiken für die Gesellschaft zulassen. Die neue bAV sollte hierbei nachhaltig und dauerhaft, insbesondere also auch unabhängig sein von in der Versorgungszusage selbst statisch verankerten Versicherungstarifen, welche dann im Wege der kongruenten Rückdeckung die Leistung bestimmen.

Im Hinblick auf die von Munich Re angestrebte Leistungshöhe bot die Direktzusage als einziger Durchführungsweg genügend Flexibilität bzgl. Höhe und Dotierung. Die Verpflichtungen hieraus müssen aufgrund der bilanziellen Vorgaben im Wesentlichen mit Assets gedeckt werden. Bezogen auf die Altersleistung als wirtschaftlich relevanteste Komponente sollte dies kongruent erfolgen, ohne dass, wie in der bisherigen Zusage, auf einen der klassischen, im aktuellen Umfeld wirtschaftlich nicht mehr attraktiven Rentenversicherungstarife abgestellt wird.

Abbildung 1

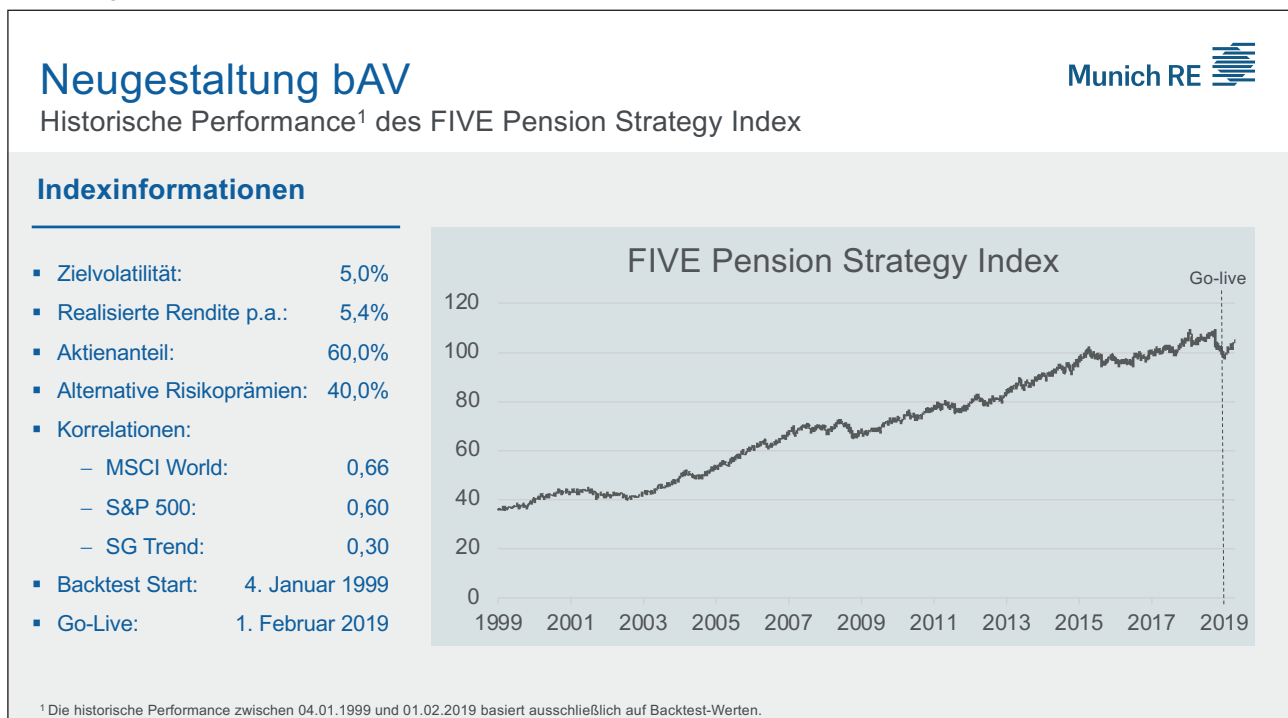
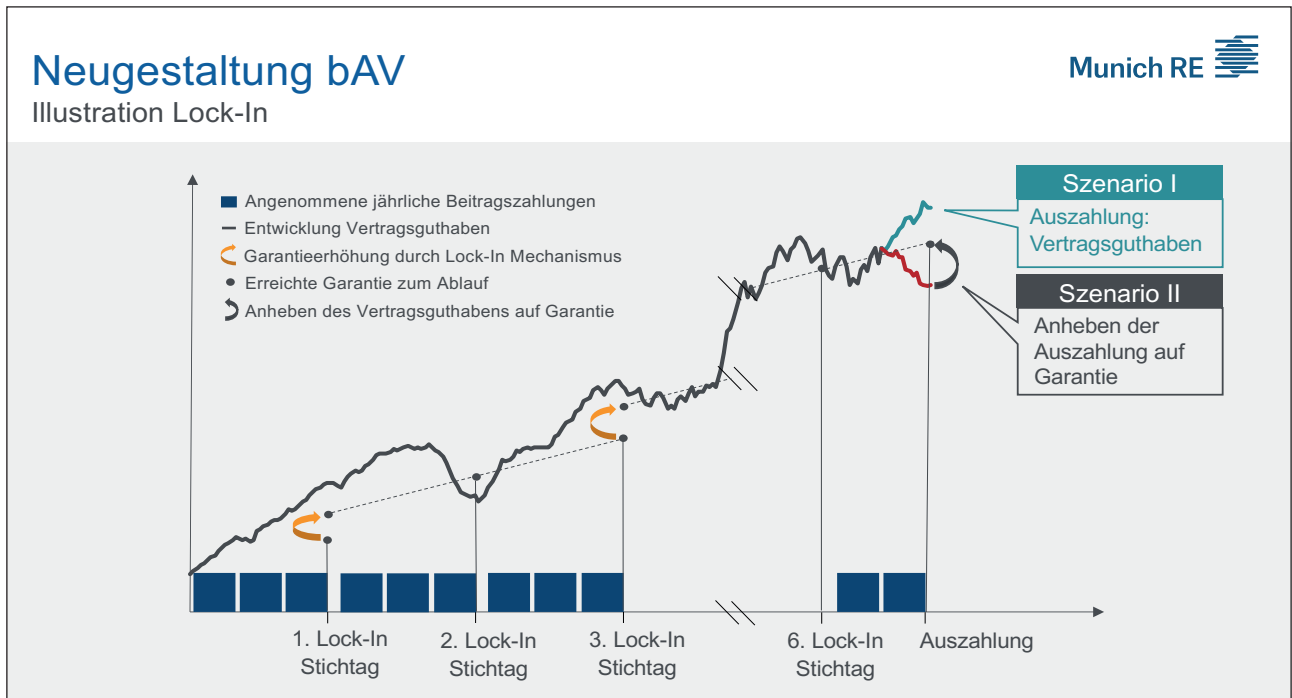


Abbildung 2



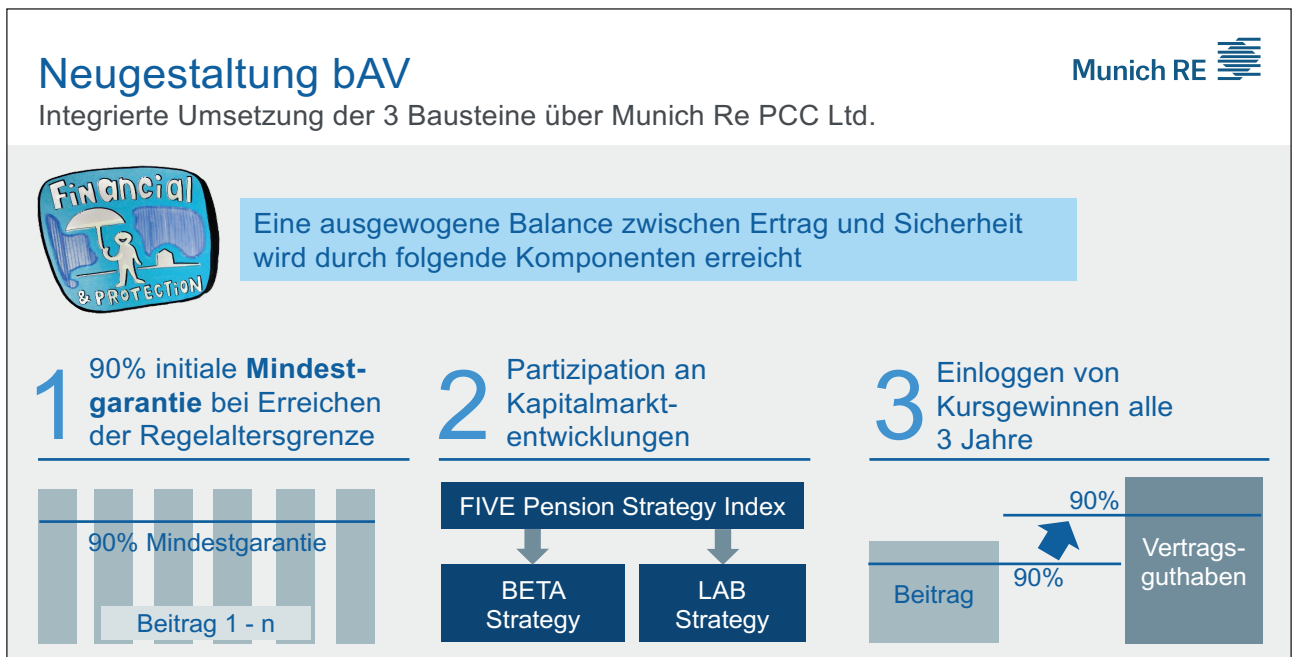
Die neu gestaltete Direktzusage wird in der Anwartschaftsphase als Kapitalkontenplan geführt. Im Versorgungsfall Alter erfolgt die Auszahlung als Kapital oder durch Ratenzahlungen mit bis zu 15 Raten. Für Versorgungsberechtigte ohne Hinterbliebene im Sinne der bAV ist dies angemessener als der im klassischen Leistungsspektrum typischer Altsysteme standardmäßig einkalkulierte Hinterbliebenenschutz in Form lebenslanger Hinterbliebenenrente. Ein eingeräumtes Rentenwahlrecht ermöglicht weiterhin die Auszahlungsform lebenslange Rente, die Verrentung erfolgt dann mit im Zeitpunkt des Versorgungsfalles gültigen Rechnungsgrundlagen. In der Anwartschaftsphase werden so Kosten für die Absicherung des Langlebkeitsrisikos vermieden. Bei Tod in der Anwartschaftsphase oder während der laufenden Altersrente erhalten versorgungsberechtigte Hinterbliebene eine Kapitalzahlung. Die Risikoabsicherung bei Invalidität erfolgt ausschließlich im Rahmen der arbeitgeberfinanzierten

bAV. Geplant ist hier eine gegenüber dem bisherigen System signifikante Ausweitung des Schutzes bei Berufsunfähigkeit. Die Verpflichtungen hieraus werden bilanziell mit Assets gedeckt, auf eine versicherungsförmige Ausfinanzierung wird künftig verzichtet.

### III. Die Modellierung des Garantieniveaus

Da die Attraktivität einer wertpapiergebundenen Versorgungszusage entscheidend von der Performance der Kapitalanlage abhängt, wurde das im Leistungsrecht verankerte Garantieniveau im Hinblick auf die Kosten für eine Garantieabsicherung modelliert. Die gleichzeitige ineinandergreifende Entwicklung von Kapitalanlage und Versorgungszusage war das Zentrum des Gestaltungsprozesses.

Abbildung 3



Zur Partizipation der bAV-Beiträge an den Kapitalmarktentwicklungen wurde eigens für diesen Zweck der FIVE Pension Strategy Index entwickelt. Es handelt sich um ein vollständig regelbasiertes Anlagekonzept, in dem eine Aktienanlage mit alternativen Risikoprämienstrategien kombiniert ist und die Volatilität durch integriertes Risikomanagement kontrolliert und gesteuert wird (s. Abbildung 1 S. 437).

Eine endfällige 100%ige Garantie der Beitragssumme ginge im angestrebten Kapitalanlagemodell signifikant zulasten der Performance, die Kosten für eine 90%ige Garantie der Beitragssumme erwiesen sich hingegen in den Modellrechnungen als kaum höher als jene für eine noch niedrigere Garantie. Die erste im Leistungsplan vorgesehene Garantiestufe besteht somit aus einer Garantie in Höhe von 90% der Beitragssumme. Diese Garantie wird sowohl im Versorgungsfall Alter als auch bei Tod in der Anwartschaftsphase gewährt.

Im Hinblick auf mögliche Verlustphasen kurz vor Eintritt des Versorgungsfalls wird das Garantienprofil deutlich ausgeweitet, indem im Dreijahresturnus ein Lock-In von 90% des zu diesem Zeitpunkt vorhandenen Vertragsguthabens erfolgt, sofern dieser Betrag die bisherige Mindestgarantie übersteigt. Es erfolgt mithin alle drei Jahre eine Absicherung bis dahin erreichter Erträge. Die obenstehende Graphik (s. Abbildung 2 S. 438) verdeutlicht die Modellierung der Garantie.

Die Umsetzung der Kapitalanlage erfolgt über die Munich Re PCC Limited. Das obenstehende Bild (s. Abbildung 3 S. 438) fasst das Zusammenspiel aus Garantie und Kapitalmarktpartizipation zusammen.

#### IV. Schlussbemerkung

Bei der Konzeption wertpapiergebundener Zusagen sollten Versorgungszusage und Kapitalanlage ineinandergreifend entwickelt und aufeinander abgestimmt werden, um ein attraktives Beitrags-Leistungs-Verhältnis zu erreichen. Im Hinblick auf Flexibilität sollte die Versorgungszusage dabei einen Wechsel der Kapitalanlage unproblematisch zulassen, die Zusage sollte mithin nicht statisch auf ein fixes Anlageprodukt verweisen.

Während in der ausschließlich in den versicherungsförmigen Durchführungswegen angesiedelten Beitragszusage mit Mindestleistung im Sinne von § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG im Versorgungsfall Alter mindestens die Summe der eingezahlten Beiträge (abzüglich etwaiger verbrauchter Risikoprämien) garantiert werden müssen, bestehen für die beitragsorientierte Leistungszusage keine starren gesetzlichen Anforderungen an die Garantie. Im Hinblick auf die gesetzlich geforderte Wertgleichheit im Rahmen der Entgeltumwandlung sollte die Versorgungszusage jedoch angemessene Garantien bieten. Das Garantieniveau der vorgestellten neuen bAV von Munich Re geht mit der Kombination aus dem Lock-In von Erträgen im Dreijahresturnus und der 90%igen Beitragsgarantie auch beim vorzeitigen Versorgungsfall über das Garantieniveau einer klassischen Beitragszusage mit Mindestleistung regelmäßig weit hinaus.

Die neue bAV von Munich Re zeigt, dass gerade die Direktzusage viel Flexibilität bietet, auch in einem arbeits- und steuerrechtlich stark reglementierten Umfeld ein attraktives System zu schaffen, welches sich zudem aufgrund der flexiblen Dotierungsmöglichkeiten für die bAV aller Mitarbeitergruppen eignet.

**Marco Wombacher** ist als Aktuar (DAV, IVS) im Bereich der bAV für die Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft AG tätig. Sein Verantwortungsbereich umfasst dabei die versicherungsmathematische Bewertung und Bilanzierung sowie die Konsolidierung der Pensionspläne auf Gruppenebene. Der Münchener Rück Versorgungskasse steht er zudem bei aktuariellen Fragestellungen sowie der Munich Re PCC Limited (Pensions Cell) als Cell Manager zur Verfügung.



**Caroline Braun** ist Gesellschafter-Geschäftsführerin des unabhängigen Beratungshauses H<sup>2</sup>B Aktuarien GmbH. Aus dem aktuariellen Kerngeschäft heraus berät sie Unternehmen aller Größenordnungen in Fragen zur bAV. Frau Braun ist Diplom-Mathematikerin, Mitglied im Institut Versicherungsmathematischer Sachverständiger sowie der Arbeitsgruppe Pensionskassen des Fachausschusses Altersversorgung der Deutschen Aktuarvereinigung. Neben den aktuariellen Tätigkeiten liegt der Schwerpunkt ihrer Arbeit in der Neugestaltung und Weiterentwicklung betrieblicher Versorgungswerke.



*Jörg Paßmann, Essen*

## Jäger des verbor- genen Schatzes\*

**Daten sind der digitale Schatz der betrieblichen Altersversorgung und zugleich ihre Zukunft. Dem stehen die Schatzsucher der Moderne gegenüber: Hacker und Daten-diebe. Deswegen gilt es, den Schatz zu schützen. So gut es irgend geht!**

Steigende Komplexität, stetig wachsende Datenmengen, neue und sich verändernde Prozesse und immer mehr Anforderungen aus Berlin und Brüssel stellen die betriebliche Altersversorgung vor große Herausforderungen.

Ist hier die Digitalisierung der Heilsbringer? Und was muss eigentlich getan werden, um erfolgreich digital unterwegs zu sein oder zu werden? Nun, in der betrieblichen Altersversorgung scheint es bei diesem Thema derzeit vorrangig in zwei Richtungen zu gehen: Etliche Unternehmen wollen verstärkt in die Digitalisierung und Automatisierung investieren – wobei es vor allem die größeren Firmen sind, die über die notwendigen Ressourcen verfügen. Andere wiederum vergeben ihre bAV-Verwaltung an externe Spezialisten, die bereits über entsprechendes Know-how verfügen. Dabei ist es ganz gleich, welcher Weg bei der Digitalisierung eingeschlagen wird: In allen Fällen wartet gleich an der ersten Ecke ein Geschwisterpaar, das unbedingt mit ins Boot geholt werden muss: Die Datensicherheit und der Datenschutz.

Zu diesen Verwandten gleich mehr, zuvor ein paar Worte zum ersten „D“ – der Digitalisierung. Ihr entkommen zu wollen, scheint sinnlos, die Richtung klar: Auch die bAV muss sich

\* Dieser Beitrag ist das Ergebnis einer Arbeitsgruppe des aba-Fachausschusses Digitalisierung in Gründung. Der Autor dankt allen Mitwirkenden: *Martin Bockelmann, Wolfgang Herpich, Dr. Benjamin Jahn, Rainald Meyer, Andreas Zimmermann.*