



## Sozialpartnermodelle und Sicherungsbeiträge sind etabliert

### Sozialpartnermodelle nun etabliert

Nachdem mit dem am 1. Januar 2018 in Kraft getretenen Betriebsrentenstärkungsgesetz (BGBI I, 3214) die Möglichkeit eröffnet wurde, auf tarifvertraglicher Ebene echte reine Beitragszusagen in der betrieblichen Altersversorgung, sogenannte Sozialpartnermodelle, zu vereinbaren, sind die ersten mittlerweile von Tarifvertragsparteien geschlossen und installiert.

Zum einen erlauben die Sozialpartnermodelle aufgrund der fehlenden Garantie eine renditeträchtige Kapitalanlage. Zum anderen besteht für die Arbeitgebenden keine

Einstandsverpflichtung im Falle sinkender Leistungen. Umfangreiche Puffermechanismen sollen das Risiko sinkender Leistungen für die Rentner und Rentnerinnen signifikant reduzieren.

### Der Puffer aus Sicherungsbeiträgen

Einer dieser Puffer wird aus sogenannten Sicherungsbeiträgen (s. § 23 Abs. 1 BetrAVG) gebildet. Diese Beiträge und der daraus resultierende Puffer werden nicht den einzelnen Versorgungsberechtigten individuell zugeordnet, sondern dem Kollektiv. Der steuerliche Zufluss bei den Arbeitnehmenden wird durch § 3 Nr. 63a

ESTG verhindert. Anders als bei § 3 Nr. 63 ESTG ist in unbeschränkter Höhe kein Zufluss gegeben. Dies macht insbesondere vor dem Hintergrund dessen Sinn, dass bei der Installation von Sozialpartnermodellen zu Beginn ein Sicherungsbeitrag als Einmalbeitrag/als Folge von Einmalbeiträgen in signifikanter Höhe als „Seed Money“ genutzt werden kann. ➔

Typischerweise werden Sicherungsbeiträge entsprechend der Beitragszahlung für den einzelnen Begünstigten entrichtet. Die Deutsche Aktuarvereinigung hat sich in einem Ergebnisbericht aus Mai 2023 mit diversen Aspekten von Sicherungsbeiträgen und dem daraus resultierenden Puffer befasst. Wir greifen ausgewählte Punkte auf.

### Bemessung der Sicherungsbeiträge

Es gibt verschiedene Möglichkeiten der Bemessung von laufenden Sicherungsbeiträgen. Auch wenn die naheliegende Bemessung als Prozentsatz des dem Arbeitnehmenden individuell zugeordneten Beitrags erfolgt, sollte im Vordergrund stehen, dass es sich nicht um DEN Sicherungsbeitrag für DEN/DIE Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin A oder B handelt. Es findet lediglich eine „zufällige“ Bestimmung der Höhe des Sicherungsbeitrags statt, die sich an der Höhe des individuell zugeordneten Beitrags orientiert (z.B. 5% vom Beitrag für jeden einzelnen Arbeitnehmer). Ziel ist es, dass das System Sozialpartnermodell, also das Kollektiv, durch den aufgebauten Puffer geschützt wird. Es kann zwar überlegt werden, ob man eine Aufteilung auf beispielsweise einzelne Kohorten vornimmt (soweit sinnvoll), aber diese ist nicht zwingend.

Aus Gründen der Handhabbarkeit erscheint es hilfreich, bei den dem Tarifvertrag unterfallenden Arbeitgebenden – wir unterstellen ein einheitliches Sicherungsvermögen – arbeitgeberindividuelle laufende Sicherungsbeiträge nicht zuzulassen. Werden die Sicherungsbeiträge mit einem individuellen Prozentsatz pro Arbeitgebendem von dem seinen Arbeitnehmenden jeweiligen individuell zugeordneten Beitrag erhoben, so ist bei späterer Verwendung des Sicherungspuffers pro Arbeitgebendem gegebenenfalls aufwendig zu ermitteln, inwieweit eine Reduktion von Leistungen beispielsweise durch den entsprechenden Sicherungspufferanteil bei dem einzelnen Arbeitgebenden ausgeglichen werden kann. Es käme regelmäßig zu verschiedenen Kürzungsquoten, was nicht nur die Verwaltung, sondern auch die Kommunikation und Akzeptanz des Sozialpartnermodells erschweren könnte. Daher bietet es sich an, zumindest Arbeitgebergruppen mit einheitlicher Bemessung des Sicherungsbeitrags zu bilden; in einem Flächentarifvertrag mit einer Vielzahl von Arbeitgebenden sollte der Sicherungsbeitrag für alle Arbeitgebenden einheitlich geregelt sein. Man denke diesbezüglich z.B. an in der Branche den Arbeitgebenden wechselnde Arbeitnehmende.

### Multi-Vertrags-Modelle

Eine einheitliche Bemessung von Sicherungsbeiträgen sollte möglichst auch dann angestrebt werden, wenn beispielsweise in Haustarifverträgen geregelte Sozialpartnermodelle (die sich an den Regelungen eines in einem Flächentarifvertrag vereinbarten Sozialpartnermodells orientieren) von der durchführenden Einrichtung zusätzlich aufgenommen werden, wenn diese im selben Sicherungsvermögen wie der Flächentarifvertrag geführt werden. Dies gilt insbesondere auch bei derartigen „Multi-Vertrags-Modellen“ unabhängig davon, ob der Sicherungsbeitragspuffer derselben Kapitalanlage wie das übrige Sicherungsvermögen oder ob seine Kapitalanlage dem Hedging-Gedanken folgt.



### Einsatzmöglichkeiten des Sicherungspuffers

Die Einsatzmöglichkeiten des Sicherungspuffers sind vielfältig. Erwähnt seien hier, neben dem schon erwähnten Reduzieren – also Dämpfen oder gar Vermeiden – von Leistungskürzungen, lediglich das Auffüllen des Versorgungskapitals zu Rentenbeginn, damit die zu Rentenbeginn angestrebte Zielgröße erreicht werden kann, oder der Ausgleich von Schwankungen vor Rentenbeginn. Hierbei handelt es sich um mögliche, nicht um zwingende Verwendungen.

Die angestrebten Einsatzziele des Sicherungspuffers können im Zeitablauf variieren. In der Anfangsphase eines Sozialpartnermodells kann, etwa aus Gründen der Akzeptanz des Sozialpartnermodells, erwogen werden, in gewissem Umfang den Sicherungsbeitragspuffer zur Reduktion der Volatilität der Kapitalanlage für die Anwärter zu nutzen. Der dafür vorgesehene Umfang kann im Zeitablauf (bis auf null) abnehmen, um den Sicherungspuffer später überwiegend (ausschließlich) für die Rentempfänger einzusetzen.

Hilfreich sind ferner Regelungen zum Umgang mit besonders großen Sicherungspuffern. Auch hier gibt es verschiedene denkbare Möglichkeiten, u.a.: Das den Rentnern und Rentnerinnen zugeordnete Vermögen kann erhöht werden; das den Versorgungsberechtigten individuell zugeordnete Versorgungskapital kann erhöht werden oder das Erheben von weiteren Sicherungsbeiträgen kann temporär bis zum Erreichen einer unteren Grenze des Sicherungsbeitragspuffers ausgesetzt werden.

### Schlussbemerkung

Dem aus den Sicherungsbeiträgen gebildeten Puffer kommt also eine stabilisierende Funktion für das Sozialpartnermodell in seiner Gesamtheit zu – nicht zwingend partizipiert jede begünstigte Person oder jede Kohorte von Begünstigten gleichermaßen. Die genaue Ausgestaltung der Beitragsbemessung sollte vor dem Hintergrund der Gesamtkonstruktion erfolgen. Auch spielt die konkrete Ausgestaltung der Kapitalanlage eine Rolle bei den Überlegungen zur Höhe und Zahlungsfrequenz der Sicherungsbeiträge.



# Ihre Ansprechpartner



**Nils Dennstedt**

Partner

Actuarial & Insurance Services and  
Insurance Sector Lead

Tel: +49 40 32080 4463

ndennstedt@deloitte.de



**Dr. Klaus Friedrich**

Director

Actuarial & Insurance Services

Tel: +49 30 25468 5849

kfriedrich@deloitte.de

# Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und ihre verbundenen Unternehmen (zusammen die „Deloitte-Organisation“). DTTL (auch „Deloitte Global“ genannt) und jedes ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL-Mitgliedsunternehmen und verbundene Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen und nicht für die der anderen. DTTL erbringt selbst keine Leistungen gegenüber Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter [www.deloitte.com/de/UeberUns](http://www.deloitte.com/de/UeberUns).

Deloitte bietet branchenführende Leistungen in den Bereichen Audit und Assurance, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory und Risk Advisory für nahezu 90% der Fortune Global 500®-Unternehmen und Tausende von privaten Unternehmen an. Rechtsberatung wird in Deutschland von Deloitte Legal erbracht. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter liefern messbare und langfristig wirkende Ergebnisse, die dazu beitragen, das öffentliche Vertrauen in die Kapitalmärkte zu stärken, die unsere Kunden bei Wandel und Wachstum unterstützen und den Weg zu einer stärkeren Wirtschaft, einer gerechteren Gesellschaft und einer nachhaltigen Welt weisen. Deloitte baut auf eine über 175-jährige Geschichte auf und ist in mehr als 150 Ländern tätig. Erfahren Sie mehr darüber, wie die rund 415.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte das Leitbild „making an impact that matters“ täglich leben: [www.deloitte.com/de](http://www.deloitte.com/de).

Diese Veröffentlichung enthält ausschließlich allgemeine Informationen und weder die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft noch Deloitte Touche Tohmatsu Limited (DTTL), ihr weltweites Netzwerk von Mitgliedsunternehmen noch deren verbundene Unternehmen (zusammen die „Deloitte Organisation“) erbringen mit dieser Veröffentlichung eine professionelle Dienstleistung. Diese Veröffentlichung ist nicht geeignet, um geschäftliche oder finanzielle Entscheidungen zu treffen oder Handlungen vorzunehmen. Hierzu sollten Sie sich von einem qualifizierten Berater in Bezug auf den Einzelfall beraten lassen.

Es werden keine (ausdrücklichen oder stillschweigenden) Aussagen, Garantien oder Zusicherungen hinsichtlich der Richtigkeit oder Vollständigkeit der Informationen in dieser Veröffentlichung gemacht, und weder DTTL noch ihre Mitgliedsunternehmen, verbundene Unternehmen, Mitarbeiter oder Bevollmächtigten haften oder sind verantwortlich für Verluste oder Schäden jeglicher Art, die direkt oder indirekt im Zusammenhang mit Personen entstehen, die sich auf diese Veröffentlichung verlassen. DTTL und jede ihrer Mitgliedsunternehmen sowie ihre verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige und unabhängige Unternehmen.