



**MARTIN
EISELE**
UNIPER

Uniper und MSPF starten die erste reine Beitragszusage

Uniper ist der erste Konzern, der zusammen mit zwei Gewerkschaften die reine Beitragszusage (rBZ) an den Start gebracht hat. Dafür nutzt der Düsseldorfer Energiekonzern den zu diesem Zweck gegründeten Metzler Sozialpartner Pensionsfonds (MSPF), der das grüne Licht der BaFin für die Umsetzung erhalten hat. **Guido Birkner** sprach mit **Martin Eisele**, Senior Vice President Pension Asset & Liability Management bei Uniper, und **Christian Pauly**, Prokurist beim MSPF.

Im Herbst 2022 ging es auf einmal ganz schnell: Zuerst bestätigte die BaFin im September die Unbedenklichkeit des Pensionsplans Metzler rBZ 1 zum neuen Sozialpartnermodell (SPM) von Uniper, und wenige Wochen später folgte das SPM für die chemische Industrie. Jetzt will die Bundesregierung unter der Federführung des BMAS den frischen Wind nutzen und den Markt für weitere SPMs öffnen. Dafür evaluiert das Bundesministerium in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, den Versorgungsträgern und der Politik den Status quo beim SPM und prüft, wie sich das System noch verbessern lässt. „Berlin verfolgt das Ziel, wenige, dafür aber große Kollektive für die reine Beitragszusage am Markt zu etablieren“, erläutert Christian Pauly von Metzler. „Wir erwarten in der zweiten Jahreshälfte 2023 deshalb eine neue Gesetzgebung, mit der die Bundesregierung die bestehenden regulatorischen Rahmenparameter anpassen wird, um die Attraktivität und Skalierbarkeit von Sozialpartnermodellen zu steigern.“ Ab 2024 – so die Vision – sollen dann die nächsten SPMs folgen. Dabei ist auch die Integration von nicht tarifgebundenen Arbeitgebern denkbar. „Wir erwarten, dass es künftig Öffnungsklauseln für Unternehmen gibt, die nicht an einen Tarifvertrag gebunden sind“, so Pauly.

Regulatorik der rBZ

Uniper ist hingegen so wie vorgeschrieben mit den Tarifvertragsparteien in das neue bAV-Modell gestartet. Im Mai 2022 fanden die Verhandlung statt und führten rasch zu einem Vertragsmodell für das erste SPM und die erste rBZ in Deutschland. Doch was auf den ersten Blick so reibungslos aussieht, wäre ohne eine zweijährige Projektphase zuvor nicht möglich gewesen. „Mit diesem Modell haben alle Beteiligten Pionierarbeit geleistet – wir als Arbeitgeber, AVEW als Arbeitgeberverband, IG BCE und ver.di als Gewerkschaften, Metzler als Versorgungsträger und die BaFin als Aufsichtsbehörde“, sagt Martin Eisele nicht ohne Stolz. Am 1. Januar 2023 ist das Modell in den Live-Betrieb gegangen.



**CHRISTIAN
PAULY**
MSPF

„Mit diesem Modell haben alle Beteiligten Pionierarbeit geleistet – wir als Arbeitgeber, AVEW als Arbeitgeberverband, IG BCE und ver.di als Gewerkschaften, Metzler als Versorgungsträger und die BaFin als Aufsichtsbehörde.“

MARTIN EISELE

Wie sieht die rBZ laut Regulatorik aus? Die neue Zusageform laut § 1 Abs. 2 Nr. 2a BetrAVG komplementiert die bAV, die bisher in Deutschland ausschließlich als Leistungszusage ausgestaltet war. Bei der rBZ gewährt der Arbeitgeber seinen Anwärtern und späteren Pensionären keine Garantien, in Zukunft eine bestimmte Betriebsrente zu leisten. Er ist nur dazu verpflichtet, Beiträge an einen Versorgungsträger zu zahlen. Die Ansprüche der Beschäftigten auf Pensionsleistungen – eine lebenslange, aber nicht garantierte Rente – richten sich direkt gegen die Versorgungseinrichtung und hängen vollständig von der Entwicklung am Kapitalmarkt ab. Bei Uniper steht der Metzler Sozialpartner Pensionsfonds dahinter.

Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die am Plan einer rBZ teilnehmen, partizipieren an der Portfolioentwicklung am Kapitalmarkt. Zugleich sind ihre Anwartschaften vom ersten Tag an unverfallbar. Eine Voraussetzung für eine rBZ ist ein Tarifvertrag. Tarifpartner müssen alle Eckdaten für eine rBZ miteinander aushandeln und vertraglich fixieren. Der Arbeitgeber muss keine Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein zahlen, doch an die Stelle der entfallenden Arbeitgeberhaftung soll ein Sicherungsbeitrag des Arbeitgebers treten, dessen Höhe die Tarifpartner miteinander vereinbaren.

Der Gesetzgeber verlangt für die rBZ einen regulierten Durchführungsweg. Zulässig sind Pensionskasse, Direktversicherung und Pensionsfonds. „Wir bei Uniper haben uns für den Pensionsfonds entschieden, weil wir den Durchführungsweg kennen und gute Erfahrungen damit gemacht haben“, sagte Martin Eisele. „Vor allem die Möglichkeiten der Kapitalanlage sind in unseren Augen beim Pensionsfonds am flexibelsten.“ Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, sich an Durchführung und Steuerung der reinen Beitragszusage zu beteiligen. **„Der Arbeitgeber muss Verantwortung übernehmen“, so Eisele. „Hier müssen die Tarifparteien partnerschaftlich zusammenarbeiten.“**

„Ein bAV-Modell, das es so noch nicht gab“
Was waren die Motive von Uniper, sich für das SPM und die rBZ zu entscheiden? Der Konzern ist 2016 aus der E.ON-Gruppe in

die Selbständigkeit entlassen worden, trägt aber bis heute eine Vielzahl alter Versorgungspläne aus der Vergangenheit mit sich herum. In der bAV-Landschaft finden sich bislang geschlossene Altzusagen mit hohen Garantiezinsen und ein offener beitragsorientierter Versorgungsplan (IQ-Beitragsplan). Der Konzern hat die Altzusagen 2008 für Neueintritte geschlossen, während der IQ-Beitragsplan bislang neuen Beschäftigten noch offensteht.

Die Verzinsung des IQ-Beitragsplans orientiert sich an der durchschnittlichen Rendite der Bundesanleihen und hat in der Niedrigzinsphase ab 2008 schwach performt. Die meisten jüngeren Beschäftigten von Uniper in der Altersklasse bis 44 Jahre befinden sich im Beitragsplan, die älteren Kohorten nehmen vor allem an den geschlossenen Garantieplänen teil. **„Die Verzinsung des IQ-Beitragsplans war in den vergangenen Jahren eher unattraktiv, so dass vor allem unsere jüngeren Mitarbeiter den Wunsch nach einem lukrativeren Vorsorgeangebot geäußert haben“, berichtet Eisele.**

Also machten sich die Verantwortlichen bei Uniper Gedanken über ein neues, attraktiveres bAV-Modell, das es so noch nicht gab. Dabei machte das Unternehmen dem Projektteam die Vorgabe, der neue Plan müsse kostenneutral sein. „Damit war beispielsweise die Option einer garantierten Mindestverzinsung vom Tisch“, sagt Eisele. „Daraufhin haben wir uns ernsthafte Gedanken über die reine Beitragszusage gemacht.“ Für das Modell sprach die Möglichkeit, den Beschäftigten ein freiwilliges Opting-in und Opting-out zu gewähren. Tatsächlich erhält jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin, die in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fällt, vom Arbeitgeber ein Angebot, in die reine Beitragszusage zu wechseln.

Aus Sicht des Arbeitgeberverbands der Energiewirtschaft VAEU eröffnet sich durch dieses Pionierprojekt die Möglichkeit, den Beschäftigten einen attraktiven bAV-Plan anzubieten. „Das Interesse seitens der Verbandsunternehmen an der reinen Beitragszusage ist vorhanden“, berichtet Jobst Kleineberg, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbands VAEU. „Durch den Tarifvertrag ist es Verbandsunternehmen möglich, eine innovative Zusageform einfach umzuset-

zen.“ Nachdem der Beitrag an den Pensionsfonds geleistet sei, bestehe seitens des Arbeitgebers keine weitere finanzielle Verpflichtung. „Dies ist aus Arbeitgebersicht attraktiv, für den Arbeitnehmer besteht die Chance auf eine höhere Versorgung im Alter, als dies in Garantiesystemen der Fall wäre.“

Dabei splittet Uniper das Angebot für Beschäftigte im Bestand und für Neueintritte auf. **„Die Beschäftigten im Bestand, die bereits in einem der bestehenden Vorsorgepläne sind, erhalten in diesem Jahr ein einmaliges Opting-in.“** Im Zeitraum vom 1. April bis 30. April müssen sie sich einmalig entscheiden, ob sie in ihrem alten Plan bleiben oder in das neue System wechseln wollen. Hingegen sind Neueintritte ab 1. Januar 2023 automatisch in der rBZ. Sie können aber auf eigenen Wunsch binnen einem Monat nach Dienstantritt durch ein aktives Opting-out aus der reinen Beitragszusage in den IQ-Beitragsplan wechseln.

Zudem entscheiden die Beschäftigten mit ihrer Wahl auch über die Finanzierung der Beiträge – unabhängig vom Plan, den sie wählen. Sie können mit den arbeitgeberfinanzierten Beiträgen in einen Plan wechseln oder mit den eigenen Beiträgen aus der Entgeltumwandlung oder mit beiden Beiträgen. „Wir haben unsere Beschäftigten im Bestand und auch die Neueintritte über diverse Kanäle so früh wie möglich über die neue Wahloption informiert“, sagt Eisele. „Das Feedback auf die neue Option der reinen Beitragszusage ist in unseren Gesprächen und Veranstaltungen bisher in den Kraftwerken durchweg positiv.“

Kostenneutralität der rBZ

Um die Vorgabe der Kostenneutralität für die rBZ zu erfüllen, belassen es Eisele und sein Team für die Beitragsstaffelung hinter der rBZ bei den identischen Werten des IQ-Beitragsplans. Damit sind die Arbeitgeberbeiträge in beiden Plänen also gleich. „Diese Vorgabe mag uns bei der Einführung des neuen Plans stellenweise eingeschränkt haben“, sagt der Spezialist aus dem Finanzbereich von Uniper. „Vielleicht wird das neue Angebot für manche Beschäftigten, die noch in alten Garantiezinsplänen sind, eher unattraktiv.“ Mit der Übernahme der Beitragsstaffelung aus dem offenen Versor-

gungsplan wird allerdings auch sichergestellt, dass eine gewisse Vergleichbarkeit der beiden Systeme gegeben ist. Auch soll sich die Attraktivität der reinen Beitragszusage aus dem Modell selbst und aus der damit verbundenen Chance ergeben, nicht aber durch einen höheren Arbeitgeberbeitrag.

Zugleich hat der Arbeitgeber ein großes Interesse daran, dass möglichst viele Bestandsmitarbeiter in die rBZ wechseln. „Nur über Neueintritte lässt sich dieser Plan nicht mit dem erforderlichen Finanzvolumen füllen“, betont Eisele. In die rBZ fließen unterschiedliche Beiträge ein:

- Arbeitgeberzuschuss,
- Beiträge aus der Entgeltumwandlung,
- weitergereichte Einsparungen des Arbeitgebers bei den Sozialversicherungsbeiträgen,
- Matching-Beitrag des Arbeitgebers auf das umgewandelte Entgelt,
- Sicherungsbeitrag gemäß § 23 Abs. 1 BetrAVG.

Den Sicherungsbeitrag sieht der Gesetzgeber als Sollbestimmung für die rBZ vor, er wird zwischen den Tarifparteien vereinbart. Diese Kompensation an die Beschäftigten für den Wegfall der eigenen Haftung für Rentenleistungen hat der Arbeitgeber zu zahlen. Bei der Ermittlung der Höhe des Sicherungsbeitrags orientiert sich Uniper am Budgetrahmen für den eigenen IQ-Beitragsplan. Mit dem Sicherungsbeitrag wird in der Anwartschaftsphase eine Deckungsrückstellung gebildet. Mit ihr soll die Volatilität in der Rentenphase reduziert werden, eine andere Verwendung ist nicht vorgesehen. **„Konkret geht es darum, in der Rentenbezugsphase mögliche Rentenkürzungen für die Berechtigten infolge einer schwachen Performance der Kapitalanlage aufzufangen, ohne damit jedoch eine Garantie abzubilden.“**

Für die Deckungsrückstellung, die aus dem Sicherungsbeitrag und der daraus erzielten Rendite gebildet wird, vereinbaren die Tarifpartner im Beirat zur rBZ eine Obergrenze. Dieses Limit kann der Beirat neu festlegen, auch im Hinblick auf die Performance des angelegten Kapitals am Finanzmarkt. Diese Flexibilität konnte der MSPF in den Gesprächen mit der BaFin aushandeln. „Das macht es für den Arbeitgeber leichter, eine bestimmte Obergrenze

„Wir erwarten in der zweiten Jahreshälfte 2023 eine neue Gesetzgebung, mit der die Bundesregierung die bestehenden regulatorischen Rahmenparameter anpassen wird, um die Attraktivität und Skalierbarkeit von Sozialpartnern zu steigern.“

CHRISTIAN PAULY

für die Deckungsrückstellung zu definieren“, sagt Christian Pauly. Sicherheitsbeiträge oberhalb der Obergrenze gehen nicht an den Arbeitgeber zurück, sondern werden auf die Vorsorgekonten der Begünstigten verteilt. „Den Gewerkschaften war wichtig, dass dieser zusätzliche Arbeitgeberbeitrag in den Fonds nach Köpfen verteilt wird“, erläutert Martin Eisele.

Ein weiterer Aspekt ist die Effizienz des eingesetzten Kapitals. Wird der Sicherungspuffer nicht abgerufen, weil sich beispielsweise das Kapitalanlageportfolio stabil und positiv entwickelt, würde ansonsten die Deckungsrückstellung durch immer neue Sicherungsbeiträge ständig anwachsen, ohne eine Verwendung für das Kapital zu haben. „Dies wird durch das Einziehen der Obergrenze sowie der Regelung auf der Beitragsebene von vornherein verhindert“, beschreibt Eisele.

Versorgungsträger MSPF

Für die rBZ von Uniper haben die Sozialpartner einen Durchführungsvertrag mit dem durchführenden Versorgungsträger, dem MSPF, geschlossen. Der Fonds entlastet den Arbeitgeber maßgeblich, er richtet den Sozialpartnerbeirat ein und legt die Beiträge, die in den Fonds einfließen, nach seiner Maßgabe an. In Zukunft wird der MSPF auch die Rentenleistungen an die Berechtigten auszahlen und die Renteninformationen versenden. Somit existiert in der Leistungsphase keine direkte Schnittstelle zwischen Arbeitgeber und Betriebsrentner mehr.

In diesem Kooperationsmodell der rBZ steht der MSPF im Mittelpunkt, es wirken aber vor allem unterschiedliche Rechte auf den verschiedenen Ebenen, so das Tarifrecht, das Versicherungsaufsichtsrecht und das Arbeitsrecht. **„Diese drei Rechtsbereiche so miteinander zu verzahnen, dass alle Zahnräder richtig ineinandergreifen, war bei unserem SPM nicht einfach“, sagt Martin Eisele.** „Es tauchten immer wieder rechtliche Unklarheiten auf, wenn sich zum Beispiel Versicherungsaufsichtsrecht und Tarifrecht in mehreren Fragen in die Quere kamen.“ Die Diskussion und Klärung offener juristischer Fragen trugen dazu bei, dass sich die Projektphase bei Uniper über zwei Jahre hinzog.

ALM-Studie

In Kooperation mit dem MSPF wird Eisele mit seinem Team in Zukunft die Asset-Liability-Studien für die rBZ erstellen. „Wir werden dem Sozialpartnerbeirat unsere Asset Allocation vorschlagen, darüber beraten und abstimmen lassen und sie dann umsetzen.“ Laut Tarifvertrag muss Uniper vom Start weg eine diversifizierte Kapitalanlage für die Gelder im neuen Fonds bereithalten. „Das war für uns eine Herausforderung, deshalb haben wir uns dafür entschieden, auf eine im Konzern bestehende Kapitalanlage zurückzugreifen“, so Eisele. „Diese Kapitalanlage fahren wir schon seit mehreren Jahren im Ausfinanzierungspensionsfonds von Metzler, und sie ist auf einen Defined-Benefit-Plan ausgerichtet.“ Uniper legte das Kapital nach der Abspaltung von der früheren Mutter E.ON im Jahr 2016 über den Metzler Pensionsfonds in einem Metzler Spezialfonds an und erzielte seitdem eine durchschnittliche Jahresrendite von 3,59 Prozent – Stand August 2022. Sobald sich in der rBZ eine kritische Masse an Kapital angesammelt hat, will der Konzern eine eigene Asset Allocation aufsetzen. „Die soll dann noch mehr auf die Besonderheiten einer reinen Beitragszusage abgestimmt sein, was zu einer veränderten Asset Allocation im MSPF führen könnte.“

Eine Besonderheit der ALM-Studie ist das Fehlen von L, also von Verpflichtungen. Das Pendant in der rBZ ist die Absicherung gegen Rentenkürzungen. **„Wenn wir in den nächsten Jahren einen Rentnerbestand auch in der rBZ haben werden, dann stellt sich in der Kapitalanlage die Frage, wie sich die Wahrscheinlichkeit einer Rentenkürzung – ausgedrückt in der Kürzungshäufigkeit und der Kürzungshöhe – steuern lässt“, sagt Eisele.** „Diese elementare Frage muss man sich in einer ALM-Studie für die rBZ schon früh beantworten: Wollen wir eine höhere Rendite oder eine geringere Rentenkürzungswahrscheinlichkeit?“

Die nächste ALM-Studie braucht wieder die Zustimmung des Sozialpartnerbeirats. Der paritätisch mit Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite besetzte Beirat hat also die Aufgabe, die Asset Allocation und ihre Bandbreiten festzulegen. Weiterhin obliegt ihm die Entscheidung, ob die zusätzliche Deckungsrückstellung

aus Sicherungsbeiträgen im Bedarfsfall verwendet wird, um eine Rentenkürzung zu reduzieren.

Volatile Renten

Uniper erwartet letztlich von der rBZ dank höherer Rendite, dass die Versorgungsberechtigten am Ende mehr Kapital für die Rentenphase zur Verfügung haben.

„Natürlich können die Rentenzahlungen während des Ruhestands schwanken“, sagt Eisele. „Die Versorgungseinrichtung kann neuen Betriebsrentnern bei ihrem Renteneintritt keine finale, immer gleiche Rentenhöhe nennen.“ Deshalb weisen Eisele und sein Team in der Mitarbeiterkommunikation immer wieder darauf hin, dass die Renten aus der rBZ schwanken können – wichtig dabei: in beide Richtungen.

Die Kommunikation der rBZ an die Mitarbeiter ist von großer Relevanz. Schon früh im Projekt gab es bei Uniper einen eigenen Workstream dafür, wie die Inhalte an die Mitarbeiter transportiert werden können. „Wir haben uns für mehrere Kommunikationskanäle entschieden: Ein Auftritt im Intranet, eine externe Website sowie Beiträge auf Betriebsversammlungen sollen den Mitarbeitern helfen, eine informierte Entscheidung über ihre bAV zu treffen“, erklärt Carolin Herzke, Referentin im Uniper Finanzbereich und zuständig für die Kommunikation der rBZ. „Dazu gehört auch ein Vergleich des bestehenden offenen Versorgungsplans mit der rBZ.“

Uniper hat mit dem MSPF zusammen in Simulationen errechnet, dass das Rentenniveau in der rBZ im Vergleich zum IQ-Beitragsplan doppelt so hoch sein kann. Das Unternehmen erwartet, dass vor allem Jüngere die rBZ-Option ziehen werden und dass somit langfristige Anlagehorizonte eine hohe Rendite begünstigen werden. Die Steuerungsparameter der Zielrendite sind:

- Asset Allocation,
- erwartete Renditen aller Asset-Klassen,
- historische Fixings des Zielindex,
- Zieldeckungsgrad,
- Sicherungsbeitrag und Obergrenze des Sicherungspuffers.

An sonstigen Parametern sind noch Beiträge wie der Sparbeitrag und der Kostenbeitrag relevant.

Uniper nutzt für die rBZ die bestehenden Kapitalanlagestrukturen. Damit setzt der Konzern auf ein erprobtes globales Asset Management. Zu den Zielen der Anlagestrategie gehört ein hoher Diversifikationsgrad über liquide und illiquide Asset-Klassen, wobei der liquide Anteil deutlich überwiegt. Das alles hält die Kosteneffizienz bei einem stringenten Fokus auf ESG-Kriterien in der Anlage hoch.

DC Accounting

„Wir haben mit der rBZ erstmals in Deutschland die Möglichkeit, richtiges Defined Contribution Accounting anzuwenden“, sagt Martin Eisele. Uniper bilanziert international nach IFRS, das Fehlen von Garantien in der rBZ ermöglicht eine Entlastung der Verpflichtungsseite und somit der Rückstellungen des Konzerns.

„Die Skalierbarkeit des SPM ist für alle beteiligten Stakeholder ein zentrales Anliegen“, sagt Christian Pauly. Daher ist das SPM so ausgestaltet, dass auch andere Unternehmen, Verbände oder Gewerkschaften jederzeit beitreten können. Unter dem bestehenden Pensionsplan Metzler rBZ 1 lassen sich weitere inhaltsgleiche Tarifverträge bündeln. Damit profitierten langfristig alle von effizienten Strukturen in der Kapitalanlage sowie der Durchführung und Steuerung innerhalb des MSPF, so der Banker. „Zugleich bietet das bestehende Dienstleistungsportfolio von Metzler Pension Management die Möglichkeit, für einzelne Arbeitgeber oder Verbände Dinge individuell zu regeln.“

Für Martin Eisele ist die rBZ auch ein De-Risking-Tool aus Sicht des Unternehmens. „Das Zinsrisiko entfällt, das Anlagerisiko – aber natürlich auch die Chancen, die sich daraus ergeben – geht vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer über.“ Auch das Langlebigkeitsrisiko ist ausgeschlossen, denn den Begünstigten wird am Ende nur das Kapital ausgezahlt, das sich im SPM befindet. Die rBZ sei ein Beispiel dafür, wie aktives De-Risking durch Plangestaltung erfolgen und langfristig eine signifikante bilanzielle Entlastung erfolgen könne, ist sich Eisele sicher. Der MSPF startet mit dem Future Service bei bestehenden und neuen Mitarbeitern zum 1. Januar 2023 für Uniper. ●



„Das Interesse seitens der Verbandsunternehmen an der reinen Beitragszusage ist vorhanden. Durch den Tarifvertrag ist es Verbandsunternehmen möglich, eine innovative Zusageform einfach umzusetzen.“

JOBST KLEINEBERG