

Pressemitteilung

Zielrente – Mogelpackung zulasten der Arbeitnehmer?

Wege aus der Zinsfalle mit Defined Ambition

München (5. Juli 2016) In der andauernden Niedrigzinsphase suchen Unternehmen nach alternativen Betriebsrentenkonzepten. Immer häufiger taucht in diesem Zusammenhang der Begriff „Defined Ambition“ oder „Zielrente“ in der Öffentlichkeit auf. Gemeint ist damit, dass lediglich eine dauerhafte Betriebsrentenhöhe (Zielrente) angestrebt wird, der Arbeitnehmer jedoch kein garantiertes Leistungsniveau erhält. Dieses kann je nach Ertragslage schwanken, also auch geringer ausfallen. Der Arbeitgeber ist somit nicht in der Pflicht, für die in Aussicht gestellten Leistungen einzustehen, da im Falle ungünstiger Entwicklungen das Leistungsniveau – auch während des Rentenbezugs – korrigiert werden darf. Handelt es sich also um ein Konzept, das die Arbeitgeber aus der Haftung nimmt – zulasten der Arbeitnehmer? „Der Arbeitgeber kann nicht gezwungen werden, hohe Betriebsrenten zuzusagen und zu garantieren und damit verbundene langfristige finanzielle Risiken, die sich gerade in der seit Jahren andauernden Niedrigzinsphase zeigen, einzugehen“, erklärt Dr. Rafael Krönung, Aktuar und Principal bei Aon Hewitt. „Das Konzept der Defined Ambition oder Zielrenten unterstützt vielmehr das Bestreben, Arbeitnehmern auch zukünftig eine attraktive Versorgung zu ermöglichen“, führt Krönung weiter aus. So zeigen realistische Beispielrechnungen, dass im Vergleich zu klassischen Modellen – auch ohne erhöhtes Risiko in den Kapitalanlagen – eine Erhöhung des Leistungsniveaus um mehr als 50 Prozent zugunsten der Arbeitnehmer möglich wäre. Der Preis hierfür: Die Rentenhöhe ist nicht garantiert und könnte bei Bedarf auch nach unten angepasst werden.

Defined Ambition oder Zielrenten stellen für Krönung im aktuellen Marktumfeld eine Chance dar, weiterhin auskömmliche Betriebsrenten zu ermöglichen. Erwartet beispielsweise eine Pensionskasse derzeit, dauerhaft 2,75 Prozent an Kapitalverzinsung zu erzielen, könnte den Versicherten bei einem Renteneintritt mit 65 Jahren für ein Versorgungskapital von 100.000 Euro eine lebenslange Altersrente von rund 5.500 Euro jährlich gewährt werden. Bei dieser Summe handelt es sich um das Leistungsniveau, das man glaubt, dauerhaft erreichen zu können – also die Zielrente. Stellen sich die ursprünglichen Annahmen im Nachhinein als unzutreffend heraus, müsste die Zielrente nach oben oder unten angepasst werden. Dazu Krönung: „Die derzeitige Realität bei den klassischen Zusagekonzepten ist hingegen, dass aufgrund der vorsichtig zu wählenden Rechnungsgrundlagen in aktuellen Tarifen für das gleiche Versorgungskapital eher eine garantierter Rente in Höhe von ca. 3.000 Euro p.a. resultieren würde.“ Selbst wenn die Rentenleistung jährlich durch erwirtschaftete Überschüsse um 1,5 Prozent erhöht würde, erreicht diese klassische garantierter Rente das Niveau des Zielrentensystems erst, wenn der Versicherte 96 Jahre alt ist. Eine Gegenrechnung zeigt auf, dass sich die Zielrente selbst bei einer Kürzung der Leistungen um 45 Prozent noch auf dem Niveau der garantierten Rente befinden würde. Gerade im Hinblick auf die Senkung des aufsichtsrechtlichen zulässigen Höchstrechnungszinses für Neuzusagen auf lediglich 0,9 Prozent ab dem 1. Januar 2017 ist klar: Ohne Änderungen an den traditionellen Betriebsrentenkonzepten werden sich Arbeitnehmer darauf einstellen müssen, dass die zugesagten Garantieleistungen weiter sinken werden. Selbst Überschussbeteiligungen können diese Verminde rungen des Leistungsniveaus bei Weitem nicht kompensieren. Ein Verzicht auf Garantien zugunsten einer



deutlich höheren Zielrente ist somit keine Mogelpackung, sondern vor allem auch im Interesse der Arbeitnehmer.

Kontakt:

Aon Hewitt GmbH – Melanie Vogt
Kleiner Schlossplatz 13 – D-70173 Stuttgart
Tel.: +49 711 960304781
pressegermany@aonhewitt.com
www.aonhewitt.com

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit:

Press'n'Relations GmbH – Désirée Müller
Magirusstr. 33 – D-89077 Ulm
Tel.: +49 731 96287-32 – Fax: +49 731 96287-97
dmt@press-n-relations.de
www.press-n-relations.com

Über Aon Hewitt

Aon Hewitt ist weltweit führend in Sachen HR-Lösungen. Das Unternehmen konzipiert, implementiert, kommuniziert und verwaltet Lösungen und Strategien in den Bereichen Human Resources, Investment Consulting, Pension Administration, Vergütung und Talent Management. Weltweit ist Aon Hewitt mit mehr als 30.000 Mitarbeitern in 90 Ländern vertreten. In Deutschland arbeiten etwa 450 Mitarbeiter an den Standorten Hamburg, Mülheim an der Ruhr, München, Stuttgart, Wiesbaden. Weitere Informationen zu Aon Hewitt finden Sie unter www.aonhewitt.de.

Über Aon

Der Aon Konzern ist der führende globale Dienstleister für Risikomanagement, HR-Lösungen und Outsourcing-Services sowie Versicherungs- und Rückversicherungsmakler. Weltweit ermöglichen es mehr als 72.000 Mitarbeiter durch ihr branchenführendes Wissen und ihr technisches Know-how, Kunden in über 120 Ländern mit innovativen und effizienten Lösungen für Risikomanagement und Arbeitsproduktivität einen deutlichen Mehrwert zu bieten. Dafür wurde Aon mehrfach als weltbestes Broker-Unternehmen, Versicherungs- und Rückversicherungsmakler, Captive Manager und Berater für Sozialleistungen ausgezeichnet. Weitere Informationen zu Aon gibt es unter www.aon.com, unter www.aon.com/unitedin2010 zudem alles über die globale Partnerschaft zwischen Aon und Manchester United.