



Zielrente schlecht für Arbeitnehmer?

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.

Handelt es sich also um ein Konzept, das die Arbeitgeber aus der Haftung nimmt – zulasten der Arbeitnehmer?



So zeigen realistische Beispielrechnungen, dass im Vergleich zu klassischen Modellen – auch ohne erhöhtes Risiko in den Kapitalanlagen – eine Erhöhung des Leistungs-niveaus 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 er-reichen zu können – also

die Zielrente. Stellen sich die ursprünglichen Annahmen im Nachhinein als unzutreffend heraus, müsste die Zielrente nach oben oder unten angepasst werden.



Selbst wenn die Rentenleistung jährlich durch erwirtschaftete Überschüsse um 1,5 Prozent erhöht würde, erreicht diese klassische garantierte 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 Verminderungen 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.

Bild: © freshidea / fotolia.com

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4943156/zielrente-schlecht-fuer-arbeitnehmer/>