

Rede zur Herbsttagung der aba am 4. November 2014 in Köln

Heribert Karch, Vorsitzender des Vorstandes der aba

Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Mitstreiterinnen und Mitstreiter für die betriebliche Altersversorgung, liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Freunde!

Manchmal kommen Themen auf, die eine gewisse Aufregung erzeugen und das verändern, was man ursprünglich vortragen wollte. Wollen wir uns aber einmal relaxed zurücklehnen – etwa wie im Sommer auf einer Grillparty. Da fragt typischerweise jemand nach der Grillsoße. Und dann kommt vom Gastgeber die typische Handbewegung des Klopfens auf den Flaschenboden. Zunächst kommt natürlich mal wieder nichts raus. Nach etwas heftigerem Klopfen kommt es zum berüchtigten Plopp. Soviel wie er jetzt hat, wollte der Gast aber auch nicht. Nun ist das Zeug aber auf dem Teller. Was macht er damit? Vielleicht isst er ein bisschen mehr Grillsoße als ursprünglich gewollt und findet es gut, vielleicht lässt er aber auch den Rest Grillsoße auf dem Teller liegen, was etwas blöd aussieht und unnötig ist. Vielleicht sollte man manche Neuigkeiten so relaxed durchdenken, wie man die Grillsoße bei der Grillparty betrachtet.

Nun haben wir mit dem Entwurf eines neuen § 17b des Betriebsrentengesetzes auch in der bAV etwas auf unseren Teller bekommen. Herr Görge ist hier unter uns, Herr Flecken hat einen Vorschlag kreiert und ganz sicherlich haben Sie beide das gemeinsam getan. Ich will das hier ausdrücklich sagen: Dort wird etwas durchaus ernst genommen, wofür wir in der aba seit langem plädieren. Die betriebliche Altersversorgung ist ein Kollektivsystem - also nehmt ihm mehr die individualisierenden Bestandteile raus und macht es wieder kollektiver. Und die meisten von Ihnen sind auch Dauergäste unserer aba-Jahrestagung. Im Jahr 2013 hatten wir als Gäste die Tarifparteien der Chemiebranche und in diesem Jahr hatten wir wieder tarifpolitische Akteure als Gäste. Bei einem hat man sogar gesagt - und hier zitiere ich einfach nur, was viele Kolleginnen und Kollegen mir im Nachhinein gesagt haben -: „Beim zweiten Vorsitzenden der IG Metall war ein klarer Paradigmenwechsel erkennbar.“ Und nun war es sogar eine IG Metall, die das Gespräch mit dem BMAS gesucht hat mit der Botschaft, sich auch für Fragestellungen einer sinnvollen Enthaltung besonders mittelständischer Unternehmen zu öffnen und eine solche tarifpolitisch zu begleiten. Das BMAS hat es aufgegriffen und daraus etwas formuliert. Das ist kein Referentenentwurf, der bereits in das Gesetzgebungsverfahren eingeht. Das ist ein Vorschlag für die Diskussion und darüber kann man einfach sprechen. Man muss dies allerdings auch frühzeitig tun, muss sich frühzeitig positionieren. So meidet man überschüssige Grillsoße.

Ich hatte in letzter Zeit eine Menge Anrufe, die nicht alltäglich sind. Das, was ich hier offen ausspreche, ist auch jeweils von denen, mit denen ich gesprochen habe, autorisiert, auch wenn mir nicht von jedem eine schriftliche Stellungnahme vorliegt.

Natürlich muss der Initiator, der vorgeprescht war, als Erster gefragt werden, ob er sich richtig verstanden fühlt oder ob

er vielleicht sogar noch weiter gedacht hat. All das ist nur menschlich. Aber es könnte sein – und das kann ich hier erkennen –, dass der Initiator so viel Grillsoße nun auch nicht auf dem Teller haben wollte. Ich habe von Herrn Hoffmann, dem 2. Vorsitzenden der IG Metall, der im Mai bei unserer Jahrestagung referiert hatte, die mündliche Information, dass die IG Metall sich in zweifacher Hinsicht gegen diesen Vorschlag stellen wird. Natürlich steht dies noch unter Gremienvorbehalt. Aber es ist eine Position von einem Spitzenpolitiker der Gewerkschaft, der mir gesagt hat: „Ich bin in zweifacher Hinsicht dagegen. Erstens bin ich dagegen, dass in einer Tarifparteieneinrichtung ein Solvency-II-Sicherungsinstrument gewählt werden muss.“ Das wundert nicht, auch wenn es vielleicht nicht jedem gefallen mag. „Und vor allem bin ich dagegen, dass die Einstandspflicht des Arbeitgebers abbedungen werden kann“. Das habe ich Ihnen hier zur Kenntnis zu geben.

Und es gibt eine zweite Aussage, derer ich mich ebenfalls rückversichert habe, von der Arbeitgeberseite bei Metall. Es liegt auf der Hand, dass hier besonders die Metalltarifparteien adressiert worden sind. Die Arbeitgeberseite freut sich, dass das BMAS so pro-aktiv mit dieser Frage umgeht und dies möchte auch ich sehr positiv werten. Man freut sich, dass das BMAS „ein Problem des mittelständischen Arbeitgebers erkannt hat, das in drei Stichworten zu nennen ist: Aufwand, Haftung und Kosten.“ Gleichzeitig sagt man: „So, wie im Moment vorgeschlagen, kann es nicht gehen.“ Das sind Signale, die man zur Kenntnis nehmen muss und über die man dort, wie mir scheint, weiter reden möchte. Und es gibt bereits eine schriftliche Stellungnahme der BDA. Mit der Exegese dieser Stellungnahme im LbAV-Blog unter dem Titel „Nein, aber“ - einem Nein, oder einem Nein in der vorliegenden Form - möchte ich mich nicht beschäftigen. Entscheidend ist am Ende Wollen und Können, was sicher in vielen Verästelungen diskutiert wird. Die BDA-Stellungnahme sagt: „Der vorliegende Vorschlag aus dem BMAS ist abzulehnen, da er nicht geeignet ist, die betriebliche Altersversorgung zu stärken“. Ich habe auch Signale was in Arbeit beim sozialpartnerschaftlichen Pendant der BDA ist - dem DGB. Das scheint mir in eine ähnliche Richtung zu gehen. Schlicht: Man will es nicht. Nehmen wir das einfach gelassen an. Und ich sage Ihnen ganz offen: Die Mehrheit der Anrufe, die ich bekommen habe, waren von Sorgen gekennzeichnet. Aber das ist auch immer so! Denn in einem System, in dem man eine gewisse Stabilität hat und arbeitet, und in dem dann eine ganz zentrale tektonische Platte bewegt wird, fragt man sich immer, wo die Spalten sind. Das ist für sich nichts Schlimmes.

Und hier erlauben Sie mir etwas zur aba zu sagen. Wer in dieser Frage sagt: Man muss sich doch in die oder die Richtung positionieren, dem antworte ich ganz klar: Die Rolle der aba ist eine andere, wenn es darum geht, was Sozialpartner wollen. Wer hier entscheidet, das sind allein sie. Gestern habe ich wieder den alten Satz gelesen, den pro-aktive Men-

schen gerne benutzen: „Das Eisen muss man schmieden, solange es heiß ist“. Wenn Sie in einem alten Schmiedebetriebe zuschauen, da kann es auch geschehen, dass zwei Schmiede auf einem Amboss das gleiche Eisen gemeinsam schmieden und sie tun dies in einem äußerst genauen Rhythmus. Anders gesagt: Wenn es nicht *beide* Sozialpartner wollen, dann müssen wir das genau so zur Kenntnis nehmen, wie wenn es beide wollen. Wenn beide Sozialpartner sagen, das bringt etwas nach vorne, dann haben wir in der aba das positiv zu begleiten. Es ist unser Job, als Experten dieses Gelände durchzumessen und dann auf Dinge aufmerksam zu machen, auf die man unbedingt achten sollte. Wenn aber ein Teil es möchte, ein anderer nicht, dann sage ich auch hier ganz offen: Dann können wir zwar noch begleiten, aber dann müssen wir es auch beizeiten beenden, um keine Energie zu verschwenden. So einfach ist das.

Generell gilt hier auch unser klassischer Satz für unsere Zusammenarbeit mit den Ministerien: „Fragen wir die aba“. Wir stehen gerne bereit und helfen mit, alle Winkel durchzudenken. Aber Entscheider sind wir hier nicht. Das ist eine Frage der Sozialparteien, und zwar beider Seiten.

Ich will ein paar eher sachliche Punkte ansprechen, die bei mir adressiert wurden und die auch mich sehr beschäftigen. Das BMAS hat bezüglich einer Einrichtung der Tarifparteien möglicherweise ein Bild homogener Tariflandschaften. Eine solche haben wir aber nicht. Und wir haben dann möglicherweise auch Einrichtungen von betrieblichen Tarifparteien. Könnten zum Beispiel betriebliche Tarifparteien etwa vor einer Insolvenz noch einen Deal machen zu Lasten eines Dritten - nämlich einer Sicherungseinrichtung? Einrichtungen von Flächentarifparteien von betrieblichen genau abzugrenzen, wäre ein Kunststück der Sonderklasse.

Ich möchte besonders unterstreichen, dass das BMAS einen Vorschlag macht, in dem - bei welcher Art von Zusage auch immer - deutlich wird: wir machen das nicht ohne Sicherungslinie. Betriebsrente bleibt ein Versprechen. Das ist die grundlegende Architektur unserer betrieblichen Altersversorgung in Deutschland. Hier will ich nochmals aus der Position der BDA zur Frage des Sicherungsfonds zitieren. Denn interessant ist neben der Ablehnung einer VAG-Einrichtung hier auch folgender Satz. „Aus gutem Grund haben Firmenpensionskassen keinen Gebrauch von Protektor AG gemacht, obwohl damit aufgrund der vorrangigen Haftung des Sicherungsfonds faktisch eine Enthftung des Arbeitgebers gewährleistet wäre.“ Darin steckt die Frage nach dem Mehrwert - nützt es etwas oder schadet es nur nicht? Für die bAV: Bringt es uns weiter oder ist es nur mehr oder weniger unschädlich? In Dinge, die nur nicht schädlich sind, investiere ich nicht so viel Energie wie in Dinge, die ich wirklich brauche. Und ich sage ganz offen: Bei unserem System kann eine gut gemeinte Medikation auch heftige Nebenwirkungen haben. Was bedeutet es etwa, wenn eine Gruppe von Akteuren in der bAV eine Sicherung bereitstellen darf mit gleicher Qualität, die ein anderer Teil ebenfalls herstellen kann, diese aber mit sehr viel weiter reichenden Rechtsfolgen als jene? Wir müssen darüber nachdenken, was wäre, wenn ein Teil sagt: Ich brauche die rechtliche Enthftung des Arbeitgebers in Form einer reinen Beitragszusage nicht, denn ich stelle den Mittelständlern dieselbe Sicherung wirtschaftlich mit gleicher Qualität her, aber die Arbeitnehmer fühlen sich sicherer. Und wenn ein anderer Teil sagt: Nein, ich will das nur in Form

einer reinen Beitragszusage machen. Dahinter steht die Frage: Liefert der Vorschlag überhaupt einen Mehrwert, eine neue Option über das hinaus, was wir an Sicherheitsniveau für einen mittelständischen Arbeitgeber wirtschaftlich herstellen können und bereits jetzt herstellen?

Ich habe größtes Verständnis für Risikobewusstsein und nehme für mich selbst in Anspruch, dass ich im Rahmen der aba-Jahrestagung 2013 genau diese Risikofragen angesprochen habe; nämlich dass wir in kleinen und mittelständischen Unternehmen vielleicht ein anderes Verständnis brauchen und wir uns dahin arbeiten müssen, über das hinaus, was wir normalerweise für Großunternehmen tun.

Ein mittelständischer Arbeitgeber würde vielleicht sagen: Okay - *pay it*, das kenne ich, damit kann ich leben. Erstens habe ich einen gewissen Fürsorgegedanken, zweitens, wenn das aus tarifparteilicher Verteilungsmasse kommt, dann akzeptiere ich das. Aber *pay it and risk it*, damit habe ich ein Problem, denn das kann ich nicht überschauen. *Pay it and forget it*, das ist mir lieber. Das müssen wir verstehen. Aber es bleibt die Frage: Brauchen wir dazu ein neues Gesetz?

Und ein Weiteres. Als Tarifparteien kann man auch durchaus sagen: Es wäre eine Beschneidung der Tarifautonomie, in ein Sicherungssystem nach dem Versicherungsaufsichtsgesetz hineingehen zu müssen. Man muss doch uns überlassen, wie wir sichern wollen. Und da gibt es den Gedanken - hier zitierte ich jetzt nichts, was nicht schon in der Welt wäre - man nutzt den PSV, das international hochgeachtete Juwel der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland seit dem Betriebsrentengesetz von 1974. Auch da gibt es Überlegungen, die ihn möglicherweise verändern. Dann könnte man auch zu der Beurteilung kommen, dass dies dann gemeinsam ausgehandeltes Geld ist, so dass der PSV dann aufhören würde, eine reine Arbeitgebereinrichtung zu sein, sondern zu etwas anderem unter Beteiligung beider Sozialparteien mutieren würde. Das kann man natürlich denken. Ich bin mir auch sicher, dass unsere Kollegen dort eine technische Lösung finden würden. Natürlich gibt es Risikomodelle, mit denen man das abbilden kann - entweder in einem eigenen Sicherungsvermögen oder in der bisherigen Konstruktion.

Lassen Sie mich auch erinnern: Protektor ist damals 2002 gegründet worden, ohne eine gesetzliche Grundlage zu benötigen und hat im selben Jahr noch die Genehmigung zur Aufnahme des Geschäftsbetriebes durch die BaFin erhalten - wiederum ohne gesetzliche Grundlage.

Der PSV ist eine Einrichtung der deutschen Arbeitgeber, die entscheidende Frage liegt also bei Ihnen als Arbeitgeber: Wollen Sie das? Dazu können nur Sie eine Antwort finden. Wenn man dazu ja sagt, dann werden wir das begleiten.

Daran will ich noch eine Frage anknüpfen. Wenn man den PSV hierfür nutzen will, dann handelt es sich hier ja zunächst einmal um eine Mutation dergestalt, dass er nicht nur gegen die Insolvenz eines Arbeitgebers absichert, sondern auch gegen etwaige Unterdeckung einer Einrichtung. Verzeihung für die penible Nachfrage: Braucht man dafür die reine Beitragszusage oder kann man dies - wie heute - auch ohne realisieren? Auch diese Frage müsste man beantworten.

Einen weiteren Gedanken will ich aussprechen, den mir auch viele zugerufen haben. Wir haben seit Jahren eine heftige Diskussion um die betriebliche Altersversorgung, Pensionsfonds-Richtlinie, Solvency II etc. in der EU. Wir sind hier ja auch wirklich Menschen, die sich in vielen Diskussionen

auch bei konträren Meinungen trotzdem immer wieder zusammenfinden. Lassen Sie mich das so offen sagen. Mitunter besteht hier eine ernstzunehmende Zentrifugalkraft in unserer kleinen Gemeinde und ich ringe darum, dass wir hier zusammenbleiben und uns nicht in einem Punkt, bei dem es unterschiedliche Interessen gibt, die man nicht per se als illegitim bezeichnen kann, dass wir uns in einem solchen Punkt nicht entzweien. Da kann ich Herrn Görgen zitieren, der immer wieder darauf hinweist, dass wir in der betrieblichen Altersversorgung dann stark sind und dann gehört werden, wenn wir als bAV zusammenstehen. Zurück zur EU-Szenerie. Alle Fachleute kennen das – es gibt in Brüssel genug Akteure, welche die deutsche Form der bilanziellen Innenfinanzierung von Unternehmen durch die Direktzusage als aufsichtsrechtliche Arbitrage erachten, als eine Art Vorteilsnahme. Wenn wir in die Zukunft denken und es einen weiteren Prozess gibt, der Bewegung in die Landschaft bringt, dann ist meine Bitte nur die, dass wir auch solche Szenarien antizipieren, bevor Unerwünschtes aus Brüssel kommt. Und dass wir auch vordenken, was folgen könnte, wenn ein Arbeitgeber, der zunächst einmal der lukrativ klingenden reinen Beitragszusage folgt, dann aber nichts mehr zu saldieren hat, und ein anderer, der die Innenfinanzierung gerne genutzt hat, faktisch unter den Druck kommt, das Instrument nicht mehr wie gewohnt nutzen zu sollen. Mein Petition ist, dass wir als aba diese Fragen in Ruhe und relaxed mitbedenken, und so mit Rat und Tat zur Seite stehen. Entscheiden werden wir es nicht!

Und wenn ich über eine Einrichtung der Tarifparteien nachdenke, muss ich ein Weiteres mitdenken, was ebenfalls ein EU-Thema ist: Die Möglichkeit, dass wir entgegen unseren Anstrengungen zur Abwehr doch den unsinnigen administrativen Aufwand eines *Holistic Balance Sheet* bekommen könnten. Wir müssen auch mit Ergebnissen rechnen, die wir nicht gewollt haben. Zwar hoffen wir, von einem neuen Kommissariat besser verstanden zu werden als vorher. Aber wir wissen auch, dass EIOPA sehr ehrgeizig ist und auch ohne Auftrag an dem Projekt weiterarbeitet. Was wäre mit den beiden Positionen, die in einem solchen *Holistic Balance Sheet* drin wären, *Sponsor Covenant* und *Pension Protection*? Wenn einer der Faktoren wegfiel und durch etwas anderes ersetzt würde, dann möchte ich jedenfalls lieber vorher wissen, was man dann zu saldieren hätte.

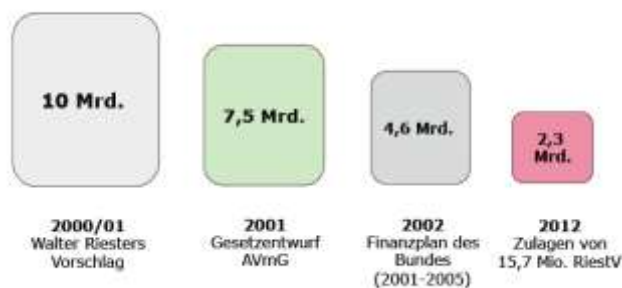
Nun nähere mich einer letzten Frage in dieser Sache. Was brauchen wir denn dringend? Hier bin ich beim zweiten Teil des Positionspapiers der BDA. Wir sind ja stets intensiv im Gespräch und haben viele deckungsgleiche Auffassungen. Ich halte es auch für eine sehr erfreuliche Entwicklung, dass es sozialpartnerschaftlicher wird, dass auch mit den Gewerkschaften immer deckungsähnlichere Positionen entstehen. Also wo drückt die meisten Arbeitgeber, die bAV praktizieren, der Schuh? Für zukünftige Verträge hat mich noch kein Arbeitgeber wegen eines Haftungsproblems angerufen. Wenn irgendwo in der bAV in der Haftungs- und Risikofrage der Schuh wirklich drückt, dann im Bestand, u.a. bei § 16 Betriebsrentengesetz. Wenn man etwas für die Zukunft löst und den vielen Engagierten im Bestand nicht hilft, dann könnte hier - offen gesagt - eine Ersatzhandlung drohen.

Und so komme ich zu Kernthemen und nutze ein letztes Mal das Bild von der Grillparty. Es wäre doch sehr unangenehm, wenn ein Gast sagen würde: Grillsoße schön, aber wo

ist denn das Fleisch? Du kannst mir doch nicht nur diese billige Grillsoße anbieten. Antwort: Na ja, gerade weil die so billig war, bekommst du sie ja; Fleisch war mir zu teuer. Im bitteren Ernst gesprochen: Es ist überaus deutlich von allen, die sich mit der betrieblichen Altersversorgung beschäftigen, ausgesprochen, dass wir durch die Mühen der Ebene hindurch müssen und dass wir an *vielen* Stellschrauben drehen müssen. Dass man nicht so einfach sagen kann: wir machen einen neuen Vorschlag, der den Vorteil hat, dass er uns nichts kostet und – Herr Görgen, das müssen Sie mir jetzt kollegial erlauben – wir erfüllen damit den Koalitionsvertrag, weil wir darstellen können, etwas getan zu haben, egal ob das dann genommen wird oder nicht. Und für die anderen Dinge - so sind die Signale, die bei mir ankommen - haben wir kein Geld; dafür ist nichts im Haushalt eingestellt, für 3.63 gibt es nichts. Vollverbeitragung mit Krankenversicherung in der Rentenphase ist ein schwieriges Thema; Anrechnung auf die Grundsicherung, all dies sind schwierige Themen, aber dafür haben wir nichts. Das wäre eine Grillparty mit Grillsoße ohne Fleisch, meine Damen und Herren. Das kann nichts werden!

Es kommt darauf an, dass wir hier die richtigen Prioritäten setzen und alles in Sorgfalt betrachten. Man kann hier unterschiedlicher Meinung sein. Der eine hat eine gewisse Begeisterung, der andere Skepsis. Wir leben als Menschen einer Fach-Community von unserem großen Asset, das wir mit Expertise klein-klein diskutieren können und nicht nur an der Oberfläche bleiben. Deshalb darf es uns nicht passieren, dass wir Einpunkt-Maßnahmen bekommen und das Gesamtsystem nicht angefasst wird – und dies unter permanenter jahrelanger fiskalpolitischer Kuratel. Die Steuerschätzung sieht besser aus als erwartet und wir sind nun wirklich nicht die fiskalpolitisch Unvernünftigen.

Kostenvolumen bei höchster Förderstufe (2008) SOLL und IST:



Walter Riesters Hochrechnungen (Folie) für die Fördermittel seiner Riesterreute beliefen sich damals auf 10 Milliarden Euro in der Ausbaustufe, also 2008, eingestellt wurden dann 7,5 Mrd. Interessant ist das, was danach geschah. Im nächsten Finanzplan waren es 4,6; ab 2006 ging es nur noch um die bessere Kommunikation der Riester-Rente, damals in dieser Parenthese „und auch der betrieblichen Altersversorgung“. Wir kennen das, allein diese Versprachlichung hat uns sehr genervt. Um mehr ging es dann nicht mehr. Und wenn ich jetzt inzwischen die Aussage von Staatssekretär Asmussen gehört habe – ich mag und schätze ihn außerordentlich, dennoch muss ich diese Aussage als Sachaussage zur Kenntnis nehmen – „dafür ist nichts im Haushalt vorgesehen“, dann sage ich: das wundert mich überhaupt nicht, und zwar weil das schon seit Jahren so ist. Die nach der Entstehung der umlagefinanzierten Rente zweitgrößte Rentenreform in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland war eine riesenhafte PR und fiskalisch fast eine Luftnummer oder sagen wir

es höflicher: eine Fußnote. Und diese außerplanmäßige Senkung der Ausgaben hat niemanden alarmiert, sie wurde stillschweigend hingenommen. Aber man wollte doch ein anderes System ausbauen! Keiner hat Alarm gerufen.

Da sage ich in aller Deutlichkeit: Wir haben im § 3.63 einen Paragraphen, der zunächst einmal Steuereinnahmen mindert, aber nicht, weil er erhöht würde, sondern wenn sich die betriebliche Altersversorgung weiter verbreitet. Wir reden hier nicht von drohenden Kosten durch Mitnahmeeffekte, das kann man durch die Konstruktion leicht verhindern, obwohl der Begriff Mitnahmeeffekte hier unangemessen ist, denn selbst für eine individuelle Vorsorge reicht der Rahmen oft längst nicht mehr. Wir reden hier von Verbreitungskosten durch Steuerstundung, die sich später refinanziert. Aber Verbreitung wollen doch alle!

Man möge mir eine Schärfe nachsehen, aber man muss irgendwann die Dinge mal auf den Punkt bringen: Wer vom steuerpolitischen Aufwand für die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung nicht sprechen möchte, der sollte auch von der Verbreitung selbst schweigen. Diese Aussage kann ich niemandem mehr ersparen.

Bismarck

- Lebensstandardsicherung durch staatliche Rente - i.d.R. beitragsfinanziert.
- Ausstattung so hoch, dass Lebensstandard gesichert bleibt.
- Staatliche Rente ist Spiegel der Erwerbsbiografie. Keine Grundrente.
- Zusätzliche Renten additiv zur Lebensstandardsicherung und freiwillig.

Beveridge

- Lebensstandardsicherung in Kombination - i.d.R. steuerfinanziert.
- Staatlich nur Grundrente
- Zusätzliche kapitalgedeckte Renten **obligatorisch**

Wenn sich in dieser Frage nichts bewegt ebenso wie in der Krankenversicherungsfrage, die ich eben benannt habe, dann ist das Gesamtsystem nicht aktionsfähig. Es kann nicht funktionieren, uns einen einzigen Ball hinzulegen und zu sagen: Nun macht mal. Einen solchen Ball wollen wir dann auch nicht!

Ein weiteres Essential: Warum wir im internationalen Vergleich schon lange nicht mehr die Guten sind, halte ich für ein großes Problem. Wir haben einen halben Schritt vom Bismarck-System in ein Beveridge-System (Folie) gemacht. Ein Obligatorium, wie in funktionierenden Beveridge-Systemen üblich, wollen wir ja nicht. Das ist jedenfalls sicher ein breiter Konsens hier im Saal. Der Gesetzgeber wird uns ein solches auch nicht vorsetzen. Er wird die Sozialpartner anhören.

Es gibt ganz sachlich eine Toolbox (Folie) verschiedener – auch weicherer – Regelungen. Es ist sehr gut, wenn der Gesetzgeber erkennt, wer gestaltunfähig werden möchte, und was er dazu braucht. Wer sagt, ich kann und tue es ohne zusätzliche Regulierung, dem braucht man keine Regelung aufzudrücken. Und ich erkenne beim Gesetzgeber, dass man da auch ein sehr offenes Ohr hat und sehr bereit ist, nicht Dinge zu überregulieren, die keiner will. Aber dann müssen wir das Gewicht allerdings auch heben.

In der betrieblichen Praxis geraten aber bereits jetzt relevante Gruppen von Arbeitnehmern ins beitragschädliche oder ins steuer- und beitragschädliche Nettosparen. Man kann von niemandem verlangen, dass er einen Tarifvertrag

schreibt mit dem Risiko, dass ihm noch mehr Arbeitnehmer dann in diese Grenze rücken und bei ihm die Telefone heiß laufen, nur weil es diese steuerliche Restriktion gibt. Und ich sage auch, man kann von einem Mittelständler nicht verlangen, er solle das Ganze ersatzweise in einem Durchführungsweg organisieren, der nach oben offen ist. Ausweichventile sind für den Mittelständler nicht die Lösung, sondern das Problem, das Problem steuerlich erzwungener Komplexität!

Die Toolbox der Automatisierung – Welche Gestaltungsoptionen für wen?



	Obligatorium			Opting Out			Angebotspflicht §1a BetrAVG neu
	Gesetzl.	tarifl.	betriebl.	Gesetzl.	tarifl.	betriebl.	
Markt-Anbieter	-	0	+	+	+	++	0
Betriebsparteien	-	+	+++	+	+	++	+
Tarifparteien	-	++	0	+	++	++	0

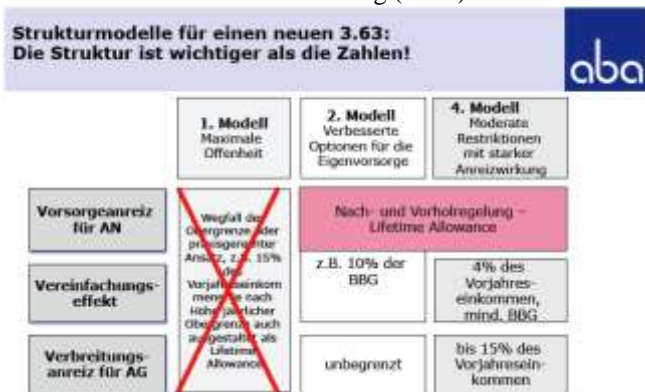
- Entscheidend ist, wer was wünscht, um gestaltunfähig zu sein!
- Wer es ohne Regulierung kann, braucht es nicht!

Und dies ist keine nachrangige, sondern eine Schlüsselfrage: Ein Obligatorium ist einfach. Wenn man aber obligatorisch nicht vorgehen will, dann wird es etwas schwieriger, denn man muss überlegen, welche Variablen welche Wirkung haben – kurz: man muss systemisch denken. Wir haben 2001 irgendwie eine Lösung gesucht und herausgekommen ist ein Paragraph 3.63. Das ist ungefähr wie das VHS-Videosystem, die Trägerstruktur hielt sich extrem lange, obwohl sie nicht mehr innovativ war. Dieses Denken müssen wir verlassen. Henry Ford hat einmal gesagt: Wenn ich die Menschen gefragt hätte, was ich bauen soll, dann hätten sie gesagt: Bau uns schnellere Pferde. Das hat er aber nicht gemacht. Man muss also neu auf die Dinge schauen. Und ich glaube, man kann dabei auch fiskalpolitischen Problematiken Rechnung tragen. Ich habe da gehört, man wolle ja nicht denjenigen, die schon die Fördergrenzen voll ausschöpfen und das gar nicht brauchten, das Leben noch schöner machen. Nein, das wollen wir nicht unterstützen – wenn es denn so wäre. Wenn man aber nicht obligatorisch werden will, dann wäre es eine Chance zu steuern durch Steuern.

Sie wissen alle: Wenn ein Arbeitgeber in einem Durchführungsweg alles abdecken kann, weil der Durchführungsweg in der Förderung flexibel genug ist, dann wird es für ihn einfacher. Zusätzlich haben wir noch das Vorrangprinzip im 3.63, eine ständige Gefahr bösen Blutes in betrieblichen Diskussionen. Der Arbeitgeber erbringt eine Leistung und der Arbeitnehmer, der das getan hat, was wir ihm raten, droht bestraft zu werden durch Nettosparen. Das können wir auf Dauer nicht aushalten.

So komme ich zu Strukturmodellen. Sie können für einen neuen 3.63 zunächst etwas komplizierter erscheinen. Aber wir Experten müssen schließlich stets komplex denken, damit andere es einfach haben. Die Struktur ist wichtiger als die Zahlen. Wir haben ja Forderungen von 7%, 8%. Am Anfang war die aba mal bei 10%, es gab mal 12%. Der Pension-Industry-Circle war in seinem Brief an den damaligen Bundeskanzler bei 15%. Ja - wir haben so viele Zahlen zur Auswahl. Wenn wir mal mit dem BMF in eine Zielgerade kämen,

dann würden wir schon die richtigen Werte finden. Das kann man evaluieren und die Praxis noch mehr heranziehen. Aber für die Grundstrukturen haben wir kein Erkenntnisdefizit, sondern Praxisdefizit. Und so komme ich zu der strukturellen Überlegung, dass wir vielleicht drei Dinge brauchen. Erstens den bekannten Vorsorgeanreiz für Arbeitnehmer. Wir brauchen aber auch eine Vereinfachung insbesondere für die Unternehmen, die das schwieriger managen können. Übrigens - wir reden gerne von bAV für KMU. Aber alles, was wir dort Gutes tun, das nutzt auch dem Großen - alles! Auch ein Großunternehmen administriert nicht gerne mehr Dinge als es unbedingt administrieren muss. Wir brauchen einen Vereinfachungseffekt und der entsteht dadurch, dass ein Arbeitgeber in einem Durchführungsweg möglichst viel abdecken kann. Das ist eine Schlüsselfrage, wenn auch nicht die einzige, man denke zum Beispiel an die Abfindungsfrage. Und wenn man steuern möchte, könnte man auch einen extra Verbreitungsanreiz schaffen, sagen wir mal: der Arbeitgeber nimmt seine gesamte Belegschaft mit auf diesem Weg, der bekommt eine besondere Förderung (Folie).



Ich persönlich glaube, eine nach oben völlig offene Förderung hätte keine Chance, weil man dem Gesetzgeber eine gewisse Sicherheit konzederen muss bei der Bemühung, seine Mittel vernünftig zu allokalieren.

Also könnten weitere Modelle Sinn machen, die den 3.63 so sinnvoll splitten, dass sich die Sozialpartner da nicht ins Gehege kommen, wo es eigentlich auch gar keiner will. Denn der Arbeitgeber hat überhaupt kein Interesse, dem Arbeitnehmer Förderung wegzunehmen. Es ist systemisch einfach Unsinn, dass ein Arbeitgeber, der Gutes tut, unter Umständen dem Arbeitnehmer schadet. Zum Start der Förderung damals hatten wir noch nicht genug gelernt. Aber heute müssen wir nur vernünftig hinschauen, dafür brauche ich auch keine groß angelegte Studie des BMF mehr. Diese soll ja Mitte des nächsten Jahres veröffentlicht werden. Ich lege Wert auf die Feststellung, dass dies ein Vorschlag der aba war, und zwar bereits im Jahre 2012. Das BMF hat die Studie ausgeschrieben und Mitte 2015 soll es ein Ergebnis geben. Ich weiß aber auch, wann eine Legislaturperiode so weit ist, dass fast nichts mehr passiert. 2012 haben wir eine Studie vorgeschlagen, weil es sonst überhaupt nicht möglich war, über die Frage vernünftig zu diskutieren. Damals bin ich vorgeprescht mit dem Vorschlag, dann begutachten wir das Ganze doch mal. Ziel war, überhaupt erstmals in gemeinsame systemische Betrachtungen zu kommen. Jetzt könnte jemand auf die Idee kommen: Je mehr Zeit ins Land geht, desto später muss man handeln. Und dann sage ich: das wäre kein Umgang mit-

einander, der letztendlich unserem gemeinsamen Ansinnen förderlich wäre.

Erwerbsbiografien haben sich verändert. Ein junger Mensch, der nach der Ausbildung in ein Berufsleben geht - und unterstellen wir mal, er könnte tatsächlich 40 Jahre kontinuierlich in seinem Beruf bleiben und seine Entlohnung steigt ein bisschen -: Das wäre heute schon eine atypische Erwerbsbiografie. Aber er hätte seine Ausbildung früh beendet und kann in einem vollen Arbeitsverhältnis für viele Jahre sein. Also über 40 Jahre hat er die Förderung des 3.63 in Jahresscheiben; so könnte er für den Verlauf seines Arbeitslebens ca. 140.000 Euro steuer- und beitragsbegünstigt in eine Altersversorgung einbringen. Nun ein Akademiker. Er hat viel in seine Bildung investiert, er gilt als Wissensträger in der deutschen Gesellschaft; ihn loben Politiker allenthalben als den Wissbegierigen, der viel in sein eigenes Arbeitsvermögen und seine Qualifikationen investiert; er hat eine lange Ausbildung gemacht, vielleicht noch promoviert. Dieser hat denselben jährlichen Förderungsrahmen für seine Eigenvorsorge, aber weniger Jahre. Dann landet der bei ungefähr 100.000 bis 110.000 Euro, wenn er sein Studium zu Ende hat. Er hat aber sogar einen höheren Lohnersatzbedarf. Wenn er aber keinen Arbeitgeber findet, der etwa eine Direktzusage anbietet, dann ist er plötzlich am oberen Ende. Es kann doch nicht sein, dass wir solche Dinge für die Zukunft ignorieren, wenn wir diese Fragen endlich in die Hand nehmen wollen!

In der aba reden wir seit Jahren über Verteilungsregelung und Nachholregelung. Schon 40b war hier mehr als das, was wir jetzt haben. Konsequent gedacht, müsste es eine Nach- und Vorholregelung geben. In UK nennt man das dann Lifetime Allowance. Das mag für einen deutschen Gesetzgeber ganz furchtbar klingen, und noch verrückter erscheinen die Zahlen. In Großbritannien kann man nämlich im Rahmen seines gesamten Arbeitslebens 1,25 Millionen Pfund begünstigt in die betriebliche Altersversorgung einstellen mit einem Deckel von jährlich bis zu 40.000 Pfund. Das braucht nun nicht jeder und wird auch nicht jeder tun. Aber die Logik zu verstehen und anzuwenden, ja - das würde lohnen. Wir müssen jedem jungen Menschen doch die gleichen Möglichkeiten zur Vorsorge geben, nicht zuletzt auch demjenigen mit der unterbrochenen Erwerbsbiografie, denn während er arbeitslos ist, kann er nichts zurückstellen, dann ist die Förderung verbraucht. Wir müssen ihm diese Chance geben und seinem Arbeitgeber müssen wir die Chance geben, die bAV sinnvoll und einfach zu ordnen.

Es gibt aktuelle Fragen, für die allesamt sowohl Wunschenken als auch Angstdenken schlechte Berater sind, es geht um kühles Analysieren und Durchdenken. Ich glaube, dass wir stets mit dem BMAS und dem BMF weiter in den konstruktiven Gesprächen bleiben sollten, die wir haben.

Und etwas sollte uns einfach auch freuen. Die betriebliche Altersversorgung ist wieder stärker in der Diskussion und damit wird sie umso mehr Teil der Rentenpolitik, um zu nachhaltig guten Renten für die Menschen in unserem Land beizutragen und wir sind Teil dieser Entwicklung und das ist schön!

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit und Ihre Geduld.