

Die 3 Säulen der Altersvorsorge

Gesetzliche
Altersvorsorge

Betriebliche
Altersvorsorge

Private
Altersvorsorge

1975

1980

1985

1990

1995

2000

2005

2010

2015

2020

2025



40
JAHRE 

Neue Impulse für die bAV

Fakten & Meinungen zum
40-jährigen IVS-Jubiläum



INHALT

Daten und Fakten 03



Die bAV muss ihre Leistungs- und Funktionsfähigkeit bewahren

INTERVIEW

Dr. Friedemann Lucius
Vorstandsvorsitzender des Instituts der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung



Stefan Oecking
stellv. Vorstandsvorsitzender des Instituts der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung

04



Und ewig lockt das Pay and Forget...

Pascal Bazzazi
Herausgeber und Chefredakteur von LEITERbAV

7



Herausforderungen für die betriebliche Altersversorgung in Europa

Matti Leppälä
Secretary General, CEO von PensionsEurope

8



Den Rechnungszins hinterfragen

Dr. Frank Grund
Exekutivdirektor Versicherungsaufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht

9



Nur risikoarmes Sparen ist angesehen

INTERVIEW

Prof. Dr. Rolf von Lüde
Emeritus der Universität Hamburg

10



Betriebliche Altersversorgung: Modell mit Potenzial oder Relikt aus vergangenen Zeiten?

Hans H. Melchior
Vorstandsmitglied des Pensions-Sicherungs-Vereins

12



Wird das Sozialpartnermodell gebraucht?

Positionen der Arbeitgeber

13



Das IVS: Aus der Not geboren, aber beileibe keine „Notlösung“!

Dirk Jargstorff
stellv. Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung

14



40 Jahre IVS: dem Berufsstand ein Ständchen

Dr. Guido Bader
Vorstandsvorsitzender der Deutschen Aktuarvereinigung

15

IMPRESSUM

Herausgeber:

Deutsche Aktuarvereinigung e.V.
Hohenstaufenring 47-51
D-50674 Köln
Telefon 0221/912554-231
Telefax 0221/912554-9231
presse@aktuar.de - www.aktuar.de

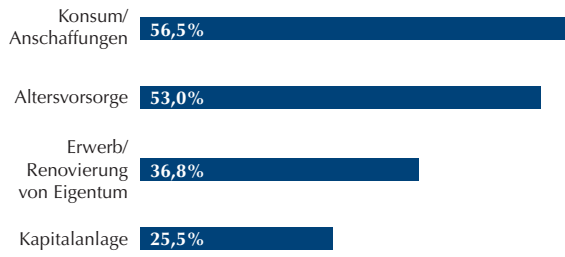
Redaktion:

Birgit Kaiser (verantwortlich)
Erik Staschöfsky

Foto:

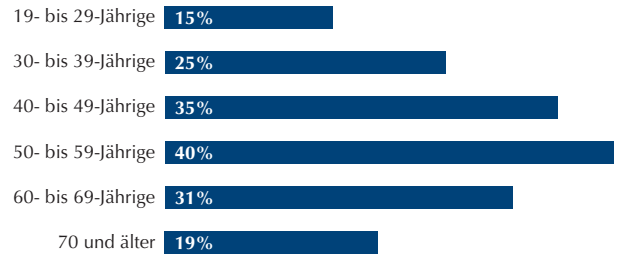
Frank Grund: Bernd Roselieb/BaFin
Dirk Jargstorff: Bosch

Wofür die Deutschen ihr Geld sparen



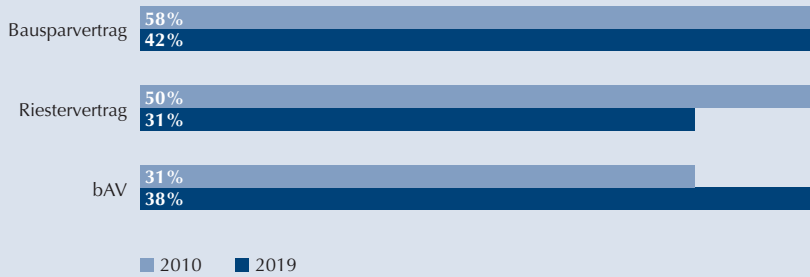
Quelle: Statista 2018

Welche Priorität hat die Altersvorsorge?



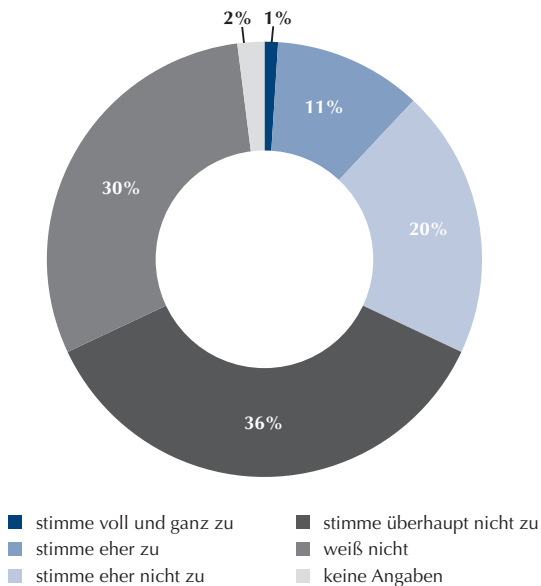
Quelle: Flossbach von Storch Research Institute in Zusammenarbeit mit der GfK, 2018

Über welche Wege betreiben die 17- bis 27-Jährigen Altersvorsorge?



Quelle: Studie „Jugend, Vorsorge, Finanzen“, MetallRente, 2019

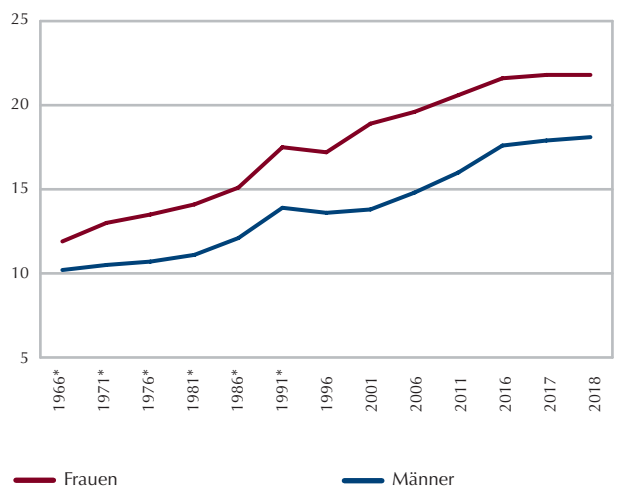
Ich werde von meiner gesetzlichen Rente später gut leben können



Quelle: Kantar Public/IG Metall, 2018

Entwicklung Rentenbezugsdauer

(in Jahren)



*alte Bundesländer

Quelle: Deutsche Rentenversicherung

Im Gespräch mit Dr. Friedemann Lucius und Stefan Oecking

Die bAV muss ihre Leistungs- und Funktionsfähigkeit bewahren

INTERVIEW

Die betriebliche Altersversorgung steht in Zeiten der anhaltenden Tiefzinssituation zunehmend in der öffentlichen Diskussion. Erste Pensionskassen mussten ihre Leistungen herabsetzen. Wie kann diese Krise überwunden werden? Welche Bedeutung kommt dabei den Arbeitgebern zu? Wie muss das Geschäftsmodell speziell der Pensionskassen weiterentwickelt werden? Zu diesen Fragen beziehen der IVS-Vorstandsvorsitzende Dr. Friedemann Lucius und sein Stellvertreter Stefan Oecking Stellung.

Um im Bild der vergangenen Wochen zu bleiben, wie krank sind die deutschen Pensionskassen und Pensionsfonds?

Lucius: Die deutsche bAV hat sich mit dem Tiefzins-Virus infiziert und sie leidet. Vieles deutet auf einen chronischen Krankheitsverlauf hin. Alle suchen derzeit nach der richtigen Therapie und versuchen, durch geeignete Maßnahmen erst einmal Zeit zu gewinnen, um die „Leistungsamputation“ zu verhindern. Eine Immunisierung des Bestandes ist schwierig und aufwendig. Alles, was Linderung verschafft, kostet Geld. Aber wie bei der Coronapandemie zeigt sich: Es bringt nichts, in Panik zu verfallen. Um das zu verhindern, müssen alle Beteiligten die Probleme klar benennen, Transparenz herstellen, gut miteinander kommunizieren und gemeinsam Lösungen erarbeiten, die auf allen Seiten guten Willen voraussetzen und jedem seinen Beitrag abverlangen. Da sehe ich derzeit noch Luft nach oben.

War die Ansteckungsgefahr durch die Tiefzinssituation aber nicht seit Jahren absehbar?

Lucius: Ja, das war sie. Und die BaFin wie die DAV und das IVS haben regelmäßig darauf hingewiesen. Aber die hohe Ansteckungsgefahr liegt im Geschäftsmodell der Pensionskassen begründet. Denn dieses war immer darauf ausgerichtet, die vorhandenen Mittel möglichst effizient mit dem Ziel zu verwenden, aus den Beiträgen des Kollektivs möglichst hohe Leistungen mit der erforderlichen Sicherheit für das Kollektiv zu finanzieren. Insgesamt müssen wir heute konstatieren, dass vielen Kassen die Mittel fehlen, um die Sicherheiten in den Rechnungsgrundlagen, insbesondere im Hinblick auf den Niedrigzins und die beständige Verlängerung der Lebenserwartung, zu erhöhen oder Risiken in der Kapitalanlage auszugleichen.

Wie kann die Situation der Pensionskassen verbessert werden?

Oecking: Die Kassen müssen, wie wir Aktuar*innen sagen, ihre Risikotragfähigkeit erhöhen. Auf Basis der aktuellen Aufsichtsregelungen gibt es dafür die beiden folgenden Möglich-

keiten: Entweder die Pensionskassen senken ihre rechnungsmäßigen Annahmen zur Bewertung der Verpflichtungen, was zu einem deutlichen Anstieg der Reserven führt, aber im Gegenzug die Ertragsanforderungen an die Kapitalanlage deutlich mindert. Oder sie gehen in der Kapitalanlage höhere Risiken ein, um dauerhaft Erträge in der vor Jahren erwarteten Höhe erwirtschaften zu können. Um die damit verbundenen Schwankungsrisiken auffangen und Kapitalmarkteinbrüche überstehen zu können, brauchen die Kassen freie, unbelastete Eigenmittel. Diese Eigenmittel müssen, wenn sie nicht vorhanden sind, von außen bereitgestellt werden. Beide Wege kosten also Geld.

Gibt es keine Alternativen dazu?

Oecking: Es gäbe auch noch einen dritten Weg, der es den Kassen erlauben würde, Schwankungsrisiken in der Kapitalanlage aufzufangen, und das ist der Faktor Zeit. Pensionskassen gewähren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Wir sprechen hier über lebenslange Renten, die nicht jederzeit kapitalisiert und zurückgekauft werden können. Diesen Umstand müssen wir uns zunutze machen, indem die aufsichtsrechtlichen Bedeckungsvorgaben weniger zeitpunktbezogen immer nur auf einen Stichtag abstellen, sondern vor allem die jahrzehntelange Abwicklungsdauer der Verpflichtungen in den Blick nehmen. Geben wir den Kassen die Möglichkeit Schwankungen aus einer risiko- und chancenreicheren Kapitalanlage über die Zeit auszugleichen. So paradox es klingt: Aber versicherungsmathematische Modelle zeigen, dass wir damit die Wahrscheinlichkeit deutlich erhöhen, garantierte oder in Aussicht gestellte Leistungen auch tatsächlich erbringen zu können. Deshalb halten wir eine Flexibilisierung der starren aufsichtsrechtlichen Bedeckungsvorschriften für zielführend, um die kapitalgedeckten Finanzierungssysteme von EbAVs zu stabilisieren.

Ohne diese Flexibilisierung brauchen viele Pensionskassen möglicherweise mehr Geld. Wo soll das herkommen?

Lucius: So wie die betriebliche Altersversorgung in Deutschland angelegt ist, kann das Geld nur von den Trägerunternehmen kommen, die als Arbeitgeber für die Zusagen einstehen müssen. Und aus aktuarieller Sicht kann ich den Trägerunternehmen nur dringend empfehlen, den Wunsch nach der Bereitstellung zusätzlicher Mittel ernst zu nehmen. Viele Trägerunternehmen haben sich auch bereits zu dieser Verantwortung bekannt. Vor großen Herausforderungen stehen Einrichtungen mit heterogener Trägerstruktur und die Pensionskassen, bei denen es einige Trägerunternehmen beispielsweise aufgrund von Insolvenzen schlichtweg nicht mehr gibt. Hier muss der Gesetzgeber Lösungen finden.

Denn eines muss ganz klar gesagt werden: Keine Pensionskasse bleibt vom Tiefzinsumfeld verschont. Die Sanierung einer Pensionskasse durch Leistungskürzungen geht in der Regel mit einem vollständigen Verbrauch der Eigenmittel und damit einem weitgehenden Verlust der Risikotragfähigkeit der Kasse einher. Es folgen Neugeschäftsverbot und Abwicklung der Einrichtung. Das ist schlussendlich die teuerste Lösung für die Arbeitgeber. Und sollte kein Arbeitgeber mehr existieren, der für die Kürzung aufkommt, ist dies auch die schlechteste Lösung für die Versorgungsberechtigten. Beides geht in jedem Fall einher mit einem massiven Vertrauensverlust, der der gesamten bAV schadet. Daher müssen wir solche größten anzunehmenden Unfälle unbedingt vermeiden.

Sie betonen immer wieder die Verantwortung der Arbeitgeber. Wie beurteilen Sie die rechtlichen Rahmenbedingungen, damit Arbeitgeber dieser Verantwortung nachkommen können?

Oecking: Leider sind die Rahmenbedingungen noch nicht so, wie wir uns das wünschen und wie es für den Erhalt der Leistungs- und Funktionsfähigkeit der versicherungsförmigen bAV erforderlich ist. Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Versorgungseinrichtung sind die fundamentalen Eckpfeiler der mittelbar durchgeführten bAV. An vielen Stellen wird im Aufsichtsrecht aber verkannt, dass die bAV nicht nur ein einfaches Versicherungsvertragsverhältnis zwischen Pensionseinrichtung und Arbeitnehmer ist, sondern dass der Arbeitgeber als Versicherungsnehmer und letztlich haftender Garantiegeber eine zentrale Rolle und Funktion hat. Schon seit einiger Zeit fordern wir für die versicherungsförmige Durchführung, dass der aufsichtsrechtliche Dreiklang „Versicherer – Versicherter – Versicherungsnehmer“ um den arbeitsrechtlichen Dreiklang „EbAV – Arbeitnehmer – Arbeitgeber“ erweitert wird. Insbesondere setzen wir uns für aufsichtsrechtliche Regelungen ein, die den Pensionskassen zusätzlichen Gestaltungsspielraum einräumen mit dem Ziel, die Arbeitgeber nicht zu überfordern – und zwar sowohl organisatorisch als auch finanziell.

An welchen Stellen sehen Sie weiteres Konfliktpotenzial?

Oecking: Nehmen wir als Beispiel die Beitragszusage mit Mindestleistung. Hier verlangt das Arbeitsrecht, dass die eingezahlten Beiträge zu Rentenbeginn garantiert werden. Die aktuelle Zinssituation ist aber so, dass eine Pensionskasse die damit verbundene Zinsgarantie unter Umständen aufsichtsrechtlich gar nicht mehr gewähren darf. Heißt: Die arbeitsrechtlichen Vorgaben sind so, dass Zusagen gar nicht mehr versicherungsförmig durchführbar sind. Oder betrachten Sie die sogenannten Änderungsvorbehalte in den Satzungen oder Allgemeinen Versicherungsbedingungen von Pensionskassen, wonach die Kasse im Fall von unvorhersehbaren ungünstigen Entwicklungen Tarifanpassungen mit Wirkung für künftige Beitragszahlungen vornehmen kann. Diese Änderungen des Versicherungsvertragsverhältnisses können im arbeitsrechtlichen Versorgungsverhältnis aber nicht ohne Weiteres nachvollzogen werden. Das ist insbesondere im Bereich der Entgeltumwandlung kritisch. Arbeitgeber werden so gegebenenfalls gezwungen, für Beiträge weiterhin Leistungen zu gewähren, die die Pensionskasse so nicht mehr gewähren kann oder darf. Der Versicherungsvertrag und die Versorgungszusage laufen auseinander. Wir Aktuar*innen sehen darin einen Verstoß gegen das arbeitsrechtliche Wertgleichheitsgebot bei Entgeltumwandlungen.

Und wie könnte hier eine Lösung aussehen?

Die Garantievorstellungen des Arbeitsrechts sind infolge des Niedrigzinses mit den Anforderungen des Aufsichtsrechts einfach nicht mehr vereinbar und müssen dringend nach unten angepasst werden. Für die Beitragszusage mit Mindestleistung können wir uns auch Garantien in der Größenordnung von 50 Prozent der Beiträge vorstellen.

Sie haben bereits die Rolle der BaFin als zuständige Aufsichtsbehörde angesprochen. Diese steht für ihren Umgang mit der Tiefzinssituation durchaus im Feuer der öffentlichen Kritik. Wie sehen Sie das?

Lucius: Ich halte es nicht für gerechtfertigt, die BaFin zum Prügelknaben zu machen. Die Aufsicht verfolgt durchaus eine klare Strategie, die von Augenmaß und Konsequenz geprägt ist. Sie warnt seit zwei, drei Jahren ohne überzogene Dramatisierung öffentlich, dass sich speziell die Pensionskassen in schwierigem Fahrwasser befinden. Im Hintergrund führt sie viele, intensive Gespräche mit den Pensionskassen, nimmt dabei durchaus auf die besonderen Umstände einzelner Kassen Rücksicht, scheut sich aber auch nicht, durchzugreifen, wenn alle anderen Handlungsoptionen ausgeschöpft sind. Mit dieser Doppelstrategie wird sie nach meiner Auffassung ihrer Überwachungs- und Mahnerfunktion gerecht. Und noch ein Punkt ist mir wichtig: Keiner kann

erwarten, dass die BaFin in der Öffentlichkeit Stellung zu den Problemen einzelner Kassen nimmt.

Kleiner Themenwechsel: Sie begleiten seit Jahrzehnten die bAV in Deutschland. Wie hat sich diese in Ihren Augen in der Vergangenheit verändert?

Lucius: Sie hat sich in den vergangenen Jahrzehnten von einer Fürsorgeleistung der Arbeitgeber zu einem wichtigen Vergütungsbestandteil für die Arbeitnehmer entwickelt. In den ersten Jahrzehnten der Republik war die steuerbegünstigte Innenfinanzierung der Unternehmen über Pensionsrückstellungen ein wichtiger Faktor, dem wir auch einen Teil unseres heutigen Wohlstandes zu verdanken haben. Aber die Zeiten haben sich geändert. Pensionsrückstellungen werden auch gerne als bilanzielle „Pensionslasten“ angesehen und der Blick für die Risiken, die damit verbunden sind, hat sich geschärft. Zunächst war es die fortschreitende Verlängerung der Lebenserwartung, dann kam der Niedrigzins. Diese Veränderungen haben den Finanzbedarf beständig immer weiter in die Höhe geschraubt. Heute sind wir an einem Punkt angekommen, wo Finanz- und Personalchefs gleichermaßen um den richtigen Weg ringen: Der Personalchef fordert die bAV als zentrales Vergütungsinstrument, der Finanzchef fordert planbare Kosten. Das hat dazu geführt, dass bAV heute zunehmend vom Beitragsaufwand her gedacht wird, weniger von der Leistung. Und die Herausforderung in Zeiten des Niedrigzins besteht darin, aus dem Beitrag ein Maximum an Leistung herauszuholen, ohne den Arbeitgeber untragbaren finanziellen Risiken und ohne den Arbeitnehmer untragbaren Risiken hinsichtlich der Leistungshöhe auszusetzen.

Diese Zwickmühle sollte das Sozialpartnermodell lösen, das auf reine Beitragszusagen setzt. Warum hat das bisher noch nicht funktioniert?

Lucius: Das stimmt, leider. Wir warten noch immer auf den Pilotabschluss. Aber ich bin davon überzeugt, dass das Sozialpartnermodell der bAV durchaus neuen Schwung verleihen kann. Die reine Beitragszusage hat allerdings einen großen Schwachpunkt: die Tarifbindung. Sie erweist sich als echter Hemmschuh, da die Tarifparteien in den Tarifverhandlungen bislang vielfach ganz andere Themen im Blick haben. Sicherlich kann nicht jedes Unternehmen sein eigenes Versorgungswerk gründen – dafür braucht es Branchenlösungen – aber das starre Korsett des Sozialpartnermodells ist auch nicht förderlich. Nach meiner Überzeugung hätte man wagen sollen, die Ausgestaltung auf betrieblicher Ebene zuzulassen und den Tarifpartnern ein Vetorecht einzuräumen. Denn die Betriebspartner kennen die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und die wirtschaftlichen Möglichkeiten der Arbeitgeber vor Ort am besten. Kollektive Regelungen auf

dieser Ebene haben sich in der bAV vielfach bewährt und in den allermeisten Fällen praktikable und gut funktionierende Lösungen hervorgebracht.

Und die reine Beitragszusage hat auch nicht den besten Ruf in der Öffentlichkeit, oder täuscht der Eindruck?

Oecking: Nein, der Eindruck ist vollkommen richtig. Direkt zum Start wurde die reine Beitragszusage als Zocker- oder Poker-Rente diskreditiert. Denn vielfach wurde nicht verstanden, dass der Verzicht auf Garantie nicht gleichbedeutend ist mit dem „Risiko des Totalverlusts“. Wir sprechen hier über einen kollektiven Sparvorgang über Jahrzehnte. Dabei können Wertschwankungen über Kapitalpuffer und Anpassungsmechanismen sowie über die Zeit aufgefangen und ausgeglichen werden. Der Verzicht auf Garantien bedeutet, dass mehr Risiken in der Kapitalanlage eingegangen werden können, das wiederum bedeutet die Chance auf mehr Ertrag und damit auf höhere Leistungen. Der entscheidende Punkt ist aber, dass die Verlust- beziehungsweise Schwankungsrisiken durch geeignete kollektive Steuerungsmechanismen erheblich gemindert werden können; ein Totalverlust ist praktisch ausgeschlossen.

Ist das angesichts dessen, was sich an den Kapitalmärkten gerade abspielt, nicht ziemlich blauäugig?

Lucius: Nein, die Aussage bleibt auch in Zeiten wie diesen richtig. Bei vielen Diskussionen über die Altersvorsorge stört mich der oftmals nur sehr kurzfristige Blick. Vielfach werden auf Grundlage tagesaktueller Entwicklungen Ad-hoc-Entscheidungen oder, was noch viel bedenklicher ist, grundlegende Einschätzungen über die zukünftige Entwicklung getroffen. Mit Blick auf die Historie kann man sagen: Die Kapitalmärkte können Rückschläge, wie wir sie im Moment erleben, grundsätzlich aufholen, aber das kann durchaus länger als ein oder zwei Jahre dauern. Ich benutze da gerne das folgende Bild: Was sich im Moment an den Börsen abspielt, ist eine extreme Wetterlage. Es blitzt, donnert, hagelt und stürmt. Das geht vorbei, irgendwann verziehen sich die Wolken und die Sonne scheint wieder. Für uns viel entscheidender ist die langfristige Entwicklung: Die anhaltenden, wegen Corona vielleicht sogar noch weiter sinkenden Tiefzinsen, das ist eine langfristige Klimaentwicklung. Und wir dürfen die bAV wie unsere gesamte Altersvorsorge nicht kurzfristig nach dem „Wetter“ ausrichten, sondern müssen sie auf lange Sicht nach dem „Klima“ steuern. Dazu gehört auch, dass die Vorschriften und Aufsichtsvorgaben für die Pensionskassen mehr Flexibilität benötigen, um sich besser am „Klima“ orientieren zu können. Im Moment steht die stichtagsbezogene Betrachtung noch zu stark im Vordergrund. Sie schafft bei solchen „Extremwetterlagen“ zusätzliche Probleme, die sich im Zeitablauf von selbst wieder auflösen würden.

Pascal Bazzazi

Und ewig lockt das Pay and Forget ...

Wie sind Lage und Perspektive der deutschen bAV heute? Kurz: durchwachsen. Drei Akteure sind neben dem Gesetzgeber maßgeblich zum Gelingen einer suffizienten bAV essenziell: Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Tarifparteien. Sehen wir genauer hin.

Als Arbeitgeber ist man auf Einfachheit, Verlässlichkeit, Kalkulierbarkeit angewiesen – speziell in der extrem langfristigen und oft kostspieligen bAV. Gerade hier sieht es nicht gut aus. Arbeitgebern begegnet die bAV derzeit mit ungeahnter Bürokratie (15-Prozent-Zuschuss), Bilanzauflähmung (253 HGB), Steuern auf Scheingewinne (6a EStG), Rechtsunsicherheit (versicherungsvertragliche Lösung), zerschossenen Kapitalmärkten, nötigen Nachschüssen, neuer Insolvenzversicherung (Pensionskassen) sowie ständigen Vorstößen aus der Politik, dass morgen in der Altersvorsorge wieder völlig neue Strukturen geschaffen würden.

Warum die Mühe?

Auf der anderen Seite locken die ewigen Pay-and-Forget-Versuchungen. So schießen Metallarbeitgeber in Niedersachsen seit Mai 2019 in der gesetzlichen Rente zu, analog in NRW ab 2020. Ergo: Warum sollten sich große Konzerne in der Globalisierung noch die Mühe machen, eigene EbAV in Deutschland zu unterhalten oder gar ein Sozialpartnermodell aufzubauen, wenn der sozialen Verantwortung mit kleinen Zuschüssen in die GRV genüge getan werden kann? Verlässlicheres Pay and Forget geht nicht (mehr Race to the Bottom übrigens auch nicht). Außerdem hat man einen Punkt, an dem man den Gewerkschaften entgegenkommen kann, und alle ESG-Anforderungen matcht man gleich mit. Insofern wäre es rational für Arbeitgeber, tariflich GRV-Zusatzbeiträge zu vereinbaren und eigene EbAV schlicht in den Run-Off zu geben. Viele Defined-Benefit-Versorgungswerke sind dort ja ohnehin schon. Übrigens: MAN hat jüngst seinen Pensionsfondsbestand übertragen. Man denke nur, was man sich als kleiner oder großer Arbeitgeber – je nach Durchführungsweg und EbAV-Struktur – alles erspart: Keine Versorgungsordnungen, keine versicherungsmathematischen Gutachten, kein Dritter Senat, kein 6a, kein 253, kein IAS 19, keine Bilanzberührung, keine Doppelverbeitragung, kein Planvermögen, keine Kapitalanlage, kein Performance-Risiko, kein Niedrigzins, kein 16er, kein Versorgungsausgleich, kein 15-Prozent-Zuschuss, kein PSV, kein ESG, keine BaFin, keine EIOPA, keine Berater, keine Anwälte, keine Asset Manager, keine Aktuarien (!) und vor allem: kein LEITERbAV mehr lesen müssen! Stattdessen: Zuschuss an die GRV – fertig!

Jeder Gewerkschafter wiederum dürfte sich fragen, warum er in Zeiten des Null- und Negativzinsens und schwierigster Ka-

pitalmärkte sowie der schon angesprochenen Kakophonie der Politik ausgerechnet in diesen Jahren, ausgerechnet jetzt ein Sozialpartnermodell für Jahrzehnte aufstellen soll. Da könnte es glatt geschickter sein, auf die „Drohungen“ der Politik mit einem Obligatorium zu setzen.

Warum nicht im Hier und Heute?

Als Dritte im Bunde die Arbeitnehmer. Nicht nur rückwirkende Verschärfungen wie die Doppelverbeitragung, sondern auch die Auswüchse der Geldpolitik und die Lage an den Märkten kommen selbst bei nicht finanzmarktaffinen Arbeitnehmern an. Wenn man die Wahl hat, Teile des meist nicht zu üppigen Einkommens entweder mit dem Versprechen an eine Versicherung oder EbAV bei minimalen Fördertatbeständen zu geben, in einigen Dekaden eine Rente für drei weitere Jahrzehnte zu erhalten – oder es im Hier und Heute zu erleben oder ein Eigenheim zu erwerben, dürfte vielen die Entscheidung leicht fallen. Niemand weiß, ob es diese Währung, in der man heute sparen soll, in 50, 60, 70 Jahren noch gibt; und wo all die Jahrzehnte verlässlicher Return herkommen soll, auch nicht. Manche Deutsche dürften noch Großeltern haben, die bis zu fünf (West) oder sechs Währungen (Ost) mitgemacht haben, oft mit Teil- oder Totalverlusten in der Altersvorsorge.

Augen auf!

Ohne ein funktionierendes betriebliches Pensionswesen wird kein Land der Erde die absehbaren Herausforderungen bewältigen! Deutschland – eine alternde Industrienation am Vorabend seines demografischen Zusammenbruchs und in einer Währungsunion mit anderen (Pleite-)Staaten für lange Zeit von der Notenpresse abhängig – erst recht nicht.

Genug des Kassandrischen. Gibt es nichts auf der Haben-Seite? Doch. Arbeitgeber, Tarifler und Akteure, die weiterhin der bAV die Treue halten. Obwohl sie die genannten Hemmnisse nur zu gut kennen. Die die Sache trotzdem mit voller Professionalität vorantreiben. Hauptmotivation meist: Überzeugung!

Und die Politik? Die sollte sehen, dass sich mit wenigen Schrauben respektable Effekte erzielen lassen (236 VAG). Und dass es eine der stärksten Förderungen der bAV für die Politik ganz umsonst gibt: Good Governance.

Matti Leppälä

Herausforderungen für die betriebliche Altersversorgung in Europa

Europas Rentensysteme weisen große Unterschiede auf, wenn es darum geht, welche Verantwortung die Gesellschaft, die Arbeitgeber und jeder Einzelne für das Einkommen im Alter übernehmen. Eines ist den Systemen aber gemein, die Renten und insbesondere die gesetzliche Rente sowie die betriebliche Altersversorgung sind tief in der Gesellschaft verwurzelt. Und beide Bereiche fallen im Rahmen der EU eindeutig in die Zuständigkeit der Mitgliedsstaaten. Auch wenn die betriebliche Altersversorgung zunehmend in den Fokus der EU-Gesetzgebung gerät, sollte sie nach Überzeugung von PensionsEurope nicht Gegenstand der EU-Harmonisierung werden.

Die Sozialpartner haben oft ein starkes Mandat zur Verhandlung und Vereinbarung über die betriebliche Altersversorgung. In einigen Ländern, wie Dänemark und den Niederlanden, hat dies dazu geführt, dass die meisten Arbeitnehmer Betriebsrenten haben, da die Tarifverträge in diesen Ländern allgemeinverbindlich sind. Wir müssen die Rolle der Betriebsrenten auf der Grundlage verschiedener Arten von Tarifverträgen in der EU unterstützen und stärken.

bAV kann Rentenlücken schließen

Dies ist auch vor dem Hintergrund notwendig, dass sich die meisten Europäer nach wie vor hauptsächlich auf die gesetzliche, umlagefinanzierte Rente verlassen, die insbesondere aufgrund der Alterung der Bevölkerung aber finanziell nicht mehr tragbar ist. Als Folge davon werden viele Menschen niedrigere Renten erhalten, als sie denken. Wenn die Politik auch in Zukunft angemessene Renten sicherstellen will – und das sollte sie – ist die einzig gangbare Option, die niedrigeren gesetzlichen Renten durch Betriebsrenten auszugleichen.

Daneben ist es für uns wichtig, sich mit der Frage der Gerechtigkeit auseinanderzusetzen. Denn die Menschen beurteilen die Angemessenheit ihrer eigenen Rente oft danach, wie gut es anderen Rentnern geht und wie gut es früheren Rentnern ging. Wenn die Menschen das Gefühl haben, dass es an Gerechtigkeit fehlt, wird das System als ungerecht empfunden, und dies macht eine einvernehmliche Rentenpolitik und notwendige Reformen sehr schwierig. Einvernehmliche Reformen sind aber die erfolgreichsten.

Verpflichtende bAV in ganz Europa?

Die Hälfte der Menschen in Europa ist nicht durch Betriebsrenten abgesichert, und das bleibt das größte Problem. Großbritannien hat 2012 eine verpflichtende, automatische bAV eingeführt – und das mit sehr großem Erfolg. Bis heute gibt es dadurch rund zwölf Millionen Neuanmeldungen für die be-

triebliche Altersversorgung. Zwar haben die Briten die Möglichkeit, dieses verpflichtende System zu verlassen, nach drei Jahren werden sie aber wieder zwangsaufgenommen. Von daher entscheiden sich die allermeisten dafür, direkt im automatischen bAV-System zu bleiben. Das Problem: Aktuell ist der Beitragssatz noch sehr niedrig und die Herausforderung wird darin bestehen, ihn zu erhöhen, ohne dass die Menschen das System verlassen. Meiner Meinung nach sollten alle EU-Mitgliedsstaaten die Einführung einer verpflichtenden betrieblichen Altersversorgung prüfen, wenn die bAV-Verbreitung grundsätzlich zu niedrig ist oder es nachweisliche Versorgungslücken für Selbstständige, atypisch Beschäftigte oder Angestellten in neuen Arbeitsformen gibt. Denn oftmals haben diese bislang keinen Anspruch auf Betriebsrenten.

Das geschlechtsspezifische Rentengefälle ist in den meisten EU-Ländern sehr groß, was auch darauf zurückzuführen ist, dass Frauen weniger Betriebsrentenzusagen haben als Männer. Frauen gehen aus verschiedenen geschlechtsspezifischen Gründen, die sich im Laufe des Lebens ansammeln, auch mehr atypische Beschäftigungsformen ein als Männer. In ihrer Gleichstellungsstrategie 2020 bis 2025 will die Europäische Kommission diese Problematik angehen und wird gemeinsam mit den Mitgliedsstaaten und den Interessengruppen prüfen, wie Frauen für pflegebedingte Karriereunterbrechungen in der betrieblichen Altersversorgung besergestellt werden können.

Ein abschließender Aspekt: In den vergangenen Jahren hat es aus vielen Gründen eine starke Verlagerung der Risiken weg von den Arbeitgebern hin zu den Arbeitnehmern gegeben. Dabei handelt es sich insbesondere um Investitionsrisiken, die mit dem Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat verbunden sind. Wir müssen den Menschen mit umfassenden Kommunikationsmaßnahmen helfen, diese Risiken zu verstehen und sie zu managen. Und es müssen Rentenkonzepte entwickelt werden, die am Ende in angemessene Leistungszusagen münden.

Dr. Frank Grund

Den Rechnungszins hinterfragen

Lebensversicherer und Pensionskassen können derzeit am Kapitalmarkt nur niedrige Zinsen erwirtschaften. Sie sollten sich daher gut überlegen, welche Leistungen sie ihren Kunden garantieren. Die BaFin sieht es kritisch, wenn Unternehmen im Neugeschäft ungeprüft den Höchstrechnungszins ausschöpfen oder regulierte Pensionskassen gar einen noch höheren Rechnungszins verwenden.

Die Rentenregulatorik hierzulande ist in Bewegung. Keine Säule der Altersversorgung in Deutschland blieb in der jüngeren Vergangenheit unangetastet. In der Säule 1, also bei der gesetzlichen Rente, stellten sich Gerechtigkeitsfragen, die beispielsweise die abschlagsfreie Rente mit 63 nach 45 Beitragsjahren hervorbrachte. Die Grundrente soll verhindern, dass Menschen im Alter auf die Grundsicherung angewiesen sind, obwohl sie viele Jahre lang in die Rentenkasse eingezahlt haben.

Treiber von Gesetzesänderungen in den Säulen 2 und 3 – betriebliche Altersversorgung (bAV) und private Vorsorge – waren die niedrigen Zinsen, die Lebensversicherern, Pensionskassen und anderen Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (EbAV) seit Jahren große Probleme bereiten. Null- bzw. Negativzinsen am Markt und vergleichsweise höhere Zinsen gegenüber ihren Kunden zwingen die Anbieter zu einem Spagat, den sie immer schwerer aushalten können. Einige Anbieter haben sich bereits aus dem Geschäft zurückgezogen, ihre Bestände oder gleich ihre Tochtergesellschaften verkauft. Anbieter, die im Markt geblieben sind, haben versucht, die Kosten zu senken, und Produkte mit flexibleren Garantien aufgelegt – zum Teil durchaus mit Erfolg. Wir als Aufsicht mussten trotzdem bisher drei Pensionskassen das Neugeschäft untersagen und unterziehen derzeit rund 20 Lebensversicherer und 36 Pensionskassen einer intensivierten Aufsicht.

Auch der Gesetzgeber hat reagiert – mit für Aktuarien mitunter nicht ganz unerheblichen Eingriffen. Im Oktober 2018 kalibrierte er die Zinszusatzreserve neu. Die EbAV-II-Richtlinie, die Anfang 2019 in nationales Recht umgesetzt wurde, führte für Pensionskassen und Pensionsfonds nicht nur eine eigene Risikobeurteilung (ERB) ein und erweiterte die Informationspflichten gegenüber den Versorgungsanwärtern und Leistungsempfängern. Sie schrieb auch fest, dass die Versicherungsmathematische Funktion zu den Posten gehört, die eine EbAV besetzen muss.

Das Potenzial einer weiteren Reform wird hingegen derzeit noch nicht abgerufen. Von der mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 1. Januar 2018 geschaffenen Möglichkeit, eine Be-

triebsrente ohne Garantien zu vereinbaren, haben die Tarifpartner noch keinen Gebrauch gemacht. Dabei wäre die reine Beitragszusage durchaus eine Zäsur, die in einer anhaltenden Niedrigzinsphase zumindest einen gangbaren Weg in die Zukunft darstellen würde. Belastungen, die die Unternehmen bereits in den Büchern haben, würde sie natürlich nicht heilen.

Zukunft – darum geht es: Ich möchte an die Unternehmen und ihre Aktuarien appellieren, ihre Zukunft so gut es geht selbst in die Hand zu nehmen. Denn an den niedrigen Zinsen wird sich so schnell wohl nichts ändern – außerdem sind sie dem Zugriff des Gesetzgebers entzogen.

Ganz wesentlich wird es darauf ankommen, dass die Unternehmen angemessen auf die Ökonomie reagieren und ihre eigenen Tarife danach ausrichten. Über Jahrzehnte war es üblich, dass Lebensversicherer, Pensionsfonds und deregulierte Pensionskassen den jeweils geltenden Höchstrechnungszins für die Deckungsrückstellung als vertraglichen Garantiezins übernahmen. Bei den schon genehmigten Tarifen regulierter Pensionskassen liegt häufig sogar eine Verzinsung jenseits des aktuellen Höchstrechnungszinses vor. Da die mit Neuanlagen am Kapitalmarkt erzielbaren Renditen inzwischen aber teils deutlich unter dem Höchstrechnungszins liegen, widerspricht es einem ordnungsgemäßen Risikomanagement, wenn er – oder gar ein noch höherer Zins – unreflektiert als Berechnungsgrundlage für Beiträge und Leistungen im Neugeschäft verwendet wird.

Die Anbieter – und nicht zuletzt die Verantwortlichen Aktuarien – müssen sich in ihrer Produktgestaltung intensiv mit der Frage auseinandersetzen, welchen Garantiezins sie sich im Hinblick auf ihre Risikotragfähigkeit und Ertragskraft überhaupt leisten können. Das kann auch bedeuten, deutlich unter dem Höchstrechnungszins bleiben zu müssen.

Uns gegenüber werden sich die Unternehmen künftig genau erklären müssen, wenn wir den Eindruck eines zu hohen Garantiezinses gewinnen. Ein reflexhafter Verweis auf den Höchstrechnungszins oder das bereits genehmigte Tarifwerk regulierter Pensionskassen wird dann nicht ausreichen.

Im Gespräch mit Prof. Dr. Rolf von Lüde

Nur risikoarmes Sparen ist angesehen

INTERVIEW

In Deutschland wird nach Überzeugung von Prof. Dr. Rolf von Lüde von der Universität Hamburg von Generation zu Generation ein risikoaverses Sparverhalten vererbt. Um diesen eingeschliffenen Verhaltensmustern entgegenzutreten, fordert der renommierte Soziologe und Wirtschaftswissenschaftler die Finanzbildung der jungen Generation deutlich zu verbessern, und er appelliert an Politik wie Medien, ihrer Verantwortung für zeitgemäßes Sparen gerecht zu werden, trotz der durch das Coronavirus derzeit ausgelösten Börsenturbulenzen.

Herr Professor von Lüde, die Deutschen gelten als Sparweltmeister. Über zehn Prozent des Einkommens fließen in Rücklagen. Das klingt sehr beachtlich. Welche Schulnote geben Sie den Deutschen für ihr Sparverhalten?

In Anbetracht einer in den letzten 20 Jahren über alle Konjunktur- und Krisenphasen hinweg konstanten Sparquote von neun bis elf Prozent hätten die Deutschen die Bestnote verdient. Gerade hat die Bundesbank die neuesten Zahlen zur Geldvermögensbildung veröffentlicht. Mit 6,302 Billionen Euro erreichten die Ersparnisse im Q3/2019 ein neues Allzeithoch. Dieses Sparverhalten ist Ausdruck eines gut entwickelten Bewusstseins der Privathaushalte über die Notwendigkeit finanzieller Vorsorge.

Die Deutschen tragen zwar den Titel des „Sparweltmeisters“. Schaut man differenzierter hin, wird erkennbar, dass ihr Anlageverhalten unter Renditeaspekten sehr wenig weltmeisterlich ist. Dies wird in den Berechnungen der Bundesbank deutlich, wonach die Haushalte ihre Bestände an Bargeld und Einlagen sowie ihre Ansprüche gegenüber Versicherungen erhöhten. 40 Prozent des Geldvermögens sind in praktisch zinslosen Sicht-, Termin- und Spareinlagen angelegt.

Sie beobachten seit Jahren die Diskussionen über das Sparverhalten hierzulande. Welches Mindset begegnet Ihnen dabei bei Journalisten wie Politikern?

Angesichts des öffentlichen Diskurses ist die Tendenz der Deutschen zu einer rigorosen Risikominimierung ihrer Anlagestrategien nicht überraschend. Zwar wird Sparen weiterhin als eine Tugend betrachtet, die für die Mehrzahl jedoch nur mit den traditionellen liquiditätsnahen und risikoarmen Anlageformen positiv konnotiert ist. Beteiligungen an Investmentfonds oder gar der Erwerb eigener Aktien wird von vielen Medien und auch Politikern mit Spekulantentum gleichgesetzt, von dem man lieber die Finger lässt. Das schon als Kind erlernte Gebot, mit Geld nicht zu spielen, wird in undifferenzierter Weise auf Kapitalbeteiligungen übertragen und erzeugt ein Gefühl des

Unwohlseins, wenn man sich mit eigenen Anlagestrategien gegen diese kollektive Scheingewissheit stellt.

Eine Ihrer Thesen lautet, Sparverhalten werde kulturell vererbt. Bitte erläutern Sie das näher.

Viele empirische Studien belegen erhebliche Vorbehalte selbst gegenüber geringsten Risiken bei der Geldanlage, die zudem durch die Selbsteinschätzungen der Haushalte bestätigt werden. Dabei ist den meisten bei liquiditätsnahen Anlagen ihre Rolle als Gläubiger der Banken anstatt als Eigentümer von Bessitztiteln nicht bewusst. Die gängige ökonomische Lehrmeinung interpretiert das beobachtbare Verhalten als Widerspiegelung der Liquiditätspräferenz der Wirtschaftssubjekte. Angesichts der hohen und meist zinslosen Ersparnisse sowie der Empfehlung von Verbraucherschützern einer ausreichenden Liquiditätsreserve von drei Nettomonatsgehältern für unvorhersehbare Bedarfe ist diese Annahme nicht überzeugend.

Unsere Mehrgenerationenstudie zeigt statt einer rationalen Auseinandersetzung mit dem Thema eine hoch emotionale Verankerung, bei der die Familie als primäre Sozialisationsinstanz fungiert, selbst wenn über Geld fast nie gesprochen wird. Die Kinder beobachten jedoch die unausgesprochenen Verhaltensweisen und orientieren ihr Verhalten unwillkürlich an dem ihrer Eltern. So sagt eine erwachsene Tochter am Ende eines Interviews zu ihrer Mutter: „Ich hätte nie gedacht, dass wir uns (in Bezug auf Geld) so ähnlich sind.“

Wir sprechen vor diesem Hintergrund von einem erlernten „familiären Code“ des Anlageverhaltens. Die unbewusste Vermittlung erfolgt u. a. über Imitationsverhalten und deskriptive Normen, die in der Fachwelt bereits als „copy the majority“ beschrieben wurden. In unserem Fall ist es eine Orientierung an risikobeschränkten Sparformen, die durch Sozialisation und intergenerationale Transmission kulturell „vererbt“ wird. Weichen wir davon ab, fühlen wir uns mit den divergierenden Entscheidungen unwohl und bleiben lieber den erlernten Vorbildern verhaftet. Bilder, Massenmedien und Literatur un-

terstützen die Vorstellung vom Beharren auf erlernten Traditionen als angemessenes Handeln.

Somit lässt sich aus wissenschaftlicher Sicht zusammenfassen: In Deutschland liegt ein durch Glaubenssätze und Erfahrungsregeln geprägtes Handlungsmuster vor, das in früheren Zeiten möglicherweise richtig gewesen ist, heute aber auf eine veränderte wirtschaftliche Realität trifft. Es hat sich unter den historischen Erfahrungen von Kriegen, Geldentwertungen und Wirtschafts- und Finanzkrisen über Jahrzehnte, vielleicht sogar über Jahrhunderte, in unserer Kultur herausgebildet. Vor diesem Hintergrund treten Renditeerwartungen gegenüber einem gesellschaftlich eingeübten und allgemein akzeptierten Verhaltensmuster der risikoaversen Geldanlage zurück.

Was ist der Ausweg aus dieser Spirale?

Eine Änderung dieses eingeschliffenen Verhaltens kann nur gelingen, wenn der jüngeren Generation ein differenzierteres Verständnis über das Funktionieren des Kapitalmarktes vermittelt wird. Auch in anderen Ländern steht es um das Finanzwissen der Privathaushalte nicht viel besser, aber durch andere kulturelle Gewohnheiten existiert z.B. in den angelsächsischen Ländern eine größere Risikoakzeptanz.

Aufgrund der Beharrungstendenzen kultureller Gewohnheiten benötigen wir eine vertiefte Beschäftigung auf allen Ebenen von Familie, Schule und Beratung, um eine fundierte Finanzbildung zu generieren. Das gilt umso mehr, als die gegenwärtig zu beobachtende wohlfahrtsstaatliche Umgestaltung aufgrund des demografischen Wandels und des Brüchigwerdens des Generationenvertrages eine zunehmend eigenverantwortete kapitalgestützte Zukunftsvorsorge erfordert.

Es sei allerdings vor einem Missverständnis gewarnt, das angesichts eines vielfach in den Feuilletons konstruierten Gegensatzes von „Goethe gegen Geld“ aufgebauscht wird: Es geht nicht um die Vermittlung eines kleinen „Börsen-Alphabetes“, sondern um die Durchdringung grundsätzlicher wirtschafts-, finanz- und gesellschaftspolitischer Fragen. Hierzu gehört es, die Funktionsweise wohlfahrtsstaatlicher Sicherungssysteme ebenso zu verstehen wie die Aufgaben des Bankensystems, die Geldpolitik der EZB sowie die Rolle des Staates und des Einzelnen in der Zukunftsvorsorge.

Leichter Themenschwenk: Der Großteil der Ersparnisse soll den Lebensstandard im Alter sichern. Dabei ist aber auch die gesetzliche Rente eine wichtige Stütze. Wie bewerten Sie die Zukunftsfähigkeit unseres dreigliedrigen Altersvorsorgesystems?

Grundsätzlich geht es für uns alle immer um eine Entscheidung zum Verhältnis von Gegenwartskonsum zu Zukunftsvorsorge. Dabei neigen viele angesichts eines Zeitraums von 40 Jahren zu einer mit unzulässigen Parametern erfolgenden Diskontierung der Zukunft zugunsten eines erhöhten Kon-

sums, ohne sich über die finanziellen Konsequenzen für das Alter im Klaren zu sein. Mit der Grundrente wurde eine aus sozialpolitischer Sicht wichtige Lücke für Geringverdiener geschlossen, die im Regelfall durch die bAV nicht erreicht werden und die während ihrer Berufstätigkeit kaum in der Lage waren, durch private Ersparnisse für das Alter vorzusorgen. Aber auch für alle anderen gilt, dass wir derzeit Zeuge einer Transformation des Wohlfahrtsstaates werden, da spätestens mit dem Eintritt der Babyboomer in das Rentenalter ab dem Jahr 2025 die GRV vor große Herausforderungen gestellt wird und die beiden anderen Zweige des Alterssicherungssystems eine viel größere Bedeutung erlangen werden.

Sie sind Soziologe und Wirtschaftswissenschaftler: Was wäre aus Ihrer Sicht die ideale Altersvorsorgemischung für Ihre Kinder?

Das ist für mich nicht nur eine theoretische Frage. Wir können heute nicht wissen, wie die ökonomische, technische, soziale und demografische Entwicklung in 45 Jahren aussehen wird. Um eine Vorstellung von der Komplexität einer solchen Prognose zu bekommen, ist es hilfreich, 45 Jahre zurückzugehen und uns vorzustellen, wie Eltern im Jahr 1975 die Frage für das Jahr 2020 beantwortet hätten. Mit großer Wahrscheinlichkeit hätte der Schwerpunkt der Empfehlung auf der GRV gelegen. Jetzt stehen Eltern vor einer weitaus schwierigeren Herausforderung, wenn sie Kinder beraten sollen. Die Grenzen der Belastbarkeit der GRV kristallisieren sich immer mehr heraus und Politiker sind gefragt, sich intensiv mit erfolgreichen Modellen der wohlfahrtsstaatlichen Alterssicherung in anderen Ländern auseinanderzusetzen.

Das alleinige Vertrauen in die GRV kommt für die Jüngeren im Hinblick auf eine vorausschauende Absicherung ihrer ohnehin viel längeren Zeit im Ruhestand einem Drahtseilakt gleich, selbst wenn es nun eine Grundrente gibt. In Bezug auf die ergänzende bAV hat der Gesetzgeber es erst kürzlich mit der Neuregelung beim Arbeitgeberzuschuss erleichtert, eine weiterführende Vorsorge zu betreiben.

Nach meiner Überzeugung wird man in 45 Jahren jedoch erst mit einem angemessenen finanziellen Polster in den Ruhestand gehen können, wenn man unter Berücksichtigung des Zinseszineffektes zusätzlich und frühzeitig langfristige private Vorsorge betreibt. Die Riesterrente sollte ein Bestandteil sein, sie ist aber ebenso dringend reformbedürftig; auch hier können andere Länder Vorbild sein, wenn wir uns an den besten orientieren. Darüber hinaus kommt man nach meiner Überzeugung an einer zusätzlichen privaten Altersvorsorge nicht vorbei, die durch Aktienanlagen oder Investmentfonds an der wirtschaftlichen Entwicklung partizipiert. Für die Gesamtheit der Alterssicherungsmaßnahmen gilt trotz meiner Warnung vor tradierten Heuristiken Omas Weisheit fort: „Don't put all your eggs in one basket“.

Hans H. Melchior

Betriebliche Altersversorgung: Modell mit Potenzial oder Relikt aus vergangenen Zeiten?

Die flackernden Kerzen tauchten den Raum in ein wechselndes Licht. Auf dem gedungenen Holztisch mit den gedrechselten Beinen standen noch die Reste des üppigen Abendessens, mit dem ich Johann als neuen Nachbarn willkommen geheißen hatte. Er war vor Kurzem in das windschiefe Haus nebenan gezogen, das so wunderbar zu dem verwilderten Garten passte.

Viel und hitzig hatten wir diskutiert über hohe Risiken, niedrige Zinsen, gute und schlechte Renditen, Bürokratiemonster, die Weltwirtschaft, den demografischen Wandel und das Leben im Allgemeinen und im Besonderen. Schließlich fragte Johann wie nebenbei: „Sag mal Hans, wie hältst du’s eigentlich mit der betrieblichen Altersversorgung, Modell mit Potenzial oder Relikt aus vergangenen Zeiten?“

„Relikt aus vergangenen Zeiten?“ Was für eine Frage: Natürlich nicht! Entrüsted zählte ich die Argumente auf, die für den Erhalt und die Stärkung der betrieblichen Altersversorgung sprachen:

„Betriebliche Altersversorgung ist die effizienteste Form der kapitalgedeckten Vorsorge. Sie muss langfristig gestärkt werden. Der demografische Wandel und die damit einhergehenden Restriktionen der gesetzlichen Rentenversicherung erhöhen den Druck, auch auf die Politik, den betrieblichen Anteil an der Altersversorgung zu stärken, damit möglichst viele Arbeitnehmer eine ausreichende Altersversorgung erhalten. Die Bedeutung der betrieblichen Altersversorgung im Hinblick auf die Stabilität des Rentenniveaus wächst und muss ausgebaut werden. Eine werthaltige Versorgungszusage ist ein Wettbewerbsvorteil für Arbeitgeber, wenn es darum geht, qualifizierte Mitarbeiter zu finden und an das Unternehmen zu binden. Gerade die Direktzusage bietet die Möglichkeit, sich von anderen Arbeitgebern zu unterscheiden. Für die Zuwendungen und damit für die Höhe der Versorgung gelten keine steuerlichen Beschränkungen. Es fallen keine Abschluss- und Verwaltungskosten bei Dritten an, was zu einer hohen Effizienz zwischen eingesetztem Kapital und den Leistungen an den Arbeitnehmern führt. Die Unterschiede bei den Bewertungen von Versorgungsverpflichtungen in der Handels- und Steuerbilanz müssten natürlich abgebaut und der § 6a des Einkommensteuergesetzes überarbeitet werden. Die Notwendigkeit einer Absicherung von Pensionskassenzusagen angesichts der lang anhaltenden Niedrigzinsphase hat der Gesetzgeber bereits gesehen und Ende des Jahres 2019 einen Referentenentwurf vorgelegt. Dieser sieht vor, auch die Pensionskassenzusagen unter den solidarischen Schutz des Pensions-Sicherungs-Vereins (PSVaG) zu stellen. Wir halten die gefundene Lösung für sachgerecht und umsetzbar.“

„Sachgerecht und umsetzbar‘ hört sich jetzt auch nicht nach einer Wunderwaffe an“, nörgelte Johann, „da ist noch viel Ballast abzuwerfen, bevor der Ballon steigt. Lohnt sich der Aufwand? Wenn nicht, muss was Neues her!“ „So sind die jungen Leute“, dachte ich. Was nicht sofort reich macht, lohnt sich nicht, und was sich nicht lohnt, muss weg. Keine Geduld, kein Stehvermögen, dabei ist Zeit doch Voraussetzung und Ziel gleichermaßen, wenn es um Altersvorsorge, Altersversorgung und Alterssicherung geht.

Aber wie erklärt man das? Langlebigkeit ist kein Risiko, sondern ein Menschenrecht wie das Leben selbst und der einfache Vergleich zwischen Ein- und Auszahlung, der je nach individuellem Lebensschicksal ein Plus oder Minus auf der einen oder anderen Seite ergibt, ist für die Bewertung betrieblicher Altersversorgung genauso unangebracht wie für die Bewertung einer Feuerversicherung.

Die betriebliche Altersversorgung ist eine Investition in die Zukunft. Es lohnt sich, sie stark zu machen, sie liegt im Interesse künftiger Generationen und sollte für alle Arbeitgeber eine Selbstverständlichkeit sein. Aber wie erklärt man das? Schließlich kehrte ich zum Anlass unseres Zusammentreffens zurück und fragte: „Sag mal Johann, wie hältst du’s eigentlich mit deinem windschiefen Haus und der Wildnis drum herum: Muss da nicht vielleicht was Neues hin?“

Entsetzt starrte er mich an. „Wo denkst du hin?“, regte er sich auf, „diese alten Häuser haben noch große Räume und hohe Decken, nicht solche Kämmerlein in funktionalem Schuhkartonformat, in denen Leute über 1,80 m Platzangst kriegen. Solche alten Räume haben Potenzial, daraus kann man etwas machen, da lohnt es sich noch, schöne Möbel reinzustellen. Und was hast du gegen meinen Garten? Das ist noch ein Grundstück, das den Namen verdient, nicht so ein überdimensionierter Sandkasten.“ „Das hast du sehr schön gesagt“, lobte ich ihn, „und siehst du, mit der betrieblichen Altersversorgung ist es genauso: kein modischer Schnickschnack mit Überraschungsei-Effekt, sondern bewährt gut, in die Jahre gekommen, in Teilen renovierungsbedürftig, aber mit unendlichen Möglichkeiten.“

Positionen der Arbeitgeber

Wird das Sozialpartnermodell gebraucht?

Die Formen der betrieblichen Altersversorgung werden immer vielfältiger, aber zum Teil auch immer komplexer. Dabei gewinnen seit Jahren primär beitragsorientierte Zusagen an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welchen Mehrwert Unternehmen im neuen Sozialpartnermodell sehen.



Andre Cera

Bereichsleiter Altersversorgung der Otto Group

„Soziale Verantwortung und damit auch betriebliche Altersversorgung haben in der Otto Group eine lange Tradition. Bereits kurz nach der Gründung des damaligen Otto Verbands hat Werner Otto die Sozialkasse gegründet und allen Mitarbeitern eine Betriebsrente gewährt. 2001 wurde in den Einzelhandelstarifverträgen unter Federführung von Otto deutschlandweit die tarifliche Altersvorsorge eingeführt – eines Sozialpartnermodells bedurfte es dafür nicht. Traditionelle Durchführungswege – insbesondere Direktzusage und Unterstützungskasse – ermöglichen eine hocheffiziente Umsetzung bei einfacher Administration. Die Politik muss endlich erkennen, dass diese Durchführungswege nicht benachteiligt werden dürfen!“

„Nachhaltigkeit ist aus gutem Grund eines »der« Themen – auch der bAV. Kapitalanlageseitig nimmt sie zunehmend dynamische Gestalt an. Auf der Zusageseite ist hier leider seit Jahren keinerlei Dynamik zu erkennen. Trotz guter Vorlagen durch den Gesetzgeber fehlt es offensichtlich vielen handelnden Parteien an Einsicht, Mut oder Wille, hier nachhaltig etwas zu »wagen«. Handlungsbedarf besteht unbestritten. Zu glauben, die gesetzliche Rente werde das Problem lösen, könnte sich – unabhängig von politischen Mehrheiten – ebenso als Irrtum erweisen wie die Hoffnung, ein Staatsfonds könne das effizient und eingriffssicher regeln. Wertvolle (Beitrags-)Jahre verstreichen derzeit ungenutzt.“

Dr. Benedikt Köster

Senior Vice President Corporate Finance/Group Pensions der Deutsche Post DHL Group



Dr. Stefan Nellshen

Vorstandsvorsitzender der Bayer-Pensionskasse

„In seiner langen Historie hat Bayer seinen Mitarbeitern gegenüber stets ein sehr hohes Maß an sozialer Verantwortung gezeigt. Somit hat die bAV eine sehr große Bedeutung – sowohl hinsichtlich der Größe der Bilanzpositionen als auch der zu steuernden Finanzrisiken und dies primär in wirtschaftlich entwickelten Ländern. In Deutschland wurde durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz die für Arbeitgeber attraktive Pluralität der verschiedenen Durchführungswege durch ein weiteres, von den Sozialpartnern zu gestaltendes DC-Produkt erweitert. Für Aktuarien und Finanzmathematiker können sich hieraus interessante Aufgaben ergeben, zum Beispiel die Optimierung der Asset-Allokation hin auf bestimmte angestrebte Zielrentenniveaus.“

„Für KraussMaffei ist die betriebliche Altersversorgung ein integraler Bestandteil unserer Gesamtvergütungsstrategie. Unser »Pensionsplan 2018« ist ein Matching-Modell: Leistet ein Mitarbeiter einen bestimmten Beitrag in das Versorgungswerk MetallRente, dann zahlt KraussMaffei denselben Betrag als Arbeitgeberbeitrag in eine kongruent rückgedeckte Versorgung. Die Akzeptanz in der Belegschaft ist enorm, und unser rückgedecktes System ist als »Defined-Contribution-Plan« nach internationaler Rechnungslegung langfristig kalkulierbar. Aus diesen Gründen sieht KraussMaffei derzeit keinen Bedarf für das sogenannte Sozialpartnermodell.“

Dr. Harald Nippel

Chief Financial Officer der KraussMaffei Group



Dirk Jargstorff

Das IVS: aus der Not geboren, aber beileibe keine „Notlösung“!

Ein Rückblick auf die vergangenen 40 Jahre des Instituts der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e.V. (IVS) zeigt eines ganz deutlich: Das, was aus der Not geboren wurde, ist viel mehr als eine „Notlösung“.

Die Tätigkeit des Versicherungsmathematischen Sachverständigen hat viele Berührungspunkte zum Steuerrecht und damit auch zur Steuer- und Rechtsberatung. In den 1970er-Jahren stellte sich für die in der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba) organisierten Mathematiker zunehmend die Frage, wo diese Tätigkeit in die unerlaubte Steuer- und Rechtsberatung übergehen und damit eine Ordnungswidrigkeit darstellen würde. Bald waren sogar erste gerichtliche Verfahren gegen Gutachter anhängig. Die aba ging das Problem gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Versicherungsmathematik (DGVM, 1903 gegründeter Vorgänger der Deutschen Aktuarvereinigung) und der International Association of Consulting Actuaries (IACA, gegründet 1968) an.

Die Lösung war die Gründung eines eigenen Vereins, des IVS. Dessen Mitglieder, und nur sie, durften und dürfen ihre Mitgliedschaft nach außen kundtun und so Fachkunde dokumentieren. Das Problem des Verstoßes gegen das „Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb“ war damit gelöst, die Erlaubnis zur Steuer- und Rechtsberatung aber noch nicht erlangt. Letztere besteht auch heute nicht automatisch. Aber das IVS unterstützt die Mitglieder bei der öffentlichen Bestellung durch die Industrie- und Handelskammern. Es hilft bei der Erbringung des Nachweises der notwendigen Fachkunde durch das Abhalten von Prüfungen, die gleichzeitig die Voraussetzung für die Mitgliedschaft sind. Zugelassen wurde nur, wer bei der aba die Grundlagen im Arbeits- und Steuerrecht erworben hat. Das neue Institut wurde nicht der aba, sondern der DGVM angegliedert. Sonst wäre die Gemeinnützigkeit der aba gefährdet worden, da die Tätigkeit des IVS nicht unter den Satzungszweck gefasst werden konnte.

Gemeinsam sind wir stark

Die Gründungsgeschichte allein zeigt bereits die große Verbundenheit der beiden Organisationen. IVS und aba arbeiten seit jeher eng zusammen, ergänzen sich hervorragend, achten aber auf die jeweilige Eigenständigkeit. Dies ist wichtig, da das IVS von seiner Ausrichtung eher eine Standesorganisation ist. Die aba in ihrer Neutralität, gewährleistet durch die inhomogene Mitgliedschaft, kann besser für die Belange der Be-

triebsrente in ihrer Gesamtheit sprechen und politische Forderungen formulieren. Daher sind all diejenigen, die für beide Verbände ehrenamtlich tätig sind, stets gefordert zu erklären, in welcher Funktion sie auftreten. Trennschärfe schafft hier Glaubwürdigkeit und Schlagkraft. Besonders hoch ist diese dort, wo IVS und aba gemeinsam Anliegen und Lösungen vortragen. Beide Logos auf einem Blatt bürgen für die Qualität der vorgebrachten Argumente und Ideen. Hier gilt: Gemeinsam sind wir stark!

Das ist auch gut so, denn wir tragen die Verantwortung dafür, dass Betriebsrenten auch in so schwierigen Zeiten wie den jetzigen finanzierbar bleiben. Die IVS- und aba-Mathematiker stellen dabei sicher, dass biometrische Risiken in der Arbeit der Versorgungseinrichtungen sachgerecht abgebildet werden, und sorgen so dafür, dass die Altersversorgung nicht zum reinen Kapitalbildungsprozess wird. Ohne die Arbeit unserer Mitglieder könnten Politiker keine weiteren Reformen der Alterssicherung verantworten. In den vergangenen 40 Jahren gibt es eine große Zahl von Beispielen dafür.

Aus der jüngsten Zeit kann man hier zum Beispiel die gemeinsame Publikation „Die reine Beitragszusage gemäß dem Betriebsrentenstärkungsgesetz“ aus dem Jahr 2017 nennen. Aus der Sicht der BaFin ist die Arbeit quasi die Blaupause für eine „gemeinsame Einrichtung im Sinne des BRSG“. Wenn das kein Ritterschlag ist!

Aktuell arbeiten beide Verbände, gemeinsam mit der DAV, dem Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft und der Deutschen Rentenversicherung Bund, in mehreren Arbeitsgruppen am Thema „säulenübergreifende Renteninformation“ – einem wahren Mammutprojekt, das ohne mathematischen Sachverstand verloren wäre. Und es ist ja auch noch eine Reform der Insolvenzsicherung der betrieblichen Altersversorgung vorgesehen. Auch bei deren Planung benötigen wir das IVS und seine Mitglieder. Und ich bin mir sicher, die Aufgaben, die nur gemeinsam gelöst werden können, werden auch weiterhin auf uns zukommen. Aus Sicht der aba bin ich daher froh, das IVS und seine Mitglieder an unserer Seite zu wissen.

Dr. Guido Bader

40 Jahre IVS: dem Berufsstand ein Ständchen

Mit der Gründung des IVS im Jahr 1980 wurde die Entwicklung und Förderung eines eigenständigen, anerkannten Berufsbildes der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung angestoßen, das sich bis heute erfolgreich etabliert hat. IVS-Sachverständige sind gefragte Experten in allen Belangen der betrieblichen Altersversorgung.

Als Vorsitzender der Deutschen Aktuarvereinigung (DAV) kann ich klar sagen: Das IVS hat sich in den vergangenen 40 Jahren bewährt. Und bewährt hat sich auch die enge Verbindung zwischen IVS und DAV. 1994 hat sich das IVS als Zweigverein der DAV angeschlossen und seitdem sind beide Vereinigungen über die Jahre miteinander und aneinander gewachsen.

Die Zahl der Mitglieder des IVS ist in den letzten 40 Jahren kontinuierlich gestiegen. Allein zwischen den Jahren 2000 und 2010 hat sich die Mitgliederzahl von rund 300 auf über 600 mehr als verdoppelt und heute einen Stand von 830 erreicht. Damit steht eine große Zahl sehr gut ausgebildeter Sachverständiger bereit, sich den aktuellen Herausforderungen im Bereich der Alterssicherung zu stellen und einen entscheidenden Beitrag für sachgerechte Lösungen zu leisten.

Allein aus der Historie heraus ist das IVS als Teil der DAV nicht wegzudenken. Ganz nach dem Motto „gemeinsam sind wir stark“ haben wir in den vergangenen vier Jahrzehnten viele Projekte gemeinsam auf den Weg gebracht und unsere Zusammenarbeit stetig vertieft.

Gemeinsames Ausbildungs- und Prüfungssystem

Das beste Beispiel dafür ist unser gemeinsames Ausbildungs- und Prüfungssystem, über das IVS und DAV eng miteinander verknüpft sind. Davon zeugen nicht nur die gemeinsamen Prüfungsordnungen als formale Grundlage. So war das IVS auch in den jüngsten Reformprozess der DAV-Ausbildung stark eingebunden, um insbesondere eine passende Anbindung der IVS-Ausbildung sicherzustellen. Auch eine regelmäßige Abstimmung zu allen laufenden Entwicklungen ist für uns selbstverständlich.

Die Zusatzqualifikation zur/zum „IVS geprüften Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung“ setzt auf die Ausbildung zur „Aktuarin DAV“/zum „Aktuar DAV“ auf. Gerade in Kombination dieser beiden Titel sind die IVS-Sachverständigen über die Grenzen Deutschlands hinaus hoch angesehene Experten der Altersvorsorge. Zahlreiche IVS-Mitglieder haben in den vergangenen Jahren und Jahrzehnten nicht nur hierzulande Regierungs- und Parlamentskommissionen beraten, sondern ihr Know-how zur nachhal-

tigen Ausgestaltung von Altersvorsorgesystemen auch international in viele Gremien eingebracht.

Facharbeit ist Herzkammer der Zusammenarbeit

Das Herzstück unserer Zusammenarbeit ist aber zweifellos die Facharbeit zu aktuariellen Fragen der betrieblichen, gesetzlichen und berufsständischen Altersversorgung. Diese manifestiert sich vor allem in den Aktivitäten des Fachausschusses Altersversorgung (kurz: FAV) der DAV. Der FAV ist der Motor für den gemeinsamen Einsatz von DAV und IVS für die Anliegen des Berufsstands der IVS-Sachverständigen und aller in den entsprechenden Bereichen tätigen Aktuarinnen und Aktuarinnen.

In Zusammenarbeit mit dem IVS-Vorstand begleitet der FAV seit Jahren intensiv regulatorische Initiativen und bringt im Rahmen von Gesetzgebungsverfahren und bei Konsultationen, beispielsweise der BaFin und des Instituts der Wirtschaftsprüfer, seine Expertise ein. Die Schwerpunkte der vergangenen Jahre bildeten die Umsetzung der neugefassten EU-Pensionsfondsrichtlinie (EbAV II) sowie das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz. Überall dort, wo zusätzlich der Dreiklang „Versorgungseinrichtung – Arbeitnehmer – Arbeitgeber“ von Bedeutung ist, prägen IVS und FAV die aktuarielle Fachdiskussion. So zählt auch die Rechnungslegung in Bezug auf Versorgungsverpflichtungen des Arbeitgebers zu den Spezialgebieten des IVS.

Diese kurze Aufzählung zeigt schon: Die DAV wäre ohne das IVS ärmer und die aktuarielle Expertise kleiner. Und auch in Zukunft werden uns die gemeinsamen Themen nicht ausgehen. Bereits heute steht fest, auch bei der Ausgestaltung der säulenübergreifenden Renteninformation, der Umsetzung reiner Beitragszusagen in der Praxis sowie der Debatte über neue Garantiemodelle für Altersvorsorgeprodukte werden IVS und DAV zusammen ihre Schlagkraft einbringen.

Hiermit gratuliere ich dem IVS persönlich, aber auch im Namen des Vorstands der DAV und aller Mitglieder, zu seinem 40-jährigen Jubiläum und wünsche auch für die nächsten Jahre Wachstum, Tatkraft und weiterhin gutes Gelingen im Dienst der Altersversorgung!

Wir rechnen
mit der Zukunft



DAV

DEUTSCHE
AKTUARVEREINIGUNG e.V.



IVS

INSTITUT DER
VERSICHERUNGSMATHEMATISCHEN
SACHVERSTÄNDIGEN
FÜR ALTERSVERSORGUNG e.V.