

bAV in Generationen denken, nicht in Legislaturperioden

Im November 2020 wurde **Dr. Georg Thurnes** als Vorstandsvorsitzender der aba bestätigt. Der Aktuar und selbständige bAV-Berater sorgt sich um die Generationengerechtigkeit in der betrieblichen Altersversorgung. **Guido Birkner** spricht mit ihm darüber, wie sich der Begriff Generationengerechtigkeit fassen lässt und welche bAV-Modelle eine Zukunft haben.

Ein ‚Weiter so‘ kann und darf es für unser Land nicht geben.“ Georg Thurnes hebt für einen Moment seinen sonst ruhigen Gesprächston an, als wir im Interview auf den Reformstau in der Altersvorsorge und die Passivität des Gesetzgebers zu sprechen kommen. „Das Thema Generationengerechtigkeit in der Vorsorge insgesamt und gerade in der bAV drängt immer mehr und fordert nach Lösungen“, unterstreicht der Aktuar. Seit März 2019 steht der 60-Jährige an der Spitze des Vorstands der Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung. Im vergangenen November bestätigt ihn die aba-Mitglieder in seinem Amt. Leicht ist seine Aufgabe derzeit nicht, denn Corona überlagert alle Themen, die nicht akut im Feuer stehen. Die Bundespolitik hat die Dauerbaustelle bAV für diese Legislaturperiode abgehakt und konzentriert sich auf das Superwahljahr 2021.

Dabei weist die „Kommission Verlässlicher Generationenvertrag“, vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales initiiert, auf die Herausforderungen für die Altersvorsorge hin. In ihrem Bericht vom März 2020 zeigt sie ihre Lösungsvorschläge auf, um die gesetzliche Rentenversicherung sowie die zweite und dritte Rentensäule nachhaltig zu sichern. Für die bAV empfiehlt sie unter anderem eine höhere Förderung der arbeitgeberfinanzierten Betriebsrenten für Geringverdiener. Auch mahnt sie mehr Konsistenz in der Ausgestaltung des steuerlichen Förderrahmens an.

„Pensionen sind wie Tanker“

Die Bundesregierung wiegt sich beim Blick auf die Rente und die Altersvorsorge in Selbstzufriedenheit und verschiebt notwendige Reparaturen in die Zukunft – so der Vorwurf. „Doch die Zeithorizonte in der Altersvorsorge sind viel länger als eine Legislaturperiode“, unterstreicht Georg Thurnes. **„Pensionen sind wie schwere Tanker, die sich nicht kurzfristig umsteuern lassen.“** Deshalb müsste der Gesetzgeber den demografischen Wandel und seine Folgen für die Altersvorsorge längst angepackt haben. Seit über zehn Jahren belastet das niedrige Zinsniveau die bAV, sowohl bei der Bilanzierung als auch insbesondere bei der

**DR. GEORG
THURNES**
ABA E. V.

CV DR. GEORG THURNES

Seit September 2020

Selbständiger bAV-Berater

Seit 2019

Vorstandsvorsitzender, Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V. (aba)

30 Jahre lang

Diverse Fach- und Führungsfunktionen, AON

Ausschüsse und Arbeitsgruppen

Vertreter in Gremien der Deutschen Aktuarvereinigung (DAV) und des Instituts der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e.V. (IVS), Fachbeirat der BaFin

Zertifizierungen

Aktuar (DAV), IVS-geprüfter Sachverständiger für betriebliche Altersversorgung, öffentlich bestellter und vereidigter Sachverständiger für Versicherungsmathematik und betriebliche Altersversorgung, gerichtlich zugelassener Rechtsbeistand für betriebliche, berufsständische und private Altersversorgung

Studium, Berufsausbildung

Diplom-Wirtschaftsmathematiker und Bankkaufmann

Kapitalanlage der regulierten bAV-Einrichtungen. **„Um dieser Situation angemessen zu begegnen, bringt es nichts, dass die Politik immer wieder Wahlgeschenke wie die Rente mit 63 oder die Mütterrente macht.“** Das koste nur Geld, bringe aber für eine Gesamtlösung wenig. Kurzfristiges Denken und Handeln von einer Legislaturperiode zur nächsten reichten nicht aus, um die drei Rentensäulen fit zu machen. „So langsam und zögerlich, wie der Gesetzgeber die drohenden, zum Teil schon vorhandenen Probleme in der Rente und Altersvorsorge in Angriff nimmt, wird er der Dramatik der Situation nicht gerecht.“

In der kapitalgedeckten Altersvorsorge stehen nach Ansicht von Georg Thurnes vor allem die ausgeprägten Garantien in versicherungsförmigen Lösungen im Weg. Hinzu kommt das Arbeitsrecht, das neuen, flexiblen bAV-Lösungen Hindernisse in den Weg stellt. „Mit dem gut gemeinten Ziel, systemimmanente Risiken abzusichern, schießt das Arbeitsrecht in der aktuellen, historisch einmaligen Situation weit über das Ziel hinaus“, so der Aktuar. „Doch wenn Sie sich die Zinsen für die jüngeren Tarife von bAV und Lebensversicherungen in den beiden letzten Jahrzehnten anschauen, dann werden Sie dort nicht systemimmanente Risiken als Problem erkennen können, sondern mit der nachhaltigen Verlagerung des Zinsniveaus ein unerwartetes, realisiertes Risiko für das System an sich.“

Mit Blick auf die hohen Zinsgarantien für ältere Tarife und auf das Abschmelzen der Garantien in jungen Tarifen ist sich Thurnes sicher: „Wir können nicht erwarten, dass uns die jüngeren Generationen den Ruhestand in immer höherem Maße finanzieren und zugleich für die eigene Altersvorsorge ohne jeden Zins immer mehr sparen sollen – das funktioniert nicht.“ Darin stecke gesellschaftlicher Sprengstoff. „Auf Generationenkonflikte, die sich daraus in Zukunft ergeben werden, sollten wir nicht warten, sondern jetzt entschieden und nachhaltig gegensteuern.“

Intergenerational Fairness

Auf die Frage, wie er Generationengerechtigkeit definiert, verweist Georg Thurnes auf Intergenerational Fairness. „Dieser Be-

griff hat sich in der Branche etabliert, während sich Gerechtigkeit als absoluter Begriff nur schwer herstellen lässt.“ Für die Altersvorsorge ergänzt der aba-Vorstand die Definition, dass „eine Gruppe Menschen in vergleichbarem Umfeld vergleichbare Leistungen für einen vergleichbaren Aufwand erhält.“ Nun ist die bAV in Deutschland komplex, und einfache Lösungen kennt sie generell nicht. **„Um mehr Gerechtigkeit zwischen den Generationen zu erreichen, schlägt Thurnes zwei Maßnahmen vor: eine Neuverteilung der finanziellen Lasten aus den bestehenden Verpflichtungen und die Zulassung der reinen Beitragszusage auf betrieblicher Ebene.“**

„Wir müssen uns vollkommen vom althergebrachten Besitzstandsdenken im Zusammenhang mit Garantien verabschieden“, so der aba-Vorsitzende. Der rasante Sinkflug des Zinsniveaus von 7 Prozent auf null oder gar in den negativen Bereich von den späten 90er Jahren bis heute müsse auch in bestehenden Tarifen adjustiert werden. Einen ersten Ausweg aus dem Dilemma bietet eine Antwort auf die Frage, wie die Verteilung der Lasten aus der Vergangenheit und aus der Zukunft zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu regeln ist. „Aus meiner Sicht sollte die Vergangenheit, also der Past Service, weiterhin auf der Rechnung der Arbeitgeber verbleiben“, sagt Thurnes. „Für den Future Service brauchen wir eine neue rechtliche Lösung, die es uns künftig ermöglicht, dort auch die Arbeitnehmer an Lösungen zu beteiligen.“ Den Future Service dürfe man nicht allein den Arbeitgebern in Rechnung stellen, denn sie seien weder selbst noch mit ihren Versorgungseinrichtungen für die dramatische Veränderung der Situation verantwortlich.

Als zweiten Weg für mehr Generationengerechtigkeit schlägt Georg Thurnes einen zügigen Ausbau der reinen Beitragszusage vor. „Dieses Modell halte ich für den richtigen Weg, ob im Rahmen eines tarifvertraglich flankierten Sozialpartnermodells oder als betriebliches Modell.“ Wichtig sei, sich von Garantien und allem Festverzinslichen zu lösen. „Betriebliche Altersvorsorge sollte künftig so funktionieren, dass die Beteiligten ihr Geld vernünftig und langfristig anlegen können, ohne dabei besonders

großen Schwankungsrisiken ausgesetzt zu sein.“ Das sei mit der reinen Beitragszusage hervorragend möglich, doch es rege sich weiter Widerstand dagegen. **„Manche Stakeholder, auch im Arbeitnehmerlager, realisieren nicht, dass das im neuen Kapitalmarktumfeld die einzige Chance auf vernünftige Versorgungsleistungen ist.“** sagt Thurnes. „Für Sicherheit durch Garantien wird es künftig keine Rendite mehr geben.“

Umso wichtiger ist es, das betriebliche Modell einer reinen Beitragszusage in der Praxis rasch ans Laufen zu bringen. Als Vorbild würde da am besten eine betriebliche Lösung außerhalb der Finanzdienstleistungsbranche taugen. Vielmehr sollten sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer dafür unmittelbar kurzschließen. „Schauen Sie 100 Jahre zurück auf die Ursprünge der bAV, dann sehen Sie erfolgreiche Modelle von Industrieunternehmen, die mit ihrer Betriebsrente einfach gestartet sind und Erfolg hatten“, sagt er. „Diese erfolgreichen Modelle haben andere Betriebe dann nachgeahmt.“ Konzerne und Unternehmensgruppen brauchten individuelle bAV-Modelle, nicht nur komplexe Lösungen auf der Basis von Tarifverträgen. „Die reine Beitragszusage ist für die Zukunft am besten geeignet, weil sie lebenslange Renten leistet und dabei ohne Garantien auskommt und weil sie für die Kapitalanlage Schwankungsmöglichkeiten innerhalb eines Korridors zulässt“, so Thurnes. „Das Kollektiv und die lange Duration sorgen dafür, dass das Kapital vor zu großer Volatilität geschützt wird.“

Alt und Jung – Past Service und Future Service

Die Kombination der beiden Maßnahmen – neue Ausbalancierung der finanziellen Lasten und eine reine Beitragszusage auf betrieblicher Ebene – lässt sich dann mit der Idee der Generationengerechtigkeit verknüpfen. Dabei ist genau hinzuschauen, von welchen Personengruppen die Rede ist, wenn es um Generationen geht. Eine Möglichkeit ist, Generationen nach Alterskohorten zu separieren. Eine Alternative bietet die Untergliederung in Anlehnung an die Zeitspanne des mittleren Gebälters. „Dabei haben wir eine Dreiteilung in

die Personen, die als Teilkollektiv nur Kinder sind, in die Personen, die Kinder und zugleich Eltern sind, und in die Personen, die als Teilkollektiv nur noch Eltern sind“, erläutert der Aktuar.

Doch diese Modelle von Generationen eignen sich nach seiner Ansicht kaum, um eine nachhaltige Fairness oder gar Gerechtigkeit zwischen den Altersgruppen herzustellen, gerade im Hinblick auf den Umgang mit dem Past Service und dem Future Service. Zwischen diesen beiden ist nur ein gleitender Übergang sinnvoll. **„Die ältesten Berufstätigen könnten kaum mehr umplanen, sie hätten bei einer Umstellung viel im Past Service und nur wenig im Future Service.“** merkt Thurnes an. „Deshalb sollten wir sie bei einer Umstellung außen vor lassen.“ Anders sieht es bei den Jüngeren aus. Deren Anteil des Future Services wäre bei einem gleitenden Übergang umso höher, je jünger sie sind.

Mit diesem Lösungsvorschlag für die Frage der Generationengerechtigkeit stoßen die aba und ihr Vorsitzender bislang auf taube Ohren in Berlin und Bonn. Das goldene Dreieck aus Bundesfinanzministerium, Bundesarbeitsministerium und Finanzaufsicht sieht keinen Anlass, beim Betriebsrentenstärkungsgesetz nachzusteuern. Dabei würde der Gesetzgeber durch ein rechtliches Nachjustieren der reinen Beitragszusage für die betriebliche Ebene helfen, den Arbeitnehmervertretern ihre Ängste vor rechtlichen Unklarheiten und Grauzonen zu nehmen.

„Ich halte den Gedanken des Tarifvorbehalts im Sinne des Arbeitnehmerschutzes aus den 1970er Jahren grundsätzlich für gut“, sagt Thurnes. „Das hat immer den Effekt, dass Abweichungen zum Nachteil der Berechtigten nur in Tarifverträgen zulässig sind.“ Doch für den aba-Vorsitzenden bietet die reine Beitragszusage in der neuen Systemwelt nur Vorteile. „In der Praxis funktionierende Lösungen wie der Bosch Pensionsfonds zeigen, dass sie den Anwärtern eine attraktive Betriebsrente erwirtschaften können.“ Doch viele Arbeitnehmervertreter pochten weiterhin auf Garantien in den Tarifen – zulasten von Renditen und Rentenleistungen, aber auch zulasten der Bereitschaft von immer

„Die verantwortlichen Minister in Berlin wollen meist nur über die nächste Legislaturperiode kommen, ohne irgendeine Erosion zu erleben.“

mehr Arbeitgebern, sich in der bAV zu engagieren. „Der Niedrigzins wurde durch die Corona-Hilfspakete zementiert, davon kommen wir auf absehbare Zeit nicht mehr runter.“ Damit schwäche die Pandemie die betriebliche Altersversorgung als Vergütungskomponente, zumindest kurz- bis mittelfristig.

Alles in die erste Rentensäule packen? Eine Sackgasse!

Georg Thurnes hält die Renaissance der gesetzlichen Rentenversicherung für einen Irrweg. Dabei sähen gerade Jüngere wie Kevin Kühnert, der stellvertretende Bundesvorsitzende der SPD, ihr Heil für die Alterseinkünfte in der ersten Rentensäule. „Hier verstehe ich die Welt nicht mehr, denn anstatt nur auf die gesetzliche Rente zu setzen, sollten wir die zweite und dritte Säule als Ergänzung der ersten Säule sukzessive stärken.“ Das gelte für den Past Service und für den Future Service der bAV, die sich über Jahrzehnte hinweg entwickeln müssten. **„Wir brauchen ein hybrides Altersversorgungsmodell, denn die gesetzliche Rente wird in Zukunft nur die Grundversorgung gewährleisten können, mehr nicht.“** Die auf Umlage- und Steuerfinanzierung aufgebaute gesetzliche Rente könne nicht die Lösung für die demografischen Herausforderungen sein.

So notwendig für Georg Thurnes eine Betriebsrente ist, so sehr lehnt er eine obligatorische bAV ab. „Wir brauchen den Einsatz verhandelter betrieblicher Obligationen mit Opting-out. Ein verordnetes reines Obligatorium für die betriebliche Altersvorsorge allein dürfte rechtlich sehr schwierig umzusetzen sein.“ Viele Beschäftigte, deren Arbeitgeber die bAV an ein Opting-out knüpft, stiegen eben nicht aus, sondern verblieben im Kollektiv der Betriebsrentner.

Das Kollektiv ist eine Voraussetzung für eine reine Beitragszusage auf betrieblicher Ebene. Auf eine konkrete Mindestgröße eines solchen Kollektivs will sich Georg Thurnes nicht festlegen, sondern verweist auf die Möglichkeit der Rückdeckung, um die Risikoseite abzusichern. Trotzdem: Je kleiner ein Unternehmen ist, desto schwieriger lässt es sich aufgrund einer kleinen Zahl von Mitarbeitern in eine solche Form

der bAV einbinden. An dieser Stelle verweist der aba-Vorsitzende auf das Betriebsrentenstärkungsgesetz. „Wir als aba haben im Vorfeld des Gesetzes eingebracht, dass nicht tarifvertragsgebundene Unternehmen einer Branche nicht ohne Weiteres für die Teilnahme an einem Sozialpartnermodell abgelehnt werden dürfen.“ Damit sei die Hürde hoch gelegt, solche Unternehmen auszuschließen. Ohnehin plädiert Thurnes für niedrige Einstiegshürden bei der bAV. Betriebliche Lösungen müssten die Vorreiter für die reine Beitragszusage sein. **„Was auf Betriebsebene funktioniert, kann sich in einem zweiten Schritt auch auf tariflicher Ebene etablieren.“** so der Aktuar. „Dann lassen sich auch die kleineren Betriebe mit ins Boot holen, ob sie nun tarifgebunden sind oder nicht.“

Die Versicherungswirtschaft hält Thurnes für einen der idealen Umsetzer von bAV-Angeboten in kleinen Betrieben. „Aber auch hier brauchen wir eine Abkehr vom herkömmlichen Garantiedenken, denn das schlägt sich in den Kosten nieder.“ Je größer ein Kollektiv ist, desto günstiger lassen sich die Kosten gestalten. „Mit Hilfe der Digitalisierung können wir die Administration eines bAV-Modells noch kostengünstiger machen.“ Das sei notwendig, denn der Aufwand für die Administration und die Zinssätze überflügeln derzeit die Biometrie als Kostentreiber für die EbAV.

Heterogene Berufsbiografien und zerstückelte bAV-Anwartschaften

Eine weitere Baustelle sieht Georg Thurnes in den Auswirkungen einer heterogenen Berufsbiografie auf die bAV. „Die Einführung der beitragsorientierten Zusagen war ein erster, wichtiger Schritt, um die diversen Berufsbiografien in der bAV besser zu berücksichtigen.“ Dadurch könnten Arbeitgeber und Beschäftigte ihre Beiträge entsprechend der aktuellen Lebenssituation der einzelnen Personen genauer steuern. Wechselnde Arbeitsverhältnisse und unterschiedliche Beschäftigungsgrade ließen sich besser berücksichtigen. Letztlich wurde durch den Zusagetyp erst die Entgeltumwandlung ermöglicht.

Doch das Problem der zerstückelten bAV-Anwartschaften infolge mehrerer Arbeit-

geberwechsel lässt sich nicht von heute auf morgen lösen. „Hier sollten wir eine intelligentere Lösung schaffen, als sie der Status quo bietet.“ Die digitale Rentenübersicht erachtet Thurnes hierfür grundsätzlich geeignet. „Ich hoffe aber, dass die Arbeitgeber bei der Datenaufbereitung nicht ins Schleudern geraten“, mahnt er. „Immerhin haben wir in Deutschland mit Abstand die komplizierteste bAV-Welt in Europa, während die Renteninformationen in anderen Ländern wesentlich einfacher zu realisieren sind.“

Kapitalanlage im Griff des VAG

Den Rücken stärkt Georg Thurnes den regulierten EbAV in Sachen Kapitalanlagevorschrift. Hier sieht er im Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) in der aktuellen Fassung ein Hindernis. „Jeder redet davon, dass wir langfristig nachhaltige institutionelle Investoren brauchen, die einerseits Risiken in der Kapitalanlage eingehen sollen und zugleich die Erträge erwirtschaften, um ihre Verpflichtungen zu erfüllen.“ Aber eine langfristige Kapitalanlage lasse sich nur schwer mit den Vorschriften des VAG in Einklang bringen. „Die Vorschrift, die Verpflichtungen praktisch täglich bedeckt haben zu müssen, ist für Lebensversicherer und deren Geschäftsmodell nachvollziehbar.“ Immerhin können Versicherungsnehmer ihre Versicherungsverträge oft auch kurzfristig kündigen.

Für regulierte EbAV sei die jederzeitige Bedeckung dagegen viel zu eng, so Thurnes. Eine regulierte Pensionskasse dürfe ohnehin nur lebenslange Leistungen vergeben, ein Storno wie bei Versicherungen gebe es praktisch nicht. **„Warum muss eine Pensionskasse, die mit ihrer Kapitalanlage auf lebenslange Leistungen abzielt, permanent bedeckt sein?“** Richtig sei es vielmehr, die Bedeckungen verpflichtungsadäquat auszugestalten. „Wir sollten die Bedeckung in Abhängigkeit von den Fälligkeiten und der Verpflichtungsstruktur ausrichten“, empfiehlt der Aktuar. Dann lasse sich schauen, wie hoch der Bedeckungsgrad bei kurzfristigen Verpflichtungen sein müsse. Das Risiko der Arbeitgeberinsolvenz in einer Phase der Unterdeckung sei dabei inzwischen durch die neu in den PSV einbezogenen Pensionskassenzusagen deutlich relativiert.

Kritik übt der aba-Vorsitzende auch an der Definition der Anlageklassen im VAG. Langfristige und nachhaltige Anlagemedien sollten eigenen Regulierungsbedingungen unterliegen. Aktien und andere Anlageprodukte, die für Nachhaltigkeit stehen, sollten als eigene Anlageklasse definiert und mit einem artgerechten Regelwerk zu Reporting und Risikomanagement ausgestattet werden. „Die Klassifizierung und die Behandlung im Risikomanagement haben dabei viel miteinander zu tun“, betont Thurnes. **„Da, wo langfristig nachhaltige Investments möglich sind, sollte die Anlageverordnung auch Chancen ermöglichen und nicht behindern.“**

Wider die Erosion

In der Bedeckungsfrage zeigen sich der Gesetzgeber und die Finanzaufsicht weiterhin uneinsichtig. Georg Thurnes bedauert deshalb, dass es in der Vergangenheit im Zusammenhang mit der Umsetzung der EbAV-II-Regulierung nicht gelang, ein eigenes Aufsichtsrecht für EbAV durchzusetzen, unter anderem um diese von den engen Bedeckungsvorschriften für Versicherungsgesellschaften zu befreien. Zwar seien EbAV von der Systematik her den Versicherungsunternehmen sehr ähnlich. Zugleich seien sie aber eng an das Arbeits- und Sozialrecht und eben die Arbeitgeber gebunden – anders als die Assekuranz. „Wenn ein auf jederzeitige Bedeckung getrimmtes Aufsichtsrecht die EbAV in ihrer Anlage überwachen soll und gleichzeitig der Faktor Langfristigkeit für Nachhaltigkeit genutzt werden soll, dann lässt sich beides im Rahmen des VAG kaum miteinander vereinen“, sagt Thurnes. „Hier waren Dr. Frank Grund von der BaFin und ich unterschiedlicher Ansicht.“

Angesichts der Herausforderungen aus demografischer Entwicklung und perspektivisch verschwundenen Zinsen brauche es grundsätzliche Veränderungen unter Betonung der bAV, der effizientesten Art kapitalgedeckter Altersvorsorge, so der Aktuar. „Die verantwortlichen Minister in Berlin wollen meist nur über die nächste Legislaturperiode kommen, ohne irgendeine Erosion zu erleben. Das funktioniert bei so einem langfristigen Thema nicht.“ ●

„Es bringt nichts, dass die Politik immer wieder Wahlgeschenke wie die Rente mit 63 oder die Mütterrente macht.“