



## **aba** – Fachverband für betriebliche Altersversorgung

**aba** - die Adresse für betriebliche Altersversorgung in Deutschland und Europa

- Positionspapier des Vorstandes zum Leitbild der aba heute -

### **Warum ein Leitbild?**

Im Jahr ihres 75jährigen Bestehens kann die aba auf viele Erfolge und Leistungen zurückblicken. In jeder Epoche, für jeden Meilenstein der Altersversorgung in Deutschland hat sie wichtige Beiträge geleistet. Mit dem von Walter Riester angestoßenen Reformprozess wurde eine weitere Epoche eingeleitet, die sich sehr dynamisch entwickelt. Viele aktuelle Entwicklungen der letzten 10 Jahre hat die aba begrüßt, viele aber auch als Fehlsteuerungen bewertet.

Der Vorstand der aba hatte in mehreren Sitzungen der letzten beiden Jahre diskutiert, in welcher Weise die aba heute – unter vielfach veränderten Rahmenbedingungen – ihre satzungsgemäßen Aufgaben wahrnehmen kann, inwieweit sie Prioritäten setzen, welche Entwicklungstendenzen sie dabei besonders beachten und von welchem Selbstverständnis sie dabei ausgehen sollte. Wer sind wir heute? Vor welchen Herausforderungen stehen wir? Kurz – es geht um ein Leitbild für die aba.

Ein Leitbild kann natürlich nicht das ganze Selbstverständnis eines Verbandes oder einer Institution neu erfinden. So ist es auch nicht gedacht. Es kann aber dieses Verständnis überprüfen, die Umsetzung eines solchen Verständnisses sowie die Prioritäten der Arbeit – wo sinnvoll und notwendig – adjustieren und so eine die vielen Debatten um betriebliche Altersversorgung nach innen und nach außen prägende Kraft entfalten. Die in der Praxis der letzten Jahre bereits fest etablierten und sicherlich am meisten herausragenden neueren Prioritätensetzungen unserer Arbeit waren die verstärkten Bemühungen der aba um europäische Fragen der Altersversorgung sowie das Engagement für eine deutlich stärkere Verbreitung der bAV.

Um auf diesen Wegen weiter voranzukommen, kann natürlich kein noch so engagierter Akteur sich ständig einen solchen komplexen Text wie den folgenden vor Augen halten. Deshalb sollte ein Leitbild stets auch das Selbstverständnis, das wir miteinander teilen, auf den Begriff bringen, in heutiger Sprache ausgedrückt – in einem Brand und einem Claim komprimieren.

Um all' dies zu erreichen, hatte der Vorstand eine Arbeitsgruppe eingerichtet, die in mehreren Zusammenkünften intensiver Diskussionen ein Positionspapier hierzu erstellt hat. Diese Positionen hatte der Vorstand in seiner Sitzung am 14. Mai 2013 verabschiedet und mündlich in der Mitgliederversammlung am 16. Mai vorgestellt. Das entsprechende Papier legen wir hiermit der Mitgliedschaft vor.

## **1. Unser Auftrag: Wer sind wir heute?**

Die aba ist ein ausschließlich auf die Belange der betrieblichen Altersversorgung (bAV) ausgerichteter Fachverband. Unsere Mitglieder sind ein Spiegelbild der deutschen Wirtschaft bezüglich der vertretenen Branchen einschließlich des öffentlichen Dienstes sowie der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerinteressen. Darüber hinaus sind alle auf die betriebliche Altersversorgung spezialisierten Fachrichtungen und Dienstleister in der aba vertreten.

Die aba ist nicht weisungsgebunden, sondern unabhängig und gemeinnützig. Unser Handeln wird bestimmt durch unseren Auftrag zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung. Die aba unterstützt in fachlicher Hinsicht alle nationalen, europäischen und internationalen Bestrebungen auf dem Gebiet der betrieblichen Altersversorgung. Unter Förderung verstehen wir kontinuierliche Berichterstattung, Aufklärung, Aus- und Weiterbildung, Erfahrungsaustausch, konzeptionelle Weiterentwicklung und Beratung. Unsere Zielgruppe ist nicht nur die deutsche Wirtschaft mit ihren Verbänden. Wir richten unsere Vorschläge auch an die Politik, die Legislative, die Exekutive, an Wissenschaft und Öffentlichkeit innerhalb der gesamten Europäischen Union.

Um unseren Auftrag zu erfüllen, stellen wir vornehmlich auf die Erfahrung und die Expertise unserer ehrenamtlich tätigen Mitglieder ab, die in entsprechenden Fachausschüssen gebündelt und von der aba-Geschäftsstelle koordiniert werden. Unsere Veröffentlichungen und Empfehlungen sind damit stets fundiert, praxiserprobt und ausgewogen, um auch unterschiedlichen Interessen gerecht zu werden. Das hat uns zu dem anerkannten Kompetenzzentrum für betriebliche Altersversorgung in Deutschland werden lassen.

## **2. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen**

Mit der Europäisierung des Wirtschaftslebens und der Absicht der europäischen Politik, die unterschiedlichen Rechtsnormen und Gepflogenheiten der Altersvorsorge in den einzelnen Ländern der EU zu vereinheitlichen, der Finanz- und Staatsschuldenkrise, dem dadurch eingetretenen Niedrigzinsumfeld und drohender Altersarmut, zeichnen sich Entwicklungen ab, die neue Ansätze in der bAV erfordern und folglich unsere Arbeitsweise und unsere Prioritäten verändern werden.

Wir müssen die neuen Herausforderungen sorgfältig analysieren und uns fragen, wie wir darauf reagieren und unsere Arbeit priorisieren wollen.

## **Politische Dynamik in Deutschland und Europa mit gestalten**

Kapitalgedeckte Ergänzungen zur gesetzlichen Rente (GRV) sind notwendig. Betriebliche Altersversorgung genießt unter Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen höchste Wertschätzung und Vertrauen. Sie bietet in ihrer Grundstruktur die effizienteste Form der kapitalgedeckten Altersversorgung. Ihre kollektive und institutionelle Charakteristik wird geprägt vom Arbeitgeber als Hauptsachwalter der bAV, von den Betriebspartnern und von den Sozialpartnern, welche das Arbeitgeberangebot durch branchenweite Lösungen ergänzen. Die Politik nutzt diese Vertrauenskultur noch nicht in ausreichendem Maße. Bevorzugte Denkrichtung war in den letzten 10 Jahren die Förderung der privaten Altersvorsorge. Insbesondere die vom Arbeitgeber finanzierte bAV, die in Deutschland einen wichtigen Baustein für das gute Rentenniveau vieler Arbeitnehmer darstellt, wird in der öffentlichen Diskussion hingegen kaum mehr wahrgenommen.

In der EU sind effiziente Systeme der betrieblichen Altersversorgung bislang nur bei einer Minderheit der Mitgliedsstaaten vorhanden. Eine bessere Verbreitung und Stärkung leistungsfähiger Strukturen betrieblicher Altersversorgung in allen Mitgliedsstaaten ist dringend geboten. EU-Institutionen sollten daher alles unterlassen, was eine Stärkung der betrieblichen Altersversorgung behindert und vielmehr dazu beitragen, durch geeignete Rahmenbedingungen Arbeitgeber, Unternehmen und Sozialpartner zu motivieren, flächendeckende Konzepte betrieblicher Altersversorgung in den Mitgliedsstaaten zu etablieren.

Der deutschen Politik fehlt ein Masterplan für die Altersversorgung und insbesondere auch für die kapitalgedeckte Altersversorgung. Infolgedessen sind auch Konzepte Teil der politischen Dynamik, die versuchen, die Alterssicherung wieder stärker in der ersten Säule der GRV zu realisieren und sogar beabsichtigen, die Unternehmen mit Zuzahlungen in die GRV einzubeziehen. Andere Konzepte suchen der Komplexität des Themas zu entkommen, indem sie ein vermeintlich einfaches staatlich gesteuertes Vorsorgekonto für alle Bürger implementieren wollen.

Die Herausforderung besteht darin, Akteuren in Politik und Wirtschaft neben der gesetzlichen Rente betriebliche Altersversorgung als Modell einer sozialpartnerschaftlichen auf gegenseitigem Vertrauen basierenden Altersversorgung als Weg einer nachhaltigen Alterssicherung in Deutschland und Europa anzubieten.

## **Betriebliche Altersversorgung verstärkt nutzen**

Betriebliche Altersversorgung als betriebliche Sozialleistung existiert in Deutschland seit 170 Jahren. Sie ist im Arbeitsrecht verankert und untrennbar mit einem Arbeitsverhältnis verbunden. Sie beruht – unabhängig von ihrer Finanzierungsgestaltung – stets auf einer Zusage des Arbeitgebers, für die er einzustehen hat. Die betriebliche Altersversorgung bietet vielfältige Vorteile. Eine ganz besondere Stärke liegt dabei in ihrem kollektiven Charakter. Hierzu gehören:

- die Möglichkeit zu einer hocheffizienten Finanzierung unmittelbar aus der Produktivität der Unternehmen,

- die Erzielung von Effizienz durch Skaleneffekte, insbesondere Kostenvorteile in Verwaltung und Vertrieb sowie
- der wirksame Schutz des Arbeitnehmers vor Verlusten seiner Versorgungsansprüche im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht, statt des für private Produkte typischen Verbraucherschutzes,
- die vereinfachte und kostengünstige Absicherung von biometrischen Risiken im Kollektiv,
- das Potenzial zur Beteiligung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, auch solchen, die in individuellen Prozessen nicht erreichbar wären.

Eine zentrale Aufgabe der aba besteht darin, die Vorteile aus den Kerncharakteristika der betrieblichen Altersversorgung gegenüber Öffentlichkeit und Politik deutlich zu machen. Diese Vorteile kommen unserer Gesellschaft umso mehr zugute, je umfassender eine flächendeckende Verbreitung erreicht werden kann. Deshalb ist es ein zentrales Anliegen der aba, Vorschläge zu unterbreiten, die helfen, in Unternehmen aller Größenordnungen und in allen Branchen den sozialpolitisch besonders wünschenswerten höchstmöglichen Verbreitungsgrad in der Arbeitnehmerschaft zu fördern sowie Kosteneffizienz zu steigern.

### **Vorsorgeanstrengungen gerade im Niedrigzinsumfeld verstärken**

Niedrige Zinsen bei gleichzeitiger Inflation bedrohen auch die für die Alterssicherung vorgesehenen Sparguthaben. Gleichwohl ist der Wirkungsgrad des eingesetzten Geldes in der bAV im Vergleich zu anderen Vorsorgeformen besonders hoch. Gleichzeitig sind die Altersversorgungsansprüche durch besondere Sicherungsmechanismen und Garantien geschützt. Angesichts der Niedrigzinssituation – mit ihren negativen Auswirkungen auf alle Kapitalbildungsprozesse – werden die Vorteile einer staatlich geförderten, vom Arbeitgeber im Wege der Sozialpartnerschaft durchgeführten bAV mit Stärken wie Risikoteilung, Kosteneffizienz und oft erfolgreicher gemeinsamer Finanzierung, zu wenig erkannt. Gerade in Stressphasen, wie der derzeitigen Finanzkrise, können wir die Stärken der bAV besonders gut demonstrieren. Diese Vorteile können aber zu Nachteilen werden für diejenigen Arbeitgeber, die Betriebsrenten mittels Direktzusage abdecken. Die realistische Bewertung von Pensionsverpflichtungen liegt vielfach erheblich höher als dieselbe Verpflichtung nach den Regeln des Steuerrechts ausgewiesen werden darf. Diese Diskrepanz wird durch das aktuelle Zinsniveau massiv verschärft.

Die Herausforderung besteht darin, die besonderen Stärken des geförderten und von Arbeitgebern und Sozialpartnern getragenen Systems überzeugend und verständlich zu verdeutlichen, diese Stärken auch für den die Verpflichtungen übernehmenden Arbeitgeber zu erhalten, Vorsorgeanstrengungen zu verstärken und gleichzeitig effiziente Systeme betrieblicher Altersversorgung krisenfest weiter zu entwickeln.

### **Komplexität reduzieren - Steuergesetzgebung vereinfachen**

Die verschiedenen Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung bieten den Unternehmen die Möglichkeit, ihre betrieblichen Versorgungswerke an den spezifischen

Bedürfnissen des Unternehmens bzw. der Arbeitnehmer auszurichten. Allerdings werden diese Gestaltungsspielräume in der Praxis durch komplexe, wenig konsistente und teils überholte steuerliche Regeln massiv eingeschränkt. Dies führt u. a. zu dem Ergebnis, dass der Arbeitgeber oft nicht einen Durchführungsweg auswählen kann, sondern auf mehrere Durchführungswege angewiesen ist, wenn er eine angemessene betriebliche Altersversorgung steuerlich gefördert umsetzen und nachhaltig erfolgreich betreiben möchte. Es entsteht ein hoher administrativer Aufwand und eine unnötige Komplexität, die insbesondere kleine und mittlere Unternehmen abschreckt.

Deshalb will die aba dazu beitragen, die Komplexität in der bAV zu reduzieren, ohne gewachsene Versorgungswerke zu gefährden und die besonderen Stärken einzelner Durchführungswege in Frage zu stellen. Eine Vereinfachung, insbesondere der steuerlichen Rahmenbedingungen, kann einen Konvergenzprozess auslösen und damit auf betrieblicher Ebene die Zusammenführung einzelner Durchführungswege ermöglichen.

### **3. Wie stellen wir uns den Herausforderungen? Unsere Ziele und unsere Strategie**

Für den Großteil der Arbeitnehmer in Deutschland stellt die bAV die einzige Möglichkeit dar, in Ergänzung zur GRV für die Rentenphase eine deutlich verbesserte Altersversorgung aufzubauen.

Im Hinblick auf die demographische Entwicklung wird sich der Wettbewerb der Arbeitgeber um gut qualifizierte Arbeitskräfte verstärken. Es muss daher ein Anliegen der Arbeitgeber und der Sozialpartner sein, dass Mitarbeiter nach einem vollständigen oder nahezu vollständigen Erwerbsleben eine insgesamt angemessene Altersversorgung aus GRV und bAV erreichen.

Das wird sich nur erreichen lassen, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam in der bAV engagieren. Hier sind auch die Sozialpartner gefordert, angemessene Wege zu einer verbesserten bAV zu finden.

Die aba wird daher verstärkt auf die Sozialpartner zugehen und Lösungsmöglichkeiten aufzeigen, mit denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer flexible und effiziente Altersversorgungssysteme aufbauen können.

Gegenüber der Öffentlichkeit und der Politik muss aber auch mit Deutlichkeit klargestellt werden, dass die bAV nicht das Problem der Altersversorgung von Menschen lösen kann, die eine unvollständige Erwerbsbiographie aufweisen oder nur geringfügig beschäftigt waren. Das Fehlen einer ausreichenden Altersversorgung bei diesen Menschen ist keine systemische Schwäche der bAV, sondern Folge gesellschaftlicher Gegebenheiten. Hier bleibt die öffentliche Hand gefordert, die Altersversorgung dieser Gesellschaftsgruppe zu gewährleisten.

Gegenüber dem Gesetzgeber in Deutschland und Europa wird die aba pro-aktiv agieren, damit die betrieblichen Parteien weiterhin eine solide Basis haben, auf der sie die bAV

gestalten können. Wichtige Punkte sind dabei, dass Klarheit und Einfachheit der gesetzlichen Regeln erreicht werden und Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichzeitig genügend Spielraum und Flexibilität haben, um bAV nach den individuellen Bedürfnissen in den einzelnen Unternehmen zu gestalten.

#### **4. aba: Unser Auftritt in der Öffentlichkeit**

Wenn wir als aba die dargestellten Ziele verfolgen und die Strategie umsetzen wollen, betriebliche Altersversorgung auch in der Zukunft maßgeblich zu gestalten, benötigen wir einen Auftritt in der Öffentlichkeit, der diese Fähigkeit und unseren Anspruch unmittelbar deutlich macht.

##### **Unser Brand lautet daher:**

**aba** – Fachverband für betriebliche Altersversorgung

##### **Unser Claim (Anspruch) ist:**

**Die** Adresse für betriebliche Altersversorgung in Deutschland und Europa

Berlin, im Mai 2013