



Heribert Karch, Vorstandsvorsitzender beim Pressefrühstück am 22. April 2016, 9.00 Uhr

Wenn nicht jetzt, wann dann?

Den richtigen Reformmix pro bAV schnell auf den Weg bringen!

Versäumnisse von heute werden zu niedrigen Alterseinkommen führen. Betriebsrenten müssen daher schnell in die Lage versetzt werden ihre im Koalitionsvertrag vorgesehene wichtigere Rolle zu spielen. Sie müssen deshalb mehr noch als in der Vergangenheit breit, einfach und nachhaltig sein.

Die vor einer Woche vorgelegten Gutachten von Prof. Peter Hanau und Dr. Marco Arteaga einerseits und Prof. Dirk Kiesewetter andererseits nehmen viele unserer Erfahrungen auf. Aber bisher hatte es an Willen und Mut zur Reform gefehlt. Dazu bedarf es eines Bündels koordinierter Maßnahmen, die ineinander greifen. Jetzt muss die Bundesregierung aus der Vielzahl von Reformvorschlägen zügig den richtigen Reformmix gestalten. Die aba bietet hierzu ihre Hilfe an.

Die Lage der Altersversorgung ist noch dramatischer als gedacht

Die Situation in Deutschland zum Ablauf der ersten Halbzeit des Reformprozesses ist wesentlich dramatischer, als sie vielfach diskutiert wird. Einzig bezüglich der zukünftigen Höhe der gesetzlichen Rente existieren realistische Aussagen. Bezüglich der Kapitaldeckung, die die gesetzlichen Leistungskürzungen kompensieren soll, herrschen gravierende Illusionen. Diese halten sich vor allem deshalb, weil wir hier über weniger exakte Daten verfügen oder vorhandene Daten geradezu zweckoptimistisch interpretiert werden.

Ein Fünftel der privaten Riester-Verträge nutzt die Förderung nicht und dürfte völlig ungenügend sein, ein weiteres Fünftel ist stillgelegt. 25 % der Verträge kommen aus sehr niedrigen Einkommen. Was als Stärke der Riester-Rente bezeichnet wird, ist ihr Problem: Die über 4 Millionen Riestersparer besonders niedriger Einkommen sparen nach der aktuellen Rechtslage vielfach vergeblich, denn ihnen droht der staatliche Zugriff auf das Ersparte wenn sie Bezieher von Grundsicherung werden. Andererseits werden ca. 40% der Förderung von den 10% der höher Verdienenden in Anspruch genommen. Wir können optimistisch kalkuliert maximal 5 Millionen der Riestersparer als adäquat versorgt zum Ausgleich Ihrer Rentenlücke annehmen.

Schon vor der Reform hatten nahezu 40% der Arbeitnehmer eine Betriebsrentenanwartschaft, meist kleinere Anwartschaften, die die Rentenlücke kaum decken. Nur 20% sind hinzugekommen, bei einem Durchschnittsbeitrag von rund 950 EUR und weniger als 30 Jahren Anlagehorizont. Dabei verfälschen der öffentliche Dienst, das Banken- und Versicherungsgewerbe mit praktisch 100 % Beteiligung das Bild. Übrig bleiben viel zu gering versorgte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anderer Branchen.

Die Kompensation der zukünftigen Rentenlücke ist bisher bei weniger als 10 Millionen von 43 Millionen Arbeitnehmern gelungen. Nicht ein Produkt, sondern das gesamte Design der Rentenreform ist gescheitert.

Jetzt handeln!

Die im Koalitionsvertrag der Bundesregierung versprochene Betriebsrentenreform muss umgesetzt werden. Denn Lebensstandardsicherung wird in Deutschland ohne Betriebsrenten nicht mehr erzielbar sein. Wir brauchen ein nachhaltiges Rentensystem mit einem dualen Kern aus Gesetzlicher Rente und betrieblicher Altersversorgung, aus Staat und Betrieb. Der mit Abstand größte Nachholbedarf besteht dabei bei der betrieblichen Säule.

Der Aufbau eines Kapitalstocks – anders als ein Umlagesystem – braucht faktisch ein Arbeitsleben Zeit, die uns davon läuft. Die Umsetzung neuer gesetzlicher Regelungen in die Systeme der betrieblichen Altersversorgung bedarf einer gewissen Vorlaufzeit. Daher muss noch in diesem Jahr der parlamentarische Gesetzgebungsprozess abgeschlossen werden. Dies kann nur gelingen, wenn unmittelbar nach der Sommerpause ein Koalitionsentwurf in die parlamentarischen Prozesse gegeben wird. Wir erwarten einen Referentenentwurf noch vor der Sommerpause.

Sozialpartnerschaftliches Engagement fördern

Der Gesetzgeber zielt im Reformprozess stärker auf eine Institutionalisierung und Kollektivierung statt der bisher dominanten Individualisierung. Dieser Ansatz ist richtig und vielversprechend wie nicht nur die Gutachten sondern auch der Blick ins Ausland zeigen.

Es ist folgerichtig, dass BMAS und Gutachter nach Wegen suchen sozialpartnerschaftliches Engagement zu fördern. Es sind nämlich die Tarifvertragsparteien, die sowohl über autonome Rechtssetzungsbefugnis verfügen, als auch in jeder Tarifrunde über erhebliche Mittel disponieren.

Das Gutachten weist Automatisierungsmodellen wie einem Optionssystem erstmals sehr deutlich eine Rolle in zukünftigen Tarifverträgen zu. Dem ist zuzustimmen, denn im Unternehmen können jegliche Modelle zur Einbindung ganzer Belegschaften selbst kontrolliert und verwaltet werden, ohne dass es staatlicher Kontrolle bedarf.

Ein kritischer Punkt könnte der Vorschlag werden, die reine Beitragszusage auch für bestehende Zusagen einzuführen. Hier werden die Sozialparteien sich mit Sicherheit noch zu Wort melden. Und nicht zuletzt gibt es dabei eine Fülle rechtlicher Probleme in der deutschen betrieblichen Altersversorgung zu berücksichtigen.

Fehlanreize beseitigen, motivierende Anreize setzen

Es ist undenkbar, die Tarifparteien, die Betriebsparteien oder auch die Unternehmen stärker in ein Engagement zu ziehen, solange die Rahmenbedingungen nicht stimmen. Von zentraler Bedeutung sind dabei

- Maßnahmen, die Niedrigverdiener einfach, ausreichend und gezielt fördern, zum Beispiel durch ein von den Unternehmen leicht zu administrierendes Zulagenmodell,
- die Beseitigung von Sonderlasten durch Kranken- und Pflegeversicherung in der Leistungsphase sowie
- die Abschaffung der Anrechnung auf die Grundsicherung.
- Die Förderung gem. § 3 Nr. 63 EStG muss dem Prinzip der Lebenszeitdotierung folgen,

Das steuer- und sozialrechtliche Gutachten würdigt die meisten Reformüberlegungen der letzten Jahre, auch die der aba, die konkreten Vorschläge bleiben aber weit hinter den Notwendigkeiten zurück. Die Restriktionen unter denen das Gutachten seitens des Ministeriums stand, sind klar erkennbar. Kostenneutralität einer Reform heute bedeuten aber Kostenlawinen für Transferleistungen in der Zukunft. So ist der vorgeschlagene Förderungsrahmen für ein neues, einfaches Zulagenmodell so knapp, dass bei den getroffenen Annahmen eine Monatsrente von ca. 35 bis 42 Euro erzielt werden kann. Einen solchen Förderrahmen kann man den Sozialpartnern nicht ernsthaft als Option für Tarifverträge anbieten. Und ohne eine Verbesserung des § 3 Nr. 63 EStG fehlt ihnen ebenfalls der notwendige Spielraum.

Auftragsgemäß wird eine Symmetrie in der Beitragslast für Kranken- und Pflegeversicherung vorgeschlagen, aber nur den Kleinbetrieben ein Ausgleich zugebilligt. Hier fokussiert man auftragsgemäß auf KMU, wird aber sicherlich noch Debatten auslösen und auch auf Abgrenzungsprobleme stoßen.

Die das Vorsorgesparen geradezu blockierende Anrechnung auf die Grundsicherung wird in beiden Gutachten problematisiert, ihre Abschaffung als Nebenbedingung für den Erfolg von Fördermaßnahmen bezeichnet. Es ist zu hoffen, dass dieser Hinweis, der keinen konkreten Vorschlag darstellt, aufgenommen wird.

Betriebliche Altersversorgung leichter administrierbar machen

Es ist von größter Bedeutung dass die Vereinfachung der betrieblichen Altersversorgung gerade auch in den mittelständischen Unternehmen ankommt. Auf breiter Front ist inzwischen verstanden worden dass dies nicht an der Kompliziertheit der Durchführungswege liegt, sondern am Zwang zur Kombination von mehreren. Dem Arbeitgeber muss der Dotierungsrahmen gem. § 3 Nr. 63 EStG ermöglichen alle Einkommensgruppen auch in nur einem Durchführungsweg bzw. Versorgungswerk abzuschließen. Ein Vorteil des Sozialpartnermodells könnte entstehen, wenn durch erleichterte Portabilität Kleinstanwartschaften der Vergangenheit angehören.

Zum Erhalt einer schlank aufgestellten und nicht mit Bürokratie überlasteten Betriebsrente gilt es auch europäische Entwicklungen genau zu verfolgen.

Berlin, im April 2016