



„FINANZMARKTDENKEN ZERSTÖRT BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG“

IM PROFIL: BERNHARD WIESNER

Barbara Ottawa

DER FRÜHERE SENIOR VICE PRESIDENT CORPORATE PENSIONS BEIM DEUTSCHEN INDUSTRIEUNTERNEHMEN BOSCH, BERNHARD WIESNER, SPRICHT DARÜBER, WIESO ER NACH 30 JAHREN IN DER BAV NOCH IMMER OPTIMIST BLEIBT TROTZ EINES MÖGLICHEN UNTERGANGSSZENARIOS FÜR DIE BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG.

Deutschland hat in der (pan-)europäischen Rentendebatte eindeutig seine Stimme gefunden. Und oft ist dies eine, die kritisiert oder zur Vorsicht mahnt. Einer, der den warnenden Chor angeführt hat, ist Bernhard Wiesner, früherer Senior Vice President Corporate Pensions beim deutschen Maschinenbau- und Elektronikkonzern Bosch.

Er ist seit 25 Jahren in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) tätig (sh. Biographie-Box) und jetzt, mehr als je zuvor, ruft er die Branchenvertreter dazu auf, für die bessere Anerkennung der einzigartigen Merkmale einer nicht-profitorientierten bAV zu kämpfen. Seine größte Sorge ist, dass das derzeitige regulatorische und aufsichtsrechtliche Umfeld in Europa „letztlich die langfristige Zerstörung hocheffizienter bAV in eigener Verantwortung der Unternehmen und Sozialpartner nach sich ziehen“ könnte, sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern. Stattdessen sollte das Konzept als Erfolgsbeispiel herangezogen werden, um nicht-profitorientierte bAV-Konzepte in der ganzen EU zu verbreiten.

„Es besteht aber die akute und auch zukünftig massive Gefahr, dass die unüberbrückbar andersartigen Rahmenbedingungen für den Wettbewerb in der Finanz- und Versicherungsindustrie die bAV in vielfältiger Form dominieren“, so Wiesner im Gespräch.

Er befürchtet, dass diese Dominanz „es den Unternehmen und den Sozialpartnern immer schwerer und schließlich unmöglich macht, ihre Verantwortung für diese ausgesprochen leistungsstarke bAV zu übernehmen“.

Über die vergangenen Jahre hat Deutschland dafür gekämpft, dass die EIOPA und andere europäische Körperschaften die speziellen Eigenschaften seines heimischen Rentensystems besser verstehen. Damit sollte verhindert werden, dass dieses System in der Flut der neuen Regularien untergeht. Deutsche Branchenvertreter, so auch Wiesner, haben wiederholt darauf hingewiesen, wie wichtig freiwillige nicht-profitorientierte Pensionspläne auf Unternehmensebene sind, die in Überein-

stimmung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter abgeschlossen wurden.

Dieses Modell gibt es nicht in jedem europäischen Land. Manchmal werden betriebliche Pensionspläne vom Arbeitgeber nur zur Verfügung gestellt, ohne dass dieser irgendeine Verantwortung übernimmt. Aber das entspricht nicht der deutschen Denkweise, dass die bAV auch ein Instrument zur Mitarbeiterbindung sein soll. In den Verhandlungen zur Portabilitäts-Richtlinie war Deutschland einer der lautesten Kritiker gegen die Herabsetzung der Unverfallbarkeitsfrist auf drei Jahre. In deutschen Pensionsplänen liegt diese noch immer bei fünf Jahren, bis die Richtlinie in heimisches Recht umgesetzt ist – voraussichtlich Anfang des nächsten Jahres.

Wiesner betont, dass vor allem die deutsche, aber auch die holländische Form der nicht-profitorientierten kapitalgedeckten bAV „mit unschlagbarer Überlegenheit die bestmöglichen Leistungen zu geringstmöglichen Kosten bietet“. Aber er warnt, dass diese Pensionsübereinkommen, die sorgfältig von Arbeitgeber und Sozialpartnern aufgesetzt wurden, „spezifische Rahmenbedingungen und besondere gesetzgeberische Fürsorge“ brauchen.

Er ist auch überzeugt, dass jegliche Form eines Obligatoriums in der deutschen zweiten Säule, wie etwa ein Opting-Out- oder Opting-In-Modell, ein „fataler Fehler“ wäre, „der die bestehende bAV perspektivisch schwächen wird und insbesondere die Menschen, die bisher nicht erreicht wurden und die häufig die geringsten finanziellen Spielräume haben, mit besonders teuren Formen kapitalgedeckter Altersvorsorge konfrontieren“ würde.

Tradition mit Fehlern

Die Tradition der freiwillig zur Verfügung gestellten bAV besteht unter Arbeitgebern in Deutschland bereits lange Zeit. Ein Beispiel dafür ist Robert Bosch, der im Jahr 1929 einen Sparplan, die „Bosch-Hilfe“, schuf, „eine Alters- und Hinterbliebenen-Fürsorgeeinrichtung für seine Mitarbeiter und deren Angehörigen“, so das Unternehmen in einem historischen Rückblick.

Über die Jahrzehnte erhöhte sich die Zahl der Mitarbeiter auf derzeit 350.000, und sowohl das Unternehmen als auch seine Belegschaft wurden immer mehr international. Während Wiesners Zeit bei Bosch wurden die bAV-Versprechen in eine Beitragszusage mit Mindestleistung umstrukturiert. Das meiste davon ist extern über einen Unternehmens-Pensionsfonds ausfinanziert. Im Jahr 2002 war Bosch eines der ersten deutschen Unternehmen, das dieses neue Instrument der bAV aufsetzte. Die rechtlichen Grundlagen dafür waren im Jahr zuvor geschaffen worden. Außerdem wurde die Verwaltung der Rentenverpflichtungen an spezialisierte Dienstleister ausgelagert. Dies sicherte für die Mitarbeiter „eine moderne, leistungsstarke, wetter- und zukunftsste bAV-Konzeption“, so Wiesner.

Es sei wichtig, einen Pensionsplan „auf dem aktuellen Stand zu halten“. Denn Wiesner stellt fest, dass „die Niedrigzinsphase fundamentale Schwächen der sehr alten, typisch deutschen ‚Versicherungsförmigkeit‘ offenbart“ hat. Für ihn ist es wichtig, EIOPA und anderen internationalen Branchenvertretern nicht nur die Wichtigkeit der einzigartigen Eigenschaf-

ten von nicht-profitorientierten bAV-Konzepten begreiflich zu machen. Darüber hinaus sollte auch demonstriert werden, dass die von Arbeitgebern und Sozialpartnern aufgesetzten hocheffektiven nicht-profitorientierten Konzepte wie Pensionsfonds kombiniert mit Beitragszusagen mit Mindestleistung bereits heute den Rahmen bieten, um aktuell und zukünftig schwierige Phasen auch in einem Niedrigzinsumfeld zu überstehen.

„Daraus ergeben sich Notwendigkeiten zum Umbau der bAV als unverändert effizientester Form der kapitalgedeckten Altersversorgung, die in vielen Punkten bereits eingeleitet ist, aber es bleibt noch mehr zu tun“, erläuterte Wiesner. Er fügte hinzu: „Ich bin Optimist und als solcher habe ich auch meinen Beitrag geleistet.“

Wiesner ist überzeugt, dass Politiker in Deutschland und der EU „Schlüsse aus den bisherigen Fehlentwicklungen ziehen und es verstärkt zu einer Rückbesinnung und Wiederbelebung der von Unternehmen und Sozialpartnern in eigener Verantwortung für die Menschen organisierten bAV kommt“.

„In diesem Rahmen ist es sehr wahrscheinlich, dass es immer mehr leistungsstarke, aufsichtsrechtlich zusammenwachsende und auch europataugliche Pensionsfonds und Pensionskassen in der eigenen Verantwortung der Unternehmen und Sozialpartner für möglichst viele Arbeitnehmer geben wird“, zeigt er sich optimistisch.

Der Rentenexperte bezeichnet die Verbreitung der bAV über Unternehmen und Sozialpartner als nicht-profitorientierte Anbieter als „eine Schicksalsfrage für das gesamte Konzept der deutschen Altersvorsorge“ – und zwar in der ganzen EU.

„Klare und oberste Priorität in der Politik muss es haben, das Instrumentarium und die Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass Unternehmen und Sozialpartner motiviert werden, für möglichst viele Arbeitnehmer zügig leistungsstarke bAV in eigener Verantwortung zu organisieren. Das ist möglich, und jetzt ist auch hohe Zeit zu handeln.“

Bernhard Wiesner ist Jurist und Rechtsanwalt und hat „fast sein gesamtes Berufsleben in der bAV verbracht“. 1985 ist er bei Bosch als Arbeitsrechtler eingetreten. 1991 wurde er Leiter Betriebliche Versorgungsleistung, seit 1994 hatte er Prokura; 2005 wurde er Senior Vice President Corporate Pensions. Seit Gründung war er Vorstandsvorsitzender des Bosch Pensionsfonds, den Bosch als erstes deutsches Industrieunternehmen 2002 gegründet hat. Nach 30 Dienstjahren trat er am 30. September 2015 in den Ruhestand. Seither ist er als Bosch Senior Expert beratend tätig. Bis Mai 2017 läuft sein Vorstandsmandat in der Arbeitsgemeinschaft betriebliche Altersversorgung (aba) weiter. Er war auch Mitglied des Ausschusses Betriebliche Altersversorgung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA). Außerdem war er von 2011 bis 2013 erster Vertreter der deutschen und europäischen Arbeitgeber in der Occupational Stakeholder Group (OPSG) von EIOPA.

Wer Wiesner kennt, weiß, dass man ihn in den nächsten Jahren mit seiner Frau – sie ist auf Mallorca niedergelassene Frauenärztin und Psychotherapeutin – vermutlich häufig beim Wandern im Innern der Insel oder auf den umliegenden Gewässern antreffen wird. Die Insel ist seine große Leidenschaft.