

Podiumsdiskussion: Europäische Harmonisierung, nationale Vorrechte, Arbeitgeberinteressen und der mobile Arbeitnehmer – ein gordischer Knoten?

Dr. Gerhard Duda, HRK (Moderation): Es ist sicherlich sinnvoll, am Ende so einer Tagung zu überlegen, was wir mitnehmen können, was man verstärken und was man nicht tun sollte. Ich möchte die Podiumsteilnehmer einfach bitten, aus Ihrer Sicht zu sagen, was für Sie neu war. Für Sie, Herr Görgen, war sicherlich einiges neu, weil sich alle Fragen konkret auf den Wissenschaftsbereich bezog. Wo sehen Sie Handlungsfelder, und was können Sie aus der heutigen Tagung für Schlussfolgerungen ziehen?

Peter Görgen, Leiter des Referats Zusätzliche Altersvorsorge, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Ich habe den Eindruck, als würde der Schwerpunkt zu sehr auf dem Aspekt Mobilität liegen und der Aspekt der hinreichenden Alterssicherung der Forscher zu wenig berücksichtigt werden. Das sind beides wichtige Aspekte. Welche Alterssicherungen sollen unsere Forscher haben? Oder stellen wir den Aspekt der Mobilität vollkommen in den Vordergrund mit dem möglichen Ergebnis, dass zum Schluss eben keine ausreichende Alterssicherung da ist? Das muss man sauber austarieren, bevor man zu Schlüssen kommt. Das ist für mich der wichtigste Aspekt bei dieser Sache insbesondere vor dem Hintergrund der möglichen Errichtung eines paneuropäischen Fonds. Die kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung ist eine hochkomplexe Angelegenheit. Wir sind Querschnittsgebiet zwischen dem Arbeitsrecht einerseits und andererseits dem Steuerrecht und dem Versicherungsaufsichtsrecht. Bevor man so ein Ding auf die Beine stellt, muss man sich darüber klar werden, was man eigentlich will. Kapitalgedeckte Systeme präsentieren ein ganz buntscheckiges Feld. Damit muss man sich beschäftigen. Wir sagen z.B., die gesetzliche Rentenversicherung hat ca. eine Kostenquote von 1 bis 1,5 Prozent. Die guten Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung kommen dem nahe. Die häufig eng am Arbeitgeber sich befindlichen Firmenpensionskassen haben kein Profitinteresse. Sie arbeiten in der Tat nur, um für ihre Mitarbeiter eine möglichst hohe Rente zu erwirtschaften. Wenn Profitinteresse mit ins Spiel kommt, und das ist sowohl in Teilen der zweiten Säule, besonders aber auch in der dritten Säule der Fall, dann muss man als Bürger genau hingucken, was da abläuft. Zum Beispiel intern im Ministerium rechnen wir bei den Angeboten der Riester-Rente im Schnitt mit einer Kostenquote von 10 Prozent. Sie können aber auch Pech haben und schließen eine Lebensversicherung ab, die eine Kostenquote von 25 Prozent hat. Wenn man für diesen ganzen Bereich Überlegungen anstellt, wo wir hinwollen, muss das alles umfassend abgecheckt werden.

Dr. Gerhard Duda: Das, was Sie gesagt haben, bezog sich ja in erster Linie auf den europäischen Pensionsfonds. Vielleicht können wir das als erstes Thema abhandeln, denn die anderen Personen hier auf dem Podium haben ja vielleicht auch eine Meinung dazu und wollen sich dazu äußern. Herr Peters kann sich ihrer Position wahrscheinlich nur anschließen, nehme ich an.

Richard Peters, Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL): Ich kann mich meinem Vorredner vollinhaltlich anschließen und nur eines anmahnen: Transparenz. Das ist das, was mir in der Diskussion fehlt. Wir reden seit Jahren immer über den paneuropäischen Fonds aber keiner weiß, was das wirklich ist und wie dieser konkret ausgestaltet werden soll. Wer sind denn da die *Player*? Wir kennen einen der großen *Consultants*, der berät, Aon Hewitt. Wer spielt da sonst noch mit? Das ist die Frage, die man grundsätzlich klären muss. Und zu welchen Konditionen spielen sie mit? Wenn Sie die Wertschöpfungskette eines Pensionsfonds sehen, sind da sehr viele, die daran verdienen. Bei denen, die das Geld anlegen, ist die Gebührenfrage zu klären. Wir haben die Gebühren für die Kapitalanlage um 90 % senken

können. Dabei spielt die Marktmacht eine entscheidende Rolle. Zu hohe Gebühren müssen sie durch höhere Rendite wieder hereinholen. Es gibt weiterhin *Consultants*, die gut verdienen wollen. Sie haben Kassen, die das verwaltungstechnisch übernehmen wollen. Zu welchen Konditionen? Das heißt, wir brauchen völlige Transparenz, um überhaupt weiter reden und dann auch sinnvoll diskutieren zu können. Das fehlt mir völlig. Insofern bin ich eigentlich gar nicht in der Lage, den paneuropäischen Fonds abschließend zu bewerten. Ob er eine wirklich sinnvolle Alternative sein könnte oder nicht, weiß ich nicht. Ich weiß, was wir jetzt für Systeme haben. Diese haben sich grundsätzlich bewährt.

Ich weiß, dass wir Transparenz innerhalb von Europa schaffen müssen in den verschiedenen Systemen. Hierzu gleich mehr im Rahmen der Vorstellung der geplanten europäischen Landkarte zu den Zusatzversorgungssystemen. Wir müssen zugunsten der Mobilität zu gegenseitigen Regelungen kommen, die von der EU-Kommission durchaus positiv begleitet und forciert werden sollten. Ich würde nur davor warnen, diesen paneuropäischen Fonds jetzt als die Lösung zu betrachten, die alle Probleme beseitigen kann. Solange wir nicht wissen, was wirklich dahinter steckt und solange man das nicht richtig verifizieren und kritisch hinterfragen kann – Transparenz verlangt die EU-Kommission ja selber immer –, sehe ich mich nicht dazu in der Lage, eine abschließende Bewertung abzugeben. Deswegen sollten wir aus unserer Sicht darauf drängen, dass die Parameter klar sind.

Dr. Gerhard Duda: Gibt es auf dem Podium noch jemanden, der sich auch dazu äußern möchte? Mit Widerspruch rechne ich nicht, oder vielleicht doch?

Matthias Hauschild, Referent für EU-Recht, Abkommensrecht, Innerstaatliches Recht mit Auslandbezug, Deutsche Rentenversicherung (DRV; zurzeit BMAS): Was ich noch einmal betonen möchte, ist, dass man sich zu den Fragen, die sich Hochschulen stellen, die unterschiedlichen Verantwortlichkeiten vergegenwärtigen sollte und sich klar macht, dass Europa am Ende einer Kette möglicher Adressaten kommt. Zunächst ist die Hochschule aufgerufen zu überlegen, wie gestalte ich einen Vertrag, habe ich ein Stipendium oder mache ich eine feste Stelle. Wenn man eine feste Stelle hat, sind viele Probleme schon gelöst. Nächster Adressat sind die Bundesländer. Wir haben das Modell Baden-Württemberg heute gehört als denkbare Modell. Dann die Bundesregierung als nationaler Gesetzgeber, wenn es um die Anerkennung von Studienzeiten geht oder die Öffnung oder Schließung von versicherungspflichtigen Personengruppen. Ganz am Ende steht der europäische Gesetzgeber, der schon für die erste Säule viel gelöst hat, aber für den es schwierig ist, für die anderen zusätzlichen Säulen hier Lösungen anzubieten. Man sollte sich vergegenwärtigen, wen man anspricht und an wen man sein Problem adressiert.

Gesa Bruno-Latocha, Referentin für Angestellten- und Beamtenpolitik, Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW): Zunächst zum EU-Pensionsfonds. Wenn überhaupt kann so ein Pensionsfonds allenfalls dort eine Lückenfüllerfunktion einnehmen, wo irgendwo in Europa und vielleicht auch in Nischen in Deutschland nichts Vergleichbares existiert. Aber ein Aspekt, der heute noch gar nicht zur Sprache kam, ist: Große kollektive Systeme, wie sie beispielsweise die VBL darstellt oder wie sie die Zusatzversorgungssysteme in anderen europäischen Staaten im öffentlichen Sektor darstellen, können etwas, was ein Pensionsfonds nicht leisten kann. Sie leisten nämlich auch Elemente des sozialen Ausgleichs. Sie leisten zum Beispiel Erwerbsminderungsrenten ohne Gesundheitsprüfung. Sie können Ausgleich bei Kinderziehung leisten, eine bessere Bewertung von Kindererziehungszeiten, Mutterschutzzeiten usw. Das kann so ein Pensionsfonds von seiner Konstruktion her schon nicht. Deswegen ist es auch gerade im Interesse der Beschäftigten, gerade wenn sie mobil sind, dass man nicht nur guckt, ob sie was haben, sondern dass man auch guckt, was sie haben. Was können diese

Systeme an Absicherung leisten? Da können große kollektive Systeme etwas, was solche kapitalgedeckten Fondslösungen, die von ihren Verträgen her zwingend viel stärker am Individuum orientiert sind, nicht leisten können, nämlich Elemente des sozialen Ausgleichs auch in der zweiten Säule.

Dr. Gerhard Duda: Darf ich provokativ fragen, ob denn VBL-Extra solche Elemente bieten kann?

Richard Peters: Wahlweise. Ein Lediger schließt keinen Ehegattentarif ab. Er kann also wählen: Will ich Hinterbliebenenversorgung haben, wenn ich solo bin? Wozu brauche ich sie? Da kriege ich nachher mehr für mich, so ich denn meine Rente erlebe. Insofern ist da eine größere Wahlfreiheit als in der Pflichtversicherung. Sie können wahlweise verschiedene Lebensrisiken abdecken, z.B. Erwerbsminderung und Todesfall.

Gesa Bruno-Latocha: Eine Gesundheitsprüfung gibt es auch in der VBL-Extra nicht. Das halte ich für nicht ganz uninteressant.

Dr. Monika Kramme, Leiterin der Gruppe Europäische und Internationale Zusammenarbeit, Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung NRW: Ich kann alles unterstützen, was zum europäischen Fonds gesagt wurde, und würde zuspitzen, die VBL ist gesetzt. Ein gewachsenes System wechselt man nicht, es sei denn, man hat gute Veranlassungen. Gemessen am Bestand der Angestellten im Bereich von Bund und Ländern wäre es abwegig, wenn wir ein sehr gut funktionierendes und auch für Modernisierung offenes System gegen etwas anderes austauschen wollten. Von daher könnte man sich über einen Fonds in Mitgliedsstaaten, die eventuell für Forscher keine solche zweite Säule haben und in der ersten Säule auch bescheiden ausgestattet sind, Gedanken machen. Nur das müssten nicht in erster Linie unsere Gedanken sein. Das könnten nur dann unsere Gedanken sein, wenn etwa eine europäische Rückfallhaftung – Gewährsträgerhaftung – in Betracht käme. Das hat noch nicht auf dem Tisch gelegen. Ich könnte mir auch nicht vorstellen, dass das heutzutage jemand übernimmt. Ansonsten will ich nicht gegen die Schließung einer Lücke sprechen, die uns nicht betrifft, da wir an der Stelle etwas haben. Spätestens nach der Finanzkrise wird niemand etablierte Systeme – Sie haben gerade die Vorteile großer Systeme noch einmal erwähnt – in Frage stellen. Ich möchte aber bei dieser einheitlichen Stellungnahme gegen so einen Fonds noch mal das Positive an der Initiative der Kommission unterstreichen. Sonst kann schnell ein Eindruck entstehen, als wenn europäische Initiativen leicht etwas Dysfunktionales haben. Ich glaube, Herr Görge kann das bestätigen, weil er viel tiefere Einblicke hat: Europa und die europäische Politik sind ein Treiber in diesem Bereich, der uns sehr viel gebracht hat. Ich kann mich zum Beispiel noch an die Zeit erinnern, wo die Rentenversicherung aus der ersten Säule auf Mallorca nicht ausgezahlt wurde. Ersetzen Sie Mallorca durch eine Destination Ihrer Wahl im Ausland! Wir genießen alle inzwischen die Fortschritte, die durch die europäische Politik erreicht sind. Die Ermöglichung von besserer Mobilität ist sehr wichtig. Nur über die Instrumente ringen wir mit der Kommission auf der europäischen Ebene. Es ist einer dieser wunderbaren Fälle, wo Bund und Länder in einem Boot sitzen und in die gleiche Richtung rudern.

Dr. Gerhard Duda: Dann können wir die Fonds-Diskussion abschließen. Ich habe noch eine Frage am Ende: Was machen wir, wenn niederländische, britische, schweizerische Tophochschulen sich zusammenschließen und sich entscheiden, ihn aufzubauen? Sagen wir dann: Macht mal!

Dr. Monika Kramme: Dann hat man einen weiteren Player.

Peter Görge: Wenn ich die Kollegin von der Kommission richtig verstanden habe, wird sich durch die Einführung dieses Fonds am nationalen Arbeits- und Sozialrecht nichts ändern. Das ist dann nichts Neues mehr. Wir haben seit 2003 die europäische Pensionsfonds-Richtlinie, die ausdrücklich ein europaweites Geschäft solcher Fonds vorsieht. Selbstverständlich können deutsche Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern im Moment schon Betriebsrenten versprechen und sie über solche Fonds, die europaweit agieren, organisieren. Das wäre dem Grunde nach nichts Neues, man hätte hier nur einen spezifischen für die Forscher. Dagegen kann keiner etwas haben.

Dr. Gerhard Duda: Die deutschen Hochschulen stehen aber im Wettbewerb mit den europäischen Kollegen. Da könnten dann Wettbewerber sagen: Wir machen unseren Forschern das Angebot eines europäischen Fonds. „Sie gehen in die Schweiz? Kein Problem, das ist dieselbe Stelle, die das nachhält.“ So wird dann argumentiert werden. Welche praktischen Schwierigkeiten damit verbunden sind, muss man dann sehen, aber dass diese Argumentation kommen wird, darauf müssen wir uns einstellen.

Richard Peters: Den Wettbewerb würde ich gerne führen, wenn denn so ein Wettbewerb aufkäme, denn da muss man vergleichen, was man garantiert leistet und was nicht. Wer trägt das Risiko bei so einem Fonds, der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber? Welche Leistung ist garantiert, zu welchen Konditionen? Wenn Sie das dann hochrechnen, dann müssen die Universitäten schon ganz viel Geld in die Hand nehmen, um eine entsprechende Leistung, wie wir sie hier abbilden, zu garantieren. Insofern ist das eine Sache, die man praktikabel auch erst mal verifizieren müsste. Sie müssen einfach vergleichen, welche Leistung sie tatsächlich garantieren. Und dann kann man reden. Da wäre ich dann sehr gespannt. Das ist dann wirklich Wettbewerb. Sich dem zu stellen, dagegen habe ich nichts.

Dr. Gerhard Duda: Frau Kramme hatte darauf hingewiesen, dass ja einiges auch durch europäischen Druck erreicht worden ist. Ich hatte mit Herrn Hauschild in der Pause noch mal das Thema der Südafrikaner angesprochen, das mich als Beispiel umtreibt. Südafrika entwickelt auch seine Wissenschaft. Wenn ein Südafrikaner sechs Jahre hier war und nach Kapstadt zurückgeht, dann bekommt er nur noch 70 Prozent seiner hiesigen Rente ausgezahlt. Ist das so, und warum ist das so?

Matthias Hauschild: Das ist so. Das ist das reine nationale Rentenrecht, die Auslandszahlungsvorschriften. Mit Südafrika besteht kein Sozialversicherungsabkommen. Da ist die geltende Rechtslage, dass Nicht-Deutsche, die in einen sogenannten Drittstaat, der nicht koordiniert ist, verziehen, nur 70 Prozent ihrer nationalen Anwartschaften ausgezahlt bekommen. Aber auch in dem Punkt sind wir angesichts der Fachkräfteanwerbung und der Blue-Card-Richtlinie, die auch die Anwerbung von Hochqualifizierten im Fokus hat, mit der Frage konfrontiert, ob diese Regelung noch zeitgemäß ist. Wir sind durch den europäischen Gesetzgeber aufgerufen, wegen aktuellen Richtlinienentwürfen auch die Schlussfolgerungen für unser nationales Recht zu ziehen. Entweder fällt diese Regelung oder sie wird obsolet durch weitere Sozialversicherungsabkommen.

Dr. Gerhard Duda: Meine Damen und Herren im Publikum, wenn es von Ihrer Seite jetzt an das Podium Fragen gibt, scheuen Sie sich nicht, sich zu melden.

Frage aus dem Publikum: Gibt es denn eine Überlegung, Portabilität und diesen Fonds miteinander zu kombinieren, dass zum Beispiel innerhalb von Deutschland das VBL-System bestehen bliebe, aber die Möglichkeit bestünde für Leute, die danach in die Schweiz oder in die Niederlande gehen, ihre erworbenen Ansprüche auf so einen zu Fonds übertragen?

Richard Peters: Da der Fonds noch nicht existiert, existieren auch keine Überlegungen hierzu. Wir können ja nur versuchen, in bestehenden Systemen Portabilität herzustellen. Solange wir das Konstrukt nicht kennen und die Konditionen dieses Konstruktes, können wir ja gar nicht kalkulieren, welche Geldmittel da fließen müssten und auch wieder zurückfließen sollten. Das heißt, auch der Fonds müsste dann Portabilität herstellen gegenüber Forschern, die vielleicht in der Schweiz gearbeitet haben und dann zurück oder erstmals nach Deutschland kommen. Insofern sind das ganz offene Punkte, die dann verhandelt werden müssten.

Peter Görgen: Vielleicht zur Ergänzung, um plastisch zu machen, wie problematisch das Ganze ist: Wenn ein solcher Fonds zum Beispiel vorsähe, dass die Arbeitnehmer wie auch immer ihre Gelder da herausziehen könnten, dann ist es ja keine betriebliche Altersversorgung mehr, die der deutsche Arbeitgeber zugesagt hätte. Dieser wäre dann nach dem Betriebsrentengesetz in der Haftung und müsste nachzahlen. Da gibt es zahlreiche Probleme an dieser Stelle.

Dr. Monika Kramme: Sie erleben heute ein Stück europäische Politik mit Werkstattcharakter. Es ist nicht fertig; gleichzeitig ist es aus unserer Sicht sinnvoll, es mit Ihnen allen zu diskutieren, weil Sie viele Facetten aus Ihrem Alltagsgeschäft einbringen, die zu bedenken wichtig sind. Von daher werbe ich für ruhige Betrachtung. Es steht nicht um die nächste Ecke etwas bevor. Wir müssen einfach akzeptieren – das ist in Europa immer so, das ist ja schon in der Bundesrepublik so –, dass Dinge komplex sind. Die Alterssicherungssysteme sind in sich sehr komplex, sie sind aus fiskalischen Gründen und aus den Gründen der Ausgleichsfunktion, die sie haben, sehr empfindlich, aber natürlich auch, weil jeder mit seiner Emotionalität betroffen ist. Ich bin angestellt im öffentlichen Dienst. Wenn mir etwas zur VBL einfällt, dann das: Keine Experimente!

Was die VBL überlegt hat und was im Konsens mit uns allen gefördert vom BMBF jetzt Gestalt annimmt, geht in die richtige Richtung. Über die Mapping-Initiative und die Sondierung zwischen den entsprechenden Trägern der Zusatzversicherung in Europa kann sich eine Vernetzung über binationale Abkommen ergeben, wie sie sich bei der Deutschen Rentenversicherung bewährt hat. Das können wir uns alle gut vorstellen. Damit hat man auch all die Qualitätssicherungsmechanismen, die schon angesprochen worden sind, im Blick, weil man solche bilateralen Abkommen nur schließen würde, wenn der Partner diese Zusagen wirklich auch machen kann bzw. der Staat, der dahinter steht, gegebenenfalls für diese Übereinkunft in die Bresche springt. Von daher sind es Ermöglichungsstrategien. Es ist ja auch nicht so, dass jeder in die Mobilität gezwungen wird. Aber Mobilität ist ein zunehmendes Faktum, auch intersektoral. Darauf zielt ja die Baden-Württemberg-Initiative mit der Trennung der Systeme. Von daher muss es gute Wege geben. Aber Sie müssen jetzt nicht Sorge haben, dass Sie eines Morgens die Zeitung aufschlagen und vor Verhältnissen stehen, von denen Sie vorher nie etwas gehört haben.

Gesa Bruno-Latocha: Ich wollte den Aspekt in die Diskussion bringen, dass diese Portabilität im Sinne von Mitnahme von Geld, das ich irgendwie angespart habe, in ein neues System in meinen Augen völlig überbewertet wird. Viel entscheidender gerade für mobile Wissenschaftler ist, egal ob sie mobil zwischen Ländern sind oder ob sie mobil zwischen Privatwirtschaft und Staat sind, dass es in diesen zunehmend komplizierteren Biografien keine Phasen ohne Sicherung gibt. Das heißt, dass in jeder einzelnen Phase Ansprüche erworben werden und dass durch den Umstand, dass man von einem Verhältnis ins andere wechselt, keine Ansprüche verloren gehen. Das ist das, was für die mobilen Wissenschaftler oder auch überhaupt mobile Menschen das Entscheidende ist. In welchem Wege man das Ergebnis erzielt, ob man dafür das Geld jetzt in den Koffer packt und mitnimmt ins neue System oder ob man eine Ko-

ordinierungslösung hinkriegt, was ich für realistischer halte angesichts der Unterschiedlichkeit der Systeme innerhalb der Länder und erst recht in grenzüberschreitenden Situationen, ist eigentlich der zweite Schritt. Das Erste muss sein, dass ich es hinkriege, dass Menschen, die beruflich mobil sind, in jeder dieser Lebensphasen, egal wie kurz dieser Lebensabschnitt bei diesem Arbeitgeber oder in dieser Forschungseinrichtung, in diesem Land oder wie auch immer sein mag, Ansprüche erwerben und dass diese Ansprüche beim Wechsel des Beschäftigungsverhältnisses nicht verloren gehen. Das ist ein Punkt, der auch für uns Gewerkschaften unheimlich wichtig ist, da wir sehen, dass es immer mehr Sicherungslücken gibt durch die Art und Weise der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen, durch Stipendien, durch Aberkennung von Ausbildungszeiten, durch Teilzeit, die faktisch mit unbezahlter Mehrarbeit verbunden ist, dass erst gar keine Ansprüche entstehen. Da gibt es weder etwas mitzunehmen noch etwas zu koordinieren. Und am Ende des Berufslebens stehe ich dann mit einer nicht ausreichenden Altersversorgung da. Da ist uns natürlich die Trennung der Systeme eine Mahnung, denn unsere Denke von Wissenschaftlerkarrieren ist immer noch ein bisschen so: „Ist ja egal, ob ich die ersten 20 Jahre prekär beschäftigt bin, am Ende habe ich dann irgendwann meine Professur, und dann ist das alles ruhegehaltsfähig.“ Das ist bei der Trennung der Systeme nicht mehr so. Das ist der Trend der Zeit. Erst recht ist es nicht so, dass jeder, der im Wissenschaftsbereich tätig ist, am Ende auf einer Lebenszeitprofessur landet. Das Entscheidende ist, in jeder Lebensphase müssen Ansprüche erworben werden und sie dürfen beim Wechsel nicht verloren gehen. Der Mechanismus, wie ich das bewerkstelle, ist eigentlich erst die zweite Frage.

Dr. Gerhard Duda: Herr Görgen, spricht das nicht dafür, dass die Unverfallbarkeitsfrist in Deutschland gesenkt werden müsste?

Peter Görgen: Es gibt da einen Interessengegensatz. Wenn Sie Arbeitgeber sind – und das ist unsere Befürchtung –, dann sagen sie künftig: „Wenn die Unverfallbarkeitsfristen so, wie von den Niederlanden gefordert, auf ein Jahr reduziert werden, welches Interesse sollte ich noch haben, meinen Arbeitnehmern ein Betriebsrentenversprechen zu geben mit den ganzen Haftungsfragen, die daran hängen, mit der ganzen Organisation, die aufwendig ist? Lass es mich doch einfacher machen. Wenn ich diesen Beschäftigten anwerben will, dann kriegt er eben mehr Gehalt.“ Dann hat man das Risiko einer ausreichenden Altersversorgung individualisiert; dann muss der Beschäftigte dafür sorgen, dass er mit dem Mehrgeld, was er bekommt, irgendetwas für seine Altersvorsorge tut. Der Grundgedanke, dass wir mehr Betriebsrenten in der Breite kriegen, ist an der Stelle dann nicht mehr gegeben. Bei diesem Interessengegensatz wird man einen Ausgleich finden. Im Moment ist unsere Position in der Tat, dass wir sagen, fünf Jahre ist eine Grenze, wo im Übrigen alle Beteiligten in der deutschen Betriebsrentenszene sagen, das ist ein vernünftiges Alter, aber wenn aus Europa Druck kommt, wird man sich möglicherweise bei geringeren Zeiten treffen. Wenn Sie, Frau Bruno-Latocha, sagen, es muss aus Ihrer Sicht jede Zeit belegt sein: Ganz kurze Zeiten, zum Beispiel ein halbes Jahr, sind natürlich unglaublich verwaltungsaufwendig und stehen in keinem Verhältnis mehr zu dem, was dann an Anwartschaften herauskommt. Ein Jahr müssen Sie mindestens haben, damit Sie diese Kleinstanwartschaften wegstreichen. Das muss jeder verkraften können, wenn er mal acht Monate keine Beiträge für seine Alterssicherung gezahlt hat.

Dr. Monika Kramme: Ich finde es essenziell, wenn man die Lebensverdienstkurven der jetzt jüngeren oder mittelalten Beschäftigten hochrechnet auf Alterssicherungsansprüche, dass jeder Arbeit an einer Hochschule auch eine Komponente der Alterssicherung beigefügt wird. Ich bin im Moment nicht ganz im Film – Frau Albrecht, vielleicht haben Sie da mehr Erkenntnisse. Es gibt ja zwei Wege um das auch im heutigen Stipendienbereich zu erreichen. Das eine wäre, Stipendien in Stellen umzuwandeln, was die Europäische Kommission gern will; das andere wäre, den Stipendien eine Alterssicherungskomponente beizugeben. Aber

umgekehrt dürfte dann so eine Komponente zum Stipendium auch nicht in bar ausgezahlt werden. Auch dafür müsste es Lösungen und Angebote geben.

Ganz wichtig finde ich aber auch eine transparente Beratung wegen der Wahl der Beschäftigungsverhältnisse und den Alterssicherungsfolgen. Man muss sich vorstellen, dass in Zukunft jeder Baustein der Erwerbsbiografie wie heute schon bei der Deutschen Rentenversicherung so gezählt wird, wie er ist – ohne die alten Instrumente der Anrechnungszeiten. Sie haben ja, wenn Sie dem Kollegen aus Baden-Württemberg zugehört haben, festgestellt, dass dort auch die Beamtenversorgung auf dem Wege ist. Da fehlt noch das letzte Schlusssteinchen, aber das kommt auch noch, das prophezeie ich Ihnen. Es gilt, Transparenz herzustellen, wenn man jemanden in ein Beamtenverhältnis auf Zeit beruft, erst recht einen Ausländer, der damit ja gar nichts anfangen kann. Wer nicht ein dauerhaftes Beamtenverhältnis vor sich sieht, hat dann einfach den Verlust der Zusatzversorgung. Und wenn man vermuten muss, dass jemand als Jungwissenschaftler die fünf Jahre bei der VBL-Klassik nicht voll bekommt, muss man ihn so beraten, dass er in die VBL-Extra geht. Wir selber müssen uns ein bisschen am Riemen reißen und uns vorstellen, dass zu diesen Bausteinbiografien auch gehört, dass wir fair beraten.

Dr. Ulrike Albrecht, Leiterin der Abteilung Strategie und Außenbeziehungen, Alexander von Humboldt-Stiftung (AvH): Frau Kramme, Sie haben es direkt angesprochen. Ich möchte ausdrücklich auf die Frage Stipendium versus Gehälter eingehen. Wir, DAAD und AvH, nutzen nach wie vor das Instrument des Stipendiums, auch um im internationalen Austausch von Wissenschaftlern größere Flexibilität zu bieten. Ein Wissenschaftler, der für einen begrenzten Zeitraum aus Indien zu uns kommt, hätte keinen Vorteil von einer Sozialversicherung, in die er über ein Gehalt einzahlen würde. Allerdings gibt es Stipendienprogramme, in denen zusätzliche Mittel für Alterssicherung zur Verfügung gestellt werden. So gibt es zum Beispiel ein von der EU im Rahmen der Mobilitätsprogramme kofinanziertes EMBO-Programm, in dem Stipendiaten auf Antrag ein Sockelbetrag für die Alterssicherung zur Verfügung gestellt wird.

Stipendienprogramme der Humboldt-Stiftung enthalten außerdem Komponenten, die z.B. der Familiensituation Rechnung tragen und wir setzen uns immer noch für die Erhöhung der Stipendiendotierungen ein. So wichtig es ist, Wissenschaftlern die Perspektive einer Beschäftigung zu geben, die mit einem Gehalt vergütet wird, so sehr sehen wir den Wert eines Stipendiums im internationalen Wissenschaftlertausch. Ein Plädoyer dafür, neben dem Gehalt das Instrument eines Stipendiums beizubehalten, hat die Humboldt-Stiftung gemeinsam mit dem DAAD und den anderen Mitgliedern der Allianz der Wissenschaftsorganisationen in der ersten Hälfte des Jahres veröffentlicht.

Dr. Gerhard Duda: Gibt es aus dem Plenum noch eine Frage, Kommentare? Nein? Dann bedanke ich mich bei dem Podium, bei allen Beteiligten für das Interesse und beim BMBF für die Förderung dieser Tagung. Ich bin mir relativ sicher, dass wir uns in der einen oder anderen Konstellation demnächst wiedersehen werden und freue mich schon darauf. Auf Wiedersehen!