

DPN Deutsche Pensions & Investment Nachrichten

Heribert Karch: MetallRente

Veröffentlicht am: **07. Juni 2010**

Heribert Karch, Geschäftsführer MetallRente, spricht mit **Nikolaus Bora** über die Studie „Jugend, Vorsorge, Finanzen – Herausforderung oder Überforderung?“, für die deutschlandweit 2.500 Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 17 bis 27 Jahren befragt wurden.

Wenn MetallRente, das vor zehn Jahren von Gesamtmetall und IG Metall gegründete Versorgungswerk der Metall- und Elektroindustrie, die wissenschaftliche Studie „Jugend, Vorsorge, Finanzen“ in Auftrag gibt, dann, Herr Karch, stellt sich zwangsläufig die Frage: Wollen Sie so neue Kunden gewinnen?

Wir wollten zunächst erfahren, wie wir Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 17 bis 27 Jahren besser ansprechen können. Aber wir haben weit mehr gelernt. Junge Menschen werden von der Rentenreform in vollem Umfang erfasst, haben jedoch den großen Vorteil, bei rechtzeitigem Handeln eine ausreichende Eigenvorsorge aufbauen zu können, um die geringeren Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung zu kompensieren. Das setzt bewusstes Handeln voraus. Und wir wollten wissen, ob die Jugendlichen handeln oder ob sie wenigstens dazu bereit sind. Außerdem haben wir erfragt, wie es um die eigene Kompetenz für und das Wissen um das richtige Handeln bestellt ist. Herausgekommen ist: Jugend ist die Hauptrisikogruppe in der gesamten Rentenreform.

Sind sich die Jugendlichen dieser Situation bewusst?

Die Jugend hat auf der einen Seite eine für sie typische optimistische, auf der anderen eine sehr pragmatische Weltsicht. Da sind wenig Theorie und wenig Sinnsuche; da ist einfach Lösungssuche. Die Jugend ist sich der Situation durchaus bewusst, aber bis zum Handeln ist es ein großer Schritt. Unsere junge Generation ist mit dem, was die deutsche Altersversorgung ihnen derzeit bietet, schlicht überfordert. Daraus folgt: Nicht die Jugend allein muss sich ändern, wir alle müssen uns ändern.

Viele Menschen wissen, dass sie fürs Alter vorsorgen müssen, handeln aber nicht. Das zeigen andere Umfragen. Und die Jugend?

Auch unsere Studie zeigt die Diskrepanz zwischen Problembewusstsein und Handlungskonsequenzen auf. Dieses irrationale Verhalten auf Finanz- und Kapitalmärkten findet sich übrigens in allen Altersgruppen und ist Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen im Spezialfeld Behavioral Finance. Bei Informationsüberflutung schwankt der Mensch zwischen Aktionismus und Entscheidungsverweigerung. Nach unserer Umfrage hat ein Teil der Jugendlichen fest vor, künftig zu sparen, tut es aber noch nicht. Etwa die Hälfte der Jugendlichen sagt, wir haben im Moment einfach kein Geld. Und dann gibt es eine pessimistische Gruppe, die meint, es hat sowieso keinen Zweck.

Wie bei den Älteren.

Aber bei Jugendlichen verstärkt. Nur zehn Prozent der Haushalte von Menschen mit bis zu 29 Jahren haben eine betriebliche Altersversorgung, wie das Mannheimer Research Institute for the Economics of Aging MEA ermittelt hat. Bei der MetallRente macht die Gruppe 14 Prozent aus. Der Anteil der Jugendlichen an der gesamten erwerbstätigen Bevölkerung beträgt aber 21 Prozent. Die Jugend ist also unterproportional vertreten, noch dazu mit sehr viel niedrigeren Beiträgen, obwohl sie dringend mehr einzahlen müsste. Es gibt einen Lichtblick: Dort, wo tarifvertragliche Regeln einen gewissen Anreiz schaffen, und auch dort, wo es viele Einzelverträge gibt, ist der Anteil junger Menschen deutlich größer.

Beispielsweise in der Metall- und chemischen Industrie.

Ganz klar! Kollektivregelungen in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen von engagierten Arbeitgebern mit Arbeitnehmervertretungen, mit Gewerkschaften helfen ungemein. Das ist der große Vorteil der betrieblichen Altersversorgung gegenüber jeder anderen Form der Vorsorge. Durch den

kollektiven Prozess hebt sie die Aufschiebeneigung und Entscheidungsträgheit auf und nimmt den noch zögernden Einzelnen mit.

Herr Karch, die Entscheidung für eine betriebliche oder private Vorsorge setzt entsprechende Informationen voraus. Wie informieren sich die Jugendlichen?

Die Finanzkrise hat das Vertrauen junger Menschen erschüttert. Besonders skeptisch sind sie gegenüber allem, was den Titel Fonds trägt, zum Beispiel Investmentfonds. Aber auch zur Beraterwelt haben sie kein Vertrauen. Sehr kritisch sind die jungen Akademiker. Es gibt einen für uns erfreulichen Aspekt: In institutionelle Lösungen, also betriebliche oder tarifvertragliche Versorgungswerke, ist das Vertrauen größer. Rat suchen die Jugendlichen in erster Linie im privaten Umfeld. Doch wegen dort oft fehlender Kompetenz ist die Fehleranfälligkeit da natürlich größer als bei professioneller Beratung.

Was ist für die junge Generation wichtiger: Sicherheit oder Rendite?

Die überwiegende Mehrheit ist auf Sicherheit bedacht, Frauen sind es noch stärker als Männer. Nur bei einer kleinen Gruppe der Befragten haben wir eine leicht erhöhte Risikoneigung festgestellt. Diese jungen Menschen sehen, dass sie einen Ansparrhorizont von mehreren Jahrzehnten haben, und wissen, dass man dann ein etwas höheres Risiko eingehen kann.

Einige werden vorsorgen, andere nicht. Und die Folgen?

Da kommt ein Problem auf uns zu, das so deutlich noch gar nicht erkannt worden ist. Mindestens die Hälfte der jungen Menschen wird bei der zusätzlichen Altersvorsorge auf der Strecke bleiben. Wir werden also eine tiefe Spaltung bekommen zwischen denen, die ergänzend vorsorgen, und denen, die es unterlassen. Die Leistungsabsenkung der gesetzlichen Rentenversicherung wird tiefgreifende Auswirkungen auf unsere Gesellschaft haben, wenn nicht gezielt etwas unternommen wird. Allein über den Markt ist dieser Prozess nicht steuerbar.

Also, was kann, was soll, was muss getan werden?

Eine Marktsättigung bedeutet keineswegs, dass wir die erforderlichen Beteiligungen haben. Die Marktsättigung folgt den Gesetzen der Grenzkosten, danach lohnt es irgendwann nicht mehr, Kosten aufzuwenden, um neue Versicherte zu gewinnen. Aber bei den jüngeren Menschen brauchen wir 100 Prozent! Andererseits, wenn bei uns jemand Obligatorium sagt, dann geht das Abendland unter. Ich bin da auch skeptisch und meine, wir sollten auf Referenzbeispiele aus anderen Ländern schauen, wo die zweite Säule der Altersversorgung seit Jahrzehnten bereits die zusätzliche sozialpolitische Funktion hat, zu einer auskömmlichen Altersversorgung beizutragen. Die USA haben außerordentlich gute Erfahrungen gemacht mit dem Automatic Enrollment und der automatischen Beitragssteigerung Automatic Contribution Escalation. Das ist kein Obligatorium. Der Arbeitgeber kann mitmachen, muss es aber nicht. Der Arbeitnehmer kann aussteigen, während er sich in Deutschland für das Mitmachen entscheiden muss. In den Unternehmen, die das in den USA praktizieren, werden Beteiligungsquoten von 90 Prozent erreicht. Natürlich können wir auch darüber diskutieren, ob wir noch von anderen Modellen lernen könnten.

Um auf die 90 Prozent zu kommen, haben die Amerikaner einige Zeit gebraucht. Vor allem, wer soll denn hier nun beraten?

Gute Beratung ist eine hochqualifizierte Arbeit, die entsprechend vergütet werden muss. Aber wir dürfen die Augen nicht vor einer gravierenden Fehlentwicklung verschließen: Ein zukünftig zwingend für jeden erforderlicher Versorgungsbaustein wird derzeit fast ausschließlich über Verkaufsanreize für den Anbietermarkt gesteuert. Das kann auf Dauer nicht gut gehen. Im Ergebnis haben wir die permanente Diskussion über zu hohe Transaktionskosten bei den privaten Riester-Renten. Zudem ist die Entwicklung intransparent. Der Staat weiß nicht, wie viele Versicherte die Riester-Förderung gar nicht in Anspruch nehmen. Man kennt nicht die tatsächlichen Versorgungshöhen betrieblicher Versorgungszusagen, nicht einmal die um Mehrfachzusagen bereinigte exakte Anzahl der Teilnehmer. Mit einem so laxen Controlling könnte kein Unternehmen heute bestehen. Wir laufen Gefahr, in eine teure Fehlentwicklung zu schlittern, die wir uns nicht leisten können. Auch bei einer Automatik ist ja noch Beratung erforderlich. Diese unterscheidet sich qualitativ von der Beratung auf dem Sofa zur

Riester-Rente. Gute Berater mit dem richtigen Konzept haben schon heute in der betrieblichen Altersversorgung wegen der positiven Skaleneffekte erheblich mehr Erfolg als beim Verkauf von Policen für die private Vorsorge.

Herr Karch, warum halten Sie die betriebliche Altersversorgung für zu kompliziert?

Ich unterscheide zwischen der Komplexität des Systems und der Kompliziertheit für den Anwender. Komplexität in der betrieblichen Altersversorgung ist notwendig für ihre Qualität, ihre Rendite und Sicherheit. Dies stelle ich nicht in Frage. Aber moderne Computer und Autos sind gleichzeitig komplexer denn je und an der Benutzerschnittstelle einfacher denn je. Was durch eine zerklüftete und teilweise inkonsistente Landschaft der steuerlichen Förderung und beitragsrechtlichen Behandlung seit 2001 hier entstanden ist, ist für einen normalen mittelständischen Arbeitgeber und einen einzelnen Arbeitnehmer schlicht unzumutbar. Wenn ein Arbeitgeber allen Arbeitnehmern einschließlich Führungskräften eine adäquate Altersversorgung bieten will, kann er das kaum mit einem Vehikel schaffen. Dazu kommt die Entgeltumwandlung, die nur mit klugen Kunstgriffen in ein vorhandenes betriebliches Vorsorgemanagement zu integrieren ist. Wenn der Arbeitgeber Pech hat, hat er alle fünf Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung mit unterschiedlichen steuerlichen und bilanzrechtlichen Regelungen am Hals. Ein Großbetrieb kann das schaffen, für ein mittelständisches Unternehmen ist es eine echte Hürde. Eigentlich müssen wir jedem Arbeitgeber dankbar sein, wenn er sich hier für eine der größten Herausforderungen unserer Zeit dennoch engagiert und nicht bloß wohlwollende Gleichgültigkeit zeigt. Wenn wir alle Arbeitgeber dafür gewinnen wollen, die betriebliche Altersversorgung auszubauen und ihre gesamten Belegschaften auf diesem Wege mitzunehmen, dann müssen Rahmenbedingungen her, die ihnen das Geschäft leichter machen.

CV

Heribert Karch

Seit 2008 Mitglied des Vorstands der aba Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung e.V.

Seit November 2001 Geschäftsführer MetallRente GmbH, Berlin

1999–2001 IG Metall, Vorstand, Leiter der Abteilung Tarifpolitik

1990–1999 IG Metall, Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen, zuständiges Mitglied der Bezirksleitung