

Freigabe zur Veröffentlichung ab 21.4.2016, 12.00 Uhr

Heribert Karch:

Einführung zur Jugendstudie und Konsequenzen für die Rentenpolitik

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum dritten Mal legt nun die MetallRente GmbH unter Leitung von Herrn Prof. Hurrelmann und erstmals auch Prof. Christian Traxler die Studie „Jugend, Vorsorge und Finanzen“ vor.

Prof. Hurrelmann ist uns allen bekannt als führender Jugendforscher Deutschlands.

Prof. Traxler ist in der Vergangenheit besonders auf dem Gebiet der Verhaltensökonomie und des sog. „wirksamen Regierens“ tätig gewesen.

Er kennt die internationalen Debatten und Erkenntnisse um Nudging, Opting Out etc.

Herr Dr. Thomas Gensicke von TNS Infratest hat nun zum dritten Mal die Studie in unserem Auftrag durchgeführt und die entsprechenden Kapitel des Buches verfasst.

Wir halten die Situation in Deutschland zum Ablauf der ersten Halbzeit des Reformprozesses für 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.

Gerne wird davon gesprochen, mit 16 Millionen Riester-Verträgen und 15 Millionen Betriebsrentenzusagen seien ja nunmehr 70% der Erwerbspersonen versorgt und man sei auf dem Wege, wie man die letzten 30% noch erreiche. Dies gleicht dem Pfeifen im Walde.

Ein Fünftel der privaten Riester-Verträge nutzt die Förderung nicht und dürfte völlig ungenügend sein. Ein weiteres Fünftel ist stillgelegt, wird also nicht bespart.

25 % der Verträge kommen aus sehr niedrigen Einkommen. Was als Stärke der Riester-Rente bezeichnet wird, ist ihr Problem: Die unter dem Durchschnitt verdienenden laufen Gefahr in der Grundsicherung zu landen. Die über 4 Millionen Riestersparer besonders niedriger Einkommen sparen nach der aktuellen Rechtslage zu sehr hohem Prozentsatz vergeblich, denn ihnen droht der staatliche Zugriff auf das Ersparte weil sie Bezieher von Grundsicherung zu werden drohen. Andererseits werden ca. 40% der Förderung von den 10% der mehr spendenden höher Verdienenden in Anspruch genommen. Wir können optimistisch kalkuliert maximal 5 Millionen der Riestersparer als annähernd adäquat zum Ausgleich Ihrer Rentenlücke versorgt annehmen.

Kaum anders ist es bei der bAV. Schon vor der Reform hatten nahezu 40% der Arbeitnehmer eine Betriebsrentenanwartschaft, allerdings überwiegend kleine Anwartschaften, die die Rentenlücke nicht decken. Nur 20% sind dazu gekommen, 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.

Unsere Datenlage über den Lebensstandard aller zukünftigen Rentner ist schlechter als die über den Viehbestand auf deutschen Weiden, aber es ist erkennbar, dass die Kompensation der zukünftigen Rentenlücke von 43 Millionen Arbeitnehmern bisher bei weniger als 10 Millionen gelungen ist. Der Aufbau eines Kapitalstocks – anders als ein Umlagesystem – braucht ein Arbeitsleben Zeit, die uns davon läuft.

Von alledem sind junge Menschen in allerhöchstem Maße betroffen. Die junge Generation wird immer mehr zur prekären Generation der Rentenpolitik. Die Staatsausgaben für die Altersversorgung in Deutschland befinden sich gemeinsam mit Polen, Spanien und Slowenien am Rande des oberen Drittels aller OECD-Staaten. Dennoch liegen die Lohnersatzraten – also das Verhältnis der Rente zum vorherigen aktiven Einkommen – in der Bundesrepublik am unteren Ende dieser Länder! Statt Generationengerechtigkeit bekommen wir Unsicherheit.

Gescheitert ist nicht einfach ein Rentenprodukt wie etwa die Riester-Rente. An ihren Zielen gemessen, ist zur Halbzeit der Reform das gesamte Reformdesign, das vor allem auf Individualisierung und Verkauf gesetzt hatte bisher gescheitert. Es droht, bald kaum reparabel zu scheitern und unserer Gesellschaft einen neuen deutlich niedrigeren Rentenstandard zu bescheren.

Deshalb helfen Vorschläge nach Art eines Big Bang, die völlig unausgereift und praktisch kaum umsetzbar sind, wie die Deutschland-Rente, überhaupt nicht weiter und taugen allenfalls für auf kurzfristig publizistischen Erfolg angelegte Wahlkämpfe.

Nach 15 Jahren eines immer komplexer werdenden Prozesses kann man kaum einen Vorschlag machen, der für sich bereits alle Probleme löst. Im Vergleich zu den denkbaren Alternativen bieten eine gute, , wenn auch sehr späte Chance Vorschläge, wie sie jetzt auch im Gutachten an die Ministerien BMAS und BMF, enthalten sind.

Es gibt noch sehr viel zu diskutieren – insbesondere erscheinen die Vorschläge im Detail noch nicht zielgenau und ausreichend, aber die Entwicklung ist positiv und könnte einen neuen Schub auslösen. Es kann helfen, den Tarifparteien Möglichkeiten zu geben, für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Sicherheit zu erhalten und gleichzeitig führt Arbeitgeber Risiken zu mindern, bzw. Sie von der Haftung für Rentenversprechen zu befreien. Auch automatische Teilnahme können Tarifparteien sehr gut steuern, aber nur dann wenn sie nicht in Nachteile für die Beteiligten führen.

All dies erscheint als notwendige, aber nicht hinreichende Bedingung. Wichtige Rahmenbedingungen sind von zentraler Bedeutung:

1

Die zusätzliche Altersvorsorge darf nicht mehr auf die Grundsicherung im Alter angerechnet werden. Nur so lohnen sich Eigenvorsorge sowie betriebliche oder tarifliche Leistungen. Der Staat darf insbesondere nicht auf durch eigenen Konsumverzicht oder aus dem Verteilungsspielraum der Tarifparteien akkumulierte Altersersparnisse zugreifen.

2

Der Gesetzgeber sollte Personen mit längerer Ausbildung oder unterbrochenen Erwerbsverläufen nicht mehr benachteiligen, sondern die Förderung auf das gesamte Erwerbsleben mittels einer Lebenszeitdotierung beziehen. Niedrigere Verdienste sollten überproportional berücksichtigt werden. Dies könnte im Wege von Zulagenmodellen geschehen.

3

Die Administration der Betriebsrente sollte sich für Arbeitgeber vereinfachen. Dazu gehört es, die Haftungsrisiken für Unternehmen zu minimieren, ohne die Verlässlichkeit für die Beschäftigten zu schmälern. Zurzeit stellt die durch den Förderrahmen steuerlich erzwungene Komplexität für kleine und mittlere Unternehmen ein Hindernis zur Teilnahme an der bAV dar. Gerade dem Mittelständler, der solche Dinge möglichst einfach organisieren möchte, sollte es der steuerliche Rahmen erleichtern, Betriebsrenten für alle Einkommensgruppen anzubieten, und zwar wenn er möchte mit nur einem Modell.

4

Die Beitragslast auf Betriebsrenten muss gerechter werden. Die Betriebsrenten werden seit 2004 mit vollen Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung belastet – eine gravierende Änderung der ursprünglichen Förderung. Die beschädigte Symmetrie von jetzt vorgelagerter Entlastung und nachgelagerter Belastung muss wieder hergestellt werden.

5

Das Finanz- und Wirtschaftssystem gehört in den Bildungskanon. Junge Menschen müssen es durchschauen können und eine ausreichende Wissens-Basis für ihre eigenen finanziellen Entscheidungen bekommen.

Wir befinden uns bereits in der Mitte des 30-jährigen Reformprozesses. Es wäre an der Zeit, in einem Halbzeit-Gipfel mit allen Akteuren weitere Maßnahmen zu besprechen. Vorschläge der Sozialpartner sollten ernst genommen werden und in den Prozess des wohl kommenden Gesetzgebungsverfahrens einfließen.
