



STUDIE „JUGEND, VORSORGE UND FINANZEN – HERAUSFORDERUNG ODER ÜBERFORDERUNG?“

Heribert Karch

Der Auftrag für die Studie - die Beweggründe von MetallRente

Wir befinden uns im Jahr 10 seit den ersten Beschlüssen des Bundestages über die grundlegende Neugestaltung der Altersversorgung mit dem Altersvermögensgesetz (AVmG), das am 29. Juni 2001 verkündet worden war. Danach sinkt das Niveau der gesetzlichen Rente nach und nach ab. Ob jeder einzelne Bürger im Alter würdig und finanziell abgesichert werden kann, das ist mehr denn je von seinem Handeln abhängig. Der Alltag zeigt: Die Menschen verhalten sich sehr unterschiedlich. Das reicht vom Nichtstun bis zum sehr umsichtigen Vorsorgen.

Die vernachlässigte Dimension

Das Versorgungswerk MetallRente ist tagtäglich mit diesen Fragen und Problemen konfrontiert, vor allem auch mit der Scheu junger Menschen, sich um dieses Thema zu kümmern. Nach diesen Erfahrungen spricht viel dafür, dass die Politik, als sie diese großen Sozialreformen in Gang setzte, die sozialpsychologische Ebene, also das Denken und Fühlen der Menschen, vernachlässigt hat. Es wurde eine Selbststeuerungs-Kompetenz bei den Bürgerinnen und Bürgern vorausgesetzt, die zumindest bei der jungen Generation nicht ausreichend vorhanden ist, wie die Studie zeigt.

Die Leit motive für den Auftrag zur Jugendstudie

Vor fast zehn Jahren wurde MetallRente gegründet, um als Versorgungswerk der Metall- und Elektroindustrie den Unternehmen und ihren Beschäftigten einen institutionellen Rahmen zu bieten und ihnen so zu helfen, die Chancen der Rentenreform adäquat zu nutzen.

Von Beginn an verfolgten die Tarifvertragsparteien ein gemeinsames Anliegen: Den Unternehmen sollte durch ein einfach zu handhabendes und sicheres Angebot ihre Aufgabe, Entgeltumwandlung anzubieten erleichtert werden. Den Arbeitnehmern sollte eine möglichst effektive zusätzliche Altersvorsorge ermöglicht werden. Erfahrungen mit der Umsetzung der Reformen sollten im Sinne der weiteren Verbreitung zusätzlicher Altersvorsorge fruchtbar werden.

Da die Jungen von heute die erste Generation sein werden, welche die künftige Rentenlücke in der gesetzlichen Rentenversicherung in vollem Umfang treffen wird, ist es für das Versorgungswerk schon heute elementar zu wissen, wie die jungen Erwachsenen sich und ihre Zukunft sehen und wie sie handeln. Auf der Basis der gewonnenen Erkenntnisse sollen nicht zuletzt tragfähige Angebote entwickelt werden, die es jungen Leuten ermöglichen, lebenslang angemessen vorzusorgen.

Auf Basis der Studie möchte MetallRente die Arbeit des Versorgungswerks weiter verbessern. Ich persönlich wünsche mir ferner, dass die Erkenntnisse aus der Studie die gesellschaftliche Debatte über die Zukunft der Altersversorgung beleben und viele Verantwortliche in Politik und Gesellschaft dazu anregen, darüber nachzudenken, ob in Sachen Altersversorgung alle bisherigen Reformentscheidungen Bestand haben können, eventuell das Eine oder Andere überprüft, ergänzt oder gar korrigiert werden sollte.

Die Befunde von MetallRente

Nicht nur die Zahlen der Studie sind alarmierend.

Die Analysen, die aus dem MetallRente-Bestand von über 300.000 Verträgen und weiteren öffentlich zugänglichen Forschungsergebnissen abgeleitet werden können, sind es auch:

Viel zu wenige Jugendliche und junge Erwachsene nutzen bisher die Möglichkeiten der betrieblichen Altersversorgung. Und von denen, die sie nutzen, zahlt die übergroße Mehrheit einen viel zu geringen Betrag ein und dynamisiert ihre Zahlungen nicht.

Ein Blick auf die Altersstruktur der künftigen Betriebsrentner:

Nach den Untersuchungen der SAVE-Datenbank des Mannheim Research Institute for the Economics of Age nutzen nur zehn Prozent der Haushalte in der Altersgruppe zwischen 15 und 29 Jahren eine bAV, bei den versicherten Personen des Versorgungswerks MetallRente sind es 14 Prozent. Der Anteil von Arbeitnehmern bis 29 Jahre an der Gesamtheit der Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft beträgt jedoch 21 Prozent!

Das ist beunruhigend und deutet darauf hin: Junge Menschen interessieren sich für vieles – aber für die eigene Rente, die noch so weit weg ist, zu wenig.

Das verwundert nicht und wird auch in dem folgenden Vergleich überdeutlich:

Die Zehnjahreskohorte unter 25 Jahren stellt gerade 6,8 Prozent des Gesamtbestandes von MetallRente und damit die kleinste Kohorte. Die älteste Zehnjahreskohorte, also ab 55 bis 65 Jahre, ist mit 13,2 Prozent repräsentiert. Die im Hinblick auf ihr Erwerbsleben `ganz alten` Erwerbstätigen, die in der Regel weit weniger Altersversorgungsprobleme haben werden, sind doppelt so stark repräsentiert wie die ganz Jungen.

Ein weiteres Ergebnis: Während nur 13 Prozent aller Versicherten einen Beitrag von weniger als 320 Euro pro Jahr zahlen, beträgt dieser Anteil bei den Jugendlichen unter 29 Jahren 31 Prozent. Bei der Beitragsspanne von 320 bis 600 Euro sieht es ähnlich aus: 26 Prozent der Jugendlichen, aber nur 19 Prozent der Versicherten ab 30 Jahre zahlen Beiträge in dieser Höhe. Und nur 18 Prozent der Jugendlichen, aber 37 Prozent der übrigen Versicherten zahlen mehr als 1 200 Euro pro Jahr.

Insgesamt ist bedenklich, dass bisher nur gut acht Prozent der Versicherten ihren Beitrag dynamisieren, von den unter 19-Jährigen sogar nur knapp vier Prozent. Die Gefahr liegt auf der Hand: Wer mit einem niedrigen Betrag beginnt und ihn nicht dynamisiert, droht bei niedrigen Beiträgen zu bleiben. So wird keine Versorgung aufgebaut, sondern eine Versorgungsillusion.

Die motivierende Wirkung von tariflichen und anderen kollektiven Regelungen

Eine unserer Hoffnungen hat sich glücklicherweise bestätigt: In Unternehmen, in denen zwei bis 50 Einzelverträge über eine Entgeltumwandlung abgeschlossen wurden, beträgt der Anteil der bis 29-Jährigen weniger als 12 Prozent. In Unternehmen mit über 200 bis 1 000 Einzelverträgen sind es bereits 15,4 Prozent, und dort, wo über 1 000 Einzelverträge vorliegen, sind es 18 Prozent.

Neben betrieblichem Engagement können dabei natürlich auch weitere Aspekte eine Rolle spielen, wie zum Beispiel eine stärker durchstrukturierte Ausbildungsphase in größeren Unternehmen, in denen die Kommunikation der Jugendlichen untereinander eine größere Rolle spielt.

Die positive Wirkung von tariflichen und/oder betrieblichen Anreizen ist ebenfalls eindeutig belegt. Insgesamt lässt sich also folgern, dass junge Menschen von einem Gesamttrend im Betrieb stark beeinflusst werden. Betriebliches Engagement und eine breite Inanspruchnahme der betrieblichen Altersversorgung bei den Belegschaften haben eindeutig Sogwirkung. Das könnte ein Indikator dafür sein, dass Jugendliche auch beim Vorsorgen auf das Vorbild Älterer angewiesen sind.

Schlussfolgerungen und Konsequenzen

Wie den notwendigen Mentalitäts-Wandel bewerkstelligen?

Die Studie hat jegliche – nicht zuletzt auch unsere eigene – Hoffnung widerlegt, mit mehr auf junge Leute zugeschnittener Kommunikation allein seien Jugendliche für eine angemessene Vorsorge zu gewinnen.

Zwar wissen wir, dass junge Menschen, die prinzipiell mit Abstand besten Chancen haben, die Leistungsabsenkung der gesetzlichen Rente auszugleichen. Gleichzeitig drohen sie jedoch diese Chancen zu verpassen, haben oder sehen die materielle Möglichkeit nicht, sie zu nutzen.

Die Befunde der Befragung und die eigenen Zahlen von MetallRente über das Sparverhalten, die hier herangezogen werden, legen den Schluss sehr nahe:

Automatisch – ohne zusätzliche Anstrengungen – passen Jugend und Vorsorge im Sinne einer eigenständigen, ausreichenden Vorsorge nicht zusammen.

Wir stehen vor der Frage: Wie viel Individualisierung verkraften die Menschen? Wo endet die positive Herausforderung und wo beginnt die Überforderung? Ab wann gerät eine junge Generation – ungewollt – zum Laborversuch eines ehrgeizigen Reformwerkes, dessen Ergebnisse kaum korrigierbar sein werden?

Wie kann ein tief greifender Kultur- und Mentalitätswandel in der jungen Generation bewirkt werden, damit die bereits initiierten Reformen tatsächlich greifen können?

Was unterscheidet die heutige Jugend von früheren Generationen?

So früh musste noch keine Generation so weit reichende und umsichtige Entscheidungen treffen.

Alle Generationen nach dem Zweiten Weltkrieg wuchsen bisher in eine Welt hinein, in der die gesetzliche Rente so stark war, dass sie im Alter nicht nur das Existenzminimum, sondern annähernd den Lebensstandard sicherte.

Die heute junge Generation ist die erste Generation, die die Auswirkungen der Rentenreformen in vollem Umfang schultern muss. Das heißt, die heutige Generation muss etwas leisten, was ihr bisher niemand vorgelebt hat.

Sie ist zudem eine Generation, die den geforderten, lebenslangen Prozess der Eigenvorsorge kombinieren muss mit Erwerbsbiografien, in denen befristete Tätigkeiten, einander ablösende Praktika und Projektarbeiten, prekäre Arbeit in allen Variationen, auch besonders niedrig bezahlte Arbeit kein Einzelphänomen mehr darstellen, sondern für viele Alltag sind.

Diese Generation hat es mit einer Fülle von Unwägbarkeiten zu tun. Sie lebt in einer Situation der strukturellen Unsicherheit.

Die wichtigste Aufgabe: das Vertrauen (wieder-)gewinnen

Das geforderte vernünftige Verhalten wird sich, soweit wir bisher erkennen können, voraussichtlich nicht spontan in der Gesellschaft – und schon gar nicht in der Jugend – durchsetzen. Das wirft gesellschaftliche Fragen auf: was geschieht, was funktioniert, was misslingt, was muss noch getan werden?

Die Herausforderungen, die sich dabei für die Akteure der Altersversorgung stellen, werden in der Studie deutlich: Vertrauen muss zurückgewonnen werden, insbesondere in der kleineren Gruppe der Jugendlichen mit geringem Bildungsstatus und geringen Karrierechancen, teils aber auch bei vielen Jugendlichen mit mittlerer Bildung und mittleren Karriereaussichten. Der Finanzmarkt muss das gewachsene Bedürfnis der Jugendlichen nach öffentlicher Kontrolle ernst nehmen, sonst wird es kein Mehr an Vertrauen geben.

Die betriebliche Altersversorgung stärken

Die `Säulenstruktur` der Altersversorgung wirkt inkonsistent. Wir haben in der privaten Wirtschaft inzwischen ca. 13 bis 14 Millionen betriebliche Versorgungszusagen in der zweiten Säule. Hinzu kommen über 13 Millionen private Riesterverträge in Deutschland. Diese Zahlen dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass ein großer Teil dieser Verträge noch viel zu geringe Renten erbringen wird. Bereits vor der Reform existierten in Deutschland 9,5 Millionen Betriebsrentenzusagen, die aber insgesamt eine wesentlich geringere Höhe aufweisen, als für die Füllung der neuen Rentenlücke nötig. Diese zu geringe Eigenvorsorge ist auch für einen sehr großen Teil der Riesterverträge zu konstatieren. So wird die Rentenlücke nicht auszugleichen sein.

Hingegen können neue, durch Entgeltumwandlung realisierte oder aufgestockte Betriebsrenten schon heute als effektivster Beitrag zur Schließung von Rentenlücken gewertet werden. Denn die

Jahresbeiträge für die betriebliche Entgeltumwandlung liegen mit immerhin 1.100 bis 1.300 Euro um bis zu 50 Prozent höher als diejenigen für die privaten Riesterverträge. Genau diese sind aber noch viel zu wenig verbreitet und haben erst einen Anteil von etwa einem Drittel der in der privaten Wirtschaft bestehenden betrieblichen Versorgungszusagen erreicht.

Daher ist zu fragen, ob Deutschland mit den steuerlichen Anreizen für den rein individuellen Versorgungsmarkt in der privaten Altersvorsorge nicht einen problematischen Sonderweg eingeschlagen hat, der ohne Flankierung durch eine starke betriebliche Säule eine angemessene Antwort auf den demografischen Wandel schuldig bleiben wird.

Ein Blick über den deutschen Tellerrand hinweg zeigt nämlich: International steht das Arbeitsverhältnis im Mittelpunkt zusätzlicher Altersversorgungsanstrengungen. Die in der betrieblichen Altersversorgung erzielbare Versorgungshöhe und die kollektiven Elemente der bAV sowie die Einbeziehung des Arbeitgebers sprechen dafür, ihr auch hierzulande gegenüber dem privaten Vorsorgesparen den Vorrang einzuräumen.

Wir haben zu wenig Zeit, auf den Markt allein zu warten.

Der Markt hat bisher sehr viel geleistet. Aber: Es reicht nicht, wenn man das Marktprinzip und das Marktgeschehen auch vor dem Hintergrund der gesellschafts- und sozialpolitischen Ziele, die mit den Rentenreformen verbunden sind, bewertet. Die mit den Reformen geschaffenen Förderinstrumente sollten nämlich die Schließung der entstehenden Rentenlücken für die Mehrheit der Bevölkerung ermöglichen.

Viele junge Menschen erwarten dabei vom Staat, bei aller Bereitschaft, ihre Eigenverantwortung für Altersvorsorge wahrzunehmen, nicht allein gelassen zu werden. Darüber hinaus wünschen sie sich kollektive und gemeinschaftliche Unterstützung.

Wie könnte eine solche Unterstützung im Unternehmen aussehen? Ein Blick über den deutschen Tellerrand lohnt auch hier: In den USA haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit dem System des `automatic enrollment` sehr gute Erfahrungen gemacht: Der Arbeitgeber kann seinen Beschäftigten ein Vorsorgeangebot machen, muss das aber nicht. Er hat das Recht, den Arbeitnehmer automatisch einzubeziehen, dieser kann aber auch jederzeit aussteigen. Die Teilnahmequote bei den Belegschaften liegt in den Unternehmen, die ein solches Modell praktizieren, bei bis zu 90 Prozent. Einsteigen ist die Regel, Aussteigen die Ausnahme. Die Zahl der dieses Modell anwendenden amerikanischen Arbeitgeber wächst. Wäre es nicht spannend, zu evaluieren, ob der betrieblichen Altersversorgung damit auf einfache Weise mehr Breitenwirkung zu wachsen könnte? In der betrieblichen Altersversorgung wäre ein solches Modell jedenfalls machbar ohne staatliche Kontrollbürokratie, wie sie bei einem Obligatorium notwendig würde.

bAV: Klarer, einfacher, transparenter – An der Benutzerschnittstelle

Die vorliegende Studie hat wieder gezeigt: Die Altersvorsorge ist vielen, nicht nur jungen Menschen, zu kompliziert und schreckt sie allzu häufig ab. Es ist vor allem die insgesamt inkonsistente steuerliche und beitragsrechtliche Förderkulisse, die zu Wirrwarr führt: Neue Lebenslagen, neue Förderung, neues Produkt, neue Verwaltungskosten und Provisionen sind jeweils abzuwägen und ins Kalkül zu ziehen. Einem jungen Menschen, der ein hoffentlich vorhandenes Vorsorgebudget nur einmal ausgeben kann, ist es nicht möglich, eine nachhaltige Entscheidung auf Basis eines soliden Vorteilhaftigkeitsvergleiches zu treffen, so lange er nicht seinen Familienstand und die Anzahl seiner Kinder – mit einer Wirkung auf mehr als zweieinhalb Jahrzehnte – absehen kann. Anderenfalls verbleibt ihm nur, doppelte Abschlusskosten für Vertragswechsel oder gar Storni von vornherein einzuberechnen. Für ihn bestehen bezüglich solcher Kosten praktisch keine Ausweichmöglichkeiten, wenn er seine Eigenverantwortung wahrnehmen und dem richtigen Ratschlag des frühen Sparbeginns folgen möchte.

Eine Harmonisierung der steuerlichen Förderung über alle Vehikel hinweg mit einer deutlichen Ausweitung des Dotierungsrahmens für Beiträge im Rahmen von Entgeltumwandlung könnte für alle Akteure die Altersvorsorge an der Benutzerschnittstelle deutlich vereinfachen. Fiskalische Einbußen wären hier kaum zu befürchten. Arbeitnehmer und Arbeitgeber, auch kleine und mittelständische Betriebe könnten aber weit mehr Geschmack an der bAV finden. bAV wäre für sie viel einfacher zu handhaben und könnte endlich aus einem Guss organisiert werden. Damit wäre bereits ein entscheidender Schritt getan, weiten Teilen der Bevölkerung, insbesondere den Jungen, den Weg zu einer auskömmlichen zusätzlichen Altersvorsorge zu ebnen.