

Die Deutschland-Rente - Staat soll zentralen Rentenfonds organisieren

Vorschlag für einfache und sichere zusätzliche Altersvorsorge

von den hessischen Staatsministern Al-Wazir, Grüttner und Dr. Schäfer

Betriebliche und private Altersvorsorge sind in Deutschland unterentwickelt. Der Staat muss hier stärker in die Verantwortung gehen, ansonsten droht zukünftige Altersarmut.

Die Deutschland-Rente ist ein einfaches, kostengünstiges Standardprodukt für jedermann. Sie wird zum Selbstkostenpreis von einem zentralen Rentenfonds verwaltet, damit das Geld, das Bürgerinnen und Bürger für ihre zusätzliche Altersvorsorge beiseitelegen, sicher vor überteuerten Angeboten ist. Die Deutschland-Rente sorgt für Orientierung in einem unübersichtlichen Markt, schafft Vertrauen und hilft vor allem, der Altersarmut vorzubeugen. Der Staat organisiert sie und steht dafür mit seinem guten Namen: Daher nennen wir sie die Deutschland-Rente.

In wenigen Jahren gehen die Babyboomer in Rente und der massive Einbruch der Geburtenzahlen nach 1965 wird in Deutschland deutlich spürbar. Gleichzeitig steigt seit vielen Jahren die Lebenserwartung der Menschen. Das führt zwangsläufig zu großen Belastungen für das umlagefinanzierte Rentensystem. Die Folge: Durch den demografischen Wandel wird der Lebensstandard im Alter in den nächsten Jahrzehnten bei vielen Bürgerinnen und Bürgern in Deutschland deutlich sinken und Altersarmut erheblich zunehmen. Wer das nicht einfach hinnehmen will, muss heute die entscheidenden Weichen stellen, um der betrieblichen und privaten Altersvorsorge neuen Schub zu geben.

Der Gesetzgeber hat bereits damit begonnen, das Standard-Rentenniveau um fast 20 Prozent abzusenken. Um auch zukünftig ein vergleichbares Versorgungsniveau wie heute zu erreichen, muss die Lücke aus der geringeren gesetzlichen Rente durch betriebliche und private Altersvorsorge geschlossen werden. Hierfür gibt es seit dem Jahr 2001 eine verstärkte staatliche Förderung z.B. durch Zulagen für die Riesterrente oder die begünstigte Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersvorsorge.

Dennoch ist der Verbreitungsgrad der zusätzlichen Altersvorsorge völlig unzureichend. In Deutschland hat nur etwa die Hälfte der Beschäftigten eine Anwartschaft auf betriebliche Altersvorsorge erworben, in kleinen Betriebsstätten sogar nur jeder Vierte. Auch private Riester-Produkte nehmen noch nicht einmal die Hälfte der Berechtigten in Anspruch, bei Beziehern geringer Einkommen ist dieser Anteil noch einmal deutlich kleiner. Bei diesen Zahlen ist klar: Zusätzliche Altersvorsorge ist in Deutschland bislang kein Erfolgsmodell. Andere Länder sind deutlich besser aufgestellt und erreichen in der betrieblichen Altersvorsorge einen Verbreitungsgrad von über 90%. Aber wo sind die Schwachstellen der zusätzlichen Altersvorsorge in Deutschland?

Komplexität und hohe Kosten vieler Produkte der betrieblichen und privaten Altersvorsorge schrecken vor allem kleine Unternehmen und Arbeitnehmer ab. Die berechtigten öffentlichen

Kritik an den zum Teil völlig überbewerteten Riester-Produkten hat viele Bürgerinnen und Bürger mittlerweile stark verunsichert. Gerade junge Menschen halten sich daher bei dem Thema zusätzliche Altersvorsorge sehr zurück.

Was ist die Lösung?

Es macht keinen Sinn, die bestehende staatliche Förderung einfach auszuweiten. Bei einer Familie mit zwei nach 2008 geborenen Kindern und entsprechendem Einkommen zahlt der Staat schon heute bis zu 93% des Beitrags. Zudem werden Freibeträge und Zulagen vielfach nicht voll ausgeschöpft. Ursache ist also nicht eine zu geringe staatliche Förderung.

Auch die Tarifparteien konnten in der Vergangenheit keinen Durchbruch für die betriebliche Altersvorsorge erzielen. Zudem sind tarifvertragliche Lösungen gerade für die besonders betroffenen kleinen Unternehmen und deren Beschäftigte häufig wenig zielführend. Wir müssen daher über neue Wege nachdenken.

Wie könnte ein solcher neuer Weg aussehen?

Der Staat muss gerade den kleinen Unternehmen und Arbeitnehmern, die sich in dieser Materie nicht gut auskennen, die heute weit verbreitete Angst vor Komplexität und hohen Kosten der zusätzlichen Altersvorsorge nehmen. Hierfür brauchen wir für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die nicht selbst aktiv werden wollen, ein einfaches, kostengünstiges und transparentes Standardprodukt, das der Staat organisiert: die Deutschland-Rente. In der Praxis könnte das wie folgt funktionieren: Arbeitgeber führen die Beiträge für das Standardprodukt an die Deutsche Rentenversicherung ab, ähnlich wie die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung. Die Einzahlung erfolgt daher unbürokratisch auf bereits etabliertem Weg. Die Anlage der eingezahlten Beiträge obliegt dann dem Deutschlandfonds, einem eigenständigen zentralen Rentenfonds, der ohne eigenes Gewinninteresse auf Selbstkostenbasis arbeitet und geschützt vor politischem Zugriff ist. Das kapitalgedeckte Standardprodukt kann im Wege der betrieblichen und privaten Altersvorsorge angespart werden und wäre damit grundsätzlich auch für die Riester-Förderung zulagenfähig.

Mit einem solchen Standardprodukt fallen Komplexität und hohe Verwaltungskosten vor allem für kleine Unternehmen weg. Gleichzeitig können Arbeitnehmer bei dem zentralen Rentenfonds darauf vertrauen, dass sie keinen überbewerteten Angeboten aufsitzen werden. Natürlich verbleibt den Unternehmen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die freie Entscheidung, ob sie betriebliche oder private Altersvorsorge über den Deutschlandfonds oder über andere Anbieter durchführen wollen.

Gleichzeitig sollte das bisherige „Opt-in“ durch ein „Opt-out“ ersetzt werden. D.h. Arbeitnehmer betreiben betriebliche bzw. private Altersvorsorge, sofern sie gegenüber dem Arbeitgeber nicht aktiv widersprechen. Damit haben auch junge Beschäftigte quasi automatisch einen frühzeitigen und einfachen Zugang zur zusätzlichen Altersvorsorge. Andere Länder erreichen mit dem „Opt-out“ einen Verbreitungsgrad von etwa 90 Prozent. Auch in Deutschland können wir auf diesen „sanften“ Zwang nicht verzichten, wenn wir

ernsthaft Altersarmut bekämpfen wollen. Das Standardprodukt verhindert hierbei automatisch jeden übermäßigen bürokratischen Aufwand für die Unternehmen, weil die Einzahlungen einfach über ein Konto bei der Deutschen Rentenversicherung laufen.

Der zentrale Rentenfonds setzt auf ein breit gestreutes Anlageportfolio, zum Beispiel mit einem höheren Aktienanteil als viele derzeitige Altersvorsorgeprodukte. Der sehr langfristige Anlagehorizont und die Möglichkeiten einer starken Streuung aufgrund der Größe des Deutschlandfonds verringern die Anlagerisiken erheblich und sorgen gleichzeitig für höhere Renditen. Die Erfahrungen von großen Staatsfonds aus anderen Ländern bestätigen dies. So kommt der norwegische Staatsfonds seit seiner Gründung im Jahr 1997 auf eine durchschnittliche Rendite von über 5 Prozent. Durch einen höheren Aktienanteil könnte gleichzeitig mehr Kapital für den Aktienmarkt und Börsengänge junger Unternehmen zur Verfügung gestellt werden, um Wachstum und Innovationen zu finanzieren.

Das Standardprodukt könnte als reine Beitragszusage ausgestaltet werden („pay and forget“). Die Arbeitgeber müssten dann nicht mehr nach vielen Jahrzehnten mit Haftungsrisiken rechnen. Daneben ist es auch wichtig darüber nachzudenken, ob man betriebliche und private Altersvorsorge in der Zukunft nicht bzw. nur noch zum Teil auf die Grundsicherung im Alter anrechnet. Dies würde wichtige Anreize vor allem für Geringverdiener schaffen. Mit diesem Maßnahmenpaket stärken wir das Vertrauen in die zusätzliche Altersvorsorge, schaffen einen sinnvollen Wettbewerb für einfache und kostengünstige Altersvorsorgeprodukte und verhindern im Ergebnis eine massive Zunahme von Altersarmut in Deutschland.

Diese Reformüberlegungen sind natürlich ein großer Schritt. Einzelne Aspekte sind hierzu auch in der Vergangenheit schon diskutiert worden. Nach unserer Überzeugung brauchen wir ein solches Maßnahmenpaket, wenn wir ernsthaft und nachhaltig die betriebliche und private Altersvorsorge stärken und damit zukünftige Altersarmut verhindern wollen.

Stand: 22.12.2015