



Reformprojekt Altersvorsorge

Fakten & Meinungen zum
Dialog zur Altersvorsorge 2016



DAV

DEUTSCHE
AKTUARVEREINIGUNG e.V.



IVS

INSTITUT DER
VERSICHERUNGSMATHEMATISCHEN
SACHVERSTÄNDIGEN
FÜR ALTERSVORSORUNG e.V.

Deutschlands Altersvorsorge in Zahlen und Daten 03



Die Entwicklung der Rentenlücke und das Sparverhalten deutscher Haushalte

Prof. Dr. Axel Börsch-Supan
Direktor des Munich Center for the Economics of Aging

04



Altersvorsorge braucht glaubhafte Strategie und Planungssicherheit

Johannes Clemens
Stellv. Leiter der Abteilung Öffentliche Finanzen der Deutschen Bundesbank

06



Generationengerechte Altersvorsorge

Position der Jugendorganisationen der im Bundestag vertretenen Parteien

08



Alterssicherungspolitik ist ein Bohren dicker Bretter

Frank Bsirske
Vorsitzender der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)

09



Zukunft der Altersvorsorge – Eigenverantwortung fördern, Sozialstaat fit machen

Roland Weber
Stellvertretender Vorstandsvorsitzender der DAV

10



Zwischen Kapitaldeckung und Umlagefinanzierung: Kollektive Lösungen in der betrieblichen Altersversorgung

Dr. Richard Herrmann
Vorsitzender des Fachausschusses Altersversorgung der DAV

11



Collective Defined Contribution – Ein neuer Ansatz zur Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung

Prof. Dr. Oskar Goecke
Stellvertretender Direktor des Instituts für Versicherungswesen der TH Köln

12



Jetzt die richtigen Weichen für die Altersvorsorge stellen

Dr. Wilhelm Schneemeier
Vorstandsvorsitzender der DAV

14

Sicherheit schaffen in einem sich wandelnden Umfeld

15

IMPRESSUM

Herausgeber:

Deutsche Aktuarvereinigung e.V.
Hohenstaufenring 47-51
D-50674 Köln
Telefon 0221/912554-231
Telefax 0221/912554-9231
presse@aktuar.de - www.aktuar.de

Redaktion:

Birgit Kaiser (verantwortlich)
Erik Staschöfsky

Foto:

S. 2 Bsirske: © Kay Herschelmann
S. 8 Ziemiak: © Jördis Zähring
S. 8 Uekermann: © Tobias Pietsch

Einstellung deutscher Erwerbstätiger zur Alterssicherung

Der Staat sollte die Arbeitgeber zur automatischen Aufnahme aller Mitarbeiter in eine Betriebsrente verpflichten

74%

Erwerbstätige, Arbeitgeber und Staat sollten in einem ausgewogenen Konzept gemeinsam Verantwortung tragen

72%

Der Staat sollte die Menschen über die gesetzliche Rente absichern

71%

Arbeitgeber sollten eine betriebliche Altersvorsorge anbieten

57%

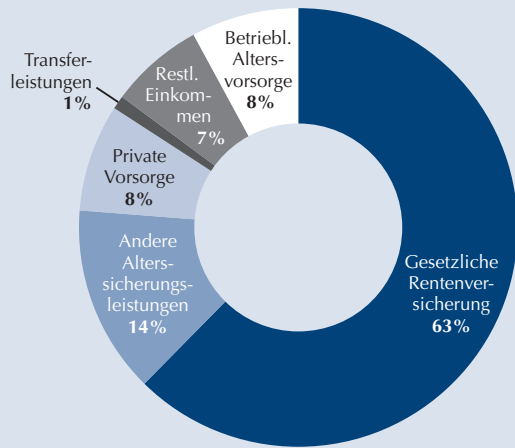
Jeder sollte mit Privatrenten oder anderen Investitionen selbst vorsorgen

43%

■ Stimme eher oder voll zu (in %)

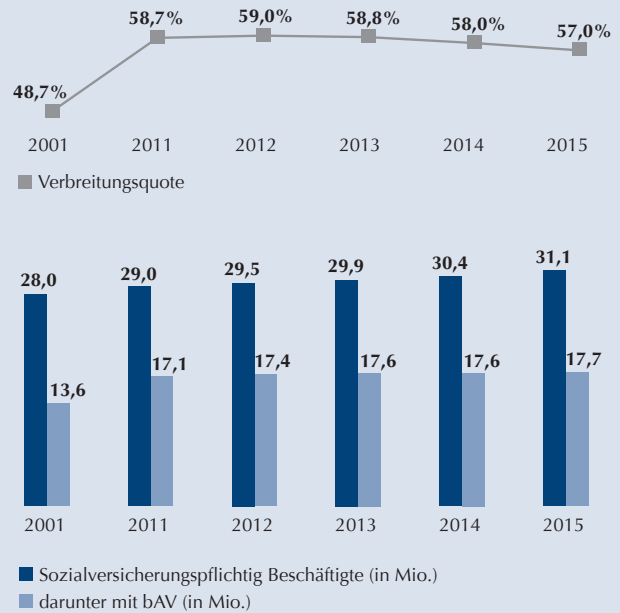
Quelle: Aegon Ruhestandsstudie 2016

Anteile von Komponenten am Volumen der Bruttoeinkommen der 65-Jährigen und Älteren



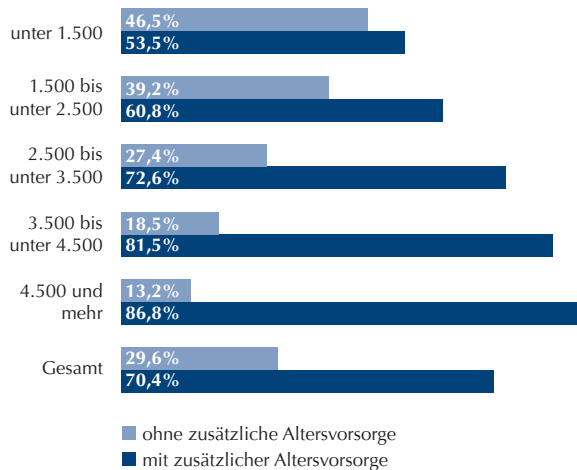
Quelle: Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016

Entwicklung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter und bAV-Anwartschaften



Quelle: Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016

Anteile von Komponenten am Volumen der Bruttoeinkommen der 65-Jährigen und Älteren



Quelle: Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016

Durchschnittliche Erwerbsjahre nach Geschlecht und Gebiet



Quelle: Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016

Prof. Dr. Axel Börsch-Supan, Tabea Bucher-Koenen, Irene Ferrari, Vesile Kutlu-Koc, Johannes Rausch

Die Entwicklung der Rentenlücke und das Sparverhalten deutscher Haushalte

Das Munich Center for the Economics of Aging (MEA) – eine Abteilung des Max-Planck-Instituts für Sozialpolitik und Sozialrecht – hat sich im Rahmen einer Studie für den Sachverständigenrat für die Beurteilung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung mit der zukünftigen Entwicklung der sogenannten Rentenlücke befasst, also dem Rückgang der Rentenzahlungen seitens der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV), die sich aufgrund der 2001 und 2004 eingeführten Beitragsatz- und Nachhaltigkeitsfaktoren ergeben wird.

Zum einen werden am Beispiel des Standardrentners Simulationsrechnungen unter unterschiedlichen Annahmen durchgeführt. Zum anderen untersucht die MEA-Studie das Sparverhalten deutscher Haushalte und die individuellen Möglichkeiten, die Rentenlücke zu schließen, anhand zweier repräsentativer Datensätze. Die Standardprognosen als auch die Berechnungen mit Haushaltsdaten zeigen deutlich, dass eine kapitalgedeckte Zusatzrente das Sinken der gesetzlichen Rente abfedern kann: Im Durchschnitt sind Haushalte so abgesichert, dass sie auch bei einem länger anhaltenden niedrigen Zinsniveau die Rentenlücke füllen können. Durch das derzeit niedrige Zinsniveau wird es jedoch für einige Haushalte schwieriger, die Lücke vollständig zu schließen. Haushalte, die dies nicht können, weil sie bislang keine ausreichenden Ersparnisse gebildet haben, finden sich in allen Einkommens- und Bildungsschichten.

Effekte der Rentenreformen auf die Rentenlücke

MEA-Berechnungen kommen zu dem Ergebnis, dass die Rentenlücke bis 2060 graduell auf ca. 9,5 Prozent des Durchschnittsentgelts anwachsen wird. Ohne die Einführung der „Rente mit 67“ würde die Rentenlücke um ca. einen Prozentpunkt größer ausfallen. Die Rentenlücke fällt außerdem durch die Rentenreform 2014 („Rentenpaket“ der Großen Koalition) in den Jahren 2015 bis 2030 um durchschnittlich 0,7 Prozentpunkte größer aus. Zusammengenommen bedeutet dies, dass Renten im Jahr 2030 aufgrund der Reformen seit 2001 um ca. zwölf Prozent geringer ausfallen werden als ohne diese Reformen. Damit wird ein sogenannter Standardrentner mit 45 Entgeltpunkten, der 2030 in Rente geht, ca. 160 Euro weniger Rente pro Monat erhalten.

Zinsniveau zur Schließung der Rentenlücke

Durch eine kapitalgedeckte Zusatzrente mit einer nominalen Verzinsung von mindestens 3,75 Prozent kann die Renten-

lücke für Durchschnittsverdiener, die sich an den Regeln und Empfehlungen einer Riester-Rente orientieren, geschlossen werden. Verlängert der Standardrentner seine Erwerbs- und Ansparzeit, indem er sein Rentenalter von 65 auf 67 verschiebt, reicht eine nominale Verzinsung von drei Prozent aus, um die Rentenlücke zu schließen.

Untersuchung des tatsächlichen Sparverhaltens deutscher Haushalte

Die empirische Untersuchung baut auf zwei repräsentativen Datensätzen auf: SAVE (Sparen und Altersvorsorge in Deutschland) und SHARE-RV, der in Zusammenarbeit mit der Gesetzlichen Rentenversicherung entwickelten deutschen Sub-Stichprobe des Surveys of Health Ageing and Retirement in Europe. Sie zeigt, dass die Rentenlücke basierend auf dem bisherigen und prognostizierten Einkommens- und Erwerbsverlauf für SAVE-Haushalte, die im Schnitt 49 Jahre alt sind, durchschnittlich 144 Euro beträgt; für SHARE-RV-Haushalte, die durchschnittlich 55 Jahre alt sind, beträgt sie 114 Euro. Dies entspricht jeweils etwa 4,2 Prozent des eigenen letzten Einkommens. Die Rentenlücke ist für jüngere Haushalte größer, da diese später in Rente gehen und deshalb stärker von der aufklaffenden Lücke betroffen sein werden.

Ausgehend vom aktuellen Vermögen und bei konstantem Sparverhalten errechnen wir das erwartete Vermögen zu Rentenbeginn, das zur Verfügung steht, um die Rentenlücke aufzufüllen zu können. Wir legen unseren Berechnungen drei verschiedene Vermögenskonzepte zugrunde:

1. das Nettofinanzvermögen (Bruttofinanzvermögen abzüglich der Familien und Konsumentenkredite),
2. das Nettogesamtvermögen (Nettofinanzvermögen + Immobilienvermögen abzüglich der Hypotheken und Bauspar Darlehen) und
3. als Worst Case eine asymmetrische Vermögensdefinition, bei der zwar alle Schulden (d. h. auch Hypotheken und

Bauspardarlehen), nicht jedoch das Immobilienvermögen selbst berücksichtigt werden.

Betrachtet man nur das Nettofinanzvermögen, ist eine daraus gebildete Leibrente für die SAVE-Haushalte sieben Mal so hoch wie die Rentenlücke. Bei zusätzlicher Berücksichtigung des Immobilienvermögens ist eine entsprechende Leibrente sogar 20 Mal so hoch wie die Rentenlücke. Selbst wenn man auch immobilienbedingte Schulden, nicht jedoch den Wert der Immobilien zugrunde legt, können die SAVE-Haushalte die Rentenlücke im Durchschnitt zu mehr als 360 Prozent schließen. Den befragten Haushalten steht also im Durchschnitt mehr als hinreichend Vermögen zur Verfügung, um die Rentenlücke zu schließen.

Diese Durchschnittswerte sind allerdings stark vereinfacht, da es reiche Haushalte gibt, die ihre Rentenlücke weit überdurchschnittlich füllen können, und gleichzeitig arme Haushalte, die ihre Rentenlücke bei Weitem nicht schließen können. Konkret bedeutet das: Unter Berücksichtigung des gesamten Vermögens können knapp 78 Prozent der Haushalte die Rentenlücke vollständig schließen, 22 Prozent jedoch nicht oder nur teilweise. Legt man nur das Finanzvermögen zugrunde, können nur 67 Prozent die Lücke vollständig schließen. Zwischen acht und elf Prozent der Haushalte haben eine so hohe Kreditbelastung, dass diese Haushalte nicht nur die Rentenlücke nicht schließen können, sondern zu Rentenbeginn noch verschuldet sind. Die übrigen Haushalte können die Lücke zumindest teilweise füllen.

Die Auswertung der SHARE-RV-Daten führt zu vergleichbaren Ergebnissen.

Auswirkungen der Niedrigzinsen

Bei einer nominalen Verzinsung von 4,5 Prozent im Vergleich zu zwei Prozent sinkt der Anteil der SAVE-Haushalte, die die Rentenlücke nicht schließen können um etwa vier bis sechs Prozentpunkte. Eine höhere Verzinsung treibt die Schere zwischen armen und reichen Haushalten weiter auseinander, denn höhere Zinsen machen es für Haushalte mit hohem Vermögen leichter und für verschuldete Haushalte schwerer, die Rentenlücke zu füllen. Für Haushalte mit keinem oder sehr geringem Vermögen hat ein hoher Zins kaum Auswirkungen. Daher ebnet der Niedrigzins die Vermögensungleichheit spürbar ein.

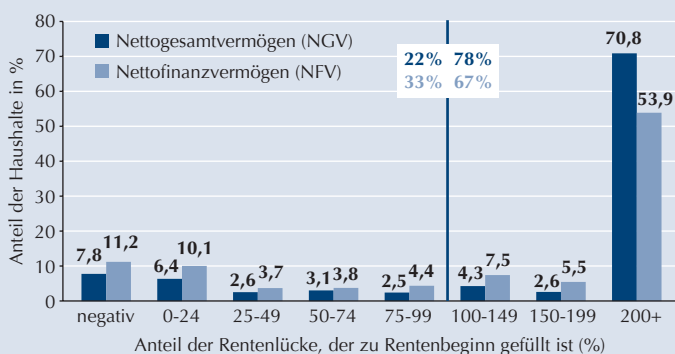
Sparverhalten größte Herausforderung

Die Hauptschwierigkeit beim Schließen der Rentenlücke ist demnach derzeit nicht primär die niedrige Verzinsung, sondern die Tatsache, dass viele Haushalte (mehr als 40 Prozent) nicht sparen. Aufgrund früherer Studien schließen wir, dass dies nicht an einer zu geringen Förderung, sondern an erheblichen Informationsmängeln über die Förderberechtigung, Vermögenssteigerungen von Ersparnissen und die eigene Lebenserwartung liegt. Eine Betrachtung nach sozio-demografischen Charakteristika zeigt, dass insbesondere jüngere Haushalte, Haushalte mit geringem Einkommen und niedrigem Bildungsstand Schwierigkeiten beim Füllen der Rentenlücke haben.

Fazit: Die Rentenlücke wird sich zunehmend vergrößern und eine zusätzliche private oder betriebliche Altersvorsorge ist bereits jetzt für alle Generationen notwendig, um diese Lücke zu schließen oder zu verkleinern. Das Versäumnis zu sparen, kann auch durch eine höhere Verzinsung nicht wettgemacht werden. Höhere Zinsen wirken sich bei Vorhandensein einer kapitalgedeckten Zusatzrente positiv auf die Wahrscheinlichkeit aus, die Rentenlücke füllen zu können. Bei Berücksichtigung aller Vermögenswerte wird allerdings deutlich, dass höhere Zinsen insbesondere für Haushalte mit kaum oder keinem Vermögen oder gar für verschuldete Haushalte nur geringe positive bzw. negative Effekte haben können.

Verteilung des Anteils der Rentenlücke

Angaben in Prozent



Quelle: http://www.mea.mpsoc.mpg.de/uploads/user_mea_discussionpapers/1705_DP_02_2016_v3.pdf

Johannes Clemens

Altersvorsorge braucht glaubhafte Strategie und Planungssicherheit

In Deutschland wurde vor anderthalb Jahrzehnten die Dominanz der umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung zugunsten eines ausgewogeneren Mehr-Säulen-Systems gelockert. Um den Beitragssatzanstieg zu dämpfen, sollte das Rentenniveau sinken und das gesetzliche Rentenalter steigen. Ergänzend wurde die staatliche Förderung der individuellen und betrieblichen Altersvorsorge ausgeweitet. Im anhaltenden Niedrigzinsumfeld scheint es nun jedoch zunehmend schwerer, einen angestrebten Lebensstandard im Alter zu erreichen. Wenn allerdings das gesetzliche Rentenalter über die bisherige Obergrenze von 67 Jahren weiter angehoben und eine längere Erwerbstätigkeit in Rechnung gestellt wird, muss das Gesamtversorgungslevel nicht sinken.

Die um die Jahrtausendwende durchgeführten Rentenreformen waren dem zunehmenden demografischen Druck auf den Beitragssatz geschuldet, der durch die vereinigungsbedingten Belastungen auch der gesetzlichen Rentenversicherung verstärkt wurde. Im Ergebnis wurden Bundeszuschüsse ausgeweitet, Anreize zur Frühverrentung abgebaut, das gesetzliche Rentenalter angehoben und die jährlichen Rentenanpassungen gedämpft. Dies alles sorgt dafür, dass der Beitragssatz weniger stark steigt und das (relative) Rentenniveau sinkt.

Die schwachen Kriegs- und ersten Nachkriegsjahrgänge minderten die Rentenzugänge in den letzten Jahren. Dies führte zwar nur zu einer vorübergehenden „demografischen Pause“, doch reichte es im Zusammenspiel mit der äußerst positiven Beschäftigungsentwicklung in Deutschland aus, um die gesetzliche Rentenversicherung spürbar finanziell zu entlasten. Das Rentenpaket 2014 mit den zentralen Elementen der „Mütterrente“ und der vorzeitigen „Rente mit 63“ ist dadurch erst durchsetzbar geworden. Allmählich neigt sich die Pause aber ihrem Ende entgegen, und die längerfristigen Perspektiven der Alterssicherung werden wieder verstärkt diskutiert. Befürchtet wird insbesondere eine Zunahme der derzeit noch vergleichsweise unbedeutenden Altersarmut.

Parameter der Rentenpolitik beeinflussen sich gegenseitig

Die zentralen Parameter der Rentenpolitik sind überschaubar, beeinflussen sich aber gegenseitig: der Beitragssatz, die Bundeszuschüsse, das Rentenniveau und das gesetzliche Rentenalter. Prägend für die gesetzliche Rentenversicherung ist das Prinzip der weitgehenden Äquivalenz von Beiträgen und Renten; Einkommensumverteilung steht also nicht in ihrem Pflichtenheft. Nicht beitragsbezogene Leistungen sollten folgerichtig nicht aus Beiträgen, sondern aus dem allgemeinen

Steueraufkommen finanziert werden. Die Bundeszuschüsse stehen daher nicht zur beliebigen Rentenfinanzierung zur Verfügung, weil dann nicht nur das Äquivalenzprinzip durchbrochen, sondern letztlich der Fortbestand der gesetzlichen Rentenversicherung in ihrer aktuellen Ausprägung infrage gestellt würde.

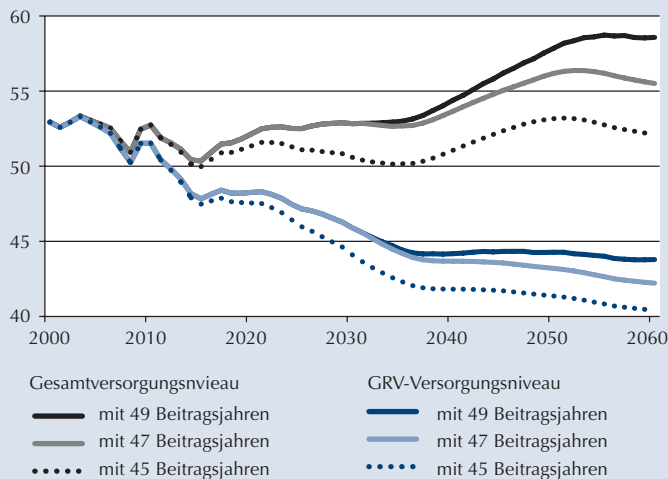
Ein höheres Rentenniveau erfordert zur Wahrung des finanziellen Gleichgewichts somit entweder einen höheren Beitragssatz und/oder ein höheres gesetzliches Rentenalter. Über die konkrete Parameterkonstellation muss die Politik entscheiden, da dies vornehmlich Fragen der intra- und intergenerativen Verteilung sind. Dennoch sei ein ökonomischer Hinweis erlaubt: In einer auch gesund alternden Gesellschaft erscheint es grundsätzlich verschwenderisch, auf den Einsatz von Produktionsfaktoren zu verzichten. Ein späterer Renteneintritt verbessert nicht nur die Rentenfinanzen, sondern ist auch für die übrigen Sozialversicherungssysteme und den Fiskus insgesamt von Vorteil. Letztlich erhöht ein verlängerter aktiver Einsatz eines gegebenen Arbeitskräftereservoirs das Produktions- und Konsumpotenzial einer Volkswirtschaft.

Renteneintrittsalter an Lebenserwartung anpassen

Wegen der Abschlüsse bei einem vorzeitigen Renteneintritt kommt es für die Finanzen der gesetzlichen Rentenversicherung weniger auf das tatsächliche, sondern vielmehr auf das gesetzliche Rentenalter an. Jede Anhebung des gesetzlichen Rentenalters ist natürlich eine Leistungskürzung gegenüber dem Status quo. Allerdings beinhaltet der Status quo bereits eine kontinuierliche Leistungsausweitung aufgrund der anhaltend steigenden Lebenserwartung, die bei konstanter Altersgrenze unkompensiert bleibt und einen entsprechend höheren Beitragssatz erfordert.

Versorgungsniveau bis 2060

(in % des Durchschnittsentgelts)



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Rentenversicherungsbericht 2015 und eigene Berechnungen.

Die Bundesbank hat in ihrem Monatsbericht August 2016 ebenso wie viele andere Ökonomen und zuletzt auch wieder der Sachverständigenrat in seinem Jahresgutachten 2016/17 auf eine automatische Anhebung des gesetzlichen Rentenalters bei steigender Lebenserwartung als rentenpolitische Option hingewiesen. Beispielsweise könnte das Verhältnis von Erwerbs- zu Rentenbezugsphase näherungsweise konstant gehalten werden, sodass von der steigenden Lebenserwartung für sich genommen kein Druck mehr zur Anhebung des Rentenbeitragssatzes ausgeht. Auf Basis der aktuellen 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung dürfte dies mit einer weiteren allmählichen Anhebung bis auf 69 Jahre für den Rentenzugang in den 2060er-Jahren erreicht werden. Erstmals betroffen davon wären somit die Geburtsjahrgänge ab 1995.

Rentenniveau bei 44 Prozent stabilisieren

Mit einem verlängerten Arbeitsleben sollten auch länger Beiträge gezahlt und damit höhere Rentenansprüche erworben werden. Dann ist aber ein Standardrentenniveau, das unverändert auf eine 45 Jahre dauernde Beitragszeit eines Durchschnittsverdieners abstellt, irreführend. Realitätsnäher erscheint vielmehr, dass für den Rentenzugang des Jahres 2030

mit 47 Jahren und beispielsweise im Jahr 2060 mit 49 Jahren gerechnet wird. Damit fällt die gesetzliche Zielgröße Versorgungsniveau vor Steuern (Standardrente zu Durchschnittsentgelt, jeweils nach Abzug von Sozialabgaben, aber vor Steuern) im Jahr 2030 nicht von heute rund 48 auf 44,5 Prozent, sondern weniger als halb so stark auf 46,5 Prozent; langfristig könnte es bei etwa 44 Prozent stabilisiert werden. Eine solche Neudefinition des Standardrentners wäre im Übrigen kein Novum. Bereits in der zweiten Hälfte der 1980er-Jahre wurde die Standardrente von 40 auf 45 Jahre umdefiniert.

Längeres Arbeiten: Positiver Einfluss auf Rentenhöhen

Auch private Renten fielen künftig höher aus, wenn länger angespart und kürzer ausgezahlt würde. Berücksichtigt man dies etwa für Riester-Renten und ermittelt ein Gesamtversorgungsniveau, so würde dieses nicht nur stabilisiert, wie regelmäßig im Rentenversicherungsbericht der Bundesregierung ausgewiesen, sondern merklich ansteigen (von derzeit rund 50 Prozent auf über 58 Prozent). Die Altersarmutsdebatte würde sich dann kaum noch am Rentenniveau festmachen lassen. Hierfür sind vielmehr andere Gründe wie insbesondere unvollständige Erwerbsbiografien, Erwerbsminderungen und nicht zuletzt eine unzureichende Teilnahme an der freiwilligen privaten Altersvorsorge ausschlaggebend.

Diese Rechenergebnisse beruhen allerdings auf einer aus den bisherigen Rentenversicherungsberichten bekannten Annahme einer Kapitalrendite von vier Prozent (abzüglich Kosten in Höhe von zehn Prozent der Beiträge). Dies erscheint nicht nur angesichts der anhaltenden Niedrigzinsphase, sondern auch mit Blick auf eine langfristige Steigerungsrate der Löhne und Gehälter von drei Prozent optimistisch. Niedrigere Renditen von beispielsweise drei Prozent oder 1,5 Prozent lassen das Gesamtversorgungsniveau bis 2060 zwar um vier bis acht Prozentpunkte niedriger ausfallen, aber selbst im ungünstigeren Fall würde damit immer noch eine annähernde Stabilisierung auf dem heutigen Niveau erreicht.

Die Rentenpolitik sollte also Kurs halten und nicht Leistungen versprechen, die künftig kaum zu finanzieren sein werden. Gefragt ist eine glaubwürdige Strategie, die Planungssicherheit für die Altersvorsorgenden schafft.

Position der Jugendorganisationen der im Bundestag vertretenen Parteien

Generationengerechte Altersvorsorge

Lange Zeit galt die gesetzliche Rente und damit die stärkste Säule des deutschen Altersvorsorgesystems als sicher. Doch aufgrund des demografischen Wandels gerät das Fundament dieser ersten Säule immer stärker ins Wanken und die betriebliche wie die private Altersvorsorge gewinnen mehr an Bedeutung. Gefragt sind generationenrechte Konzepte, von denen sowohl die aktuelle als auch die künftigen Rentnergenerationen profitieren. Wie diese aussehen können, haben die Jugendorganisationen der im Bundestag vertretenen Parteien skizziert.



Paul Ziemiak

Bundesvorsitzender Junge Union

„Wir brauchen dringend eine neue Rentenpolitik, die Flexibilität und Eigenverantwortung belohnt. Dabei wollen wir das Drei-Säulen-Modell erhalten. Trotzdem brauchen wir eine grundlegende Reform: Auf absehbare Zeit werden immer mehr Menschen immer mehr Geld aus der Rentenkasse erhalten. Gleichzeitig wird es immer weniger Beitragszahler geben. Wir fordern deshalb, das Renteneintrittsalter an die durchschnittliche Lebenserwartung zu koppeln. Viele Menschen können und wollen schon heute länger arbeiten. Mithilfe dieser Reform können wir die durchschnittliche Bezugsdauer substanziell senken. Altersarmut wollen wir durch eine transparente, säulenübergreifende Renteninformation und die Versicherungspflicht für Selbstständige bekämpfen.“

„Die gesetzliche, lebensstandardsichernde Rente hat allen Unkenrufen zum Trotz eine Zukunft. Wenn wir Niedriglöhne und prekäre Beschäftigung überwinden, denn ohne gute Arbeit gibt es keine auskömmliche Rente. Wenn wir das Rentenniveau bei mindestens 50 Prozent sichern und die Finanzierung gerecht verteilen. Wenn wir sie zu einer Erwerbstätigenversicherung weiterentwickeln, in die wirklich alle einzahlen. Und wir müssen aufhören, über einen angeblichen Generationenkonflikt zu fabulieren. Die Alterssicherung meiner Generation wird nicht durch die wohlverdienten Renten unserer Großeltern gefährdet. Sie wird gefährdet durch eine obszöne, ungleiche Verteilung unseres Reichtums. Damit muss Schluss sein.“



Johanna Uekermann

Bundesvorsitzende JUSOS



Jamila Schäfer

Beisitzerin Bundesvorstand GRÜNE JUGEND

„Obwohl die Produktivitätsrate steigt, wächst die Anzahl derer, die im Alter unter Armut leiden, immer weiter an. Deshalb fordern wir als einen Grundbaustein für ein nachhaltiges Rentensystem eine steuerfinanzierte Basisrente in teilhabesichernder Höhe, die möglichst allen Rentner*innen zustehen soll. Damit wäre die starke Anfälligkeit des deutschen Rentensystems für demografische Veränderungen ausgeräumt, und die gesamtgesellschaftliche Aufgabe der Alterssicherung würde nicht durch eine pauschale Belastung der jüngeren Generation, sondern auch von hohen Vermögen und Einkommen getragen werden. Gerade angesichts des immer stärkeren Anstiegs der Kapitaleinkommen gegenüber Erwerbseinkommen wäre das gerechter als ein rein beitragsfinanziertes Modell.“

„Die Diskussion um die Rente entwickelt sich zu einer Farce. Es gibt keine Notwendigkeit das Renteneintrittsalter zu erhöhen. Ganz im Gegenteil, wir müssten es viel mehr senken. Derzeit haben wir in Deutschland zwei sich widersprechende Trends – einmal eine strukturelle Unterbeschäftigung und zeitgleich einen Überschuss an Arbeit. Während die einen keine Arbeit finden, das sind fast vier Millionen Menschen, sind andere in ihrer Arbeit überlastet und Burn-out sowie andere Krankheiten sind keine Seltenheit. Deswegen brauchen wir eine radikale Reduktion von Wochenarbeitszeiten auf 30 Stunden pro Woche und gleichzeitig die Erhöhung vom Mindestlohn auf mind. 12,50 Euro pro Stunde. Das verhindert, dass die Menschen vor und in der Rente in Armut leben müssen. Gleichzeitig ist es wichtig, Refugees in den Arbeitsmarkt zu integrieren, um so den beiden Negativtrends entgegenzuwirken. Kein Mensch muss in diesem Land in Armut leben, weder jung noch alt.“



Julius Zukowski-Krebs

Bundessprecher der Linksjugend [!solid]

Frank Bsirske

Alterssicherungspolitik ist ein Bohren dicker Bretter

In den vergangenen rund 20 Jahren ist das deutsche Alterssicherungssystem zum Spielball einflussreicher politischer Akteure, insbesondere der Arbeitgeber und der Versicherungswirtschaft, geworden.

Der Alterung der Gesellschaft wurde als „alternativlose“ Reformmaßnahme die Absenkung des Rentenniveaus entgegengesetzt. Trotz vielfacher Warnungen wurde mit der Rentenreform 2001 von einem lebensstandardsichernden Rentenniveau als Leitkultur verantwortungsvoller Alterssicherungspolitik Abschied genommen und die Beitragssatzstabilität als bestimmender Faktor in der Rentenpolitik implementiert. Die Riester-Rente – finanziert alleine von den Beschäftigten mit staatlicher Unterstützung – sollte die entstehende Lücke schließen. Die Gefahr wachsender Altersarmut und ansteigender Einkommensungleichheit wurde als Panikmache, insbesondere auch der Gewerkschaften, abgetan. Zwischenzeitlich lässt sich das Thema Altersarmut und die Frage nach den Sicherungszielen staatlicher Rentenpolitik aus den öffentlichen Diskussionen nicht mehr wegdenken. Und die Zeit drängt: Alterssicherungspolitik ist ein Bohren dicker Bretter. Jedes Umsteuern benötigt eine lange Zeit und bedarf bedeutender finanzieller Mittel. Dabei sind die Stellschrauben in der Rentenpolitik überschaubar: das Renteneintrittsalter, das Leistungsniveau, der Beitragssatz und weitere Steuermittel sind die wesentlichen Diskussionspunkte.

Derzeit wird aus dem konservativen Lager vor Reformen gewarnt und versucht, die Generationen gegeneinander auszuspielen. Dabei haben die heute Erwerbstätigen und die Rentnerinnen und Rentner die gleichen Interessen: Rentnerinnen und Rentner wollen, dass die Entgelte der Erwerbstätigen steigen. Denn nur dann steigen auch ihre Renten. Und die Erwerbstätigen haben ein vitales Interesse daran, dass die Renten nicht stagnieren, sondern steigen und sie später auf einem höheren Niveau ebenfalls in die Rente eintreten können.

Dabei besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass das Renteneintrittsalter nicht, wie von der Bundesbank und den Wirtschaftsweisen gefordert, auf 70 bzw. 71 Jahre steigen soll. Bereits heute haben ältere Erwerbstätige vielfach nicht die Chance, eine sozial abgesicherte Erwerbsarbeit bei angemessenem Entgelt zu finden. Die Arbeitswelt hat sich noch nicht auf den demografischen Wandel eingestellt. Lange Zeiten des Arbeitslosengeld-II-Bezugs ohne rentenrechtlich steigende Wirkung sowie Erwerbsminderung und lange Jahre Arbeit im

Niedriglohnbereich sorgen dafür, dass immer mehr Renten durch Grundsicherung aufgestockt werden müssen.

Was ist zu tun? Anders als noch um die Jahrtausendwende haben die Menschen auch vor dem Hintergrund der Null-Zins-Phase verstanden, dass das gesetzliche Rentensystem das tragfähigste und wichtigste Alterssicherungssystem ist: 90 Prozent aller 65-Jährigen und Älteren erhalten eine eigene Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung, 87 Prozent in den alten und 99 Prozent in den neuen Bundesländern. Weitgehende Einigkeit besteht in der Bevölkerung deshalb darüber, dass die Politik das sinkende Rentenniveau in einem ersten Schritt auf dem heutigen Niveau stabilisieren und langfristig für ein deutliches Ansteigen sorgen muss. Weitere Leistungskürzungen bei der Rente würde keine Bundesregierung überstehen. 20 Millionen Rentnerinnen und Rentner sind aufmerksame Wählerinnen und Wähler, wie die Einführung des Demografiefaktors bei der Bundestagswahl 1998 zeigte.

Zusätzliche Steuermittel und moderate Beitragsanhebungen notwendig

Die Finanzierung des annähernd lebensstandardsichernden Leistungsniveaus sowie die Bekämpfung von Armutsrisiken in der gesetzlichen Rentenversicherung müssen deshalb durch einen Mix aus mehr Steuermitteln und moderaten Beitragssatzanhebungen erfolgen. Ein erster Schritt wäre, gesamtgesellschaftliche Aufgaben, wie beispielsweise die Finanzierung der sogenannten Mütterrente, nicht aus Beitragsmitteln vorzunehmen, sondern die erforderlichen rund 6,5 Milliarden Euro jährlich der Rentenversicherung zu erstatten. Auch hat die Bekämpfung von Altersarmut als gesellschaftliche Aufgabe aus Steuermitteln zu erfolgen.

Ein Beitragssatz, der paritätisch finanziert über Jahre maßvoll ansteigt, kann ein Leistungsniveau garantieren, das dafür sorgt, dass Beschäftigte nach einem langen Erwerbsleben in Würde leben können. Dies und ein gutes Leben im Alter für alle Menschen zu ermöglichen, ist Ziel der Rentenkampagne der Gewerkschaften. Dazu ist ein Kurswechsel in der Rentenpolitik erforderlich.

Roland Weber

Zukunft der Altersvorsorge – Eigenverantwortung fördern, Sozialstaat fit machen

Seit der Umstellung der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) auf das Umlageverfahren im Jahr 1957 und dem Geburtenrückgang ab Mitte der 1960er-Jahre zeigte es sich, dass die demografische Entwicklung sowie die längere Lebenserwartung von jedem Einzelnen individuelle Entscheidungen erfordern, wenn er seinen Lebensstandard im Alter sichern will.

Die GRV entfaltet als Pflichtversicherung eine Art Schutzmechanismus und ist unentbehrlich. Diese Basisabsicherung reicht jedoch nicht aus. Nur gemeinsam mit einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge kann eine stabile Grundlage für eine auskömmliche Altersvorsorge sichergestellt werden.

Hierfür steht seit jeher die private Lebens- und Rentenversicherung. Ihre Leistungsstärke rührt vom Risikoausgleich im Kollektiv und über die Zeit, mit dem sie dem Verbraucher weitgehend unabhängig von der konjunkturellen Entwicklung und trotz der Kapitalmarktschwankungen langfristig eine verlässliche Absicherung bietet.

Unsere Arbeitsgesellschaft wandelt sich jetzt rasant. Die Globalisierung schafft neue Märkte und Konkurrenten. Das traditionelle Dauerarbeitsverhältnis geht immer mehr zurück. Die Digitalisierung wird viele traditionelle Ausbildungsberufe überflüssig machen. Durch die demografische Entwicklung stößt die klassische Sozialpolitik an ihre finanziellen Grenzen, während gleichzeitig ein enormer Bedarf an Arbeitskräften im sozialen und pflegerischen Bereich entsteht.

Der verlässliche Sozialstaat – „Vater Staat“ – war über Jahrzehnte Geschäftsgrundlage für das Miteinander von Arbeit und Leben in Deutschland. Doch der verlässliche Sozialstaat war ein Träger Sozialstaat geworden, der die demografische Entwicklung und die Globalisierung ignorierte. Er gefährdete damit die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands und in Folge die Arbeitsplätze und die soziale Sicherung. Der Sozialstaat kann sich selbst im Weg stehen. Dann muss er fit gemacht werden für die Zukunft.

Eine solche Fitnesskur waren die Reformen des vergangenen Jahrzehnts, die unser Land nach vorn gebracht haben. Hier seien beispielhaft die „Agenda 2010“ und die Erhöhung des Renteneintrittsalters genannt.

Die Rentenreform 2002 führte zur Einführung der Riester-Rente als ersetzendes Element wegfallender Absicherung der

gesetzlichen Rente. Die Mischung aus Kapitaldeckung und staatlicher Förderung bietet eine freiwillige Zusatzabsicherung mit Beitragserhalt. Gerade für Geringverdiener und Teilzeitbeschäftigte führt die staatliche Förderung zu einem Vorsorgeprodukt mit unschlagbarer Rendite. Ferner wurde die Altersvorsorge für Selbstständige mittels staatlicher Unterstützung ausgeweitet: Die Rürup-Rente als zusätzliches Element soll ihnen ein kapitalgedecktes System ähnlich der berufsständischen Versorgungswerke für Freiberufler bieten.

Ein solch klares Bekenntnis zur Subsidiarität, zum ständigen Neubestimmen des Verhältnisses zwischen Individualität und Solidarität, ist heute nicht mehr so klar zu vernehmen. Die Forderung nach Eigenverantwortung wird oft als „neoliberale Propaganda“ abgetan. Eigenverantwortung ist aber zwingend Bestandteil des Bildes eines Menschen, der nach Freiheit und Selbstverwirklichung strebt und zugleich moralisch und solidarisch handeln möchte. Eigenverantwortliche Vorsorge schafft mehr Generationengerechtigkeit.

Soll das Zusammenspiel der gesetzlichen und privaten Systeme der sozialen Sicherung stabil und nachhaltig sein, ist zunächst das Bewusstsein für das unabdingbare Nebeneinander zu schaffen. Das Altersvorsorgesystem muss weiterhin die Mischung aus umlagefinanziertem und kapitalgedecktem System ermöglichen. Hierfür sind stabile politische Rahmenbedingungen zu schaffen, die nicht ständig von der Politik verändert werden. Kontinuität und Verlässlichkeit sind sowohl für die gesetzlichen Sozialversicherungsträger wie für die privaten Anbieter unabdingbar – und erst recht für die Bürgerinnen und Bürger.

Die Reformen des vergangenen Jahrzehnts dürfen nicht zurückgedreht werden. Im Gegenteil, „Arbeit 4.0“ erfordert eine neue Fitnesskur für unsere Sozialsysteme. Damit sie zu größerer Akzeptanz führt als die von oben diktierte Agenda 2010, muss sie in einem breiten gesellschaftlichen Diskurs entstehen. Der Rentendialog der Bundesregierung ist hierfür ein wichtiger Schritt.

Dr. Richard Herrmann

Zwischen Kapitaldeckung und Umlagefinanzierung: Kollektive Lösungen in der betrieblichen Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) ist aufgrund ihrer Strukturen eine besonders effiziente Ergänzung der gesetzlichen Rente und damit ein elementarer Pfeiler im dreigliedrigen deutschen Alterssicherungssystem. Die Arbeitgeber haben bislang die Wahl zwischen fünf verschiedenen Durchführungswegen. Der Kapitaldeckungsgrad ist je nach Durchführungsweg unterschiedlich gestaltbar.

Bezieht man sich ausschließlich auf die im gewählten Durchführungsweg angesammelten Vermögenswerte, so hat die reservepolsterfinanzierte Unterstützungskasse die geringste Kapitaldeckung. Demgegenüber liegt die kongruent rückgedeckte Unterstützungskasse gleichauf mit dem Durchführungsweg der Direktversicherung und ist demzufolge mit einer sehr hohen Kapitaldeckung ausgestattet.

Die traditionelle, arbeitgebernahe Pensionskasse wird in der Praxis zwar immer kapitalgedeckt betrieben, es sind jedoch verschiedene Kapitaldeckungsgrade je nach Art des Finanzierungssystems, ob individuell oder kollektiv, festzustellen. Dies gilt auch für den Pensionsfonds, der ebenfalls kapitalgedeckt ist und nach dem Gesetz sowohl mit als auch ohne versicherungsförmige Garantien gestaltet werden kann. In letzterem Fall hat sich der Pensionsfonds als flexibles kapitalgedecktes Finanzierungsinstrument bewährt. Bei diesen genannten Durchführungswegen ist der Grad der Kapitaldeckung relativ leicht zu ermitteln, da die dort vorhandenen Vermögenswerte einerseits identifizierbar sind und andererseits ausschließlich für die Erbringung der bAV-Leistungen verwendet werden dürfen.

Demgegenüber kann die unmittelbare Pensionszusage im Hinblick auf die Kapitaldeckung nicht so einfach beurteilt werden. Da aber für die Pensionsverpflichtungen entsprechende Rückstellungen in der Bilanz des Arbeitgebers ausgewiesen werden müssen, ist die Pensionsverpflichtung aufgrund der ausgeglichenen Bilanz des Unternehmens zwar insgesamt bedeckt, aber nur bei zusätzlichen Maßnahmen wie CTA oder verpfändeter Rückdeckungsversicherung sind die für die Erbringung der Pensionsleistungen vorgesehenen Vermögenswerte den Pensionsverpflichtungen exklusiv zugeordnet und identifizierbar. Ohne solche Sicherungsinstrumente obliegt es dem Arbeitgeber, im Rahmen der Bilanzierung für die Bedeckung der Verpflichtungen einerseits und im Leistungsfall für die erforderliche Liquidität andererseits Sorge zu tragen.

Mit Ausnahme der reservepolsterfinanzierten Unterstützungskasse, für deren Unterdeckung der Arbeitgeber nach HGB keine Vermögenswerte vorhalten muss, gibt es daher in der unternehmensbezogenen betrieblichen Altersversorgung unterschiedliche Formen der Kapitalansammlung und -deckung. Die Frage der Sicherung für den Arbeitnehmer wird vollständig beantwortet durch die gesetzlichen Vorschriften und die Aufsicht der versicherungsförmigen Durchführungswege, die generelle Haftung des Arbeitgebers und die gesetzliche Insolvenzversicherung.

Größtmögliche Effizienz für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Die bAV bietet sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern die größtmögliche Effizienz der Vorsorge. Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, den für ihn betriebswirtschaftlich optimalen Durchführungsweg für die bAV zu wählen. Bei Fremdkapitalbedarf kann das bAV-Kapital genutzt werden. Verfügt das Unternehmen über mehr Vermögenswerte als zur Erreichung der Unternehmensziele erforderlich ist, so kann eine externe und vollständig anwartschaftsgedeckte Finanzierung gewählt werden. Der Arbeitgeber ist in der Lage, auch im Interesse des Arbeitnehmers, einen leistungsfähigen Anbieter auszusuchen und günstige Konditionen zu erreichen – dies gilt auch für die Entgeltumwandlung.

Im Interesse der Alterssicherung sollten Vorteile und Effizienz der bAV mit ihren verschiedenen Durchführungswegen – intern und extern – besser genutzt werden können. Auf diese Weise können die Lücken geschlossen werden, die die gesetzliche Rentenversicherung zunehmend hinterlässt. Diese Aufgabe erfordert insbesondere angesichts der gegenwärtigen Niedrigzinsphase die Verbesserung der steuerlichen Rahmenbedingungen sowohl für die interne als auch für die externe Finanzierung.

Prof. Dr. Oskar Goecke

Collective Defined Contribution – ein neuer Ansatz zur Gestaltung der betrieblichen Altersversorgung

Nach der Ausgestaltung von Versorgungszusagen unterscheidet man zwischen Leistungszusagen (engl. defined benefit plans, kurz: DB-Pläne) und Beitragszusagen (defined contribution plans, kurz: DC-Pläne). In einigen europäischen Ländern wurden neuartige Versorgungspläne unter den Begriffen collective defined contribution plans (kurz CDC-Pläne) oder defined ambition plans (kurz: DA-Pläne) eingeführt. Da es keine etablierte deutsche Übersetzung gibt, soll hier von „kollektiven Beitragszusagen“ oder von „Zielrenten-Plänen“ gesprochen werden. Im Folgenden werden diese Begriffe erläutert und die Vor- und Nachteile der einzelnen Zusagearten kurz dargestellt.

Leistungszusagen (DB-Pläne)

Bei einer Leistungszusage verspricht der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eine in Euro festgelegte („defined“) Rentenleistung. Die Rentenhöhe kann sich auch nach dem letzten Gehalt vor Rentenbeginn richten, man spricht dann von *endgehaltsabhängigen Leistungszusagen*.

Aus Sicht eines Arbeitnehmers hat eine Leistungszusage den großen Vorteil: Er kann seine Altersversorgung leichter planen. In Deutschland, aber auch weltweit, ist allerdings zu beobachten, dass Arbeitgeber aus diesen Versorgungsmodellen aussteigen. Man kann davon ausgehen, dass jüngere Arbeitnehmer nur noch in Ausnahmefällen in den Genuss einer klassischen Leistungszusage kommen. Die Hauptursache dieser Entwicklung ist das weltweit sinkende Zinsniveau. Unternehmen müssen zur Absicherung ihrer Versorgungszusagen einen Kapitaldeckungsstock aufbauen. Die Höhe des erforderlichen Deckungsstocks hängt wiederum vom Zinsniveau ab: Je niedriger das Zinsniveau, desto höher der notwendige Deckungsstock. Hinzu kommt noch die Mehrbelastung durch die höhere Lebenserwartung der Arbeitnehmer. Nach Schätzung des Beratungsunternehmens Mercer müssen die 30 DAX-Unternehmen ihre Pensionsrückstellungen allein im Jahr 2016 um zusätzlich rund 55 Mrd. Euro aufstocken.

Beitragszusagen (DC-Pläne)

Bei einer Beitragszusage zahlt der Arbeitgeber einen in Euro festgelegten Beitrag auf ein persönliches Versorgungskonto des Arbeitnehmers ein. Mit der Zahlung der Beiträge hat der Arbeitgeber seine Versorgungsversprechen erfüllt („*pay and forget*“). Beim Eintritt in den Ruhestand wird das angesammelte Vermögen ganz oder teilweise in eine Rente umgewandelt bzw. ausgezahlt. Diese Beitragszusagen sind in Großbritannien und den USA sehr verbreitet. Man kann diese mit

Fondssparplänen vergleichen, bei denen der Arbeitnehmer teilweise selbst festlegen kann, in welchen Fonds bzw. wie risikoreich seine Gelder investiert werden. Insbesondere zwei Kritikpunkte sollen hier genannt werden: Zum einen können Arbeitnehmer Anlagerisiken kaum einschätzen und sind daher bei der Anlageentscheidung überfordert. Zum anderen ist festzustellen, dass die Höhe des finalen Versorgungskapitals und damit auch die hieraus finanzierbare Rente extremen Schwankungen unterliegt. Gerade die Kurseinbrüche während der Finanzkrise 2008 haben dies verdeutlicht.

Das deutsche Betriebsrentenrecht lässt Beitragszusagen derzeit nicht zu. Denn grundsätzlich muss in Deutschland der Arbeitgeber eine Mindestleistung in Höhe der eingezahlten Beiträge garantieren (*Beitragszusage mit Mindestleistung* nach § 1 Abs. 2 Ziffer 2 BetrAVG). Zudem müssen diese Beitragszusagen mit Mindestleistung über ein Lebensversicherungsunternehmen, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfonds abgewickelt werden. Aufsichtsrechtliche Regelungen zwingen jedoch in diesen Fällen die genannten Versorgungsträger zu einer sehr vorsichtigen Kapitalanlage mit entsprechend niedrigen Zinserträgen. Schließlich ist zu beachten, dass die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Mindestleistung zu erbringen, nicht auf den Versorgungsträger abgewälzt werden darf (§ 1 Abs. 3 Satz 3 BetrAVG). Dies bedeutet: Bei einer Beitragszusage mit Mindestleistung ist der Arbeitgeber auch bei Arbeitnehmern, die das Unternehmen vorzeitig verlassen, bis zum Beginn der Altersrente in der Verpflichtung.

Kollektive Beitragszusagen (CDC-Pläne) bzw. Zielrenten-Pläne (DA-Pläne)

Wie bei einer Beitragszusage hat der Arbeitgeber mit Zahlung der Beträge seine Versorgungsverpflichtungen erfüllt („*pay and forget*“). Der fundamentale Unterschied zur Beitragszusage ist jedoch, dass die Wertentwicklung des individuellen Versor-

gungskontos nur indirekt von den Schwankungen am Kapitalmarkt betroffen ist. Kurzfristige Auf- und Abwärtsbewegungen am Kapitalmarkt werden durch eine *kollektive Reserve* ausgeglichen. Diese kollektive Reserve wirkt bildlich gesprochen wie eine Talsperre, die Extremniederschläge und Dürrephasen ausgleicht, um eine stabile Wasserversorgung sicherzustellen. Die Stabilisierung der laufenden Kapitalerträge ermöglicht es, trotz volatiler Anlageformen, wie Aktien, eine verlässliche Zielversorgung für die Arbeitnehmer zu benennen. Daher spricht man auch von Zielrenten-Plänen (engl. *defined ambition*). Dieser Begriff bringt zum Ausdruck, dass der Versorgungsträger keine in Euro bestimmte Versorgungsleistung garantiert, jedoch für die Arbeitnehmer ein Versorgungsziel bestimmt, das realistisch und sorgfältig berechnet wird und dem sich der Versorgungsträger verpflichtet fühlt.

Die Wirkungsweise der kollektiven Reserve in einem CDC- bzw. Zielrenten-System gleicht der der *Rückstellung für Beitragsrückerstattung (RfB)* bei den heutigen Pensionskassen und Pensionsfonds. Diese können aus den Beitragseinnahmen und den Kapitalerträgen, soweit sie nicht zur Deckung von Leistungsgarantien benötigt werden, Zuführungen zur *RfB* finanzieren.

Kollektiver Risikoausgleich bei einem Versorgungsträger mit CDC-Plänen

Wir betrachten zunächst die Phase des Kapitalaufbaus. Jedem Arbeitnehmer wird ein persönliches Versorgungskonto zugeordnet, auf dem die Arbeitgeberbeiträge und ggf. Eigenbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung gutgeschrieben werden. Alle Versorgungskonten partizipieren zusätzlich an der Wertentwicklung des gesamten Pensionsvermögens. Die folgende Abbildung 1 zeigt schematisch die Gegenüberstellung des Pensionsvermögens und der Versorgungskonten der Arbeitnehmer.

Das Pensionsvermögen soll jederzeit größer sein als die Summe der Versorgungsguthaben. Der Teil des Pensionsvermö-

gens, der nicht den Arbeitnehmern unmittelbar zuzurechnen ist, bildet die *kollektive Reserve*. Sie gehört den Arbeitnehmern gemeinschaftlich und dient dazu, temporäre Wertschwankungen im Pensionsvermögen auszugleichen. Die Abbildung 2 illustriert diesen Ausgleichsmechanismus. Dargestellt ist die Bilanz eines Versorgungsträgers, der im ersten und dritten Jahr das Pensionsvermögen steigern kann, im zweiten Jahr jedoch einen deutlichen Verlust erleidet. Durch Auf- und Abbau der kollektiven Reserve kann sichergestellt werden, dass die Versorgungsguthaben gleichmäßig steigen.

Dieser Ausgleichsmechanismus ermöglicht es der Versorgungseinrichtung, einen höheren Anteil des Pensionsvermögens in realwertorientierte Kapitalanlagen (Aktien, Beteiligungen, Immobilien, Infrastrukturprojekte usw.) zu investieren. Die kollektive Reserve kann nur vorübergehende Schwankungen im Pensionsvermögen ausgleichen. Auf lange Sicht entwickeln sich die Versorgungsguthaben der Arbeitnehmer entsprechend der Wertentwicklung des Pensionsvermögens. In Extremsituationen, wenn die kollektive Reserve aufgezehrt ist und zusätzlich ein Wertverlust des Pensionsvermögens eintritt, müssen die Versorgungsguthaben gekürzt werden.

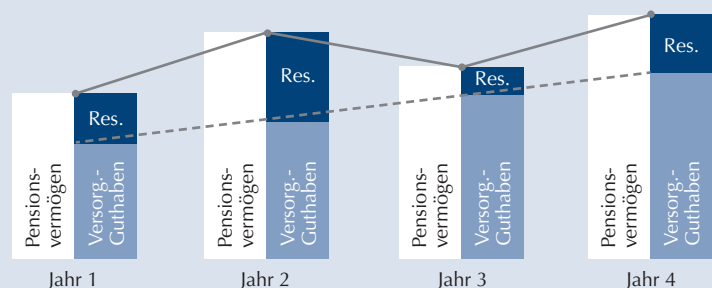
Zum Zeitpunkt des Rentenbeginns wird das vorhandene Versorgungskapital in eine Rente umgerechnet. Die Umrechnung erfolgt nach versicherungsmathematischen Grundsätzen, insbesondere werden hierbei die Lebenserwartung und die künftigen Kapitalerträge berücksichtigt. Auch in der Rentenphase dient die kollektive Reserve dem Schwankungsausgleich. Wenn also in einem Jahr die tatsächlichen Kapitalerträge hinter den erwarteten zurückfallen, müssen die Renten nicht gekürzt werden.

Kollektive Beitragszusagen bzw. Zielrentenzusagen enthalten keine formalen Leistungsgarantien, sie ermöglichen jedoch dem Versorgungsträger eine ertragreichere Kapitalanlage und die Flexibilität, Versorgungsansprüche im Hinblick auf einen fairen Ausgleich zwischen den Generationen anzupassen.

Abbildung 1: Bilanz des Versorgungsträgers für kollektive Beitragszusagen



Abbildung 2: Schwankungsausgleich durch die kollektive Reserve



Dr. Wilhelm Schneemeier

Jetzt die richtigen Weichen für die Altersvorsorge stellen

Die politische Diskussion um eine nachhaltige Reform der Altersvorsorgesysteme in Deutschland hat mit Blick auf die Bundestagswahl im kommenden Jahr deutlich an Dynamik gewonnen. Handlungsbedarf ist jedoch nicht allein auf die demografische Entwicklung zurückzuführen, die die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung zunehmend an den Rand ihrer Leistungsfähigkeit bringt. Die seit einigen Jahren anhaltende Niedrigzinsphase setzt auch die Kapitaldeckungsverfahren für die betriebliche und die private Vorsorge erheblich unter Druck.

Unser Altersvorsorgesystem soll über Generationen hinweg allen Arbeitnehmern und ihren Familien eine bis zum Lebensende ausreichende Rente gewährleisten. Zahlreiche volkswirtschaftliche und auch aktuarielle Analysen zeigen, dass sich dieses Ziel nicht ohne einen ganzheitlichen Ansatz mit der richtigen Balance von Umlageverfahren und Kapitaldeckung erreichen lässt. Und ohne entsprechende politische Rahmenbedingungen wird das Versprechen einer leistungs- und generationengerechten Alterssicherung nicht zu halten sein. In den aktuellen Diskussionen werden viele richtige Fragen gestellt und verschiedenste Lösungsvorschläge finden ihren Weg in die Öffentlichkeit. Allein es fehlt an der umfassenden Gesamtschau, die alle drei Säulen der Altersvorsorge in den Blick nimmt und diese unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Stärken auf ein solides Fundament stellt.

Langfristiges Denken notwendig

Für ein nachhaltiges Konzept zur Zukunft der Altersvorsorge bedarf es einer langfristigen Betrachtung über mindestens eine Generation, insofern begrüßen wir Aktuare den Schritt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, die Vorausschau bis 2045 auszudehnen, aber auch das ist noch zu kurz gedacht. Dies zeigen auch die Analysen der Deutschen Bundesbank, die bis auf die 2060er-Jahre schauen und auf dieser Grundlage eine Anpassung der Obergrenze für das Renteneintrittsalter ins Gespräch bringen.

Auch die Analysen des Munich Center for the Economics of Aging reichen bis 2060 und stellen eine zunehmende Vergrößerung der Rentenlücke in der Sozialversicherung fest, die nur durch eine zusätzliche betriebliche oder private Altersvorsorge geschlossen werden kann. Voraussetzung dafür ist, dass die Bürger die Notwendigkeit des Sparens für das eigene Alter neu erkennen. Hierzu muss aber die Politik auch passende Anlageformen ermöglichen, damit die verfügbaren finanziellen Mittel gezielt für eine echte Altersvorsorge eingesetzt werden können.

In den kapitalgedeckten Vorsorgesystemen müssen daher die Ertragschancen wieder stärker in den Mittelpunkt gestellt werden. Im derzeitigen Niedrigzinsumfeld führt die Forderung nach absoluten Zinsgarantien zu starken Restriktionen in der Kapitalanlage, die eine Realwertentwicklung quasi unmöglich macht. Es braucht also neue Lösungen mit flexiblen Garantieverprechen, die auch im jetzigen schwierigen ökonomischen Umfeld Investitionen in Immobilien, Aktien oder Infrastruktur ermöglichen. Anders ausgedrückt: Hat sich bisher die Kapitalanlage nach den abgegebenen Garantien gerichtet, so müssen heute Leistungsgarantien unter den Bedingungen der Kapitalmärkte auch tatsächlich darstellbar sein.

Ein Beispiel könnte das Schweizer Modell der betrieblichen Altersversorgung sein. Dort orientiert sich die Kapitalanlage an Benchmarks, und je nach Entwicklung des Kapitalmarkts kann die Garantiehöhe mit Zustimmung des Schweizer Bundesrats nach oben wie nach unten angepasst werden. Hier wurde ein Altersvorsorgesystem entwickelt, in dem sich die staatliche Sozialversicherung, die obligatorische betriebliche Altersversorgung sowie die ergänzende private Vorsorge auf vorbildliche Weise ergänzen.

Garantien bieten Planungssicherheit

Leistungsgarantien – in der Anwartschaftsphase zur Sicherung von bereits Erspartem, aber vor allem zur Absicherung der Rentenphase – werden auch zukünftig eine wichtige Rolle spielen, denn nur sie geben den Bürgern die benötigte Planungssicherheit, auf die sie ihre Altersvorsorge stützen können.

Sozialversicherung und Kapitaldeckung – unsere Altersvorsorge braucht beides. Um diese nachhaltig zu sichern, ist es Zeit für eine gesamtgesellschaftliche Diskussion, die die richtigen Weichen stellt. Wir Aktuare mit unserer langjährigen Expertise in der Absicherung von Langlebigen – ebenso wie Finanzrisiken können hier einen wertvollen Beitrag leisten.

Sicherheit schaffen in einem sich wandelnden Umfeld

Aktuare übernehmen eine wichtige Aufgabe in der Versicherungs- und Finanzwirtschaft sowie für die betriebliche Altersversorgung, indem sie die dauerhafte Sicherheit von Versicherungs- und Vorsorgeprodukten und die finanzielle Stabilität von deren Anbietern gewährleisten. Eine besondere Verantwortung obliegt ihnen in ihrer Tätigkeit und Funktion als Verantwortliche Aktuare bei Versicherungsunternehmen und Versorgungseinrichtungen.

Die Deutsche Aktuarvereinigung e.V. (DAV) ist die berufsständische Vertretung der Finanz- und Versicherungsmathematiker in Deutschland und zählt derzeit etwa 4.800 Mitglieder. Seit ihrer Gründung im Jahr 1993 verfolgt die DAV erfolgreich das Ziel, die öffentliche Anerkennung des Berufsstands zu fördern und die Fachkompetenz der Aktuare in den Themenbereichen Versicherung, Finanzen und Altersvorsorge in die Diskussion mit Aufsichtsbehörden, Politik und Öffentlichkeit einzubringen.

Als Zweigverein der DAV steht das Institut der Versicherungsmathematischen Sachverständigen für Altersversorgung e.V. (IVS) für eine hochwertige fachliche Betreuung und Beratung aller auf dem Gebiet der Altersversorgung tätigen Institutionen und Personen. Das IVS hat aktuell 845 Mitglieder, die alle auch Aktuare in der DAV sind.

Umfassendes Fachwissen

Die DAV und das IVS sind mit ihren Mitgliedern zu einem unverzichtbaren Bestandteil des komplexen Systems der drei Säulen der Alterssicherung geworden. Jede dieser Säulen soll ihren spezifischen Beitrag zu einer bedarfsgerechten Gesamtaltersvorsorge des Einzelnen leisten. Seitdem das Niveau der gesetzlichen Renten kontinuierlich sinkt, nimmt die Bedeutung der (überwiegend) kapitalbildenden Systeme der zweiten und dritten Säule zu. Die Aktuare und die mathematischen Sachverständigen in DAV und IVS verfügen über das notwendige Expertenwissen für die finanzielle Absicherung von persönlichen Lebensrisiken und können so einen wesentlichen Beitrag zu einer zuverlässigen betrieblichen und privaten Altersvorsorge leisten.

Die Mitgliedschaft in der DAV setzt voraus, dass zusätzlich zu einem einschlägigen Studium das umfassende Ausbildungsprogramm der DAV absolviert wurde. Ferner sind für eine Mitgliedschaft einschlägige praktische Erfahrungen in aktuariellen Tätigkeiten erforderlich. Für eine Mitgliedschaft im IVS sind darüber hinausgehende Prüfungen insbesondere im Arbeits- und Steuerrecht erforderlich. Eine kontinuierliche und

dokumentierte Weiterbildung ist für alle Mitglieder von DAV und IVS verpflichtend, aber auch selbstverständlich.

Größere Verantwortung für die Altersvorsorge

Die Aktuare im IVS beraten vor allem im Rahmen der zweiten Säule der Alterssicherung Unternehmen, die ihren Mitarbeitern langfristig sichere betriebliche Versorgungsleistungen anbieten möchten. Ziel ist es, für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen attraktive und finanziell stabile sowie wirtschaftlich sinnvoll und rechtssicher gestaltete Lösungen zu finden.

Auch und gerade in der dritten Säule, der privaten Vorsorge, spielen Aktuare eine zentrale Rolle. Die Leistungsstärke der privaten Lebens- und Rentensicherung basiert auf dem Risikoausgleich im Kollektiv und über die Zeit. Damit kann den Versicherungsnehmern trotz Schwankungen an den Kapitalmärkten eine auf Dauer verlässliche Absicherung geboten werden. Aktuare als Experten der Risikosteuerung arbeiten darauf hin, dass diese kapitalgedeckten Systeme langfristig funktionieren.

In Zeiten einer anhaltenden Niedrigzinsphase stehen die Vorsorgesysteme der zweiten und dritten Säule allerdings vor großen Herausforderungen. Um die von der gesetzlichen Rentenversicherung hinterlassene Versorgungslücke auch unter schwierigen wirtschaftlichen Bedingungen schließen zu können, ist die Politik gefordert, Maßnahmen zu ergreifen, die den Auswirkungen der sehr niedrigen Zinsen auf die betriebliche und private Altersvorsorge ihrer Bürgerinnen und Bürger entschieden entgegenwirken.

Als unabhängige berufsständische Vertretungen stehen DAV und IVS mit ihrer objektiven Sicht und ihren spezifischen Kenntnissen als verlässliche Partner zur Verfügung, um den dringend erforderlichen Reformprozess der Alterssicherung sachkundig und engagiert zu begleiten sowie für den Auf- und Ausbau von nachhaltiger Altersvorsorge wirtschaftlich tragfähige Lösungen zu gestalten.

Wir rechnen
mit der Zukunft



DAV

DEUTSCHE
AKTUARVEREINIGUNG e.V.



IVS

INSTITUT DER
VERSICHERUNGSMATHEMATISCHEN
SACHVERSTÄNDIGEN
FÜR ALTERSVERSORGUNG e.V.