

Positionspapier

**Fraktionsarbeitsgruppe zur Begleitung
der Rentenkommission**

Inhalt

Präambel	2
I. gesetzliche Rentenversicherung	3
Vorschläge:.....	3
a) Rentenniveau / Haltelinien	3
b) Einführung einer Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für Geringverdiener	4
c) Grundrente.....	5
d) Flexibler Renteneintritt - Anreize für einen späteren Rentenbeginn	5
e) Wegfall der Versicherungsfreiheit für Minijobs.....	6
f) Freiwillig mehr in die Rente einzahlen	6
g) Soziale Absicherung von Selbstständigen.....	6
h) Erwerbsminderungsrenten	7
i) Rehabilitation und Prävention	8
II. Betriebsrenten / Privatvorsorge	9
Erläuterungen:	9
Ergänzende Vorsorge	9
Betriebsrente	9
Deutschlandrente	10
Riester-Rente.....	10
Vorschläge:.....	10
a) „Zulagen-Rente“ statt Riester-Rente	10
b) Förderung von Geringverdienern durch Gewährung einer obligatorischen bAV.....	11
III. Säulenübergreifende Renteninformation.....	13
Vorschlag:.....	13

Präambel

Die verschiedenen Systeme der Alterssicherung in Deutschland haben in den letzten 130 Jahren die Menschen vor Altersarmut geschützt und einen auskömmlichen Lebensabend ermöglicht. Die Alterssicherung fußt hierzulande traditionell im Wesentlichen auf drei Säulen.

Die erste und stärkste Säule ist die gesetzliche Rente, hierzu gehört auch die knappschaftliche Rentenversicherung. Neben ihr stehen noch andere Systeme, wie die Beamtenversorgung und die berufsständische Versorgung. In der zweiten Säule findet sich ergänzend zur ersten Säule die Betriebsrente mit verschiedenen Durchführungswegen und steuerlichen Förderungen. In der dritten Säule finden sich gebündelt die verschiedenen Möglichkeiten, eigenverantwortlich und teils staatlich gefördert privat vorzusorgen.

Alle drei Säulen sind auf Beiträge und eine gesunde wirtschaftliche Entwicklung angewiesen. Nur so können sie die in sie gesetzten Erwartungen erfüllen.

Alle Säulen stehen vor großen Herausforderungen. Zu diesen gehören demografische Veränderungen, der Wandel der Arbeitswelt und neue Erwerbsformen, die Niedrigzinsphase und jüngere Entwicklungen auf dem Kapitalmarkt.

Menschen brauchen auch vor dem Hintergrund dieser Herausforderungen Zuversicht und Vertrauen in die Systeme der Alterssicherung. Sie müssen nachhaltig zukunftsfest und generationengerecht ausgestaltet bleiben. Dafür legen wir diesen Reformkatalog vor.

I. gesetzliche Rentenversicherung

Die gesetzliche Rente ist seit 1957 umlagefinanziert und solidarisch organisiert. Sie wird in erster Linie durch Beiträge der Arbeitgeber und Versicherten finanziert. Darüber hinaus leistet der Bund Zahlungen aus Steuermitteln (z.B. allgemeiner Bundeszuschuss, zusätzlicher Bundeszuschuss), die teilweise zweckgebunden sind (z.B. Mütterrente) teilweise jedoch nicht näher beziffert sind.

Die gesetzliche Rente steht heute besser da, als vor einigen Jahren vorausgesagt. Der Beitragssatz ist zuletzt von 19,9 Prozent gesunken und nun mit 18,6 Prozent niedriger als prognostiziert. Die Nachhaltigkeitsrücklage ist mit rund 40 Mrd. Euro solide finanziert und das Rentenniveau liegt ebenfalls über dem, was vor einigen Jahren vorausberechnet wurde. Das Rentenniveau ist zuletzt angestiegen und steigt dieses Jahr im Juli weiter auf 48,16 Prozent.

Die Lebenserwartung der Menschen steigt. Die Rentenbezugsdauer ist von 9 Jahren in 1960 auf rund 20 Jahre heute angestiegen, mit weiter steigender Tendenz. Gleichzeitig sind die Rentenzahlbeträge durch die Rentenanpassungen angewachsen. Die Rentenanpassungen waren mit Ausnahme weniger Nullrunden trotz Dämpfungsfaktoren durchweg positiv und lagen zuletzt deutlich oberhalb der Inflation und zum Teil auch etwas höher als manche Lohnsteigerungen.

Insgesamt erreichen die Zahlungen aus Steuermitteln bereits heute annähernd 100 Mrd. Euro jährlich mit steigender Tendenz. Die Einnahmen aus Steuermitteln werden im Wesentlichen direkt für die Leistungen verwendet.

Die wirtschaftliche Entwicklung und ein gesundes Verhältnis von wirtschaftlich leistungsfähigen Beitragszahlern zu länger lebenden Rentnern bleiben für die Zukunft der Rente essentiell. Es ist zu erwarten, dass aufgrund der Demografie die Zahl der Leistungsempfänger steigt und die Zahl der Beitragszahler abnimmt. Gleichzeitig wandeln sich die Arbeitswelt und die Form der Beschäftigungsverhältnisse.

Altersarmut ist derzeit noch kein weit verbreitetes Problem, wird aber in der Bevölkerung als zunehmende Gefahr wahrgenommen. Längere Phasen der Arbeitslosigkeit, der Pflege von Angehörigen, Kindererziehungszeiten und Selbstständigkeit führen zu einem heterogenen Lebenslauf, der sich nachteilig auf die Rente auswirkt. Darüber hinaus wurden in den ostdeutschen Bundesländern vor der Einführung des Mindestlohnes z.T. sehr niedrige Löhne gezahlt. Auch diese können dazu führen, dass die Rente nicht ausreichend ist. Mit einer Verdoppelung der bisherigen Grundsicherungsquote von derzeit ca. 3 Prozent ist zu rechnen. Versteckte Altersarmut kann nicht ausgeschlossen werden.

Vorschläge:

a) Rentenniveau / Haltelinien

Das Rentenniveau vor Steuern liegt zurzeit bei rund 48 Prozent. Das Rentenniveau ist derzeit einer der zentralen Diskussionspunkte. Dabei weckt dieser Begriff Verwirrung und Fehlvorstellungen. Es geht um eine wesentliche Rechengröße, die aber in weiteren Teilen der Bevölkerung nicht als solche verstanden wird.

Das Rentenniveau beschreibt nicht den individuellen Rentenanspruch, sondern vielmehr das Verhältnis einer Rente, die sich exakt aus den Beiträgen eines Durchschnittsverdieners nach 45 Jahren errechnet (45 Entgeltpunkten) im Verhältnis zum Durchschnittseinkommen. Und dies, anders als früher vor Steuern.

Damit ist weder das Netto-Niveau der individuellen Rente gemeint, noch erlaubt das Rentenniveau Rückschlüsse auf das Risiko von Altersarmut.

Per Gesetz ist nunmehr geregelt, dass das Rentenniveau bis 2025 nicht unter 48 Prozent sinken und der Beitragssatz nicht über 20 Prozent steigen darf.

Die heutige Standard-Eckrente wird mit 45 Jahren aus durchschnittlichen Beiträgen erreicht. Sie bildet die Rente ab, die jemand nach 45 Jahren erhält, wenn er zum Durchschnittsverdienst gearbeitet hat. Das sind heute $45 \times 33,05 \text{ Euro} = 1487,25 \text{ Euro}$ (brutto).

Aufgrund der steigenden Lebenserwartung, der höheren Erwerbsbeteiligung Älterer und der schrittweisen Einführung der Rente mit 67 sollte die Standardrente auch schrittweise auf Basis einer 47-jährigen Beitragszahlung errechnet werden. Dies ergäbe dann 1.553,35 Euro (brutto).

Die bisherige Definition des Rentenniveaus ist missverständlich. Deshalb wollen wir dies durch ein individuelles Rentenniveau ersetzen. Dieses individuelle Rentenniveau beschreibt die Relation der individuell ausgezahlten Bruttorente zum durchschnittlichen individuellen Erwerbseinkommen. Dieses individuelle Rentenniveau soll immer erreicht werden, wenn die Regelbeitragszeit erreicht wird.

Die *Regelarbeitszeit* beträgt im Jahr 2029 47 Jahre.

b) Einführung einer Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für Geringverdiener

Die Rente spiegelt die Höhe der Beitragsleistung während der Erwerbsphase. Auch eine Beschäftigung zum Mindestlohn garantiert nach 40 Jahren noch keine Rente über dem durchschnittlichen Grundsicherungsniveau.

Um nach einem Erwerbsleben von 40 Jahren sicher eine Rente über dem durchschnittlichen Grundsicherungsniveau zu erhalten, müsste die Beitragsleistung bei Geringverdienern erhöht werden. Eine Lösung wäre die Einführung einer arbeitgeberfinanzierten Mindestbeitragsbemessungsgrundlage auf Höhe von 80% der Bezugsgröße (2020 = 14,70 Euro pro Stunde). Grundlage ist die schon für Behinderte Menschen bestehende Regelung.

Bis zum tatsächlichen Entgelt zahlen demnach Arbeitnehmer und Arbeitgeber jeweils den normalen Beitrag in Höhe von 9,3% (jeweils 0,87 Euro pro Arbeitsstunde bei Mindestlohn von 9,35 Euro). Zwischen dem tatsächlichen Entgelt und der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage zahlt der Arbeitgeber den vollen Rentenversicherungsbeitrag in Höhe **von einem zusätzlichen Euro pro Arbeitsstunde** ($5,35 \text{ Euro}$ Differenz zwischen Mindestlohn und Mindestbeitragsbemessungsgrundlage $\times 18,6\% = 1 \text{ Euro}$).

Damit würde der Beitrag bei einer Vollzeitbeschäftigung immer von einem Jahresentgelt von 80% der Bezugsgröße entrichtet (2020 = 30.576 Euro). Damit ergäbe sich nach 40 Jahren eine Rente von ca. 1.000 Euro.

Diese Regelung bietet verschiedene Vorteile:

- Das Risiko späterer Altersarmut wird bereits in der Beitragsphase bekämpft.
- Die Beitragsäquivalenz bleibt erhalten.
- Dadurch erübrigen sich zukünftige Aufwertungen von Beiträgen durch die Grundrente. Durch die zukünftig höhere Beitragsleistung würde die Grundrente somit nur für Zeiten bis zur Einführung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage relevant und auslaufen.

- Durch das Umlagesystem gäbe es direkt Mehreinnahmen mit denen auch die Mehrkosten der Grundrente abgedeckt werden.
- Regelung des Leistungsexports wären unproblematisch, da die Rente auf tatsächlicher Beitragsleistung beruht.
- Das individuelle Rentenniveau (vergl. Punkt a.) wäre für Geringverdiener weit höher, da die Rente im Verhältnis zum individuellen Durchschnittsverdienst höher ausfällt.

Als Nachteil würden Mehrkosten für Arbeitgeber im Niedriglohnsektor entstehen. Diese Mehrkosten würden jedoch geringer ausfallen, als wenn der Mindestlohn insgesamt angehoben würde. Des Weiteren könnten die Mehraufwendungen durch steuerliche Regelungen abgedeckt werden.

c) Grundrente

Die Koalition arbeitet an einer Grundrente, die die Arbeitsleistung von Geringverdienern höher bewertet. Das ist ein wichtiger Beitrag gegen Altersarmut und fördert die Akzeptanz der Rentenversicherung.

Durch die Einführung einer Mindestbeitragsbemessungsgrundlage (vgl. Punkt b) würden Geringverdiener zukünftig höhere Rentenanwartschaften aufbauen, so dass die neue Grundrente damit auf Dauer auslaufen würde.

d) Flexibler Renteneintritt - Anreize für einen späteren Rentenbeginn

Die Lebenserwartung steigt weiter. Ältere Menschen sind heutzutage rüstiger und gesünder als früher. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist es ein wichtiges Ziel, die Erwerbsbeteiligung älterer Menschen zu erhöhen. Viele Ältere wollen gerne länger arbeiten - für sie ist dies auch eine Frage von Wertschätzung und Teilhabe.

Die Rentenversicherung kennt kein finales Renteneintrittsalter. Arbeitnehmern steht es rentenrechtlich im Benehmen mit den Arbeitgebern frei, weiterzuarbeiten, solange sie es wollen.

Das Eintrittsalter beschreibt nur den frühestmöglichen Beginn für eine Regelaltersrente oder eine vorgezogene Altersrente. Längeres Arbeiten lohnt sich in der Rente schon heute. Das heutige Recht kennt Abschläge in Höhe von 0,3 Prozent für jeden Monat früherer Inanspruchnahme und 0,5 Prozent Zuschlag monatlich für die das Hinausschieben des Rentenbeginns. Ein Jahr bringt so mindestens 6 Prozent mehr Rente, meist sogar noch deutlich mehr. Doch das ist kaum bekannt.

Das Problem sind insofern eher die auf die Regelaltersrente ausgerichteten Arbeitsverträge und Tarifverträge. Oft entledigen sich die Betriebe ihrer Mitarbeiter vorzeitig zulasten der Sozialkassen durch Anreize wie Vorruhestand mit Abfindungen und Sonderleistungen.

Abhängig von der ökonomischen Entwicklung wird das Renteneintrittsalter zukünftig angepasst.

Dabei soll das Rentenalter, zu dem die Rentenansprüche zu 100 Prozent realisiert werden können, ab dem Jahr 2029 weiter an der steigenden Lebenserwartung gekoppelt sein. Unter Berücksichtigung der ökonomischen Entwicklung wird bei einer Steigerung der Lebenserwartung die gewonnene Lebenszeit zu 50 Prozent dem Arbeitsleben und zu 50 Prozent der Rentenzeit aufgeteilt. Erhöht sich also die Lebenserwartung um ein Jahr, erhöht sich die Regelaltersgrenze der Rente um sechs Monate.

Außerdem wollen wir weiterhin, dass zukünftig für jeden Monat, den man früher in Rente geht, einen Abschlag in Höhe von 0,3 Prozent hinnehmen muss. Für jeden Monat, in dem über das reguläre Renteneintrittsalter gearbeitet wird, soll es einen Zuschlag von 0,6 Prozent geben. Damit soll der Anreiz für ein längeres Arbeiten erhöht werden. Dies sollte bereits in der Renteninformation dargestellt werden. So könnte z.B. ausgewiesen werden, wie hoch die Rente ausfällt, wenn man den Rentenbeginn um ein Jahr nach hinten verschiebt. Damit zeigt sich, dass sich die Rente um 7,2 Prozent erhöht zuzüglich der Beitragszahlung für dieses Jahr.

Bereits heute ist es nach 35 Jahren Versicherungszeit möglich, mit dem 63. Lebensjahr eine Altersrente zu erhalten. Ausgehend von der bisherigen Regelaltersgrenze (67. Lebensjahr) müssten damit Rentenabschläge von 14,4 Prozent hingenommen werden.

e) Wegfall der Versicherungsfreiheit für Minijobs

Eine beitragsfreie Beschäftigung im Minijobbereich ist angesichts der umlagefinanzierten und beitragsbasierten Rente und in Anbetracht der zukünftigen demografischen Entwicklung nicht zukunftsfähig und führt dazu, dass nicht ausreichende Rentenansprüche erworben werden.

Die Rentenversicherungsfreiheit für Minijobs sollte grundsätzlich entfallen. Eine Opt-Out-Lösung sollte nur für Schüler, Studenten und Rentner möglich sein.

f) Freiwillig mehr in die Rente einzahlen

Die Möglichkeiten der freiwilligen Höherversicherung sind zum 1.1.1998 entfallen. Wer Höherversicherungsbeiträge bis 1997 gezahlt hat, erhält eine Zusatzleistung aus der Rentenversicherung.

Bis heute besteht lediglich die Möglichkeit eines Rückkaufs von Abschlägen. Versicherte ab 50 können danach spätere Abschläge mit freiwilligen Beiträgen ausgleichen, maximal können diese im Umfang von 14,4 Prozent vollständig zurückgekauft werden. Eine monatliche Minderung um 130 Euro können sie z.B. durch eine – einmalige – Sonderzahlung von ca. 32.000 Euro ausgleichen

Gleichzeitig gibt es eine Beitragsbemessungsgrenze von derzeit (2020) 6.900 Euro Bruttomonatslohn im Westen bzw. 6.450 Euro Bruttomonatslohn im Osten. Das entspricht ca. dem zweifachen durchschnittlichen Bruttomonatslohn und erzielt damit zwei Rentenpunkte pro Jahr. Einkünfte über der Beitragsbemessungsgrenze werden nicht mehr mit einer Sozialversicherungspflicht belegt.

Die Möglichkeiten der freiwilligen Einzahlung in die Rentenversicherung wollen wir vollumfänglich einführen. Es soll generell möglich sein, freiwillige Beiträge in jeglicher gewünschten Höhe einzubezahlen, maximal bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

g) Soziale Absicherung von Selbstständigen

Die soziale Absicherung von Selbstständigen ist sehr zersplittert und das ist historisch gewachsen. Schon heute gibt es Selbständige, die pflichtversichert sind und Selbständige, die selbst vorsorgen. Die Pflichtversicherten sind in unterschiedlichen Systemen:

Die Handwerker können sich nach 18 Jahren in der gesetzlichen Rentenversicherung befreien lassen; andere können sich befreien lassen und unter bestimmten Voraussetzungen in die berufsständische Versorgung wechseln (Ärzte, Apotheker Rechtsanwälte).

Nur sieben Prozent der ehemals Selbstständigen sind jedoch in der berufsständischen Versorgung und nur ein Prozent in der landwirtschaftlichen Alterskasse im Leistungsbezug. Drei Viertel aller ehemals Selbstständigen beziehen in Deutschland Alterssicherungsleistungen aus der GRV (75 Prozent, in den neuen Bundesländern sind dies sogar 97 Prozent). Die meisten (59 Prozent) haben neben der GRV-Rente keine weiteren eigenen Leistungen aus gesetzlichen Alterssicherungssystemen. Etwa die Hälfte (51 Prozent) der ehemaligen Selbstständigen erzielen Einkünfte aus der privaten Vorsorge.

Der Anteil der Grundsicherungsempfänger ist unter ehemals Selbstständigen deutlich höher als unter ehemals abhängig Beschäftigten (3,7 Prozent gegenüber 2,1 Prozent). Vergleicht man die Gruppen der über 65-Jährigen, sind in der Gruppe ohne Grundsicherung zehn Prozent ehemals Selbstständige, während sie bei den Grundsicherungsempfänger mit rund 17 Prozent einen deutlich höheren Anteil haben. Dies zeigt den Handlungsbedarf.

Um die Altersabsicherung zu verbessern, sollen Selbstständige generell in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen werden. Ein Opt-Out ist nur möglich, wenn eine ausreichende Altersvorsorge gemäß Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz vorliegt. Die Höhe der Altersvorsorge muss mindestens dem Arbeitnehmer- sowie Arbeitgeberanteil in der gesetzlichen Rentenversicherung entsprechen und mindestens vergleichbare Leistungen bieten. Die Beitragsbemessungsgrundlage ist der steuerliche Gewinn.

Wichtig ist, dass Altersvorsorgeprodukte gemäß Altersvorsorgeverträge-Zertifizierungsgesetz schwankende Einkünfte abdecken müssen.

Für Gründer soll es außerdem Übergangsfristen und Ausnahmetatbestände geben.

h) Erwerbsminderungsrenten

Insbesondere bei Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, die zwischen den Jahren 2001 und 2014 begonnen haben, zeigte sich ein Kaufkraftverlust im Verhältnis zu Altersrenten. Die vorzeitige Erwerbsminderung ist damit ein hoher Risikofaktor für Altersarmut. Soweit bis zur Erwerbsminderung keine 35 Versicherungsjahre liegen, würden diese Menschen auch nicht von der im Koalitionsvertrag vereinbarten Grundrente profitieren. Die ergänzende Altersvorsorge (z.B. Riester-Rente) deckt das Risiko der Erwerbsminderung meistens nicht ab.

Von den Verlängerungen der Zurechnungszeit der Jahre 2014 und 2019 profitieren nur neue Rentner. Die bestehenden Renten bleiben auf dem errechneten niedrigeren Niveau. Auch beim Übergang in eine spätere Altersrente erhält nur die bisherige kürzere Zurechnungszeit Entgeltpunkte. Da keine neuen rentenrechtlichen Zeiten hinzukommen, fällt auch die spätere Altersrente dieser Menschen im Regelfall nicht wesentlich höher aus.

Bestandsrentner haben von den Verbesserungen der letzten Jahre unzureichend profitiert, anders als die Begünstigten der Mütterrente oder die Bezieher der neuen Grundrente. Im Rentenbestand finden sich sehr unterschiedliche Fälle, da das Recht in der Vergangenheit oft geändert wurde. So finden sich dort auch noch Erwerbsunfähigkeitsrenten, die vor 2001 unter anderem rechtlichen Rahmen berechnet wurden.

Bei der Berechnung der folgenden Altersrente erfolgt grundsätzlich eine komplett neue Berechnung und Bewertung der rentenrechtlichen Zeiten nach dem jeweils aktuellen Recht. Dabei kann die Rente nicht sinken (Besitzstand), sie kann aber durch eine bessere Bewertung von rentenrechtlichen Zeiten höher ausfallen. Um die Menschen zumindest beim Wechsel in die Altersrente von den Verbesserungen der Jahre 2014 und 2019 teilhaben zu lassen, sollte die Gesamtbezugsdauer der vorangegangenen Erwerbsminderungsrente als Anrechnungszeit gewertet und dieser Entgeltpunkte zugeordnet werden.

Damit würde sichergestellt, dass sich die seinerzeit kürzere Zurechnungszeit nicht dauerhaft negativ auswirkt. Gleichzeitig wird aber beim Übergang in die Altersrente das Versicherungsleben komplett mit allen Vor- und Nachteilen nach dem aktuellen Rentenrecht neu bewertet, ohne, dass die Rente sinken kann.

i) Rehabilitation und Prävention

Wenn längerer Verbleib im Erwerbsleben das Ziel ist, gewinnen Fragen der Gesunderhaltung im Alter eine zentrale Bedeutung. Dies beginnt schon in jungen Jahren und zieht sich bis hin zum Ruhestand. Arbeitgeber und Betriebe sind gefordert, wenn es um die Gesunderhaltung in der Arbeit geht. Sie müssen alters- und altersgerechte Arbeitsplätze vorhalten und den Bedürfnissen der unterschiedlichen Generationen von Arbeitnehmern stärker und zielgenauer gerecht werden. Jüngere haben andere Ziele, Interessen und Bedürfnisse an den Arbeitgeber als Ältere. Die Work-Life-Balance und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz erhöhen das Betriebsklima, die Attraktivität des Unternehmens und am Ende auch die Produktivität. Gesunde Arbeit und eine moderne Arbeitswelt steigern am Ende die Wettbewerbsfähigkeit. Dieser Wandel muss auch durch die anderen Akteure gefördert und begleitet werden, namentlich von den Sozialversicherungszweigen. Sie müssen ihren präventiven Ansatz verstärken und Programme ausweiten, damit gesundheitliche Einschränkungen gar nicht erst auftreten.

Gesundheitliche Einschränkungen nehmen im Alter zu. Hier besteht Handlungsbedarf. Rehabilitation ist ein wichtiges Instrument, den gesundheitlichen Einschränkungen nachhaltig entgegen zu treten. Heute ist Rehabilitation weit zersplittert mit unterschiedlichen Zuständigkeiten bei der Kranken-, Unfall-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung. Oft ist es für den Betroffenen undurchsichtig, welcher Träger für ihn zuständig ist und nicht selten streiten die Träger oder schicken die Behörden die Betroffenen hin und her weil sie den jeweils anderen Träger für primär zuständig halten. Damit muss Schluss sein.

Wir schlagen vor, regionale Reha-Kompetenz-Zentren einzurichten, in welchen unabhängige Sozialmediziner und Sozialexperten den Rehabedarf prüfen und über die Zuordnung entscheiden, welcher Träger schlussendlich zuständig ist. Die Reha-Kompetenz-Zentren sollen trägerübergreifend organisiert nach einem Schlüssel finanziert werden und die Entscheidungskompetenz über die Bewilligung notwendiger Maßnahmen besitzen. Die finanzielle Abrechnung zwischen den Trägern erfolgt dabei im Hintergrund und soll damit nicht zu unnötigen Verzögerungen zulasten der Versicherten führen.

II. Betriebsrenten / Privatvorsorge

Erläuterungen:

Betriebsrenten und Privatvorsorge müssen zukünftig an Bedeutung gewinnen. Beide Säulen leiden unter der Niedrigzinsphase und unter Negativschlagzeilen. Die Verbreitung konnte zuletzt nicht mehr wesentlich gesteigert werden.

Nach dem letzten Alterssicherungsbericht der Bundesregierung (2016) haben rund 70 Prozent der Beschäftigten neben den Ansprüchen aus der gesetzlichen Rentenversicherung eine zusätzliche Altersvorsorge aufzuweisen. Dabei zeigt sich, dass Beschäftigte mit einem höheren Bruttolohn nach eigenen Angaben häufiger über eine zusätzliche Altersvorsorge verfügen als Beschäftigte mit einem niedrigeren Bruttolohn.

Ergänzende Vorsorge

Die ergänzende Vorsorge ist grundsätzlich freiwillig. Seit Einführung der Riesterrente wird darüber diskutiert, ob die ergänzende Vorsorge verpflichtend sein soll. Mit 16 Millionen Verträgen (davon ca. 20 Prozent ruhend gestellt) hat die Riesterrente die in sie gesetzten Erwartungen nicht ganz erfüllt. Auch die Verbreitung der Betriebsrente hat auch durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz noch nicht den Schub erhalten, den man sich erhofft hatte. Allerdings gibt es dort Ansätze der Einbeziehung aller Arbeitnehmer per Tarifvertrag mit Opt-Out-Möglichkeit. Auch diese Möglichkeit wird noch wenig genutzt.

Deshalb wollen wir hier mehr Anreize und auch mehr verpflichtende Elemente für die eigene Vorsorge.

Betriebsrente

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz wurden zahlreiche Verbesserungen auf den Weg gebracht, die zum Teil ihre Wirkung erst noch entfalten müssen. Der Verbreitungsgrad von Betriebsrenten ist noch nicht flächendeckend gegeben. Nur wenn der Arbeitnehmer die Vorlage eines Angebots verlangt, ist der Arbeitgeber auch verpflichtet eins vorzulegen. Vieles ist nicht gesetzlich geregelt, sondern der Erfolg liegt letztlich in den Händen der Sozialpartner, denen es obliegt, die Betriebsrente per Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung attraktiv auszugestalten.

Wir wollen die durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz neu eingeführte Geringverdienerförderung obligatorisch für alle Geringverdiener vorsehen. Für alle unterhalb der Einkommensgrenze muss das Fördermodell verpflichtend vereinbart werden. Der Arbeitgeber kann sich einen wesentlichen Anteil der Beiträge über die Steuer vom Staat erstatten lassen.

Diese neu eingeführte Förderung für Geringverdiener soll künftig außerdem dynamisiert werden. Der Entlastungsbetrag für Arbeitgeber soll ebenfalls entsprechend angepasst werden.

Das neue Sozialpartnermodell muss gängiger gemacht werden und auch für nicht-tarifgebundene Unternehmen offen sein.

Deutschlandrente

Die Deutschlandrente ist ein Konzept der schwarz-grünen hessischen Landesregierung, das angelehnt ist an skandinavische Altersvorsorgefonds unter staatlicher Regie.

Die Deutschlandrente soll vor allem auch über die Betriebe abgewickelt werden und als Auffanglösung für die fungieren, die bislang keine Betriebsrente oder Privatvorsorge haben.

Riester-Rente

Die Riesterrente ist mit dem AVMG 2002 eingeführt worden. Es handelt sich um ein staatlich gefördertes zertifiziertes Standardprodukt zur kapitalgedeckte Altersvorsorge.

Ihre Einführung erfolgte nicht nur ergänzend zur Rentenversicherung, sondern ein Stück weit auch rentenersetzend, weil gleichzeitig die Rentenanpassungen über die sogenannte „Riestertreppe“ gedämpft wurden. Dadurch sank im Ergebnis das Rentenniveau. Dies sollte mittels der Eigenvorsorge in der Riesterrente ausgeglichen werden. Im Kern beschränkt sich der förderfähige Personenkreis auf Pflichtversicherte in der Rentenversicherung unter Hereinnahme u.a. der Beamten.

Die Riesterrente war von Beginn an in der Kritik. Sie ist seither mehrfach geändert worden. Immerhin sind 16 Millionen Verträge im Bestand. (allerdings sind davon ca.20 Prozent ruhend gestellt)

Vorschläge:

a) „Zulagen-Rente“ statt Riester-Rente

Mit den Rentenreformen 2001 (Riester-Reform), 2004 (Nachhaltigkeitsfaktor) und der Einführung der Basisrente 2005 (Rürup-Rente) wurde ein Paradigmenwechsel in der Altersvorsorge eingeleitet. Es wurde beschlossen, das Niveau der gesetzlichen Rente sukzessive abzusenken, um vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung (GRV) langfristig finanzierbar zu machen. Das Alterseinkommen sollte sich künftig nicht mehr aus der GRV allein ergeben, sondern aus dem Zusammenspiel staatlicher, betrieblicher und privater Altersvorsorge sichergestellt werden.

Als wichtiger Bestandteil dieses Prozesses wurde die Riester-Rente eingeführt, um die private kapitalgedeckte Säule der Altersvorsorge zu stärken und die Alterssicherung auf eine breitere finanzielle Basis zu stellen und eine zweckgebundene staatliche Förderung zu schaffen.

Förderberechtigt sind derzeit rund drei Viertel aller erwerbsfähigen Personen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren. Nicht förderberechtigt sind u.a. nicht rentenversicherungspflichtige Selbständige und Pflichtversicherte in berufsständischen Versorgungseinrichtungen sowie Grundsicherungsempfänger.

Mit einem Vertragsbestand von rund 16,5 Mio. stellt die Riester-Rente eines der erfolgreichsten privaten Altersvorsorgelösungen dar. Gleichwohl hat sich der Bestandszuwachs in den letzten Jahren deutlich

abgeschwächt und der Gesamtbestand stagniert. Darüber hinaus werden rund 20 Prozent der abgeschlossenen Verträge nicht ausreichend oder gar nicht bespart. Gemessen an der aktuellen Gesamtzahl der Förderberechtigten (rund 40 Mio.) verbleibt somit noch eine große Anzahl „unversorgter“ Personen.

Als Hauptgründe für die Nicht-Inanspruchnahme werden die zu bürokratische Zulagenbeantragung, die mangelnde Renditeerwartung sowie die negative Berichterstattung in den Medien genannt.

Die CDU/CSU-Fraktion möchte die private sowie betriebliche Altersvorsorge stärken und sieht daher die Notwendigkeit zu folgenden Reformschritten in der Riesterrente:

- Der Kreis der Förderberechtigten wird auf alle unbeschränkt Steuerpflichtigen ausgedehnt.
- Die derzeitige Zulagenbeantragung entfällt. Stattdessen teilen die Anbieter der ZfA die Höhe der eingegangenen Beiträge mit. ZfA und Finanzämter prüfen im Anschluss die Förderhöhe. So werden Zulagenrückforderungen vermieden. Die Finanzämter informieren alle Förderberechtigten regelmäßig über den Umfang der möglichen Förderung.
- Die bisherige 4%-Regelung wird durch eine standardisierte Zulagenförderung abgelöst. Eine strikte Einkommensabhängigkeit sowie der Sonderausgabenabzug entfallen.
- Bezieher geringerer Einkommen (hier: unter € 20.000,-) erhalten einen Förderbetrag von € 175, wenn sie mindestens € 60 Eigenbeitrag sparen. Ab einer jährlichen Sparrate von € 437,50 werden alle geleisteten Eigenbeiträge mit einer Zulage von (linear) 40 % gefördert.
- Der maximal förderfähige Eigenbeitrag beträgt € 2.400,-(?).
- Darüber hinaus wird eine einheitliche Kinderzulage in Höhe von € 300,- pro Kind gezahlt.
- Von der bisher geltenden 100%igen Beitragsgarantie (gem. AltZertG) kann zukünftig abgewichen werden. Eine stärkere Anlage in Aktien wird somit ermöglicht.
- Die Bezeichnung „Riester-Rente“ entfällt zu Gunsten der Bezeichnung „Zulagen-Rente“

b) Förderung von Geringverdienern durch Gewährung einer obligatorischen bAV

Gemäß Altersvorsorgebericht der Bundesregierung (2017) verfügen lediglich 70 % aller Erwerbspersonen neben Ansprüchen aus der ersten AV-Säule über zusätzliche Ansprüche aus einer betrieblichen oder privaten Zusatzversorgung.

Insbesondere die Bezieher geringer Einkommen besitzen häufig nur Anwartschaften aus der gesetzlichen Rentenversicherung, weil oftmals das verfügbare Einkommen nicht ausreicht, eine zusätzliche Vorsorge in der zweiten oder dritten Säule zu bilden.

Mit Verabschiedung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes (2017) ist es jedem Arbeitgeber möglich, gering verdienenden Arbeitnehmern (hier: bis € 2.200,- brutto / Monat) eine rein AG-finanzierte Altersvorsorge in Höhe von € 40,- p.m. zu gewähren und im Gegenzug eine staatliche Förderung in Höhe von € 12,- p.m. zu erhalten.

Mit den Beschlüssen des Koalitionsausschusses aus November 2019 soll diese staatliche Förderung auf € 24,- p.m. erhöht werden.

Die CDU/CSU-Fraktion möchte diese Geringverdiener-Vorsorge ab 2021 verbindlich für alle Arbeitgeber einführen.

Der Arbeitgebereigenanteil in Höhe von € 16,- p.m. entspricht einem Mehraufwand von 10 Cent je monatlicher Arbeitsstunde.

Im Gegenzug vermindert sich deutlich der Anteil der Erwerbspersonen ohne zusätzliche Altersvorsorge und damit die Altersarmutsgefährdung.

Bei der Auswahl des geeigneten Durchführungsweges ist darauf zu achten, dass die Vorsorgelösung jederzeit und unkompliziert portabel ist.

III. Säulenübergreifende Renteninformation

Viele Menschen haben keinen Überblick über ihre Versorgungsansprüche. Leistungen werden nicht abgerufen oder Verträge nicht optimal bespart. Die Menschen brauchen eine einheitliche Informationsplattform über alle Säulen der Alterssicherung.

Vorschlag:

Es ist eine Internet-Plattform zu schaffen, auf der auf Wunsch des Versicherten alle für ihn relevanten Daten bereitgestellt werden. Dabei soll jeder Versicherte auf einen Blick sehen können, wie hoch seine aktuellen Rentenbezüge wären, wie hoch seine tatsächlichen Rentenbezüge wären und wie sich die Rente verändern würde, wenn er zusätzliche Einzahlungen tätigt. Orientierungspunkt für die Kaufkraft der zu erwartenden Anwartschaften könnte auch hier die Standard-Eckrente (Zielrente -vgl. I a) sein.

Die Renteninformation soll über alle drei Säulen greifen, die Absicherung im Alter, bei Erwerbsminderung und im Todesfall ausweisen. Das System soll sukzessive aufgebaut werden. Es soll zunächst mit der gesetzlichen Rente und Versicherungsprodukten modellhaft begonnen werden. Nach und nach sind alle Vorsorgeformen einzubeziehen.

Die Renteninformation wird von einer möglichst von der DRV unabhängigen Institution wie beispielsweise die Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen aufgebaut und geleitet. Dabei möchten wir, dass die Informationen der ersten Säule digital und verfügbar durch die DRV bereitgestellt werden. Danach sollen die Informationen der zweiten und dritten Säule ergänzt werden. Die Daten sollen jeweils für eine juristische Sekunde zusammengeführt, aber nicht dauerhaft gespeichert werden.