

DIE DEUTSCHLAND-RENTE VERFEHLT DEN BEDARF DER ARBEITNEHMER UND ARBEITGEBER

Arbeitnehmer brauchen keine staatliche Bevormundung, sondern Unterstützung durch den Arbeitgeber bei der Vorsorgewahl

Von Gisbert Schadek



Die von der Hessischen Landesregierung vorgeschlagene Deutschland-Rente sieht vor, dass Arbeitgeber künftig für alle Arbeitnehmer, die nicht aktiv widersprechen, zusätzlich Beiträge als Zusatzaltersvorsorge an die Deutsche Rentenversicherung (DRV) abführen. Diese Forderung ist nicht neu.

Die Anlage der abgeführten Beiträge zur neuen Rentenform soll in einem Deutschlandfonds erfolgen, der staatlich organisiert, eigenständig und unabhängig ist sowie zum Selbstkostenpreis verwaltet wird. Solche Vorschläge wurden bereits in der Vergangenheit immer wieder unterbreitet. Dennoch ist es den Ministern der

schwarz-grünen Hessischen Landesregierung, Tarek Al-Wazir, Stefan Grüttner und Thomas Schäfer, gelungen, eine neue Rentendebatte auszulösen.

Dabei liegen die Gründe, die gegen die Einführung einer Deutschland-Rente sprechen, klar auf der Hand. Da verwundert es schon, dass dieses Modell überhaupt ernsthaft diskutiert wird und – insbesondere im Lager der Verbraucherschützer – sogar Befürworter findet.

Eine Verstaatlichung bringt keine Kostenreduzierung, sondern ermöglicht Quersubventionierung

Das vorgeschlagene Modell verbietet sich schon allein aufgrund der mangelnden Kostentransparenz. Wenn sich die DRV hier quasi als Finanzdienstleister präsentiert, müsste ausgeschlossen sein, dass dies in irgendeiner Weise zu Lasten der Pflichtversicherten geht. Insbesondere dürften Überschüsse oder Steuerzuwendungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung in keiner Weise zur Kostendeckung im neuen Geschäftsbereich beitragen. In welchem Umfang seine Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zur Deckung der Gebäude- und Personalkosten der DRV benutzt ➤

werden, wird der Beitragszahler vermutlich nie erfahren.

Da darf wohl mit Recht in Frage gestellt werden, ob eine Zunahme dieses Kostenanteils überhaupt auffallen würde, wenn die mangelnde Kostendeckung des neuen – und gegenüber anderen bAV-Anbietern als kostengünstig angepriesenen – bAV-Angebots der DRV durch eine Querfinanzierung ausgeglichen wird. Auch der Eindruck, die staatliche Verwaltung von Volkskapital brächte einen Kostenvorteil, entpuppt sich als Trugschluss. Hier haben die Initiatoren der Deutschland-Rente eine Milchmädchenrechnung aufgemacht und den Begriff „zum Selbstkostenpreis“ mit dem Attribut „kostengünstig“ gleichgesetzt.

Deutschland-Rente erhöht nicht das Vorsorge-niveau, sondern unterminiert das 3-Säulen-Prinzip

Betriebliche Altersvorsorge darf nicht durch eine vom Staat verwaltete Einheitsrente ersetzt werden, denn der Staat würde damit eine Aufgabe übernehmen, die ihm nicht zusteht. Der hessische Vorschlag widerspricht dem in Deutschland geltenden 3-Säulen-System der Alterssicherung, das aus den Komponenten staatliche Vorsorge (gesetzliche Rente), betriebliche Vorsorge und private Vorsorge besteht. Diese Risikoverteilung auf mehrere Schultern hat sich bewährt.

Für die Verstaatlichung der betrieblichen Altersvorsorge besteht überhaupt keine Veranlassung. Eine „staatliche Betriebsrente“ würde weder für Kostenreduzierung noch für Kostentransparenz sorgen und auch ansonsten keine Vorteile bringen. Vielmehr bieten bereits zahlreiche Arbeitgeber ihren Mitarbeitern kos-

tenminimierte, extrem flexible und individualisierbare Altersvorsorgemodelle an.

Des Weiteren stellt sich die Frage nach der Kompetenz. Welche Expertise bringt die DRV mit, die es rechtfertigen würde, sie mit einer solchen Aufgabe zu betrauen? Es ist kaum vorstellbar, dass sie für Anlageentscheidungen haften will. Wie es um die Qualität staatlich geförderter Produkte bestellt ist, dürfte dem Bürger bereits nach der Riester- oder Rürup-Rente deutlich geworden sein.

Offenbar ist bereits in Vergessenheit geraten, dass die gesetzliche Rentenversicherung das Experiment Kapitaldeckung schon ausprobiert hat und damit gescheitert ist. Im Gefolge der Weltwirtschaftskrise 1929 und nach dem Zweiten Weltkrieg wurden die bei der Rentenversicherung akkumulierten Kapitalreserven entwertet. 1948 wurde noch einmal zumindest ein Abschnittsdeckungsverfahren angestrebt. 1969 erfolgte dann die endgültige Umstellung auf ein reines Umlageverfahren.

Diese Fixierung der ersten Säule auf ein Umlagesystem mit der Absenkung des Sicherungsniveaus durch die Rentenreformen war seinerzeit ein tragendes Argument für die Notwendigkeit einer kapitalgedeckten Rente – speziell der Riester-Rente von 2001 – in der dritten Säule. Warum sollte sich das gerade jetzt geändert haben, wo durch die gemischte Finanzierung bzw. die reine Arbeitnehmerfinanzierung die Grenzen zwischen betrieblicher und privater Vorsorge nahezu aufgehoben sind?

Alles in allem erweckt der Vorschlag einer Deutschland-Rente den Eindruck, als würde nach dem Motto „Alter Verein sucht neue Aufgaben“ krampfhaft nach Beschäftigungssicherungsprogrammen für die DRV ge-

sucht. Immerhin wollen dort 61.000 Mitarbeiter (Stand 2014) beschäftigt sein. Ein Verwaltungskostenanteil, der immer euphemistisch als Prozentsatz von um die 1 Prozent angegeben wird, erscheint auf den ersten Blick gering. Schaut man sich allerdings die Bezugsgröße von circa 140 Milliarden Euro im Haushaltsansatz der Deutschen Rentenversicherung für 2016 an, dann wird klar, dass es bei den Verwaltungskosten um einen stattlichen Milliardenbetrag geht. Was läge da näher, als diesen Kostenblock mit neuen Aufgaben zu rechtfertigen?

Fraglich ist auch, wie sichergestellt werden kann, dass das angesparte und vom Staat verwaltete Kapital in Krisenfällen nicht für andere Zwecke verwendet wird.

Moderne bAV-Modelle der Arbeitgeber sind effektiver als staatliche Produkte

Neben diesen offensichtlichen Mängeln ist das Modell Deutschland-Rente nicht zeitgemäß und geht an den Interessen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern völlig vorbei. Die Möglichkeiten der Digitalisierung, die auf der einen Seite dank besserer Transparenz und Aufklärung dem Arbeitnehmer eine auf seine individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Versorgung ermöglicht und auf der anderen Seite den Arbeitgeber von Risiken entlastet, die dieser nicht tragen kann, werden außer Acht gelassen.

Deutlich fortschrittlicher zeigt sich hier die FDP. Sie hat die Möglichkeiten der Digitalisierung erkannt und fordert im Zuge eines eGovernment-Bürgerportals die Einführung eines freiwilligen, persönlichen Vorsorgekontos, das alle Vorsorgebausteine jedes Bürgers transparent macht und so Vorsorgelücken aufdeckt. ➤

Dies ist der richtige Ansatz, um die Bürger dazu zu bringen, sich mit dem Thema Altersvorsorge auseinanderzusetzen. Allerdings geht auch die FDP mit ihrem Vorschlag von der falschen Annahme aus, es sei Aufgabe des Staates, die Altersvorsorgeansprüche seiner Bürger zu verwalten.

Dem werden mündige Bürger und ihre Arbeitgeber widersprechen. Sie wollen nicht, dass der Staat die komplette Steuerung der Altersvorsorgeansprüche übernimmt. Arbeitgeber und Arbeitnehmer erwarten vom Staat nur, dass er Rahmenbedingungen zur Verfügung stellt, in denen der Arbeitgeber seiner unternehmerischen Verantwortung – nämlich den Arbeitnehmer bei dessen Vorsorge zu unterstützen – auch wirklich nachkommen kann. Für die erforderliche Transparenz in der bAV können Arbeitgeber und Arbeitnehmer schon selber sorgen. Hierfür stehen bereits jetzt genügend cloudbasierte Verwaltungsprogramme zur Verfügung.

Letztendlich entlarvt die Faktenlage den Vorstoß als das, was er ist: als Beschäftigungsprogramm für Mitarbeiter der gesetzlichen Rentenversicherung und als bevormundendes Zwangssparen der Arbeitnehmer, die das abgesenkte Rentenniveau gefälligst durch eigene Beiträge ausgleichen sollen. ◀



Gisbert Schadek,
Vorstand
Entgelt und Rente AG

gisbert.schadek@er-ag.de
www.er-ag.de

ANZEIGE

Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand 2016

– die exklusive Studienreihe von F.A.Z.-Institut und
Generali Versicherungen

Die Studie „Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand 2016“ analysiert die Befragung von 200 Personal- und bAV-Verantwortlichen in mittelständischen Unternehmen mit 50 bis 500 Mitarbeitern. Themen sind die bAV-Nachfrage im Mittelstand, das Vorsorgeangebot, Anforderungen an Produkte und Services sowie das HR-Management der Betriebe.



Studie „Betriebliche Altersversorgung im Mittelstand 2016.“
Vorsorge und Personalplanung aus der Sicht von bAV-Verantwortlichen“
FRANKFURT BUSINESS MEDIA GmbH –
der F.A.Z.-Fachverlag
32 Seiten, 75,00 Euro
ISBN 978-3-945999-21-9
Direkt bestellbar unter: www.frankfurt-bm.com/
Studie-bAV-im-Mittelstand-2016