

Riester-Rente allein reicht nicht für die Altersvorsorge

Börsen-Zeitung, 14.7.2011

Vor zehn Jahren wurde das Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögens (Altersvermögensgesetz, AVmG) im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Der Gesetzgeber gestand mit dem AVmG erstmalig ein, dass es für den Einzelnen unerlässlich ist, eigenverantwortlich Altersvorsorge zu betreiben, um einen Teil der kränkelnden staatlichen Grundversorgung zu ersetzen. Neben der „Riester-Rente“ entstand dabei der Rechts-

reichen, um auch noch die Altersvorsorge finanzieren zu können beziehungsweise zu wollen.

Aber genau die, die glauben, es sich nicht leisten zu können, brauchen die zusätzliche Vorsorge! Wer heute mit 20 bis 30 Jahren in den Beruf einsteigt, muss realistischerweise mit einer Sozialversicherungsrente rechnen, die bei etwa 40% seines letzten Aktiveneinkommens liegt, und damit, dass er bis 67 arbeiten muss. Macht er Karriere, sieht der Prozentsatz noch schlechter aus, allerdings steigt auch die Nutzung zusätzlicher Versorgungsquellen wie bAV und Privatvorsorge. Schnell wird klar, dass man bei 40% nicht von einer guten Basis für einen erfüllten Ruhestand sprechen kann.



Paulgerd Kolvenbach

Sprecher der Geschäftsführung Longial GmbH

anspruch auf Entgeltumwandlung im Rahmen der ergänzenden betrieblichen Vorsorge für jeden Arbeitnehmer. Hierdurch wurde es möglich, auf Entgelt bis zu einem Betrag von 4% der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung zu verzichten und stattdessen eine wertgleiche betriebliche Altersversorgung (bAV) zu erhalten.

Das Fazit zehn Jahre danach: Licht und Schatten. Die Bürger haben verstanden, dass sie zusätzlich vorsorgen müssen. Aber sie unterschätzen den nötigen Umfang. Viele verzichten – vermutlich wider besseres Wissen – bis heute darauf.

Monatsbeitrag unter 50 Euro

Mehr als 14 Millionen Bundesbürger besitzen einen Riester-Vertrag, das ist die Hälfte aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Nicht schlecht, sollte man meinen. Diese Quote hat sich aber in den letzten Jahren spürbar relativiert (siehe Tabelle), und die Obergrenzen für die Riester-Förderung sind mit der Inflation nicht gewachsen. Außerdem liegt der durchschnittliche Monatsbeitrag (inkl. Zulagen!) für einen Riester-Vertrag mit nicht einmal 50 Euro bzw. rund 2% des Durchschnittsverdienstes noch deutlich unterhalb der möglichen Förderung.

Produktanbieter und Gewerkschaften haben ihr Möglichstes getan, damit der Rechtsanspruch auf bAV flächendeckende Verbreitung findet. Vor allem im Bereich der Lebensversicherung sind neue Rententarife, zumeist über Pensionskassen, entstanden, über die die neue steuerliche Förderung in Anspruch genommen werden kann. Viele Gewerkschaften ermöglichen den von ihnen vertretenen Arbeitnehmern die Teilnahme an preiswerten Versorgungsangeboten (z. B. die Metallrente). Statistisch gesehen liegt der Durchschnittsbeitrag für Direktversicherungen bzw. Pensionskassen im Bestand der deutschen Lebensversicherer um etwa 50% über dem Durchschnittsbeitrag für die Riester-Verträge.

Beliebttere bAV

Das könnte darauf hindeuten, dass die Sparbereitschaft zunimmt, wenn man sich an Systemen beteiligen kann, die von Arbeitgebern oder Gewerkschaften konzipiert und für gut befunden wurden. Es darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass sich gerade in der bAV auch oft der Arbeitgeber mit eigenen Beitragsteilen an der Versorgung beteiligt. Und selbst wenn man 50% auf den Riester-Durchschnittsbeitrag aufschlägt: Der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung ermöglicht einen Beitrag von bis zu 220 Euro monatlich für jeden Arbeitnehmer. Das ist weitaus mehr, als tatsächlich im Durchschnitt aufgewendet wird.

So liegt es nahe, dass bei der Entscheidung über die Verwendung des knappen Geldes die Altersvorsorge bei vielen trotz bester Absichten den Kürzeren zieht. Gerade bei Geringverdienenden dürfte das verfügbare Einkommen oft nicht aus-

Hohe Rente lockt

Nach einer Faustformel resultiert jeder Prozentpunkt an laufendem Gehalt, der nicht in die laufende Lebenshaltung, sondern in langfristiges Sparen für die Altersvorsorge investiert wird, bei entsprechend langen Laufzeiten in einer zusätzlichen Rente von 2% des letzten Gehaltes. Will man also bei 60% Versorgungsniveau landen, bedeutet das einen zusätzlichen langfristigen jährlichen Beitrag von etwa 10% des Gehaltes. Riester lässt wegen der nicht dynamisierten Obergrenzen nicht einmal mehr 4% zu, und die Entgeltumwandlung weitere 4% – wenn sie denn vollständig genutzt würden. Es stellt sich also nicht die Frage: Riester oder bAV? Es muss klar sein, dass es nur Riester und bAV heißen kann. Und selbst das muss durch einen Arbeitgeberzuschuss zur bAV noch aufgebessert werden, damit am Ende eine halbwegs vernünftige Altersvorsorge herauskommt.

Wichtiger Meilenstein

Die Einführung des Rechtsanspruchs auf Entgeltumwandlung vor zehn Jahren war also ein wichtiger Meilenstein, aber nicht die Lösung. Sowohl in der Fläche als auch in der Tiefe ist die privatwirtschaftliche kapitalgedeckte Altersvorsorge ausbaubedürftig. Information, Transparenz und Entbürokratisierung sind hier gefragt. Einen deutlichen Beitrag können und müssen die Arbeitgeber leisten. Durch betriebliche Aufklärungsmaßnahmen und das Angebot attraktiver Einstiegsmodelle können sie die Sparmotivation ihrer Mitarbeiter beflügeln.

Durch einen eigenen Zuschuss (matching contribution) leisten sie zudem einen Beitrag zur Schlie-

Entwicklung der Riester-Rente

Stand Quartalsende	Gesamtzahl Verträge (Mill.)	Wachstum (%)
IV/2002	3,37	-
IV/2003	3,93	16,4
IV/2004	4,19	6,7
IV/2005	5,63	34,4
IV/2006	8,05	42,9
IV/2007	10,76	33,6
IV/2008	12,15	12,9
IV/2009	13,25	9,1
IV/2010	14,40	8,6
I/2011	14,59	1,3*)

Quelle: BVI

*) Wachstumsrate für ein Quartal Börsen-Zeitung

ßung des erheblichen Versorgungsbedarfs. Darüber hinaus gewinnen sie im Kampf um Arbeitskräfte an Boden.

All das kann auf Dauer zu einer Steigerung der „Durchdringungsquote“ führen – ob das sozialpolitisch wünschenswerte Ausmaß erreicht wird, ist dennoch nicht sicher. Möglicherweise muss man doch darüber nachdenken, mit dem Eintritt des Arbeitnehmers in ein Unternehmen automatisch einen Teil des Entgeltes in ein bAV-System einzuzahlen, aus dem dieser nur nach schriftlicher Erklärung wieder herauskommt. Mit derartigen „Opting-out“-Modellen hat man in den USA Durchdringungsquoten von über 80% erzielen können.