

## Stellungnahme

Zum Referentenentwurf des Bundesministeriums der Finanzen eines Gesetzes zur Reform der steuerlich geförderten privaten Altersvorsorge (Altersvorsorgereformgesetz)

# Steuermilliarden für gute Alterssicherung statt für ineffiziente, private Finanzprodukte.

**Die durch das BMF zugestandene Frist ist in Anbetracht des Themas für eine Stellungnahme viel zu kurz. Eine ernsthafte Beteiligung ist seitens des BMF offensichtlich nicht erwünscht. Daher bleiben in der Stellungnahme wesentliche Fragen ungeprüft.**

**Der RefE zielt auf mikroökonomisch motivierte Veränderungen ab, um „attraktivere Finanzprodukte“ zu generieren, damit mehr Versicherte angereizt werden einen Vertrag abzuschließen. Die Reduzierung auf eine rein quantitativ gesehene Verbreitung von Finanzprodukten und das Rekurrenzen auf Verkaufsargumente der Finanzindustrie greift aus Sicht des DGB jedoch deutlich zu kurz; schlimmer noch, es geht am eigentlichen Problem und den aktuellen Herausforderungen in der Alterssicherung vollkommen vorbei. Insbesondere verweigert sich der RefE jeder zielorientierten sozial- und gesellschaftspolitischen Betrachtung der privaten Altersvorsorge, der Palette an Produkten und der Förderung dieses Weges. Bevor konkrete Verbesserungsvorschläge erörtert werden, ist aus unserer Sicht zwingend zu klären, welche exakte sozialpolitische Aufgabe die private Vorsorge künftig haben soll, nachdem die bestehenden Möglichkeiten offensichtlich gescheitert sind. Vor allem ist zu klären, wie eine flächen-deckende und für die Versicherten finanzierte und gute Alterssicherung unter den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen überhaupt erreicht**

10. Dezember 2025

Kontaktperson:

**Ingo Schäfer**  
Referatsleiter Alterssicherung  
Sozialpolitik

**Deutscher Gewerkschaftsbund**

[ingo.schaefer@dgb.de](mailto:ingo.schaefer@dgb.de)

Verantwortlich:  
**Markus Hofmann**  
Abteilungsleiter Sozialpolitik

**Deutscher Gewerkschaftsbund**

[Markus.hofmann@dgb.de](mailto:Markus.hofmann@dgb.de)

**werden kann. Insoweit ist der RefE nicht nur unambitioniert, sondern geradezu naiv fehlgeleitet.**

**Der Titel des RefE ist zudem irreführend, da der RefE sich nicht mehr der Altersvorsorge widmet, sondern allein der reinen Allokation von Finanzmitteln. So ist bei den geförderten Produkten weder eine lebenslange Absicherung, noch sind irgendwelche Zusagen vorgeschrieben. Sogar die Vorsorge für den Fall der Erwerbsminderung und der Hinterbliebenenabsicherung wird ausgeschlossen. Das politische Ziel, das in den 2000er Jahren abgesenkte Niveau der GRV auszugleichen, wird aufgegeben. So ist auch kein (Spar-)Beitrag von 4 Prozent vorgesehen und der förderfähige Höchstbeitrag liegt unterhalb von 4 Prozent des Durchschnittslohns. Dies kollidiert mit der Berichtspflicht nach §154 SGB VI.**

**Auszahlungspläne zuzulassen diskriminiert Frauen, da sie geringere Zahlungen oder längere Zeiten ihres Lebens ohne Zahlung hinnehmen müssen als Männer.**

**Das neue Standardprodukt ist ein garantiefreies Produkt der Vermögensbildung. Der Kostendeckel von 1,5 Prozent liegt doppelt so hoch wie die realen Kosten in der betrieblichen Altersvorsorge. Damit bleibt die private Vorsorge für die Kunden teuer, beratungsintensiv und ineffizient.**

**Der Bundesregierung setzt, wie kein anderes Land, auf individuell vermarktete private Finanzprodukte als sozialpolitische Instrumente der Alterssicherung – obwohl dies seit 20 Jahren erfolglos ist und sogar an Relevanz verliert und obwohl die neue Produktpalette sich von der lebenslangen leistungsorientierten Absicherung verabschiedet. Dieser Ansatz hat mit privater Altersvorsorge nichts mehr zu tun.**

**Die bisher sozial gedachte und gestaltete Förderung wird ins Gegenteil verkehrt: Künftig steigt die Förderung mit der Höhe der Beiträge und dem Einkommen. Wer hat, dem**

**wird gegeben. Ein verteilungspolitischer Skandal, der seines Gleichen sucht. Gerecht geht anders. Gerade für Geringverdienende und Menschen mit Kindern – mehrheitlich Frauen – steigt die relative Belastung massiv an bzw. sinkt die Förderung absolut und relativ. Schlechter kann man es nicht machen. Wieso jedoch Personen, die aufgrund ihres hohen Einkommens ohnehin eine große Sparneigung und -fähigkeit haben, noch zusätzlich großzügig mit Steuermitteln (auch derer, die aufgrund ihres Einkommens keine Sparfähigkeit haben) gefördert werden sollen, ist in keiner Weise nachvollziehbar.**

**Sinnvoller und effizienter wäre es, die steuerliche Förderung auf Betriebsrenten zu fokussieren und durch allgemeinverbindliche Tarifverträge für eine flächendeckende Verbreitung von Betriebsrenten zu sorgen.**

### **1. Vorabbemerkung - Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz**

Der **DGB kritisiert**, dass die Regierungskoalition den **Gesetzentwurf zum zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz** nach der öffentlichen Anhörung in einem wesentlichen Punkt **geändert** hat: Die **Evaluierung in §30a BetrAVG** prüft nun keineswegs allgemein die Verbreitung von Betriebsrentensystemen, sondern nur die Verbreitung des Sozialpartnermodell als offensichtlich einzig politisch gewünschter Zusageart. Die Formulierung lautet nun:

"Sollte sich die Zahl der Beschäftigten, die an einem Sozialpartnermodell teilnehmen, bis [2027] gegenüber 2025 nicht verdoppelt haben, muss die Bundesregierung den gesetzgebenden Körperschaften bis zum 31. März 2028 geeignete Maßnahmen vorschlagen, damit allen Unternehmen und ihren Beschäftigten der Zugang zu einem Sozialpartnermodell eröffnet wird."

Das bedeutet, selbst wenn es den Gewerkschaften gelingt, Millionen Beschäftigte zusätzlich mit einer guten Betriebsrente zu erreichen, würde die nun vorgesehene Evaluierung trotzdem eine unzureichende Verbreitung vorsehen. Dann soll der Wille der weitgehend tariffreien Arbeitgeber und nur dieser in einen Gesetzentwurf fließen: allen Arbeitgebern soll dann, unbesehen einer Tarifbindung, Zugang zu einer reinen Beitragszusage gewährt werden. Weitere Bedingungen werden daran nicht gestellt. Ein so einseitiges Aufbrechen sozialpartnerschaftlicher Ausgleiche durch die Politik ist ein schwerwiegender Angriff auf die Tarifpartner und dient nicht der positiven Weiterentwicklung aller bestehender Systeme.

## 2. Allgemeine Einordnung der privaten Vorsorge

Im Jahr 2001 wurde mit der Riester-Reform (Altersvermögens- und Altersvermögensergänzungsgesetz) durch den Gesetzgeber beschlossen, dass gesetzliche Rentenniveau planmäßig abzusenken und damit die Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung zu kürzen. Beschäftigte sollten zum Ausgleich 4 Prozent ihres Bruttolohns in eine private Rentenversicherung zahlen. 20 Jahren nach der Reform ist dieses Ziel weiterhin nicht erreicht- mehr noch: Die private Vorsorge verliert seit 15 Jahren wieder an Verbreitung und Bedeutung.

**Aktuell sparen nur ungefähr 5 von rund 40 Millionen Förderberechtigten wie damals vorgesehen** – weitere 5 Millionen sparen zumindest ein wenig. Von den aktuell rund 21,5 Millionen Rentner\*innen haben nur **5 Prozent eine laufende Riesterrente von durchschnittlich rund 62 Euro im Monat**

([https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Steuерliche\\_Themengebiete/Altersvorsorge/2025-03-17-riester-auszahlungsstatistik-2023.html](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Steuерliche_Themengebiete/Altersvorsorge/2025-03-17-riester-auszahlungsstatistik-2023.html)). Dabei geht der Rentenversicherungsbericht 2025 von einer Riester-Rente von 163 Euro aus, um ein Versorgungsniveau von 52,3 Prozent zu errechnen – in etwa das gesetzliche Niveau im Jahr 2000 (Rentenversicherungsbericht 2025, S. 43).

Trotz der **mangelnden Beteiligung kostet die Riester-Rente den Versicherten jedes Jahr rund 9 Milliarden Euro Beitrag (das Beitragsvolumen sinkt sogar nominell). Der Staat zahlt 2,5 Milliarden Euro an Zulagen und 1,1 Milliarden durch Steuerermäßigung.** Der Referentenentwurf widerspricht sich insoweit auch, dass er für mehr Verbreitung sorgen will, aber keine Kostensteigerung erwartet.

## 3. Gesetzliche Rente und Betriebsrenten stärken

Die **Bundesregierung sollte den vorliegenden ReFF kassieren** und die steuerliche Förderung der privaten Altersvorsorge, unter Beachtung des Bestandschutzes für bestehende Verträge, einstellen.

Die internationale Betrachtung zeigt eindeutig: Alle Länder, die **ein gutes Versorgungsniveau** bei Renten vorweisen können, setzen entweder **allein auf das gesetzliche System oder auf eine Kombination aus gesetzlicher Rente und auf einer durch Tarifverträge flächendeckend verbreiteter Betriebsrente**. Auf eine gesetzliche Rente und freiwillige ergänzende Vorsorge ohne Flächenwirkung setzt keines dieser Länder.

**Alle Kraft und alle finanziellen Ressourcen müssen jetzt in das gesetzliche und betriebliche Alterssicherungssystem gelenkt werden, um den demographischen Wandel zu begegnen und eine angemessene Versorgung im Alter sicherzustellen.** Das **Sicherungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung** als verlässliches und solidarisches System muss dauerhaft stabilisiert und auf **mindestens 50 Prozent angehoben** werden. Die gesetzliche Rentenversicherung hat eine höhere Rendite als übliche private Versicherungen und

sichert neben der Versorgung im Alter die Erwerbsminderung, den Tod sowie die medizinische wie berufliche Rehabilitation ab.

Betriebsrenten, als sozialpartnerschaftlicher Teil der Altersversorgung, werden ganz überwiegend von beiden Seiten oder allein vom Arbeitgeber finanziert.

Bereits die **Hälfte aller Beschäftigten hat eine solche Betriebsrente. Die andere Hälfte muss auch in den Genuss kommen.** Dazu ist die **Tarifbindung zu stärken**, insbesondere, indem Tarifverträge zur betrieblichen Altersversorgung über eine Allgemeinverbindlicherklärung für ganze Branchen für anwendbar erklärt werden.

Die bestehende **Förderung bei Betriebsrenten** ist grundsätzlich gut **und sollte vor allem systematisiert werden**<sup>1</sup>. Auch die Riester-**Zulagen-Systematik** ist in diesen Zusammenhang für Beiträge von Beschäftigten mit geringem Lohn nutzbar. Sie **sollte aber reformiert werden**, damit sie **zusammen mit der Entgeltumwandlung effizient Beschäftigte mit geringem Lohn bei Eigenbeiträgen unterstützt**. Ergänzend greift der Geringverdienerförderbetrag für Arbeitgeberbeiträge in eine Betriebsrente. Dazu liegen die Kosten in den Betriebsrentensystemen mit unter 0,8 Prozent ganz ohne gesetzliche Begrenzung etwa halb so hoch wie der vorgesehene Deckel beim Standardprodukt gemäß RefE. Dies liegt daran, dass Arbeitgeber wie Arbeitnehmer kein Interesse an teuren Produkten haben. Außerdem kann eine Erwerbs- und Hinterbliebenenrente bei Betriebsrenten gerade bei tarifvertraglicher Gestaltung effizient und kostengünstig und ohne Risikoprüfung umgesetzt werden.

**Nur in einem effizienten Zusammenspiel aus deutlich gestärkter gesetzlicher Rente und guten Betriebsrenten ist gute Alterssicherung nachhaltig tragfähig.** Durch einen Verzicht auf eine steuerliche Förderung teurer privater Produkte, die vor allem Besserverdienenden zugutekommen, würden finanzielle Ressourcen des Bundes frei für eine wirksame und sinnvolle Stärkung eines Alterssicherungssystems, basierend auf der gesetzlichen und betrieblichen Säule.

#### 4. Sozialpolitische Herausforderungen bleibt unbeantwortet

**Soziale Fragen können nicht über einen mit finanziellen Anreizen gesteuerten freien Markt zum Wohl der Versicherten geregelt werden.** Dies nicht zuletzt wegen der hohen Komplexität privater Finanzprodukte und allgemein individueller Vorsorge. Diese will das BMF zwar reduzieren, **schafft aber deutlich mehr Komplexität und Produktvielfalt**. Neben Wohnriester sind künftig weiterhin Leibrentenversicherungen, reduzierte Leibrenten mit volatilem Aufschlag und Auszahlungspläne möglich. **Eine objektive und unabhängige Beurteilung ist hier praktisch nicht möglich.** Menschen müssen dennoch Entscheidung treffen, die regelmäßig erst Jahrzehnte später offenbaren, ob es

---

<sup>1</sup> Nähere Ausführungen zu den Verbesserungsbedarfen bei der Betrieblichen Altersversorgung finden sich in der Stellungnahme des DGB zum zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz: [https://www.dgb.de/fileadmin/download\\_center/Stellungnahmen/251104\\_DGB\\_Stellungnahme\\_2.\\_BRSG.pdf](https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Stellungnahmen/251104_DGB_Stellungnahme_2._BRSG.pdf)

die richtigen waren. Gleichzeitig haben die Anbieter und der Vertrieb ein finanzielles Interesse am Verkauf bestimmter Produkte. Allein an Abschlusskosten haben im „Schnitt der Jahre 2020 bis 2024 [...] die Lebensversicherer 4,51 Prozent der Beitragssumme des Neugeschäfts [...] ausgegeben.“ (abgerufen am 9.12.2025 unter <https://www.versicherungsjournal.de/marke-und-politik/die-lebensversicherer-mit-den-hoehsten-abschlusskostenquoten-154593.php?vc=nl&vk=154593>).

Ein **Auszahlungsplan mit Restkapitalisierung** klingt zwar für die Einzelnen wie ein gutes Geschäft. Die Rechnung **zahlen jedoch jene Menschen, die wesentlich länger leben**. Über Jahre oder Jahrzehnte können sie den Lebensstandard nicht mehr sichern, da das angesparte Geld bereits aufgebraucht ist. Führt dies im schlimmsten Falle zu Hilfebedürftigkeit, **muss die Allgemeinheit die Sicherungslücke über die Grundsicherung auffüllen**. Diese Produkte sind sicherlich für den Vertrieb sehr lukrativ, weil sie nur Gewinn versprechen. Aus sozialpolitischer Sicht und vor allem unter Betrachtung Versorgungsgesichtspunkten ist dies jedoch der völlig falsche Weg.

Dies insbesondere vor dem Hintergrund, dass das BMF die vorgeschlagene Reform, wie die Förderung, mit dem Ziel der Lebensstandardsicherung im Alter und mit der Armutsvorbeugung begründet. Endet eine Zahlung jedoch zu einem bestimmten Alter – hier ab dem 85. Geburtstag möglich – ist die Lebensstandardsicherung für die Zeit danach akut gefährdet. Laut statistischem Bundesamt könnte vom Jahrgang 2000 bis zu 70 Prozent das 85. Lebensjahr erreichen (Kohortensterbetafel Variante 2). **Ein Auszahlungsplan, wie er im RefE nun zugelassen werden soll, ist also offensichtlich kein Beitrag zur Alterssicherung.**

Insgesamt kann **private Vorsorge keinen systematischen Beitrag zu einer sozialen Alterssicherung** leisten – erst recht nicht, wenn sie wie hier gar keine Alterssicherung mehr sein soll. **Der DGB lehnt insoweit den vorliegenden Entwurf ab. Trotz einzelner Verbesserungen gegenüber dem Status quo** (keine Zillmerung mehr, teilweise zumindest eine schwache Kostenbegrenzung), **geht die damit einhergehende Abkehr vom Prinzip der solidarischen lebensstandardorientierten Alterssicherung in die völlig falsche Richtung**. Die ursprünglich **sozial gestaffelte Förderung darf nicht auf den Kopf gestellt werden**, indem man zukünftig höhere Beiträge und höhere Einkommen am stärksten fördert.

## 5. Systematische Benachteiligung von Frauen

Ein **Auszahlungsplan darf laut RefE bereits zum 85. Geburtstag enden, obwohl ungefähr jede zweite Frau des Jahrgangs 1940 dieses Jahr ihren 85. Geburtstag gefeiert hat**. Zweidrittel dieser Frauen leben auch noch in 5 Jahren und jede Zehnte von Ihnen dürfte sogar hundert werden. Riester-Renten müssen bisher als Unisextarif angeboten und bis zum Lebensende gezahlt werden, um eine Benachteiligung von Frauen zu vermeiden. Mit **Auszahlungsplänen wird dieses gleichstellungspolitische Ziel faktisch hinterlaufen**. Rein rechnerisch sollten Männer einen Auszahlungsplan und Frauen eine Leibrente

wählen, um ihre Versorgung optimal zu gestalten. Damit profitieren aber Männer deutlich mehr als Frauen von dieser Wahl und es dürfte zu negativen Selektionseffekten zu Lasten von Frauen kommen.

Auch die **Umkehr der Förderlogik benachteiligt Frauen strukturell**. So gibt es für Frauen immer noch eine deutlich messbare Lohndiskriminierung. Frauen verdienen zudem durchschnittlich deutlich weniger als Männer, weil sie sehr viel häufiger unfreiwillig in Teilzeit arbeiten – begünstigt noch durch die Regelung zu Minijobs und Ehegattensplitting – und viele Berufe mit hohem Frauenanteil relativ niedrig entlohnt werden. **Bisher war die steuerliche Förderung besonders hoch, wenn das Einkommen gering war und/oder Kinder erzogen wurden.** Im Mittel (Median) haben Frauen bisher Zulagenquoten von 28,4 Prozent (Beitragsjahr 2022) und Männer von 10,4 Prozent. Bezieht man die Steuerabschreibung mit ein, liegt die Quote bei Frauen bei 36,9 und bei Männern bei 26,7 Prozent. **Die neue Förderlogik bedeutet vor allem für geringverdienende Frauen mit Kindern, dass sie deutlich schlechter gefördert werden – dies gilt insbesondere für alleinerziehende Elternteile.** Insgesamt sinkt die Förderquote bei Frauen durch den RefE, da nur noch beitragsproportionale Zulagen gewährt werden, während sie für besserverdienende Männer tendenziell steigen wird.

## 6. Abkehr vom sozialen Prinzip bei der staatlichen Förderung

Die vorgesehene Förderstruktur basiert auf den Wünschen der Finanzdienstleister, wie sie diese bereits in der Fokusgruppe private Altersvorsorge der letzten Regierung vorgetragen haben – der DGB und andere haben sich stets kritisch zur beitragsproportionalen Förderung geäußert.

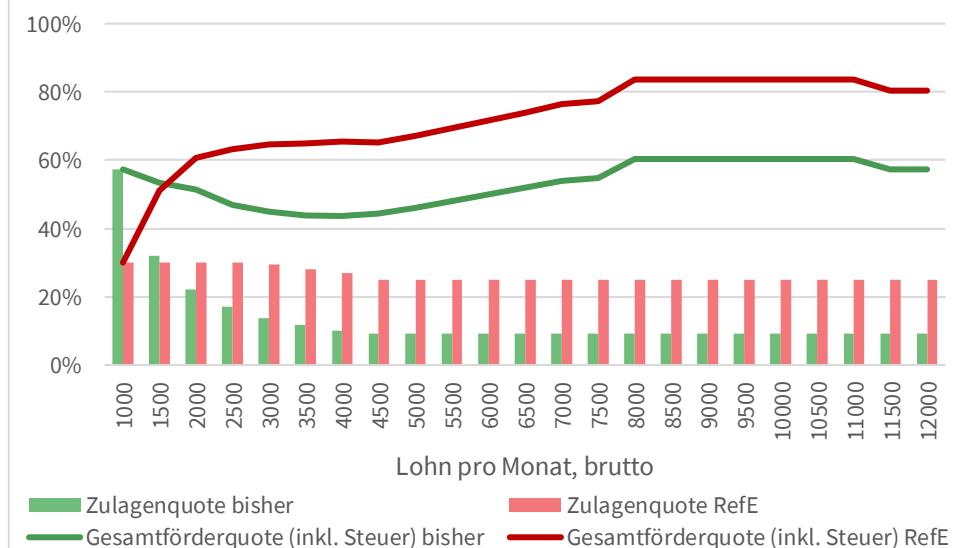
**Die bisherige Förderung** wird in voller Höhe (175 Euro Grundzulage und 300 Euro Kinderzulage) gezahlt, wenn ein vom eigenen Einkommen abhängiger Beitrag gezahlt wird. Dieser soll 4 Prozent des Jahreseinkommens abzüglich der Zulage betragen. Bei 1.000 Euro Monatsbruttolohn beträgt der effektive Eigenbeitrag nur 2,5 Prozent, bei 3.000 Euro 3,5 Prozent und ab 5.000 Euro dann über 3,7 Prozent. Damit wird sichergestellt, dass Personen mit geringem Einkommen wesentlich stärker gefördert werden, als Personen mit hohem Einkommen (der Mindestbeitrag beträgt 5 Euro im Monat).

**Die neue steuerliche Förderung** ist beitragsproportional mit zwei Zonen ausgelegt: Für Beiträge von 0 bis 1.200 Euro im Jahr beträgt die Zulage 30%, von 1.200 bis 1.800 Euro beträgt sie 20% zuzüglich der Förderung von 360 Euro für die ersten 1.200 Euro Beitrag. Beiträge über 1.800 Euro werden nicht gefördert. Der Mindestbeitrag beträgt 10 Euro im Monat. Damit beträgt die maximale Grundzulage 480 Euro bei einem Jahresbeitrag von 1800 Euro.

Im alten, wie auch im neuen Recht darf der Beitrag zuzüglich der Zulage von der Steuer abgesetzt werden. Bei 1.800 Euro Beitrag fällt die Förderung aber um bis zu 305 Euro höher aus als bisher. **Bei einem monatlichen Einkommen über 4.375 Euro** und 1800 Euros Jahresbeitrag bekommen Alleinstehende künftig eine Zulage von 480 Euro statt bisher knapp 164 Euro. Somit fällt bei gutverdienenden Alleinstehenden der Eigenbeitrag in Euro geringer, die Zulage aber höher aus. Ab 4.375 Euro monatlichem Lohn liegt der künftige Höchstbeitrag von 1.800 Euro im Jahr geringer als der bisherige von 1.925 Euro und gleichzeitig wird in diesem Fall bei 1800 Euro Beitrag künftig eine Zulage von 480 Euro statt bisher knapp 164 Euro<sup>2</sup> gezahlt. Daher **wird in Summe trotz weniger Eigenbeitrag ein größerer Betrag gespart und auch der Steuervorteil fällt höher aus – in der Gesamtschau werden bei Löhnen von über 8.000 Euro im Monat für eine alleinstehende Person Förderquoten von über 80 Prozent erreicht** (siehe Abbildung 1a und 1b).

Abbildung 1a (Fall Beitrag = 4% des Lohns abzüglich der bisherigen Grundzulage) zeigt deutlich, dass die Zulagenquote bisher bei geringem Lohn am höchsten war und über den Einkommensverlauf den Steuervorteil weitgehend ausgleichen konnte. Mit der neuen Förderung ist die Zulagenquote über die Einkommen hinweg fast konstant (30% bis 2.500 Euro und sinkt dann auf 25% ab 4.500 Euro Monatslohn), während der Steuervorteil mit steigendem

Abb. 1a: Förderung nach Einkommen  
(Einkommensabhängiger Beitrag)

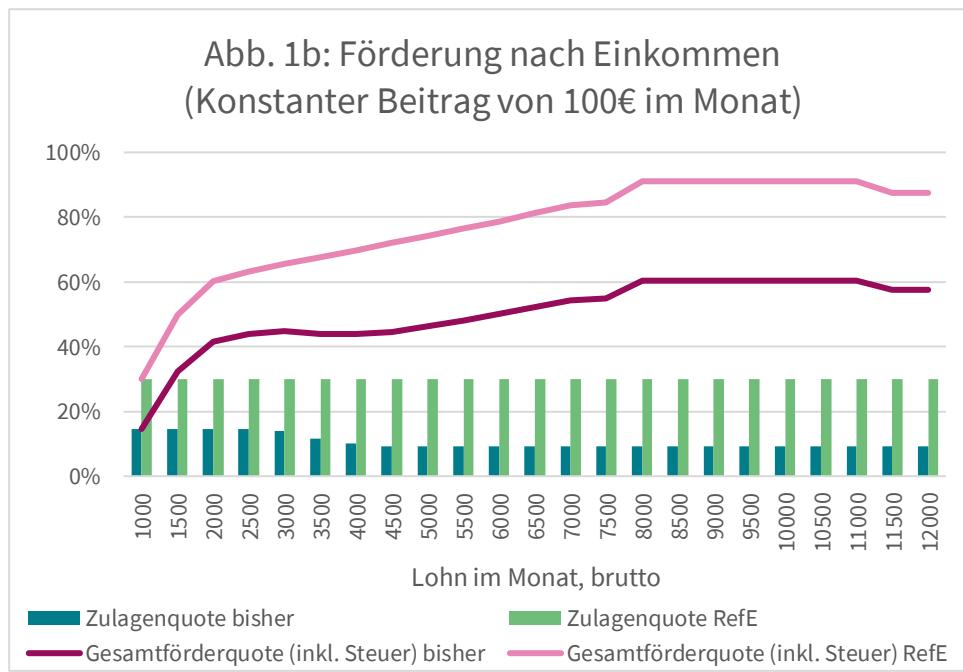


Quelle: Eigene Berechnungen für alleinstehende Person ohne Kinder und über 25 Jahre alt; Sparbeitrag 4% vom Lohn abzgl. der Zulage von 173 Euro (bisherige Riester-Förder-Regel).

<sup>2</sup> Nach bisherigem Recht würde bei 4.375 Euro Lohn und 1.800 Euro Beitrag nicht die volle Zulage von 175 Euro gezahlt, da der Gesamtbetrag kleiner als 4% des Bruttolohns.

Einkommen wächst. In diesem Beispiel steigt der Eigenbeitrag mit dem Einkommen (Beitrag analog bisheriger Förderung mit 4 Prozent des Bruttolohns).

Das Bild ändert sich ein wenig, wenn man einen fixen also keinen Einkommensbezogenen Beitrag annimmt – gegenüber bisherigem Recht führen künftig höher oder niedriger Beiträge als 4 Prozent des Bruttolohns zu proportionalen Zulagenänderungen sein. Bei konstantem Beitrag von 100 Euro im Monat ist die Förderung nach altem Recht bei Löhnen unter 2.500 Euro deutlich schlechter als bei bisheriger einkommensabhängiger Beitragshöhe, da sie für die Zulage von 175 Euro im alten Recht deutlich weniger als 1200 Euro Beitrag zahlen müssen – in Summe hätten sie nach bisherigem Recht weniger eingezahlt. Bei Einkommen über 2.500 Euro bleiben die Quoten verglichen mit dem einkommensproportionalen Beitrag analog Riester weitgehend gleich zu Abbildung 1a.

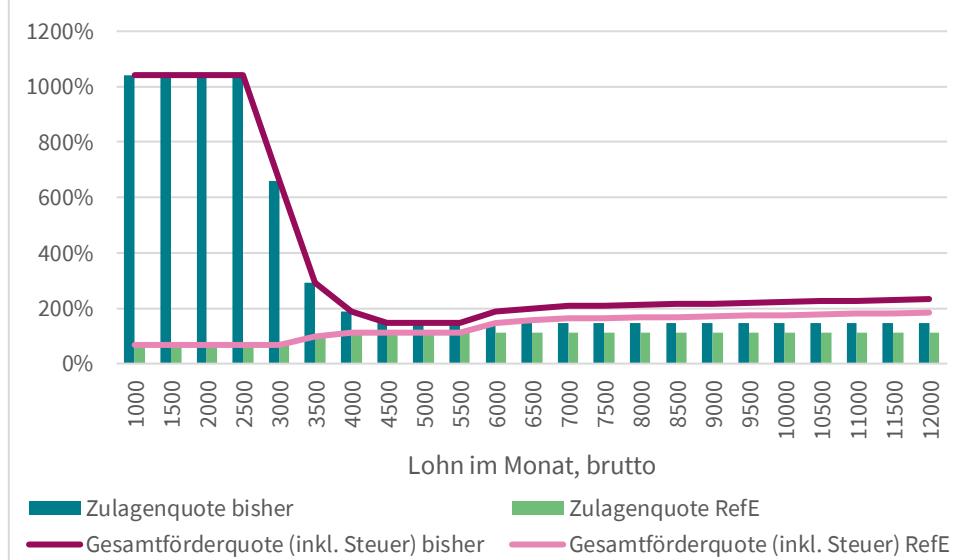


Quelle: Eigene Berechnungen für alleinstehende Person ohne Kinder und über 25 Jahre alt; Sparbeitrag 1200 Euro im Jahr – unabhängig vom Einkommen.

**Deutlichere Unterschiede ergeben sich, wenn zulagenberechtigte Kinder und Eheleute hinzukommen.** Als ein prägnantes Beispiel zeigt Abbildung 1c dies anhand von Eheleuten mit nur einem Verdienst und drei Kindern. Nach bisherigem Recht war ein Beitrag inklusive der Zulagen von 4 Prozent des Lohns notwendig, um die volle staatliche Zulage zu erhalten. Da die Zulage auf den Beitrag angerechnet wird, fällt der tatsächlich von den Versicherten selbst zu zahlende Eigenbeitrag entsprechend geringer aus. Der Beitrag von 4 Prozent abzüglich der Gesamtzulage von 1.250 Euro (zweimal 175 Euro und dreimal 300 Euro) für die volle Zulage muss jedoch mindestens 120 Euro im Jahr (jeweils 60 für beide Elternteile) betragen. Für den Vergleich mit dem RefE wird für diesen der gleiche Beitrag wie im bisherigen Fall genommen, mit Ausnahme des Mindestbeitrags, der laut RefE auf 240 Euro (120 Euro pro Elternteil) steigt. Die

Kinderzulage beträgt nach RefE nicht mehr einheitlich 300 Euro pro Kind, sondern 30% des Beitrags des verdienenden Elternteils, höchstens jedoch 300 Euro. Insbesondere bei geringem Beitrag und geringem Lohn fällt die Zulage für Kinder deutlich geringer aus als nach geltendem Recht. In der Folge wird in diesem Beispiel **im neuen System zu keinem Zeitpunkt eine Zulage in der Höhe des bisherigen Systems erreicht. Dennoch ist die Förderung aufgrund der Kinderzulagen durchgehend hoch. Anders als bisher ist sie aber bei sehr hohen und nicht bei niedrigen Einkommen am höchsten.**

Abb. 1c: Förderung nach Einkommen  
(Eheleute mit 3 Kindern)



Quelle: Eigene Berechnungen Eheleute mit einem Verdienst, beide über 25 Jahre alt, mit drei Kindern; Sparbeitrag: analog Riester (4% minus Zulage) aber mit Mindestbeitrag für beide Elternteile.

## 7. Doppelte Steuerfreiheit nicht begründet

Die neue beitragsproportionale Zulagengberechnung kombiniert mit der Regel, dass auch **die steuerfrei zufließende Zulage vom zu versteuernden Einkommen abgezogen wird, verstärkt die Abkehr vom sozialen Charakter der steuerlichen Förderung**. Auch bisher wurde die Zulage vom steuerpflichtigen Einkommen abgezogen. Allerdings war die maximale Zulage in der Regel (deutlich) geringer. Und zweitens mussten Personen mit höherem Einkommen proportional zur Zulage einen deutlich höheren Eigenbeitrag zahlen, so dass der Effekt relativ weniger ausmachte. Anders formuliert: die steuerliche Absetzbarkeit der Grundzulage bringt bei 42% Steuersatz bisher einen Steuervorteil von 73,50 Euro und künftig von 201,60 Euro – ein Vorteil auf einen Zuschuss, den der Steuerzahler bezahlt hat. Während der Eigenbeitrag dafür früher bis zu 1.925 Euro und heute 1.800 Euro beträgt.

**Der DGB schlägt daher vor**, zumindest aus §10a EStG die Worte „zuzüglich der dafür nach Abschnitt XI zustehenden Zulage“ zu streichen.

	RefE	Ohne steuerlichen Abzug der Zulage
Beitrag	1.800 €	1.800 €
Zulage	480 €	480 €
		Steuervorteil bei 42% Steuersatz
auf Beitrag	756 €	756 €
auf Zulage	202 €	-/-
<b>steuerliche Förderung</b>	<b>958 €</b>	<b>756 €</b>
<b>Gesamtförderung</b>	<b>1.438 €</b>	<b>1.236 €</b>
<b>Förderquote</b>	<b>80%</b>	<b>69%</b>

## 8. Komplexität wird erhöht

Die Reform wird auch mit Vereinfachungen, Kostenersparnissen und Transparenz begründet. Dieser Argumentation wird nicht gefolgt. **Die Vielfalt an Möglichen Produkten und ihrer Ausgestaltung wird erhöht.** Die Vergleichbarkeit strukturell unvergleichbarer Produkte wird erschwert. Vermeintliche Vorteile eines Auszahlungsplans für die Versicherten, minimieren die Kosten-Risiken der Anbieter und steigern damit deren Gewinn. Sie bieten dem Vertrieb die Möglichkeit, mit höheren Zahlungen und Vererbbarkeit zu werben und gezielt solche Produkte zu verkaufen. Die Rechnung zahlen alle, die lange Leben und bei unzureichender Versorgung letztlich die Gesellschaft durch höhere Fürsorgekosten. Laut Statistischem Bundesamt (Kohortensterbetafel V2) erreichen rund 70 Prozent der Männer und Frauen des Jahrgangs 2000 das 85. Lebensjahr und sogar jede siebte Frau/Mann sogar das 100. Lebensjahr! Auszahlungspläne könne für die Mehrheit offensichtlich keine Alterssicherung sein.

## 9. Ausschluss von Absicherung bei Erwerbsminderung und Tod

Nicht nachvollziehbar ist, dass **Erwerbsminderungsrenten und Renten wegen Todes** (jenseits einer „Mindestzahldauer“ der Rente von 10 oder 20 Jahren) **verboten** werden soll. Einerseits sind dies zentrale Absicherungen der gesetzlichen Rente, die durch das gesunkene Rentenniveau ebenfalls an Wert verlieren. Aktuell bezieht jede siebte Person, die eine Erwerbsminderungsrente erhält, ergänzend noch Grundsicherung bei Erwerbsminderung. Auch wenn diese Risiken nur selten am privaten Markt abgesichert werden, ist deren Absicherung sozialpolitisch unentbehrlich. Außerdem wird damit die Zulagenförderung bei Betriebsrenten diskriminiert, da Betriebsrenten häufig auch diese beiden Risiken absichern und nun nicht mehr förderfähig wären – im schlimmsten Falle genau bei geringverdienenden in belastenden Berufen, denen die Bundesregierung damit die Chance auf eine kosteneffiziente Erwerbsminderungsrente nimmt. Betroffen wären davon beispielsweise auch die Zusatzversorgungen im öffentlichen Dienst. Die Förderfähigkeit hier zu streichen, dient nur scheinbar der Vereinfachung. Sie zerstört stattdessen bestehende, kostengünstige Möglichkeiten der Absicherung.