

Stellungnahme

Zum Gesetzentwurf der Bundesregierung eines Gesetzes zur Reform der steuerlich geförderten privaten Altersvorsorge (Altersvorsorgereformgesetz) auf Drucksache 21/4088

Steuermilliarden für gute Alterssicherung statt für ineffiziente, private Finanzprodukte.

Der Gesetzentwurf sieht vorrangig mikroökonomisch motivierte Veränderungen vor. Damit sollen „attraktivere“ und kostengünstigere Finanzprodukte ermöglicht werden. Ziel ist, dass mehr Versicherte einen Vertrag abschließen.

Aus Sicht des DGB greift deutlich zu kurz, dass die Reform auf mehr Verträge in der dritten Säule setzt und Verkaufsargumenten der Finanzindustrie folgt. Diese Reform geht an den aktuellen Herausforderungen in der Alterssicherung vorbei. Der Gesetzentwurf ist keine zielorientierte sozial- und gesellschaftspolitische Antwort. Bevor konkrete Verbesserungsvorschläge erörtert werden, ist aus Sicht des DGB zwingend zu klären, welche sozialpolitische Aufgabe die private Vorsorge und deren milliardenschwere Förderung haben soll. Vor allem ist zu klären, wie eine flächendeckende und für die Versicherten finanzierbare und gute Alterssicherung unter den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen überhaupt erreicht werden kann. Insoweit ist der Gesetzentwurf mehr als unambitioniert.

Das abgesenkte Rentenniveau auszugleichen, dient weiterhin als Begründung für die Steuerzuschüsse. Gefördert werden aber nicht mehr nur lebenslange lebensstandardsichernde Renten: weder eine lebenslange Absicherung noch Garantie sind vorgegeben. Mehr noch: die Absicherung bei Erwerbsminderung und für Hinterbliebene ist künftig sogar unzulässig. Und eine Zielgröße für den notwendigen (Spar-)Beitrag wird auch aufgegeben – bisher 4 Prozent des Vorjahreseinkommens. Wie die Regierung dies mit der Berichtspflicht nach § 154 SGB VI vereinbaren will, ist offen. Auch der Titel des Gesetzentwurfs ist

12. März 2026

Kontaktperson:

Ingo Schäfer

Referatsleiter Alterssicherung
Sozialpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund

ingo.schaefer@dgb.de

Verantwortlich:

Markus Hofmann

Abteilungsleiter Sozialpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund

Markus.hofmann@dgb.de

irreführend: statt Altersvorsorge wird private Vermögensbildung bezuschusst.

Auszahlungspläne zuzulassen diskriminiert Frauen, da sie aufgrund ihrer durchschnittlich höheren Lebenserwartung geringere Zahlungen oder längere Zeiten ihres Lebens ohne Zahlung hinnehmen müssen als Männer. Damit werden Vorgaben zum Unisextarif durch die europäische Rechtsprechung und insgesamt die Ziele zur Gleichstellung umgangen.

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

Der Bundesregierung setzt auf individuell vermarktete private Finanzprodukte als sozialpolitische Instrumente der Alterssicherung – obwohl dies kein anderes EU-Land so tut und diese Politik seit gut 20 Jahren offensichtlich erfolglos ist.

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 begrenzen 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 gewünschte 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 außerhalb der Sozialpartnermodelle 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, unbeschrieben einer Tarifbindung, Zugang zu einer reinen Beitragszusage gewährt werden. Weitere Bedingungen werden daran nicht gestellt. Ein so einseitiges Aufbrechen sozialpartnerschaftlicher Ausgleichs 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 schrittweise 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/Steuerliche Themengebiete/Altersvorsorge/2025-03-17-riester-auszahlungsstatistik-2023.html](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Steuerliche%20Themengebiete/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 Gesetzentwurf wieder ein-kassieren** und die steuerliche Förderung der privaten Altersvorsorge, unter Beachtung des Bestandsschutzes für bestehende Verträge, einstellen.

Internationale Vergleiche zeigen eindeutig: Alle Länder, die **ein gutes Versorgungsniveau** vorweisen können, setzen entweder **allein auf das gesetzliche System oder auf eine Kombination aus gesetzlicher Rente und auf eine durch Tarifverträge flächendeckend verbreitete Betriebsrente**. Auf freiwillige ergänzende Vorsorge als Teil der auskömmlichen Absicherung setzt keines dieser Länder.

Alle Kraft und alle finanziellen Ressourcen müssen jetzt in das gesetzliche und betriebliche Alterssicherungssysteme 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**¹. 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

¹ 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

hoch wie der im Gesetzentwurf vorgesehene Deckel für das „kostengünstige“ Standardprodukt. 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 die Bundesregierung zwar vermeintlich reduzieren, **schafft aber faktisch noch deutlich mehr Komplexität und Produktvielfalt.** Neben Wohnriester sind künftig neben Leibrentenversicherungen, außerdem Leibrenten mit abgesenkter Garantie und volatilem Aufschlag bis hin zu vererbbaaren Auszahlungspläne und Produkten ganz ohne Garantie faktisch alles möglich. **Eine objektive und unabhängige Beratung ist hier praktisch nicht möglich.** Menschen müssen dennoch Entscheidung treffen, die regelmäßig erst Jahrzehnte später offenbaren, ob es 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/markt-und-politik/die-lebensversicherer-mit-den-hoechsten-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 als der Auszahlungsplan vorsieht, allen voran Frauen.** 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 sozial- und gleichstellungspolitischer Sicht und vor allem unter Betrachtung Versorgungsgesichtspunkten ist dies jedoch der völlig falsche Weg.

Laut der Bundesregierung soll die vorgeschlagene Reform dazu beitragen, den Lebensstandard im Alter zu sichern und Armut zu vermeiden. Auszahlungspläne enden jedoch zu einem bestimmten Alter – hier ab dem 85. Geburtstag möglich – und sichern damit weder den Lebensstand noch vermeiden sie

Armut für Jahre danach. Laut statistischem Bundesamt könnte vom Jahrgang 2000 bis zu 70 Prozent das 85. Lebensjahr erreichen (Kohortensterbetafel Variante 2). **Ein Auszahlungsplan, wie er 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 stärker fördert als geringe Einkommen.

5. Systematische Benachteiligung von Frauen

Ein **Auszahlungsplan darf laut GE 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 aufgrund europäischer Rechtsprechung als Unisextarif angeboten und bis zum Lebensende gezahlt werden, um eine Benachteiligung von Frauen zu vermeiden. Mit **Auszahlungsplänen wird dieses gleichstellungspolitische Ziel faktisch umgangen.** Rein statistisch sollten Männer einen Auszahlungsplan und Frauen eine Leibrente wählen, um ihre Versorgung optimal zu gestalten. Würden sich aber nur noch Frauen über Leibrentenversicherungen absichern, würden die Zahlungen bei gleichem Kapitalvermögen geringer ausfallen, da die mittlere Lebenserwartung höher ausfällt. Da Es dürfte also zu negativen Selektionseffekten in den Leibrentensystemen zu Lasten von Frauen kommen.

Auch die **neue Förderlogik benachteiligt Frauen strukturell.** Frauen verdienen durchschnittlich deutlich weniger als Männer, u.a. weil sie sehr viel häufiger aufgrund von Sorgeverantwortung 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. Vor allem müssen sie bis zu 20-mal höhere Eigenbeiträge für die volle Kinderzulage zahlen.** Bisher waren bei drei Kindern und einem Bruttolohn 2350 Euro nur 5 Euro im Monat ausreichend, künftig wären es 100 Euro. Die Förderquote sinkt bei vielen Kindern und geringem Lohn durch die beitragsproportionale Zulage

deutlich, während sie für besserverdienende Männer tendenziell steigen kann. **Hohe Förderquoten sind nur noch bei Einverdiener-Ehen möglich:** bei einer nicht erwerbstätigen Person mit drei Kindern und einem erwerbstätigen Ehepartner mit 1200 Euro Jahresbeitrag würden 120 Euro Beitrag für 900 Euro Zulage im Jahr ausreichen. Damit werden Familienmodelle begünstigt, in denen in der Regel die Ehefrau in völliger finanzieller Abhängigkeit vom Ehemann lebt. Dies geht aus gleichstellungspolitischer Sicht in die komplett falsche Richtung.

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 zusammen mit den Zulagen 4 Prozent des (Vor-)Jahreseinkommens 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).

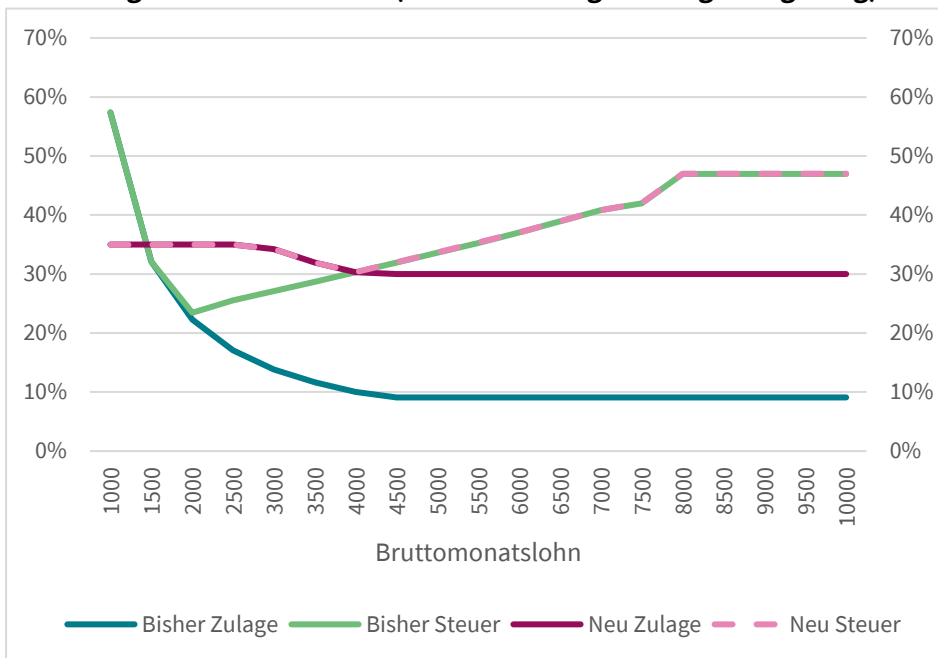
Die neue steuerliche Förderung ist beitragsproportional mit zwei Zonen ausgelegt: Für Beiträge von 0 bis 1.200 Euro im Jahr beträgt die Zulage 30% (ab 1.1.2029 dann 35%), von 1.200 bis 1.800 Euro beträgt sie 20% zuzüglich der Förderung von 360 Euro (ab 1.1.2029 dann 420 Euro) für die ersten 1.200 Euro Beitrag. Beiträge über 1.800 Euro werden nicht gefördert. Der Mindestbeitrag beträgt 10 Euro im Monat. Damit beträgt die maximale Grundzulage 480 Euro (540 Euro ab Januar 2029) bei einem Jahresbeitrag von 1800 Euro.

Im alten, wie auch im neuen Recht darf der Beitrag von der Steuer abgesetzt werden. Bei 1.800 Euro Beitrag fällt die Förderung aber bei Kinderlosen um bis zu 376,36 Euro höher aus als bisher. **Bei einem monatlichen Einkommen über 4.375 Euro** und 1800 Euros Jahresbeitrag bekommen Alleinstehende künftig eine Zulage von 540 Euro statt bisher 163,63 Euro². 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 540 Euro statt bisher 163,63 Euro gezahlt. Daher **wird in Summe trotz weniger Eigenbeitrag ein größerer Betrag gespart** (siehe Abbildung 1a und 1b)³.

² 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.

³ In weiteren Rechnungen wird für die Zulage bis 1.200 Euro Beitrag die Zulage von 35 Prozent verwendet und nicht mehr auf die 30 Prozent bis Ende 2028 eingegangen.

Abbildung 1a: Alleinstehende (Mindestbeitrag bisheriger Regelung)



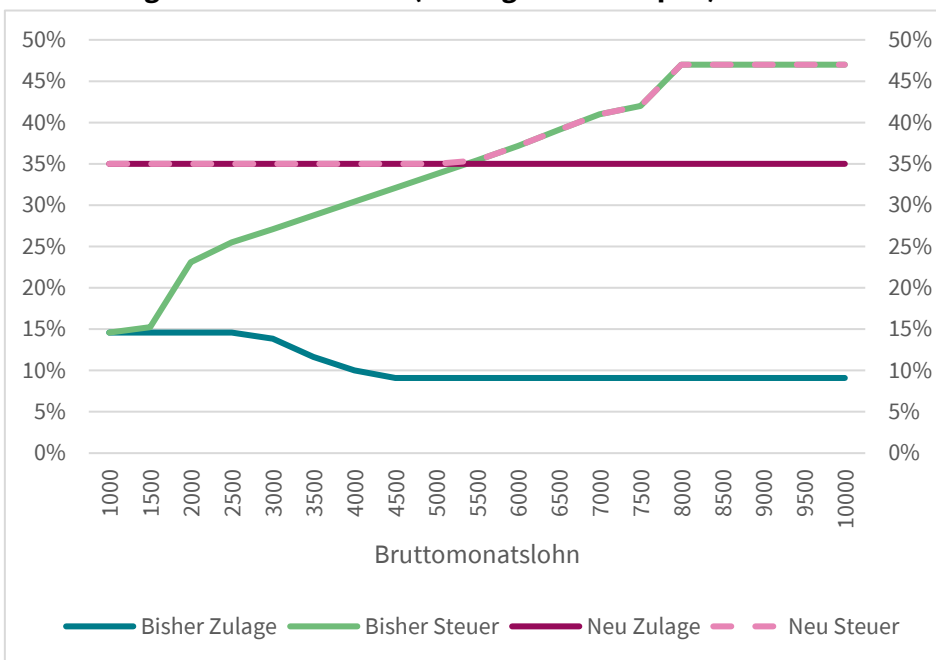
Quelle: DGB. Beitrag gemäß bisheriger Regelung: Inklusive Zulage von 175 Euro 4 Prozent des Jahres-Bruttolohns bei Mindestbeitrag von 60 Euro im Jahr. Rechnung für Alleinstehende Person ohne Kinder.

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 teilweise ausgleichen konnte. Mit der neuen Förderung ist die Zulagenquote über die Einkommen hinweg fast konstant (35% bis 2.500 Euro und sinkt dann auf 30% ab 4.500 Euro Monatslohn), während der Steuervorteil mit steigendem Einkommen wächst. In diesem Beispiel steigt der Eigenbeitrag mit dem Einkommen (Beitrag analog bisheriger Förderung mit 4 Prozent des Bruttolohns). Durch die Zulage von 35 Prozent liegt die Förderung bei 1500 bis 4000 Euro etwas höher als bisher.

Das Bild ändert sich, wenn ein fixer Beitrag von 100 Euro im Monat angenommen wird (optimierte Zulagenquote im neuen System). Bei konstantem Beitrag von 100 Euro im Monat ist die Zulage von maximale 175 Euro nach altem Recht durchgehend geringer als die neue Zulage von 420 Euro. Bei Einkommen über 2.500 Euro ist die Gesamtförderquote (Zulage + Steuervorteil) verglichen mit dem einkommensproportionalen Beitrag nach bisheriger Riester-Regelung weitgehend gleich (siehe Abbildung 1a und 1b im Vergleich).

Deutlichere Unterschiede ergeben sich, wenn zulagenberechtigte Kinder hinzukommen. Als ein prägnantes Beispiel zeigt Abbildung 2a dies anhand einer alleinerziehenden Person mit 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 ent-

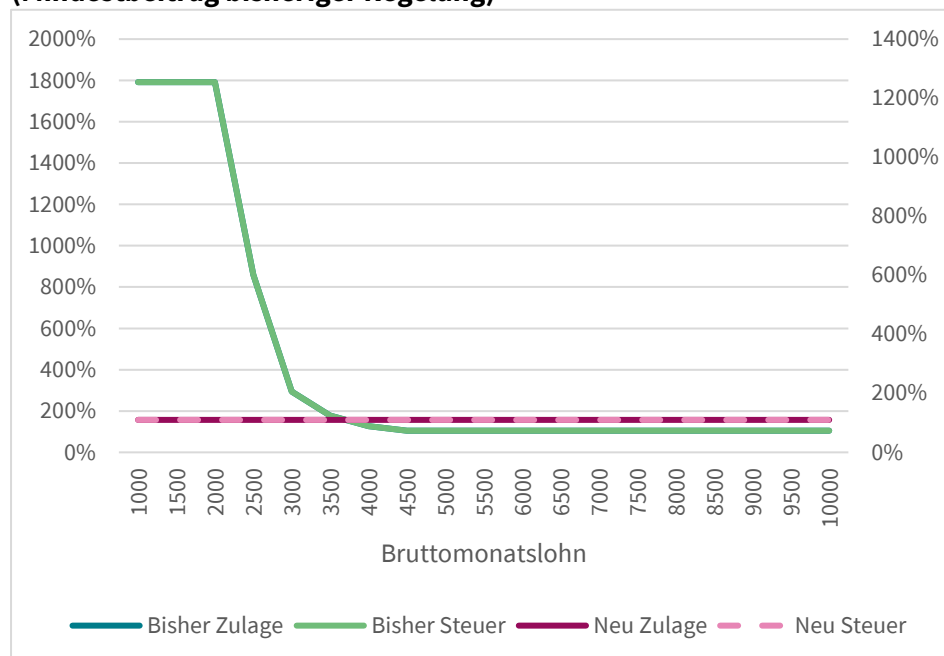
Abbildung 1b: Alleinstehende (Beitrag 1200 Euro p.a.)



Quelle: DGB. Einheitlicher Beitrag von 100 Euro im Monat bzw. 1200 im Jahr. Berechnung für alleinstehende Person ohne Kinder.

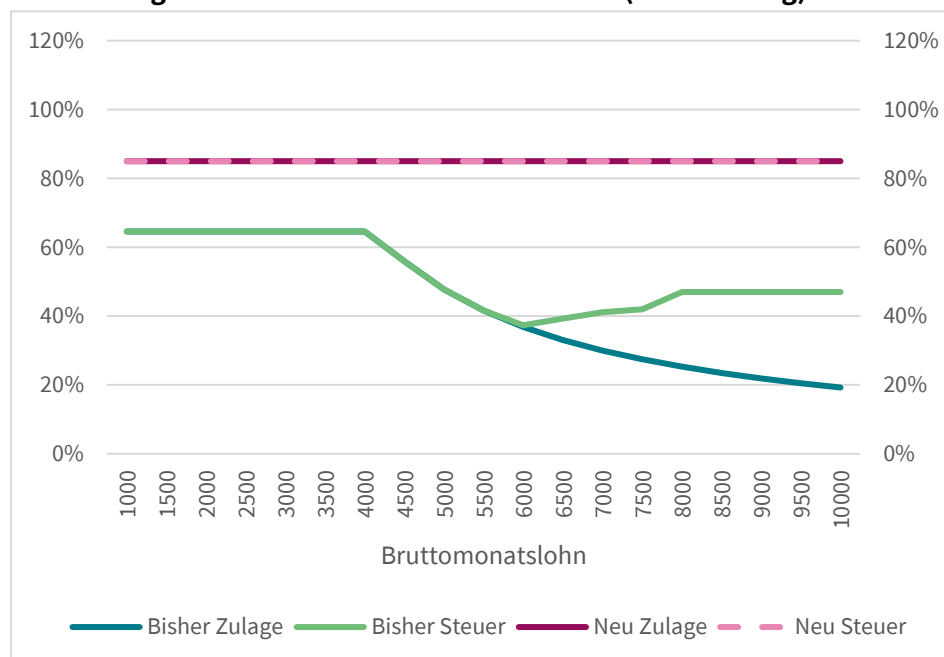
sprechend geringer aus. Der Beitrag von 4 Prozent abzüglich der Gesamtzulage von 1.075 Euro (175 Euro und dreimal 300 Euro) für die volle Zulage muss jedoch mindestens 60 Euro im Jahr betragen. Für den Vergleich mit dem GE wird der gleiche Beitrag wie im bisherigen Fall angenommen, mit Ausnahme des Mindestbeitrags, der auf 120 Euro erhöht wird. Die Kinderzulage beträgt nach GE nicht mehr einheitlich 300 Euro pro Kind, sondern 30% des Beitrags, höchstens jedoch 300 Euro. Insbesondere bei geringem Beitrag und geringem Lohn fällt die Zulage für Kinder damit deutlich geringer aus als nach geltendem Recht. In der Folge wird in diesem Beispiel **im neuen System ist die Zulage ab rund 4.500 Euro höher als bisher. Dennoch ist die Förderung mit rund 110 Prozent aufgrund der Grund- und Kinderzulagen durchgehend hoch. Anders als bisher ist sie aber auch bei sehr hohen nicht geringer als bei niedrigen Einkommen. Bei fixem Beitrag von 100 Euro für Alleinerziehende mit zwei Kindern fällt die Förderung nach neuem Recht durchgehend höher aus als bisher. Allerdings steigt sie besonders deutlich bei Einkommen jenseits der 4.000 und selbst bei 10.000 Euro Monatslohn (Abb. 2b).**

**Abbildung 2a: Alleinerziehende mit 3 Kindern
(Mindestbeitrag bisheriger Regelung)**



Quelle: DGB. Beitrag gemäß bisheriger Regelung: Inklusive Zulage von 175 Euro plus 900 Euro für 3 Kinder 4 Prozent des Jahres-Bruttolohns; Mindestbeitrag von 60 Euro im Jahr bzw. 120 Euro im neuen System.

Abbildung 2b: Alleinerziehende mit 2 Kindern (100€ Beitrag)



Quelle: DGB. Beitrag von 100 Euro im Monat für Alleinstehende Person mit zwei Kindern

7. 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.

8. 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 Erwerbsminderungsrenten 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.