

Zum Auftrag und den Fragen der Alterssicherungskommission der Bundesregierung

Alterssicherung verbessern und gerecht finanzieren

Der DGB bedankt sich für die Möglichkeit seine Sichtweise auf die Alterssicherung in Deutschland darzulegen. Für die Beschäftigten ist die Absicherung ihres Erwerbseinkommens im Alter und bei Erwerbsminderung ein zentraler Teil des Sozialstaats. Dabei muss der erreichte Lebensstandard als Leistungsziel im Zentrum stehen, ergänzt um armutsvermeidende Elemente. Diese umfassende Absicherung ist zu finanzieren, die dazu notwendigen Beiträge sind gerecht zwischen den Beschäftigten, Arbeitgebern und Staat, zwischen Vermögenden und Nicht-Vermögenden aufzuteilen. Im Zentrum der Alterssicherung stehen die Beschäftigten und ihre Belange.

Die Beschäftigten sind von allen Rechtsänderungen unmittelbar als Beitragszahlende und Leistungsberechtigte betroffen. Eine tragfähige Reform der Alterssicherung ist auch auf die Akzeptanz der Sozialpartner angewiesen. Dabei ist auch ein ökonomischer Blick sinnvoll und notwendig. Der DGB betont aber, dass die gesellschaftspolitischen Verteilungsfragen keine mathematischen Rätsel darstellen. Die Kommission Verlässlicher Generationenvertrag hat bereits im Frühjahr 2020 unter aktiver Beteiligung der Sozialpartner einen umfassenden Bericht vorgelegt. Dieser Bericht zeigt sehr differenziert verschiedene Handlungsmöglichkeiten mit ihren Vor- und Nachteilen auf. Er ist weiterhin eine solide Grundlage für die zu führende gesamtgesellschaftliche Reformdebatte und die zu treffenden politischen Entscheidungen.

Die Alterssicherungskommission soll nun eigene Vorschläge erarbeiten. Es bleibt zu hoffen, dass die Kommission die sozial- und gesellschaftspolitische Herausforderung der Gestaltung einer umfassenden und lebensstandardsichernden Alterssicherung für alle Generationen in den Mittelpunkt ihrer Arbeit stellt. Die Debatte darauf zu begrenzen, die Ausgaben zu senken, wird dieser Aufgabe nicht gerecht. Auch werden Vorschläge, die am Ende vor allem Finanzdienstleistern und Unternehmen dienen, den gesamtgesellschaftlichen Konflikt um die Verteilungsfragen nicht lösen.

Der DGB fordert, den Sozialstaat zu stärken und zukunftsfähig weiterzuentwickeln. Wir brauchen eine gerechte Verteilung des und eine angemessene Beteiligung aller am erarbeiteten Wohlstand. Mehr Privatisierung und Individualisierung führen zu steigender Ungleichheit und unterminieren die demokratische Grundordnung durch weitere Entsolidarisierung und Vereinzelung.

Über diese grundsätzliche Einordnung hinaus, beantwortet der DGB die konkret gestellten Fragen wie folgt:

13. März 2026

Verantwortlich:

Markus Hofmann
Abteilungsleiter Sozialpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund

markus.hofmann@dgb.de

Kontaktperson:

Ingo Schäfer
Referatsleiter Alterssicherung
Sozialpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund

ingo.schaefer@dgb.de

Zentrale Forderungen des DGB (Stichpunkte):

Fragen der Kommission:

- Welche Lösungsansätze schlagen Sie vor?
- Welche Reform ist aus Ihrer Sicht zwingend erforderlich und sollte höchste Priorität haben?
- Welche Wechselwirkungen sind dabei zu beachten?

Diese Fragen werden im Zusammenhang beantwortet. Alle diese Punkte sind prioritär und als konsistente Antwort zu sehen:

- 1) Gesetzliches Rentenniveau bei 45 Entgeltpunkten muss dauerhaft auf mindestens 50 Prozent festgelegt werden.

Die GRV ist zentral für alle Arbeitnehmer*innen und das einzige umfassende Sicherungssystem. Rund die Hälfte der heute Beschäftigten und der aktuellen Rentner*innen haben seit den 2000er Jahren keine ausreichende zusätzliche Vorsorge aufgebaut. Ursächlich hierfür ist ein dysfunktionales Drei-Säulen-Modell mit fehlender Flächenwirkung und weil die Politik auf teure private Vorsorgeprodukte gesetzt hat. Faktisch hat die Mehrheit der Betroffenen nie so vorgesorgt, wie die Politik dies zum Ausgleich des gesenkten Rentenniveaus als notwendig definiert hat. So haben nur 5 Prozent der heutigen Rentner*innen eine laufende Riester-Rente. Und selbst dann ist der Betrag nicht mal halb so hoch, wie er nach Berechnungen der Bundesregierung sein müsste, um das gekürzte gesetzlichen Rentenniveau auszugleichen.

Zu einem höheren GRV-Niveau gibt es keine sozialpolitische Alternative, außer massiver Unterversorgung von Millionen Beschäftigten. Ausweitung der Kapitaldeckung hat Jahrzehnte Vorlauf und kann im besten Falle bei sofortiger flächendeckender Einführung und einem zusätzlich aufzubringenden Beitragssatz für den kapitalgedeckten Teil von 6 bis 10 Prozent erst ab den 2050er Jahren tatsächlich die Leistungskürzungen eines sinkenden Rentenniveaus ausgleichen.

- 2) Ergänzend müssen für Zeiten mit geringem Lohn, Teilzeit, Arbeitslosigkeit, Kindererziehung, nicht erwerbsmäßiger Pflege, Bildung etc. die bestehenden Regelungen fortgeführt und gezielt verbessert werden.

Es gibt Zeiten, in denen Menschen keine oder nur geringe Beiträge zahlen können, da sie sich weiterbilden oder gesellschaftlich notwendige, unbezahlte Arbeit verrichten. Letzteres trifft vor allem auf Frauen zu, die häufiger und längere Erwerbsunterbrechungen aufweisen aufgrund von Kinderbetreuung oder Angehörigenpflege. Ebenso gibt es Zeiten im Leben, in denen Beschäftigten unverschuldet, wegen Teilzeit, geringem Lohn, Arbeitslosigkeit oder Krankheit keine oder nur geringe Beiträge zahlen können. Ziel muss sein, Niedriglohnbeschäftigung zurückzudrängen, unbezahlte Sorgearbeit gerechter zu verteilen und geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung zu beenden. Flächendeckende Tarifbindung und Mindestlöhne sind hier Mittel der Wahl. Unabhängig davon sind diese Probleme bei heutigen Beschäftigten

und Rentner*innen in den Rentenbiographien sichtbar – daher muss auch die Rentenversicherung hierauf soziale und geschlechtergerechte Antworten bieten. Die Lebenswirklichkeiten und Erwerbsverläufe von Frauen müssen in der Reformdebatte systematisch mitgedacht und berücksichtigt werden, um die Reproduktion und Verstärkung von Geschlechterungleichheiten in der Alterssicherung zu vermeiden und Gleichstellung zu fördern.

3) Die Beschäftigten müssen im Alter und bei Erwerbsminderung sowie im Todesfall auch ihre Hinterbliebenen umfassend abgesichert sein.

Debatten über Kürzungen bei der Witwen-/Witwerrente sind verfehlt. Rentensplitting ist im Status quo keine Lösung, sondern ein Problem. Vor allem Frauen hätten dadurch systematisch weniger Einkommen im Alter und Witwen wie Witwer könnten ihren Lebensstandard nach dem Tod der anderen Person regelmäßig nicht aufrechterhalten und wären meist sogar zum Umzug gezwungen.

Seit die Erwerbsminderungsrente 2001 eingeführt wurde, besteht eine große Absicherungslücke: wer aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen erhebliche bis vollständige Einkommensverluste auf dem realen Arbeitsmarkt hinnehmen muss, jedoch formal noch irgendeine Arbeit leisten kann, ist oftmals für Jahrzehnte auf den Bezug anderer Sozialleistungen (letztlich Bürgergeld/Grundsicherung) angewiesen. Hier bedarf es einerseits einer zielführenden Einkommensabsicherung und gleichzeitig einer aktiven mit Fortbildung und Reha-Leistungen verbundenen Beschäftigungspolitik.

4) Hochwertige kollektive Betriebsrentensysteme ausbauen

In Deutschland gibt es gute Betriebsrentensysteme, welche historisch ergänzend zur lebensstandardsichernden GRV vor allem als Personalbindungsinstrument dienten. Seit den 2000er Jahren sollen Betriebsrenten vom Gesetzgeber entschieden vor allem eine sozialpolitische Aufgabe erfüllen. Dies ist bis heute nicht gelungen. Arbeitgeber sind zu keinem Eigenbeitrag verpflichtet. Außerdem ziehen sich Arbeitgeberverbände – teilweise mit Unterstützung der Politik – aus der Tarifbindung zurück. Beschäftigte mit geringem Lohn können sich aber eine Betriebsrente oftmals nicht leisten und in tariffreien Betrieben werden regelmäßig nur mangelhafte Direktversicherungen angeboten. Zudem gibt es bei den Betriebsrenten einen nennenswerten Gender Pension Gap: Frauen verfügen branchenbedingt seltener über einen Vertrag und erzielen aufgrund geringerer Einkommen niedrigere Anwartschaften. Soll die Betriebsrente sozialpolitisch eine tragendere Rolle übernehmen, dann müssen zumindest und in einem ersten Schritt Tarifbindung und Arbeitgeberbeiträge deutlich steigen – die Alternative wäre ein gesetzliches Rentenniveau von mindestens 53 Prozent.

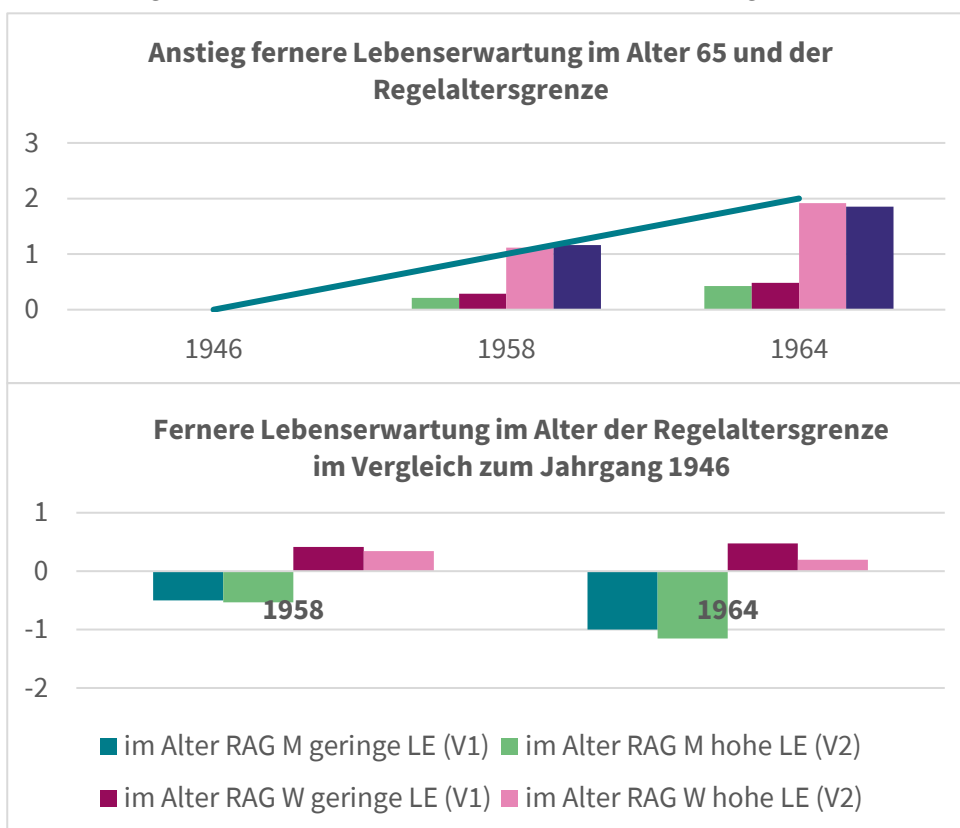
Dies bedeutet auch, dass weite Regulierungs- und Leistungsbestandteile, die in der gesetzlichen Rente bereits politisch ausverhandelt sind, neu in der zweiten Säule (betriebliche Altersversorgung) geregelt werden müssten. Sollen Betriebsrenten einen deutlichen Beitrag zur

Versorgungssicherheit im Alter leisten, so müssten die Betriebsrenten u.a. regelmäßig nicht nur eine Rente im Alter, sondern auch bei Erwerbsminderung und an Hinterbliebene zahlen. Mit dem Altersvorsorgereformgesetz geht die Bundesregierung genau den falschen Weg: Sie verbietet dort sogar Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten und erlaubt mit vererbaren Auszahlungsplänen das Gegenteil einer sozialen Alterssicherung.

5) Keine Anhebung der Altersgrenzen.

Soll der Beitragssatz zur Rentenversicherung gesenkt werden, gibt es kein wirksameres Instrument als höhere Altersgrenzen. Denn so wird nicht nur die Rentenausgaben gekürzt, sondern gleichzeitig alle genötigt auch mehr einzuzahlen. Allerdings wirkt dies immer nur temporär, da den höheren (längeren) Beiträgen langfristig auch höhere Renten (mehr Entgeltpunkte) gegenüberstehen – daher schlagen einschlägige Ökonom*innen gerne vor, die Altersgrenze regelgebunden und kontinuierlich anzuheben. Dadurch kann der fiskalische Effekt fortgesetzt erzielt werden.

Aus sozial- und verteilungspolitischer Perspektive gibt es jedoch kaum eine ungerechtere Maßnahme. Viele Menschen können nicht länger arbeiten oder werden von den Arbeitgebern nicht mehr beschäftigt. Gleichzeitig kürzt eine höhere Altersgrenze vor allem bei jenen die Rente, die früher sterben, da sie anteilig einen größeren Teil an Rentenbezugszeit verlieren (bis zu 100%) – hier sei darauf hingewiesen, dass



Quelle: DGB. Daten nach Destatis, Kohortensterbetafel 2022/2023. RAG = Regelaltersgrenze.

vom Jahrgang 1980 jeder vierte Mann und jede siebte Frau vor dem 71. Geburtstag verstirbt. Außerdem steigt die Lebenserwartung keineswegs für alle Gruppen gleich. Dazu steigt die Lebenserwartung aktuell langsamer als das Rentenalter, so dass künftig tendenziell sogar kürzer Rentenbezugszeiten zu erwarten sind. Und nicht zuletzt sind die Effekte auf den Beitragssatz vergleichsweise gering – dies gilt nochmal mehr, wenn der Nachhaltigkeitsfaktor angewendet oder gar verschärft wird. Statt höherer Altersgrenzen sind geeignete sozial abgesicherte Übergänge zu schaffen, wie das Altersflexigeld und Arbeitnehmer*innen, die ein Leben lang im Schicht- und Wechseldienst gearbeitet haben, rentenrechtlich besonders zu berücksichtigen.

6) Finanzierung verteilungspolitisch gerecht beantworten

Eine gute Rente braucht einen Gesamtbeitragssatz von 25 bis 30 Prozent – das zeigt der internationale Vergleich. Dringend geboten ist – allein mit Blick auf die Diskrepanz zwischen nicht-beitragsgedeckten Leistungen und Summe der Bundeszuschüsse – die Anhebung der Bundesmittel. Dabei ist klar: Ein Steuerzuschuss kann den Beitragssatz dämpfen, ändert aber nichts am notwendigen Finanzierungsvolumen. Dies muss ehrlich anerkannt werden. Ob der Beitrag in die gesetzliche oder betriebliche Rente fließt, ist dabei hinsichtlich der Finanzierung nachrangig und ändert entgegen verzerrenden Modellrechnungen einiger Ökonom*innen gerade nichts Relevantes an diesem Bedarf. Die Herausforderung liegt hier vor allem darin, die verteilungspolitische Frage zu beantworten, wer wie stark zur Finanzierung herangezogen wird. Der DGB hat in seinem steuerpolitischen Gesamtkonzept hierzu einen konstruktiven Vorschlag gemacht. Eine Abkehr vom Prinzip der paritätisch finanzierten gesetzlichen Rente oder weitere, einseitig von den Beschäftigten getragene Belastungen wäre angesichts zunehmender gesellschaftlicher Ungleichverteilung nicht vermittelbar. Der DGB lehnt daher alle Reformüberlegungen, die auf ein verstärktes Ungleichgewicht der Zusatzlasten für die Beschäftigten hinauslaufen, entschieden ab.

7) Alle Erwerbstätigen gut absichern

Alle Erwerbstätigen müssen gut für das Alter und bei Erwerbsminderung abgesichert sein. Es gilt daher langfristig eine Erwerbstätigenversicherung anzustreben, in der alle Erwerbstätigen solidarisch abgesichert werden, sofern sie nicht unter Art.33 Abs.5 GG fallen.

Welche konkreten Problemlagen identifizieren Sie in der aktuellen Situation und den erwarteten Entwicklungen des Alterssicherungssystems und wie bewerten Sie diese?

Die Daten für Deutschland zeigen auch im internationalen Vergleich ein sehr geringes und sinkendes Gesamtversorgungsniveau und eine äußerst lückenhafte Absicherung. Dies gilt insbesondere für das maßgebliche Nettogesamtversorgungsniveau.

Gleichzeitig ist der Gesamtbeitragssatz zu (quasi)verpflichtenden Alterssicherungssystemen im europäischen Vergleich sehr niedrig. Dabei ist zu bedenken, dass aus dem Beitragssatz in Deutschland – im Unterschied zu vielen anderen Europäischen Ländern – auch Reha-Leistungen und Erwerbsminderungsrenten finanziert werden. Der Beitragssatz ist damit bezogen auf die Alterssicherung sogar noch zu hoch ausgewiesen. Außerdem zahlen in vielen Ländern die Arbeitgeber einen größeren Anteil am Gesamtbeitragssatz als die Arbeitnehmer.

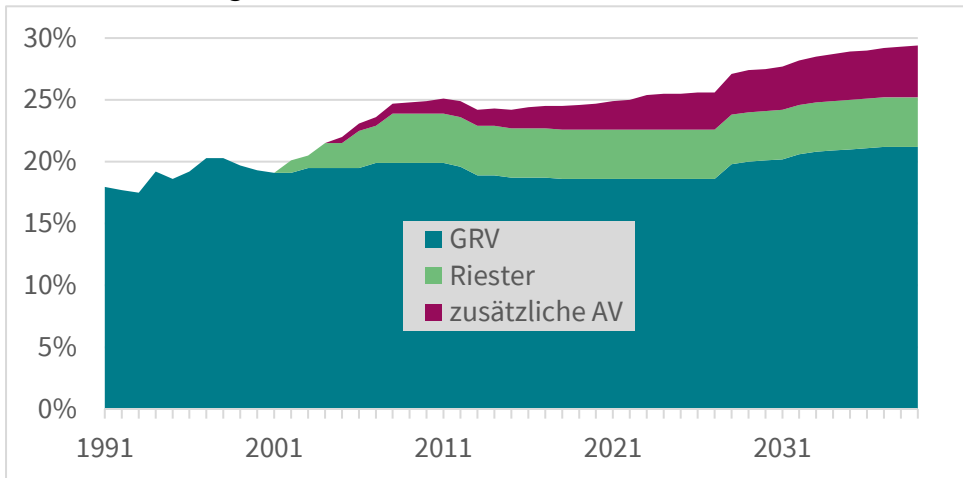
Dies ist der erste Befund für Deutschland: für ein entwickeltes OECD Land gibt Deutschland erstaunlich wenig für sein Alterssicherungssystem aus, obwohl Deutschland tatsächlich bereits einen höheren Anteil an älteren Menschen hat als viele andere europäische Länder. Wenn jedoch nur wenig Geld in ein System fließt, ist auch nur eine geringe Leistung zu erwarten. Der deutsche Fokus auf möglichst geringe Beitragssätze ist ein historischer Fehler und nimmt in Kauf, dass Millionen von Menschen keine auskömmliche Rente haben oder gar in Armut abrutschen.

Der Befund ändert sich, wenn man das theoretische deutsche Drei-Säulen-Modell aus gesetzlicher Rente, einer Riester-Rente und einer weiteren ergänzenden Altersvorsorge anschaut. Dieses ist im Gesetz (§154 Abs. 2 Nr. 5 SGB VI) als Prüfauftrag für ein Gesamtversorgungsniveau festgehalten:

„die Höhe des Gesamtversorgungsniveaus, das für typische Rentner einzelner Zugangsjahrgänge unter Berücksichtigung ergänzender Altersvorsorge in Form einer Rente aus einem geförderten Altersvorsorgevertrag sowie einer Rente aus der Anlage der Nettoeinkommenserhöhung aus den steuerfrei gestellten Beiträgen zur gesetzlichen Rentenversicherung und der steuerlichen Belastung ermittelt wird.“

Laut den Alterssicherungsberichten der Bundesregierung liegt das Gesamtversorgungsniveau (netto) im Drei-Säulen-Modell bei über 70 Prozent, wenn eben drei Säulen in der beschriebenen Höhe bespart werden. Allerdings gilt dies nur für die Altersrente und am Tag des Rentenbeginns. Dies gilt nicht im Fall der Erwerbsminderung oder an Hinterbliebene, da die Modellrechnungen diese außen vorlassen. Zudem beinhalten die zweite und dritte Säule keine sozialen Ausgleichselemente, etwa für Kindererziehungs- und Pflegezeiten. In der Grundannahme der Bundesregierung äußert sich also ein klarer Bias, der den idealtypischen männlichen Vollzeitbeschäftigten mit kontinuierlicher Erwerbsbiografie zum Standard in der Alterssicherung macht. Dies geht nicht nur auf

Gesamtbeitragssatz im theoretischen 3-Säulen Modell



Quelle: DGB. Eigene Berechnungen analog § 154 Abs. 2 Nr. 5 SGB VI.

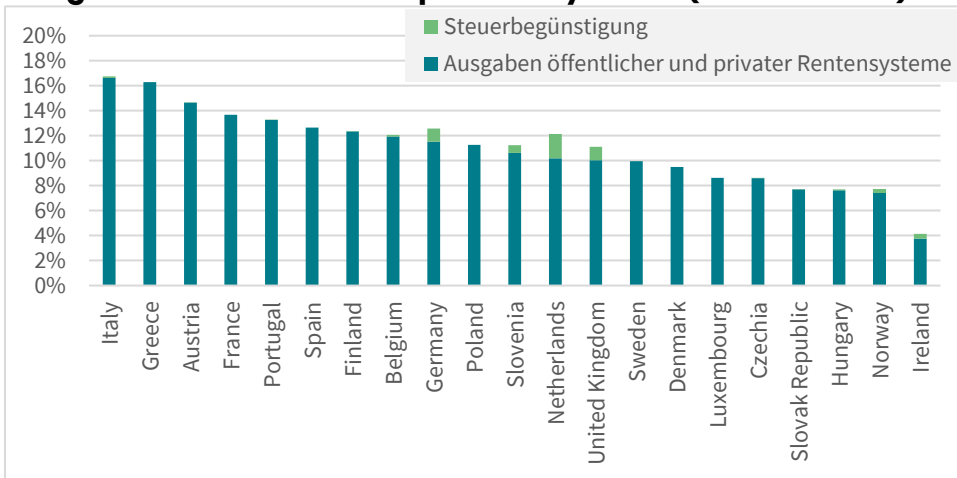
Kosten von Frauen, sondern einem Großteil aller Beschäftigten - sind weniger gradlinige Erwerbsverläufe doch eher die Regel als die Ausnahme. Außerdem steigen die Renten im Bezug wie die gesetzliche Rente, so dass das Gesamtversorgungsniveau über 20 Jahre Rentenbezug rund 5 Prozentpunkte sinkt.

Der Gesamtbeitragssatz für ein Drei-Säulen-Modell beläuft sich aktuell auf 25,5 Prozent. Für eine lebensstandardsichernde Alterssicherung sind heute rund 25 Prozent Beitragssatz vom Bruttolohn nötig und künftig rund 30 Prozent. Damit bewegt sich der Beitragssatz auf international vergleichbarem Niveau. Die Situation in Deutschland hat jedoch zwei Unterschiede. Die ergänzende Vorsorge ist weder verbindlich noch flächendeckend, so dass rund die Hälfte der Beschäftigten gerade keine Lebensstandardsicherung erreichen wird, Frauen deutlich seltener als Männer. In der deutschen Debatte dominieren vor allem jene Stimmen, die Beiträge als Belastung für Beschäftigte und als Kostenfaktor für Unternehmen darstellen, ohne die Beiträge zur privaten Vorsorge als das zu benennen, was sie tatsächlich sind: eine einseitige Belastung der Beschäftigten und, je nach System, nachrangig auch der Staatskassen.

Dass Deutschland in der Summe wenig für die Absicherung im Alter ausgibt, zeigen ebenfalls Daten der OECD: Die Gesamtausgaben inklusive der Beamtenversorgung aus öffentlichen und privaten Systemen liegen nur im Mittelfeld. Und dies, obwohl Deutschland einen höheren Altenquotienten hat.

Der deutsche Weg in der Alterssicherungspolitik, der auf Freiwilligkeit und private individuelle Finanzmarktprodukte setzt, ist offensichtlich gescheitert. Dies wird von niemandem ernsthaft bestritten. Private individuelle Altersvorsorge funktioniert nicht. Die Idee der Eigenverantwortung, die daraufsetzt, mit finanziellen Anreizen die Beschäftigten freiwillig zu hohen Beitragszahlungen in private Produkte zu bewegen, verkennt die Realität. Historisch und weltweit hat sich gezeigt, dass ein privater Altersvorsorgemarkt dysfunktional ist und systematisch an den sozial- und gleichstellungspolitischen Bedarfen und Zielen vorbei geht – und gleichzeitig enorme Mitnahmeeffekte generiert.

Ausgaben öffentlicher und privater Systeme (Anteil am BIP)



Quelle: DGB; eigene Darstellung. Daten aus OECD pension at a glance 2025.

Finanzdienstleister und Versicherungen haben keinen sozialpolitischen Auftrag, sondern verkaufen gewinnorientiert Produkte – dabei tendieren sie zum Verkauf jener Produkte, die die höchsten Gewinne und Provisionen erwarten lassen. Marktversagen bei privater Vorsorge ist ein zu erwartendes Ergebnis und nicht eine vermeidbare Ausnahme eines grundsätzlich funktionalen Systems.

Laut Alterssicherungsbericht 2024 haben nur gut 60 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aktuell überhaupt eine zusätzliche Altersabsicherung. Von diesen 60 Prozent spart aber ein wesentlicher Teil nicht den notwendigen Zusatzbeitrag von aktuell rund 6 bis 10 Prozent des Bruttolohns. Nur so wäre eine am Lohn orientierte, den Lebensstandard sichernde Altersvorsorge inklusive der Absicherung von Erwerbsminderung und von Hinterbliebenen rechnerisch möglich. Gegenüber 2000 ist das gesetzliche Rentenniveau um rund 10 Prozent gesunken – inklusive der nachgelagerten Besteuerung und der Überwälzung der Pflegebeiträge sogar um etwa 15 Prozent. Wenn die Regierung das Rentenniveau nicht über 2031 hinaus stabilisiert, sinkt es bis 2050 um weitere rund 10 Prozent. Im Vergleich zu den Löhnen wären die Nettorenten 2050 damit rund 25 Prozent geringer als im Jahr 2000.

Der Gender Pension Gap ist bei den Anwartschaften der privaten Altersvorsorge mit Abstand am höchsten: Frauen verdienen im Durchschnitt weniger und können entsprechend auch weniger in die private Altersvorsorge einzahlen. Sie sind besonders auf die sozialen Ausgleichselemente der gesetzlichen Rente angewiesen.

Das Niveau der gesetzlichen Renten soll gesetzlich festgelegt sinken. Die Regierung setzt weiterhin darauf, dass die Beschäftigten dies regelmäßig und flächendeckend durch eigene Vorsorge ausgleichen. Obwohl dies offensichtlich nicht funktioniert und soziale Ungleichheiten in der Alterssicherung in der Tendenz vertieft, wird weiterhin am Drei-Säulen-Modell und vor allem an privater Vorsorge festgehalten.

Angesichts des Renteneintritts der Babyboomer wird die verfehlte Politik der letzten gut 20 Jahren zu einer unzureichenden Alterssicherung von Millionen Menschen führen. Denn viele der jetzt rentennahen Jahrgänge konnten in den letzten 20 Jahren und damit die Hälfte ihres Erwerbslebens offensichtlich keine angemessene zusätzliche Altersvorsorge aufbauen. Hierauf muss die Politik angemessen reagieren, wobei dies offensichtlich nicht durch den Aufbau zusätzlicher privater Versicherungen gelingen kann, wenn diese Jahrgänge nun unmittelbar vor Renteneintritt den politischen Fehler der letzten 20 Jahre ausbaden müssen.

Der Status quo ist ein Fehler der Politik. Es ist grob fahrlässig, bei sozialpolitischen Fragen auf einen freien Markt zu setzen, führt es doch offensichtlich nicht zu den erwünschten Ergebnissen. Den Widerspruch sprechen Teile der Politik regelmäßig selbst aus: Während sie einerseits auf Markt und Eigenverantwortung setzen und die Freiheit hochhalten, kritisieren sie fortwährend, das „Fehlverhalten“ der Akteure, die zu wenig vorsorgen würden und nicht tun, was von ihnen erwartet wird. In diesem Duktus ist es nicht zulässig, aus rationalen Gründen (schlechte Angebote etc.) keine Vorsorge zu betreiben, sondern nur sich eigenverantwortlich ein weniger schlechtes Produkt auszusuchen. Dieser Selbstwiderspruch politischer Akteure versteigt sich zunehmend in der Forderung nach einer Vorsorgepflicht mit Abwahlrecht (opt-out Obligatorium). Man zwingt alle zu einer erwünschten Vorsorge und hält die Freiwilligkeit und den Markt hoch, in dem alle rausoptieren dürfen.

Unstrittig sollte sein, dass in den kommenden Jahren für eine gute Alterssicherung deutlich höhere gesamtgesellschaftliche Ausgaben notwendig sind. Die größte Herausforderung ist nicht der demographische Wandel. Allein um die Lücke zwischen dem aktuellen gesetzlichen Rentenniveau und dem Ziel der Lebensstandardsicherung zu schließen, sind heute bereits 70 bis 100 Mrd. Euro zusätzliche Finanzmittel nötig. Diese finanzielle Unterausstattung der Alterssicherung kommt die Beschäftigten teuer zu stehen.

Dabei zeigen Umfragen, dass die Beschäftigten sich eine Ersatzrate im Alter von über 70 Prozent des Nettolohns wünschen (Sozialstaatsradar 2025). Und gleichzeitig wollen die Beschäftigten lieber höhere Beiträge zahlen als eine weitere Absenkung des Sicherungsniveaus hinzunehmen.

Welche positiven oder negativen Wechselwirkungen sehen Sie zwischen dem Altersvorsorgesystem und anderen Bereichen?

Unklar ist zunächst mal, ob die Alterssicherungskommission mit dem „Altersvorsorgesystem“ alle drei Säulen des Alterssicherungssystems meint, oder sich bei dieser Frage auf private kapitalgedeckte Vorsorge beschränken will. Der Begriff Vorsorge jedenfalls ist typisch für private kapitalgedeckte Versicherungen, während die gesetzliche Rente wie auch Betriebsrenten eher als Alterssicherung bzw. Versorgung bezeichnet werden. Es wird davon ausgegangen, dass der Begriff versehentlich falsch verwendet wurde und dies eher dem Fokus auf

die Kapitaldeckung und der Nähe zur Versicherungswirtschaft bei einer Mehrheit der Kommissionsmitglieder geschuldet ist.

Die Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Alterssicherungssystemen und diesen mit anderen Bereichen sind vielfältig und komplex.

Rentner*innen zahlen Steuern und Sozialbeiträge. Damit wirken sich niedrigere oder höhere Renten unmittelbar auf die Kranken- und Pflegeversicherung sowie auf die Staatsfinanzen aus. Fallen Renten geringer aus, ist mit rund 20 Prozent weniger Beitragseinnahmen in der Kranken- und Pflegeversicherung zu rechnen. Zusätzlich sinken die Einnahmen aus der Einkommensteuer um etwa 10 bis 15 Prozent, und auch die Umsatzsteuereinnahmen gehen um weitere rund 10 Prozent zurück. Höhere Renten haben den gegenteiligen Effekt: Die Einnahmen der Kranken- und Pflegeversicherung sowie die Einnahmen aus Einkommen- und Umsatzsteuer steigen.

Beiträge – egal ob zu gesetzlichen oder privaten Systemen – mindern die Nettoeinkommen der Beschäftigten und aufgrund der steuerlichen Absetzbarkeit die Steuereinnahmen. Daraus ergeben sich Auswirkungen auf die Binnennachfrage und die Einnahmen der öffentlichen Haushalte. Gleichzeitig stabilisieren Rentenzahlungen die Binnennachfrage und führen zu Steuer- und Beitragseinnahmen. Bei einem Umlageverfahren sind Beiträge (annähernd) gleich den Ausgaben, so dass die Effekte sich weitgehend ausgleichen. Bei kapitalgedeckten Systemen entsprechen die Einzahlungen gerade nicht den Auszahlungen im gleichen Zeitraum, so dass es zu aggregierten Effekten kommen kann.

Beiträge zu Gesetzlichen Rentenversicherung unterliegen selbst der vollen Beitragspflicht zu den anderen Sozialversicherungen, ebenso wie ihre Rentenzahlungen. Bei Betriebsrenten mindert die Entgeltumwandlung die Einnahmen der Sozialversicherungen pro 100 Euro umgewandeltes Entgelt um rund 42 Euro – davon etwa 19 Euro Einnahmeverlust der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Zahlungen aus einer Betriebsrente sind erst bei Zahlungen über der Freigrenze (Pflegeversicherung) bzw. ab dem Freibetrag (Krankenversicherung) beitragspflichtig. Bei privaten Riester-Renten sind die Beiträge voll beitragspflichtig und die Zahlungen voll beitragsfrei. Steuerlich sind die Zahlungen zur GRV, zur Betriebsrente und zur Riester-Rente in unterschiedlicher Höhe steuerfrei. Bei der Riester-Rente werden ferner Steuerzuschüsse gewährt, sodass ein Beitragseuro in Riester-Renten zu einer tendenziellen höheren Belastung des Staatshaushalts führt als ein Beitrag in die GRV, der ja gerade nicht bezuschusst wird (die Bundeszuschüsse zur GRV decken lediglich Rentenzahlungen, die ohne Beitragszahlung gewährt werden). Diese Unterschiede in der steuer- und beitragsrechtlichen Gestaltung haben vielfältige Wirkungen. So führt eine gleichhohe Bruttorentenzahlung aus der 2. oder 3. Säule zu einer geringeren Nettorente als aus der GRV und der gleichhohe Bruttobeitrag zu einem höheren Netto als beim Beitrag zur GRV. Dies hat dann Auswirkungen auf das Nettoversorgungsniveau. Vergleiche zwischen der 1., 2. und 3. Säule müssen diese unterschiedliche Gestaltung berücksichtigen.

Sofern betriebliche oder private Renten nicht auch bei Erwerbsminderung und an Hinterbliebene zahlen, entstehen gegenüber dem Schutz durch die GRV zusätzliche Mindereinnahmen der anderen Sozialversicherungen und bei unzureichenden Leistungen tendenzielle Mehrausgaben der Fürsorgesysteme. Allgemein gilt außerdem, dass höhere Rentenzahlungen c. p. auch die Sozialausgaben im Bereich Bürgergeld/Grundsicherung oder auch Hilfe zur Pflege mindern.

Weitere Wechselwirkungen entstehen im Zusammen mit den Regelungen zum Renteneintritt – Alter und Abschläge sowie Zugangsbedingungen. Höhere Abschläge führen c. p. zu geringeren Renten und damit zu Mindereinnahmen der Kranken- und Pflegeversicherung sowie der Einkommensteuer. Höhere Altersgrenzen oder erschwerte Zugangsbedingungen führen zu gegenläufigen Effekten. Einerseits kann bei entsprechender Arbeitsmarktlage die gesamtwirtschaftliche Zahl an Arbeitsstunden/Beschäftigungsverhältnissen steigen, wenn Angebot und Nachfrage passen. Dies wird jedenfalls nie in allen Fällen gelingen. In den anderen Fällen wären die Personen vermutlich auf andere Sozialleistungen angewiesen – wie beispielsweise Kranken-, Arbeitslosen- und Bürgergeld oder Erwerbsminderungsrente. Bei üblichen Modellrechnungen zum Effekt höherer Altersgrenzen und/oder höherer Abschläge werden solche Nebenkosten jedoch regelmäßig nicht mit einbezogen. Regelmäßig wird dabei angenommen, dass der Arbeitsmarkt ohne Friktionen eine entsprechende Anzahl zusätzlicher Beschäftigungsverhältnisse aufnimmt. Dadurch wird die Finanzwirkung höherer Altersgrenzen deutlich zu positiv dargestellt, da relevanten Mehrausgaben in anderen Sozialsystemen ausgeblendet werden. Außerdem wird so vermieden, Negativszenarien zu berücksichtigen – wie beispielsweise die Anhebung der Altersgrenzen während eines Abschwungs/steigender Arbeitslosigkeit.

Welche Elemente sollte im Altersvorsorgesystem in jetziger Form bestehen bleiben?

Auch hier wird – trotz des Begriffs der Vorsorge – davon ausgegangen, dass das Alterssicherungssystem insgesamt gemeint ist.

Zu erhalten wäre:

- die Haltelinie beim Rentenniveau – zielführend wäre diese auf mindestens 50 Prozent anzuheben.
- Aktuelle Regeln zum Renteneintritt – bei Ausweitung zusätzlicher und flexibler Übergangsoptionen vor der Regelaltersgrenze
 - Regelaltersgrenze nicht weiter anheben
 - ab 63 mit Abschlägen
 - zwei Jahre früher ohne Abschläge bei 45 Beitragsjahren
 - besonderer Zugang für schwerbehinderte Menschen
- Erwerbsminderungsrente – bei erleichtertem Zugang und Reduzierung der Abschläge
- Hinterbliebenenversorgung
- Grundrente – diese sollte eher noch gestärkt werden
- Steuerzuschüsse und Erstattungen – müssen anteilig steigen
- Betriebsrenten
 - Entgeltumwandlung
 - 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) für Beitragsfreiheit erhalten
 - Volle Weitergabepflicht für eingesparten Sozialbeitrag
 - steuerliche Absetzbeträge erhalten
 - Beitrags- und steuerrechtliche Gleichstellung für Umlage und mischfinanzierte Betriebsrenten mit voll kapitalgedeckten.
 - Geringverdienendenförderbetrag erhalten und verbessern
 - Riester-Förderung für Betriebsrenten erhalten bzw. als eigenständiges Instrument etablieren
 - Tarifvorbehalt für Sozialpartnermodelle bzw. reine Beitragszusagen
- Möglichkeiten der zusätzlichen Einzahlung nach § 207 und 187a SGB VI – bei Erweiterung und Entbürokratisierung der Möglichkeiten zusätzlicher Einzahlung für Pflichtversicherte

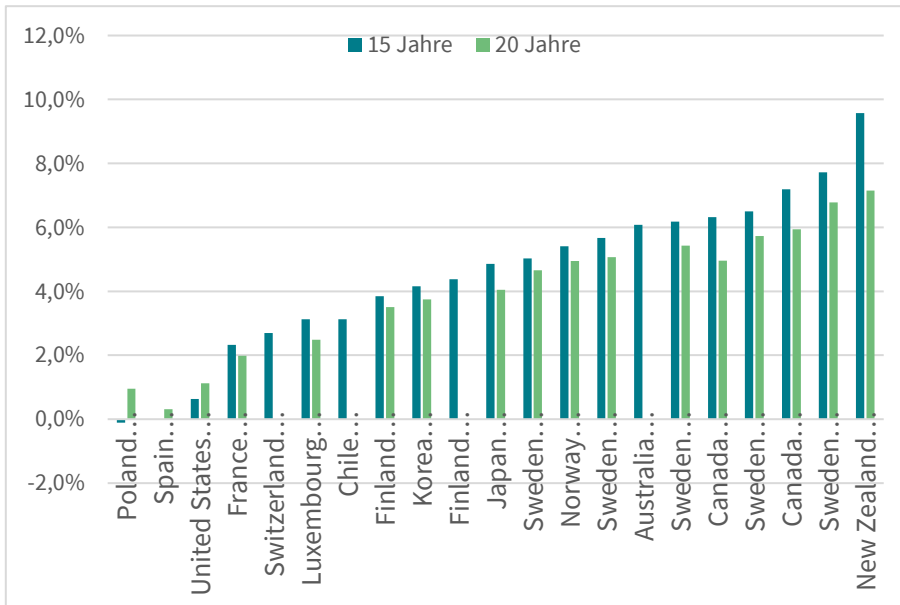
Welche Risiken und Chancen gibt es im Vorsorgesystem, die vermieden bzw. stärker genutzt werden sollten?

Private Vorsorge ist kein sinnvoller Beitrag zum Alterssicherungssystem für Abhängig Beschäftigte. Das Altersvorsorgereformgesetz sollte nicht beschlossen werden und stattdessen ein Auslaufen der Förderung privater Rentenversicherungen erwogen werden. In diesem Sinne sind auch die Vorstellungen zur Frühstartrente ein Irrweg, der nicht weiterverfolgt werden sollte. Bisher wurden

bereits mittlere zweistellige Milliardenbeträge als Zuschüsse an die privaten Versicherungen gezahlt, mit sehr fragwürdigen Ergebnissen (die ausgezahlten Riester-Renten betragen nicht mal die Hälfte des „vorgesehenen“ Wertes).

In kollektivvertraglich geregelten Betriebsrenten liegen große Chancen und Potentiale. Hierfür muss die Politik allerdings die Rahmenbedingungen für einen

Reale Rendite öffentlicher Fonds

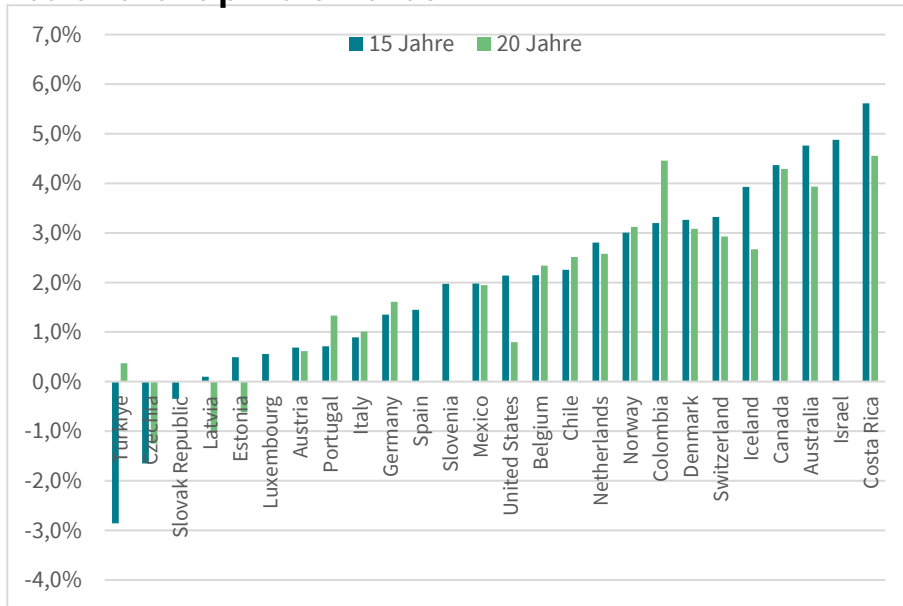


Quelle: DGB. Daten aus OECD pension at a glance 2025.

deutlich größeren Verbreitungsgrad, qualitative Standards und Verbindlichkeiten bei der Arbeitgeberfinanzierung erhöhen, ohne Vorgaben zu machen, welche der vielen Wege für die jeweilige Branche die richtige ist. Dazu könnte die Allgemeinverbindlicherklärung von entsprechenden Tarifverträgen einen zielführenden Weg darstellen. Insbesondere mit Blick auf Beschäftigte mit geringem Einkommen sind bestehende Förderinstrumente zu erhalten und zu verbessern. Klar ist: Wer die Diskussion um die Gesamtversorgung über alle drei Säulen betreibt, um verteilungspolitische Geländegewinne zu erzielen und einseitige Zusatzbelastungen auf die Beschäftigten zu wälzen, wird auf den Widerstand der Gewerkschaften stoßen.

Zu vermeiden ist, dass erneut eine massive Überschätzung von kapitalgedeckten Systemen propagiert wird und darauf bauend radikale Lösungen vorgeschlagen werden. Die OECD-Zahlen zeigen, dass die schwedischen Staatsfonds überdurchschnittlich hohe Renditen aufweisen und daher nicht als Erwartungswert verwendet werden sollten. Insbesondere da diese nur einen kleinen Teil des globalen Gesamtvolumens ausmachen – während die amerikanischen Fonds (öffentlich und privat) rund 71 Prozent des Anlagekapitals ausmachen und mit real unter 2 Prozent rentieren. Die OECD-Daten zeigen auch, dass die langfristigen Renditen (20 Jahre) deutlich geringer ausfallen als die der letzten 10 oder 15 Jahre, so dass Erwartungswerte für Renditen eher auf noch längeren Zeiträumen fußen sollten.

Reale Rendite privater Fonds



Quelle: DGB; eigene Darstellung. Daten aus OECD pension at a glance 2025.

Insgesamt birgt die Teil-Privatisierung der Alterssicherung das Risiko, dass die Kosten und Risiken auf die Beschäftigten abgewälzt werden. Dies muss zwingend verhindert werden. Außerdem droht eine Individualisierung, die den sozialen Zusammenhalt schwächt.