

Alterssicherung zwischen sozialem Ausgleich und Äquivalenzorientierung

Referat auf dem IMK-Forum

„Wirtschaftspolitik in Zeiten der Ungleichheit“

19. März 2015

Berlin

Prof. Dr. Diether Döring
Europäische Akademie der Arbeit
in der Universität Frankfurt am Main

Tel.: 069/77 20 21

Mail: d.doering@em.uni-frankfurt.de

Handout

Alterssicherung zwischen sozialem Ausgleich und Äquivalenzorientierung

Vorbemerkung

1. Der deutsche Fall – ein kurzer Blick zurück

- Das Rentenversicherungssystem der Bismarckära und seine Leitvorstellung
- Das System der „dynamischen Rente“ von 1956/57 und seine Voraussetzungen
- Sozialpolitische Ausbaumaßnahmen
- Abschied von der „guten Rente“ (AVmEG, AVmG 2002)
- Pendelschläge/Umbruch der Rentenfinanzierung

2. Schlüsselprobleme der heutigen Alterssicherung in Deutschland/Veränderte Voraussetzungen

- Erwerbsformenwandel läuft gegen die bestehende Systemgestaltung
- Niedriglohn- und Teilzeitsektor demonstrieren den Mangel an Mindestregeln
- Die bestehende Konstruktion der geförderten/steuerbegünstigten Zusatzsicherung ist sozialpolitisch problematisch
- Das stärkere Beitragsprimat schwächt die Verlässlichkeit der Sicherung

3. Deutsche Alterssicherung im europäischen Vergleich

- Unterschiedliche Zielsysteme; Vorstellungen zur Staat-/Privat-Arbeitsteilung
- Personenkonzepte: kategoriale vs. universelle Lösungen
- Sicherungskonzepte: Lohn- u. Zeitproportionalität vs. Basissicherung
- Finanzierungskonzepte: lohnbezogene Beiträge vs. steuerliche/steuerähnliche Instrumente
- Zusatz-/Mehrsäulenkonzepte: individuelle Sparförderung vs. verbindliche (betriebliche) Sicherung
- Ergebnis: Das deutsche Alterssicherungssystem ist aus der 1. Liga der Wohlfahrtsstaaten abgestiegen!

4. Auswege

- Universalisierung
- Positionsverbesserung niedriger Entgelte
- Angemesseneres Rentenniveau/grundlegende Veränderung der Zusatzsicherung

Übersicht 1: Zur Kombination von Kern- und Zusatzsicherung in ausgewählten europäischen Ländern

	Kernsystem		(betriebliche) Zusatzsicherung	
	Typ	Personenkreis	Verpflichtungsgrad	Personenkreis
D	Einkommensbezogene Rentenversicherung (Lebensstandardkonzept)	Arbeitnehmer	Überwiegend freiwillig	Vorrangig Arbeitnehmer
GB	Basis-Rentenversicherung	Erwerbstätige	Obligatorisch mit Wahlmöglichkeit; aktuell schrittweise Einführung einer flächendeckenden BAV (m. Ausstiegs-option)	Vorrangig Arbeitnehmer
NL	Basis-Rentensystem	Alle Einwohner (universell)	Quasi-Obligatorisch (allgemeinverbindliche Tarifverträge)	Vorrangig Arbeitnehmer
F	Gemischte Rentenversicherung (Lebensstandardkonzept + Mindestsicherung)	Arbeitnehmer (Erwerbstätige)	Obligatorisch	Vorrangig Arbeitnehmer
CH	Gemischte Rentenversicherung (Lebensstandardkonzept + Mindestsicherung)	Alle Einwohner (universell)	Obligatorisch	Vorrangig Arbeitnehmer

Quelle: Döring 2015

Tabelle 1: Perspektivische Brutto-Ersatzraten der deutschen Rentenversicherung im Vergleich mit den Pflichtsystemen ausgewählter europäischer Länder *)

	Niedriger Verdienst 0,5 Ø		Mittlerer Verdienst 1,0 Ø		Höherer Verdienst 1,5 Ø		Regel- altersgrenze
	Brutto- Ersatzraten	Rang beim Rentenniveau	Brutto- Ersatzraten	Rang beim Rentenniveau	Brutto- Ersatzraten	Rang beim Rentenniveau	
D	42,0%	5	42,0%	4	42,0%	3	65 (67) **
GB	55,8%	4	32,6%	5	22,5%	5	68
NL	94,4%	1	90,7%	1	89,4%	1	65
F	64,8%	2	58,8%	2	47,5%	2	65
CH	64,3%	3	55,2%	3	36,8%	4	65 M/64 F
Durchschnitt OECD-34	71,0%		54,4%		48,4%		
Rentenlücke ("Pension Gap") der deutschen GRV	29,0%		12,4%		6,4%		

Quelle: Döring 2015 n. OECD 2013: Pensions at a Glance, Paris, Tab. 4.1, S. 135

*) Die Brutto-Ersatzraten sind auf Basis des Rechtsstandes 2012 - einschließlich bereits beschlossener, aber erst schrittweise wirksam werdender Änderungen - berechnet. Errechnet werden die Altersversorgungsansprüche, die ein 20-jähriger Berufsanfänger, beginnend in 2012, während seines gesamten Arbeitslebens bis zur jeweiligen abschlagsfrei erreichbaren nationalen Altersgrenze erwirbt, im Verhältnis zum Bruttolohn eines vergleichbaren Arbeitnehmers. Sozialversicherungsbeiträge und Steuern werden weder bei Rentnern noch bei Arbeitnehmern berücksichtigt. Bei der Berechnung der Rente wird also die jeweilige nationale „Norm-Lebensarbeitszeit“ vom 20. Lebensjahr bis zur jeweiligen abschlagsfrei erreichbaren Altersgrenze zugrunde gelegt.

**) Für Berufsstarter im Jahre 2012 gilt dies in Deutschland bereits die 67er Altersgrenze. Da jedoch ein Berufsstarter mit 20 Jahren bis zum 65. Lebensjahr bereits 45 Versicherungsjahre erreicht, kann er bei gleichem Rechtsstand weiterhin mit 65 ausscheiden (da hier auf einen Berufsstart mit 20 Bezug genommen wird, ist aus derzeitiger Sicht die 2014 beschlossene, aber schrittweise auslaufende Ausstiegsmöglichkeit ab 63 Jahren nach 45 Versicherungsjahren ohne Belang).