

Reinhard Dehlinger, Dipl. Math., Aktuar (DAV)
ehemaliges Vorstandsmitglied der Bayerischen Versorgungskammer

Helmut Baader, Dipl. Math., Aktuar (DAV)
ehemaliger Bereichsleiter der Bayerischen Versorgungskammer

Wachstums-Rente

Vorschlag zur Reform der Riester-Rente

Stand: 20.10.2021

Inhalt

Zusammenfassung	3
1 Ausgangslage	6
2 Riester-Rente als kapitalgedeckte Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung.....	9
3 Reformvorschlag Deutschland-Rente von drei hessischen Ministerien.....	12
3.1 Konzept.....	12
3.2 Kritik.....	13
3.3 Staatsfonds als Pflichtversorgung	16
4 Reformvorschlag Wachstums-Rente	18
5 Einzelheiten zur Wachstums-Rente.....	22
6 Exemplarische Rentenverläufe.....	26
Literaturverzeichnis	27

Zusammenfassung

Wegen der Alterung der Bevölkerung zahlen in den nächsten Jahrzehnten immer weniger Arbeitnehmer für immer mehr Rentner Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung. Der sich verschlechternde Altenquotient wirkt sich zunehmend negativ auf das Netto-Rentenniveau der gesetzlichen Rentenversicherung aus, das wie folgt stetig abnimmt:

2018	48,1 %
...	
2030	44,7 %
....	
2040	42,1 %
2045	41,8 %

jeweils % des verfügbaren Durchschnittseinkommens im betreffenden Jahr.

Maßnahmen, den Rückgang des Rentenniveaus aufzuhalten, sind entweder nicht realisierbar oder nicht wirksam. Ein Anstieg des Beitragssatzes zur gesetzlichen Rentenversicherung über den derzeitigen Planwert für das Jahr 2040 von 23,2 % hinaus dürfte ebenso ausscheiden wie eine kontinuierliche Anhebung des Bundeszuschusses zur Rentenversicherung. Eine weitere Erhöhung der Regelaltersgrenze kann das Rentenniveau ebenfalls nicht stabilisieren.

Der Rückgang des Rentenniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung kann deshalb im Rahmen der Umlagefinanzierung schwerlich aufgehalten werden.

Die derzeitige kapitalgedeckte Riester-Rente kann die Versorgungslücke nicht schließen, da ihre Leistungen zu gering ausfallen und ihr Verbreitungsgrad bei den Arbeitnehmern unter 50 % liegt.

Versicherungs- und finanzmathematische Berechnungen belegen, dass die Leistungshöhe einer kapitalgedeckten Rente in erster Linie durch eine hohe Kapitalanlagenrendite positiv beeinflusst wird, in geringerem Umfang durch niedrige Kostenzuschläge.

Ursächlich für die geringe Leistungshöhe der Riester-Rente sind die gesetzlich vorgeschriebenen Beitrags- und Leistungsgarantien, die nur durch sichere Kapitalanlagen realisiert werden können. Bei anhaltend negativem bzw. niedrigem Marktzins erzielen sichere Anlagen jedoch nahezu keine Zinserträge.

Die hohen Verwaltungskostenanteile der Beiträge in Riesterprodukten sind vor allem durch das aufwändige Zulageverfahren bedingt.

Der Verbreitungsgrad der Riester-Rente ist gering, da die Entscheidung für ein Riesterprodukt freiwillig ist und die Zulagen bzw. der Sonderausgabenabzug allein keinen Anreiz bietet, ein Riesterprodukt abzuschließen.

Leistungshöhe und Verbreitungsgrad der Riester-Rente müssen deshalb deutlich verbessert werden.

Das Konzept für eine staatlich organisierte Deutschland-Rente von drei hessischen Landesministerien enthält konstruktive Vorschläge zur Vereinfachung der Riester-Rente, die die Verwaltungskosten verringern würden. Mit ihrer passiven, auf die Minimierung der Kapitalanlage-Verwaltungskosten fixierten Anlagestrategie würde die Deutschland-Rente jedoch eine geringere Rendite erwirtschaften als mit anderen Anlagestrategien möglich wäre.

Die hier vorgeschlagene Wachstums-Rente partizipiert durch eine chancenreiche, diversifizierte Kapitalanlage mit hohem Aktienanteil am globalen Wachstum. Dies ermöglicht eine im Durchschnitt hohe Kapitalanlagerendite selbst bei negativem bzw. niedrigem Marktzins.

Die Sparer für die Wachstums-Rente können Produkte mit und ohne Garantien wählen. Je weniger Garantien eine Kunde vereinbart, umso niedriger fällt der Anteil sicherer Anlagen aus und desto höher und dynamischer ist die Rente.

Die Wachstums-Rente ohne Beitrags- und Rentengarantie lässt am Ende der Ansparphase nicht nur ein rd. doppelt so hohes Kundenguthaben erwarten wie bisherige Riesterprodukte, sondern auch eine überwiegend hoch dynamische Rente in der Auszahlungsphase.

Bei anhaltend negativem bzw. niedrigen Marktzins sind folgende Maßnahmen notwendig, damit die Leistungen auf 200 % bis 300 % der derzeitigen Riester-Rente steigen

können und sich der Verbreitungsgrad der Zusatzrente bei Arbeitnehmern auf über 90 % erhöht:

- a) Die Sparer für die Wachstums-Rente bestimmen selbst, welche Beitrags- und Rentengarantie sie entsprechend ihrer Sicherheitspräferenz einschließen wollen. Die Beitragsgarantie und die Anforderung einer gleich bleibenden oder steigenden monatlichen Rente des Altersvorsorge-Zertifizierungsgesetzes werden aufgehoben.
- b) Die Privatwirtschaft bietet ein Standardprodukt mit und ohne Garantien an, das aus einer vom Anbieter gemanagten Fondsgebundenen Rentenversicherung oder einem gemanagten Fonds-Sparplan mit hohem Aktienanteil besteht. Der Fonds-Sparplan wird bei Rentenbeginn in eine lebenslange Leibrente umgewandelt. Die staatliche Förderung wird auf das Standardprodukt beschränkt.
- c) Mit einer Opt-out-Regelung wird jeder Arbeitnehmer über seinen Arbeitgeber in die Wachstums-Rente einbezogen, er sei denn, er widerspricht. Der Arbeitgeber wird verpflichtet, seinen Arbeitnehmern die Wachstums-Rente über Gruppenverträge mit deutlich niedrigeren Vertriebskosten als für Einzelverträge zur Verfügung zu stellen. Arbeitnehmer können auch eine bereits auf sie abgeschlossene Wachstums-Rente bei ihrem Arbeitgeber einbringen.
- d) Das Standardprodukt kann kostengünstig gestaltet werden, wenn das aufwändige Zulageverfahren bei Arbeitnehmern durch ein vereinfachtes Verfahren ersetzt wird, bei dem über die Lohn- und Gehaltsabrechnung monatlich ein Zwölftel der jährlichen Zulagen ausgezahlt und mit der Lohnsteuer verrechnet wird.

Der demografiebedingte, zunehmende Rückgang des Rentenniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung kann durch die Wachstums-Rente mit einer chancenreichen Kapitalanlage und einer Opt-out-Regelung über den Arbeitgeber wesentlich besser ausgeglichen werden als bisher. Bei konsequenter Umsetzung der Wachstums-Rente und Einführung bis Anfang der 2020er Jahre könnten bereits die Neurentner in den 2030er Jahren von einer wesentlich höheren Zusatzrente profitieren.

1 Ausgangslage

In den nächsten Jahrzehnten wird die Anzahl der Leistungsempfänger in der gesetzlichen Rentenversicherung wegen der geburtenstarken Jahrgänge der 1950er und 1960er Jahre und der stetig zunehmenden Lebenserwartung erheblich ansteigen. Demgegenüber wird die Anzahl der Beitragszahler wegen der seit den 1970er Jahren niedrigen Geburtenrate langfristig abnehmen. Der sich verschlechternde Altenquotient wirkt sich zunehmend negativ auf das Netto-Rentenniveau der gesetzlichen Rentenversicherung aus.

Das Netto-Rentenniveau setzt die verfügbare Standardrente des Eckrentners ins Verhältnis zum verfügbaren Durchschnittseinkommen. Es nimmt in den nächsten Jahrzehnten wie folgt stetig ab (Rentenversicherung (2017)):

2018	48,1 %
...	
2030	44,7 %
....	
2040	42,1 %
2045	41,8 %

Dies bedeutet einen Rückgang des Netto-Rentenniveaus von 2018 bis 2040 um 6,0 Prozentpunkte bzw. 12,5 Prozent und bis 2045 um 6,3 % Prozentpunkte bzw. 13,1 Prozent.

Grundsätzlich kommen im Rahmen der gesetzlichen Rentenversicherung folgende Maßnahmen zur Gegensteuerung in Betracht:

- Erhöhung des Beitragssatzes zur gesetzlichen Rentenversicherung
- Erhöhung des Bundeszuschusses
- weitere Erhöhung der Regelaltersgrenze ab 2030

Der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung steigt bis zum Jahr 2040 auf 23,2 % und bis 2045 auf 23,5 % (Rentenversicherung (2017)). Wegen der Alterung der Bevölkerung werden sich die Beitragssätze der gesetzlichen Kranken- und Pflege-

versicherung ebenfalls erhöhen. Mit einem noch höheren Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung als prognostiziert käme der Durchschnittsverdiener einschließlich Lohnsteuer auf eine Abgabenquote nahe 50 %. Dies erscheint politisch schwer vermittelbar.

Der Bundeszuschuss erhöht sich in den nächsten Jahren auf über 100 Milliarden € und bis 2040 auf 120 Milliarden € (prognos (2016)). Die wachsende Versorgungslücke infolge des Rückgangs des Netto-Rentenniveaus kann auf Dauer nicht durch stetige Anhebung des Bundeszuschusses ausgeglichen werden, sodass auch diese Maßnahme ausscheiden dürfte.

Eine weitere, schrittweise Erhöhung der Regelaltersgrenze ab dem Jahr 2030 würde den Rückgang des Netto-Rentenniveaus nur geringfügig ausgleichen. Nach prognos verbessert die Anhebung des Rentenalters von 65 auf 67 Jahre das Netto-Rentenniveau lediglich um 1,1 Prozentpunkte. Außerdem sollte diese Möglichkeit zur Finanzierung eines weiteren Anstiegs der Lebenserwartung offengehalten werden.

Der Rückgang des Rentenniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung kann im Rahmen der Umlagefinanzierung deshalb schwerlich aufgehalten werden.

Die derzeitige kapitalgedeckte Riester-Rente kann die wachsende Versorgungslücke nicht schließen. Ihre Höhe bei Rentenbeginn ist zu gering, in der Auszahlungsphase ist sie statisch oder nur schwach dynamisch.

Die Ursache sind die gesetzlich vorgeschriebenen Beitrags- und Rentengarantien, die bei anhaltend negativem bzw. geringem Marktzins nur durch sichere Anlagen ohne Verzinsung realisiert werden können. In geringerem Umfang leistungsmindernd sind die hohen Kostenzuschläge, die wegen des aufwändigen Zulageverfahrens erhoben werden müssen.

Viele rentenversicherungspflichtige Beschäftigte haben keine Riester-Rente abgeschlossen. Ihr Verbreitungsgrad bei den Arbeitnehmern liegt unter 50 % (IREF (2014)). Der Abschluss einer Riester-Rente ist freiwillig, und die Zulagen bzw. der Sonderausgabenabzug bieten keinen Anreiz, eine in ihren Augen unattraktive Riester-Rente ab-

zuschließen. Wenn überhaupt für das Alter zusätzlich vorgesorgt wird, ist der Abschluss eines Sparplans mit einem Aktien- oder Indexfonds vor allem für junge Arbeitnehmer die bessere Lösung.

Um die sich in den nächsten Jahrzehnten vergrößernde Versorgungslücke der gesetzlichen Rentenversicherung bei anhaltend negativem bzw. niedrigen Marktzins schließen zu können, sind zwei Ziele zu erreichen:

- Die Leistungshöhe bei Rentenbeginn steigt auf 200 % bis 300 % der derzeitigen Riesterrente.
- Der Verbreitungsgrad der Riester-Rente wächst bei den Arbeitnehmern auf über 90 %.

Dies ist nur möglich, wenn die Kundengelder über die gesamte Anspar- und Auszahlungsphase mit hohem Aktienanteil chancenreich am Kapitalmarkt angelegt werden können und die Arbeitnehmer über ihren Arbeitgeber automatisch in die Zusatzrente einbezogen werden. Die Leistungen lassen sich zusätzlich verbessern, wenn das aufwändige Zulageverfahren durch ein einfaches Verfahren abgelöst wird und die Kostenanteile der Beiträge gesenkt werden können.

2 Riester-Rente als kapitalgedeckte Ergänzung der gesetzlichen Rentenversicherung

Die Riester-Rente wurde im Jahr 2002 als kapitalgedecktes Versorgungssystem eingeführt. Sie ging auf Walter Riester zurück, der als Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung die Förderung der freiwilligen Altersvorsorge durch eine Altersvorsorgezulage vorgeschlagen hatte. Anlass für die Einführung der Riester-Rente war das Sinken des Netto-Rentenniveaus von 70 % auf 67 % nach der Reform der gesetzlichen Rentenversicherung in den Jahren 2000/2001.

Die Riester-Rente ist eine zusätzliche Altersvorsorge für Arbeitnehmer. Sie ist kapitalgedeckt, freiwillig, privat finanziert und wird durch Zulagen und Sonderausgabenabzug staatlich gefördert.

Sie soll den mit der demografischen Entwicklung verbundenen Rückgang des Rentenniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung ausgleichen. Die umlagefinanzierte Rentenversicherung und die kapitalgedeckte Riester-Rente bilden zusammen ein staatliches bzw. staatlich gefördertes Teilumlageverfahren mit geringer Vermögensbildung.

Die Riester-Rente kann bei Finanzdienstleistungsunternehmen abgeschlossen werden, die für diesen Zweck folgende Produkte anbieten: private Rentenversicherungen, mit festem Rechnungszins oder fondsgebunden, Fonds-Sparpläne, Bank-Sparpläne, Wohnriester-Darlehen und Bausparverträge. Innerhalb der betrieblichen Altersversorgung werden Riester-Renten von Pensionskassen und Pensionsfonds sowie als Direktversicherungen angeboten.

Nach dem Altersvorsorge-Zertifizierungsgesetz müssen die Anbieter von Riesterprodukten garantieren, dass zu Beginn der Auszahlungsphase mindestens die Summe der eingezahlten Altersvorsorgebeiträge zur Verfügung steht (Beitragsgarantie). Außerdem schreibt das Altersvorsorge-Zertifizierungsgesetz vor, dass die Renten in der Auszahlungsphase gleich bleiben oder steigen (Rentengarantie). Im Falle eines Auszahlungsplans wird ab Vollendung des 85. Lebensjahres eine Leibrente gewährt, deren erste monatliche Rate mindestens so hoch sein muss wie die letzte monatliche Auszahlung aus dem Auszahlungsplan.

Der Mindesteigenbeitrag, um die ungekürzte Zulage zu erhalten, beträgt seit 2008 4 % der rentenversicherungspflichtigen Einnahmen des Vorjahres abzüglich Zulagenanspruch.

2017 bestanden 16,6 Millionen Riesterverträge, davon 10,9 Millionen Versicherungs- und 3,2 Millionen Investmentfondsverträge. Der Verbreitungsgrad der Riester-Rente bei den Förderberechtigten liegt deutlich unter 50 % (IREF (2014)).

In den letzten Jahren wurde eine Reihe von Verbesserungen für die Riester-Rente vorgeschlagen:

- Mit einer Opt-out-Regelung, bei der der Arbeitnehmer die Pflicht zum Abschluss einer Riester-Rente nur durch einen expliziten Widerruf aufheben kann, würde sich die Anzahl der Riesterverträge vor allem von Personen mit geringerem Einkommen erhöhen.
- Die hohe Komplexität der Riester-Rente treibt die Verwaltungskosten der Produkthanbieter nach oben. Eine Vereinfachung der gesetzlichen Bestimmungen für das Zulageverfahren brächte Entlastungen auf der Kostenseite, die an die Riesterparer weitergegeben werden könnten.
- Sozial schwache Arbeitnehmer würden vermehrt Riesterverträge abschließen, wenn die Riester-Rente nicht mit der Grundsicherung im Alter verrechnet würde.

Der geringe Verbreitungsgrad der Riester-Rente ist in erster Linie auf die geringe Leistungshöhe zurückzuführen. Die Zulagen und der Sonderausgabenabzug allein bieten keinen ausreichenden Anreiz, freiwillig eine Riester-Rente abzuschließen.

Wie versicherungs- und finanzmathematische Berechnungen zeigen ist die geringe Leistungshöhe der Riester-Rente weniger durch hohe Kostenzuschläge der Beiträge als durch die gesetzlich vorgeschriebene Beitragsgarantie begründet, die bei anhaltend negativem bzw. niedrigem Marktzins nur durch sichere Anlagen ohne wesentliche Verzinsung realisiert werden kann.

Bei Fonds-Sparplänen und fondsgebundenen Lebensversicherungen, die in Aktienfonds anlegen können, wird das Fondsguthaben des Riesterparers ab etwa seinem 50. Lebensjahr in sichere Geldmarkt- und Rentenfonds umgeschichtet. Danach erwirtschaftet das Fondsguthaben wegen des negativen bzw. niedrigen Marktzins nahezu keine Verzinsung.

Die Rentengarantie in der Auszahlungsphase macht ebenfalls eine Anlage in sichere Anlagen mit geringer Verzinsung notwendig. Die Rente wächst deshalb nur schwach dynamisch. Im Falle eines Auszahlungsplans erhöht sich die Rente wegen des Übergangs auf eine gleichhohe Leibrente nach Vollendung 85. Lebensjahres u. U. überhaupt nicht.

Möglicherweise verharren die Marktzinsen in der Euro-Zone noch viele Jahre auf einem negativen oder niedrigen Niveau, da ein Zinsanstieg für hochverschuldete Länder der Euro-Zone abträglich wäre. Außerdem dämpft die Alterung der deutschen Bevölkerung auf Dauer das volkswirtschaftliche Wachstum, was das Marktzinsniveau in Deutschland abschwächt.

3 Reformvorschlag Deutschland-Rente von drei hessischen Ministerien

3.1 Konzept

Im Dezember 2015 veröffentlichten drei hessische Ministerien das Konzept einer staatlich organisierten Deutschland-Rente, verbunden mit einem Maßnahmenpaket zur Verbesserung der Riester-Rente. (s. Hessische Ministerien (2017)).

Kernstück der Verbesserungsvorschläge ist die Änderung der bisherigen Opt-in-Klausel, nach der sich jeder Arbeitnehmer aktiv für einen Riesterprodukt entscheiden muss. Mit der vorgeschlagenen Opt-out-Klausel zahlt jeder Arbeitnehmer über seinen Arbeitgeber in einen Riestervertrag ein, soweit er sich nicht aktiv dagegen entscheidet.

Mit der sogenannten automatischen Einbeziehung wird jeder Arbeitgeber verpflichtet, für jeden seiner Arbeitnehmer den Beitrag in ein Riesterprodukt an den ausgewählten Produkthanbieter abzuführen, es sei denn, der Arbeitnehmer widerspricht. Der Arbeitnehmer kann dem Arbeitgeber ein von ihm selbst abgeschlossenes Riesterprodukt benennen, in das der Arbeitgeber für ihn einzahlt. Andernfalls muss der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ein Riesterprodukt aus einer Liste auswählen, die auf einer öffentlich zugänglichen Internetseite steht. Eine neutrale und anbieterunabhängige staatliche Stelle soll die Produktliste erstellen, auf der neben der staatlichen Deutschland-Rente die Riesterprodukte der privaten Anbieter aufgenommen werden.

Weitere Vorschläge zur Vereinfachung der Riester-Rente betreffen die Bezugsbasis für die Beitragshöhe und das Zulageverfahren. Die Höhe des Beitrags beträgt 4 % der im laufenden Kalendermonat erzielten beitragspflichtigen Einnahmen, jedoch nicht mehr als ein Zwölftel des maximalen jährlichen Sonderausgabenabzugs für Altersvorsorgebeiträge. Im vereinfachten Zulageverfahren soll ein Zwölftel der jährlichen Zulagen monatlich über das Lohnabrechnungsverfahren ausgezahlt werden.

Schließlich soll der Riestersparer auf die Beitragsgarantie verzichten können.

Die Autoren der Deutschland-Rente kritisieren die angeblich zum Teil völlig überbeurteilten Riesterprodukte und behaupten, dass die Deutschland-Rente kostengünstiger sei.

Das Konzeptpapier zur Deutschland-Rente enthält nur wenige Aussagen zum Kapitalanlagemanagement. Die operative Kapitalanlageverwaltung könne – so heißt es – an

Banken und professionelle Fondsmanager durch Ausschreibungen vergeben werden. Aus Kostengründen wolle man auf passive Anlagestrategien setzen.

3.2 Kritik

Das Verdienst der Deutschland-Rente sind die Vorschläge zur Vereinfachung der Verwaltung der Riester-Rente mit der automatischen Einbeziehung über Arbeitgeber und dem vereinfachten Zulageverfahren.

Wenn der Arbeitnehmer nicht von der Opt-out-Option Gebrauch macht und seinem Arbeitgeber kein von ihm selbst abgeschlossenes Riesterprodukt benennt, muss der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer eine Auswahl aus der öffentlich zugänglichen Produktliste treffen.

Das Konzept zur Deutschland-Rente beantwortet nicht die Frage, nach welchen Kriterien der Arbeitgeber ein Riesterprodukt aus einer Liste mit über hundert Angeboten auswählt. Über die Leistungshöhe entscheidet in erster Linie das Kapitalanlagemanagement, das die öffentlich zugängliche Produktliste nicht transparent macht.

Die derzeitigen Verwaltungskostenzuschläge der Riesterprodukte sind hauptsächlich durch das aufwändige Zulageverfahren begründet, das durch das Altersvorsorge-Zertifizierungs- und Einkommensteuergesetz vorgeschrieben ist und einen hohen Verwaltungsaufwand bei den Anbietern verursacht.

Wenn der Gesetzgeber die im Konzept der Deutschland-Rente genannten Verbesserungen der Riester-Rente umsetzt, können die privaten Anbieter ihre Verwaltungskostenzuschläge für Riesterprodukte deutlich reduzieren.

Zudem könnten private Anbieter genauso wie die Deutschland-Rente auf Vertriebskostenzuschläge verzichten, wenn sie ihre Riesterprodukte auf die öffentlich zugängliche Produktliste setzen lassen, aus der die Arbeitgeber ein Riesterprodukt auswählen.

Als Referenz der Deutschland-Rente für die jährlich einbehaltenen Kosten in der Ansparphase werden 0,5 % des angesparten Vermögens wie beim britischen Rentensystem National Employment Savings Trust genannt.

Das Konzept der Deutschland-Rente unterschätzt die Höhe der jährlich einbehaltenen Kosten. Wenn das Vermögen des Riestersparers in der Ansparphase über 40 Jahre

in Aktienfonds angelegt wird und die Rendite der Aktienfonds 4 % p. a. beträgt, entspricht ein Kostensatz von 0,5 % des Vermögens durchschnittlich 18 % des Beitrags.

Der von der Deutschland-Rente anvisierte Kostensatz von 0,5 % des angesparten Vermögens liegt somit deutlich über den derzeitigen Verwaltungskostenzuschlägen privater Anbieter.

Bei einem kapitalgedeckten Versorgungssystem wie die Deutschland-Rente hängt das Versorgungsniveau weit überwiegend von der Kapitalanlagerendite ab. Professionelles Kapitalanlagemanagement gehört jedoch im Allgemeinen nicht zu den Aufgaben und Kompetenzen staatlicher Einrichtungen.

Mit Ausschreibungen und passiven Anlagestrategien betrachtet die Deutschland-Rente die Kapitalanlage ausschließlich aus der Kostenperspektive. Dieser Ansatz optimiert nicht die Kapitalanlagerendite nach Abzug der Kapitalanlage-Verwaltungskosten. Beispielsweise schöpft eine passive Anlage in Aktienindexfonds von Schwellenländern erfahrungsgemäß nicht die Kurspotenziale von Unternehmen in diesen Wirtschaftsregionen aus. Zudem werden durch solche Ausschreibungen die billigsten, nicht jedoch die erfolgreichsten Fondsmanager gewonnen.

Große professionelle Kapitalanleger ermitteln ihre Fondsmanager für jede Anlageklasse weltweit über einen strukturierten Analyse- und Auswahlprozess. Die Fonds der besten Investmentgesellschaften schlagen entsprechende Indexfonds in der Performance um Längen.

Kritiker, die über keine Kapitalanlagenexpertise und aktuarielles Know-how verfügen, verkennen, dass die Leistungshöhe der Riester-Rente in erster Linie durch die Anlagerendite und in geringerem Umfang durch die Kostenzuschläge bestimmt wird.

Um die Versorgungslücke durch das sinkende Rentenniveau der gesetzlichen Rentenversicherung zu schließen, ist für das Kapitalanlagemanagement eine andere Zielsetzung als Kostenminimierung notwendig:

Erwirtschaftung einer möglichst hohen durchschnittlichen Kapitalanlagerendite nach Kosten unter Vermeidung von Kapitalanlageverlusten. Ein Kapitalanlagemanagement mit dieser Zielsetzung erfordert eine aktive Anlagestrategie mit hoher Diversifikation

der Kapitalanlagen nach Anlageklassen, Ländern, Branchen, Unternehmensgrößen und Anlagestilen.

Bei anhaltend niedrigen bzw. negativen Marktzinsen in der Euro-Zone kommen u. a. folgende Anlageklassen für die Diversifikation in Frage: Aktien Euroland, Aktien USA, Aktien Schwellenländer, Aktien Small und Large Caps, Wandelanleihen, weltweit gestreute Unternehmensanleihen, Hochzinsanleihen, Schwellenländeranleihen, Immobilien, Real Estate Investment Trusts und Infrastrukturanlagen.

Die Aufteilung der Kapitalanlagen auf die Anlageklassen berechnet ein Optimierungsprogramm unter Berücksichtigung der zukünftigen Renten- und Beitragszahlungen (Asset-Liability-Management).

Ein hoher Anteil der Kapitalanlagen entfällt auf Aktien mit weltweiter Streuung. Die Performance des Welt-Aktien-Index MSCI (Kursentwicklung inkl. Brutto-Dividenden) betrug von 1971 bis 2018 durchschnittlich +8,1 % (DividendenAdel(2019)). Das Risiko eines Kapitalanlageverlusts wird durch die hohe Diversifikation auf verschiedene Anlageklassen begrenzt.

Fonds bzw. Fondsmanager - wie bei der Deutschland-Rente vorgesehen - nach reinen Kostengesichtspunkten auszuwählen, führt zu suboptimalen Kapitalanlagerenditen. Deshalb ist zu erwarten, dass die Kapitalanlage der Deutschland-Rente eine weit geringere Rendite erwirtschaften würde als die privaten Anbieter der Riester-Rente im Durchschnitt.

Erhebliche Zweifel bestehen schließlich, ob zwischen der Deutschland-Rente und privaten Anbietern gleiche Wettbewerbsbedingungen herrschen würden. Private Anbieter haben umfangreiche gesetzliche Anforderungen zu erfüllen. Diese betreffen die Aufsicht, das Vertragsrecht, Informationspflichten gegenüber den Kunden, die Bilanzierung, das Eigenkapital und das Risikomanagement. Um gleiche Wettbewerbsbedingungen herzustellen, müsste die staatliche Deutschland-Rente den gleichen gesetzlichen Anforderungen nachkommen wie die privaten Anbieter.

Zusammenfassend ist die Deutschland-Rente nicht kostengünstiger als private Riesterprodukte. Wegen ihres auf die Kostenminimierung ausgerichteten Kapitalanlagemanagements würde sie im Durchschnitt eine schlechtere Anlagerendite erwirtschaften und deshalb ein geringeres Versorgungsniveau bieten als die meisten privaten Riesterprodukte. Zudem ist ihre wettbewerbsrechtliche Zulässigkeit fraglich. Die staatlich

organisierte Deutschland-Rente bietet kein besseres Riesterprodukt als private Anbieter und ist deshalb verzichtbar.

3.3 Staatsfonds als Pflichtversorgung

Ein staatlich organisierter, kapitalgedeckter Rentenfonds könnte allerdings als Pflichtversicherung der 1. Säule der Altersvorsorge eingerichtet werden. Alle privatwirtschaftlichen Riesterangebote würden dann entfallen.

Wenn jeder Arbeitnehmer jährlich 4 % seines rentenversicherungspflichtigen Einkommens abzüglich Zulagen in den Staatsfonds einahlt, würde der Rentenfonds jährlich ca. 50 Mrd. € einnehmen, die am Kapitalmarkt anzulegen wären.

Dafür müsste ein professionelles Kapitalanlagemanagement aufgebaut werden. Da staatliche Stellen über keine hohe Expertise in der Kapitalanlage verfügen, müsste das Management an private Anbieter abgegeben werden. Eine Kostenersparnis bei der Verwaltung der Kapitalanlagen der Riester-Rente wäre deshalb nicht möglich.

Es spricht nichts dafür, dass ein staatlicher Rentenfonds eine kapitalgedeckte Zusatzrente effizienter und kostengünstiger verwalten würde als private Anbieter.

In jedem Fall wäre der staatliche Rentenfonds vor staatlichen Zugriffen zu schützen.

Der Vorteil eines kapitalgedeckten Staatsfonds wäre die Klammer zur Umlagekomponente der gesetzlichen Rentenversicherung. Beide Systeme könnten aufeinander abgestimmt und als sogenanntes Mischsystem geführt werden.

Die Einrichtung einer weiteren Pflichtversicherung der 1. Säule, verbunden mit einer Erhöhung des gesamten Pflichtbeitragssatzes von derzeit 18,6 % auf 22,6 % ist eine politische Grundsatzentscheidung.

Im folgenden Abschnitt wird eine Reform der Riester-Rente vorgeschlagen, die weiterhin eine privatwirtschaftliche Lösung vorsieht. Private Anbieter verfügen bereits über kostengünstige Verwaltungssysteme und ein professionelles Kapitalanlagemanagement. Der Wettbewerb würde die privaten Anbieter der Wachstums-Rente motivieren, eine möglichst stetig hohe durchschnittliche Kapitalanlagenrendite für eine hohe dynamischen Rente zu erzielen.

Zusammenfassend ist es nicht stichhaltig, dass der Staat als „Unternehmer“ eine kapitalgedeckte Zusatzrente rentierlicher und kostengünstiger managen kann als private Anbieter.

4 Reformvorschlag Wachstums-Rente

Das Netto-Rentenniveau der gesetzlichen Rentenversicherung wird von 48,1 % im Jahr 2018 auf 42,1 % in 2040 und 41,8 % in 2045 zurückgehen. Die sich daraus ergebende Versorgungslücke kann durch die derzeitigen Riesterprodukte nicht geschlossen werden. Die Ursache sind hauptsächlich die gesetzlich vorgeschriebenen Beitrags- und Rentengarantien, die bei anhaltend negativem bzw. geringem Marktzins nur durch sichere Anlagen ohne Verzinsung realisiert werden können.

Die Wachstums-Rente ist eine neue Form der Riester-Rente, bei der die Beiträge der Kunden chancenreich mit hohem Aktienanteil und breit diversifiziert an den Kapitalmärkten angelegt werden. Mit der globalen Ausrichtung der Kapitalanlage partizipieren die Kundenguthaben am Wachstum der Weltwirtschaft sowohl in der Ansparphase als auch in der Auszahlungsphase.

Die Wachstums-Rente ohne Garantien gewährleistet nicht nur ein hohes Kundenguthaben am Ende der Ansparphase, sondern auch eine hoch dynamische Rente in der Auszahlungsphase.

Die Sparer für die Wachstums-Rente bestimmen selbst, welche Beitrags- und Rentengarantie sie entsprechend ihrer Sicherheitspräferenz einschließen wollen. Die Beitragsgarantie und die Anforderung einer gleich bleibenden oder steigenden monatlichen Rente des Altersvorsorge-Zertifizierungsgesetzes werden aufgehoben.

Um unterschiedlichen Sicherheitspräferenzen ihrer Kunden gerecht zu werden, stellen die Anbieter der Wachstums-Rente Produkte mit und ohne Garantien bereit, differenziert nach Anspar- und Auszahlungsphase, z. B.

- mit 80 % Beitragsgarantie
- ohne Beitragsgarantie

in der Ansparphase,

- mit Rentengarantie (gleichbleibende oder steigende Rente)
- mit 90 % Rentengarantie (Rente kann um höchstens 10 % fallen)
- ohne Rentengarantie

in der Auszahlungsphase.

Es sollte zur Vereinfachung ausschließlich ein Standardprodukt staatlich gefördert werden, das die zunehmende Versorgungslücke der gesetzlichen Rentenversicherung schließen kann. Da bis in fernere Zukunft von einem negativen bzw. sehr niedrigen Marktzins auszugehen ist, kommen hierfür nur gemanagte Fondsgebundene Rentenversicherungen und gemanagte Fonds-Sparpläne mit hohem Aktienanteil in Frage.

Die Fondsanlagen können nach Anlageklassen, Ländern, Branchen, Unternehmensgrößen und Anlagestilen breit diversifiziert werden. Das Fondsmanagement des Anbieters optimiert die Aufteilung der Anlagen auf die Fonds mit dem Ziel, eine möglichst hohe durchschnittliche Rendite zu erwirtschaften. Umschichtungen der Fondsanlagen werden laufend entsprechend der Einschätzung der zukünftigen Entwicklung der Kapitalmärkte vorgenommen.

Die Kunden brauchen nur den Umfang der Garantien festzulegen, den sie wünschen. Sie müssen sich nicht darum kümmern, in welchen Fonds ihre Beiträge angelegt werden.

Für gemanagte Fondsgebundene Rentenversicherungen und Fonds-Sparpläne ohne Garantien ist eine durchschnittliche jährliche Rendite in Höhe von 5 % p.a. zu erwarten. Bei einer Anspardauer von 35 bis 40 Jahren kann der Sparer der Wachstums-Rente deshalb zu Beginn der Auszahlungsphase mit einem rd. doppelt so hohen Guthaben rechnen wie bei derzeitigen Riesterprodukten.

Wenn ein Kunde mit der derzeitigen Riester-Rente zu Beginn der Auszahlungsphase auf eine monatliche Rente von 150 € monatlich kommt, werden ihm mit der Wachstums-Rente ohne Beitragsgarantie monatlich rund 300 € ausgezahlt. Während der Auszahlungsphase ist zu erwarten, dass die Wachstums-Rente bei weitgehendem Verzicht auf Garantien dynamisch auf mehr als das Dreifache der derzeitigen Riester-Rente ansteigt (s. exemplarische Rentenverläufe in Kapitel 6).

Die Beschränkung auf Fondsgebundene Rentenversicherungen und Fonds-Sparpläne als Standardprodukt erhöht die Markttransparenz, da sich die Anlagerendite der Produkte der verschiedenen Anbieter jährlich vergleichen lässt.

Bei Freiwilligkeit der Entscheidung für die kapitalgedeckte Zusatzrente lässt sich kein Verbreitungsgrad über 90 % erreichen. Eine Opt-out-Regelung ist nur wirksam, wenn die Arbeitnehmer über ihren Arbeitgeber einbezogen werden.

Die Wachstums-Rente greift deshalb einen Vorschlag der Deutschland-Rente auf. Um einen Verbreitungsgrad über 90 % zu erreichen, wird eine Opt-out-Regelung eingeführt, bei der jeder Arbeitnehmer über seinen Arbeitgeber grundsätzlich in die Wachstums-Rente einbezogen wird, er sei denn, er widerspricht.

Anders als bei der Deutschland-Rente wird jeder Arbeitgeber verpflichtet, seinen Arbeitnehmern die Wachstums-Rente über Gruppenverträge mit privaten Anbietern zur Verfügung zu stellen. Die Abschluss- bzw. Vertriebskostenzuschläge von Gruppenverträgen sind weit geringer als für Einzelverträge. Dies führt zu einer erheblichen Ersparnis gegenüber der derzeitigen Riester-Rente bei den Vertriebskosten.

Der Arbeitnehmer kann jedoch auch eine für ihn bereits abgeschlossene Wachstums-Rente bei seinem Arbeitgeber einbringen.

Die hohen Verwaltungskosten der Riester-Rente können nur reduziert werden, wenn das aufwändige Zulageverfahren abgelöst wird und ein Zwölftel der jährlichen Zulagen über die Lohn- und Gehaltsabrechnung des Arbeitgebers ausgezahlt und mit der Lohnsteuer verrechnet wird. Dafür ist es notwendig, dass der Beitragssatz von 4 % auf das laufende Monatseinkommen bezogen wird.

Die Vereinfachung des Zulageverfahrens brächte auch eine erhebliche Ersparnis bei der Zentralen Zulagestelle für Altersvermögen. Sie müsste nur noch Zulagen an Personen auszahlen, die keine Arbeitnehmer sind.

Die Wachstums-Rente folgt einer alten politischen Forderung, die Arbeitnehmer am Produktivvermögen zu beteiligen. Bei hoher Diversifikation und Optimierung der Kapitalanlage werden die Arbeitnehmer eine weit höhere und dynamischere Rente beziehen als mit derzeitigen Riesterprodukten.

Für zukünftige Rentnergenerationen wird die umlagefinanzierte gesetzliche Rente weiterhin den größten Anteil am Alterseinkommen ausmachen. Sie ist sicher, weil staatlich garantiert, d. h. sie kann nicht gekürzt werden. Sie wird sich jedoch in Zukunft wegen der Alterung der Bevölkerung weniger dynamisch entwickeln als heute. Die geringere, demografiebedingte Dynamik der sicheren, gesetzlichen Hauptrente wird durch die hohe durchschnittliche Dynamik der Wachstums-Zusatzrente ausgeglichen.

Bei konsequenter Umsetzung der Wachstums-Rente und Einführung bis Anfang der 2020er Jahre könnten – bei geeigneten Übergangsregeln – bereits die Neurentner in den 2030er Jahren von einer wesentlich höheren Zusatzrente profitieren.

Ergänzend wird ein Freibetrag für Leistungen aus der Wachstums-Rente bei der Anrechnung auf die Grundsicherung im Alter vorgeschlagen.

5 Einzelheiten zur Wachstums-Rente

- a) **Die Sparer für die Wachstums-Rente bestimmen selbst, welche Beitrags- und Rentengarantien sie einschließen wollen. Die Beitragsgarantie und die Anforderung einer gleichbleibenden oder steigenden Rente gemäß § 1 Altersvorsorge-Zertifizierungsgesetz werden aufgehoben.**
- b) **Die privaten Anbieter stellen die Wachstums-Rente mit oder ohne Garantien bereit.**
- c) **Staatlich gefördert werden als Standardprodukt ausschließlich gemanagte Fondsgebundene Rentenversicherungen und gemanagte Fonds-Sparpläne.**
- d) **Ab Beginn der Auszahlungsphase wird stets eine lebenslängliche Leibrente ausgezahlt. Fonds-Sparpläne werden zu Beginn der Auszahlungsphase in eine Leibrente umgewandelt.**
- e) **Für jeweils ein Versicherungsjahr wird eine konstante monatliche Rente gezahlt. Sie wird für das folgende Versicherungsjahr entsprechend der Entwicklung des Fondsguthabens des Versicherten unter Berücksichtigung zugesagter Garantien angepasst.**

Die Aufgabe der Beitragsgarantie und der Anforderung einer gleichbleibenden oder steigenden Rente ermöglicht eine chancenreiche, diversifizierte Kapitalanlage mit hohem Aktienanteil sowohl in der Ansparphase als auch in den Auszahlungsphase.

Kunden, die bereit sind, für mehr Sicherheit geringere Chancen auf eine höhere Rente bzw. eine geringere Dynamik in Kauf zu nehmen, können ein Produkt mit Garantien auswählen.

Als Standardprodukt staatlich gefördert werden Fondsgebundene Rentenversicherungen und Fonds-Sparpläne, da sie einen hohen Aktienanteil zulassen. Rentenversicherungen mit festem Rechnungszins, Bank-Sparpläne und Bausparverträge können die zunehmende Versorgungslücke der gesetzlichen Rentenversicherung bei dauerhaft negativem bzw. niedrigem Marktzins nicht schließen und sollten konsequenterweise von der Förderung ausgeschlossen werden.

Ab Beginn der Auszahlungsphase wird stets eine lebenslängliche Rente ausgezahlt. Auszahlpläne mit einer Leibrente ab dem 85. Lebensjahr sind nicht mehr möglich. Fonds-Sparpläne werden zu Rentenbeginn in eine Leibrente umgewandelt.

Es entfällt somit die Vorschrift, dass bei einem Auszahlplan die erste monatliche Rate der Leibrente ab dem 85. Lebensjahr mindestens so hoch sein muss wie die letzte monatlichen Auszahlung des Auszahlplans. Dies spart Absicherungs- und Verwaltungskosten und erhöht die Rente von Fonds-Sparplänen.

Das Fondsguthaben des Versicherten wird zu Beginn der Auszahlungsphase lebenslang verrentet. Für jeweils ein Versicherungsjahr wird eine konstante monatliche Rente gezahlt. Sie wird für das folgende Jahr entsprechend der Entwicklung des Fondsguthabens angepasst, unter Berücksichtigung zugesagter Garantien.

Die Renten derzeitiger Riesterprodukte sind in der Auszahlungsphase nicht oder nur schwach dynamisch. Wird die Rentengarantie in der Auszahlungsphase weitgehend abgeschwächt, kann die Kapitalanlage chancenreich gestaltet werden. Dies ermöglicht hohe durchschnittliche Rentensteigerungen.

Bei weiterhin negativem bzw. niedrigem Marktzins und vereinbarter Rentengarantie bleibt die Rente in der Auszahlungsphase statisch, oder sie wächst nur mit einer niedrigen Rate.

Das Risiko eines Rückgangs des Fondsguthabens infolge von Kurseinbrüchen auf den Kapitalmärkten ist durch die hohe Diversifikation der Kapitalanlagen begrenzt. In der Vergangenheit waren auf den Aktienmärkten Kursstürze erst nach einer langen Periode von Kurssteigerungen zu verzeichnen. Innerhalb von wenigen Jahren erholten sich die Aktienkurse wieder.

Kursbedingte Rückgänge des Fondsguthabens kurz vor der Auszahlungsphase werden gemildert, wenn die chancenreiche Kapitalanlage während der Auszahlungsphase beibehalten wird und das Fondsguthaben innerhalb weniger Jahre wieder ansteigt.

Während der Auszahlungsphase ist die zeitweise Abnahme der Rente nach Kurseinbrüchen für den Versicherten vertretbar, da in den vorangehenden Jahrzehnten hohe Kurssteigerungen erzielt wurden und die Rente nach einem kurzen Zeitraum wieder dynamisch wächst.

Garantien erfordern entweder sichere Kapitalanlagen oder eine Absicherung durch Derivate am Kapitalmarkt. Sichere Anlagen bringen derzeit keine Verzinsung, die Absicherung hoher Garantien am Kapitalmarkt ist teuer. Die Absicherungskosten mindern die Kapitalanlagerendite und lassen die Rente in der Auszahlungsphase weniger dynamisch wachsen.

Eine im Durchschnitt hohe Kapitalanlagerendite bei der Wachstums-Rente ist nur möglich, wenn der Kunde weitgehend auf Garantien in der Anspar- und Auszahlungsphase verzichtet.

- f) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für jeden seiner Arbeitnehmer den gesetzlich festgelegten Beitrag in die Wachstums-Rente eines privaten Anbieters einzuzahlen (automatische Einbeziehung).**
- g) Diese Verpflichtung entfällt, wenn der Arbeitnehmer der Einzahlung seiner Beiträge in die Wachstums-Rente widerspricht (Opt-out-Regelung).**
- h) Der Arbeitnehmer kann eine bereits auf ihn abgeschlossene Wachstums-Rente bei seinem Arbeitgeber einbringen.**

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, seinen Arbeitnehmern eine Wachstums-Rente anzubieten. Dafür schließt jeder Arbeitgeber einen Gruppenvertrag mit einem privaten Anbieter ab. Für Gruppenverträge fallen bedeutend geringere Abschluss- bzw. Vertriebskosten an als für Einzelprodukte. Es steht jedem Arbeitgeber frei, Gruppenverträge mit mehreren Finanzdienstleistern abzuschließen und seinen Arbeitnehmern mehrere Wachstums-Renten anzubieten.

Der Arbeitnehmer hat das Recht, eine bereits für ihn abgeschlossene Wachstums-Rente bei seinem Arbeitgeber einzubringen oder selbst eine Wachstums-Rente bei einem privaten Anbieter abzuschließen, in die sein Arbeitgeber die Beiträge für ihn einzahlt. Macht er von diesem Recht keinen Gebrauch und entscheidet er sich für keine von seinem Arbeitgeber angebotene Wachstums-Rente, wählt der Arbeitgeber ein Produkt aus den von ihm abgeschlossenen Gruppenverträgen für den Arbeitnehmer aus.

Der Arbeitnehmer kann nur durch aktive Entscheidung über die Opt-out-Regelung auf die Wachstums-Rente verzichten. Ein Verzicht ist für ihn wegen der Aussicht auf eine hohe, dynamische Zusatzrente und der staatlichen Förderung unattraktiv. Dies dürfte zu einem sehr hohen Verbreitungsgrad der Wachstums-Rente führen.

- i) Der Arbeitgeber zahlt für den Arbeitnehmer den Mindesteigenbeitrag für die Wachstums-Rente direkt an den Anbieter (vereinfachtes Zulagenverfahren). Der Mindesteigenbeitrag beträgt vier Prozent der im laufenden Kalendermonat erzielten beitragspflichtigen Einnahmen im Sinne von SGB VI, jedoch**

nicht mehr als 1/12 des steuerlichen Höchstbetrags gemäß § 10a EStG, vermindert um 1/12 der Zulagen nach den § 84 und 85 EStG.

Nur mit einem vereinfachten Zulagenverfahren lassen sich die Verwaltungskosten der Anbieter reduzieren und die Verwaltungskostenzuschläge absenken.

Bei diesem Verfahren wird nicht auf das vorangegangene Kalenderjahr, sondern auf den laufenden Kalendermonat abgestellt. Ein Antrag auf Grundzulage und in vielen Fällen auf Kinderzulage entfällt. Der private Anbieter zeigt der zentralen Zulagenstelle den bei ihm abgeschlossenen Vertrag über eine Wachstums-Rente an.

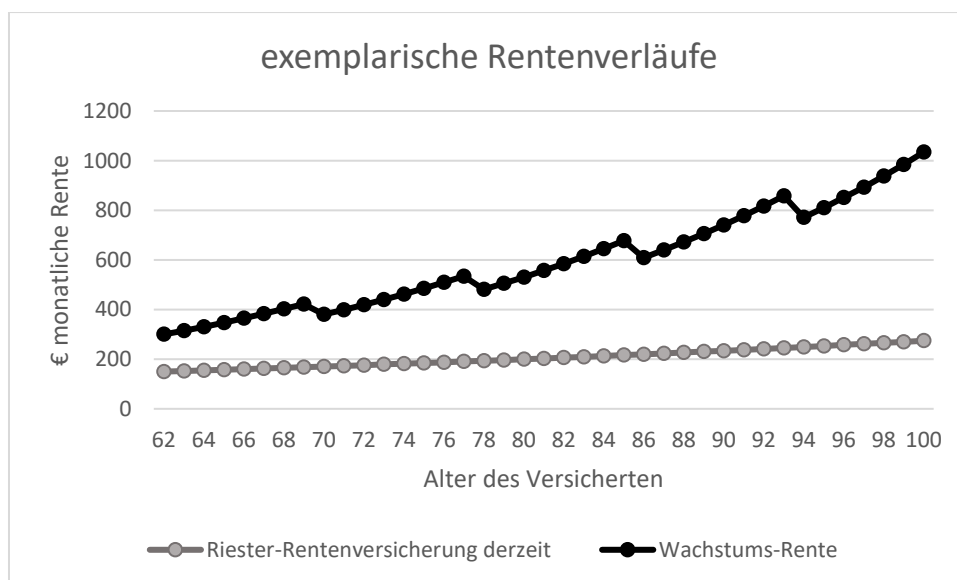
Der Arbeitgeber zahlt den monatlichen Mindestbeitrag einschließlich Grund- und Kinderzulagen auf das Vertragskonto des Arbeitnehmers beim Anbieter. Er verrechnet die gezahlten Grund- und Kinderzulagen für alle seine Arbeitnehmer mit der von ihm anzumeldenden nächsten Lohnsteuer.

Die Einzahlung des Mindesteigenbeitrags sowie der Grund- und Kinderzulagen wird auf der Lohnsteuerbescheinigung ausgewiesen.

6 Exemplarische Rentenverläufe

Die folgende Grafik zeigt exemplarische Verläufe der Wachstums-Rente mit 90 % Rentengarantie und der derzeitigen Riester-Rente. Wegen des Verzichts auf die Beitragsgarantie und der chancenreichen Kapitalanlage fällt die Wachstums-Rente zu Beginn der Auszahlungsphase mit 300 € monatlich doppelt so hoch aus wie eine derzeitige Riester-Rente mit 150 €.

Während der Auszahlungsphase erhöht sich die derzeitige Riester-Rente um 1,6 % jährlich entsprechend einem Zinsüberschussanteil von 1,6 % der Deckungsrückstellung bei einer Rentenversicherung mit einem Rechnungszins von 0,9 %.



Mit 90 % Rentengarantie kann die Kapitalanlage der Wachstums-Rente in der Auszahlungsphase weiterhin chancenreich mit hohem Aktienanteil gestaltet werden. Es wird deshalb angenommen, dass die monatliche Wachstums-Rente jeweils sieben Jahre lang um 5 % p.a. steigt und nach einem Kurseinbruch auf den Kapitalmärkten im achten Jahr um 10 % fällt. Dies entspricht einer durchschnittlichen Steigerung der Wachstums-Rente von 3 % p.a.

Selbst nach dem ersten Kurseinbruch, wenn der Versicherte 70 Jahre alt ist, beträgt die Wachstums-Rente mehr als Doppelte der derzeitigen Riester-Rente. Mit 84 Jahren des Versicherten übersteigt sie das Dreifache der Riester-Rente.

Literaturverzeichnis

- DividendenAdel (2019)** Projekt der BFM Projects AG,
www.dividendenadel.de
- Hessische Ministerien (2017)** Hessische Ministerien, Deutschland-Rente
Konzeptpapier, Stand: 28. April 2017
- IREF (2014)** IREF Europe, <https://de.irefeurope.org>, Riestern:
Nur 43 % tun es
- prognos (2016)** prognos, Perspektive 2040: Fakten zur Renten-
debatte, Pressegespräch am 13.06.2016
- Rentenversicherung (2017)** Rentenversicherung 2017, aktuelle Bestandsauf-
nahme Pressefachseminar 2017, Berlin, 6. und 7.
Juli 2017, Dr. Reinhold Thiede, Geschäftsbereich
„Forschung und Entwicklung“ der Deutschen
Rentenversicherung Bund