

Zeitschrift "Deutsche Rentenversicherung"

Ausgabe 4/2011

Zeitschrift "Deutsche Rentenversicherung" Ausgabe 4/2011.....	1
Beitrag 1:.....	1
Riester-Sparen – Eine Frage des Vertrauens?	1
Beitrag 2:.....	2
Politikoptionen gegen Altersarmut	2
Beitrag 3:.....	2
„GeniALe Unternehmen“	2

Beitrag 1:

Riester-Sparen – Eine Frage des Vertrauens?

von: Dr. Jürgen Ehler, Berlin / Dr. Carroll Haak, Berlin

Inhalt: Die Riester-Rente feiert aktuell ihr zehnjähriges Bestehen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) beziffert die Anzahl der Riester-Verträge im Herbst 2011 auf knapp 15 Millionen und bewertet diese Entwicklung positiv.

Seit dem Ausbruch der Finanzkrise gibt es aber deutliche Hinweise darauf, dass das Vertrauen der Anleger in kapitalgedeckte Altersvorsorgeprodukte gesunken ist. Zudem wird eine öffentliche Debatte über die angeblich schlechte Ausgestaltung der Riester-Produkte geführt, sodass sich potentielle Sparer möglicherweise häufiger dafür entscheiden, keinen Riester-Vertrag abzuschließen.

Der vorliegende Beitrag erörtert die Frage, welche Motive maßgeblich für das Abschlussverhalten bei der staatlich-geförderten privaten Altersvorsorge sind. Es wird analysiert, welche Ursachen förderberechtigte Personen davon abhalten, einen Riester-Vertrag abzuschließen. Die empirische Grundlage für die Untersuchung bildet die Befragung Individuelle Altersvorsorge 2009 (IAV 2009), in der die Verbreitung der Anwartschaften der Jahrgänge 1942 bis 1961 im Bereich der betrieblichen Altersversorgung sowie der privaten Vorsorge in einer repräsentativen Stichprobe ermittelt wurden. Die Ergebnisse des vorliegenden Beitrags verdeutlichen, dass Vertrauen in private Altersvorsorge eine zentrale Voraussetzung für den förderberechtigten Personenkreis der untersuchten Alterskohorten darstellt, einen Riester-Vertrag abzuschließen und aktuell zu besparen.

Beitrag 2:

Politikoptionen gegen Altersarmut

von: Dr. Ingmar Kumpmann, Saarbrücken

Inhalt: Zur Debatte über die politischen Möglichkeiten zur Verhinderung von Altersarmut sollen hier drei Erkenntnisse beigetragen werden: Erstens hängen alle Vorschläge zur Vermeidung von Altersarmut von normativen Setzungen ab. So beruhen Vorschläge zur Verbesserung der Einkommenssituation langjährig Versicherter auf der Normvorstellung, wonach eine lange Versicherungszeit Voraussetzung armutsfester Alterseinkommen sein soll. Zweitens ist zu unterscheiden zwischen einerseits ursachenbezogenen Schritten, wie der Verbesserung von Erwerbschancen in der beruflich aktiven Lebensphase, und andererseits Vorschlägen für die Systeme Rentenversicherung und Grundsicherung. Aufgrund ihrer Umlagefinanzierung können letztere immer gegen Altersarmut wirken – für die Bekämpfung der Altersarmut ist es nie zu spät. Dies aber erfordert – drittens – den Einsatz von Steuergeld: Die Verhinderung von Altersarmut ist nicht kostenneutral.

Beitrag 3:

„GeniALe Unternehmen“

....Betriebliche Gestaltungserfordernisse und Erfahrungen im Generationenmanagement

von: Dr. Christina Stecker, Berlin / Alexander Kühl, Berlin / Dr. Ralph Conrads, Stadtbergen

Inhalt: Vor dem Hintergrund der Verlängerung der Lebensarbeitszeit („Rente mit 67“) wird deutlich, dass es trotz partieller Anstrengungen bislang noch nicht umfassend gelungen ist, die Betriebe für die Thematik alternder Belegschaften zu sensibilisieren. Dabei sind Lösungsvorschläge durchaus vorhanden. Was fehlt, sind entsprechend etablierte Strukturen, die das Querschnittsthema Demografie dauerhaft unterstützen und insbesondere für kleinere und mittelständische Unternehmen Hilfestellungen anbieten können.

Ausgehend von den Diskussionslinien zur „Humanisierung der Arbeitswelt“ und dem „Bündnis für Arbeit“ in Deutschland zeigt sich spätestens seit der Jahrtausendwende eine Verknüpfung beider Themen in politischen Programmen zur „Förderung des Aktiven Alterns“ (Kapitel 1). Wie weit die empirischen Realitäten in den Betrieben und der Förderlandschaft im skizzierten Kontext seither gediehen sind, ist Gegenstand von Kapitel 2. Auf welchen Wegen die Betriebe zu Maßnahmen im Sinne alters- und alternsgerechten Arbeitens gelangen und hierbei im betrieblichen Generationenmanagement unterstützt werden können, wird anhand von Praxiserfahrungen aus dem Modellprojekt „GeniAL – Generationenmanagement im Arbeitsleben“ der Deutschen Rentenversicherung vorgestellt (Kapitel 3). Dabei zeigt sich, dass sowohl die

Notwendigkeit wie auch die Möglichkeiten zur Unterstützung von Arbeitgebern und deren Belegschaften im demografischen Wandel inzwischen strukturell gegeben sind, so der Tenor des Schlusskapitels (Kapitel 4).