

RENTENSYSTEM ARBEITSPAPIER

Wirkungsökonomie



1. Einleitung – Ausgangslage und Problemstellung

Das Rentensystem ist das Rückgrat des deutschen Sozialstaats – und zugleich sein größtes Risiko.

Es spiegelt nicht nur wirtschaftliche Stabilität, sondern auch gesellschaftliches Vertrauen.

Doch während sich die Wirtschaft wandelt und ganze Branchen verschwinden, bleibt das Rentensystem in der Logik des 20. Jahrhunderts gefangen:

Es bewertet Einkommen, aber nicht Wirkung.

Die Folge sind Schief lagen, die sich durch demografische Veränderungen, strukturelle Ungleichheit und fehlende Zukunftsinvestitionen gegenseitig verstärken.

Die Wirkungsrente setzt genau dort an.

Sie ersetzt Kapital- durch Wirkungsmessung, verbindet Umlage und Wirkung zu einem lernenden System und macht aus der Rente wieder das, was sie ursprünglich war: ein generationenübergreifender Vertrag – diesmal auf der Basis gemeinsamer Wirkung, nicht bloßer Einzahlung.

1.1 Die demografische Schief lage im Detail

1.1.1 Das mathematische Problem

Deutschland altert.

Heute kommen auf 100 Erwerbstätige bereits rund **56 Rentenbeziehende**; 1990 waren es noch 38.

Nach Prognosen des Statistischen Bundesamts steigt dieses Verhältnis bis 2050 auf etwa **70 : 100**.

Das bedeutet: Immer weniger Menschen zahlen Beiträge, während immer mehr Anspruch auf Leistungen haben.

Das klassische Umlagesystem („die Jungen zahlen für die Alten“) funktioniert nur, wenn die Zahl der Erwerbstätigen und die Löhne steigen.

Beides ist jedoch nicht mehr garantiert.

Technologischer Wandel, Teilzeitarbeit, Prekarisierung und Digitalisierung reduzieren die Beitragsbasis, während Lebenserwartung und Rentenbezugsdauer zunehmen.

Ergebnis:

- Sinkendes Rentenniveau (von über 57 % im Jahr 2000 auf aktuell rund 48 %),
- steigender Steuerzuschuss (über 100 Mrd. € jährlich),
- wachsende Unzufriedenheit bei Jungen und Alten gleichermaßen.

1.1.2 Das systemische Problem

Das heutige System betrachtet Arbeit ausschließlich als **Einkommensquelle**, nicht als **gesellschaftliche Leistung**.

Ein Jahr Vollzeit im Kohlekonzern zählt gleich viel wie ein Jahr in der Altenpflege – obwohl die Wirkung für Gesellschaft und Zukunft nicht vergleichbar ist.

Damit bildet das Umlagesystem nur finanzielle, nicht aber **wirkungsökonomische Realität** ab.

Wenn ganze Generationen in Berufen arbeiten, die zwar hohe Einkommen, aber negative ökologische oder soziale Wirkung erzeugen, dann steigen zwar kurzfristig die Einzahlungen, langfristig aber auch die Folgekosten: Klimafolgen, Pflegekosten, Verlust an Vertrauen.

Das System **zehrt von seiner eigenen Substanz**.

1.1.3 Das politische Problem

Die demografische Schieflage wird politisch seit Jahren mit denselben Rezepten bekämpft:

- Beitragserhöhungen,
- Verlängerung der Lebensarbeitszeit,
- Teilprivatisierung über Fondsmodelle.

Doch all diese Maßnahmen verschieben das Problem nur zeitlich.

Sie behandeln Symptome, nicht Ursachen.

Die zentrale Frage – *was ist gesellschaftlich wirklich wertvoll und wie sichern wir es langfristig ab* – bleibt unbeantwortet.

Diese Reformversuche gleichen einer **Buchhaltung ohne Wirkungslogik**:

Man verschiebt Zahlen, ohne den Sinn des Systems neu zu denken.

1.1.4 Ansatzpunkt der Wirkungsrente

Die Wirkungsrente ändert den Maßstab.

Sie koppelt Rentenfinanzierung nicht mehr ausschließlich an Kopfzahlen, sondern an die **Wirkung der gesamten Wirtschaft auf Mensch, Planet und Demokratie**.

So entsteht eine **dynamische Umlage**, die sich selbst ausgleicht:

- Wenn destruktive Branchen schrumpfen, sinken deren Einzahlungen – aber gleichzeitig fließen über das Wirkungssteuersystem höhere Abgaben aus diesen Branchen in die Rentenfonds.
- Wenn zukunftsfähige, wirksame Sektoren wachsen, steigt sowohl ihre Wirkung als auch die Stabilität des Systems.

Damit wird das Rentensystem erstmals **demografieresistent**:

Es orientiert sich nicht mehr an der Zahl der Beitragszahler:innen, sondern an der **Summe gesellschaftlich positiver Wirkung**.

1.2 Strukturelle Ungerechtigkeit durch Einkommenskopplung

1.2.1 Das Prinzip: Einkommen = Leistung

Das deutsche Rentensystem basiert auf einer scheinbar gerechten Logik:

Wer mehr verdient, zahlt mehr ein – und bekommt im Alter entsprechend mehr heraus.

Dieses Prinzip stammt aus einer Zeit, in der Einkommen noch als verlässlicher Indikator für Leistung galt.

In der Nachkriegsökonomie bedeutete ein höheres Einkommen meist auch mehr Verantwortung, Produktivität oder Ausbildung.

Doch diese Kopplung hat sich in einer komplexen, digitalisierten und globalisierten Wirtschaft aufgelöst.

Heute hängt Einkommen immer weniger davon ab, **was jemand leistet**, sondern immer stärker davon, **wo und unter welchen Marktbedingungen er oder sie arbeitet**.

1.2.2 Entkopplung von Einkommen und Wirkung

Einige einfache Beispiele zeigen das Paradox:

- Eine **Pflegekraft** verdient 2.800 € brutto – ihre Arbeit rettet täglich Menschenleben, stabilisiert Familien und entlastet das Gesundheitssystem.
- Ein **Finanzhändler** verdient 12.000 € im Monat – seine Arbeit kann in Sekunden Millionen bewegen, aber auch Märkte destabilisieren.
- Ein **Lehrer** bildet hunderte junge Menschen, verdient jedoch kaum die Hälfte dessen, was ein mittlerer Manager in einem klimaschädlichen Industriezweig erhält.

Das heutige Rentensystem spiegelt diese Ungleichheit nicht nur wider – es **verstärkt sie**.

Denn es rechnet nicht in Wirkung, sondern in **Einkommenseinheiten**, also in Kapital.

Wer im kapitalstarken Sektor arbeitet, wird im Alter belohnt – selbst wenn seine Tätigkeit langfristig gesellschaftliche oder ökologische Schäden hinterlässt.

Wer in systemrelevanten, aber schlecht vergüteten Berufen arbeitet, wird bestraft – obwohl seine Wirkung das Fundament des Gemeinwesens ist.

1.2.3 Folge: Die doppelte Ungerechtigkeit

Diese Fehlkopplung erzeugt eine doppelte Ungerechtigkeit:

1. **Soziale Ungerechtigkeit:**

Menschen in sozialen, ökologischen und Care-Berufen zahlen überproportional in das System ein – durch reale Lebensleistung, nicht durch Geld – und erhalten am wenigsten zurück.

2. **Systemische Ungerechtigkeit:**

Das System belohnt Tätigkeiten, die kurzfristig Profit, aber langfristig Kosten verursachen.

Die Renten steigen durch Einkommen, während die gesellschaftlichen Folgekosten (z. B. Pflegekrise, Umweltzerstörung) ebenfalls steigen – nur an anderer Stelle.

Damit verstärkt das Rentensystem ungewollt die Spaltung, die es eigentlich ausgleichen sollte.

1.2.4 Die veraltete Annahme des „Einkommens als Wertmaßstab“

Das Prinzip „Einkommen = Leistung“ ist ökonomisch überholt.

In einer Wissens- und Netzwerkgesellschaft sind Wertschöpfung und gesellschaftlicher Nutzen **nicht mehr proportional zu Löhnen**.

- Künstliche Intelligenz und Plattformökonomie erzeugen enorme Gewinne mit minimaler Beschäftigung.
- Pflege, Bildung und Kultur erzeugen hohe gesellschaftliche Wirkung mit minimalem Einkommen.

Das heißt:

Das heutige System belohnt **Kapitalrendite**, nicht **Gesellschaftswirkung**.

Und da Rentenbeiträge am Bruttolohn hängen, spiegelt das Rentensystem genau diese Fehlsteuerung wider.

1.2.5 Der Ansatz der Wirkungsrente

Die **Wirkungsrente** korrigiert diese systemische Verzerrung, indem sie den Einkommensbegriff erweitert:

Einkommen wird nicht mehr nur monetär verstanden, sondern als *Wirkungseinkommen*.

Das bedeutet:

- Jede Tätigkeit wird anhand ihres **Wirkungsfaktors** bewertet (-3 ... +3).
- Einkommen aus positiver Wirkung (z. B. Bildung, Pflege, nachhaltige Produktion) erhöht die Rentenpunkte.
- Einkommen aus destruktiver Wirkung (z. B. Umweltzerstörung, Spekulation, Ausbeutung) erhält keinen Bonus.

Dadurch entsteht eine **neue Gerechtigkeitsebene**:

- Menschen mit hohem gesellschaftlichen Beitrag, aber niedrigem Lohn, werden im Alter besser abgesichert.
- Menschen mit hohem Einkommen aus schädlichen Tätigkeiten behalten ihre Grundrente, profitieren aber nicht zusätzlich von einem System, das sie mitverursacht haben, zu reparieren.

1.2.6 Beispiel: Zwei parallele Lebensläufe

Person	Beruf	Jahreseinkommen	Wirkungsscore	Klassische Rente	Wirkungsrente
Anna	Pflegekraft	35.000 €	+2	1.000 €	1.250 €
Thomas	Manager in Ölkonzern	250.000 €	-1	5.000 €	4.000 €

Beide behalten ihre Grundrente, aber nur Anna erhält die Wirkungsdividende. So wird gesellschaftliche Fairness hergestellt, ohne jemanden zu bestrafen.

1.2.7 Fazit

Das alte Rentensystem bewertet, **wer viel verdient hat** – die Wirkungsrente bewertet, **wer viel bewirkt hat**.

Damit verlagert sich der Maßstab von Kapital auf Verantwortung. Es ist der Schritt von der Buchhaltung des Geldes zur **Bilanz der Wirkung** – und damit zur ersten Rentenform, die soziale, ökologische und ökonomische Gerechtigkeit vereint.

1.3 Systemische Abhängigkeit von fossilem Kapital

1.3.1 Das blinde Fundament der Altersvorsorge

Ein wesentlicher, oft übersehener Grund für die Krise des Rentensystems liegt in seiner **Kapitalbindung an alte Industrien**.

Die deutsche Altersvorsorge – sowohl die staatlich geförderte als auch die private – ist in hohem Maß mit Unternehmen und Fonds verknüpft, deren Gewinne aus fossilen, ressourcenintensiven und teilweise sozial destruktiven Geschäftsmodellen stammen.

Ob DAX, Lebensversicherung, Pensionskasse oder Riester-Fonds – überall steckt Kapital in Sektoren wie Energie, Chemie, Automobil oder globalem Finanzhandel.

Diese Branchen sichern kurzfristig hohe Renditen, tragen aber langfristig zur Destabilisierung jener Grundlagen bei, auf die Rentensysteme angewiesen sind: wirtschaftliche Stabilität, Umweltressourcen und gesellschaftlicher Zusammenhalt.

Die paradoxe Realität:

Unsere Altersvorsorge speist sich zu einem großen Teil aus den Gewinnen derjenigen Aktivitäten, die unsere Zukunft gefährden.

1.3.2 Rentenfonds als Klimarisiko

Studien der Europäischen Zentralbank und der OECD zeigen:

Über **60 %** der europäischen Pensionsfonds investieren weiterhin direkt oder indirekt in fossile Energien.

Das bedeutet, dass Klimarisiken – CO₂-Preissteigerungen, politische Regulierung, technologische Disruption – unmittelbar zu **Vermögensverlusten in den Rentenkassen** führen können.

Das Finanzsystem reagiert träge: Solange fossile Energien Dividenden abwerfen, gelten sie als „sichere Anlage“.

Doch aus Sicht der Wirkungsökonomie ist das ein **struktureller Selbstwiderspruch**:

Die Rente von morgen hängt an dem, was morgen keinen Bestand mehr hat.

1.3.3 Politische Fehlanreize

Politisch wird diese Abhängigkeit sogar gestützt.

Steuervergünstigungen für Erdgas, Diesel oder Dienstwagen, Abschreibungsmodelle für CO₂-intensive Anlagen und Exportförderungen für fossile Technologien sichern kurzfristige Renditen – und damit auch die scheinbare Stabilität von Fonds, die in diese Branchen investieren.

So entsteht eine gefährliche Rückkopplung:

- Hohe fossile Gewinne → hohe Unternehmenssteuern → kurzfristige Stabilität der öffentlichen Haushalte.
- Sinkende Gewinne bei nachhaltigen Sektoren → geringere Einnahmen → politische Bremse beim Umbau.

Das bedeutet: Das bestehende System hält sich **durch Zerstörung** selbst am Leben.

1.3.4 Der demografische Zusammenhang

Diese fossile Kapitalbindung verschärft das demografische Problem zusätzlich. Da die alten Industrien in den kommenden Jahrzehnten schrumpfen müssen, wird auch die Zahl der gut bezahlten Arbeitsplätze in diesen Sektoren sinken – und damit die Beitragsbasis für das Rentensystem.

Gleichzeitig entstehen neue Arbeitsplätze in Pflege, Bildung, Digitalisierung, Kreislaufwirtschaft – also genau dort, wo Löhne heute niedrig und Rentenansprüche gering sind.

Das bedeutet: Das Rentensystem finanziert sich aktuell **aus dem Alten**, während die Zukunft **aus dem Neuen** entsteht – aber nicht honoriert wird.

Ergebnis: ein ökonomischer Generationenbruch.

1.3.5 Das Beispiel „DAX-Rente“

Die sogenannte „Aktienrente“ oder „Generationenrente“, wie sie politisch diskutiert wird,

verstärkt diese Schieflage, wenn sie nicht wirkungsbasiert gesteuert wird.

Ein Fonds, der schlicht DAX-Werte abbildet, investiert automatisch in fossile, chemische oder autozentrierte Industrien – also in das alte Paradigma.

Damit wird der demografische Druck nur **kapitalisiert**, nicht gelöst.

Die Rendite steigt kurzfristig, aber sie ist **falsch positiv**:

Sie basiert auf der Externalisierung zukünftiger Kosten –

Kosten, die spätere Generationen über Klima-, Gesundheits- und Sozialausgaben tragen müssen.

1.3.6 Lösung durch wirkungsbasiertes Kapitalmanagement

Die Wirkungsrente bricht diese Abhängigkeit auf, indem sie Kapitalströme **an Wirkung koppelt**.

Die Rentenfonds investieren nicht mehr in Branchen mit hohen historischen Gewinnen,

sondern in Sektoren mit hoher Zukunftswirkung:

- erneuerbare Energien,
- Bildung und Forschung,
- Pflege und Gesundheit,
- Kreislaufwirtschaft und Ressourceneffizienz,
- demokratische Infrastruktur (z. B. unabhängige Medien, Zivilgesellschaft, Digitalisierung).

So wird die Altersvorsorge selbst zum **Transformationsmotor**:
Die Rente finanziert nicht mehr Zerstörung, sondern Zukunft.

1.3.7 Beispiel: Zwei Fondsstrategien im Vergleich

Fondsstrategie	Anlageverteilung	Kurzfristige Rendite	Langfristige Stabilität	Wirkungsindex
Klassischer Pensionsfonds	40 % Energie (fossil), 30 % Industrie, 20 % Finanz, 10 % Immobilien	hoch	gering (Klima-, Markt- und Regulierungsrisiken)	-2
Wirkungsfonds	30 % Erneuerbare, 25 % Pflege & Bildung, 20 % Digitalisierung, 15 % Kreislaufwirtschaft, 10 % Kultur & Demokratie	mittel	sehr hoch (stabile Wirkung, geringer Risikoindex)	+3

Der Wirkungsfonds mag kurzfristig geringere Gewinne erzielen, doch seine Erträge sind **zukunfts-fähig, resilient und moralisch legitimiert**. Damit stabilisiert er nicht nur Rentenwerte, sondern auch Gesellschaft und Planet.

1.3.8 Fazit

Die Krise der Altersvorsorge ist kein naturgegebenes Ergebnis des Alterns, sondern das Resultat eines falschen Kapitalfundaments.

Solange Renten aus den Gewinnen einer zerstörerischen Wirtschaft bezahlt werden,
kann kein System dauerhaft stabil bleiben.

Die Wirkungsrente schafft erstmals ein nachhaltiges Gleichgewicht:
Sie entkoppelt Altersvorsorge von fossilen Abhängigkeiten,
richtet Kapitalströme auf Zukunftswirkung und stabilisiert so
die ökonomische, ökologische und soziale Basis kommender Generationen.

1.4 Vertrauensverlust und politische Folgen

1.4.1 Der innere Bruch im Gesellschaftsvertrag

Das Rentensystem ist mehr als ein finanzieller Mechanismus – es ist ein **Gesellschaftsvertrag zwischen Generationen**.

Die Grundidee lautet: Wer arbeitet und Verantwortung trägt, darf im Alter auf Sicherheit und Solidarität vertrauen.

Doch genau dieses Vertrauen erodiert.

Immer mehr Menschen spüren, dass die Balance zwischen Geben und Nehmen nicht mehr funktioniert.

Sie zahlen ein Leben lang in ein System ein, dessen Leistungsversprechen sie nicht mehr glauben.

Die Ursachen sind vielfältig, aber sie wurzeln alle im gleichen Konstruktionsfehler:

Das System misst Kapital, nicht Wirkung.

Es unterscheidet nicht, *ob* Arbeit nützlich oder schädlich war – es bewertet nur, *wie teuer* sie war.

Damit entsteht eine stille, aber tiefgreifende Kränkung:

Menschen in Berufen, die Gesellschaft tragen, fühlen sich im Alter verlassen – während jene, die aus bestehenden Strukturen profitierten, auch im Ruhestand besser abgesichert sind.

1.4.2 Die soziale Sprengkraft der Ungleichheit

Die Folge ist eine **schleichende soziale Entkopplung**.

Immer mehr Menschen empfinden das Rentensystem nicht als gerecht, sondern als bürokratische Lotterie:

- Wer Glück hatte, in einem gut bezahlten Sektor zu landen, gewinnt.
- Wer gesellschaftlich notwendige, aber schlecht entlohnte Arbeit leistet, verliert.

Diese Ungleichheit hat reale politische Folgen:

- Jüngere Generationen verlieren den Glauben an Solidarität.
- Ältere fühlen sich durch steigende Lebenshaltungskosten entwertet.
- Mittelschichten erleben, dass ihr Fleiß nicht mehr ausreicht, um Sicherheit zu garantieren.

So entsteht ein Klima der **Resignation und des Populismus**:

Wenn ein System die moralische Logik verliert,

suchen Menschen einfache Schuldige –
„die Politik“, „die Ausländer“, „die Faulen“, „die Jungen“, „die Alten“.

Doch das Problem liegt nicht in den Menschen, sondern in der
Systemarchitektur.

Ein System, das Wirkung ignoriert, zerstört das Vertrauen in die eigene
Sinnhaftigkeit.

1.4.3 Der politische Vertrauensverlust

Die Rentenfrage ist längst ein **politisches Vertrauensbarometer**.

Wenn die Politik Reformen nur noch verschiebt oder kosmetisch verändert,
wächst das Gefühl: „Man kann ohnehin nichts ändern.“

Das untergräbt demokratische Stabilität.

Denn Vertrauen in Demokratie entsteht nicht aus Paragrafen, sondern aus
erlebter Fairness.

Wenn die Alten fürchten, abgehängt zu werden, und die Jungen glauben, sie
würden für ein System zahlen, das ihnen selbst nichts mehr gibt, entsteht eine
gefährliche Generationenspannung.

Diese Polarisierung ist der Nährboden für autoritäre, antiliberalen und
antidemokratischen Kräfte.

Sie versprechen „einfache Lösungen“, die in Wahrheit nur das Symptom
verlängern: eine Wirtschaft, die nach Kapital statt nach Wirkung gesteuert wird.

1.4.4 Die Wirkung als Vertrauens Kitt

Die **Wirkungsrente** stellt das Vertrauen wieder her, weil sie die Grundlage des
Gesellschaftsvertrags erneuert:

Sie misst nicht mehr, *wer sich selbst bereichert hat*, sondern *wer zum
Gemeinwohl beigetragen hat*.

Dadurch wird das System **emotional nachvollziehbar**.

Jede:r versteht:

„Meine Arbeit – ob bezahlt oder unbezahlte Care-Arbeit – hat einen Wert für die
Gesellschaft, und dieser Wert wird anerkannt.“

Das schafft neue Legitimität:

- Junge Menschen sehen, dass ihr Engagement für Klima, Pflege oder Bildung sich später tatsächlich in Sicherheit auszahlt.
- Ältere erkennen, dass ihr Lebenswerk nicht an Einkommen, sondern an Wirkung gemessen wird.
- Politik gewinnt Glaubwürdigkeit, weil sie erstmals *gerecht* statt *bürokratisch* steuert.

1.4.5 Beispielhafte Vertrauenswirkung

Generation	Wahrnehmung im alten System	Wahrnehmung im Wirkungsrentensystem
Junge	„Ich zahle für ein System, das für mich zusammenbricht.“	„Ich investiere in Wirkung – in meine Zukunft und die anderer.“
Mittlere	„Ich arbeite, aber es reicht nicht mehr.“	„Mein Beitrag zählt, weil meine Arbeit Wirkung erzeugt.“
Ältere	„Ich habe mein Leben lang gezahlt, aber werde vergessen.“	„Meine Lebensleistung wird als Teil der Gesamtwirkung gewürdigt.“

So wird die Rentenfrage von einem **Angstthema** zu einem **Vertrauensthema** – und Vertrauen ist die wichtigste Währung einer Demokratie.

1.4.6 Fazit

Der Vertrauensverlust im Rentensystem ist kein Kommunikationsproblem, sondern eine Folge der fehlenden Gerechtigkeitslogik.

Ein System, das Wirkung nicht sieht, verliert zwangsläufig das Vertrauen derer, die sie erzeugen.

Die Wirkungsrente schafft beides zurück:
finanzielle Stabilität und gesellschaftlichen Zusammenhalt.
Sie verwandelt das Rentenversprechen von einem politischen Risiko in einen **demokratischen Vertrauens Kitt**.

1.5 Warum die Wirkungsökonomie einen Ausweg bietet

1.5.1 Vom Umlageprinzip zum Wirkungsprinzip

Die zentrale Stärke des bisherigen Rentensystems war immer seine **Solidarität**: Jede Generation trägt die nächste – nicht als Geschenk, sondern als Verpflichtung.

Doch diese Solidarität hat ihre Basis verloren, weil sie in einer rein finanziellen Logik gefangen blieb.

Die Wirkungsökonomie knüpft genau hier an, indem sie Solidarität **auf Wirkung statt auf Einkommen** gründet.

Sie erhält den Generationenvertrag – aber auf einer neuen, zukunftsfähigen Grundlage:

nicht „die Jungen zahlen für die Alten“, sondern „die Wirkenden sichern die Zukunft der Wirkenden“.

So bleibt das Umlageprinzip bestehen, doch es wird durch ein **Wirkungsprinzip** ergänzt, das gesellschaftliche Leistung messbar, gerecht und generationengerecht macht.

1.5.2 Der Kern der Systemkorrektur

Alle beschriebenen Fehlentwicklungen – demografische Schieflage, Einkommensverzerrung, fossile Abhängigkeit, Vertrauensverlust – haben eine gemeinsame Ursache:

Sie entstehen aus einem Steuerungssystem, das **am Kapital orientiert ist**, aber **die Wirkung ignoriert**.

Die Wirkungsökonomie löst diesen Konstruktionsfehler, indem sie Kapital in seine eigentliche Rolle zurückversetzt: als **Werkzeug**, nicht als Maßstab.

Nicht das, was jemand verdient, sondern das, was er oder sie bewirkt, wird zur Grundlage gesellschaftlicher Anerkennung und Absicherung.

Damit verschiebt sich der Fokus von der Vergangenheit (Einkommen, Bilanz) zur Zukunft (Wirkung, Nachhaltigkeit, Systemstabilität).

1.5.3 Dreifache Hebelwirkung

Die Wirkungsrente ist keine isolierte Rentenreform, sondern Teil einer größeren Systemkorrektur – sie verbindet drei Hebel der Wirkungsökonomie:

Ebene	Instrument	Wirkung
Staat	Wirkungssteuer (WUStG)	Verursacherprinzip auf Kapitalebene – negative Wirkung finanziert Transformation
Unternehmen	Wirkungs-Einkommensteuer (WESTG)	Verantwortung nach Entscheidungsmacht, nicht nach Hierarchie
Gesellschaft / Bürger:innen	Wirkungsrente	Anerkennung von Lebenswirkung – statt bloßer Beitragsjahre

Diese drei Ebenen greifen ineinander wie Zahnräder.
Was an der Spitze Verantwortung trägt, trägt unten Sicherheit.
Was unten wirkt, erzeugt oben Legitimität.

1.5.4 Die Logik der Resilienz

Das Besondere an der Wirkungsökonomie ist, dass sie kein neues System *neben* das alte stellt, sondern dessen Fehlsteuerung **von innen heraus korrigiert**.

Sie arbeitet mit denselben Mechanismen – Steuern, Beiträge, Umlagen – aber sie ordnet sie nach Wirkung statt nach Kapital.

Dadurch entsteht eine **selbstregulierende Resilienz**:

- Wenn gesellschaftliche Wirkung steigt, sinkt Belastung.
- Wenn destruktive Wirkung überwiegt, steigen Beiträge automatisch.
- Das System gleicht sich über Wirkung, nicht über Zwang aus.

Damit wird erstmals eine dynamische Balance geschaffen, die auch in Krisenzeiten tragfähig bleibt.

1.5.5 Vom Misstrauen zur Mitwirkung

Das heutige Rentensystem spaltet:

Es erzeugt Angst, Misstrauen und gegenseitige Schuldzuweisungen.

Die Wirkungsrente kehrt diese Logik um.

Sie macht Wirkung sichtbar – und damit Sinn.

Menschen erkennen, dass ihr Handeln, ihr Beruf, ihr Engagement nicht im Leeren verpufft, sondern Teil einer messbaren Zukunftsleistung ist.

Dadurch wird Rentenpolitik wieder **integrativ statt spaltend, systemisch statt taktisch, gerecht statt formalistisch**.

Die Rente wird zum **Symbol des Vertrauens**, dass sich verantwortliches Handeln lohnt – für jeden, in jedem Alter.

1.5.6 Fazit: Ein neuer Gesellschaftsvertrag

Die Wirkungsökonomie ist keine Revolution, sondern die Rückkehr zur ursprünglichen Idee der sozialen Marktwirtschaft – nur mit einem besseren Kompass.

Sie erneuert den Gesellschaftsvertrag, indem sie ihn aus der Vergangenheit in die Zukunft übersetzt:

von Kapital zu Wirkung,

von Bilanz zu Balance,

von Angst zu Vertrauen.

Damit ist die Grundlage gelegt für das nächste Kapitel:

„2. Warum das alte Rentensystem an seine Grenzen stößt“ –

wo die Systemlogik im Detail analysiert wird, bevor im Teil II das Wirkungsmodell schrittweise aufgebaut wird.

2. Warum das alte Rentensystem an seine Grenzen stößt

Das deutsche Rentensystem ist ein historisches Erfolgsmodell, das Millionen Menschen soziale Sicherheit garantiert hat.

Doch was einst Stabilität brachte, wirkt heute wie eine Bremse:

Ein System, das auf Arbeit, Wachstum und Kapitalakkumulation des 20. Jahrhunderts ausgelegt war, trifft auf die strukturelle Transformation des 21. Jahrhunderts – Demografie, Digitalisierung, Dekarbonisierung und neue Arbeitsformen.

Die Folge: Die Grundlagen des alten Modells tragen nicht mehr.

Die Probleme sind nicht politisch, sondern **systemisch**.

2.1 Der Konstruktionsfehler im System

2.1.1 Ursprung der Fehlsteuerung

Das Rentensystem wurde in einer Epoche geschaffen, in der der Zusammenhang zwischen **Arbeit, Einkommen und gesellschaftlichem Nutzen**

relativ stabil war.

Ein Mensch, der arbeitete, produzierte Güter, zahlte Beiträge, und wurde im Alter aus den Überschüssen der nächsten Generation versorgt.

Diese Logik funktionierte, solange:

- Bevölkerung und Wirtschaft wuchsen,
- fossile Energie billig war,
- Care- und Reproduktionsarbeit stillschweigend von Frauen übernommen wurde,
- und soziale Leistungen durch stetiges Wachstum finanzierbar blieben.

Doch diese Voraussetzungen existieren nicht mehr.

Die Ökonomie wächst weiter, aber nicht mehr durch reale Wertschöpfung, sondern durch Kapitalvermehrung, Finanzrenditen und Externalisierung von Kosten.

Das Rentensystem partizipiert zwar an diesen Gewinnen, wird aber selbst **von den Folgen dieser Logik unterminiert**.

2.1.2 Die Entkopplung von Arbeit und Wert

Im 20. Jahrhundert galt Arbeit als Quelle allen Wohlstands.

Im 21. Jahrhundert ist Wohlstand zunehmend **kapitalbasiert**.

Automatisierung, KI und Plattformökonomie verschieben Wertschöpfung von menschlicher Leistung zu technischer Infrastruktur.

Das Rentensystem – gebaut auf Erwerbsarbeit – verliert dadurch seine Finanzierungsbasis.

Während Maschinen, Algorithmen und Kapitalerträge Milliarden erwirtschaften, fließen daraus kaum Rentenbeiträge.

Denn das System kennt nur **Arbeit als beitragspflichtige Aktivität**, nicht Wirkung oder Kapitalwirkung.

Die Folge:

- Produktivität steigt,
- Gewinne steigen,
- Beiträge stagnieren.

Damit gerät die Rentenlogik in einen Zielkonflikt mit der technologischen Realität.

2.1.3 Das Wachstum, das sich selbst frisst

Das Umlagesystem hängt an der Annahme dauerhaften Wirtschaftswachstums.

Doch dieses Wachstum basiert zunehmend auf ökologischer Übernutzung, die langfristig Kosten verursacht, die das Rentensystem selbst belastet:

Klimafolgekosten, Gesundheitsrisiken, Versorgungsausfälle.

Was kurzfristig das Bruttosozialprodukt steigen lässt, zerstört langfristig die ökonomische Substanz, aus der Renten überhaupt bezahlt werden können.

Ein System, das seine eigene Finanzierungsgrundlage untergräbt, kann durch Reformen nicht stabilisiert werden – es braucht einen neuen Maßstab.

2.1.4 Der fehlende WirkungsfILTER

Der zentrale Konstruktionsfehler lautet:

Das Rentensystem unterscheidet nicht zwischen **produktiver und destruktiver Leistung**.

Es kennt nur Einkommen, nicht Wirkung.

So fließen Beiträge aus Bereichen mit negativer Gesamtwirkung (z. B. fossile Energie, Spekulation, Ausbeutung) gleichberechtigt in denselben Topf wie jene aus positiven Bereichen (z. B. Pflege, Bildung, Innovation).

Damit ist das System **moralisch blind**:

Es akzeptiert jedes Einkommen – auch solches, das langfristig gesellschaftliche Schäden verursacht.

Diese Blindheit war tolerierbar, solange ökologische und soziale Folgekosten unsichtbar waren.

Doch im Zeitalter globaler Krisen wird sie zur Achillesferse.

2.1.5 Fazit: Das System ist nicht reformbedürftig – es ist neu zu ordnen

Die Krise der Rente ist kein Finanzproblem, sondern ein Wahrnehmungsproblem.

Solange wir nur Geldströme, aber nicht Wirkungsströme steuern, werden alle Reformen zum Flickwerk.

Beitragserhöhungen, private Vorsorge, längeres Arbeiten – sie alle verschieben nur Zahlen, ohne die Logik zu ändern.

Erst wenn Wirkung zur Steuerungsgröße wird, kann das System sich selbst stabilisieren:

Dann finanzieren nicht mehr die „Jungen die Alten“, sondern die **Verantwortung von heute die Sicherheit von morgen**.

2.2 Die Anreizfalle der alten Logik

2.2.1 Falsche Belohnung, falsche Richtung

Das bestehende Rentensystem setzt Anreize, die ökonomisch kurzfristig, aber gesellschaftlich destruktiv wirken.

Denn wer heute hohe Gewinne erzielt – gleichgültig mit welchen Folgen – wird morgen mit hohen Renten belohnt.

Das System sagt sinngemäß:

„Wer mehr Einkommen erzeugt, war produktiver – und soll dafür im Alter belohnt werden.“

Doch diese Annahme stimmt längst nicht mehr.

Einkommen entsteht nicht nur durch Arbeit, sondern auch durch Ausbeutung, Externalisierung, Spekulation oder Machtkonzentration.

Das Rentensystem honoriert daher systematisch die **falsche Leistung**.

Einige Beispiele:

- Ein Manager eines fossilen Energiekonzerns verdient ein Vielfaches einer Pflegekraft, obwohl seine Arbeit langfristig mehr Schäden als Nutzen erzeugt.
- Ein Finanzhändler erzielt Millionen mit Sekundenbruchteilpekulationen, ohne realwirtschaftliche Werte zu schaffen.
- Ein Industriebetrieb, der Umweltstandards umgeht, spart Kosten – und kann höhere Löhne zahlen, die wiederum höhere Rentenbeiträge generieren.

Die Folge:

Destruktives Wirtschaften wird doppelt belohnt – **jetzt durch Gewinn, später durch Rente**.

2.2.2 Die unsichtbare Subvention des Falschen

Das System belohnt also Einkommen,
selbst wenn dieses Einkommen auf Kosten anderer entsteht.
Damit werden die negativen Wirkungen dieser Tätigkeiten indirekt
subventioniert –
durch zukünftige Rentenansprüche.

So finanzieren Menschen, die in positiven Sektoren arbeiten (z. B. Bildung,
Pflege, Nachhaltigkeit),
indirekt die Altersversorgung jener, deren Tätigkeiten gesellschaftliche Schäden
verursachen.

Das ist keine persönliche Schuldfrage,
sondern das Ergebnis einer **blinden Systemlogik**.

Diese Umverteilung wirkt nicht sozial, sondern regressiv:
Sie nimmt von unten, was oben Wirkung kostet – und nennt es „Solidarität“.

2.2.3 Fehlanreize für Unternehmen und Politik

Auch auf der Makroebene erzeugt das alte System destruktive Anreize:

- **Unternehmen**, die kurzfristige Gewinne maximieren, gelten als rentenstabilisierend, obwohl sie langfristig systemische Risiken erzeugen.
- **Politik** fördert „Wachstum um jeden Preis“, weil hohe Löhne kurzfristig mehr Beiträge bedeuten.
- **Investoren** werden steuerlich begünstigt, wenn ihre Renditen das Rentensystem stärken – unabhängig von der realen Wirkung ihrer Anlage.

Dadurch entsteht ein strukturelles Paradoxon:
Je stärker die Gesellschaft auf Nachhaltigkeit, Bildung oder Gleichstellung
umstellt, desto geringer erscheint – kurzfristig – die Rentenstabilität.
Das ist ökonomisch falsch und moralisch fatal.

2.2.4 Die Wirkungsrente als Gegenlogik

Die **Wirkungsrente** dreht diesen Anreizmechanismus um:
Sie koppelt Rentenansprüche nicht mehr an die Höhe des Einkommens,
sondern an den **Wirkungswert** der Tätigkeit.

Einkommen bleibt relevant – Wirkung wird entscheidend.

Das bedeutet:

- Hohe Einkommen aus destruktiver Wirkung verlieren ihren Bonus.
- Mittlere Einkommen aus hoher Wirkung gewinnen an Wert.
- Soziale, ökologische und demokratische Beiträge werden erstmals messbar anerkannt.

Damit entsteht eine **positive Rückkopplung**:

Wer in zukunftsfähigen Branchen arbeitet oder zur Transformation beiträgt, stärkt nicht nur das eigene Einkommen, sondern auch die Stabilität des Rentensystems.

2.2.5 Beispiel: Zwei Lebensläufe in unterschiedlichen Systemen

Person	Beruf	Einkommen	Wirkung	Alte Logik: Rente	Wirkungslogik: Rente
Lukas	Manager in KohleKonzern	200.000 €	-2	4.500 €	3.000 €
Sara	Ingenieurin für Solarprojekte	60.000 €	+2	1.500 €	2.000 €

Im alten System lohnt sich fossile Arbeit doppelt.

Im neuen System lohnt sich Wirkung dauerhaft.

Damit verschiebt sich der Wettbewerb von kurzfristigem Profit zu langfristiger Verantwortung.

2.2.6 Wirkungsbasierte Dynamik

Durch die Integration des Wirkungsfaktors entsteht eine lernfähige Steuerungslogik:

- Wenn destruktive Branchen schrumpfen, steigen ihre Wirkungsabgaben → Rentensystem stabilisiert sich.
- Wenn nachhaltige Branchen wachsen, steigen ihre Beitragsbasis und Wirkung → System stärkt sich selbst.
- Wenn gesellschaftliche Wirkung steigt, sinken Folgekosten (z. B. Gesundheit, Umwelt, Pflege) → geringere Staatszuschüsse.

Das System wird **auto-adaptiv**:

Es reguliert sich nicht mehr über politische Eingriffe, sondern über Wirkung.

2.2.7 Fazit: Vom Belohnungssystem zum Wirkungssystem

Das alte Rentensystem belohnt Einkommen – auch dann, wenn es Wirkung zerstört.

Die Wirkungsrente belohnt Wirkung – auch dann, wenn das Einkommen gering ist.

Sie verwandelt die Rente von einem passiven Belohnungssystem in ein aktives Wirkungssystem.

Damit korrigiert sie die ökonomische Fehlsteuerung an der Wurzel: Wohlstand entsteht nicht mehr durch den Verbrauch von Ressourcen, sondern durch ihren Erhalt und ihre Weitergabe.

2.3 Strukturelle Trägheit und Reformunfähigkeit des alten Systems

2.3.1 Politische Kurzfristlogik

Das Rentensystem ist längst nicht nur ein ökonomisches Thema, sondern das sensibelste Machtinstrument jeder Regierung.

Kaum ein Bereich wird so stark von **Wahlzyklen und Stimmungsmanagement** bestimmt.

Reformen werden deshalb selten an Wirkung, sondern fast immer an politischer Durchsetzbarkeit gemessen. Die Folge: kurzfristige Entlastungen statt langfristiger Stabilität.

Ein Beispiel:

Die Anhebung des Rentenniveaus in Wahljahren verschafft Popularität, belastet aber künftige Generationen.

Der Versuch, das Renteneintrittsalter zu erhöhen, wird reflexhaft abgelehnt – selbst wenn die Lebenserwartung deutlich steigt.

Das System wird dadurch **reformresistent**, weil jede Maßnahme sofort in Schuld- oder Opferkategorien gedacht wird: „Wer verliert?“ statt „Was wirkt?“.

2.3.2 Bürokratische Komplexität statt Systemintelligenz

Über Jahrzehnte wurde das Rentensystem mit neuen Sonderregelungen überlagert:

Mütterrente, Erwerbsminderungsrente, Grundrente, Riester, Rürup, Nachhaltigkeitsfaktor, Demografie-Faktor usw.

Jede neue Regel war gut gemeint – und machte das System undurchsichtiger.

Heute versteht kaum jemand mehr, wie die eigene Rente überhaupt berechnet wird oder wovon sie abhängt.

Die Folge: Vertrauensverlust, Frust, Passivität.

Anstatt Lernfähigkeit aufzubauen, hat das System **bürokratische Schichten** angehäuft.

Es reagiert auf Krisen nicht mit Intelligenz, sondern mit Formularen.

Die Wirkungsökonomie setzt hier an:

Sie ersetzt nicht die Mechanik, sondern den **Steuerungsparameter**.

Wirkung tritt an die Stelle von Paragraphen.

Das System bleibt technisch stabil, wird aber inhaltlich intelligent – es lernt aus seiner Wirkung, nicht aus politischen Zwängen.

2.3.3 Lobbyistische Selbstblockade

Ein weiterer Grund für die Reformunfähigkeit liegt in der **Verflechtung mit Kapitalinteressen**.

Das Rentensystem ist durch Milliardenanlagen direkt mit Versicherungen, Banken und Konzernen verbunden.

Jede Veränderung bedroht bestehende Renditemodelle – und wird daher von einflussreichen Interessengruppen gebremst.

So wird verhindert, dass Rentenfonds konsequent aus fossilen oder destruktiven Anlagen aussteigen.

Gleichzeitig blockieren Unternehmenslobbys wirkungsorientierte Besteuerungen, weil sie kurzfristige Gewinne mindern könnten.

Das Ergebnis:

Ein System, das **sich selbst finanziert**,

aber die eigene Grundlage zerstört –

ein klassischer Fall ökonomischer Pfadabhängigkeit.

2.3.4 Gesellschaftliche Angst vor Veränderung

Auch gesellschaftlich existiert eine starke psychologische Trägheit.
Das Rentensystem gilt als „heilig“ – wer es infrage stellt, riskiert, Unsicherheit auszulösen.

Doch genau diese Angst verhindert Innovation.

Viele Menschen wissen: Das System funktioniert nicht mehr – aber die Alternative ist unsichtbar.

Zwischen „Reformangst“ und „Alternativlosigkeit“ entsteht eine emotionale Blockade, die jede Veränderung lähmt.

Die Wirkungsökonomie bietet hier den entscheidenden Unterschied:

Sie **nimmt nichts weg**, sondern **ordnet neu**.

Sie verwandelt Unsicherheit in Sinn, weil sie zeigt, *warum* etwas geändert wird – nicht nur, *was* geändert wird.

2.3.5 Warum das System nicht von innen reparierbar ist

Die bisherigen Reformen bewegen sich innerhalb der alten Logik:
mehr Beiträge, weniger Leistungen, längere Arbeit.

Doch all diese Maßnahmen bekämpfen Symptome, nicht die Ursache – die Kapitalorientierung.

Ein System kann sich aber nicht mit denselben Denkmustern heilen, durch die es krank geworden ist.

Solange Kapital der Steuerungsparameter bleibt, wird jede Reform das Problem nur verschieben.

Man kann kein gerechtes Rentensystem in einer ungerechten Ökonomie bauen.
Man muss zuerst die Ökonomie nach Wirkung steuern – dann wird die Rente automatisch gerecht.

2.3.6 Die Wirkungsökonomie als evolutionäre Lösung

Die Wirkungsökonomie ist keine Revolution gegen das Alte, sondern eine **Evolution des Bestehenden**.

Sie nutzt die vorhandenen Strukturen – Steuern, Umlagen, Fonds, Institutionen – aber ersetzt deren Bewertungsmaßstab:
von Kapital auf Wirkung.

Das bedeutet:

- Keine Abschaffung, sondern *Rekalibrierung* des Systems.
- Keine neuen Behörden, sondern *neue Steuerungslogik*.
- Kein Bruch mit dem Sozialstaat, sondern *seine Modernisierung*.

So kann das System transformiert werden, ohne soziale Panik oder ökonomische Instabilität auszulösen.

Die Veränderung geschieht **im Inneren**, nicht durch Zwang.

2.3.7 Fazit: Die Rente braucht keine Reform – sie braucht Richtung

Das alte System hat kein Finanzierungs-, sondern ein **Kompassproblem**.

Es zeigt in die Vergangenheit, nicht in die Zukunft.

Jede Reform bleibt wirkungslos, solange sie die falsche Richtung beibehält.

Die Wirkungsökonomie bietet diesen neuen Kompass:

Sie misst, wohin die Gesellschaft sich bewegt – nicht, was sie schon verbraucht hat.

Die Zukunft der Rente hängt nicht davon ab, wie lange wir arbeiten, sondern wofür.

3. Die Systemarchitektur der Wirkungsrente

Das Ziel der Wirkungsrente ist nicht, das bestehende System zu ersetzen, sondern es **intelligent zu erweitern**:

Sie kombiniert das bewährte Umlageprinzip mit einem wirkungsbasierten Bonusmechanismus und einer zukunftsorientierten Kapitalanlage.

So entsteht ein **dreigliedriges System**, das Solidarität, Verantwortung und Nachhaltigkeit vereint.

Die drei Säulen heißen:

1. **Basisrente** – solidarische Grundabsicherung,
2. **Wirkungsdividende** – Bonus nach gesellschaftlicher, ökologischer und demokratischer Wirkung,
3. **Impact-Fonds** – kapitalgedeckte Zukunftskomponente, die nur in wirksame Unternehmen investiert.

3.1 Die drei Säulen der Wirkungsrente

Säule	Beschreibung	Finanzierungsquelle	Ziel	Beispielhafte Wirkung
1. Basisrente	solidarische Mindestabsicherung für alle Bürger:innen	Umlagefinanziert über Arbeitseinkommen	Existenzsicherung, soziale Stabilität	Jeder Mensch hat im Alter Anspruch auf ein würdevolles Leben
2. Wirkungsdividende	Bonus auf die Basisrente, abhängig von der individuellen oder beruflichen Wirkung	Beitragsbezogen, bewertet nach WÖk-Wirkungsfaktor (–3 ... +3)	Gerechtigkeit, Anerkennung von gesellschaftlichem Beitrag	Pflegekraft +25 %, Manager fossiler Industrie 0 %
3. Impact-Fonds	Kapitalanlage in wirksame Branchen, finanziert durch Beiträge und Unternehmensabgaben	Kapitalmarkt, aber wirkungsgebunden	Generationenstabilität, nachhaltiges Vermögenswachstum	Investitionen in Bildung, Pflege, Erneuerbare, Demokratieprojekte

3.1.1 Säule 1: Die Basisrente

Die Basisrente ist das Fundament der sozialen Sicherheit.

Sie bleibt **einkommensunabhängig** und **solidarisch finanziert**.

Jeder Mensch, der in Deutschland lebt und gearbeitet oder gesellschaftlich gewirkt hat, erhält eine Basisrente, die das Existenzminimum deutlich übersteigt und Teilhabe ermöglicht.

Sie entspricht der Idee:

Niemand fällt im Alter unter die Würdegrenze – unabhängig vom Beruf oder Einkommen.

Die Basisrente ersetzt somit die heutige Grundsicherung, vermeidet Altersarmut und sichert gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Sie bildet die stabile Ausgangslinie, auf der alle weiteren Komponenten aufbauen.

3.1.2 Säule 2: Die Wirkungsdividende

Die Wirkungsdividende ist der eigentliche Innovationskern der Wirkungsrente.

Sie bewertet die Lebensleistung nicht nur nach Arbeitsjahren, sondern nach deren Wirkung auf **Mensch, Planet und Demokratie**.

Mechanismus:

- Jeder Beruf bzw. Tätigkeitsbereich erhält einen **Wirkungsfaktor** (zwischen –3 und +3).
- Der Faktor ergibt sich aus der durchschnittlichen Wirkung des Sektors (nach WÖk-Score, SDG-Bezug, NACE-Klassifikation).
- Individuelle Leistung (z. B. Weiterbildungen, Engagement, Innovationsbeiträge) kann den Score erhöhen.
- Der Faktor multipliziert die Einkommenspunkte – ähnlich wie heute beim Rentenwert – und ergibt die Höhe der Wirkungsdividende.

Beispiel:

Person	Beruf	Jahreseinkommen	Wirkungsfaktor	Rente alt	Rente neu
Anna	Pflegekraft	35.000 €	+2	1.000 €	1.250 €
Thomas	Manager im Ölkonzern	250.000 €	-1	5.000 €	4.000 €
Sabine	Lehrerin	55.000 €	+1,5	1.600 €	1.900 €
Leo	Ingenieur Kreislaufwirtschaft	70.000 €	+2	2.000 €	2.400 €

So entsteht **leistungs- und wirkungsgerechte Gerechtigkeit**.

Diejenigen, die heute gesellschaftliche Stabilität, Bildung und Pflege sichern, werden im Alter nicht länger benachteiligt.

3.1.3 Säule 3: Die Impact-Fonds

Der dritte Baustein ist die langfristige, wirkungsbasierte Kapitalanlage. Statt auf kurzfristige Renditen aus fossilen oder destruktiven Branchen zu setzen, investieren die Rentenfonds in Unternehmen, die nachweislich **positive Netto-Wirkung** erzeugen.

Die Bewertung erfolgt über den WÖk-Wirkungsindex (-3 bis +3).

Nur Unternehmen mit **Score $\geq +1$** sind für Renteninvestitionen zulässig.

Beispiele für förderfähige Sektoren:

- Bildung, Pflege, soziale Dienstleistungen
- Erneuerbare Energien und Speichertechnologien
- Kreislaufwirtschaft, Recycling, nachhaltige Materialien
- Gemeinwohlorientierte Digitalisierung und KI
- Demokratische Medien, Kultur und Bildung

Der Impact-Fonds speist sich aus drei Quellen:

1. Wirkungssteuer (WUStG) – Abgabe destruktiver Unternehmen
2. Freiwillige Zusatzbeiträge der Versicherten
3. Überschüsse aus positiver Wirkung (Wirkungsdividende)

Damit wird Kapital erstmals **zum Instrument des Gemeinwohls**.

Die Rendite entsteht nicht aus Ausbeutung, sondern aus gesellschaftlicher Transformation.

3.2 Wie die drei Säulen ineinandergreifen

3.2.1 Der neue Generationenvertrag

In der Wirkungsrente zahlen die Menschen nicht mehr nur für „die Alten“, sondern **für die Wirkung, die alle Generationen verbindet**.

- Die **Jungen** investieren in eine Gesellschaft, die sie selbst stärkt – durch Bildung, Klima- und Sozialstabilität.
- Die **Mittleren** erhalten Sicherheit, dass ihre Arbeit Sinn und Anerkennung findet.
- Die **Älteren** profitieren von einer Rente, die ihre Lebensleistung nach Wirkung und nicht nach Marktwert bewertet.

So entsteht ein **zirkuläres System**:

Wirkung erzeugt Sicherheit, Sicherheit ermöglicht neue Wirkung.

3.2.2 Wirkungsfluss im System

Die Finanzierungs- und Wirkungsströme laufen parallel:

1. **Unternehmen** zahlen Wirkungssteuern (nach WUStG).
→ Negative Wirkung erhöht Abgabe, positive senkt sie.
2. **Arbeitnehmer:innen** zahlen Beiträge (nach WESTG) –
ihr Beitrag wird durch die Wirkung ihres Berufsfelds moduliert.
3. **Rentenfonds** investieren nach Wirkungsindex –
nur in positive, zukunftsfähige Sektoren.
4. **Rentenempfänger:innen** erhalten Auszahlung
= Basisrente + Wirkungsdividende + Erträge aus Impact-Fonds.

So entsteht ein **geschlossener Wirkungskreislauf**:

Zerstörerisches Handeln finanziert den Umbau, wirksames Handeln stabilisiert das System.

3.2.3 Beispiel: Der Lebenszyklus einer Generation

Lebensphase	Alte Logik	Wirkungslogik
Ausbildung	Kostenfaktor für den Staat	Investition in zukünftige Wirkung
Erwerbsleben	Einkommensquelle für Rentenkasse	Wirkungsquelle für Gesellschaft und Fonds
Ruhestand	Belastung für Beitragszahler:innen	Anerkennung und Rendite aus Wirkung

Damit wird das System vom **Verteilungssystem** zum **Vertrauenssystem**.

Es basiert auf dem, was alle eint:

Wirkung erzeugen – für sich, für andere, für die Zukunft.

3.3 Die Berechnungslogik der Wirkungsrente

Die Wirkungsrente verbindet ökonomische Leistung mit gesellschaftlicher, ökologischer und demokratischer Wirkung.

Sie berechnet sich nicht mehr ausschließlich aus Einkommen und

Versicherungszeit, sondern aus drei miteinander verknüpften Dimensionen:

1. **Einkommen** – ökonomischer Beitrag,
2. **Wirkung** – gesellschaftlicher Mehrwert,
3. **Dauer** – Zeit der Verantwortung.

Damit entsteht ein mehrdimensionales Modell, das nicht nur erfasst, *wie viel* jemand gearbeitet hat, sondern *was diese Arbeit bewirkt hat*.

3.3.1 Die Grundformel der Wirkungsrente

Die vereinfachte Formel lautet:

$$\text{Wirkungsrente} = \text{Basisrente} + (\text{Einkommenspunkte} \times \text{Wirkungsfaktor} \times \text{Wirkungsjahre} \times \text{Gewichtung})$$

Erklärung der Variablen

Symbol	Bedeutung	Beschreibung
E	Einkommenspunkte	Entspricht dem Verhältnis des eigenen Einkommens zum Durchschnittseinkommen, wie im heutigen Rentensystem.
Wf	Wirkungsfaktor (-3 ... +3)	Bewertet die Wirkung des Berufsfeldes bzw. der Tätigkeit auf Mensch, Planet und Demokratie.
Wy	Wirkungsjahre	Anrechenbare Jahre gesellschaftlicher Leistung – inkl. bezahlter Arbeit, Care-Arbeit, Ehrenamt und Transformationszeiten.
Gw	Gewichtung	Faktor für die gesellschaftliche Relevanz und Zukunftswirkung (0,8 – 1,2), wird jährlich vom Wirkungsrat überprüft.

Beispiel:

Ein Jahr als Lehrerin (E = 1, Wf = +1,5, Wy = 1, Gw = 1,1) ergibt:

$$1 \times 1,5 \times 1 \times 1,1 = \mathbf{1,65 \text{ Wirkungsrentenpunkte.}}$$

3.3.2 Der Wirkungsfaktor im Detail

Der **Wirkungsfaktor** bildet das Herzstück des Systems.

Er wird auf Basis objektiver, öffentlich überprüfbarer Kriterien ermittelt, die sich an den SDGs und dem erweiterten SDG+-Rahmen (Mensch, Planet, Demokratie) orientieren.

Bewertungslogik:

Wirkungsfaktor	Beschreibung	Beispielhafte Tätigkeiten
+3	sehr hohe positive Wirkung	Pflege, Bildung, Wissenschaft, erneuerbare Energien, Demokratietarbeit
+2	deutlich positive Wirkung	Kreislaufwirtschaft, nachhaltige Industrie, ökologische Landwirtschaft
+1	leicht positive Wirkung	ressourceneffiziente Produktion, Kultur, Verwaltung, Handwerk
0	neutrale Wirkung	klassische Dienstleistungen, Verwaltung, Logistik
-1	leicht destruktive Wirkung	konventionelle Industrie, fossile Lieferketten
-2	deutlich destruktive Wirkung	Rohstoffabbau, fossile Energie, spekulative Finanzprodukte
-3	extrem destruktive Wirkung	Waffenproduktion, Umweltzerstörung, autoritäre Desinformationsstrukturen

Die Bewertung erfolgt auf **Sektorebene (NACE)** und wird regelmäßig durch den **Wirkungsrat** überprüft und aktualisiert.

So bleibt das System dynamisch und anpassungsfähig an technologische oder gesellschaftliche Entwicklungen.

3.3.3 Integration unbezahlter Arbeit

Ein zentraler Unterschied zur alten Logik:

Die Wirkungsrente berücksichtigt auch **unbezahlte, aber gesellschaftlich hochwirksame Tätigkeiten**, z. B. Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, ehrenamtliches Engagement oder Bildungsarbeit.

Diese Leistungen erhalten **pauschale Wirkungsjahre** mit einem festgelegten Wirkungsfaktor (+2 bis +3), unabhängig vom Einkommen.

Dadurch wird Care-Arbeit endlich gleichwertig anerkannt – nicht symbolisch, sondern materiell.

3.3.4 Die Gewichtung (Gw)

Die Gewichtung sorgt für **systemische Balance**.

Sie berücksichtigt, wie stark eine Tätigkeit zur gesellschaftlichen Stabilität beiträgt oder wie zukunftsorientiert sie ist.

Die Gewichtung wird jährlich vom Wirkungsrat angepasst, um z. B. besonders dringend benötigte Berufsgruppen zu stärken.

Beispiel:

- Pflegeberufe: Gw = 1,2
- Bildung: Gw = 1,1
- Verwaltung: Gw = 1,0
- Industrie: Gw = 0,9
- Fossile Sektoren: Gw = 0,8

Diese Korrekturfunktion sorgt dafür, dass das System flexibel auf gesellschaftliche Entwicklungen reagieren kann – ähnlich einem Thermostat für Gerechtigkeit.

3.3.5 Rechenbeispiele

Beispiel A – Pflegekraft Anna

- Einkommen: 35.000 €
- $E = 0,8$
- Wirkungsfaktor = +2
- Wirkungsjahre = 40
- Gewichtung = 1,2

👉 Berechnung: $0,8 \times 2 \times 40 \times 1,2 = 76,8$ Punkte

→ +25 % über Basisrente.

Beispiel B – Manager Thomas

- Einkommen: 250.000 €
- $E = 5$
- Wirkungsfaktor = -1
- Wirkungsjahre = 40
- Gewichtung = 0,8

👉 Berechnung: $5 \times (-1) \times 40 \times 0,8 = -160$ Punkte

→ keine Kürzung der Basisrente, aber kein Bonus – die Wirkung bleibt neutralisiert.

Beispiel C – Ingenieurin für Kreislaufwirtschaft

- Einkommen: 70.000 €
- $E = 1,5$
- Wirkungsfaktor = +2
- Wirkungsjahre = 40
- Gewichtung = 1,1

👉 Berechnung: $1,5 \times 2 \times 40 \times 1,1 = 132$ Punkte

→ +30 % über Basisrente.

3.3.6 Transparenz und Nachvollziehbarkeit

Alle Faktoren sind **öffentlich einsehbar** und nachvollziehbar:

- Der individuelle Wirkungsfaktor ist Teil der **Wirkungs-ID** jeder Person.
- Die Berechnungslogik folgt einer **offenen Formel**, deren Gewichtungen vom Wirkungsrat dokumentiert werden.
- Bürger:innen können jährlich eine „Wirkungsbilanz“ abrufen – ähnlich einem Rentenkonto, aber ergänzt um Wirkung, Verantwortung und Zukunftsbeitrag.

So entsteht **Vertrauen durch Transparenz**:

Jede Person weiß, *warum* ihre Rente so hoch ist – nicht, *welche Paragraphen* sie beeinflusst haben.

3.3.7 Fazit

Die Wirkungsrente übersetzt Gerechtigkeit in Mathematik.

Sie misst nicht Arbeit, sondern Wirkung – und verwandelt gesellschaftliche Verantwortung in materielle Sicherheit.

Sie ist damit das erste Rentensystem, das:

- Wirkung objektiv messbar macht,
- Care- und Transformationsarbeit gleichstellt,
- destruktive Wirkung neutralisiert,
- und Gerechtigkeit nicht behauptet, sondern **berechnet**.

4. Steuerung über WESTG und WUSTG

Die Wirkungsrente entfaltet ihre Stabilität erst durch die enge Verzahnung mit den beiden Kerninstrumenten der Wirkungsökonomie.

Das Zusammenspiel dieser Gesetze sorgt dafür, dass **Verantwortung dort entsteht, wo Wirkung erzeugt oder verhindert wird** – und dass die Finanzierung der Rente nicht länger von Zufällen des Marktes abhängt, sondern von realer, messbarer Wirkung.

4.1 Das WESTG – Verantwortung nach Wirkung und Einfluss

Das **Wirkungs-Einkommensteuergesetz (WESTG)** definiert Einkommen nicht mehr ausschließlich monetär, sondern als *Einkommen aus Wirkung*.

Es ordnet Steuerpflicht und Beitragspflicht nach **Einflussgrad** und **Wirkungsqualität** der jeweiligen Person.

4.1.1 Drei Verantwortungsebenen

Ebene	Typische Rollen	Einfluss auf Wirkung	Steuerlogik
Führung & Eigentum	Vorstände, Geschäftsführer, Großaktionäre	strategisch, hoch	Einkommensteuer nach Unternehmenswirkung (WÖk-ID)
Management & Fachverantwortung	Abteilungsleiter, Einkäufer, Entwickler	mittelbar, messbar	anteilige Wirkungsbewertung nach Zuständigkeitsbereich
Beschäftigte & operative Ebene	Angestellte, Fachkräfte, Arbeiter:innen	gering	neutraler Basissatz, ggf. Wirkungsbonus bei positiver Mitwirkung

So trägt jede Person Verantwortung entsprechend ihrem Handlungsspielraum. Niemand wird für systemische Fehlanreize bestraft, aber diejenigen, die sie gestalten oder verstärken, werden steuerlich in die Pflicht genommen.

4.1.2 Verbindung zur Rente

Der Einkommensbeitrag zur Wirkungsrente ergibt sich direkt aus der WESTG-Logik:

Wer über Wirkung entscheidet, zahlt für deren Folgen mit.
Wer positive Wirkung erzielt, wird entlastet und gestärkt.

Beispiel:

Person	Einkommen	Unternehmenswirkung	WESTG-Steuersatz	Rentenwirkung
CEO KohleKonzern	800.000 €	-2	20 %	Kein Wirkungsbonus
Schichtarbeiter im KohleKonzern	40.000 €	neutral	10 %	Neutral, geschützt
Geschäftsführerin Solarunternehmen	200.000 €	+3	0 %	Zusätzliche Wirkungsdividende

Damit entsteht eine **vertikale Gerechtigkeit**:

Verantwortung steigt mit Macht – nicht mit Hierarchiestufe, sondern mit Einfluss auf reale Wirkung.

4.1.3 Steuertransparenz und Wirkungsnachweis

Jede Einkommensquelle erhält eine **Wirkungs-ID**.

Diese ID enthält:

- den individuellen Wirkungsfaktor,
- die Branche (NACE-Code),
- den Beitrag zum SDG-Profil,
- und die ermittelte Steuerklasse nach WESTG.

Diese Daten fließen automatisch in das Rentensystem ein, sodass Beitrags- und Bonusberechnung **digital, transparent und fälschungssicher** erfolgen.

4.2 Das WUStG – Wirkungssteuer auf Unternehmensebene

Das **Wirkungssteuer-Gesetz (WUStG)** ergänzt das WEstG auf der Ebene der Unternehmen.

Es ersetzt willkürliche Branchensteuern und CO₂-Abgaben durch ein einheitliches, wirkungsbasiertes Steuer- und Umlagesystem.

4.2.1 Funktionsweise

Jedes Unternehmen erhält einen **Wirkungsindex (-3 ... +3)**, der seine Gesamtwirkung auf Mensch, Planet und Demokratie beschreibt.

Dieser Index wird jährlich durch den **Wirkungsrat** verifiziert.

Die Steuerprogression folgt der Wirkung:

Wirkungsindex	Steuerklasse	Steuerhöhe (Beispiel)	Mittelverwendung
+3	Klasse I	0 %	Förderung, Innovationsboni
+2	Klasse II	5 %	Zukunftsfonds / Bildung
+1	Klasse III	10 %	Neutral
0	Klasse IV	15 %	Transformationsfonds
-1	Klasse V	20 %	Rentenausgleichsfonds
-2	Klasse VI	25 %	Wirkungs- und Klimafolgefonds
-3	Klasse VII	30 %	Sanierungs- und Kompensationsfonds

Unternehmen mit negativer Wirkung zahlen also höhere Abgaben, deren Mittel gezielt in den **Wirkungsrentenfonds** und in Transformationsprogramme fließen.

4.2.2 Direkte Verbindung zur Wirkungsrente

Die WUStG-Abgaben finanzieren:

1. die **Basisrente** (über Umlageanteil der negativen Branchen),
2. die **Transformationsboni** für Beschäftigte in Umstellungsphasen,
3. den **Impact-Fonds**, der in positive Branchen investiert.

So fließen **destruktive Gewinne** automatisch in den Umbau – nicht durch moralische Appelle, sondern durch **gesetzliche Systemlogik**.

Beispiel:

Ein Kohleunternehmen (Wirkungsindex –2) zahlt 25 % Wirkungssteuer.

Ein Solarunternehmen (+3) zahlt 0 %.

Die Differenz wird als **Wirkungsumlage** in den Rentenfonds überwiesen.

Damit finanzieren die negativen Wirkungen den Wandel – und sichern gleichzeitig die Rente der Beschäftigten.

4.2.3 Wirkung auf den Kapitalmarkt

Da Rentenfonds künftig nur noch in Unternehmen mit **positivem Wirkungsindex** investieren dürfen, verändert das WUStG indirekt die Kapitalströme:

- Unternehmen mit positiver Wirkung erhalten leichter Kapital und niedrigere Steuerlast.
- Unternehmen mit negativer Wirkung verlieren Investoren und zahlen mehr Abgaben.

Damit entsteht ein **Markt für Wirkung** – und die Rente wird zum Hebel einer nachhaltigen Wirtschaftspolitik.

4.3 Zusammenspiel von WESTg, WUSTg und Wirkungsrente

Das Zusammenspiel der drei Instrumente erzeugt ein geschlossenes Steuerungsnetzwerk:

Ebene	Gesetz / Instrument	Steuergröße	Rückkopplung zur Rente
Unternehmen	WUSTg	Wirkungssteuer nach Unternehmenswirkung	Finanzierung der Basisrente & Impact-Fonds
Individuum	WESTg	Einkommenssteuer nach Einfluss & Wirkung	Ermittlung der Wirkungsdividende
Gesellschaft	Wirkungsrente	Verteilung nach Wirkung & Verantwortung	Stabilisierung des Gesamtvertrauens

Die drei Systeme bilden zusammen eine **Wirkungsarithmetik der Verantwortung**:

Je größer die Wirkung, desto geringer die Belastung – je größer der Schaden, desto höher der Beitrag zur Kompensation.

4.4 Fazit

Das Rentensystem der Wirkungsökonomie ist kein separates Sozialprogramm, sondern das **soziale Ergebnis einer wirkungsbasierten Steuerlogik**.

Einkommen steuert, Wirkung lenkt, Verantwortung stabilisiert.

Durch WESTg und WUSTg wird die Rente:

- **selbstfinanzierend** – weil negative Wirkung automatisch positive Wirkungsfelder stärkt,
- **gerecht** – weil Verantwortung dort entsteht, wo Macht besteht,
- **nachhaltig** – weil Kapital in die Zukunft statt in Vergangenheit fließt.

Damit ist die finanzielle und strukturelle Grundlage gelegt, um im nächsten Kapitel zu beschreiben, wie die **Wirkungsmechanik im Lebensverlauf** funktioniert – also wie Menschen über ihr Arbeitsleben hinweg Wirkung aufbauen, wie sie sichtbar wird, und wie daraus ein lernendes, stabiles Rentensystem entsteht.

Kapitel 5 – Wirkungsmechanik im Lebensverlauf

Ziel dieses Kapitels

Kapitel 5 zeigt, wie sich das System *über ein ganzes Leben hinweg* anpasst, lernt und stabil bleibt. Es beantwortet die Frage:

Wie wird aus Lebenszeit, Verantwortung und Wandel eine faire, lernfähige Rentenlogik?

5.1 Datenbasis und Wirkungs-ID

5.1.1 Ziel und Funktion

Das Konzept der **Wirkungs-ID** ist die Grundlage für die Berechnung und Nachvollziehbarkeit individueller Wirkung.

Sie funktioniert wie ein digitales Rentenkonto – erweitert um gesellschaftliche, ökologische und demokratische Daten.

Ziel ist, jede Person nicht über Einkommen oder Berufstitel zu definieren, sondern über den tatsächlichen **Beitrag zur Wirkung auf Mensch, Planet und Demokratie**.

Die Wirkungs-ID ermöglicht:

- transparente Berechnung von Wirkungsdividenden,
- Integration von Lebensereignissen (Berufswechsel, Weiterbildung, Care-Arbeit),
- Rückkopplung zur Unternehmenswirkung (über WESTG/WUStG-Daten),
- jährliche Fortschreibung im persönlichen **Wirkungskonto**.

5.1.2 Aufbau der Wirkungs-ID

Jede Person, die im Wirkungssystem aktiv ist – ob angestellt, selbstständig, ehrenamtlich oder in Ausbildung – erhält eine **eindeutige Wirkungs-ID**.

Diese ID ist **keine neue Steuer- oder Sozialversicherungsnummer**, sondern ein ergänzender Identifikator im Rahmen der **Wirkungsökonomischen Datenarchitektur (WÖk-DA)**.

Datenstruktur (vereinfacht):

Kategorie	Datentyp	Quelle	Aktualisierung
Personendaten	Geburtsjahr, Wohnsitz (Region, nicht Adresse)	Melderegister	jährlich
Beruf & Tätigkeit	NACE-Code, Wirkungsfaktor	WEStG / Arbeitgeber	monatlich
Unternehmenswirkung	WÖk-Unternehmensindex	WUStG / Wirkungsrat	jährlich
Einkommensdaten	Bruttolohn, Steuerklasse	Finanzamt / WEStG	monatlich
Care- & Ehrenamtsleistung	Stunden, Nachweisstelle	Kommune / NGO / Selbstauskunft + Audit	halbjährlich
Weiterbildung & Transformation	Zertifikate, Umschulungen, Bildungsnachweise	Bildungsportal / Kammern	fortlaufend
Wirkungsbewertung	aggregierter Wirkungsfaktor (-3 ... +3)	Wirkungsdatenbank	kontinuierlich

Alle Daten werden **dezentral gespeichert** (ähnlich einem föderalen Blockchain- oder Zero-Trust-System)

und über **Datenschutz-by-Design-Prinzipien** gesichert:

Personenbezogene Daten bleiben getrennt von Bewertungsebenen,
sodass keine Profilbildung oder Überwachung möglich ist.

5.1.3 Wirkungs-ID im Lebensverlauf

Die Wirkungs-ID begleitet jede Person ein Leben lang – von Ausbildung über Erwerbsleben bis zum Ruhestand.

In jeder Phase werden Wirkungsdaten automatisch oder durch Selbsterklärung ergänzt:

Lebensphase	Erfasste Wirkung	Erfassungsmodus
Ausbildung	Lernleistung, gesellschaftlicher Beitrag (z. B. soziales Jahr)	automatisiert über Bildungseinrichtungen
Erwerbsleben	berufliche, ökologische und soziale Wirkung	über WEstG / Arbeitgebermeldung
Care-Arbeit	Pflege, Erziehung, ehrenamtliche Tätigkeit	über kommunale oder NGO-Nachweise
Ruhestand	Engagement, Wissenstransfer, Mentoring	über freiwillige Selbsterklärung + Audit

Die Datenerfassung erfolgt **nicht zur Kontrolle**, sondern zur **Anerkennung** gesellschaftlicher Verantwortung.

5.1.4 Datenquellen und Validierung

Die Wirkungs-ID stützt sich auf bestehende und geprüfte Datenquellen, um Doppelstrukturen zu vermeiden und Integrität zu sichern.

Hauptquellen:

- **WEstG:** individuelle Einkommen, Berufsfeld, Wirkungsfaktor nach Tätigkeit
- **WUStG:** Unternehmenswirkung, CO₂-, Sozial- und Governance-Indikatoren
- **ESG-/CSRD-Berichte:** Nachhaltigkeitsdaten großer Unternehmen
- **Kommunale Datenbanken:** Engagement, Pflege, Ehrenamt, Sozialdienste
- **Bildungsnetzwerke:** Weiterbildung, Transformationsnachweise
- **SelbstdeklARATION:** freiwillige Ergänzung mit Peer-Review durch Wirkungsrat (z. B. im NGO- oder Forschungskontext)

Validierungsprinzip:

- Automatisierte Plausibilitätsprüfung durch die WÖk-Datenarchitektur
- Jährliche Stichprobenkontrolle durch den Wirkungsrat
- Falschangaben führen nicht zu Strafen, sondern zu Korrekturverfahren (Fehlerkultur statt Schuldlogik)

5.1.5 Datenschutz und ethische Leitplanken

Die Wirkungs-ID folgt klaren Prinzipien, die Missbrauch verhindern und Vertrauen sichern:

1. **Transparenzpflicht:** Jede Person kann jederzeit alle gespeicherten Daten und Bewertungen einsehen.
2. **Selbstbestimmung:** Individuelle Zustimmung zur Datennutzung ist Voraussetzung jeder Auswertung.
3. **Anonymisierung:** Bewertungen erfolgen über Pseudonyme, nicht über Namen.
4. **Zweckbindung:** Daten dürfen ausschließlich für die Berechnung von Wirkung und Rente verwendet werden.
5. **Recht auf Korrektur:** Jede Person kann ihre Daten berichtigen oder ergänzen.
6. **Audit durch Wirkungsrat:** Externe, plural besetzte Kontrollinstanz überwacht Fairness und Systemneutralität.

Damit wird sichergestellt:

Die Wirkungs-ID ist kein Instrument der Kontrolle, sondern der Anerkennung und Selbstermächtigung.

5.1.6 Beispiel: Wirkungsprofil im Alltag

Beispiel: Lehrerin Sabine, 45 Jahre

- Beruf: Lehrerin an einer Gesamtschule (NACE 85)
- Wirkung +1,5
- Bildungsförderung „Inklusion & Nachhaltigkeit“ (+0,3)
- Ehrenamtliche Tätigkeit: Mentorin für Flüchtlingskinder (+0,5)
- Unternehmenswirkung: +1,2 (öffentlicher Dienst, emissionsarm)

→ **Gesamtwirkungswert 2,3**

Sabine sieht in ihrem jährlichen **Wirkungsreport**, wie sich ihr Beitrag zur Gesellschaft entwickelt hat, und welche Veränderungen (z. B. Weiterbildung, soziales Engagement) ihre zukünftige Wirkungsdividende beeinflussen.

5.1.7 Fazit

Die Wirkungs-ID ist das Gedächtnis der gesellschaftlichen Verantwortung. Sie macht sichtbar, was bisher unsichtbar war: Lebensleistung als Wirkung – nicht als Zahl auf dem Konto.

Durch sie wird die Rente erstmals nachvollziehbar, gerecht und lernfähig – und der Mensch zum aktiv gestaltenden Teil eines transparenten, selbstkorrigierenden Systems.

5.2 Phasenmodell des Lebensverlaufs

5.2.1 Vom linearen zum dynamischen Lebensverständnis

Das klassische Rentensystem basiert auf einem linearen Lebensbild:
Ausbildung → Arbeit → Ruhestand.

Es geht von Stabilität aus – einem durchgehenden Erwerbsleben mit berechenbaren Beiträgen.

Doch die Realität des 21. Jahrhunderts ist **nicht linear**, sondern **lebenszyklisch und adaptiv**:

- Menschen wechseln Berufe, Branchen und Lebensorte.
- Bildung ist kein abgeschlossener Lebensabschnitt mehr, sondern ein ständiger Prozess.
- Care-Arbeit, Sabbaticals, Weiterbildung und Engagement gehören selbstverständlich dazu.

Die Wirkungsökonomie erkennt diesen Wandel an.

Sie bewertet **nicht Erwerbsbiografien**, sondern **Wirkungsbiografien**.

Das heißt: Wirkung kann in jeder Lebensphase entstehen – egal, ob bezahlt, ehrenamtlich oder durch Lernen.

5.2.2 Vier Phasen der Lebenswirkung

Das **Phasenmodell der Wirkungsrente** beschreibt vier zentrale Lebensabschnitte, in denen Wirkung unterschiedlich entsteht, gemessen und anerkannt wird.

Phase	Altersbereich (Beispiel)	Typische Wirkung	Bewertungslogik
1. Aufbauphase	15–25 Jahre	Lernen, Entwicklung, Orientierung	Zukunftswirkung (prognostischer Bonus)
2. Wirkungsphase I	25–45 Jahre	Beruf, Familie, gesellschaftliche Integration	Standardbewertung nach Einkommen & Wirkung
3. Wirkungsphase II	45–65 Jahre	Wissenstransfer, Verantwortung, Innovation	Aufwertungsbonus für Mentoring & Transformation
4. Ruhephase	65+ Jahre	Weitergabe, Engagement, Stabilität	Aktive Wirkungsgutschriften (Bonusjahre)

5.2.3 Phase 1 – Aufbauphase: Lernen ist Zukunftswirkung

In der Aufbauphase entsteht Wirkung vor allem **durch Potenzialbildung**. Jede Ausbildung, jedes Studium, jedes freiwillige soziale Jahr ist eine Investition in zukünftige gesellschaftliche Leistung.

Mechanismen:

- Anerkennung von Bildungszeit als „Zukunftswirkungsjahre“.
- Wirkungsfaktor +1 bis +2, abhängig vom Ausbildungsfeld (z. B. Pflege, Technik, Pädagogik, Wissenschaft).
- Bonus bei Engagement (z. B. Freiwilligendienst, Klimaschutz, politische Bildung).

Beispiel:

Ein junger Mensch absolviert ein FSJ (+2) und beginnt anschließend eine Ausbildung im Handwerk (+1).

→ Die Aufbauphase generiert bereits **5–6 Wirkungsjahre**, die später automatisch in die Rentenberechnung einfließen.

5.2.4 Phase 2 – Wirkungsphase I: Erwerbs- und Familienleben

Dies ist die Phase maximaler Aktivität – die meisten Menschen arbeiten, erziehen Kinder oder pflegen Angehörige. Hier liegt der Schwerpunkt der **laufenden Wirkungserfassung** (WESStG + WUSStG).

Mechanismen:

- Wirkungsmessung über Beruf, Einkommen, Arbeitgeberwirkung.
- Anerkennung unbezahlter Care-Arbeit mit eigenem Wirkungsfaktor (+2 bis +3).
- Möglichkeit, zwischenzeitliche Arbeitsunterbrechungen durch gesellschaftliche Beiträge zu kompensieren.

Beispiel:

Pflegekraft Anna arbeitet 30 Stunden/Woche, pflegt gleichzeitig ihre Mutter und engagiert sich in der Gemeinde.
→ Ihre Erwerbsarbeit (Wirkungsfaktor +2)

- Pflege (zusätzliche +3 für 10 Stunden/Woche)
- Engagement (+1)
ergeben eine **Gesamtwirkung von 2,6** – höher als ein Vollzeitjob ohne gesellschaftliche Wirkung.

5.2.5 Phase 3 – Wirkungsphase II: Reife und Verantwortung

In der späteren Erwerbsphase (ca. 45–65) verschiebt sich der Fokus von reiner Leistung auf **Verantwortung und Weitergabe**.

Wissen, Erfahrung und Innovationskraft werden zu zentralen Wirkungsquellen.

Mechanismen:

- **Mentoring-Bonus:** Wissenstransfer wird als eigenständige Wirkung anerkannt.
- **Transformationsboni** für Menschen, die Branchenwechsel wagen (z. B. fossile Industrie → nachhaltige Produktion).
- **Leadership-Wirkung:** Verantwortung in Organisationen wird stärker gewichtet, wenn sie messbar positive Wirkung erzeugt.

Beispiel:

Ein Ingenieur wechselt nach 20 Jahren in der Ölbranche in ein Wasserstoff-Start-up.

→ Der Wechsel gilt als Transformationsleistung (+1,5 Bonus für 5 Jahre).

→ Zusätzlich +0,5 für Mentoring junger Fachkräfte.

→ Seine Gesamtwirkung steigt auf +2,5 – trotz geringerem Einkommen.

5.2.6 Phase 4 – Ruhephase: Wirkung durch Weitergabe

Die Wirkungsökonomie geht davon aus, dass gesellschaftliche Wirkung auch im Alter entstehen kann.

Rente bedeutet nicht Stillstand, sondern **Stabilität durch Erfahrung**.

Mechanismen:

- **Wirkungsgutschriften** für ehrenamtliche Tätigkeit (+0,5 bis +2 pro Jahr).
- **Demokratieboni** für Engagement in Vereinen, Nachbarschaftshilfe, Kultur oder Bildung.
- **Mentoringprogramme** für junge Generationen mit Anrechnung als „aktive Wirkungsjahre“.

Beispiel:

Pensionierte Lehrerin Sabine betreut wöchentlich Jugendliche mit Lernschwierigkeiten.

→ Wirkungsgutschrift +1 pro Jahr.

Nach fünf Jahren steigt ihre Rentenwirkung um rund 5 %.

Die Rente bleibt damit **lebendig, lernend und gesellschaftlich vernetzt**.

5.2.7 Fazit: Lebenszeit = Lernzeit = Wirkungszeit

Die Wirkungsrente denkt Biografien nicht als Lebensläufe, sondern als Lernkurven der Verantwortung.

Sie erkennt an:

- dass Wirkung nicht an Erwerbsarbeit gebunden ist,
- dass Brüche Teil des Lebens sind,
- dass Wandel belohnt, nicht bestraft werden muss.

Damit entsteht ein System, das **nicht lineare Lebensrealität in gerechte Logik übersetzt** –

und aus dem alten Sozialstaat ein **lernendes, evolutionäres Gesellschaftssystem** macht.

5.3 Dynamische Anpassung: Lernen statt Linearität

5.3.1 Warum starre Systeme scheitern

Das heutige Rentensystem behandelt Erwerbsbiografien als **statisch**: Was in jungen Jahren festgelegt wurde – Beruf, Branche, Bildungsweg – bestimmt in der Regel lebenslang die Rentenhöhe.

Doch in einer Wirtschaft, die sich alle fünf bis zehn Jahre grundlegend wandelt, ist diese Linearität nicht mehr zeitgemäß.

Digitalisierung, Automatisierung, Klimatransformation und gesellschaftliche Veränderungen

zwingen Menschen zunehmend zu **Anpassung, Neuorientierung und Lernen**.

Ein System, das Brüche bestraft,

verliert genau die Menschen, die am meisten zur Zukunft beitragen könnten.

Die Wirkungsökonomie macht deshalb das Gegenteil:

Sie **belohnt Lernen und Wandel**.

5.3.2 Wirkung ist dynamisch, nicht statisch

Wirkung ist kein fixer Wert, sondern eine **lebenslange Kurve**.

Sie verändert sich mit:

- Berufserfahrung,
- Wissen und Weiterbildung,
- Verantwortungsübernahme,
- Innovationskraft,
- sozialem Engagement.

Jede Person durchläuft Phasen, in denen Wirkung steigt oder fällt.

Die Wirkungsrente bildet diese Realität ab, indem sie **jährlich den individuellen Wirkungsfaktor** überprüft und ihn dynamisch anpasst.

 *Beispielhafte Lebenskurve (vereinfacht):*

Alter	Ereignis	Wirkung
20	Ausbildung	+0,8
28	Berufseinstieg	+1,2
35	Familienzeit, Care-Arbeit	+1,8
45	Branchenwechsel	+2,2
55	Führungsverantwortung	+2,5
65	Ruhestand, Ehrenamt	+2,3

→ Der Durchschnittswert (ca. +2) wird für die Berechnung der Rentenwirkung herangezogen.

Wirkung kann also *reifen* – so wie der Mensch selbst.

5.3.3 Der Lernfaktor als Systemelement

Die Wirkungsrente führt ergänzend zum Wirkungsfaktor einen **Lernfaktor (Lf)** ein.

Er misst, wie stark sich eine Person im Laufe ihres Lebens weiterentwickelt – unabhängig vom Beruf.

Definition:

Der Lernfaktor beschreibt den relativen Zuwachs an Wirkung durch aktive Weiterentwicklung, Umschulung oder gesellschaftliche Verantwortung.

Beispielhafte Berechnung:

Ein Mensch startet mit einem Wirkungsfaktor von +0,5 und erreicht +2,0 im Alter. Das entspricht einer Steigerung um +1,5 → Lernfaktor 1,15. Dieser wird als Multiplikator auf die Wirkungsdividende angewendet und erhöht die Rente um 15 %.

Ziel:

Nicht der Start zählt, sondern die Entwicklung.
Das System belohnt **Lernbewegung, nicht Status**.

5.3.4 Transformationsboni: Belohnung für Wandel

Einer der stärksten Hebel der Wirkungsökonomie ist der **Transformationsbonus**.

Er wird gewährt, wenn Menschen oder Unternehmen sich aktiv von destruktiven in wirkungspositive Sektoren bewegen.

Bedingungen:

- Nachweis eines Branchen- oder Tätigkeitswechsels
- Positiver Netto-Wirkungssprung (z. B. von –1 auf +2)
- Mindestdauer 3 Jahre

Beispiel:

Ein Facharbeiter aus der Kohleindustrie wechselt in die Windkraftproduktion.
→ Wirkungsfaktor steigt von –1 auf +2 = +3 Wirkungseinheiten.

→ Bonus: +0,2 Rentenwirkungspunkte pro Jahr für fünf Jahre = +1 Punkt Gesamtbonus.

Der Bonus wird aus dem **Transformationsfonds (WUStG)** finanziert, der sich aus den Abgaben negativer Branchen speist.

Damit wird Wandel **nicht bestraft**, sondern **kollektiv ermöglicht**.

5.3.5 Wirkung nach Krisen und Brüchen

Die Wirkungsrente ist so konzipiert, dass Lebensbrüche – Krankheit, Arbeitslosigkeit, Care-Pausen – keine dauerhafte Benachteiligung mehr bedeuten.

Stattdessen:

- Die **Wirkungsjahre** laufen weiter, wenn die Person gesellschaftlich oder familiär Verantwortung übernimmt.
- Es gibt **Kompensationsboni** für Krisenzeiten (z. B. Pflege von Angehörigen, Umschulung, Ehrenamt).
- Wer nach einer schwierigen Phase wieder Verantwortung übernimmt, profitiert von einem **Wirkungsaufholbonus**.

Das System kennt keine „Lücken“ mehr – nur Übergänge.

5.3.6 Wirkung als lernendes System

Auf der Makroebene reagiert das System ebenso lernfähig:

- Wenn bestimmte Berufsgruppen an Bedeutung gewinnen (z. B. Pflege, IT, Kreislaufwirtschaft), wird deren Wirkungsfaktor automatisch angepasst.
- Der **Wirkungsrat** evaluiert jährlich, welche Tätigkeiten besonders zu Stabilität, Demokratie oder Klimaschutz beitragen.
- Diese Anpassung wirkt rückwirkend in die Rentenpunkte der Menschen, die in diesen Feldern tätig waren – sie profitieren also auch nachträglich.

Damit entsteht ein **lernendes System**:

Gesellschaftliche Erkenntnis fließt direkt in materielle Gerechtigkeit ein.

5.3.7 Beispiel: Zwei unterschiedliche Lebenswege

Person	Verlauf	Wirkungskurve	Endwert
Anna	Pflegekraft, später Weiterbildung, dann Pflegedienstleitung	+1,5 → +2,5	+2,3
Thomas	Manager in fossiler Branche, später Quereinstieg in nachhaltige Energie	-1 → +1,8	+1,4

Beide haben sich entwickelt – aber auf unterschiedliche Weise.
Anna vertieft ihre Wirkung durch Kompetenz, Thomas durch Transformation.
Das System erkennt beides an.
Beide erhalten eine solide, faire Rente –
nicht für Perfektion, sondern für **Entwicklung**.

5.3.8 Fazit: Wandel ist Wert

In der Wirkungsökonomie ist Lernen keine Unterbrechung,
sondern Wirkung in Bewegung.

Die Wirkungsrente macht Wandel sichtbar,
belohnt Weiterentwicklung und erkennt Fehler als Teil des Fortschritts an.
So verwandelt sie individuelle Lebenswege in **Lernpfade der Gesellschaft** –
und das Rentensystem in ein Spiegelbild kollektiver Intelligenz.

5.4 Wirkungsmechanik im Ruhestand

5.4.1 Vom Ruhestand zur Wirkungsphase IV

In der klassischen Soziallogik gilt der Ruhestand als **Endpunkt der Produktivität**.

Die Erwerbsarbeit endet – und mit ihr die Möglichkeit, gesellschaftlich etwas beizutragen.

Diese Sichtweise stammt aus der Industriegesellschaft:
Der Mensch als Arbeitskraft, nicht als Wirkungsträger.

In der Wirkungsökonomie endet Wirkung **nicht mit der Erwerbsarbeit**,
sondern verändert ihren Charakter.

Die Rente wird nicht mehr als passives Einkommen verstanden,
sondern als **Anerkennung für gelebte Wirkung**
und als **Basis für neue gesellschaftliche Beiträge**.

Ruhestand heißt nicht Rückzug –
sondern Wirkung durch Erfahrung, Stabilität und Weitergabe.

5.4.2 Gesellschaftliche Bedeutung der älteren Generation

Ältere Menschen sind ein zentraler Bestandteil der gesellschaftlichen Resilienz:

- Sie tragen Wissen, Werte und Lebenserfahrung.
- Sie stabilisieren Gemeinschaften durch Engagement und Unterstützung.
- Sie übernehmen Verantwortung in Familie, Nachbarschaft und Ehrenamt.

In der Wirkungsökonomie wird diese **nachberufliche Wirkung** nicht übersehen, sondern aktiv erfasst, bewertet und **materiell anerkannt**.

So entsteht eine neue Form des gesellschaftlichen Kapitalbegriffs:
Erfahrung als Ressource.

5.4.3 Mechanismus der Wirkungsanrechnung

Für alle Personen ab Renteneintritt (typisch 65+)

gilt die **aktive Wirkungsgutschrift** als vierte Säule des Systems.

Sie funktioniert analog zur Wirkungsdividende –

jedoch mit vereinfachter Bewertung und Fokus auf Engagement, Mentoring und Stabilität.

Tätigkeitsfeld	Wirkungsfaktor	Nachweis	Beispiel
Ehrenamt / Vereinsarbeit	+0,5 bis +1,5	Verein / NGO / Kommune	Nachbarschaftshilfe, Organisation sozialer Projekte
Bildung & Mentoring	+1 bis +2	Schule, Hochschule, NGO	Senioren als Lernbegleiter, Nachhilfe, Erfahrungsweitergabe
Pflege & Betreuung	+1 bis +3	Pflegeeinrichtung, Angehörigenachweis	Pflege von Partner:in oder Angehörigen
Demokratie & Kultur	+0,5 bis +1,5	Gemeinderat, Kulturvereine, Ehrenamt	Bürgerbeteiligung, Chorleitung, Stadtteilarbeit

Der jährliche Wirkungswert fließt als **Bonusjahre** in das persönliche Wirkungskonto ein

und erhöht die Rentenwirkung entsprechend.

Damit wird gesellschaftliches Engagement im Alter direkt belohnt.

5.4.4 Wirkungsgutschrift – Beispielrechnung

Beispiel:

Pensionierte Lehrerin Sabine (70 Jahre) engagiert sich 8 Stunden pro Woche in einem Mentoringprogramm für Schüler:innen aus schwierigen Verhältnissen.

- Wirkungsfaktor: +1,5
- Gewichtung (Bildung): 1,1
- Bonusdauer: 5 Jahre

Berechnung: $1,5 \times 1,1 \times 5 = 8,25$ **Wirkungsjahre** → entspricht einer Erhöhung ihrer Rente um etwa 5 %.

Die zusätzliche Auszahlung wird nicht aus Steuermitteln finanziert, sondern aus dem **Impact-Fonds für gesellschaftliche Wirkung**, der sich wiederum aus positiven Unternehmensgewinnen speist.

Damit entsteht ein **Wirkungskreislauf**:

Wirtschaft, Gesellschaft und Individuum verstärken sich gegenseitig.

5.4.5 Die Rolle der älteren Generation in der Demokratie

Mit der Wirkungsrente erhalten ältere Menschen nicht nur finanzielle Sicherheit, sondern auch eine **aktive Rolle im gesellschaftlichen Gleichgewicht**.

Sie tragen zur **Demokratie-Stabilität** bei, indem sie:

- Verantwortung übernehmen (z. B. in Bürgerforen, Umweltbeiräten),
- Desinformation entgegentreten,
- Werte und Wissen weitergeben,
- intergenerationelle Verbindungen stärken.

Diese Tätigkeiten werden als **Demokratiewirkung** anerkannt – ein Baustein des SDG+-Rahmens („Wirkung auf Demokratie und Vertrauen“).

Beispiel:

Ein pensionierter Ingenieur unterstützt als Freiwilliger die kommunale Energiewende.

→ Wirkungswert +1,8

→ jährliche Rentengutschrift +1,5 %.

→ Gleichzeitig steigert sein Einsatz das Vertrauen zwischen Bürger:innen und Verwaltung – ein demokratischer Multiplikator.

5.4.6 Wirkung über den Tod hinaus

In der Wirkungsökonomie endet Wirkung auch nicht mit dem Leben selbst. Ein kleiner Anteil der Wirkungsrente kann in einem „**Generationenfonds**“ verbleiben, der direkt der nächsten Generation zugutekommt – z. B. in Form von Bildungs- oder Klimafonds.

So wird die Rentenlogik **transgenerational**:

Nicht nur die Arbeit der Eltern, sondern auch deren gelebte Verantwortung baut das Fundament für kommende Generationen.

Aus dem Erbe des Geldes wird das Erbe der Wirkung.

5.4.7 Fazit

Die Wirkungsrente verwandelt den Ruhestand von einem passiven Lebensabschnitt in eine **aktive Wirkungsetappe**.

- Wirkung endet nicht, sie wandelt sich.
- Erfahrung wird ökonomisch wirksam.
- Verantwortung bleibt sinnstiftend.

Damit entsteht ein neues gesellschaftliches Altersbild:

Menschen im Ruhestand sind keine Kostenfaktoren, sondern **tragende Säulen der sozialen und demokratischen Wirkungsgemeinschaft**.

Die Wirkungsrente gibt dem Alter Würde – nicht, weil es vergangene Leistung belohnt, sondern weil es gelebte Wirkung fortschreibt.

5.5 Rückkopplung: Wirkung erzeugt Systemstabilität

5.5.1 Von der individuellen zur kollektiven Wirkung

Das Wesen der Wirkungsökonomie liegt in der Rückkopplung:
Jede individuelle Handlung erzeugt Wirkung,
und die Summe dieser Wirkungen bestimmt die Stabilität des Gesamtsystems.

Die Wirkungsrente überträgt dieses Prinzip auf den Sozialstaat.
Sie verbindet **individuelle Verantwortung** mit **kollektiver Resilienz** –
ähnlich wie ein Ökosystem, das aus vielen kleinen Beiträgen sein Gleichgewicht erhält.

Wenn Menschen sinnvoll handeln,
wird die Gesellschaft automatisch stabil.

Wirkung ist kein moralisches Konzept –
sie ist eine physikalische Größe sozialer Systeme.

5.5.2 Der gesamtgesellschaftliche Wirkungsindex

Alle individuellen Wirkungsdaten (aus WESTG, WUSTG und Wirkungs-ID)
fließen in einen **aggregierten Wirkungsindex der Gesellschaft (WIG)**.

Dieser Index bildet die **Qualität der Gesamtwirkung** ab –
also die kombinierte Wirkung auf Mensch, Planet und Demokratie.
Er wird jährlich berechnet, veröffentlicht und dient als Steuerungsgröße für Politik
und Rentensystem.

Berechnungsprinzip (vereinfacht):

$$\text{WIG} = \sum (\text{Individuelle Wirkung} \times \text{Gewichtung}) / \text{Gesamtbevölkerung}$$

Der Wert liegt zwischen –3 und +3.

Ein positiver Index zeigt:

Die Gesellschaft wirkt in Summe stabilisierend,
zukunftsorientiert und gerecht.

Ein negativer Index bedeutet:

Ressourcen werden übernutzt, Vertrauen sinkt, Spaltung nimmt zu.

5.5.3 Automatische Anpassung über den Wirkungsindex

Der WIG wirkt direkt auf zentrale Stellgrößen des Systems zurück:

Steuerungsfeld	Variable	Anpassung bei hohem WIG	Anpassung bei niedrigem WIG
Rentenhöhe	Wirkungsdividende	+0,5–2 % Bonus	keine Anpassung
Steuerlast (WESTG/WUSTG)	Wirkungssteuer	Senkung um 1–3 %	Anhebung um 1–3 %
Investitionsquote Impact-Fonds	Kapitalanteil	+10 %	–10 %
Gewichtungen einzelner Sektoren	Berufswirkung	Aufwertung positiver Sektoren	Rückstufung destruktiver Sektoren

Damit stabilisiert sich das System **automatisch**:
Positive gesellschaftliche Dynamik führt zu Entlastung,
negative zu Rebalancierung – ohne politische Ad-hoc-Eingriffe.

Das System ist **selbstlernend**.

5.5.4 Wirkungsketten: Von Mikro zu Makro

Die Rückkopplung entsteht über drei Ebenen:

1. **Individuelle Wirkung** → beeinflusst Rentenansprüche
2. **Sektorale Wirkung** → beeinflusst Steuersätze (WESTG, WUSTG)
3. **Gesamtwirkung** → beeinflusst Rentenniveau & Systemparameter

Beispielhafte Wirkungskette:

- Viele Menschen wechseln von fossiler Industrie in erneuerbare Energien.
- Dadurch steigt der nationale Wirkungsindex um +0,3 Punkte.
- Das führt automatisch zu:
 - geringerer Wirkungssteuer in nachhaltigen Branchen,
 - höherer Rendite im Impact-Fonds,
 - Erhöhung der Wirkungsdividende für alle.

Ergebnis:

Das System **belohnt kollektive Zukunftsfähigkeit** – nicht durch politische Entscheidungen, sondern durch systemische Intelligenz.

5.5.5 Der Wirkungsrat als lernendes Steuerorgan

Der **Wirkungsrat** ist die demokratisch legitimierte Instanz, die über die Datenauswertung und Anpassungen wacht. Er besteht aus Vertreter:innen aus Wissenschaft, Wirtschaft, Politik, Zivilgesellschaft und Ethik.

Seine Aufgaben:

- jährliche Bewertung des gesamtgesellschaftlichen Wirkungsindex,
- Festlegung der Gewichtungen und Transformationsprioritäten,
- Sicherstellung von Transparenz und Gerechtigkeit,
- Veröffentlichung eines öffentlichen **Wirkungsberichts** mit Handlungsempfehlungen.

Damit bleibt das System nicht technokratisch, sondern **gesellschaftlich kontrolliert und ethisch verankert**.

5.5.6 Wirkung als volkswirtschaftlicher Stabilisator

Im Gegensatz zum alten System, das Stabilität nur durch Wachstum erreichte, erzeugt die Wirkungsrente Stabilität durch **Wirkungsqualität**.

Ökonomische Effekte:

- Geringere Staatszuschüsse, weil das System sich selbst trägt.
- Reduzierte Klimafolgekosten durch präventive Wirkung.
- Höhere Investitionssicherheit, weil Rentenfonds nur in zukunftsfähige Branchen investieren.
- Stärkere Binnenkonjunktur, weil soziale und ökologische Arbeit aufgewertet wird.

Gesellschaftliche Effekte:

- Vertrauen in Institutionen steigt.
- Demografische Spaltung nimmt ab.
- Bildung, Pflege und Nachhaltigkeit werden zum Fundament der Wirtschaft.

Damit wird die Wirkungsrente zum **makroökonomischen Feedback-System**:
Je mehr Wirkung erzeugt wird, desto stabiler und gerechter wird die Gesellschaft.

5.5.7 Beispiel: Der „Wirkungsschub“ einer Generation

Stell dir vor, eine Generation – inspiriert durch neue Werte, Bildung und Technologie – erreicht innerhalb von 20 Jahren einen Wirkungsindex von +1,5 (auf nationaler Skala).

Das bedeutet konkret:

- +10 % Rentenanstieg durch kollektive Wirkung
- –5 % Steuerentlastung auf Einkommen und Unternehmen
- +15 % Rendite im Impact-Fonds (durch nachhaltige Investitionen)
- +30 % Rückgang öffentlicher Ausgaben für Krisenbewältigung

Die Generation profitiert **zweifach**:
Sie wirkt wirksam – und sie lebt stabiler.

Wirkung wird zum neuen Kapital – nicht akkumuliert, sondern geteilt.

5.5.8 Fazit

Die Wirkungsrente ersetzt den Kreislauf von Wachstum und Krise durch einen Kreislauf von **Wirkung und Stabilität**.

- Jede Wirkung zählt,
- jede Generation trägt,
- das System lernt aus sich selbst.

Statt Rente aus Kapitalzinsen gibt es Rente aus Zukunftszinsen – die Rendite einer lernenden Gesellschaft.

5.6 Fazit des Kapitels – Lebenszeit als Lernzeit

Das Kapitel 5 hat gezeigt:

Die Wirkungsrente denkt den Lebenslauf nicht als linearen Erwerbspfad, sondern als **kontinuierlichen Lern- und Wirkungsprozess**.

In der alten Logik zählte, **wie viel jemand gearbeitet und verdient** hatte. In der Wirkungsökonomie zählt, **was daraus für Mensch, Planet und Demokratie entstanden ist**.

5.6.1 Der Mensch als Wirkungsträger, nicht Beitragszahler

Jede Person wird zum aktiven Teil des Systems:

Sie trägt nicht nur zur Finanzierung, sondern zur **Gestaltung der kollektiven Stabilität** bei.

Das System belohnt:

- Bildung als Zukunftsleistung,
- Care-Arbeit als soziale Infrastruktur,
- Wandel als Zeichen von Verantwortung,
- Erfahrung als demokratische Stabilität.

Damit wird der Mensch **vom Objekt der Politik zum Subjekt der Wirkung**.

5.6.2 Lernen statt Linearität

Brüche, Übergänge und Neuanfänge sind keine Fehler, sondern Belege für Lernfähigkeit.

Das System erkennt an, dass Entwicklung wichtiger ist als Perfektion.

Ein Mensch, der sich wandelt, verändert nicht nur sich selbst, sondern das System, in dem er lebt.

Diese **Feedback-Schleife zwischen Individuum und Gesellschaft** ist das Fundament der Wirkungsrente.

5.6.3 Stabilität durch Rückkopplung

Die Wirkungsrente ist das erste Rentensystem, das auf **Rückkopplung statt Kontrolle** basiert.

- Positive Wirkung senkt Belastung und stärkt Rente.
- Negative Wirkung erhöht Verantwortung und finanziert Wandel.
- Das System reguliert sich selbst – sozial, ökologisch und demokratisch.

So entsteht ein lebendiges Gleichgewicht:

Ein System, das **nicht eingefroren**, sondern **atmend** ist – dynamisch, lernend und anpassungsfähig.

5.6.4 Philosophischer Kern

Wirkungsrente ist angewandte Aufklärung:

Der Mensch wird sich der Wirkung seines Handelns bewusst – und übernimmt Verantwortung, nicht aus Zwang, sondern aus Einsicht.

Sie verbindet **Ethik und Ökonomie**,
Wissenschaft und Menschlichkeit,
Vergangenheit und Zukunft.

Die alte Rente sagte: „Du bekommst, was du verdient hast.“

Die neue sagt: „Du bekommst, was du bewirkt hast.“

5.6.5 Brücke zum nächsten Kapitel

Das nächste Kapitel zeigt, wie dieses Prinzip praktisch funktioniert – mit konkreten Beispielrechnungen, Wirkungsprofilen und Szenarien.

Dort wird sichtbar:

- wie sich Einkommen, Wirkung und Zeit in Zahlen übersetzen lassen,
- wie die Steuermechanismen (WStG / UStG) ineinandergreifen,
- und warum das System trotz demografischem Wandel finanziell stabil bleibt.

Kapitel 6 – Beispielrechnungen und Systemsimulationen

6.1 Methodik der Beispielrechnungen

6.1.1 Ziel der Simulationen

Die Beispielrechnungen dienen dazu, die Funktionsweise und Gerechtigkeitslogik der Wirkungsrente **anschaulich und überprüfbar** zu machen.

Sie zeigen nicht nur individuelle Unterschiede, sondern auch systemische Effekte auf Stabilität, Vertrauen und Staatsfinanzen.

Die Simulation folgt drei Leitfragen:

1. Wie verändert sich die Rentenhöhe einzelner Menschen bei gleicher Lebensleistung, aber unterschiedlicher Wirkung?
2. Wie stabilisiert sich das Gesamtsystem, wenn Wirkung statt Kapital die Steuerungsgröße ist?
3. Welche langfristigen Effekte ergeben sich auf soziale Gerechtigkeit, Wirtschaft und Nachhaltigkeit?

6.1.2 Vergleichsrahmen: Altes System vs. Wirkungsrente

Die Simulation stellt zwei Modelle gegenüber:

Merkmal	Heutiges System	Wirkungsrente
Steuerungsgröße	Einkommen, Beitragsjahre	Wirkung (Mensch, Planet, Demokratie)
Bewertungslogik	Quantität (Geld, Zeit)	Qualität (Wirkung, Verantwortung)
Datenbasis	Löhne, Rentenpunkte	WÖk-ID, WEstG/WUStG, Wirkungsindex
Soziallogik	Leistung = Einkommen	Leistung = Wirkung
Stabilität	abhängig von Demografie	abhängig von Wirkungsqualität
Gerechtigkeit	formal (Beiträge)	funktional (gesellschaftlicher Nutzen)

Damit wird sichtbar:

Die Wirkungsrente **verändert nicht das Ziel (Sicherheit im Alter)**, sondern **die Logik, wie dieses Ziel erreicht wird**.

6.1.3 Grundannahmen für alle Beispielrechnungen

Um Vergleichbarkeit zu gewährleisten,
werden in allen Simulationen identische Rahmenbedingungen genutzt.

Parameter	Wert / Annahme	Begründung
Durchschnittseinkommen (E)	50.000 € / Jahr	entspricht deutschem Durchschnitt
Arbeitsdauer	40 Jahre	Standardlebenszeit im Erwerbssystem
Rentenwert (alt)	1 Rentenpunkt = 36 €	heutiger gesetzlicher Richtwert
Wirkungsfaktor (Wf)	-3 ... +3	gemäß WÖk-Systematik
Gewichtung (Gw)	0,8 ... 1,2	sektorabhängig, jährlich angepasst
Lernfaktor (Lf)	1,0 ... 1,2	abhängig von persönlicher Entwicklung
Basisrente	1.200 € / Monat	universelle Grundabsicherung
Wirkungsdividende	bis +40 % der Basisrente	abhängig von kumulierter Wirkung
Finanzierung	WStG + WUStG + Impact-Fonds	Kombination aus individueller und sektoraler Wirkung

Alle Berechnungen erfolgen **in Monatswerten**,
um Vergleichbarkeit mit dem heutigen System zu gewährleisten.
Sie zeigen nicht absolute Beträge, sondern **relative Unterschiede**,
die sich bei gleicher wirtschaftlicher Ausgangslage ergeben.

6.1.4 Berechnungslogik

Die vereinfachte Formel lautet:

$$\text{Rente}_{\text{neu}} = \text{Basisrente} + (\text{Einkommenspunkte} \times \text{Wirkungsfaktor} \times \text{Wirkungsjahre} \times \text{Gewichtung} \times \text{Lernfaktor})$$

Beispielhafte Rechenschritte:

1. Ermittlung des Einkommensfaktors (Einkommen ÷ Durchschnittseinkommen)
2. Multiplikation mit dem Wirkungsfaktor (−3 ... +3)
3. Berücksichtigung der Wirkungsjahre (in der Regel 40)
4. Anpassung durch Gewichtung (Gw) und Lernfaktor (Lf)
5. Umrechnung in monatliche Rentenleistung

Damit lassen sich Einzelfälle direkt vergleichen, ohne dass zusätzliche Sozialabgaben oder staatliche Zuschüsse erforderlich wären.

6.1.5 Beispielhafte Wirkungsfaktoren nach Sektor

Die Berechnungen basieren auf einem typischen sektoralen Mittelwert (vereinfacht):

Sektor	Wirkungsfaktor	Beschreibung
Pflege & Gesundheit	+2,5	hohe Wirkung auf Mensch
Bildung & Wissenschaft	+2,0	starke gesellschaftliche Wirkung
Verwaltung & öffentlicher Dienst	+1,0	neutrale Stabilität
Industrie (konventionell)	0	neutrale Wirkung
Kreislaufwirtschaft & Erneuerbare	+2,0	hohe Wirkung auf Planet
Fossile Industrie	−1,5	destruktive Wirkung
Waffen- oder Tabakindustrie	−2,5	stark destruktive Wirkung
Kultur & Demokratietarbeit	+1,5	Wirkung auf Vertrauen & Zusammenhalt

Diese Faktoren sind **keine moralischen Urteile**, sondern Ergebnis objektiver Bewertungslogik (SDG+, WEstG/WUStG-Matrix).

6.1.6 Validierung der Szenarien

Die Beispielrechnungen orientieren sich an realistischen Einkommensdaten (Statistisches Bundesamt, Destatis, 2024) und branchentypischen Gehältern. Sie zeigen den Unterschied **innerhalb eines gemeinsamen Rahmens**, nicht die absolute Höhe der zukünftigen Renten.

Zur Überprüfung werden die Szenarien mit einer **Budgetneutralitätssimulation** hinterlegt:

Die Gesamtaufwendungen für Renten bleiben konstant, werden jedoch nach Wirkung statt nach Einkommen verteilt.

So zeigt sich, dass das System gerechter wird, **ohne zusätzliche Kosten**.

6.1.7 Visualisierung (Beschreibung für spätere Grafik)

- **Diagramm 1:** Balkendiagramm „Vergleich alte vs. neue Rentenlogik“
 - Achsen: Berufsfeld (x) / Rentenhöhe (y)
 - zwei Balken pro Beruf: Alt-System (grau), WÖk-System (grün)
 - Darstellung: Pflegekraft, Ingenieur, Manager, Lehrerin
- **Diagramm 2:** Kurvendiagramm „Wirkungsentwicklung über Lebenszeit“
 - zeigt, wie sich der Wirkungsfaktor dynamisch anpasst
 - Highlight: kein Bruch bei Care-Arbeit oder Umschulung
- **Diagramm 3:** Makroebene – „Rentenstabilität durch Wirkungsindex“
 - x-Achse: Wirkungsindex (-3 ... +3), y-Achse: Rentenniveau (% des BIP)
 - positive Steigung = je mehr Wirkung, desto stabiler das System

6.1.8 Fazit

Die Beispielrechnungen zeigen nicht nur Unterschiede im Einkommen, sondern im Denken über Leistung.

Das Ziel der Simulationen ist,
Gerechtigkeit in Zahlen übersetzbar zu machen –
nicht durch neue Umverteilung,
sondern durch **neue Maßstäbe für Wertschöpfung und Verantwortung**.

6.2 Mikrobeispiele: Individuelle Lebensläufe

6.2.1 Überblick

Die folgenden fünf Beispiele veranschaulichen die Funktionsweise der Wirkungsrente anhand typischer Berufsbiografien.

Sie zeigen, wie sich Einkommen, Wirkung, Verantwortung und Lernfaktor kombinieren, um die individuelle Rentenhöhe zu bestimmen.

Alle Berechnungen beziehen sich auf die in Abschnitt 6.1 definierten Rahmenwerte:

40 Jahre Erwerbs- oder Wirkungszeit, Durchschnittseinkommen 50.000 €, Basisrente 1.200 €, Rentenwert 36 €, Wirkungsfaktor $-3 \dots +3$, Gewichtung 0,8 ... 1,2.

6.2.2 Fall 1: Pflegekraft Anna

Berufsbild: Gesundheits- und Krankenpflegerin

Einkommen: 35.000 € / Jahr

Wirkungsfaktor: +2,5

Gewichtung (Gesundheit): 1,2

Lernfaktor: 1,1

Wirkungsjahre: 40

Berechnung:

$$E = 35.000 / 50.000 = 0,7$$

$$\rightarrow 0,7 \times 2,5 \times 40 \times 1,2 \times 1,1 = 92,4 \text{ Punkte}$$

Rente alt: ca. 1.000 €

Rente neu: 1.200 € (Basisrente) + $(92,4 / 100 \times 1.200 \text{ €}) \approx 2.310 \text{ €}$

Interpretation:

Anna profitiert doppelt: Ihre gesellschaftliche Wirkung wird sichtbar, und die Aufwertung von Care-Arbeit sorgt für finanzielle Würde.

Sie muss für Gerechtigkeit nicht kämpfen – sie ist eingebaut.

6.2.3 Fall 2: Ingenieur Leo (Kreislaufwirtschaft)

Berufsbild: Maschinenbauingenieur, spezialisiert auf Recyclinganlagen

Einkommen: 70.000 € / Jahr

Wirkungsfaktor: +2

Gewichtung (Umwelttechnologie): 1,1

Lernfaktor: 1,15

Wirkungsjahre: 40

Berechnung:

$$E = 70.000 / 50.000 = 1,4$$

$$\rightarrow 1,4 \times 2 \times 40 \times 1,1 \times 1,15 = 141,68 \text{ Punkte}$$

Rente alt: ca. 1.800 €

Rente neu: 1.200 € + $(141,68 / 100 \times 1.200 \text{ €}) \approx 2.900 \text{ €}$

Interpretation:

Leos hohe technische Kompetenz schlägt sich nicht nur in Geld, sondern in Wirkung nieder.

Seine Innovationsleistung für Kreislaufwirtschaft wird direkt rentenwirksam.

6.2.4 Fall 3: Manager Thomas (fossile Industrie → Transformation)

Berufsbild: Bereichsleiter in einem Energieversorger (20 Jahre fossile Energie, 20 Jahre erneuerbar)

Einkommen: 200.000 € / Jahr

Wirkungsfaktor (Durchschnitt): 0 (-1 erste 20 Jahre / +1 zweite 20 Jahre)

Gewichtung: 1,0

Lernfaktor: 1,2

Wirkungsjahre: 40

Berechnung:

$$E = 200.000 / 50.000 = 4,0$$

$$\rightarrow 4,0 \times 0 \times 40 \times 1,0 \times 1,2 = 0 \text{ Punkte}$$

Rente alt: ca. 4.800 €

Rente neu: 1.200 € (Basisrente)

Interpretation:

Thomas erzielt keine höhere Rente durch Einkommen allein.

Sein früher destruktiver Einfluss wird neutralisiert,

sein späterer Wandel jedoch nicht bestraft, sondern als Lernleistung gewertet.

Er erhält die Basisrente plus Stabilitätsbonus, aber keine überproportionale Vergütung.

6.2.5 Fall 4: Lehrerin Sabine (Bildung + Ehrenamt)

Berufsbild: Lehrerin an einer Gesamtschule, ehrenamtlich Mentorin für Geflüchtete

Einkommen: 55.000 € / Jahr

Wirkungsfaktor: +2,0 (Bildung) + 0,3 (Ehrenamt) = +2,3

Gewichtung: 1,1

Lernfaktor: 1,1

Wirkungsjahre: 40

Berechnung:

$$E = 55.000 / 50.000 = 1,1$$

$$\rightarrow 1,1 \times 2,3 \times 40 \times 1,1 \times 1,1 = 122,5 \text{ Punkte}$$

Rente alt: ca. 1.600 €

Rente neu: 1.200 € + $(122,5 / 100 \times 1.200 \text{ €}) \approx 2.670 \text{ €}$

Interpretation:

Sabines Engagement außerhalb ihres Berufs zahlt sich aus. Das System erkennt die gesellschaftliche Mehrleistung an, statt sie als „Privatsache“ zu behandeln.

6.2.6 Fall 5: Rentner Karl (aktiver Ruhestand)

Berufsbild: ehemaliger Handwerksmeister, jetzt ehrenamtlicher Mentor für Auszubildende

Einkommen (früher): 45.000 €

Wirkungsfaktor: +1,5 (Handwerk) + 0,5 (Ehrenamt nach Rente) = +2,0

Gewichtung: 1,0

Lernfaktor: 1,05

Wirkungsjahre: 40 + 5 Bonusjahre (Ehrenamt) = 45

Berechnung:

$$E = 45.000 / 50.000 = 0,9$$

$$\rightarrow 0,9 \times 2,0 \times 45 \times 1,0 \times 1,05 = 85,05 \text{ Punkte}$$

Rente alt: ca. 1.300 €

Rente neu: 1.200 € + $(85,05 / 100 \times 1.200 \text{ €}) \approx 2.220 \text{ €}$

Interpretation:

Karl profitiert nicht von Kapital, sondern von Engagement.
Sein gesellschaftlicher Beitrag im Ruhestand wird messbar –
und damit finanziell anerkannt.

6.2.7 Gesamtübersicht der Mikrobeispiele

Person	Beruf / Wirkung	Einkommen (€)	Wirkung (Faktor)	Rente alt (€)	Rente neu (€)	Veränderung
Anna	Pflegekraft	35.000	+2,5	1.000	2.310	+131 %
Leo	Ingenieur Kreislauf	70.000	+2,0	1.800	2.900	+61 %
Thomas	Manager foss./erneuerbar	200.000	0,0	4.800	1.200	-75 %
Sabine	Lehrerin + Ehrenamt	55.000	+2,3	1.600	2.670	+67 %
Karl	Handwerk + Ruhestandswirkung	45.000	+2,0	1.300	2.220	+71 %

6.2.8 Fazit: Gerechtigkeit sichtbar gemacht

Die Wirkungsrente ersetzt Privileg durch Prinzip.
Sie belohnt, wer wirkt – nicht, wer gewinnt.

Diese Beispiele zeigen:

- **Care- und Bildungsarbeit** erhalten den Wert, der ihnen zusteht.
- **Destruktive Branchen** verlieren ihre verdeckten Subventionen.
- **Transformation** wird belohnt, nicht bestraft.
- **Engagement im Alter** bleibt Teil des Systems.

Das Ergebnis ist kein moralischer Ausgleich,
sondern **ökonomische Präzision durch Wirkungslogik.**

6.3 Makrobeispiele: Gesellschaftliche Szenarien

6.3.1 Ziel der Makrosimulation

Während die Mikrobeispiele individuelle Unterschiede aufzeigen, beleuchten die Makroszenarien die **gesamtgesellschaftliche Wirkung** der neuen Rentenlogik. Sie zeigen, wie sich das System als Ganzes verhält – finanziell, ökologisch und sozial – wenn Wirkung zur Steuerungsgröße wird.

Die Simulation umfasst drei Modellzustände:

1. **Szenario A – Status quo (heutiges System)**
2. **Szenario B – Übergang zur Wirkungsökonomie (10 Jahre nach Einführung)**
3. **Szenario C – Vollständig implementierte Wirkungsökonomie (nach 25 Jahren)**

6.3.2 Annahmen der Makrosimulation

Parameter	Beschreibung	Annahme
Bevölkerung	83 Mio. Menschen	konstant
Beschäftigte	45 Mio.	stabil, leichter Strukturwandel
Ø Wirkungsindex (Startwert)	0,0	neutral
Ø Wirkungsindex (nach 10 Jahren)	+0,5	moderater Fortschritt
Ø Wirkungsindex (nach 25 Jahren)	+1,5	gereifte Wirkungsgesellschaft
Rentenquote (heute)	48 % des Durchschnittseinkommens	gesetzlicher Wert
Rentenquote (nach 25 Jahren)	55 %	stabilisiert durch Wirkung
Staatszuschuss	100 Mrd. € / Jahr	Ausgangswert
Klimafolgekosten	90 Mrd. € / Jahr	laut Umweltbundesamt, 2024
Anteil destruktiver Branchen	25 % → 8 %	über 25 Jahre rückläufig

Die Simulation bleibt **budgetneutral**:

Kein zusätzlicher Finanzbedarf für den Staat,
da negative Wirkung (WUStG) automatisch positive Bereiche finanziert.

6.3.3 Szenario A – Status quo: Demografische Belastung

Beschreibung:

Das heutige Rentensystem basiert auf Beiträgen, nicht auf Wirkung.

Die Bevölkerung altert, während destruktive Wirtschaftsbereiche bestehen bleiben.

Kennziffer	Wert	Entwicklung
Beitragszahler:innen	45 Mio.	-10 % bis 2050
Rentner:innen	22 Mio.	+25 % bis 2050
Rentenniveau	48 %	sinkend
Staatszuschuss	100 Mrd. €	steigend
Vertrauen in System	60 %	fallend
Klimafolgekosten	90 Mrd. €	steigend

Ergebnis:

Das System verliert Balance.

Weniger Beitragszahler:innen, höhere Ausgaben, schwindendes Vertrauen.

Stabilität wird durch Geld erkaufte – nicht durch Wirkung.

6.3.4 Szenario B – Übergang (10 Jahre nach Einführung)

Beschreibung:

Die Wirkungsrente und die Wirkungssteuer (WUStG) sind eingeführt.
Erste Wirkungsbewertungen fließen in Steuern, Einkommen und Renten ein.
Die Wirtschaft beginnt, sich von destruktiven Sektoren zu lösen.

Kennziffer	Wert	Veränderung ggü. Status quo
Ø Wirkungsindex	+0,5	+0,5 Punkte
Rentenniveau	50 %	+2 %-Punkte
Staatszuschuss	85 Mrd. €	-15 %
Klimafolgekosten	70 Mrd. €	-20 Mrd. €
Vertrauen in System	75 %	+15 %-Punkte
Anteil nachhaltiger Branchen	45 %	+20 %-Punkte

Ergebnis:

Das System beginnt zu atmen.

Die Renten stabilisieren sich, weil destruktive Gewinne die Transformation mitfinanzieren.

Das Vertrauen steigt, weil Gerechtigkeit spürbar wird.

6.3.5 Szenario C – Vollständig implementierte Wirkungsökonomie (nach 25 Jahren)

Beschreibung:

Die Wirkungsökonomie ist vollständig umgesetzt.

Wirkungssteuern, Wirkungsrenten und Impact-Fonds wirken geschlossen.

Unternehmen mit negativer Wirkung sind umgestellt oder verschwunden.

Die Gesellschaft befindet sich im Gleichgewicht zwischen Mensch, Planet und Demokratie.

Kennziffer	Wert	Veränderung ggü. Ausgang
Ø Wirkungsindex	+1,5	+1,5 Punkte
Rentenniveau	55 %	+7 %-Punkte
Staatszuschuss	45 Mrd. €	-55 %
Klimafolgekosten	40 Mrd. €	-50 Mrd. €
Vertrauen in System	90 %	+30 %-Punkte
Anteil nachhaltiger Branchen	70 %	+45 %-Punkte

Wirkungskapital (Impact-Fonds) 1,5 Billionen € neu geschaffener Vermögenswert

Interpretation:

Das System wird **selbsttragend**:

Wirkung erzeugt finanzielle, soziale und ökologische Stabilität.

Die Rentenquote steigt, obwohl der Staat sich zurückziehen kann.

Die demografische Belastung verliert ihre Bedrohung, weil die Produktivität und Resilienz der Gesellschaft qualitativ wachsen.

6.3.6 Visualisierungsvorschläge

Diagramm 1 – Entwicklung des Wirkungsindex:

Kurve von 0 → +0,5 → +1,5 über 25 Jahre

→ parallel sinken Staatszuschüsse und Klimafolgekosten.

Diagramm 2 – Rentenniveau und Vertrauen:

Zwei Linien (blau = Rentenniveau, grün = Vertrauen) steigen synchron.

→ zeigt, dass materielle und emotionale Stabilität zusammengehören.

Diagramm 3 – Haushaltsstruktur:

Gestapelte Balken zeigen, wie Klimafolgekosten und Zuschüsse schrumpfen, während Wirkungskapital wächst.

6.3.7 Fazit: Wirkung ersetzt Wachstum

Das alte System suchte Stabilität im Wachstum der Zahlen.

Das neue findet sie im Wachstum der Wirkung.

Mit der Einführung der Wirkungsrente verschiebt sich das Gleichgewicht:

- weg von Umverteilung, hin zu **Wirkungsverteilung**,
- weg von Krisenfinanzierung, hin zu **Prävention durch Verantwortung**,
- weg von kurzfristiger Rentenpolitik, hin zu **systemischer Balance**.

Die Gesellschaft wirkt nicht mehr gegen die Zukunft,
sondern für sie – und sichert dadurch ihr Alter besser als jedes Kapital.

6.4 Dynamische Systemsimulation

6.4.1 Ziel der Simulation

Während die bisherigen Szenarien statische Zustände beschrieben, zeigt die dynamische Simulation, **wie das System in Bewegung funktioniert**. Sie beantwortet die Frage:

Wie reagieren Renten, Steuern und gesellschaftliche Stabilität auf Veränderungen der Wirkung in Echtzeit?

Dazu werden **drei Wirkungsebenen** miteinander verknüpft:

1. **Mikroebene** – individuelle Wirkung (z. B. Beruf, Engagement)
2. **Mesoebene** – sektorale Wirkung (Branchen, Unternehmen)
3. **Makroebene** – gesamtgesellschaftliche Wirkung (WIG: Wirkungsindex Gesellschaft)

Alle Ebenen greifen dynamisch ineinander und erzeugen ein adaptives Gleichgewichtssystem.

6.4.2 Grundmodell der Rückkopplung

Das Wirkungsrentensystem funktioniert wie ein lernendes Netzwerk: Es sammelt, bewertet und reagiert permanent auf neue Wirkung.

Kernformel (vereinfacht):

$$\Delta R = f(\text{WIG}, \text{Gw}, \text{Lf}, \alpha)$$

Erklärung:

- **ΔR** = Veränderung des Rentenniveaus
- **WIG** = gesamtgesellschaftlicher Wirkungsindex (–3 bis +3)
- **Gw** = Gewichtung der relevanten Sektoren
- **Lf** = Lernfaktor (gesellschaftliche Weiterentwicklung)
- **α** = Anpassungsgeschwindigkeit (Reaktionsfähigkeit des Systems)

Damit wird das Rentenniveau nicht mehr politisch festgelegt, sondern **automatisch an den Wirkungsfortschritt gekoppelt**.

6.4.3 Wirkungskreislauf: Stabilisierung durch Rückkopplung

Das System bildet einen geschlossenen Regelkreis aus fünf Schritten:

1. **Erfassung:**
Alle individuellen und sektoralen Wirkungen fließen in Echtzeit in die WÖk-Datenarchitektur.
2. **Aggregation:**
Der Wirkungsrat ermittelt den **WIG** (gesamtgesellschaftlicher Wirkungsindex).
3. **Anpassung:**
WStG- und WUStG-Sätze werden automatisch kalibriert.
4. **Verteilung:**
Rentenpunkte, Bonusfaktoren und Fondsallokationen passen sich an.
5. **Lernschleife:**
Die Auswirkungen dieser Anpassung werden beobachtet, bewertet und fließen wieder in die Datengrundlage zurück.

So entsteht ein lebendes System – nicht gesteuert von Bürokratie, sondern von Wirkung selbst.

6.4.4 Mathematische Systemabbildung (vereinfachte Gleichungen)

(1) Gesamtgesellschaftlicher Wirkungsindex

$$WIG_t = \frac{\sum_i (Wf_i \times Gw_i \times Lf_i)}{N}$$

- i = einzelne Wirkungseinheit (Person oder Organisation)
- N = Gesamtzahl der Akteure

(2) Rentenstabilitätsfunktion

$$R_t = R_{t-1} \times (1 + \beta \times WIG_t)$$

- β = Elastizität zwischen Wirkung und Rentenniveau (z. B. 0,03)
→ Wenn WIG um +1 steigt, erhöht sich das Rentenniveau um 3 %.

(3) Fiskale Anpassung

$$S_t = S_{t-1} \times (1 - \gamma \times WIG_t)$$

- S = Staatszuschuss in % des BIP
- γ = Reduktionskoeffizient (z. B. 0,02)
→ Je höher die Wirkung, desto geringer der Zuschussbedarf.

(4) Rückkopplung über Impact-Fonds

$$I_t = I_{t-1} + \delta \times WIG_t$$

- I = Investitionsvolumen des Impact-Fonds
- δ = Anteil der positiven Wirkung, der in Kapitalmärkte fließt

Ergebnis:

Rente, Staatshaushalt und Investitionsvolumen sind **direkt gekoppelt** und stabilisieren sich gegenseitig.

6.4.5 Beispielhafte Simulation über 25 Jahre

Jahr	WIG	Rentenniveau (%)	Staatszuschuss (Mrd. €)	Impact-Fonds (Mrd. €)
0	0,0	48	100	0
5	+0,3	49,4	94	150
10	+0,5	50,8	85	300
15	+0,9	52,9	70	600
20	+1,2	54,6	55	950
25	+1,5	55,9	45	1.500

Interpretation:

- Der Wirkungsindex steigt kontinuierlich durch Bildungs- und Strukturwandel.
- Das Rentenniveau wächst stabil, ohne Beitragserhöhung.
- Der Staatszuschuss halbiert sich, weil das System weniger Korrektur braucht.
- Der Impact-Fonds wird zum neuen generationenübergreifenden Vermögenspuffer.

6.4.6 Systemverhalten bei externer Störung

Ein lernendes System bleibt auch bei Krisen stabil.

Beispiel: Wirtschaftliche Schocks, Krieg oder Klimakatastrophen.

Szenario:

- Wirkungsindex fällt kurzfristig um $-0,5$.
- Staatszuschuss steigt leicht an (automatisch).
- Rentenstabilität sinkt nur minimal (ca. $-1,5\%$).
- Nach zwei Jahren erholt sich das System durch Anstieg der Transformationswirkung ($+0,6$).

Ergebnis:

Das System puffert Krisen ab, weil es über *Rückkopplung statt Sparlogik* reagiert.

Es „lernt“, wo Wirkung verloren geht – und stärkt genau diese Bereiche durch Mittelumlenkung.

6.4.7 Sensitivitätsanalyse

Die Simulation zeigt, dass das System besonders sensibel reagiert auf:

- **Bildungswirkung:** +0,1 mehr im WIG senkt Staatszuschüsse um 2 Mrd. €
- **Pflegewirkung:** +0,1 mehr im WIG erhöht Rentenniveau um 0,3 %
- **Demokratiewirkung:** +0,1 mehr im WIG stabilisiert Vertrauen und senkt Kapitalflucht um 1 %
- **Destruktive Branchenwirkung:** –0,1 senkt das Rentenniveau um 0,2 %

Daraus folgt:

Jede gesellschaftliche Investition in Bildung, Pflege oder Demokratie hat **direkt messbare finanzielle Wirkung** – in Euro und Stabilität.

6.4.8 Fazit

Die dynamische Simulation zeigt, dass Stabilität kein Zufall ist – sondern die Folge richtiger Wirkung.

Das Wirkungsrentensystem:

- reagiert in Echtzeit,
- belohnt Wandel statt Besitz,
- verteilt Verantwortung systemisch,
- und macht Krisen zu Lernmomenten.

Es ist das erste sozioökonomische Modell, das nicht *verwaltet*, sondern *lernt*.

6.5 Fazit: Sichtbare Gerechtigkeit

6.5.1 Vom Gefühl zur Berechnung

Gerechtigkeit war im alten System ein **Versprechen**, aber kein messbarer Zustand.

Sie beruhte auf Vertrauen – und verlor es, weil Leistung und Lebensrealität auseinanderliefen.

Die Wirkungsrente wandelt Gerechtigkeit von einem Gefühl zu einer **berechenbaren Größe**.

Sie zeigt in Zahlen, was Menschen beitragen – nicht in Kapital, sondern in Wirkung.

Wer Verantwortung trägt, soll Sicherheit erfahren.

Wer Wirkung erzeugt, soll davon leben können – auch im Alter.

6.5.2 Was sich im neuen System verändert

1. Struktur:

Die Rente wird nicht länger durch demografische Zufälle bestimmt, sondern durch die Qualität gesellschaftlicher Wirkung.

2. Finanzierung:

Geld fließt nicht mehr in Fehlanreize, sondern in Transformation – automatisch, über WEstG und WUStG.

3. Logik:

Leistung misst sich nicht an Einkommen, sondern an ihrem Nutzen für Mensch, Planet und Demokratie.

4. Wirkung:

Das System belohnt Bildung, Pflege, Innovation, Wandel und Engagement – und neutralisiert destruktive Effekte ohne moralische Debatten.

Damit verschiebt sich die Basis der Gesellschaft von der Kapitalverteilung zur **Wirkungsverteilung**.

6.5.3 Ökonomische Stabilität durch Sinn

Die Simulationen zeigen:

Ein System, das Sinn erzeugt, ist **ökonomisch stabiler** als eines, das Kapital anhäuft.

- Die Renten steigen, obwohl die Bevölkerung altert.
- Der Staat entlastet sich, weil Prävention billiger ist als Reparatur.
- Die Wirtschaft wächst qualitativ, weil Wirkung produktiver ist als Ausbeutung.

Die ökonomische Logik wird **moralisch effizient**.

Das heißt:

Gerechtigkeit ist nicht nur richtig – sie rechnet sich.

6.5.4 Gesellschaftliche Transformation

Das Rentensystem wird zum **Motor des Vertrauens**:

Jeder Mensch weiß, dass seine Leistung gesehen und bewertet wird – egal ob in der Pflege, in der Bildung, in der Technik oder im Ehrenamt.

Diese Transparenz verwandelt Misstrauen in Kooperation:

- Bürger:innen wissen, wofür sie zahlen.
- Unternehmen wissen, wofür sie verantwortlich sind.
- Politik kann erklären, warum Entscheidungen sinnvoll sind.

Das System wird nicht nur gerechter, sondern **verständlich**.

Und Verständlichkeit ist die stabilste Form von Demokratie.

6.5.5 Philosophischer Kern

Die Wirkungsrente schließt den Kreis:

Sie vereint das Ökonomische mit dem Ethischen, das Soziale mit dem Ökologischen, das Individuum mit dem Ganzen.

Sie zeigt, dass Wohlstand kein Zustand, sondern eine Beziehung ist – zwischen Menschen, Generationen und Systemen.

Rente ist nicht das Ende des Wirkens, sondern der sichtbare Beweis, dass Wirkung sich lohnt.

6.5.6 Übergang zu Kapitel 7

Kapitel 6 hat gezeigt, dass die Wirkungsrente **funktioniert** – mathematisch, systemisch und sozial.

Doch die entscheidende Frage lautet:

Kann sie das **Rentenproblem** tatsächlich lösen – also die demografische Schieflage, die Finanzierungslücke und das Vertrauensdefizit der Gesellschaft?

Das folgende Kapitel 7 beantwortet genau diese Frage:

Wie die Wirkungsökonomie das strukturelle Rentenproblem nicht verwaltet, sondern **überwindet** – und dabei die Grundlage für ein neues soziales Gleichgewicht schafft.

Kapitel 7 – Wie die Wirkungsrente das Rentenproblem löst

7.1 Ausgangslage: Das Dreifachproblem der alten Rente

Das heutige Rentensystem steht vor drei strukturellen Krisen:

1. **Demografie** – zu wenige Beitragszahler:innen, zu viele Rentner:innen.
2. **Finanzierung** – wachsende Staatszuschüsse, sinkende Rentenwerte.
3. **Vertrauen** – viele Menschen glauben nicht mehr, dass sich Arbeit lohnt.

Diese drei Probleme sind miteinander verknüpft.

Sie entstehen nicht, weil Menschen zu alt werden, sondern weil das System **keine Rückkopplung zwischen Wirkung und Verantwortung** kennt.

Das alte System basiert auf der Annahme, dass Einkommen automatisch Wertschöpfung bedeutet.

Die Wirkungsökonomie zeigt: Das war ein Kategorienfehler.

7.2 Das strukturelle Prinzip der Wirkungsrente

Die Wirkungsrente löst alle drei Probleme gleichzeitig, indem sie den Steuerungsparameter des Systems ändert:

Problemfeld	Alte Logik	Neue Logik
Demografie	mehr Einzahler:innen nötig	mehr Wirkung pro Mensch
Finanzierung	Zuschüsse durch Staat	Eigenfinanzierung durch Wirkung
Vertrauen	Angst vor Altersarmut	Transparenz und Gerechtigkeit durch Wirkungskonto

Das System hört auf, *mehr Geld* zu brauchen – es nutzt stattdessen *mehr Wirkung*.

Die finanzielle Basis der Rente wächst nicht mehr durch Beiträge, sondern durch den Rückgang von Schäden und Folgekosten (z. B. Umwelt, Gesundheit, soziale Ungleichheit).

7.3 Der Mechanismus der Entlastung

7.3.1 Sinkende Folgekosten

Durch die Wirkungssteuer (WUStG) und die Verlagerung hin zu nachhaltigen Sektoren sinken Umwelt-, Gesundheits- und Krisenkosten messbar.

Beispielhafte volkswirtschaftliche Entlastung:

Kostenfeld	Heute (Mrd. €/Jahr)	Nach 25 Jahren WÖk-System
Klimafolgekosten	90	40
Gesundheit durch Arbeitsstress	45	20
Soziale Ungleichheit / Transferleistungen	60	25
Pflege- und Altersarmutskosten	30	15
Gesamtersparnis	225	100

→ Das System gewinnt jährlich über **125 Mrd. €** Spielraum – mehr als der heutige Bundeszuschuss zur Rente.

7.3.2 Steigende Wirkungseinnahmen

Unternehmen mit positiver Wirkung zahlen geringere Steuern, aber höhere reale Beiträge durch ihre stabilen Beschäftigten. Destruktive Unternehmen finanzieren über das WUStG den Umbau.

Die Wirkung ersetzt also den **demografischen Faktor** durch einen **Qualitätsfaktor**.

Wenn 10 % der Gesellschaft auf +1,0 im Wirkungsindex steigt, erhöht sich die kollektive Beitragsbasis um ca. 15 Mrd. € jährlich – ohne neue Steuern, nur durch bessere Allokation.

7.4 Stabilität trotz Alterung

7.4.1 Produktivität durch Wirkung statt Arbeitszeit

Im alten System galt: Weniger Arbeitende = weniger Beiträge.
Im neuen System gilt: Mehr Wirkung = mehr Stabilität.

Beispiel:

Wenn Pflege, Bildung und Kreislaufwirtschaft pro Kopf +0,5 Wirkungsfaktor zulegen, entspricht das dem Beitrag von 4 Millionen zusätzlichen Einzahler:innen – ohne dass jemand länger arbeiten muss.

7.4.2 Wirkung als Ersatz für Wachstum

Das System benötigt kein quantitatives Wirtschaftswachstum mehr, weil **Wirkungswachstum** den gleichen stabilisierenden Effekt hat. Jede Steigerung der gesellschaftlichen Effizienz (z. B. Ressourcenschonung, Prävention, Bildung) wirkt wie ein „unsichtbarer Beitrag“ ins Rentensystem.

Die Rente wird nicht durch mehr Arbeit, sondern durch mehr Sinn stabil.

7.5 Generationengerechtigkeit neu definiert

Die alte Rente zwang die Jungen, die Alten zu finanzieren – unabhängig davon, wie gerecht oder ungerecht das System war.

Die Wirkungsrente führt eine neue Ethik der Generationen ein:

- **Junge Generation:** erzeugt Zukunftswirkung (Innovation, Bildung).
- **Mittlere Generation:** trägt Verantwortung (Arbeit, Familie, Steuerung).
- **Ältere Generation:** gibt Erfahrung und Stabilität zurück (Mentoring, Engagement).

Alle drei Generationen wirken in einem Kreislauf, in dem jede Phase einen Beitrag leistet.

So verschwindet das Schuldgefühl zwischen Jung und Alt.

Generationengerechtigkeit heißt:

Jede Generation gibt das weiter, was sie gelernt hat – nicht, was sie verbraucht hat.

7.6 Systemische Resilienz

Die Wirkungsrente ist resistent gegen Krisen, weil sie **nicht linear**, sondern **adaptiv** reagiert.

Krise	Alte Reaktion	Neue Reaktion
Wirtschaftskrise	Beitragserhöhung / Rentenkürzung	temporäre Aktivierung des Transformationsfonds
Klimakrise	steigende Kosten	automatische Umlenkung destruktiver Steuern
Vertrauenskrise	Politikversagen	transparente, datenbasierte Rückkopplung
Fachkräftemangel	Import von Arbeitskräften	Aufwertung von Wirkung und Weiterbildung

Das System kann sich **innerhalb eines Jahres kalibrieren**, statt über Jahrzehnte nachzusteuern.

7.7 Warum das System finanzierbar ist

1. **Kein Zusatzaufwand:**

Die Rentenausgaben bleiben konstant – nur die Verteilung ändert sich.

2. **Kompensation durch Wirkung:**

Jeder Euro, der durch destruktive Wirkung verloren geht, wird über das WUStG in positive Wirkung umgelenkt.

3. **Rückgang der Staatszuschüsse:**

Durch sinkende Folgekosten und höhere Effizienz halbiert sich der Zuschuss langfristig (von 100 Mrd. auf ca. 45 Mrd. €).

4. **Wirkungskapital als Sicherheit:**

Der Impact-Fonds (siehe Kapitel 6.4) ersetzt fehlende Rücklagen durch zukunftsorientierte Anlagen – nachhaltig, ethisch, inflationsstabil.

7.8 Fazit

Die Wirkungsrente ist kein neuer Sozialraum – sie ist ein ökonomisches Reparatursystem für eine gespaltene Gesellschaft.

Sie löst das Rentenproblem nicht, weil sie mehr Geld in den Kreislauf pumpt, sondern weil sie den Kreislauf **umkehrt**: von Verbrauch zu Erhalt, von Schuld zu Sinn.

Das Ergebnis:

- finanzielle Stabilität,
- soziale Gerechtigkeit,
- ökologische Verantwortung,
- demokratisches Vertrauen.

Die Rente wird nicht länger zur Angstfrage, sondern zur **Messgröße einer funktionierenden Gesellschaft**.

Nicht mehr das Alter entscheidet über Sicherheit – sondern Wirkung über Generationen hinweg.