

Aktuell rühren mal wieder Gesamtmetall und IG Metall in den Medien kräftig die Werbetrommel für ihre MetallRente, nach eigener Aussage ein Erfolgsmodell betrieblicher Altersvorsorge. In einem Artikel des Tagesspiegels vom 18. Januar 2018 mit der Überschrift "[MetallRente erneut mit starkem Zuwachs / Betriebliche Altersvorsorge muß weiter gestärkt werden](#)" werden die Erfolge des Versorgungswerks angepriesen. Doch was kommt wirklich für die Arbeitnehmer am Ende heraus? Reiner Heyse vom Seniorenaufstand Kiel hat ein Fallbeispiel auf den Prüfstand gestellt und nachgerechnet - das Ergebnis ist ernüchternd.

Betriebliche Altersversorgung (mit dem schlechten Beispiel MetallRente)

Das Feld der betrieblichen Altersversorgung ist sehr vielfältig und für den normalen Beschäftigten schwer zu durchschauen. Grundsätzlich wird zwischen fünf Durchführungswegen unterschieden:

- Direktzusage des Arbeitgebers
- Unterstützungskasse
- Pensionskasse
- Pensionsfonds
- Direktversicherung

Es gibt gute bis sehr gute betriebliche Altersversorgungswerke (z.B. Regelungen mit Direktzusagen oder Unterstützungskassen) und es gibt schlechte bis sehr schlechte (z.B. Regelungen zu Direktversicherungen und Pensionsfonds). Da über den Durchführungsweg generell der Arbeitgeber allein entscheidet, soll hier nur auf den riskanten bis betrügerischen Weg bei der Entgeltumwandlung eingegangen werden:

Die betriebliche Altersversorgung bekam ab 2002 einen An Schub durch den Gesetzgeber. Arbeitgeber wurden verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitnehmers Teile des Bruttoentgelts sozialversicherungs- und steuerbefreit in ein Versorgungswerk (Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen) einzuzahlen. Dieses „Sparmodell“ wurde durch einige Gesetzesänderungen in den

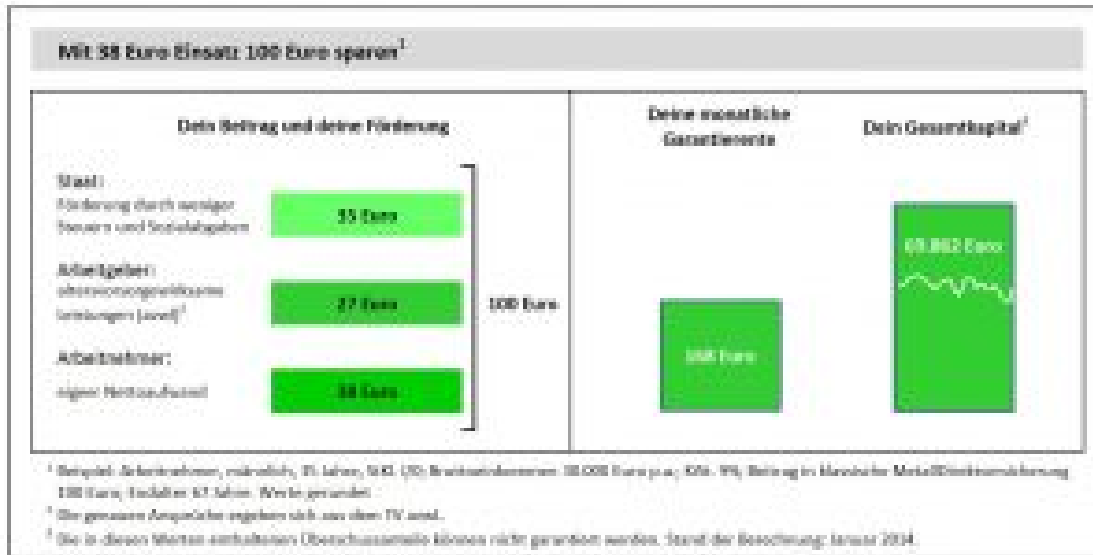
Folgejahren kräftig eingeschrumpft. Arbeitnehmer müssen in der Rentenphase die vollen Kranken- und Pflegeversicherungsanteile (also auch den Arbeitgeberanteil) und den normalen Steuersatz zahlen.

Die Arbeitgeber sparen ihren ca. 20%igen Sozialversicherungsanteil bei der Entgeltumwandlung dauerhaft. Ob sie einen zusätzlichen Beitrag zur Betriebsrente leisten, liegt in ihrem freien Ermessen. Wie Entgeltumwandlung funktioniert und was am Ende dabei rauskommen kann, zeigt das folgende Beispiel MetallRente:

Das Versorgungswerk MetallRente wurde 2001 gemeinsam von Gesamtmetall und IG Metall in die Welt gesetzt. Seitdem werden Betriebsräte regelmäßig darauf hingewiesen, dass betriebliche Altersversorgung zu ihren originären Aufgaben gehört und dass sie dazu am Besten die MetallRente im Betrieb propagieren sollten. Die Broschüre „Wir für euch!“ vom März 2014 (Herausgeber: MetallRente; Allianz Pension Partners GmbH) beinhaltet folgende als Werbung beabsichtigte Rechnung:

---

*Bei einem angenommenen Sparbetrag von 100 Euro inklusive der avwL ergibt sich ein tatsächlicher Eigenbetrag von gerade mal 38 Euro für den Arbeitnehmer. Auf Versorgungsleistungen werden erst in der Rentenphase Steuern und Sozialabgaben gezahlt. Zu berücksichtigen ist, dass der Steuersatz im Ruhestand meist niedriger sein wird als im aktiven Berufsleben.*



Die „monatliche Garantierente“ von 168 € schmilzt auf folgende Weise dahin: Rente minus Sozialversicherung (Krankenversicherung + Pflegeversicherung) minus Steuern:

$$168\text{€} - 30\text{€} - 35\text{€} = 103\text{€}$$

In der Rechnung werden also ca. 40% Abzüge in der Auszahlungsphase verschwiegen! Die aus dem nicht garantierten „Dein Gesamtkapital“ generierte „Deine monatliche Garantierente“ von brutto 168€ würde 35 Jahre benötigen um den Kapitaltopf „Dein Gesamtkapital“ auf null € zu bringen (ohne Verzinsungen des Kapitaltopfes). Um den nicht garantierten Kapitaltopf zu leeren müsste der Arbeitnehmer 102 Jahre alt werden! ( $69.862\text{€} / 168\text{€} = 416$  (Monate), entsprechen 34,7 Jahre).

Was auch verschwiegen wird: Die gesetzliche Rente würde, nach gegenwärtigem Rentenwert, um ca. 35€ niedriger ausfallen! (32 Jahre lang 1.200€ pro Jahr nicht eingezahlt, ergeben ca. 1,2 bis 1,3 Entgeltpunkte weniger). Die schönen 168€

schrumpfen also auf sage und schreibe 68€ zusammen!

Versicherungen und Arbeitgeber (manchmal auch irregeleitete Gewerkschafter) behaupten fälschlicherweise, dass die 27€ vom Arbeitgeber großzügig geschenkt seien. Tatsache ist jedoch, dass es durch den AVWL-Tarifvertrag garantierte Leistungen (quasi Lohnleistungen) sind. Nur der Arbeitnehmer hat das Recht auf diese Tarifleistung zu verzichten. Der „Arbeitnehmerbeitrag“ beträgt also tatsächlich 65€ und nicht 38€, wie von der MetallRente behauptet.

Was bedeutet dieses Modell für die Arbeitnehmer in der Praxis? Die Arbeitgeber betreiben die Entgeltumwandlung, zahlen keinen Cent dazu und sparen ihren Sozialversicherungsanteil. Versorgungswerke wie die MetallRente, die eigentlich abgewickelt gehören, erhalten eine Frischzellenkur. Das ist auch eine Einladung an die Betriebe mit guten Betriebsrentenregelungen, diese zu kündigen und auf das Sparmodell der MetallRente umzusteigen.

Ein weiterer Vorteil für die Kapitaleseite dabei: Die Unternehmen sind nicht mehr in der Versorgungspflicht, sondern können diese voll auf die Versicherung übertragen. Ein großer Gewinn dabei ist auch, dass die Bilanzen der Firmen von den Pensionsrückstellungen „befreit“ werden. Das freut Besitzer und Aktionäre – auch Firmenverkäufe können ohne die Rückstellungsbelastungen viel einfacher erfolgen.

Die Nachteile für die Arbeitnehmerseite: Gute Regelungen können zugunsten der neuen schlechten gesetzlichen Regelung gekündigt werden. Reine Entgeltumwandlung ohne Arbeitgeberbeteiligung droht und bei Problemen mit der Betriebsrente kann man sich mit den Justitiaren der Versicherungen auseinandersetzen. Die Betriebsräte sind dann völlig außen vor.

Mit solchen Modellen wird von dem Grundproblem in der Altenversorgung abgelenkt: Die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung wird ohne Not,

aber im Interesse der Versicherungswirtschaft, kaputt gemacht. Sie muss in den alten Stand zurückversetzt und reformiert werden. Das grundlegende Ziel muss sein: Einen neuen (reformierten) Generationenvertrag mit einem breiten gesellschaftlichen Konsens durchzusetzen!

*Beitrag: Reiner Heyse*

