

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

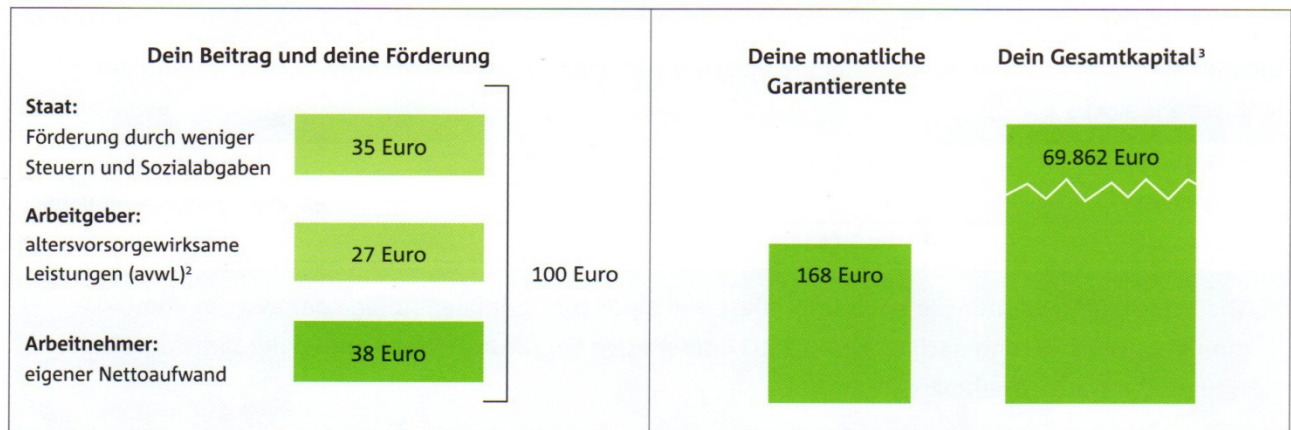
Beispiel MetallRente:

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 **Sparbeitrag von 100 Euro** inklusive der avWL ergibt sich ein tatsächlicher **Eigenbetrag von gerade mal 38 Euro** für den Arbeitnehmer. Auf die 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.

Mit 38 Euro Einsatz 100 Euro sparen!¹



¹ Beispiel: Arbeitnehmer, männlich, 35 Jahre, StKL I/0; Bruttoeinkommen 30.000 Euro p. a.; KiSt 9%; Beitrag in klassische MetallDirektversicherung 100 Euro; Endalter 67 Jahre. Werte gerundet.

² Die genaue Anspruchshöhe ergibt sich aus dem TV avWL.

³ Die in diesen Werten enthaltenen Überschussanteile können nicht garantiert werden. Stand der Berechnung: Januar 2014.

Die „monatliche Garantierente“ von 168 € schmilzt auf folgende Weise dahin:

Rente minus Sozialversicherung (Krankenversicherung + Pflegeversicherung) minus **Steuern:**

$$168€ - 30€ - 35€ = 103€$$

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!** ($69.862€ / 168€ = 416$ (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 irreführende 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.

Gegenwärtig bereitet die Bundesregierung eine **Änderung des Betriebsrentengesetzes** vor („Neues Sozialpartnermodell Betriebsrente“ - § 17b BetrAVG). Damit könnte das „neue“ Modell der Betriebsrente zu einem Standardmodell in der betrieblichen Praxis werden.

Und dieses „neue“ Modell würde bedeuten:

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 umzusteigen.

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

Die Nachteile für die Arbeitsseite: Gute Regelungen könnten 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. Der Betriebsrat wäre dann auch völlig draußen vor.

Die jetzt folgenden politischen Auseinandersetzungen um die Gesetzesänderung werden sich um Regelungen im Detail drehen. Mit ihnen wird abgelenkt von dem Grundproblem in der Altenversorgung:

Die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung wurde 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!