

Betriebsrenten wurden zu Betrugsrenten.

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). „Gute“ und „schlechte“ Betriebsrenten unterscheiden sich im Wesentlichen an dem Anteil, den die Firmen bzw. die Beschäftigten an der Finanzierung tragen. Als weiteres Kriterium gilt natürlich, wie hoch und verlässlich die Renten ausfallen.

Da über den Durchführungsweg generell der Arbeitgeber allein entscheidet, soll hier nur auf die riskanten bis betrügerischen Wege mit der Entgeltumwandlung eingegangen werden:

Die betriebliche Altersversorgung sollte ab 2002 einen An Schub durch das Altersvermögensgesetz bekommen. Arbeitgeber wurden verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitnehmers Teile des Bruttoentgelts sozialversicherungs- und steuerbefreit in ein Versorgungswerk (Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen) einzuzahlen. Das wurde „Entgeltumwandlung“ genannt.

Dieses „Sparmodell“ wurde durch einige Gesetzesänderungen in den Folgejahren kräftig eingeschrumpft. Arbeitnehmer müssen seitdem in der Rentenphase die vollen Kranken- und Pflegeversicherungsanteile (also auch den Arbeitgeberanteil) und den normalen Steuersatz zahlen.

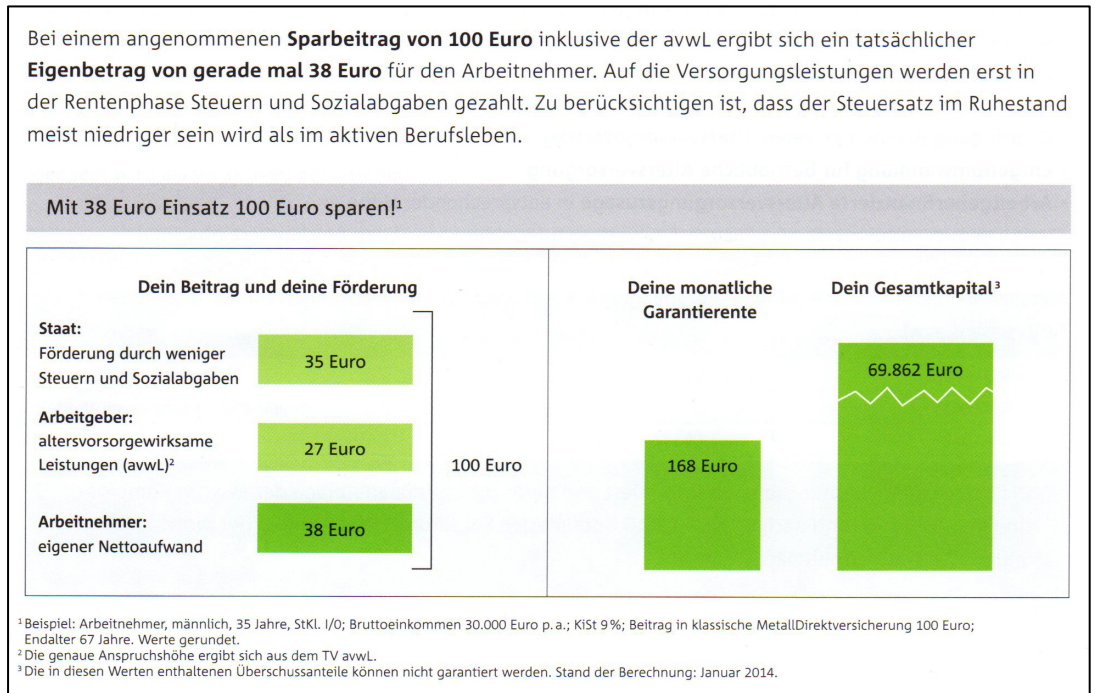
Die Arbeitgeber sparten ihren ca. 20-prozentigen Sozialversicherungsanteil bei der Entgeltumwandlung dauerhaft. Ob sie einen zusätzlichen Beitrag zur Betriebsrente leisten, lag in ihrem freien Ermessen. Sie durften diesen zweifelhaften Einrichtungen aber immer noch das Label „Betriebsrente“ verpassen.

Wie Entgeltumwandlung funktioniert und was am Ende dabei rauskommen kann, zeigt das folgende **Beispiel MetallRente**:

Das Versorgungswerk MetallRente wurde bereits 2001 gemeinsam vom Arbeitgeberverband Gesamtmetall und von der 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:



Mit einem monatlichen Beitrag von 100 Euro, von dem angeblich nur 38 Euro aus dem eigenen Nettolohn stammen, würde nach 32 Jahren eine Garantierente von 168 Euro resultieren. „Dein Gesamtkapital“ wurde ohne Erklärung auf 68.862 Euro angegeben. Das garantierte Gesamtkapital hätte bei den 2014 wirksamen 1,75% Garantiezins lediglich 47.208 Euro betragen. Die Differenz von 21.654 Euro waren völlig unverbindliche Phantasieversprechungen.

Betrug durch Verschweigen

Die „monatliche Garantierente“ von 168 Euro schmilzt auf folgende Weise dahin:
Rente minus Sozialversicherung (Kranken- + Pflegeversicherung) minus **Steuern**:

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

In der Rechnung werden also ca. 40% Abzüge in der Auszahlungsphase verschwiegen!

Um den nicht garantierten Kapitaltopf zu leeren, müsste der/die Beschäftigte **102 Jahre alt werden!** (69.862€/168€ = 416 (Monate), entsprechen 34,7 Jahre). Um den garantierten Topf zu leeren, müsste er/sie immerhin noch 91 Jahre alt werden

(47.208€/168€ = 281 Monate, 23,4 Jahre). Die amtlichen Sterbetafeln gehen von einem durchschnittlichen Sterbealter von 81 Jahren aus. Die kalkulatorisch verlängerten Lebensjahre sind Standard bei allen Versicherungen. Sie führen dann zu deutlich niedrigeren monatlichen Rentenzahlungen und damit zu „Sterbegewinnen“, die teilweise von den Versicherungen eingesackt werden.

Was bei der MetallRenten-Rechnung auch verschwiegen wird: Die gesetzliche Rente würde, nach gegenwärtigem Rentenwert, um ca. 23 Euro niedriger ausfallen! (In diesem Fall 32 Jahre lang 873€ pro Jahr nicht eingezahlt, ergaben 2014 ca. 0,8 Entgeltpunkte weniger). Die schönen 168 Euro schrumpfen also auf sage und schreibe 80 Euro zusammen!

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

Die Internetseite „seniorenaufrüst.de“ erreichten 2016 e-mails von zwei Kollegen, die den von ihnen konkret erfahrenen Betrug so vorrechneten:

	Kollege Günter: (Auszahlung 2012)	Kollege Klaus: (Auszahlung 2014)
Einzahlungen an die MetallRente	19.896 €	16.827 €
Auszahlung MetallRente (Einmalzahlung)	29.093 €	21.690 €
Abzug KV+PflV über 10 Jahre	-5.320 €	-3.800 €
Steuerabzug:	-6.465 €	-6.200 €
Bleibt von der Metallrentenauszahlung	17.308 €	10.690 €
Weniger an gesetzlicher Rente (grob gerechnet über einen Zeitraum von 20 Jahren)	-4.716 €	-3.434 €
Bleiben tatsächlich übrig	12.592 €	7.256 €

Die Verringerung der gesetzlichen Rente, wird von vielen Betroffenen nicht erkannt, weil sie in den Abrechnungen nicht auftaucht. Hier wurde der Ausfall für den Zeitraum der durchschnittlichen Rentenbezugsdauer berechnet.

Auch wenn derartige Rechnungen sich so gut wie nie in den Medien oder Veröffentlichungen der Versicherungen, der Gewerkschaften und der Regierungen

erscheinen, sprechen sich die seit geraumer Zeit vorhandenen Erfahrungen herum. Der Bedarf an derartigen Betriebsrenten geht gegen Null.

Gegen die 2005 eingeführten Abzüge bei den Direktversicherungen wurde 2015 der Verein „Direktversicherungsgeschädigte e.V.“ (DVG) gegründet. Rund 4.000 Mitglieder wehren sich dagegen, dass in bestehende Verträge eingegriffen wurde, indem nachträglich Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge in voller Höhe (also auch mit dem Arbeitgeberanteil) auf ihre Betriebsrenten erhoben werden. ⁽¹⁷⁾

Die Verbreitung von Betriebsrenten stagniert seit Jahrzehnten, obwohl von Politikern, Gewerkschaften und Konzernverbänden ununterbrochen die Werbetrommeln gerührt wird. Dabei haben sich illustre Personen besonders hervorgetan (siehe Seite 40).

Betrug durch ein falsches Markenzeichen

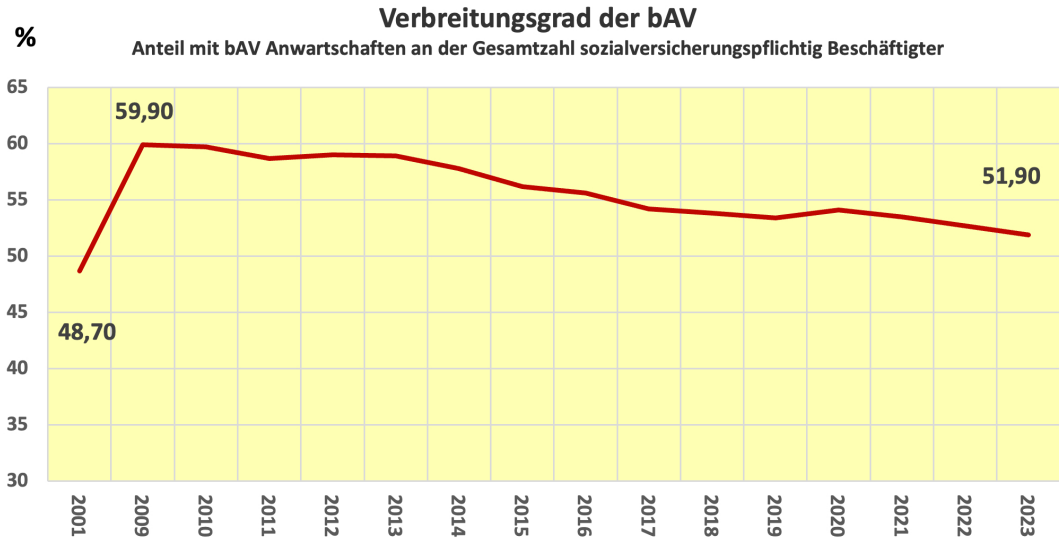
In den Jahrzehnten vor 2000 wurden Betriebsrenten überwiegend aus zwei Gründen in die Welt gesetzt. Zum einen, um Arbeitskräfte für den Betrieb zu gewinnen und zu halten. Zum anderen, um Gewinne nicht durch Steuerabführungen zu schmälern, sondern durch langfristige Verbindlichkeiten in den Bilanzen für die Firma nutzbar zu machen. Derartige Betriebsrenten wurden entweder vollständig oder ganz überwiegend von den Firmen ausfinanziert.

Diese Art von Betriebsrenten wurden zur Jahrtausendwende mit Hilfe des Altersvermögensgesetzes auf das Abstellgleis geschoben. Die Firmen verloren mit dem Umstieg der Geschäftsstrategien auf den Shareholder Value in den 1990er Jahren, das Interesse an soliden und langfristig stabilen Bilanzen. Stattdessen wurden die Vorstände und Geschäftsführungen an kurzfristigen Erfolgszahlen gemessen. Nicht mehr mehrjährige Nachhaltigkeit war gefragt, sondern quartalsweise steigende Spitzenwerte. Die langjährigen Verpflichtungen aus Betriebsrentenrückstellungen wurden zum Ballast bei Firmenverkäufen oder Fusionierungen.

Als weitere deklarierte Zielgröße kam hinzu, die deutsche Wirtschaft wettbewerbsfähig zu machen. Lohnzuwächse sollten begrenzt, besser noch verhindert werden. Der Sozialaufwand so weit wie durchsetzbar abgebaut werden. Zum Letzteren gehörten die Betriebsrenten. Die mit Entgeltumwandlung finanzierten, waren allerdings keine Betriebsrenten mehr, sie wurden zu einem weiteren, speziellen Zweig der privaten Vorsorge. Man kann das Ergebnis in Gänze auch als Betrugsrente bezeichnen.

Die Folge war wie bereits erwähnt, eine anhaltende Stagnation bei der Verbreitung von Betriebsrenten. Im Handelsblatt wurde die Unzufriedenheit der Finanzbranche vor Kurzem zum Ausdruck gebracht:

„Die OECD fordert längst verpflichtende kapitalgedeckte bAV-Systeme für Deutschland. Denn das Volumen der kapitalgedeckten bAV liegt mit 17 Prozent des Bruttoinlandsprodukts in Deutschland im Vergleich zum OECD-Durchschnitt von rund 50 Prozent deutlich zurück.“ (Handelsblat, 6.10.25)



Quelle: BMAS, Kantar, Portal Sozialpolitik ⁽¹⁸⁾, ⁽¹⁹⁾

Bundesregierungen verschiedenster Couleur bemühen sich seit langem, diesen Missstand zu beseitigen. Ein größerer Wurf sollte 2017 mit dem **„Betriebsrentenstärkungsgesetz“** gelingen. ⁽²⁰⁾

Das Gesetz hat es in sich, denn es beinhaltet neben dem Grundsatz der Entgeltumwandlung:

- Das Verbot von Garantieverprechungen. Die Versicherungen dürfen dafür völlig unverbindliche „Zielrenten“ deklarieren. Damit soll die Anlage in risikoreiche Anlagen (Aktien, Immobilien) ermöglicht werden.
- Die völlige Enthftung der Betriebe bei Zahlungsunfähigkeit der Versicherung. Bis dahin mussten die Betriebe zwar keinen Cent an die Rentenkasse abführen, mussten aber bei Ausfall von Versicherungsleistungen einspringen.
- Über tarifliche Sozialpartnermodelle bei allen Beschäftigten obligatorisch Entgeltumwandlung durchzuführen. Es sei denn die Betroffenen widersprechen individuell (opt out -Regelung).
- Dass die Betriebe von den eingesparten 20% Sozialversicherungsbeiträgen 15% an den Versicherungsträger zahlen müssen. D.h. sie profitieren immer noch mit 5% Einsparung.
- Eine Steuerersparnis bis zu 144 Euro für die Betriebe, die für Geringverdiener (unter 2.200 Euro brutto) einen Beitrag zur Versicherung leisten.

Diese Regelungen wurden von den Beschäftigten wohl eher als Betrugsverstärkung, denn als Betriebsrentenstärkung empfunden. Jedenfalls dümpelte die Anzahl der Betriebsrenten weiter vor sich hin. Nach sechs Jahren „Stärkungsgesetz“ gab es lediglich drei unbedeutende Tarifverträge auf Basis des Sozialpartnermodells.

Im Bereich der IG Metall versuchte der Vorstand auf dem 25. Gewerkschaftstag 2023 einen Antrag beschließen zu lassen, der ihn beauftragte Tarifverträge auf Basis des Sozialpartnermodells abzuschließen. Er scheiterte krachend. Eine deutliche 2/3-Mehrheit der Delegierten beschloss stattdessen:

*„Ein Modell der betrieblichen Altersversorgung, in dem Arbeitgeber nach dem Prinzip „pay and forget“ vorgehen können, darf zu keinem Zeitpunkt und aus keinem Grund die tarifpolitische Unterstützung der IG Metall finden. Tarifverträge müssen Arbeitnehmer*innen stärken und ihnen Leistungen zukommen lassen, die ihre Arbeit belohnt und die durch Arbeitgeber mitverantwortet werden. Systeme der tarifvertraglichen Alterssicherung, in denen Arbeitgeber sich durch die Zahlung eines Zuschusses aus der Verantwortung stehlen, dürfen alleine schon aus moralischen Gründen nie Bestandteil eines Tarifvertrags sein. Solche Tarifverträge stärken die private Versicherungswirtschaft und sind nicht mit dem Solidargedanken der IG Metall vereinbar. Aufgrund der Beschlusslage des 24. Ordentlichen Gewerkschaftstages, der sich bereits gegen das Sozialpartnermodell ausgesprochen hat, ist es nun an der Zeit dies nochmals zu wiederholen und zu bekräftigen.“*

Das Scheitern der Betriebsrentenbelebung führte zur Erkenntnis der vormaligen Ampelregierung, die jetzt von der schwarz-roten-Regierung nahezu identisch geteilt wurde: Wir müssen die Betriebsrentenstärkung verstärken, und zwar mit dem „**2. Betriebsrentenstärkungsgesetz**“ ⁽²¹⁾. Das hat dann die überschaubaren Neuerungen:

- Die Betriebe müssen jetzt ihre Einsparung bei den Sozialversicherungsbeiträgen vollständig einbringen – also 20% statt 15%.
- Die Steuerersparnis für Betriebe wird erhöht auf 360 Euro und die Niedriglohnschwelle wird ebenfalls angehoben auf 2.898 Euro.
- Auch Betriebe ohne Tarifverträge dürfen durch Allgemeinverbindlichkeit Sozialpartnerregelungen durchführen.

Es bedarf keiner Glaskugel, um das Scheitern auch dieses Gesetzes vorherzusagen.

VBL - Nach dem Mauerfall werden neue Mauern errichtet

Im Öffentlichen Dienst der **alten Bundesländer** wurden die Betriebsrenten der VBL („Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder“) bis 1999 vollständig von den Betrieben finanziert. Das erklärte hauptsächliche Ziel war, die Versorgungsbezüge der Arbeiter und Angestellten an die Beamtenpensionen anzupassen.

Dieses Ziel wurde 1999 aufgegeben und das Gesamtversorgungssystem auf ein Punktesystem umgestellt. Seitdem werden die Beschäftigten mit Beitragsanteilen an der Finanzierung belastet. Aktuell werden Beiträge in Höhe von 7,3% des Bruttolohns erhoben. Die Betriebe zahlen 5,49%, die Beschäftigten 1,91%. Obwohl die Anteile der Beschäftigten in mehreren Schritten erhöht wurden, kann immer noch von einer Betriebsrente gesprochen werden.

Die Welt im öffentlichen Dienst der **neuen Bundesländer** ist eine völlig andere. Nach vielen zähen und zweifelhaften Schritten sieht die VBL-Finanzierung heute so aus:

Der Gesamtbeitrag hat eine Höhe von 7,31%. Der setzt sich folgendermaßen zusammen: die Betriebe zahlen 1,06% im Umlageverfahren. Die restlichen 6,25% gehen in ein sogenanntes Kapitaldeckungsverfahren (eine Art kollektives „Riestern“). Hiervon tragen die Beschäftigten 4,25% und die Betriebe lediglich 2,0%. Das Verhältnis ist also 4,25% Beschäftigte zu 3,06% Betriebe.

Das ist eine schreiende Ungerechtigkeit zwischen Ost und West. Eine tariflich festgesetzte Mauer, die in Berlin zu absurden Bildern führt: Die Kollegen einer Behörde grüßen sich aus Fenstern in gegenüberliegenden Büros. Getrennt nur durch eine Straße. Das eine Büro befindet sich im alten Ostberlin, das andere im alten Westen. Der eine arbeitet nach Tarifvertrag Ost, der andere nach Tarifvertrag West. Gleicher Dienstherr, gleiche Aufgaben, aber 30 Meter Abstand schafft verschiedene Welten. Derartige virtuelle Mauern finden bei den jährlichen offiziellen Vereinigungsfeierlichkeiten keine Erwähnung.

Exkurs: Personelle Kontinuitäten bei der Schaffung der Betrugsrenten Heribert Karch – Jörg Asmussen – Bert Rürup

I. Heribert Karch: Das Altersvermögensgesetz, die Grundlage für die Riester-Verträge und für die betriebliche Altersversorgung über Entgeltumwandlung, wurde 2001 verabschiedet. Wie bestellt, gründeten noch im selben Jahr der Arbeitgeberverband GESAMTMETALL und die IG Metall die MetallRente. Geschäftsführer von der ersten Stunde bis 2021: Heribert Karch. Karch war zuvor seit 1998 Leiter der Abteilung Tarifpolitik beim Vorstand der IG Metall. Tarifpolitisch flankiert wurde die MetallRente von dem Tarifvertrag für Altersvermögenswirksame Leistung (AVWL, seit 2006). Der Vertrag löste den zuvor geltenden Tarifvertrag für Vermögenswirksame Leistungen (VWL) ab – Firmen mussten monatlich 26,59 Euro auf ein VWL-Konto überweisen. Nach sieben Jahren konnte über die angesparten Gelder verfügt werden. Das wurde millionenfach genutzt etwa für den Kauf von Autos, Küchen, für Wohnungs- und Haussanierungen und Ähnlichem. Seit 2006 war damit Schluss.

Wer die monatlich 26,59 Euro haben wollte, musste einen Vertrag zur privaten Altersvorsorge abschließen – Hauptnutznießer dieser Erpressung war im Organisationsbereich der IG Metall: die MetallRente. Heribert Karch wurde von 2011 bis 2019 zusätzlich Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft betrieblicher Altersversorgung (aba). In dieser Funktion hat er kräftig an den Inhalten des Betriebsrentenstärkungsgesetzes mitgewirkt. Nach Inkrafttreten des Gesetzes jubelte er geradezu: „Zielrenten sind unsere Chance auf mehr Unabhängigkeit vom Zinsumfeld“ (HB-online 10.11.16). Und in den Prospekten der MetallRente konnte fortan der Begriff „Garantiezins“ durch die nicht garantierte „Zielrente“ ersetzt werden. Über Nacht wurde nicht mehr mit 0,9% Verzinsung vorgerechnet, sondern mit 3,25%. Damit wird in den Publikationen der IG Metall wieder kräftig für die MetallRente geworben.

II. Jörg Asmussen: Die Erarbeitung des Gesetzentwurfs zum Betriebsrentenstärkungsgesetz geschah unter Ausschluss der Öffentlichkeit. Eine Personalie, die damals Verwunderung auslöste, bekam in der Nachbetrachtung einen realen Sinn. Andrea Nahles holte 2014 Jörg Asmussen als Staatssekretär in das Sozialministerium. Jörg Asmussen? Der hatte bis dahin nun wirklich absolut nichts mit Sozialpolitik zu tun. Er war 2003 bis 2011 im Finanzministerium als Spitzenbeamter und Staatssekretär in führenden Positionen mitverantwortlich für die Zulassung toxischer Verbriefungspapiere in Deutschland. In dieser Funktion spielte Asmussen im Verlauf der Finanzmarktkrise 2007/2008 eine zwielichtige Rolle. Bei einem zweijährigen Intermezzo bei der EZB war er für das Ressort Internationales verantwortlich.

Was macht so ein Mann im Sozialministerium?

Antwort: Er wird zuständig für Fragen der Alterssicherung. Da ist er dann verantwortlich für die Erarbeitung des Betriebsrentenstärkungsgesetzes und verlässt nach getaner Arbeit bereits nach zwei Jahren die Bundesregierung, um für die Investmentbank Lazard zu arbeiten. Schließlich anerkennt auch der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) das segensreiche Engagement von Jörg Asmussen und macht ihn zu seinem Hauptgeschäftsführer (seit Oktober 2020). Seitdem trommelt er in den Medien für die Anlage von Rentenfonds in Risikokapital.

III. Bert Rürup: Nachdem der Vorsitzende des Sozialbeirats, Winfried Schmähl, sich als Gegner der Riester-Privatrenten geoutet hatte, wurde er im Jahr 2000 durch Bert Rürup ersetzt. Rürup kann man seitdem in Sachen Privatisierung der Altersversorgung und Schwächung der gesetzlichen Rente als Chefberater der Bundesregierungen ansehen. Das ist er auch nach Ablauf seiner offiziellen Funktionen (Vorsitzender des Sozialbeirats 2000 – 2009, Vorsitzender der „Rürup“-

Kommission 2002/2003, Vorsitzender des Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2005 – 2009) geblieben. Stets blieb sein Wirken auf die Förderung der Interessen der Finanz- und Versicherungswirtschaft ausgerichtet. Dazu erstellte er zusammen mit PROGROS 2014 für den GDV ein Gutachten, das sich als Blaupause für das Betriebsrentenstärkungsgesetz 2017 erweisen sollte:

„Ausbau der kapitalgedeckten Altersvorsorge trotz Niedrigzinsphase.... Die aktuelle Niedrigzinsphase wird kein Dauerzustand werden... Es spricht daher nichts dagegen, den Anteil kapitalgedeckter Alterseinkommen ungeachtet der aktuellen, aber sich in absehbarer Zeit einem Ende zuneigenden Niedrigzinsphase eher zu erhöhen, als zurückzufahren ... Deshalb dürfte zur Erhöhung des Verbreitungsgrades der betrieblichen Altersversorgung ein umfassendes tarifpolitisches und gegebenenfalls auch gesetzgeberisches Handeln erforderlich sein Wichtige Hebel sind, dass ... in allen Arbeitsverträgen eine automatische Entgeltumwandlung vorgesehen wird... die Komplexität der steuerrechtlichen Vorschriften (sind) zu reduzieren... Um aber von dem derzeitigen Anteil der kapitalgedeckten Rentenansprüche von *weniger als 20 Prozent auf einen Anteil von etwa 30 Prozent zu kommen sind verbesserte Informationen und staatliche Anreize erforderlich.*“

Hin und wieder erteilte Rürup auch wirkungsvolle Belehrungen. Ein Beispiel: Im April 2016 hatten CSU-Vorsitzender Horst Seehofer (*„Höhere Altersbezüge für alle – und die Rückabwicklung der Riester-Rente“*) und SPD-Vorsitzender Siegmund Gabriel (*„Das Niveau der gesetzlichen Rente darf nicht weiter sinken“*) unabhängig voneinander eine Abkehr von der Rentensenkungspolitik gefordert. Keinen Monat später erteilte Rürup den beiden im Handelsblatt eine Lektion: **„Das kleine Renten-Einmaleins: Nachhilfe auch für Parteivorsitzende“**. Danach hörte und las man von Seehofer und Gabriel in Sachen Rente nichts mehr. Stattdessen beschloss die Regierung das Betriebsrentenstärkungsgesetz und eine noch stärkere Förderung der Riester-Rente.

Einer der letzten großen Beratungsakte von Bert Rürup, auch wieder über das Handelsblatt veröffentlicht: Die Riester-Rente ist gescheitert, die Versicherungen sind gescheitert. Es ist an der Zeit, dass die Politik das Heft des Handelns übernimmt. Es müssten endlich auf Aktien- und Investments basierende Rentenversicherungen verbindlich für alle vorgeschrieben werden. (HB, 5.11.2020).