



Eigentor bei den Kämpfen um die Alterssicherung

Andreas Bachmann* über den DGB-Vorschlag zur Betriebsrente

In: *express* 6/2026

Zu den Beschwörungsformeln der Konservativen und Neoliberalen in der Sozialpolitik gehört die Behauptung, dass nur die »drei Säulen« gesetzliche Rentenversicherung (GRV), betriebliche Altersvorsorge (bAV) und private Vorsorge (pAV) *zusammen* den Lebensstandard der Lohnabhängigen im Alter sichern können.

In diesem Tenor äußerte sich auch Bundeskanzler Merz bei einem Empfang des Bankenverbands am 20. April 2026: »Die gesetzliche Rentenversicherung allein wird allenfalls noch die Basisabsicherung sein für das Alter. Sie wird nicht mehr ausreichen, auf Dauer den Lebensstandard zu sichern.« Es seien zusätzlich »kapitalgedeckte Elemente einer betrieblichen und privaten Altersversorgung« nötig, sagte der Kanzler. »Und zwar in weit größerem Umfang, als wir sie gegenwärtig weitgehend auf der Basis von Freiwilligkeit haben.«¹

Strategisch müsste der Fokus der Gewerkschaften auf der Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung, der Konsolidierung der wirtschaftlichen Basis der Umlagerente und der Ausweitung sozialer Komponenten innerhalb der GRV liegen. Soziale Komponenten wären z.B. der Ausgleich unsteter Erwerbsbiografien innerhalb des Rentensystems und die Berechnung der Rente nach (fiktiven) Mindesteinkommen, wenn Menschen überwiegend im Niedriglohnssektor gearbeitet haben.

Betriebliche und private Vorsorge sollten für gewerkschaftliche Initiativen bestenfalls Nebenkriegsschauplätze sein: Als kapitalgedeckte Vorsorgeformen hängen sie beide an der Volatilität der Kapitalmärkte. Und einen Spielraum für Entgeltumwandlung (bAV) und privates Sparen hat nur eine Minderheit der lohnabhängigen Haushalte. Die Zeiten von rein oder überwiegend arbeitgeberfinanzierten Leistungszusagen auf einem nennenswerten Niveau sind längst vorbei und nur ein Teil der Facharbeiter:innen und Fachangestellten in Großunternehmen hatte solche Zusagen.² Nach dem Alterssicherungsbericht 2024 beziehen 35 Prozent der Männer und nur 29 Prozent der Frauen Betriebsrenten. Etwa die Hälfte der Betriebsrentner:innen bekommt eine Betriebsrente von unter 300 Euro, die durchschnittliche Betriebsrente von Männern ist fast doppelt so hoch wie die von Frauen.³

Heute prägen Modelle von Entgeltumwandlung oder bestenfalls ergänzenden Arbeitgeberleistungen zur Entgeltumwandlung die Betriebsrentenlandschaft. Bei Entgeltumwandlung (also Gehaltsverzicht) für Lohnabhängige unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze mindert diese Art der Vorsorge auch unmittelbar die Sozialversicherungsrente, weil aus dem umgewandelten Lohn keine Rentenversicherungsbeiträge geleistet werden.

¹ WELT vom 23. April 2026

² Diese Versorgungswerke sind in der Regel für Neueintritte geschlossen. Die Unternehmen haben wegen der bilanziellen Risiken diese Zusagen (für neue Beschäftigte) beendet.

³ Alterssicherungsbericht 2024: S. 133

Die Forderungen des DGB

Wenige Tage vor dem Sozialgipfel von Koalition, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften (IG BCE, IGM, DGB, ver.di) am 10. Juni preschte die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi mit einer neuen Idee vor: Der DGB sei dafür, »dass es eine verpflichtende betriebliche Alterssicherung für alle gibt, und zwar mit uns als Tarifvertragsparteien«, sagte sie dem Redaktionsnetzwerk Deutschland (RND). »Diese Alterssicherung müsse zusätzlich sein und von den Arbeitgebern mindestens mitfinanziert werden.«⁴

Das klingt auf den ersten Blick verteilungspolitisch ambitioniert, weil eine zusätzliche Arbeitgeberleistung künftig obligatorisch sein soll. Konkret geht es aber nur um die »Mitfinanzierung«, also eine Fortsetzung der hybriden Form der Entgeltumwandlung mit einem wie auch immer definierten ergänzenden Finanzbeitrag des Arbeitgebers. Wie der unter den gegebenen Vorzeichen aussehen kann, lässt sich erahnen: Aktuell muss der Arbeitgeber, der ja auch Sozialbeiträge spart, nur 15 Prozent des Umwandlungsbetrags in die bAV einbringen. Das entspricht im Regelfall noch nicht einmal seinen eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen. Diesen Wert kann man für den Arbeitgeber aufwandsneutral weiter erhöhen.⁵

Details des DGB-Modells wurden noch für Juni angekündigt. Im Übrigen steht auch noch die Präsentation der Ergebnisse der gewerkschaftlichen Rentenkommission aus. Einige Hinweise zur Funktionsweise des vorgeschlagenen Modells macht Yasmin Fahimi aber schon jetzt: Die Gewerkschaften stünden »bereit, das kollektiv für alle Beschäftigten zu regeln, und zwar auf der Basis von Tarifverträgen«, sagte sie. Bei Unternehmen, die nicht tarifgebunden seien, sei es »denkbar, die Beschäftigten unter bestimmten Bedingungen niederschwellig in die bestehenden Modelle aufzunehmen«, so die DGB-Vorsitzende gegenüber dem RND.⁶

Das alles wirkt wie ein Destillat aus dem »Sozialpartnermodell« des Betriebsrentenstärkungsgesetzes von 2018. Dieses Modell aus der Ära von Andrea Nahles kann man als Auftragsarbeit für die IG BCE und Teile der IGM verstehen. Diese haben sich aus dem Ansatz eine Stärkung der Tarifbindung versprochen. Die sozialpolitische Pointe des »Sozialpartnermodells« wurde von mir im *express* 11/2023 so beschrieben: »Der neue Durchführungsweg ›Sozialpartnermodell‹ suspendiert die Beitragsgarantie, die sich wie ein roter Faden durch das traditionelle Betriebsrentenrecht zieht. Außerdem gibt es so erst recht keine Zusagen (Garantien) des Arbeitgebers für ein künftiges Leistungsniveau der Betriebsrenten in diesem Durchführungsweg. Die Pointe dieses Durchführungsweges, der den Arbeitgeber enthaftet (›Pay and Forget‹) ist, dass dies nur über einen Tarifvertrag geht. Keine Betriebsvereinbarung, kein Arbeitsvertrag kann die Arbeitgeber in diese komfortable Situation bringen. Die strategische Überlegung in Gewerkschaftskreisen liegt auf der Hand, so soll Tarifbindung gefördert und angeschoben werden.«

Pikanterweise hat der IGM-Gewerkschaftstag 2023 diesen Tarifverträgen zum Entsetzen einiger IGM-Bezirke den Stecker gezogen. Wie verträgt sich das mit der aktuellen DGB-Initiative? Vermutlich ist der Elan des DGB für die Betriebsrente auch von einer Änderung des Betriebsrentenrechts getrieben. Bis Ende 2027 müssen sich die Verträge aus diesem Versorgungsweg verdoppelt haben. Sonst wird nach der neuen Evaluierungsklausel im Betriebsrentengesetz (§ 30a) das Sozialpartnermodell vom Tarifvertrag entkoppelt und z.B. auch über Betriebsvereinbarungen möglich.

Ein Schuss ins Knie

Der DGB-Vorschlag ist in der Sache mindestens unüberlegt und taktisch ein Schuss ins Knie. Der Vorstoß stärkt die Agenda der Konservativen, die auf Kapitalmarktdeckung setzt. Ein Beitrag zur Verteidigung der gesetzlichen Rentenversicherung ist das nicht – aber ein schlechter Einstieg in die kommende Kampagne gegen den Sozialabbau.

Ob diese Initiative mit der Handschrift der beiden großen Industriegewerkschaften auch von ver.di und den kleineren Organisationen wie NGG und IG BAU mitgetragen wird, ist

⁴ RND vom 7. Juni 2026

⁵ Der Arbeitgeberanteil zur SV liegt z.Zt. zwischen 20,32 und 20,77 Prozent

⁶ RND vom 7. Juni 2026

fraglich. Kurz vor dem »Sozialgipfel« mit Merz, Klingbeil und den Arbeitgebern wollte aber niemand abweichende Einschätzungen öffentlich zum Besten zu geben.

Spitzengespräche in diesem Rahmen sind zum einen nicht immer zu vermeiden und zum anderen auch nicht per se verwerflich. Bei der Auseinandersetzung um die Sozialversicherungen und den damit zusammenhängenden Abwehrkämpfen können neben Protestaktionen mit zivilgesellschaftlichen Bündnispartnern sowie eigenen tarif- und betriebspolitischen Aktivitäten auch korporatistische Arrangements eine Rolle spielen. Gerade bei Letzteren kommt es aber viel auf die eigene Agenda an. Wenn die verkorkst ist, wird nichts Gutes dabei herauskommen.

Der Sozialgipfel im Kanzleramt am 10. Juni 2026 soll nach Auffassung der Gewerkschaftsvorsitzenden, die daran teilgenommen haben, ganz ordentlich verlaufen sein. Sie schreiben: »In einem respektvollen Gespräch haben die Teilnehmenden des gestrigen Dialogs aus Wirtschaft und Gewerkschaften zentrale wirtschafts- und sozialpolitische Themen mit dem Koalitionsausschuss erörtert. (...) Vorweg stand ein Austausch zum Lagebild in den Branchen, insbesondere mit Blick auf die Industrie und die Dienstleistungsbranchen, sowie zu den Anforderungen zur Beschäftigungssicherung in einem äußerst angespannten Arbeitsmarkt. (...) Weitere Schwerpunkte waren die zukunftsfeste Ausgestaltung der sozialen Sicherungssysteme vor dem Hintergrund demographischer Herausforderungen sowie steuerliche Entlastungen, die bis tief in die Mitte der arbeitenden Bevölkerung wirken müssen. (...) Jetzt kommt es darauf an, die richtigen Entscheidungen zu treffen. (...) Wir stehen jederzeit bereit, in gleicher oder ähnlicher Zusammensetzung in weiteren Formaten mitzuarbeiten.«⁷

Auch wenn sich bei Presseerklärungen zu solchen Anlässen diplomatische Floskeln nicht immer vermeiden lassen, der Tenor dieser Erklärung beschönigt die Ausgangslage, und die Zuversicht, dass aus dieser Art von Sozialpartner- und Regierungsrunden etwas substanzvoll Gutes für die Gewerkschaften rauskommen könnte, ist naiv.

** Andreas Bachmann schreibt im express gelegentlich zu Auseinandersetzungen in der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung und zu Problemen in der bAV.*

express im Netz und Bezug unter: www.express-afp.info

Email: express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraße 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

Bankverbindung für Spenden und Zahlungen:

AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12

⁷ DGB Pressemitteilung PM 053 vom 11. Juni 2026