



Betriebliche Altersvorsorge im Handwerk

Sichere Rente

Mit der Rentenreform plant die Bundesregierung eine Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge (bAV). Vorgesehen ist eine staatliche Förderung bestimmter Anlageformen.

Außerdem sollen Arbeitnehmer einen individuellen Rechtsanspruch auf eine bAV erhalten.

Trotz aller Meinungsverschiedenheiten über die inhaltliche Ausgestaltung der Rentenreform ist unumstritten, daß die demografische Entwicklung das derzeitige umlagefinanzierte Rentensystem in ein Finanzierungsdilemma führt. Während heute rund 46 Millionen Erwerbstätige 18,3 Millionen Rentner finanzieren, werden 2030 nur noch 36 Millionen Arbeitnehmern 26,3 Millionen Ruheständler gegenüberstehen. Eine Erhöhung der Beitragssätze von derzeit 19,1 % dürfte folglich ebenso wenig vermeidbar sein wie eine Absenkung des Rentenniveaus. „Gerade bei den Einkommensstrukturen im Handwerk kann es sein, daß Arbeitnehmer zur Sicherung ihrer finanziellen Existenz gezwungen sind, bis ins hohe Alter hinein zu arbeiten und dann im Ruhestand trotzdem noch über eine unzureichende Rente verfügen“, stellt Hans Hermann Beyer, Geschäftsführer der Landes-Gewerbeförderungstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks (LGH), fest. Die LGH unterstützt im Rahmen des Projektes „Planung der Lebensarbeitszeit“ Verbände und Handwerksbetriebe in NRW bei der Planung und Umsetzung von Alterssicherungskonzepten.

Staatlich gefördert

Die Bundesregierung wird Arbeitnehmer beim Aufbau einer Betriebsrente unterstützen. Zum einen werden Mitarbeiter ab 2002 einen individuellen Rechtsanspruch auf eine betriebliche Altersvorsorge erhalten, zum anderen wird die Schaffung eines zusätzlichen Finanzpolsters staatlich gefördert. „Voraussetzung für die staatlichen Zulagen ist, daß Arbeitnehmer ab 2002 bis zu 1 % ihres sozialversicherungspflichtigen Bruttoeinkommens in eine förderungsfähige Anlageform investieren“, erklärt Willy Wol-

fertz. Der Rentenexperte vom Industriepensions-Verein erläutert: „Bis 2008 erhöht sich der förderfähige Maximalbetrag zur Altersvorsorge auf 4 % des Bruttoeinkommens.“ Die Zuwendung erfolgt entweder durch staatliche Zulagen oder durch einen Sonderausgabenabzug der Sparaufwendungen im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung. Welche Form im Einzelfall für den Arbeitnehmer günstiger ist, wird automatisch vom Finanzamt geprüft. Wie sich die geplanten Förderungen auf den Geldbeutel auswirken können, rechnet Willy Wolfertz vor: „Ein verheirateter Handwerksgeselle ohne Kinder kann 2008 bei einem rentenversicherungspflichtigen Einkommen von 50 000 DM bis zu 600 DM

an Zulagen erhalten. Dazu muß er selber 1400 DM im Jahr für seine Altersvorsorge zurücklegen“ (50 000 DM × 4 % = 2000 DM – 600 DM = 1400 DM). „Bei einem höheren Jahreseinkommen von 100 000 DM wirkt sich für ihn die Steuerersparnis durch den Sonderausgabenabzug günstiger aus. In diesem Fall beträgt die staatliche Förderung 1138 DM bei einem Eigenbeitrag von 2862 DM“ (100 000 DM × 4 % = 4000 DM – 2862 DM = 1138 DM). Als förderfähig gelten Direktversicherungen, Pensionskassen und die als neuer Durchführungsweg eingeführten Pensionsfonds.

Auch das Wohneigentum ist in die Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge einbezogen worden. Ein Betrag bis zu einer

Bruttomonatseinkommen: 5000 DM (Steuerklasse 3)

Familienstand: verheiratet, ein Kind

Höhe der Jahressonderzahlung: z. B. 3750 DM

	Ohne Entgeltumwandlung	Mit Entgeltumwandlung 500,00 3408,00	
Bruttajahreseinkommen	63 750,00	63 250,00	60 342,00
Lohnsteuer	6 344,00	6 198,00	5 380,00
Solidaritätszuschlag	164,00	135,60	0,00
Kirchensteuer	404,28	391,50	320,58
Krankenversicherung	4 335,00	4 301,00	4 103,26
Pflegeversicherung	541,88	537,63	512,91
Rentenversicherung	6 151,88	6 103,63	5 823,00
Arbeitslosenversicherung	2 071,88	2 055,63	1 961,12
Netto-Auszahlungsbetrag	43 737,08	43 527,01	42 241,13
Pauschalsteuer inklusive Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer	0,00	112,50 (Wird vom Arbeitgeber getragen.)	766,80 (Wird vom Arbeitgeber getragen.)
Minderung des Netto-Auszahlungsbetrages durch die Direktversicherung	→	210,07	1 495,95
Ersparnis durch Entgeltumwandlung (gegenüber einer privaten Lebensversicherung)	→	289,93	1 912,05

Wie sich eine Direktversicherung durch Entgeltumwandlung „rechnet“, zeigt das auf einem Produktangebot der Signal Iduna Gruppe basierende Beispiel

Höhe von 100 000 DM kann ohne Verlust der Förderung zur Herstellung oder Erwerb von selbst genutztem Wohneigentum aus dem im Altersvorsorgevertrag angesparten Kapital entnommen werden.

Modelle zum Mitgestalten

„Im Handwerk wird die betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung nach dem vom ZDH entwickelten Altersvorsorgekonzept an Bedeutung gewinnen“, ist Hans Hermann Beyer überzeugt. „Aufgrund der Versorgungslücke im Alter und der möglichen staatlichen Förderung werden die Mitarbeiter zunehmend von ihrem Rechtsanspruch auf eine bAV Gebrauch machen“, sagt Beyer voraus. „Vorausschauende Arbeitgeber machen sich deshalb schon heute Gedanken darüber, welche Altersvorsorge sie ihren Arbeitnehmern anbieten können. Damit sind sie nicht nur gewappnet, wenn die Mitarbeiter ab 2002 tatsächlich eine bAV haben wollen. Die Betriebsinhaber haben auch noch die Möglichkeit, dieses Altersvorsorgemodell nach ihren Vorstellungen mitzugestalten. Außerdem stellen sie ihr Unternehmen als arbeitnehmerfreundlich und innovativ vor. Zwei Argumente, die bei der Suche nach guten Fachkräften zweifellos Pluspunkte bringen werden.“

Das vom Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) entwickelte Altersvorsorgekonzept Handwerk soll gerade kleinen und mittleren Unternehmen den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge erleichtern. Grundsätzlich werden dabei Entgeltbestandteile in Beiträge für eine Direktversicherung umgewandelt. „Der eigentliche Kern des Konzepts besteht in dem Gedanken der Vorsorgearbeit“, erläutert Jörg Hagedorn, Referent beim ZDH für den Bereich Alterssicherung. „Dabei können die Mitarbeiter über Arbeitszeitkonten im Jahresverlauf Guthaben bilden, die spätestens am Jahresende durch eine Direktversicherung in betriebliche Altersversorgung umgewandelt werden.“ Die Beiträge werden also aus Entgelt finanziert, das aus Mehrarbeit oder den Verzicht auf Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld oder Prämien und auf übergesetzliche Urlaubsansprüche entsteht.

Vorsorge durch Arbeit

In der Praxis schließt der Arbeitgeber dabei für seinen Mitarbeiter eine Direktversicherung ab. Die Beiträge dafür bringt der Mitarbeiter ein, indem er auf einen Teil seines Bruttolohns verzichtet. Diesen Teil zieht der Arbeitgeber direkt ab. Als Abgaben fallen für diese Versicherungsbeiträge lediglich 20 % Pauschalsteuern an, die wahlweise vom Arbeitgeber oder Arbeitnehmer getra-

Ein Beispiel aus der Praxis

Auf der Basis des „Tarifvertrags Jahressonderzahlung“, den die Fachverbände des Holz- und Kunststoffverarbeitenden Handwerks geschlossen haben, baut Fensterbau Meier* eine betriebliche Altersvorsorge für die Mitarbeiter auf. „Die Steuer- und Abgabenlast ist schon sehr hoch“, erklärt der Inhaber des Kölner Unternehmens, Walter Meier. „Wenn es die Möglichkeit gibt, so eine steuerliche Begünstigung für den Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge zu erhalten, dann will ich sie unseren Mitarbeitern nicht vorenthalten“, begründet er seine Zustimmung. „Wir haben gleich der nächsten Lohnabrechnung eine entsprechende Information an alle Mitarbeiter beigelegt.“ erinnert sich seine Tochter Susanne Meier*. Als Verantwortliche für die Lohnbuchhaltung überzeugte sie neben der Möglichkeit, kostengünstig ein Zusatzpolster fürs Alter anzulegen, vor allem der geringe Verwaltungsaufwand. „Ich brauchte nur zwei neue Lohnartkonten einzuführen. Das EDV-Programm rechnet die Beiträge automatisch aus. Der Einzug erfolgt per Lastschrift“, berichtet sie aus der Betriebspraxis. Für sie selbst war es daher keine Frage, das bAV-Angebot anzunehmen. Weitere zwölf von insgesamt 15 Büroangestellten entschieden sich ebenfalls für die Direktversicherung. Vor allem die über 40jährigen waren an einer zusätzlichen Absicherung interessiert, hat die Domstädterin erfahren.

Unter den 85 Arbeitern war die Resonanz jedoch gering. „Ein Grund dafür war sicher-

lich die Zeitknappheit“, glaubt Susanne Meier. Denn allen Mitarbeitern blieben von Anfang bis Ende November 2000 nur knapp vier Wochen, um zu entscheiden, ob und wenn ja wieviel ihres Weihnachtsgeldes sie für die Altersvorsorge opfern wollten. „Die meisten Arbeiter hatten das Geld wahrscheinlich schon verplant, so daß sie kurzfristig nicht mehr umdisponieren konnten“, meint die Lohnbuchhalterin. Sie ist daher überzeugt, daß in diesem Jahr weitere Mitarbeiter in das Vorsorgemodell einsteigen werden. „Die Kollegen werden sich über die Vorteile unterhalten. Das wird den ein oder anderen im Laufe des Jahres noch davon überzeugen, daß es eine gute Sache ist“, ist Susanne Meier überzeugt.

Sie rechnet vor: Wenn ein Mitarbeiter mit Steuerklasse 1 von seiner jährlichen Sonderzahlung 2500 DM in die Direktversicherung investiert, bedeutet das für ihn nur einen Lohnverzicht von etwa 1250 DM. Da der Arbeitgeber die Pauschalsteuer übernimmt, braucht der Mitarbeiter keine Abgaben auf die Beiträge zu bezahlen. Bis zum Renteneintritt summiert sich die Leistung aus der Versicherung ca. auf das Doppelte der eingezahlten Beiträge. Denn es kommt ja auch noch eine Prämie hinzu. Mit 65 kann jeder wählen, ob er die Summe auf einmal oder als monatliche Rente haben möchte.

* Die Namen sind erfunden, das Beispiel ist authentisch.

gen werden können, plus Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer. Allerdings darf die günstigere Pauschalsteuer grundsätzlich nur bis zu einem Jahreshöchstbetrag von 3408 DM je Mitarbeiter angewendet werden. Werden die Direktversicherungsbeiträge aus sogenannten einmaligen Entgelten wie z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld finanziert, sind sie – bis zum Jahreshöchstbetrag – zusätzlich sozialversicherungsfrei für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Erste Produktangebote für eine Direktversicherung durch Entgeltumwandlung gibt es von der Signal Iduna und für eine arbeitszeitorientierte Direktversicherung von der Alten Leipziger Lebensversicherungsgesellschaft. Welche Freiräume die Betriebe bei der Umsetzung eines bAV-Modells haben, hängt auch von den tarifvertraglichen Bestimmungen ihres jeweiligen Gewerkes ab. Die Zeit für innovative Vereinbarungen ist gut, da die Tarifvertragsparteien ausdrück-

lich dazu aufgefordert sind, die betriebliche Altersvorsorge in die tariflichen Regelungen miteinzubeziehen.

Im Handwerk gibt es schon erste derartige Tarifverträge. So hat die Tarifgemeinschaft der Fachverbände des Holz- und kunststoffverarbeitenden Handwerks im Oktober 1999 mit der Christlichen Gewerkschaft Deutschlands (CGD) und dem Deutschen Handels- und Industrieangestelltenverband (DHV) einen „Tarifvertrag Jahressonderzahlung“ abgeschlossen. Dieser ist gültig in Schleswig Holstein, Hamburg, Niedersachsen/Bremen, Nordrhein-Westfalen und Hessen. Auch die Landesinnung Saarland für das Elektrohandwerk hat sich bereits im vergangenen April mit der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) auf einen entsprechenden Tarifvertrag geeinigt. Der Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen hat ebenfalls mit dieser Gewerkschaft eine Tarifvereinbarung zur Altersvorsorge getroffen. Der erste Tarifabschluß zur neuen Rentenreform im Handwerk ist im Baugewerbe umgesetzt worden. Dort wird seit dem 1. 6. 2001 die „tarifliche Zusatzrente im Baugewerbe“ (TZR) angeboten. □