

November 2005

Eine Pressemeldung und ihr Hintergrund

Betriebsrente

„Grundsätzlich gilt: Legt der Arbeitgeber bei Angeboten zur Entgeltumwandlung auf die Beiträge seiner Mitarbeiter noch einen Zuschuss aus der Firmenkasse obendrauf, ist die Betriebsrente immer die erste Wahl“, lobt die Verbraucherzentrale NRW in einer Studie zur Riester-Rente, und besser noch: „Günstiger können Arbeitnehmer nicht in den Genuss einer Zusatzrente kommen!“ Das gilt erst recht für Menschen ab 50. Auch in gereiftem Alter ist die betriebliche Altersvorsorge eine attraktive Geldanlage mit bester Rendite.

Nach schwierigen neunziger Jahren erlebt die Betriebsrente heute ein manchmal stürmisch Comeback. Eine Untersuchung im Auftrag von Bundessozialministerin Ulla Schmidt kommt zu dem erfreulichen Ergebnis: „Betriebliche Altersvorsorge ist weiter auf solidem Wachstumspfad.“

Zu den interessantesten Angeboten auf dem Markt gehört die „BauRente ZukunftPlus“ der deutschen Bauwirtschaft. Mehr zu unserer branchenweiten Pensionskasse und alles Wichtige über die betriebliche Altersversorgung in Deutschland, ein Interview und Recherche-Tipps finden Sie auf den folgenden Seiten.

Michael Knoche

Inhalt

Qual der Wahl	2
Bismarck sei Dank?	3 – 4
So funktioniert betriebliche Altersvorsorge	4
Die Bau-Rente	5
Fragen zur „BauRente ZukunftPlus“	6 – 7
Es geht auch anders:	
Politisches Rentenkonzept der IG BAU	8
Laux: „Wir haben immer gegen eine individuelle Altersvorsorge protestiert“	9
Fakten	10
Infos	11

Qual der Wahl

Die individuelle Altersvorsorge ist kompliziert – eine einfache Lösung bieten Betriebsrenten

Die Renten-Wahrheit dürfte spätestens in einem Jahrzehnt ans Licht kommen. Dann gehen die ersten geburtenstarken Jahrgänge in Rente, und die bundesdeutschen Beschäftigten müssen für eine immer größere Zahl älterer Menschen finanziell aufkommen. Der Generationenvertrag hat seinen Preis: Nach Berechnungen des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) wird die durchschnittliche Rente im Jahr 2030 nur noch 52 Prozent des letzten Nettolohnes erreichen.

Selbst im günstigsten Fall dürfte das bisherige Umlageverfahren in der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) kaum ausreichen, um alle finanziellen Wünsche im Alter zu erfüllen. Es schlägt also bereits heute die Stunde der kapitalgedeckten Altersvorsorge. Neben den Beiträgen zur „Gesetzlichen“ müssen wir einen zusätzlichen Teil unseres Einkommens in eine individuelle Altersvorsorge einzahlen.

Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt – kurz IG BAU – hat wie andere Gewerkschaften die Vorteile der betrieblichen Altersvorsorge erkannt und in Tarifverhandlungen umgesetzt. Mit der „BauRente ZukunftPlus“ wurde auf Basis eines Tarifvertrages eine branchenweite und daher kostengünstige Pensionskasse für die Bauwirtschaft geschaffen, die bereits in weiteren Branchen wie dem Maler- und Lackiererhandwerk, des Dachdeckerhandwerks u.v.m. Nachahmer gefunden hat.

Kriterium: die Kosten

In Vergleichstest schneidet die betriebliche Altersvorsorge nach den Tarifverträgen der IG BAU hervorragend ab. Trotzdem bleibt die Wahl für ein bestimmtes Renten-Produkt immer eine ganz persönliche. Der Vergleich mehrerer Angebote von Banken, Sparkassen und Versicherungen, aber auch die Beratung durch eine örtliche Verbraucherzentrale oder Personalabteilung und Betriebsrat können bei der Entscheidungsfindung helfen. Grundsätzlich hat die betriebliche Altersvorsorge jedoch zwei Vorteile zu bieten, **niedrige Kosten und den größeren staatlichen Förderspielraum**.

Das vielleicht wichtigste Kriterium für die Auswahl eines Altersvorsorgeproduktes sind die Kosten. Erst was übrig bleibt, wenn teure Provisionen für den Vertrieb und Verwaltungsaufwand abgezogen sind, fließt in den Spartopf fürs Alter. Bei vielen Banken und Versicherungen werden 15 bis 20 Prozent der eingezahlten Beiträge von Gebühren und Provisionen aufgefressen.

- Betriebliche Altersvorsorgeverträge sind meistens kostengünstiger als individuelle Rentenprodukte.
- Die staatliche Förderung für Betriebsrenten fällt in den ersten Jahren großzügiger aus als bei privaten Einzelverträgen.

Wer also auf bis zu 2.472 Euro – beispielsweise vom Weihnachts- oder Urlaubsgeld – verzichtet, kann auf diese Weise eine zusätzliche Rente fürs Alter ansparen. Wichtigster Startvorteil gegenüber der privaten Altersvorsorge: Während bei privaten Altersvorsorgeverträgen die steuerliche Höchstförderung erst ab 2008 möglich ist, kann sie auf betrieblichem Wege sofort erreicht werden. Zudem steigt der Höchstbetrag auch nach 2008 noch weiter an.

Stichwort: Presseversorgungswerk

Bei Verlagen angestellte Journalisten kennen die branchenübergreifende betriebliche Altersvorsorge aus eigener Erfahrung am Besten. Bereits in den zwanziger Jahren entstanden die Versorgungseinrichtungen der Presse, um Redakteurinnen und Redakteuren an Tageszeitungen tarifvertraglich abgesicherten Versicherungsschutz zu geben. **Übrigens seit Jahrzehnten auf der Basis eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages.** Von Anfang an konnten sich auch andere Mitarbeiter der Presse günstig versichern. Für nicht-journalistische Berufsgruppen – und diese sind bekanntlich in der Mehrzahl – bleibt Altersvorsorge jedoch ein überaus kompliziertes, meist undurchschaubares Labyrinth.

1960 bezogen die Rentner im Durchschnitt zehn Jahre lang Rente, 1980 in etwa 12 Jahre, 2001 schon rund 16 Jahre und im Jahr 2030 werden es schätzungsweise 19 Jahre sein. *Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung*

Heute macht die gesetzliche Rente in Deutschland im Durchschnitt nicht ganz 85 Prozent des Alterseinkommens eines durchschnittlichen ehemals abhängig Beschäftigten aus. Auf Betriebsrenten entfallen knapp 6 Prozent und fast 10 Prozent auf die private Vorsorge. In der längeren Frist, d.h. in den nächsten 40 Jahren soll sich der Anteil der betrieblichen und privaten Vorsorgeformen auf durchschnittlich etwa ein Drittel des Alterseinkommens erhöhen.

Bert Rürup

Bismarck sei Dank?

Die betriebliche Altersvorsorge ist älter als die staatliche Rente

Eine noch viel längere Tradition als die „Gesetzliche“ hat die betriebliche Altersvorsorge. Viele Firmen haben schon Mitte des 19. Jahrhunderts – also lange vor der gesetzlichen Rentenversicherung – freiwillig Hilfs- und Unterstützungskassen eingerichtet, auch, um die Beschäftigten stärker an „ihren“ Betrieb zu binden. In der Bundesrepublik entwickelten sich später Betriebsrenten durch ein Vielzahl von tariflichen und betrieblichen Vereinbarungen zu einer **starken zweiten Säule der Altersvorsorge**.

Bis vor kurzem lag die Entscheidung, ob ein Betrieb seinen Beschäftigten eine Altersvorsorge anbietet, allein beim Arbeitgeber. Das änderte sich durch die Rentenreform entscheidend: **Seit Anfang 2002 hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, Teile seines Gehalts in eine betriebliche Altersvorsorge einzuzahlen (Entgeltumwandlung)**.

Jung ist auch die Möglichkeit, für die betriebliche Altersvorsorge Steuerermäßigungen oder staatliche Zulagen in Anspruch zu nehmen. Damit gelten für die betriebliche und die private Altersvorsorge die gleichen Regeln, und die Beschäftigten können wählen, ob sie die Riester-Förderung zum Aufbau einer zusätzlichen Rente über den Betrieb oder über einen privaten Anbieter nutzen wollen.

Wie eine private Altersvorsorge funktioniert, ist kein Geheimnis: Man schließt mit einem Finanzdienstleister, etwa einer Versicherung oder einer Sparkasse, einen entsprechenden Vertrag. Bei der betrieblichen Altersvorsorge ist dies anders. Hier bildet der Arbeitgeber entweder innerhalb des Betriebes Rückstellungen für die Rente (internerer Durchführungsweg) oder er schließt für sie einen Vertrag mit einem Finanzdienstleister ab (externer Durchführungsweg). Welche dieser Anlageformen der Betrieb anbietet, wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt und zwar einzelvertraglich, betrieblich oder – dies ist mittlerweile der Regelfall – tariflich. Wo keine solche Regelung existiert, meistens in kleineren Firmen, hat der Beschäftigte auf jeden Fall Anspruch auf Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung (siehe nächste Seite).

Stichwort: Betriebliche Altersvorsorge

Einzahlung des Arbeitgebers in ein privates Ansparsprodukt für den Arbeitnehmer zusätzlich zum regulären Gehalt – so genannte arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge, oder als Entgeltumwandlung (Verzicht des Arbeitnehmers auf Entgeltbestandteile zugunsten der betrieblichen Altersvorsorge) – so genannte arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersvorsorge.

Zitate: Hartz IV

„Darüber hinaus wird die Wahl der richtigen Form der Altersvorsorge auch durch die Mitte 2004 beschlossene Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe (Hartz IV) erheblich beeinflusst. Denn wer länger als ein bis anderthalb Jahre arbeitslos ist, hat nur noch dann Anspruch auf Unterstützung vom Staat, wenn er „bedürftig“ ist. Das bedeutet: Vorhandenes Vermögen muss bis auf geringe Freibeträge zum Lebensunterhalt aufgebraucht werden, bevor es staatliche Unterstützung gibt. Da ist es gut zu wissen, dass gefördertes Vorsorgevermögen, wie die Riester- oder die betriebliche Altersversorgung, bei der Bedürftigkeitsprüfung nicht mit angerechnet wird.“

Verbraucherzentrale NRW

So funktioniert betriebliche Altersvorsorge

Die betriebliche Altersvorsorge setzt vor allem auf Entgeltumwandlung. Bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (2005: 2.496 Euro) können im Regelfall umgewandelt werden. Während der Ansparzeit ist die Entgeltumwandlung steuerfrei, die 2.496 Euro sind darüber hinaus sozialabgabenfrei. Für neu erteilte Versorgungszusagen wurde außerdem der Förderrahmen seit diesem Jahr um weitere, allerdings sozialabgabepflichtige 1.800 Euro erweitert. Somit können seit Januar bei Neuzusagen insgesamt 4.296 Euro für die betriebliche Altersversorgung steuerfrei eingesetzt werden. Die Auszahlung erfolgt als Einmal- oder Rentenzahlung und wird erst im Alter – also nachgelagert – besteuert. Der Vorteil: Der Steuersatz im Alter ist in der Regel niedriger als während der Ansparphase im Arbeitsleben. Welches Altersvorsorge-Modell ein Betrieb anbietet, erfährt man bei der Personalabteilung des Arbeitgebers. Dieser darf sich die konkrete Art der Geldanlage aussuchen – den so genannten Durchführungsweg. Fünf Wege stehen ihm zur Auswahl: Pensionskasse, Direktversicherung, Unterstützungskasse, Pensionszusage und der Pensionsfonds.

Pensionskasse

Die Pensionskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die der Versicherungsaufsicht unterliegt und den Arbeitnehmern auf die zugesagten Leistungen einen Rechtsanspruch gewährt. Sie zahlt immer eine lebenslange Altersrente, kann auf Wunsch aber auch die Hinterbliebenen oder eine eventuelle Berufsunfähigkeit absichern. Die Beiträge können während der Laufzeit nach oben wie nach unten angepasst oder auch ganz ausgesetzt werden.

Direktversicherung

Wer vom Arbeitgeber kein Angebot für einen bestimmten Durchführungsweg bekommt, hat das Recht, eine Direktversicherung zu verlangen. Hierbei schließt der Arbeitgeber eine private Rentenversicherung zugunsten des Arbeitnehmers ab.

Unterstützungskasse

Unterstützungskassen sind rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtungen, die meistens als GmbH oder eingetragener Verein auftreten. Der Arbeitgeber kann selbst eine Unterstützungskasse gründen oder einer bestehenden beitreten. Der Arbeitnehmer erhält später von der Unterstützungskasse seine Rente. Die Steuer-Freibeträge im Alter können bei dieser Vorsorgeform etwas höher als bei der Pensionskasse sein. Dafür können die Beiträge weniger flexibel gehandhabt werden.

Pensionszusage

Bei der Pensionszusage oder Direktzusage hat der Arbeitnehmer unmittelbar Ansprüche gegen das Unternehmen als Träger der Altersvorsorge. Der Arbeitgeber ist verantwortlich für die Finanzierung der Versorgungsleistungen, das Unternehmen bildet dafür Pensionsrückstellungen. Bei der Anlage gibt es keine Beschränkungen, das Geld kann im Betrieb investiert oder auch in Fonds angelegt werden. Meist wird diese Form nur leitenden Angestellten angeboten. Bei einer Pleite der Firma springt ein Pensionssicherungsfonds ein.

Pensionsfonds

Pensionsfonds sind verhältnismäßig neu in der betrieblichen Altersvorsorge. Hier legen externe Fondsmanager das Geld an. Sie dürfen bis zu 100 Prozent des Kapitals in Aktien investieren. Das bietet die Chance auf eine gute Rendite, erhöht aber auch das Risiko, hohe Verluste zu erleiden.

Betriebliche Altersvorsorge mit Riester-Förderung

Neben der Entgeltumwandlung gibt es noch eine weitere Form der betrieblichen Altersvorsorge: die „Riester-Rente im Betrieb“. Der Staat fördert dabei drei Vorsorge-Wege mit Zulagen: Pensionskasse, Direktversicherung, Pensionsfonds. Der Arbeitgeber kann auch in diesem Fall alleine entscheiden, welche Form er anbietet.

Wer im Jahr 2005 zwei Prozent seiner beitragspflichtigen Einnahmen (maximal aber 1.050 Euro) für eine betriebliche Altersvorsorge mit Riester-Förderung einzahlt, erhält vom Staat folgende Zulagen: 76 Euro für den Arbeitnehmer; 76 Euro für die/den Ehepartner/in, wenn diese/r einen eigenen Riester-Vertrag abschließt, und 92 Euro pro Kind. Besonders interessant sind die direkten Zulagen für Familien mit mehreren Kindern und für Beschäftigte mit geringem Einkommen.

Stichwort: Jobwechsel

Mit dem Alterseinkünftegesetz (Alt-EinkG) sind die Mitnahmemöglichkeiten erworbener Betriebsrentenanwartschaften bei einem Arbeitgeberwechsel erheblich verbessert worden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann im Einvernehmen der Beteiligten die Betriebsrentenanwartschaft des Arbeitnehmers künftig weitgehend problemlos auf den neuen Arbeitgeber übertragen werden. In bestimmten Grenzen hat der Arbeitnehmer beim Arbeitgeberwechsel zudem das Recht, das für ihn gebildete Kapital in die Versorgungseinrichtung des neuen Arbeitgebers mitzunehmen. Dieses Recht gilt innerhalb eines Jahres nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn die betriebliche Altersversorgung über einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung durchgeführt worden ist und das gebildete Kapital einen Höchstbetrag (derzeit 61.800 Euro) nicht übersteigt.

Die Bau-Rente

Neue „BauRente ZukunftPlus“ im Aufwärtstrend / Erfolg einer langen sozialpartnerschaftlichen Tradition in der Baubranche

Die IG BAU war als Erste fertig. Bereits im Juni 2001 hatte die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt – als erste deutsche Gewerkschaft – einen Tarifvertrag über den Aufbau einer kapitalgedeckten Zusatzrente in der Tasche. Erst wenige Tage zuvor hatte das neue Altersvermögensgesetz (AVmG) die Bundesratshürde übersprungen. Der Start-Ziel-Sieg ist kein Zufall, denn in der IG BAU haben Rentenfragen eine lange Tradition. 1957 wurde die Zusatzversorgungskasse zum Ausgleich für die Nachteile bei der gesetzlichen Rente gegründet. Da Bauleute im Winter und bei Schlechtwetter bis heute kaum regelmäßig arbeiten können, viele sogar von Dezember bis April witterungsbedingt entlassen werden, entsteht bei vielen ein Rentenloch. Dieses schließt seit den fünfziger Jahren eine umlagefinanzierte Zusatzrente. Dank der Zusatzversorgungskasse – heute SOKA-BAU – stand im Juni 2001 schon eine ausbaufähige Einrichtung bereit, um die neue kapitalgedeckte Altersvorsorge schnell aufzubauen, eben die neue „Bau-Rente ZukunftPlus“. Die Sozialkasse des Baugewerbes ist eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft (Zentralverband des Deutschen Baugewerbes, Hauptverband der Deutschen Bauindustrie und Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt). SOKA-BAU hatte 2004 eine Bilanzsumme von insgesamt fünf Milliarden Euro. Die tarifvertraglich geregelten Verfahren, die SOKA-BAU umsetzt, gelten insgesamt für etwa 67.000 Baubetriebe mit rund 650.000 Beschäftigten sowie für 450.000 Rentner.

Genug ist nicht genug

Die BauRente ZukunftPlus ist die erfolgsreichste individuelle betriebliche Altersversorgung im Baugewerbe – auch weil sie beiden Seiten nutzt. Mit der BauRente haben einerseits Arbeitnehmer die Möglichkeit, Beiträge aus dem Bruttolohn steuer- und sozialversicherungsfrei für die spätere Rente anzusparen, andererseits können Betriebe damit Lohnnebenkosten reduzieren und gewinnen an Attraktivität für ihre Mitarbeiter.

Im Baugewerbe regelt der Tarifvertrag über eine Zusatzrente im Baugewerbe (TV TZR) eine Arbeitgeberbeteiligung zu Gunsten zusätzlicher Altersvorsorge der Arbeitnehmer in Höhe von 30,68 Euro monatlich. Eine Vielzahl weiterer Tarifverträge in baunahen Bereichen regeln ähnliche Beteiligungen. So lässt sich die BauRente auch mit reinem Arbeitnehmerbeitrag (Entgeltumwandlung) oder reinem Arbeitgeberbeitrag finanzieren. Übrigens können auch Selbständige und Betriebsinhaber eine BauRente abschließen.

Keine Provisionen

Experten loben die BauRente. In der im Dezember 2004 neu aufgelegten MediAss-Studie „Marktübersicht Pensionskassen in Deutschland“ wird sie äußerst positiv bewertet: Laut MediAss verdient SOKA-BAU als eine von sechs Pensionskassen das besondere Vertrauen von Unternehmen, Arbeitnehmern und Tarifpartnern. Untersucht wurden 22 Pensionskassen mit 128 Tarifen. „Im Konkurrenzvergleich“, so ein Sprecher der SOKA-BAU, „liegen die garantierten Renten von SOKA-BAU ganz vorne.“ Dafür sorgt vor allem der Verzicht auf Abschlussprovisionen für die Verkäufer, die bei privaten Anbietern von Altersvorsorgeprodukten die Beiträge von bis zu drei Jahren auffressen können.

Info: www.soka-bau.de oder Telefon-Hotline (0611) 707 44 00

Stichwort: Fördermöglichkeit

Die BauRente ZukunftPlus bietet sowohl die Förderung mit Entgeltumwandlung (nach § 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz) als auch die Möglichkeit der Förderung nach Riester (§ 10a EStG). 97 Prozent der Baubeschäftigten wählen die steuer- und sozialversicherungsfreie Förderung im Wege der Entgeltumwandlung und nur 3 Prozent die Riesterförderung. Dies ist auch zum Vorteil der Bau-Arbeitgeber, denn sie sparen nur dann Lohnnebenkosten, wenn die Entgeltumwandlung gewählt wird.

Stichwort: Rechte

Jeder Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber einen Rechtsanspruch auf eine eigenfinanzierte, vom Arbeitgeber organisierte Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung. Praktiziert jemand schon eine Entgeltumwandlung, so kann diese bis zu einer Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (aktuell 2.496 Euro) aufgestockt werden.

Diese vier Prozent dürfen nicht überschritten werden. Besteht eine rein vom Arbeitgeber finanzierte Vorsorge, so hat man daneben Anspruch, bis zu vier Prozent in Form der Entgeltumwandlung für die individuelle Vorsorge einzusetzen.

- Sind Sie in einem Tarifvertrag oder anderen betrieblichen Vereinbarungen eingebunden, fragen Sie nach eventuell dort vorhandenen Absprachen zur betrieblichen Vorsorge.

Stichwort: Gezillmert

Bei „gezillmerten“ Tarifen, wie sie etwa bei Versicherungen üblich sind, werden die Abschlussprovisionen an die Vertriebsmitarbeiter sofort bei Vertragsbeginn gezahlt. Problematisch ist dies bei Betriebsrenten, wenn ein Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz wechselt. Dann entstehen in den ersten zwei, drei Jahren erhebliche Verluste, beispielsweise werden von 100 Prozent eingezahlten Beiträgen nur 15 Prozent ausgezahlt. Bei „ungezillmerten“ Tarifen werden die Abschlussprovisionen dagegen über die gesamte Beitragszahlungsdauer verteilt. Dies hat auch Vorteile, wenn man arbeitslos wird. Die SOKA-BAU verzichtet sogar ganz auf Abschlussprovisionen.

Fragen zur BauRente ZukunftPlus

Bis zu welchem Alter ist es sinnvoll, die BauRente zu nutzen?

Ein Vertragsabschluss ist grundsätzlich solange möglich, bis der Arbeitnehmer Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezieht. Der Vertragsabschluss ist unabhängig vom Alter und lohnt sich auch für ältere Arbeitnehmer. Zwar erwerben sie nur einen geringen Rentenanspruch, können aber die Vorteile der Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit voll nutzen. Und das zahlt sich aus – unterm Strich, so die Stiftung Warentest, erzielen ältere Arbeitnehmer über 50 „Spitzenrenditen, wenn sie in die Betriebliche Altersvorsorge investieren“.

Für wen ist die BauRente?

Die BauRente ZukunftPlus steht allen Baubetrieben und auch sehr vielen baunahen Betrieben sowie ihren Beschäftigten zur Verfügung, egal, wie groß oder klein der Betrieb ist. Dies trifft auf rund eine Million Menschen zu.

Gibt es verschiedene Tarife?

Ja, die Tarife können nach der individuellen Lebenssituation ausgewählt werden. Für ledige, kinderlose Arbeitnehmer ist der „Tarif S0-2“ sinnvoll. Verheiratete, die ihren Hinterbliebenen Ehepartner mit einem Sterbegeld (maximal 8.000 Euro) absichern wollen, ist der „Tarif S1-2“ zu empfehlen. Für den sicherheitsbewussten Familienvater ist der „Tarif F3-2“ die richtige Wahl. Dort werden die Hinterbliebenen abgesichert.

Kann der Beschäftigte nur 9,20 Euro einzahlen?

Nein, der Arbeitnehmer kann seinen monatlichen (Mindest-) Eigenanteil von 9,20 Euro erhöhen. Zusammen mit den Beiträgen des Arbeitgebers sind jedoch maximal 208,00 Euro monatlich bzw. 2.496 Euro jährlich (in 2005) steuer- und sozialversicherungsbeitragsfrei. Durch das Alterseinkünftegesetz (AltEinkG) wurden die ohnehin attraktiven Rahmenbedingungen im Januar noch weiter verbessert. So können neben dem Höchstbeitrag von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze steuer- und sozialversicherungsfrei (in 2005: 2.496 Euro) weitere 1.800 Euro jährlich steuerfrei zu Gunsten der Altersvorsorge umgewandelt werden.

Schließen sich BauRente und Vermögenswirksame Leistungen aus?

Mit Abschluss einer BauRente verzichtet man nicht auf die Vermögenswirksamen Leistungen, sondern nur auf den Arbeitgeber-Zuschuss. Da dieser Arbeitgeber-Zuschuss steuer- und sozialversicherungspflichtig ist, verbleibt dem Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber-Zuschuss zu den Vermögenswirksamen Leistungen allerdings netto nur rund die Hälfte. Wesentlich vorteilhafter ist es daher, jeden Monat 30,68 Euro brutto für netto als Zuschuss vom Arbeitgeber zur individuellen Altersvorsorge zu bekommen. Wer genügend Geld hat, kann zusätzlich aus eigener Tasche vermögenswirksam Sparen (auch hierzu zahlt der Staat attraktive Zuschüsse).

Was ist mit der Zulagen-Förderung?

Die BauRente ZukunftPlus erfüllt als Produkt der betrieblichen Altersvorsorge alle Kriterien zur „Zulagen-Förderung“ (Riester-Rente). Um die Zulagen-Förderung zu erhalten, muss der Eigenbeitrag aus dem versteuerten und verbeitragten Nettoentgelt (§ 10a EStG) gezahlt werden. Bei der BauRente besteht in der betrieblichen Altersversorgung aber auch die meistens genutzte Möglichkeit, seine Eigenbeiträge sozialversicherungsfrei (bis 2008) und steuerfrei (§ 3 Nr. 63 EStG), das heißt aus dem Brutto, zu zahlen. Die Steuer- und Sozialversicherungssparnisse sind bei den meisten Arbeitnehmern höher als die Zulagen-Förderung.

Was geschieht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses?

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geht das Versicherungsverhältnis auf den Arbeitnehmer über, wenn keine unmittelbare Weiterführung durch einen neuen Arbeitgeber beantragt wird. Der neue Versicherungsnehmer hat bis zu zwölf Monate nach Beendigung der Beitragszahlung das Recht, eine beitragspflichtige Fortsetzung des Vertrages zu beantragen.

Kann auch der berufstätige Ehepartner einen Vertrag abschließen?

Ja, der berufstätige Ehepartner kann – unabhängig, wo er tätig ist – eine BauRente ZukunftPlus abschließen. Voraussetzung: der Arbeitgeber (der nicht unter die Tarifverträge des Baugewerbes fällt) ist damit einverstanden.

Ist die Rendite bei SOKA-BAU wirklich langfristig sicher und besser als woanders?

Als gemeinsame sozialpolitische Einrichtung der Tarifvertragsparteien des Baugewerbes, die ihren Mitarbeitern weder Provisionen zahlt, noch Gewinne in Form von Dividenden an Anteilseigner ausschüttet, ist es der SOKA-BAU erlaubt worden, eine Mindestverzinsung von 3,5 Prozent p. a. zu garantieren. (Im Vergleich: Die private Versicherungswirtschaft darf lediglich maximal 2,75 Prozent p. a. garantieren). Auch im Vergleich der Verwaltungskosten mit denen von anderen Pensionskassen und Versicherern steht die BauRente hervorragend da. „Vom Ertrag fließt bei uns jeder Euro in die Rente“, so die SOKA-Bau. Die Geldanlage erfolgt nach den gesetzlichen Vorschriften und wird von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht BaFin kontrolliert.

Es geht auch anders

„Die Menschen in Deutschland sind durch die anhaltende Diskussion über die Zukunft ihrer Renten tief verunsichert“, kritisiert der IG BAU-Bundesvorsitzende Klaus Wiese Hügel. Die bisherigen Reformschritte brachten neben einer Stärkung der privaten Altersvorsorge auch eine Absenkung des Niveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung. Gewerkschafter Wiese Hügel gehen die Reformen nicht weit genug.

Dabei ist auch der IG BAU klar, dass auf dem Rentensystem ein erheblicher Druck lastet. Infolge der demographischen Entwicklung werden „immer weniger Erwerbstätige die Rente von immer mehr Rentnerinnen und Rentnern finanzieren müssen“, heißt es im **Konzept der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt für ein universelles System der gesetzlichen Alterssicherung aus dem Jahr 2000. Die Kritik: Das heutige Rentenmodell ist ein Flickenteppich.**

„Das jetzige System bedarf einer grundlegenden Reform“, fordert die IG BAU, „eine Reform, die auch an den bisherigen Strukturen nicht hält.“ Andere Vorschläge gehen davon aus, dass trotz steigender Einkommen in der Zukunft die relative Belastung der Unternehmen nicht steigen sollte und die zusätzliche Belastung der Arbeitnehmer sich außerhalb des bewährten Solidarsystems niederschlägt. „Dem stellt die IG BAU ein Konzept entgegen“, sagt Wiese Hügel, „das den Solidargedanken stärkt und die Lasten der demographischen Entwicklung auf alle Teile der Bevölkerung verteilt.“ Darum soll die gesamte Wohnbevölkerung mit einbezogen werden – sowie alle personengebundenen Einkommen. Wiese Hügel: „Im Kern besteht unser Vorschlag in einer Rückbesinnung auf das verfassungsrechtliche Gebot des sozialen Ausgleichs.“ Dabei darf es nicht allein um die zukünftige Altersstruktur der Gesellschaft gehen, sondern auch um den Wandel der Erwerbsarbeit. Normalarbeitsverhältnisse werden immer weiter aus den Betrieben verdrängt und einer wachsenden Zahl von Beschäftigten droht im Alter die Armut.

Das Rentenkonzept der IG BAU baut auf solchen Wandlungsprozessen in der Gesellschaft auf und will darum die Basis der Beitragszahler verbreitern und alle Einkünfte rentenversicherungspflichtig machen. Es sei mit dem Grundgedanken einer solidarischen Gesellschaft nicht vereinbar, wenn einzelne Berufsgruppen – Beamte, politische Mandatsträger und Selbstständige – einen Sonderstatus besitzen. Unterm Strich soll das IG BAU-Konzept bei einem durchschnittlichen Verlauf des Berufslebens nach 44 Beitragsjahren eine auskömmliche Altersrente auf dem früheren Niveau (70 Prozent) garantieren, eine Rente, die durch Tarif- und Betriebsrenten und freiwillige Formen der privaten Vorsorge ergänzt werden kann und soll.

Stichwort: Normalarbeitsverhältnis

Die Erwerbs- und Lebensformen wandeln sich. Die schrittweise Verdrängung des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses durch arbeitnehmerähnliche Selbstständigkeit, neue Formen freier Berufe, Zeiten der Weiterbildung, Teilzeit und ähnliche Modelle stellt den Bestand der sozialen Beitragssysteme in Frage. Diese Entwicklung gefährdet die Finanzierung und Beitragsgerechtigkeit. Bei vielen Angehörigen der neuen Erwerbsformen entsteht zudem ein hohes Armutsrisko, weil deren Beschäftigungen häufig kein ausreichendes Einkommen sichern, um auf dem privaten Markt eine eigene, nachhaltige Altersvorsorge zu betreiben. Immer mehr durchbrochene Erwerbsbiografien werden künftig die Regel sein. Sie finden im heutigen Rentensystem keinen Halt mehr. Außerdem wird der Verbleib in einem Unternehmen immer kürzer. Zeiten von Erwerbslosigkeit (Arbeitslosigkeit, Familienpause, Umschulung, Qualifizierung, Sabbatical etc.) oder von Selbstständigkeit wechseln mit Phasen der Erwerbstätigkeit ab. Solche Berufsleben lassen sich im heutigen Rentensystem nicht vollständig mit Rentenansprüchen abbilden. Damit geht der Anspruch des Systems, den Lebensstandard im Alter zu sichern, verloren.

„Wir haben immer gegen eine individuelle Altersvorsorge protestiert.“

Für die eigene Renten zu sparen, lohnt sich auch noch mit 50, meint Ernst-Ludwig Laux, bis zum Gewerkschaftstag im Oktober Stellvertretender Bundesvorsitzender der IG BAU und seit einem Jahr in Altersteilzeit. Laux gilt als einer der „Väter“ der tariflichen Altersvorsorge in Deutschland.

Themendienst: Herr Laux, sie sind heute 56 Jahre alt. Kam für Sie selber die staatliche Riesterförderung zu spät?

Laux: Ja, die staatliche Förderung für eine individuelle Altersvorsorge hätte schon unter Bundesarbeitsminister Norbert Blüm kommen müssen. Je mehr Standbeine die Rente hat, desto besser. Aber immerhin hatten wir in der Bauwirtschaft bereits lange vor „Riester“ ein zweites Standbein neben der normalen, gesetzlichen Rente aufgebaut, die so genannte Rentenbeihilfe über unsere Sozialkasse SOKA-BAU.

Als erste Gewerkschaft brachte die IG BAU außerdem eine kapitalgedeckte Rente im Jahr 2001 auf den Markt, die Tarifliche Zusatzrente“. Lohnt es sich denn auch für Menschen ab 50, zusätzlich für die Rente individuell zu sparen?

Laux: Es gibt keine Beschränkung nach oben, und es ist gut angelegtes Geld. Auch wenn man erst mit 50 oder 55 anfängt, sind die Renditen so hoch, dass es einfach eine gute Geldanlage ist. Das gilt selbstverständlich erst recht für Menschen unter 50. Je früher man anfängt, desto besser für die Zukunft.

Die „BauRente Zukunft Plus“ ist nach Ansicht der Experten ein attraktives Angebot, aber die Resonanz ist verhalten.

Laux: Das hat Gründe. Da war zunächst die Krise am „Neuen Markt“ und die Börsenflaute, dazu kam die Riesterrente mit all ihren Komplikationen und dann noch die Nebelkerzen der Versicherungsgesellschaften – das alles hat unsere Leute verunsichert. Doch die Hauptschwierigkeit ist die fehlende Einsicht bei vielen, dass man heute selber etwas für die Altersrente tun muss. Blüms verhängnisvolles Motto „Die Rente ist sicher“ steckt immer noch in den Köpfen. Auch die Gewerkschaften haben an dieser Mentalität mitgewirkt, indem wir uns meist gegen den Aufbau einer individuellen Altersvorsorge ausgesprochen haben.

Braucht es eine gesetzliche Verpflichtung, damit die individuelle Altersvorsorge richtig in Gang kommt?

Laux: Wenn sich die Mentalität in der Gesellschaft nicht grundlegend ändert, wird der Gesetzgeber den Druck ab 2006 erhöhen müssen. Das Problem ist aber auch, dass trotz der Förderung viele nicht genug Geld haben, das sie noch zusätzlich sparen können.

Was können die Gewerkschaften tun, um die betriebliche Altersversorgung attraktiver zu machen?

Laux: Wenn die staatliche Rente weiter runtergeht, müssen wir uns über die Tarifpolitik stärker einmischen, damit die zusätzliche Rente hochgeht. Deshalb streben wir, auch politisch, eine höhere Verbindlichkeit unserer Tarifverträge an. Ich kann mir aber auch vorstellen, dass mit einer höheren Zuzahlung der Arbeitgeber – notfalls auch über Lohn finanziert – die Tarifliche Zusatzrente attraktiver wird.

Ernst-Ludwig Laux

Ernst-Ludwig Laux ist seit 1991 Stellvertretender Bundesvorsitzender der IG BAU. Die Aufgabenbereiche des gelernten Straßenbauers reichen vom Bauhauptgewerbe, über das Nassbaggergewerbe bis zur Hochschularbeit. Der studierte Bauingenieur wird auch nach dem Gewerkschaftstag in der IG BAU aktiv bleiben – in Altersteilzeit.



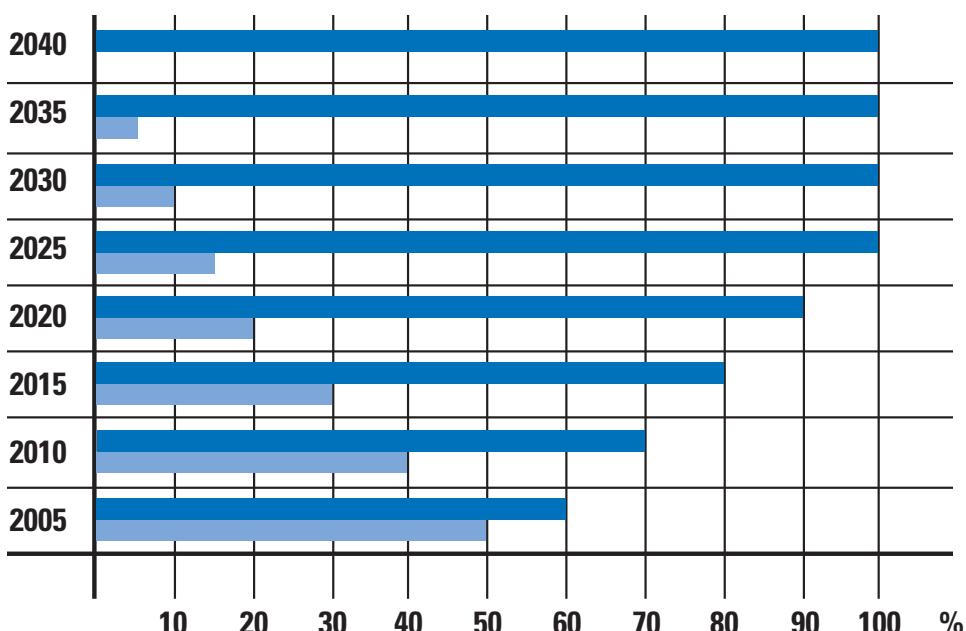
Fakten

20 Millionen Betriebsrenten möglich

Für rund 81 Prozent der Arbeitnehmer gab es im Jahr 2004 einen Tarifvertrag, der Regelungen zur zusätzlichen Versorgung im Alter enthält. Insgesamt waren damit etwa 20 Millionen Arbeitnehmer/innen in Bereichen beschäftigt, in denen es tarifvertragliche Regelungen über eine zusätzliche Versorgung im Alter – arbeitgeber-, arbeitnehmerfinanziert oder beides – gab. Tarifverträge über eine zusätzliche Altersvorsorge bestehen im öffentlichen Dienst und in einigen Wirtschaftszweigen, z. B. im Baugewerbe oder in der Land- und Forstwirtschaft, seit mehreren Jahrzehnten. Tarifvertragliche Regelungen zur Förderung der Altersteilzeit gab es für 67 Prozent der Arbeitnehmer/innen.

Nachgelagerte Rentenbesteuerung nach Alterseinkünftegesetz

Jahr



Durch die nachgelagerte Besteuerung der Rente wächst das Nettoeinkommen der Erwerbstätigen. Hierdurch wird Einkommen für die private Altersvorsorge frei. So fördert das Alterseinkünftegesetz die langfristige Alterssicherung.

Steuerfreier Anteil

- Ansparsphase
- Auszahlungsphase

www.bundesfinanzministerium.de

Infos

Wünschen Sie weitere Informationen zur „BauRente ZusatzPlus“ klicken Sie einfach auf www.soka-bau.de oder rufen Sie an: Tel. (0611) 7 07-44 00.

Für Fragen zur BauRente steht Ihnen zusätzlich die E-Mail-Adresse zukunftplus@soka-bau.de zur Verfügung.

Die SOKA-BAU informiert Sie gerne und sendet Ihnen auch ausführliches Informationsmaterial zu. Dieses liegt auch zum Download im Internet bereit. Weitere Informationen finden Sie in der Broschüre „Auch Selbstständige gehen in Rente. BauRente ZukunftPlus – die Basisrente für Betriebsinhaber.“

Internet

Sozialpolitik: Die ausführlichste Datensammlung über alle Fragen der Sozialpolitik und alles über das Rentensystem findet man auf der Homepage des Instituts für Soziologie der Universität Duisburg-Essen: Grundinformationen, Grafiken, Links und Literatur (www.sozialpolitik-aktuell.de).

Tarif: Informationen zu den Tarifvereinbarungen über Betriebsrenten finden sie im Tarifregister des Bundesarbeitsministeriums unter www.bma.bund.de und im WSI-Tarifarchiv der Hans-Böckler-Stiftung unter www.tarifvertrag.de.

Tipps und Infos bietet die Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersvorsorgung (www.aba-online.de) und das Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung (www.bmgs.bund.de). Dies hat zudem ein spezielles Renten-Portal eingerichtet (www.die-rente.info).

Verbraucher sind bei den regionalen Verbraucherzentralen gut aufgehoben (www.verbraucherzentrale.de) oder beim Verbraucherzentrale Bundesverband (www.vzbv.de), der zur Riester-Rente und betrieblichen Altersvorsorge ein extra Internetportal eingerichtet hat: www.vorsorgedurchblick.de.

Bürgertelefon

Das Bundesgesundheitsministerium betreibt ein kostenloses Bürgertelefon zur Rente: Unter der Telefonnummer (01805) 996601 werden (fast) alle Fragen beantwortet.

Zum Nulltarif können Sie dort von montags bis donnerstags 8 – 20 Uhr anrufen. Dort können auch ausführliches Informationsmaterial bestellt werden, wie die Broschüre „Die betriebliche Altersvorsorge“ (kostenlos).

Buch-Tipp

Die wenigsten Verbraucher haben sich mit den Modalitäten der Altersvorsorge wirklich auseinandergesetzt. Ein Ratgeber der Verbraucherzentralen schafft Abhilfe. Die neue Broschüre „Die Riester-Rente“ gibt einen Überblick, wie die staatliche Förderung aussieht, wer darauf Anspruch hat und wie man Zulagen und Steuererleichterungen erhält.

- Die Riester-Rente: Planungshilfen, Finanzierungsformen, Fördermöglichkeiten, Vorsorge im Betrieb. Verbraucherzentrale NRW, Düsseldorf 2005, 120 Seiten, 7,80 Euro.

- Gezielt absichern in jeder Lebensphase, mit diesem Motto wirbt der umfassende Ratgeber „Private Altersvorsorge“ (Berlin 2005, 210 Seiten) der Stiftung Warentest. Mit ausführlichem Teil zur betrieblichen Altersvorsorge. Im Buchhandel für gut angelegte 12,90 Euro zu kaufen.

Fachliteratur

- Kerschbaumer, J., Perreng, M., Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Betriebliche Altersvorsorge, Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen, Bund, Frankfurt/Main 2003.

- Perreng, M., Kerschbaumer, J., Private und betriebliche Altersvorsorge. Der Ratgeber zur neuen Einkommenssicherung im Alter, Bund, Frankfurt a. M., 2003.

- Schmeisser, W., Bischoff, B., Neustrukturierung der drei Säulen des Alterssicherungssystems in Deutschland im Spiegel einer länderübergreifenden Betrachtung, Hampp-Verlag, Mering 2003

- Fasshauer, St., Das Alterssicherungssystem in Deutschland im Rahmen der Neuen Institutionenökonomie, Kovac, Hamburg 2003