

Chemie-Altersvorsorge

Heute für morgen

In Zeiten steigender demografischer Anforderungen und drohender Versorgungslücken im Alter trägt die betriebliche Altersversorgung wirksam dazu bei, die Versorgung der Arbeitnehmer zu stärken. Zu oft wird die Entscheidung für die Vorsorge jedoch in die Zukunft verschoben. Dabei ist jeder Beitrag, der heute geleistet wird, ein wertvoller Bestandteil der sozialen Sicherung im Alter. Je später die Vorsorge beginnt, desto schwieriger wird es, die Versorgungslücken zu schließen und die gesetzliche Rente auf ein ausreichendes Maß aufzustocken. Die chemische Industrie hat bei dieser wichtigen Zusatzvorsorge einen starken Akzent gesetzt: Grundlegendes Prinzip ist die vom Arbeitgeber geförderte Eigenverantwortung.

Staatlich geförderte Altersvorsorge

Um einen Anreiz für zusätzliche Vorsorge zu bieten, wird die Altersvorsorge staatlich gefördert. Jeder Mitarbeiter hat den Anspruch, über den Arbeitgeber für sein Alter vorzusorgen: Beim so genannten „Bruttosparen“ werden Teile des Bruttoentgelts in Altersvorsorge umgewandelt (Entgeltumwandlung). Für Beiträge bis zu 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung West – im Jahr 2013 sind das maximal 2.784 Euro – fallen in der Ansparphase weder Steuern noch Sozialversicherungsbeiträge an.

Abgabenfreie Entgeltumwandlung...

Im Vergleich zu privaten Anlageformen, die der Mitarbeiter nur aus seinem bereits um Steuern und Sozialabgaben gekürzten Netto-Entgelt aufbauen kann, steht ihm mit dem Bruttosparen ein wesentlich höherer Beitrag für den Vermögensaufbau zur Verfügung. Ein Beispiel: Ein Tarifmitarbeiter mit einem Bruttoentgelt von 3.000 Euro, Steuerklasse IV, wandelt einen Beitrag in Höhe von 200 Euro monatlich um. Aufgrund der staatlichen Förderung (Steuer- und

Sozialversicherungsfreiheit) wirkt sich dies netto mit etwa 100 Euro aus, während für die Altersvorsorge der Betrag von 200 Euro angelegt wird.

...für mehr Sicherheit im Alter

Bei Auszahlung der betrieblichen Altersversorgung in der Rentenphase wird diese Leistung als Einkommen versteuert und verbeitragt. Mit Rentenbezug fällt das Einkommen in der Regel geringer aus, so dass tendenziell auch der Steuersatz sinkt. Die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung werden so dann günstiger versteuert als in Form von Entgelt im Berufsleben. Dies kann neben der Anlagerendite aus der Altersversorgung zu weiteren Steuerspareffekten führen.

Die starke Chemie-Lösung

Die tarifliche Vorsorge greift dieses Prinzip des Bruttosparens auf: Der Tarifvertrag über Einmalzahlungen und Altersvorsorge (TEA) fördert die Entgeltumwandlung neben der staatlichen Steuer- und Sozialabgabenfreiheit zusätzlich durch Arbeitgeberzuschüsse. Nimmt der Mitarbeiter an der tariflichen Vorsorge

teil, so erhält er den Entgeltumwandlungsgrundbetrag (EUGB) von 478,57 Euro pro Jahr. Dieser entspricht den ehemals gewährten Vermögenswirksamen Leistungen (VwL). Für diese werden die Beträge seit 2006 ausschließlich für die tarifliche Altersvorsorge zur Verfügung gestellt.

Bei der tariflichen Altersvorsorge sind die Beiträge aufgrund der staatlichen Förderung in der Ansparphase steuer- und sozialversicherungsfrei. Sie stehen in voller Höhe dem Kapitalaufbau der Altersvorsorge zur Verfügung. Wandelt der Mitarbeiter den Entgeltumwandlungsbetrag in Höhe von 478,57 Euro um, so fördert der Arbeitgeber diesen Beitrag zusätzlich mit einer Chemie-Tarifförderung von 134,98 Euro pro Jahr (Chemie-Tarifförderung CTF I). Insgesamt kann der Arbeitnehmer somit bis zu 613,55 Euro pro Jahr in tarifliche Altersvorsorge umwandeln, ohne einen Eigenbeitrag leisten zu müssen.

Eigenbeitrag wird belohnt

Darüber hinaus werden zusätzliche Eigenbeiträge des Arbeitnehmers mit einer weiteren Chemie-Förderung belohnt: Wandelt der Arbeitnehmer freiwillig weitere Beiträge aus seinem Bruttoentgelt um, so erhält er für jede volle 100 Euro eine Zusatzförderung von 13 Euro (Chemie-Tarifförderung CTF II). Dies gilt bis zu einem Gesamtumwandlungsbetrag von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung jährlich.

Optimierung durch Demografiebetrag

Der Demografiebetrag 1 aus dem Tarifvertrag Lebensarbeitszeit und Demografie (TV Demo) sieht seit 2010 vor, pro Tarifarbeitnehmer 300 Euro zuzüglich der jeweiligen Tarifsteigerungen jährlich in einen Demografiefonds einzustellen. Im Jahr 2013 liegt der Betrag bei 326,35 Euro. Der Demografiefonds kann für verschiedene Zwecke verwendet werden: Neben der

tariflichen Altersvorsorge ist auch die Verwendung für Langzeitkonten, Altersteilzeit, Teilrente, die Berufsunfähigkeitszusatzversicherung Chemie (BUC) oder Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung möglich. Arbeitgeber und Betriebsrat bestimmen in einer Betriebsvereinbarung gemeinsam über die Verwendung. Wenn die Entscheidung zugunsten der tariflichen Altersvorsorge gefallen ist, steht der Demografiebetrag 1 nebst Chemie-Tarifförderung II durch den Arbeitgeber für die tarifliche Altersvorsorge zur Verfügung. Aufgrund der hohen Arbeitgeber-Förderung ist die Chemie-Altersvorsorge besonders attraktiv: Zusammen mit dem Demografiebetrag 1 kann der Mitarbeiter ohne Eigenaufwand im Jahr 2013 einen Beitrag von bis zu 978,90 Euro für die Altersvorsorge abrufen. Auch die Mitarbeiter der chemischen Industrie haben dies erkannt: Bereits etwa 80 Prozent der Tarif-Mitarbeiter profitieren von den tariflichen Regelungen.

