



Die tarifvertragliche **Altersversorgung**
für den Einzelhandel.

Die betriebliche Altersversorgung für den Einzelhandel **rechnet sich.**

Die spätere Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung wird nach der gegenwärtigen Entwicklung künftig zur finanziellen Absicherung des Ruhestandes allein nicht ausreichen.

Vor diesem Hintergrund hat der Landesverband des Hamburger Einzelhandels e.V. mit der Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di, Hamburg, einen Tarifvertrag über tarifliche Altersvorsorge geschlossen, der als Pilotabschluss in den anderen Tarifgebieten des Einzelhandels überwiegend übernommen wurde. Eine ergänzende Protokollnotiz hilft bei der praktischen Umsetzung.



Der Pilotvertrag

Begünstigter Personenkreis

In den Genuss einer zusätzlichen Betriebsrente können nach den tarifvertraglichen Regelungen alle Arbeitnehmer (Voll- und Teilzeitkräfte) und Auszubildenden, mit mindestens 6 Monaten Betriebszugehörigkeit, kommen. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer seinen Anspruch durch einen schriftlichen Antrag geltend macht.

Finanzierung

Die Finanzierung der Leistungen erfolgt durch:

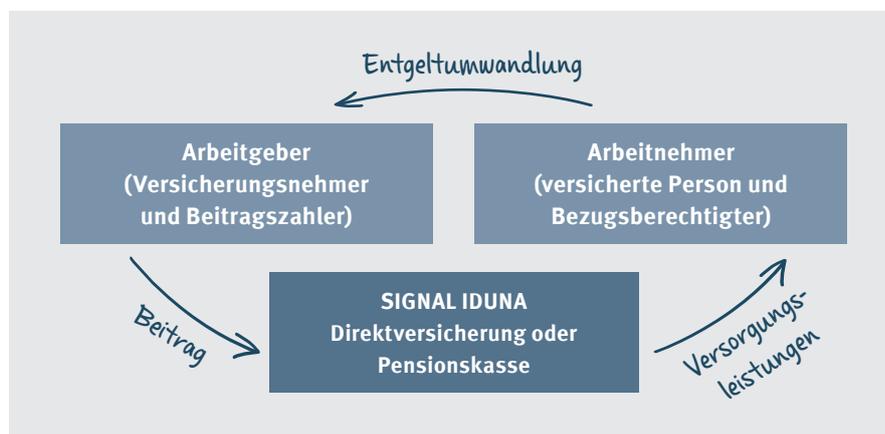
- ✓ Einen festen Arbeitgeberzuschuss (Altersvorsorgebetrag) in Höhe von jährlich 300 Euro für Arbeitnehmer und 150 Euro für Auszubildende. Teilzeitkräfte erhalten den Zuschuss anteilig.
- ✓ Die Umwandlung tariflicher Entgeltansprüche in Altersvorsorgebeiträge, etwa aus Sonderzahlungen, in Höhe von bis zu 4% der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung,

- ✓ Zusätzliche Arbeitgeberförderung in Höhe von 10 % der nach Punkt 2 umgewandelten Beträge, soweit durch die Entgeltumwandlung eine Sozialabgabensparnis eintritt,
- ✓ Die Verwendung von Entgeltanteilen im Rahmen der Entgeltumwandlung zugunsten der Riester-Rente (AVmG-Förderung) ist möglich.

Arbeitnehmer, die den Altersvorsorgebeitrag nutzen, haben keinen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen.

Nimmt der Arbeitnehmer die vermögenswirksamen Leistungen in Anspruch, so ermäßigt sich der Altersvorsorgebetrag auf 122,71 Euro für Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte anteilig und 61,36 Euro für Auszubildende.

Die so angesammelten Altersvorsorgebeträge werden jeweils am 30.11. eines Jahres in einem Betrag in die Altersversorgung eingebracht.



Zahlenbeispiel zur jährlichen tariflichen Altersversorgung

	Versorgungsbeitrag Arbeitnehmer	Aufwand beim Arbeitnehmer
Arbeitgeberbeitrag	300,00 €	0 €
Entgeltumwandlung: – zusätzlicher Verzicht des Arbeitnehmers von z. B. 100 € im Monat (= 1.200 € im Jahr)	1.200,00 €	1.200,00 €
Steuer- und Sozialabgabensparnis (50 %) ¹	—	– 600,00 €
Zusätzliche Arbeitgeberförderung von 10 %	120,00 €	0 €
	= 1.620,00 €	= 600,00 €

¹ Vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer bei einem angenommenen individuellen Steuersatz von 30 % und Arbeitnehmerbeiträgen zur Sozialversicherung von rund 20 %. Voraussetzung für die Nutzung der Entgeltumwandlung ist die Ausschöpfung des Arbeitgeberbeitrages von 300 € (vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer) im Jahr.

Vorgesehene Leistungen

Der Tarifvertrag in Verbindung mit der Protokollnotiz sieht für die Verwendung des Altersvorsorgebetrages neben einer lebenslangen Rente auf Wunsch des Arbeitnehmers auch den Schutz der Hinterbliebenen und einen Schutz bei Erwerbsminderung als Leistungen der tariflichen Altersversorgung vor.

Die einfache Umsetzung des Tarifvertrages

Alle Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung sind zugelassen. Legt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung kein Angebot vor, kann der Arbeitnehmer im Rahmen der sogenannten Verbandsregelung einen Anbieter aus einer den Tarifverträgen angehängten Liste wählen. Die SIGNAL IDUNA bietet in Abstimmung mit den Tarifvertragsparteien die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung über die Pensionskasse und Direktversicherung an.

In der Praxis haben sich die Direktversicherung und Pensionskasse bewährt, da diese in ihrer Handhabung einfach und flexibel sind.

Die lukrative Förderung der Direktversicherung bzw. Pensionskasse

Die Beiträge zur Altersversorgung sind bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze (in 2019 3.216 Euro im Jahr) in der gesetzlichen Rentenversicherung steuer- und sozialabgabenfrei.

Die Leistungen aus der Altersversorgung

Der Arbeitgeber schließt für seinen Arbeitnehmer den Vertrag in Form einer Rentenversicherung ab. Bei Erreichen des Rentenalters wird aus der Rentenversicherung eine lebenslange Altersrente gezahlt. Für den Fall des Todes der versicherten Person kann eine Hinterbliebenenversorgung in Form einer Witwen-/Witwerrente und/oder einer Waisenrente eingeschlossen werden.

Bei Invalidität während der Ansparphase wird auf Wunsch eine lebenslange Invaliditätsrente gezahlt, sobald eine Erwerbsminderungsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung bezogen wird.

Die aus steuerfreien Beiträgen an die Pensionskasse resultierenden Leistungen unterliegen bei Auszahlung der Steuerpflicht (nachgelagerte Besteuerung), sowie ggf. der Beitragspflicht zur gesetzlichen Kranken- und sozialen Pflegeversicherung.

Umwandlung von Entgeltbestandteilen zugunsten der „Riester-Rente“ zugelassen

Alternativ kann sich der Arbeitnehmer auch für die Förderung zugunsten einer „Riester-Rente“ entscheiden. Die Eigenleistung des Arbeitnehmers muss hierbei aus dem Netto-Einkommen, also nach Abzug der individuellen Steuer- bzw. Sozialversicherungsbeiträge, erfolgen. Die Leistungen aus der „Riester-Rente“ sind steuerpflichtig.

Da ein „Riester-Vertrag“ über den Betrieb keine Vorteile hat, sollte der „Riester-Vertrag“ privat abgeschlossen werden.

Lassen Sie sich diese Vorteile nicht entgehen.

Handelsverband Deutschland – HDE e. V.

Am Weidendamm 1A
10117 Berlin
Telefon 030 726250-0
Fax 030 726250-99
hde@einzelhandel.de
www.einzelhandel.de



SIGNAL IDUNA Gruppe

Hauptverwaltung Dortmund
Joseph-Scherer-Straße 3
44139 Dortmund
Telefon 0231 135-2768
Fax 0231 135-132768

Hauptverwaltung Hamburg
Neue Rabenstraße 15-19
20354 Hamburg
Telefon 040 4124-2156
Fax 040 4124-4902156

handel@signal-iduna.de
www.signal-iduna.de