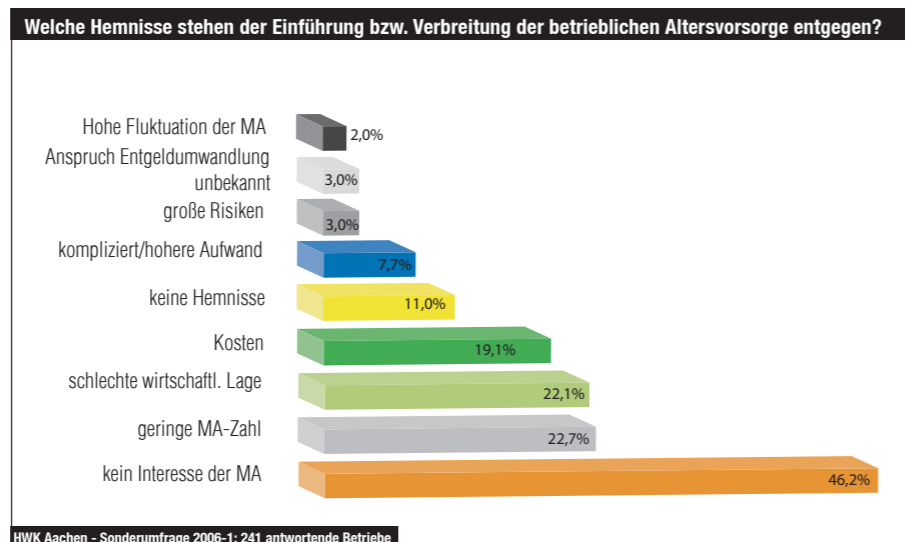


KEIN INTERESSE ALS HAUPTHEMMNISS FÜR EINFÜHRUNG

Mit 46,2% gibt fast die Hälfte aller Betriebsinhaber an, das größte Hemmnis für die Einführung der betrieblichen Altersvorsorge sei das mangelnde Interesse der Mitarbeiter. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich die wirtschaftliche Situation vieler Arbeitnehmer im Handwerk in den letzten Jahren – anders als in früheren Jahrzehnten – unsicher dargestellt hat. Für viele stand und steht die betriebliche Altersvorsorge noch nicht auf Platz eins der Agenda, da zunächst die grundsätzliche Sicherung des Arbeitsplatzes an erster Stelle steht. Dies betrifft insbesondere Arbeitnehmer, die im Bau- und Ausbauhandwerk und z.T. auch im Handwerk für den gewerblichen Bereich tätig sind. Es ist daher davon auszugehen, dass das Thema betriebliche Altersvorsorge mit der Verbesserung der konjunkturellen Lage an Bedeutung gewinnt. Für etwa jeden fünfte Meister sind die geringe Zahl seiner Mitarbeiter, die schlechte

FÜR DIE CHEFS SELBST STEHT PRIVATE VERSICHERUNG AN ERSTER STELLE

Bei diesem Thema geben die Verantwortlichen in den Handwerksbetrieben zwischen Seifkant und Weilerswist eine sehr klare Antwort. Für 76% steht die private Versicherung an erster Stelle im Mix der Elemente der Altersvorsorge. Mit knapp 47% zahlt auch fast jeder zweite in die gesetzliche Rentenversicherung ein. Fast gleichauf liegt der Anteil derjenigen, die den Immobilienbesitz als eine Säule ihrer Alterssicherung nennen.



wirtschaftliche Lage und die Kosten der betrieblichen Altersvorsorge ein Grund, das Thema nicht aktiv anzugehen. Nur etwa jeder zehnte Chef sieht keine Hindernisse bei der Einführung oder der Verbreitung der betrieblichen Altersvorsorge in seinem Betrieb.

Da nur knapp 8% angeben, die Einführung sei zu aufwändig, und lediglich 3% das Risikoargument anführen, scheinen grundsätzlich die Rahmenbedingungen für die betriebliche Altersvorsorge aus Sicht der Arbeitgeber im Handwerk nicht zu kompliziert angelegt zu sein.



Relativ unattraktiv sind für die Entscheider im Handwerk Wertpapiere, die betriebliche Altersvorsorge oder andere Finanzierungsformen. Hier wird deutlich, dass die Sicherheit der zu erwartenden Rente eine gravierende Rolle spielt und somit Formen mit hohem Ausfallrisiko gemieden werden.

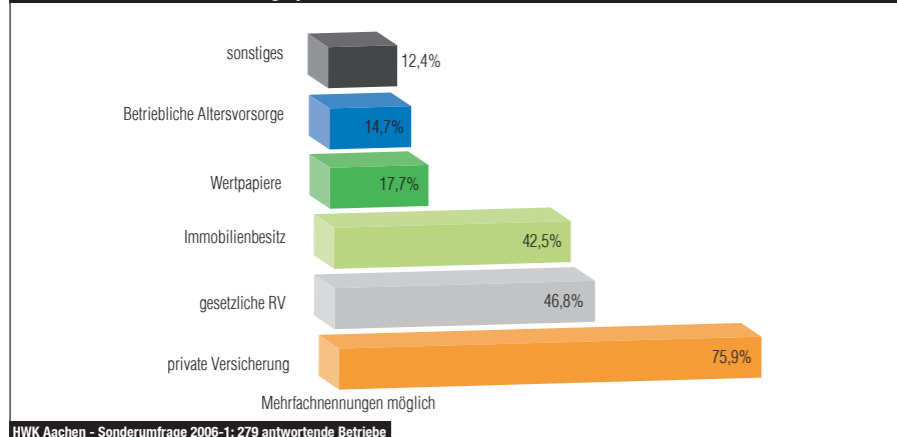
Da sich die Summe der Nennungen auf 210% addiert – Mehrfachangaben waren möglich – hat

durchschnittlich jeder Betriebsinhaber seine Altersvorsorge auf zwei Säulen aufgebaut. Die Umfrage macht somit deutlich, dass die eigene Altersvorsorge im Prinzip in den allermeisten Fällen qualitativ angegangen wird. Ob der Mix der einzelnen möglichen Wege jedoch quantitativ für das angestrebte Rentenniveau wirklich ausreicht und ob es der optimale Mix ist, ist aus dieser Umfrage nicht ablesbar, da dies stark vom Alter des/der Betriebsinhaber/-in und der aktuellen Lebenssituation (ledig, Familienaufbauphase oder Kinder schon aus dem Haus) abhängt.

Der Bericht kann unter www.hwk-aachen.de/Über uns/Wirtschaftsdaten heruntergeladen werden.

Herausgeber: Handwerkskammer Aachen
Verantwortlich für den Inhalt:
Nicole Tomys, stv. Hauptgeschäftsführerin
Erschienen: September 2006
Adresse: Sandkaulbach 21, 52062 Aachen
Tel: 0241/ 471-115
Fax 0241/ 471-101
E-Mail: nicole.tomys@hwk-aachen.de
Homepage: www.hwk-aachen.de

Welche Form der Altersvorsorge praktizieren Betriebsinhaber / Geschäftsführer?



SONDERUMFRAGE ZDH-2006-1

BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE IM HANDWERK: NOCH KEIN STRASSENFEGER, ABER IM KOMMEN.

ERSTE ZWISCHENBILANZ IM HANDWERK

Wie packe ich als Betriebsinhaber/-in im Handwerk das Thema „betriebliche Altersvorsorge“ an und welche Zielsetzung verfolge ich – Steuern sparen oder Mitarbeiterbindung und Mitarbeitermotivation? Wie reagieren meine Mitarbeiter darauf? Wie soll meine eigene finanzielle Situation im Alter aussehen?

Zu solchen und ähnlichen Fragestellungen haben rund 300 Handwerksunternehmer in der Sonderumfrage der HWK Aachen im März dieses Jahres Stellung bezogen. In ihren Betrieben arbeiten insgesamt rund 3.200 Beschäftigte – jeder zehnte davon ein Lehrling. Altersvorsorge, ein Thema, das alle betrifft - vom ältesten Mitarbeiter bis zum jüngsten und ebenfalls den Chef oder die Chefin.

Mit Inkrafttreten des Altersvermögensgesetzes und des Altersvermögensergänzungsgesetzes am 1. Januar 2002 wurden die Rahmenbedingungen für die Zusatzvorsorge in der Privatwirtschaft und im öffentlichen

Dienst geändert und mehr Anreize für Eigenvorsorge gegeben. Die Verkürzung der Unverfallbarkeitsfristen sowie die Einführung der Pensionsfonds und des gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltumwandlung und umfangreiche steuer- und beitragsrechtliche Fördermöglichkeiten wurden eingeführt. Die betriebliche Altersvorsorge gehört somit zur zweiten Säule der Altersvorsorge.

Vor dem Hintergrund der Unsicherheiten bei den gesetzlichen Rentenzusagen und der entstehenden Lücken beim Rentenniveau kommt ihr neben der privaten Vorsorge jedes Einzelnen daher eine große Bedeutung zu.

In diesem Zusammenhang hat die Bundesregierung in ihrer Koalitionsvereinbarung vom 11. November 2005 angekündigt, im Jahr 2007 zu überprüfen, welchen Verbreitungsgrad die betriebliche und private Altersvorsorge inzwischen erreicht haben und wie der weitere Ausbau der zusätzlichen Altersvorsorge einzuschätzen ist. Sollte die Förderung mit den bisherigen Instrumenten zur Verbreitung

der betrieblichen Altersvorsorge nicht ausreichen, will die große Koalition über geeignete weitere Maßnahmen entscheiden. Dabei steht u.a. auch eine obligatorische Verpflichtung zur betrieblichen Altersvorsorge im Raum. Zeit also, im Handwerk unserer Region eine Zwischenbilanz zu ziehen. Die Umfrage war Teil einer bundesweiten Befragung bei insgesamt 6.900 Handwerksbetrieben.

ZIELGRUPPE:

Betriebsinhaber im Handwerk aus allen Handwerksgruppen, d.h. Bauhauptgewerbe, Ausbaugewerbe, gewerblicher Bedarf, Kfz, Lebensmittel, Gesundheit, personenbezogene Dienstleistungen

BETEILIGT HABEN SICH:

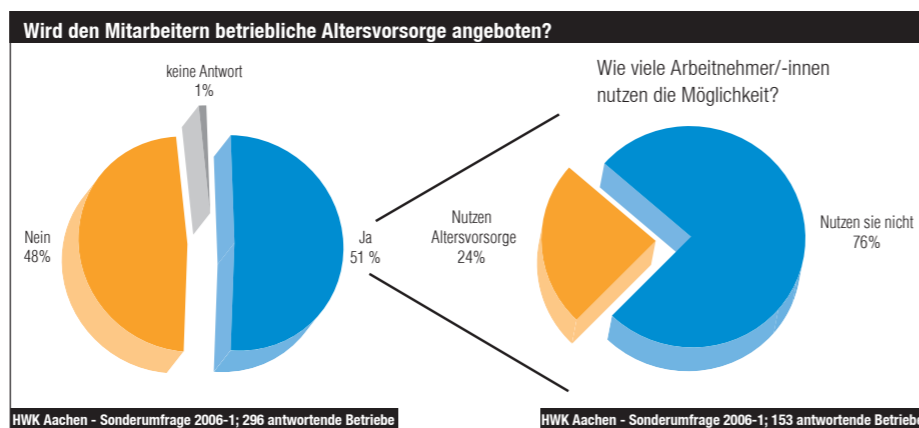
299 Betriebe mit 3.163 Mitarbeitern

BEFRAGUNGSART:

schriftliche vollstandardisierte Befragung

**JEDER ZWEITE BIETET BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE AN
- INANSPRUCHNAHME IST AUSBAUFÄHIG.**

Zwischen Selfkant und Weilerswist bietet bereits jeder zweite Chef im Handwerk seinen Mitarbeitern aktiv die betriebliche Altersvorsorge an. Einleuchtend ist, dass dieses Angebot mit der Größe der Handwerksbetriebe zunimmt. Bis jetzt greifen 24% der Mitarbeiter/-innen in diesen Betrieben die Gelegenheit auf. Somit liegt der Gesamtanteil der Arbeitnehmer im Handwerk, die sich mit der betrieblichen Altersvorsorge eine zweite Säule ihrer Alterseinkünfte aufbauen, bei 12%. Ein Anteil, der insbesondere in den größeren Betrieben des Handwerks noch ausbaufähig ist.

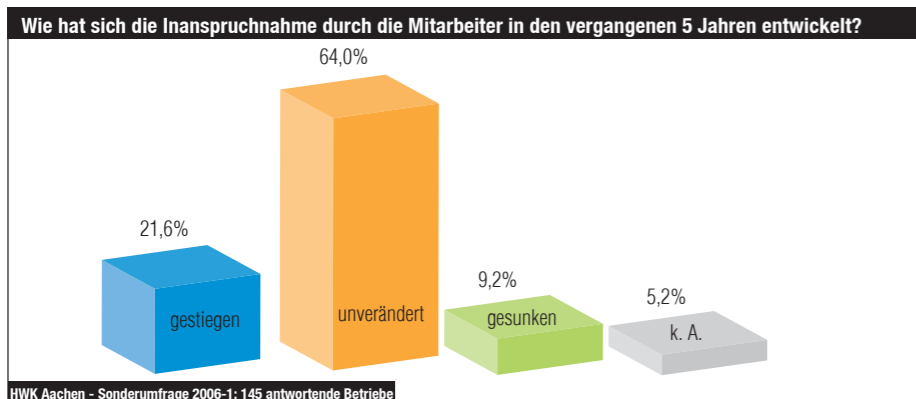


INTERESSE STEIGT

In den meisten Fällen (64%) ist die Inanspruchnahme nach Aussagen der Betriebe, die aktiv betriebliche Altersvorsorge anbieten, in den letzten 5 Jahren stabil geblieben. Es zeichnet sich jedoch eine wachsende Tendenz ab, denn immerhin rund jeder fünfte Handwerksmeister meldet ein gestiegenes Interesse seiner Mitarbeiter am Thema; nur weitere 9,2% berichten von einer gesunkenen Inanspruchnahme der

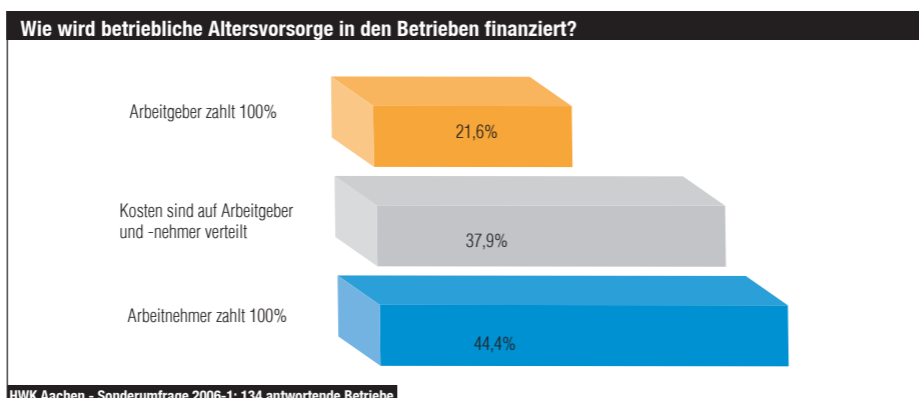
betrieblichen Altersvorsorge. D.h. per Saldo ist ein wachsendes Interesse in den Belegschaften festzustellen. In diesem Zusammenhang darf nicht vergessen werden, dass es in den letzten fünf Jahren auch im Handwerk aufgrund der schlechten wirtschaftlichen Situation einen Beschäftigungsabbau gegeben hat bzw. es bei vielen Belegschaften unsicher war, ob das wirtschaftliche Überleben ihrer Betriebe überhaupt gewährleistet ist.

Die Sicherung des Einkommens für den laufenden Lebensbedarf stand und steht daher bei vielen noch auf Platz eins der Agenda, so dass das Thema „betriebliche Altersvorsorge“ nicht mit der Dynamik Verbreitung gefunden hat, die seiner Bedeutung angemessen wäre.



FINANZIERUNG ERFOLGT UNTERSCHIEDLICH

Je nach Art der betrieblichen Altersvorsorge gibt es eine unterschiedliche Verteilung der finanziellen Lasten. In fast 45% der Fälle übernimmt der Arbeitnehmer komplett die Bezahlung seiner betrieblichen Altersvorsorge; in 38% der Fälle teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Lasten, und immerhin in rund jedem fünften Betrieb finanziert der Betriebsinhaber bzw. die Betriebsinhaberin zu 100% die betriebliche Altersvorsorge seiner Mitarbeiter.

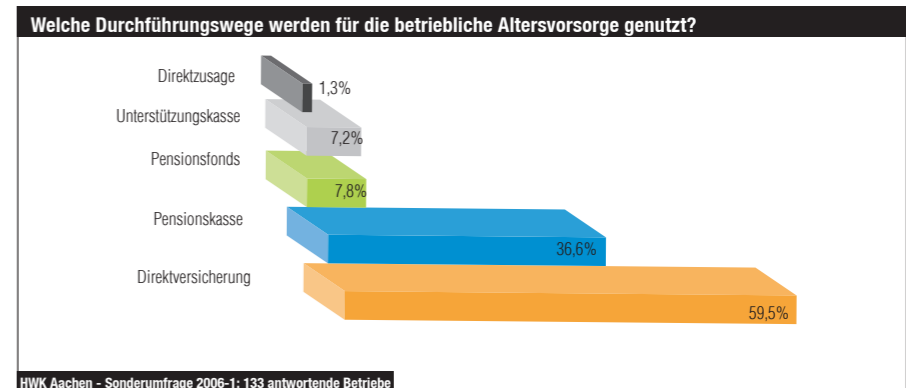


DIREKTVERSICHERUNG WIRD BEVORZUGT

In der Wahl der fünf unterschiedlichen Durchführungswege der betrieblichen Altersvorsorge sind die Arbeitgeber grundsätzlich frei. Die Befragung zeigt jedoch, dass die Direktversicherung als Weg der betrieblichen Altersvorsorge von fast 60% der Handwerkschefs bevorzugt wird. Steuerliche Vorteile, Handhabung und Risikominimierung dürften die wichtigsten Argumente für diese Wahl sein. Besonderer Beliebtheit erfreut sich ebenfalls die Pensionskasse, da sie ähnliche Vorteile für Arbeitgeber aufweist wie die Direktversicherung. Pensionsfonds, Unterstützungskasse sowie Direktzusage führen ein Schattendasein bei der betrieblichen Altersvorsorge; wegen des z.T. hohen Verwaltungsaufwandes und/oder des Haftungsrisikos.

MOTIVATION SIND KOSTENREDUZIERUNG UND ANSPRÜCHE DER MITARBEITER

Am häufigsten nennen die Arbeitgeber im Handwerk die Verringerung der Lohnzusatzkosten als Beweggrund für die Einführung der betrieblichen Altersvorsorge; dicht von der Erfüllung des Anspruchs der Beschäftigten auf eine betriebliche Altersvorsorge. Jeweils rund 1/3 wendet sie gezielt als Instrument der Mitarbeiterbindung und der Mitarbeitermotivation an. Hier wird deutlich, dass das Thema in diesen Betrieben sehr aktiv für die Personalpolitik genutzt wird. Fast 27% der Chefs außerdem geben an, dass sie direkt von den Mitarbeitern auf die betriebliche Altersvorsorge angesprochen worden sind und darauf reagiert haben.



DIE FÜNF WEGE DER BETRIEBLICHEN ALTERSVORSORGE

Direktzusage: unmittelbar durch den Arbeitgeber gegeben; finanziert durch Bildung von Pensionsrückstellungen. Der Arbeitgeber verpflichtet sich, seinem Mitarbeiter später eine Rente zu zahlen; er schließt zumeist eine Rückdeckungsversicherung ab; Vorteile für den Arbeitgeber sind u.a.: Er entscheidet über die Art der Geldanlage, er hat eine hohe Steuerersparnis durch Pensionsrückstellungen, die z.B. helfen, Investitionen in der Firma zu finanzieren. Die Direktzusage ist besonders als Vorsorgemodell für GmbH-Chefs geeignet. Bis 2008 gibt es auch Ersparnis bei den Sozialversicherungsbeiträgen; die Liquidität bleibt im Unternehmen; das Versorgungsrisiko kann ganz oder teilweise abgegeben werden. Allerdings stehen die Zusagen in der Bilanz und verschlechtern damit die Bonität. Die Kosten für den Pensionsversicherungsverein und Bilanzgutachten sind zu berücksichtigen; der Arbeitnehmer kann ablehnen. Direktzusagen ziehen einen relativ hohen Verwaltungsaufwand nach sich, und Haftungsrisiken sind vorhanden.

Unterstützungskasse: rückgedeckt und reservenpolsterfinanziert; gewährt formal keinen Rechtsanspruch. Vorteile für Arbeitgeber sind u.a.: Vorhandene Pensionszusagen sind auf die Unterstützungskasse übertragbar; Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen (bis 2008); belastet die Bilanz nicht; lange erprobtes Modell; auch für GmbH-Chefs als Vorsorgemodell geeignet. Nachteilig wirken sich aus Arbeitgebersicht aus:

einmalige und laufende Kosten für Verwaltung und Pensionsversicherungsverein; die Einrichtung ist relativ zeitaufwendig; das Haftungsrisiko für spätere Rentenzahlungen, wenn die Unterstützungskasse sehr schlechte Renditen bringt, besteht; der GmbH-Chef kann nicht allein versorgt werden; der Arbeitnehmer kann ablehnen; bestehende Direktzusagen können meist nur stufenweise auf die Unterstützungskasse angerechnet werden.

Pensionskasse: gewährt Rechtsanspruch; wertgleiche Gegenleistung ist steuerfrei limitiert; Vorteile für Arbeitgeber sind u.a.: Das Haftungsrisiko für Rentenzahlungen ist gering, da es sich um eine vorsichtige Kapitalanlage handelt; die Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen ist möglich bis 2008, wenn der Mitarbeiter nicht die Riester-Zulagen wählt; belastet die Bilanz nicht; keine Beiträge zum Pensionsversicherungsverein; wenig Verwaltungsaufwand; kein Vetorecht des Mitarbeiters; lange erprobtes Modell; Einführung ist relativ einfach. Als nachteilig für Arbeitgeber erweist sich, dass die Übertragung vorhandener Pensionsansprüche auf die Pensionskasse nicht möglich sind.

Pensionsfonds: gewährt Rechtsanspruch; geringere garantierte Gegenleistung möglich; Vorteile für Arbeitgeber sind u.a.: Vorhandene Pensionszusagen sind steuer- und sozialversicherungsfrei auf Pensionsfonds übertragbar; die Ersparnis von Sozialversicherungsbeiträgen ist bis 2008 möglich, wenn der Mitarbeiter nicht die Riester-Zulagen wählt; belastet die Bilanz nicht; wenig Verwaltungsaufwand; kein Vetorecht des Mitarbeiters. Nachteilig für Arbeitgeber ist u.a.: Kosten für den Pensionsversicherungsverein; das Haftungsrisiko für spätere Rentenzahlungen, wenn der Fonds sehr schlechte Renditen bringt; der Durchführungsweg ist noch relativ unerprobt.

Direktversicherung: viele Analogien zur Pensionskasse; Vorteile für Arbeitgeber sind u.a.: Durch das Übertragungsabkommen ist die Übertragbarkeit aus früheren Verträgen des Arbeitnehmers erleichtert. Betroffen davon sind allerdings nur Policen von Direktversicherungen oder Verträge mit den versicherungsähnlichen Pensionskassen, für die sich auf Grund des geringen Verwaltungsaufwandes insbesondere kleine und mittlere Unternehmen entscheiden.

