

30.04.2015 | Von: Axel Stefan Sonntag

Altersvorsorge

Tarifrente

Das gesetzliche Ruhegeld kann zukünftig knapp werden. Die IG BCE hat sich deshalb mit dem ChemiePensionsfonds für eine tarifliche Altersversorgung starkgemacht.

fatihhoca/istock



Wer im Jahr 2040 in Rente geht, wird weniger als 50 Prozent des letzten Nettogehaltes bekommen. Szenarien wie diese sind vielen bekannt. Umso wichtiger ist es, frühzeitig gegenzusteuern. Eine Aufgabe, die die IG BCE beizeiten in ihre Tarifpolitik integriert hat. In gleich mehreren Branchen und Tarifverträgen existieren Regelungen zur Altersvorsorge.

Beispiel: Chemische Industrie

Schon 1998 kommt es zum ersten entsprechenden Tarifabschluss. 2001 erreicht die IG BCE, dass die Sozialpartner den ChemiePensionsfonds (CPF) einrichten. Schnell entwickelt sich diese Form der tariflichen Altersvorsorge zur Erfolgsgeschichte: Heute ist der Fonds der größte Branchen-Pensionsfonds Deutschlands, den beinahe jedes dritte Chemieunternehmen nutzt. 2014 betreut die R+V als zuständiger Versicherer mehr als 93 000 Verträge und verwaltet rund 535 Millionen Euro.

Was bezahlen die Unternehmen?

Der tarifliche Entgeltumwandlungsbetrag basiert auf dem einstigen »936-Mark-Gesetz« zur Förderung vermögenswirksamer Leistungen: Die Arbeitgeber übernehmen 478,57 Euro pro Jahr – und stocken diese mit 134,98 Euro (»TarifförderungI«) auf 613,55 Euro auf. Diese Summe geht als betriebliche Altersvorsorge in den Fonds – und zwar ohne, dass Beschäftigte eigene Zahlungen leisten müssen.

Was hat der Demografie-Tarifvertrag damit zu tun?

Ab 2017 zahlen die Arbeitgeber 750 Euro pro Mitarbeiter in den Demografie-Fonds ein. 2010 waren es 300 Euro. Der Fonds bildet das Kernstück des Demografie-Tarifvertrages, der 2008 das erste Mal abgeschlossen und 2012 und 2015 erweitert wurde. Über die Verwendung der Fondsmittel entscheiden Betriebsrat und Unternehmensleitung.

Dabei gibt es mehrere Möglichkeiten. Eine davon ist, die Summen für die tarifliche Altersversorgung zu verwenden – beispielsweise in Form des CPF. Fließen also die Mittel in diese zweite Rente, stocken die Arbeitgeber die Beträge dann nochmals mit der »Tarifförderung II« auf: Für jede angefangenen 100 Euro legen die Unternehmen weitere 13 Euro obendrauf (bei 750 Euro sind das 91 Euro). Dies gilt für alle Chemiebeschäftigten.

Hier gilt ebenso: Arbeitnehmer müssen keinen Cent dazu bezahlen! Rechnet man die Tarifförderung I und II zusammen, können Arbeitnehmer der betroffenen Betriebe von 2017 an jährlich bis zu 1454,55 Euro sparen. Zusätzlich können Beschäftigte eigenes Entgelt umwandeln. Auch dies unterstützt der Arbeitgeber durch die »Tarifförderung II« bis zu der steuer- und beitragsrechtlichen Höchstgrenze von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (2015: 2904 Euro).

Wie sicher ist der Pensionsfonds?

Die Einlagen sind insolvenzgesichert und »Hartz IV-sicher«.

Ist der Fonds auf die Chemiebranche beschränkt?

Nein. Arbeitnehmer aller Branchen aus dem Organisationsbereich der IG BCE können diese Form der betrieblichen Altersvorsorge nutzen, wenn das Unternehmen Mitglied im CPF wird. Ansprechpartner ist der Betriebsrat vor Ort.

© 2020 IG-BCE Grafiken & Inhalte dieser Webseite sind urheberrechtlich geschützt

IG BCE - Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
Dubliner Straße 12 | D-99091 Erfurt

Telefon: 0361 77758-0 | Telefax: 0361 77758-20

E-Mail: bezirk.thueringen@igbce.de