

# INFORMATION ZUR „SHK-RENTE BAYERN“



**Fachverband Sanitär-,  
Heizungs- und  
Klimatechnik Bayern**

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Was ist „betriebliche Altersversorgung“? . . . .</b>	<b>3</b>	3.5. Kann ein Musterschreiben zur Verfügung gestellt werden, in dem der Mitarbeiter Arbeitnehmer auf die betriebliche Altersvorsorge Altersversorgung (freiwillig) verzichtet?	8
<b>2. Der Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen . . . . .</b>	<b>4</b>	3.6. Was passiert mit der betrieblichen Altersversorgung, wenn der Mitarbeiter Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheidet?	9
2.1. Wer wird vom Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen (= betriebliche Altersversorgung) erfasst?	4	3.7. Welche Leistung wird bei Tod der versicherten Person ausgezahlt?	9
2.2. Von wem und warum wurde der Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen beschlossen?	6	3.8. Wie ist die Auszahlung der Leistung bei Erreichen der Altersgrenze geregelt?	9
2.3. Wie kann die betriebliche Altersvorsorge Altersversorgung vom Arbeitgeber realisiert umgesetzt werden; welche Durchführungswege gibt es?	6	3.9. Ab wann kann der Mitarbeiter Arbeitnehmer Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung erhalten?	9
<b>3. Die am häufigsten gestellten Fragen zur betrieblichen Altersversorgung bzw. „SHK-Rente Bayern“ mit Antworten . . . . .</b>	<b>8</b>	3.10. Wie wird das Geld angelegt?	10
3.1. Wie hoch ist der vom Arbeitgeber zu leistende monatliche Betrag zur betrieblichen Altersversorgung?	8	3.11. Hat der Betrieb ein Haftungsrisiko aus der betrieblichen Altersversorgung?	10
3.2. Ab wann hat der Mitarbeiter Arbeitnehmer einen Anspruch auf den Beitrag?	8	3.12. Der MÜNCHENER VEREIN als präferierter Partner des Fachverbandes SHK Bayern: Was heißt das und warum ist er der Versicherungspartner?	11
3.3. Habe ich als Arbeitgeber die Pflicht, meine Arbeitnehmer über die Voraussetzung der betrieblichen Altersversorgung aufzuklären und hinzuweisen?	8	<b>4. Vorteile der betrieblichen Altersversorgung und der SHK-Rente Bayern . . . . .</b>	<b>12</b>
3.4. Was ist, wenn ein Mitarbeiter Arbeitnehmer sich für die betriebliche Altersvorsorge entscheidet, aber schon einen Vertrag über vermögenswirksame Leistungen vor dem Jahr 2011 abgeschlossen hat?	8	4.1. Vorteile für den Betrieb:	12
		4.2. Vorteile für die Arbeitnehmer:	12
		<b>5. Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung (sog. arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung) . .</b>	<b>14</b>
		<b>6. Haftungsausschluss . . . . .</b>	<b>15</b>
		<b>7. Impressum . . . . .</b>	<b>15</b>


# 1. Was ist „betriebliche Altersversorgung“?

---

Betriebliche Altersversorgung ist die Zusage des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer aus Anlass des Arbeitsverhältnisses auf Leistungen der Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung.

Dabei wird zwischen 1.) einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung und 2.) einer betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung (arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung) unterschieden. Im ersten Fall erfolgt die wirtschaftliche Finanzierung der Altersversorgung durch den Arbeitgeber, im zweiten Fall wird die

Altersversorgung vom Arbeitnehmer wirtschaftlich finanziert.

Der seit dem 01.01.2011 in Bayern gültige SHK-Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen regelt den ersten Fall, nämlich einer arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersvorsorge. Daher gelten die nachfolgenden Ausführungen insbesondere für diese Form der betrieblichen Altersversorgung. Zusätzlich erhalten Sie am Ende dieser Broschüre auch Informationen zur betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung. 

## 2. Der Tarifvertrag über altervorsorgewirksame Leistungen

### 2.1. Wer wird vom Tarifvertrag über altervorsorgewirksame Leistungen betriebliche Altersversorgung erfasst?

Mit anderen Worten: Wer ist nach diesem Tarifvertrag verpflichtet, die betriebliche Altersversorgung in seinem Betrieb einzuführen?

Der Tarifvertrag über altervorsorgewirksame Leistungen erfasst automatisch nur die Arbeitsverhältnisse, bei denen eine Tarifbindung bzw. ein Tarifbezug gegeben ist. Für diese Betriebe ist es dann aber auch zwingend, die seit dem 01.01.2011 gültige arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung einzuführen und ihren Arbeitnehmern zu gewähren.

Das ist nur der Fall bei

a) allen Arbeitsverhältnissen, bei denen beide Arbeitsvertragsparteien organisiert sind, d. h., der Betrieb ist Mitglied einer bayerischen SHK-Innung und der Arbeitnehmer ist gleichzeitig Mitglied der Christlichen Gewerkschaft Metall, Landesverband Bayern

oder (!)

b) allen Arbeitsverhältnissen, die mit einem schriftlichen Arbeitsvertrag ausgestattet sind, in dem festgehalten ist, dass die entsprechenden SHK-Tarifverträge für die SHK-Handwerke in Bayern, Geltung haben.

c) Unfreiwillig kann der Arbeitgeber durch den arbeitsvertraglichen Gleichbehandlungsgrundsatz verpflichtet sein, die betriebliche Altersversorgung einzuführen. Das heißt, wer durch die oben genannten Gründe in seinem Betrieb zur Einführung der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung verpflichtet ist, braucht sachliche Differenzierungsgründe, wenn er bestimmten Arbeitnehmern die betrieblichen Altersversorgung gewähren, andere Arbeitnehmer aber nicht daran teilhaben lassen will.

Vom Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen nicht automatisch erfasst werden alle Arbeitsverhältnisse, bei denen ein schriftlicher Arbeitsvertrag vorliegt, der keinen Tarifbezug enthält sowie grundsätzlich alle nur mündlich eingegangenen Arbeitsverhältnisse.

In diesen beiden Fällen kann nur der oben beschriebene arbeitsvertragliche Gleichbehandlungsgrundsatz unter bestimmten Umständen dazu führen, dass eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung zu zahlen ist.

Wer in seinem Betrieb ein bereits bestehendes Versorgungssystem zur arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung hat, erfüllt den Anspruch nach dem Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen, wenn die Höhe der monatlichen Einzahlungen 75,- € für jeden Arbeitnehmer bzw. 32,- € für jeden Auszubildenden entspricht.

In diesem Fall besteht keine Verpflichtung zur Gewährung betrieblicher Altersversorgung aus dem Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen.

**Beachte!!!**

Wer nun nach den zuvor stehenden Ausführungen verpflichtet ist, den Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen umzusetzen und eine betriebliche Altersversorgung einzuführen, sollte die nachfolgenden Ausführungen beachten!

Diejenigen Betriebe, die nicht zur Umsetzung der arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung verpflichtet sind, können sie gleichwohl freiwillig einführen. Wir sind davon überzeugt, dass auch für diese Betriebe die nachstehenden Ausführungen eine nützliche und interessante Information darstellen.

## 2.2. Von wem und warum wurde der Tarifvertrag über altervorsorgewirksame Leistungen (= betriebliche Altersversorgung) beschlossen?

Die Tarifvertragsparteien – das ist zum einen die Tarifpolitische Kommission des Fachverbandes SHK Bayern und zum anderen für die Arbeitnehmerseite die Christliche Gewerkschaft Metall (kurz: CGM) – sehen die betriebliche Altersversorgung als sinnvolle Ergänzung der umlagefinanzierten gesetzlichen Rentenversicherung an. Um die Zukunftssicherung der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in den bayerischen SHK-Handwerken zu fördern, hat man sich daher entschieden, die bisherigen vermögenswirksamen Leistungen durch altervorsorgewirksame Leistungen zu ersetzen. Hintergrund dieser Überlegungen und Änderung war unter anderem, die SHK- Branche wettbewerbsfähig zu halten. Um die gut ausgebildeten Fachkräfte an den eigenen Betrieb zu binden und qualifizierten Nachwuchs für den Betrieb zu interessieren, war es der Wunsch der Tarifvertragsparteien, die betriebliche Altersversorgung auch in der SHK-Branche zu im-

plementieren. Außerdem wurden die vermögenswirksamen Leistungen nicht mehr als zeitgemäß angesehen, wohingegen der betrieblichen Altersversorgung das Etikett eines modernen Instruments für eine zukunftsfähige Altersversorgung angeheftet werden kann.

## 2.3. Wie kann die betriebliche Altersversorgung vom Arbeitgeber umgesetzt werden; welche Durchführungswege gibt es?

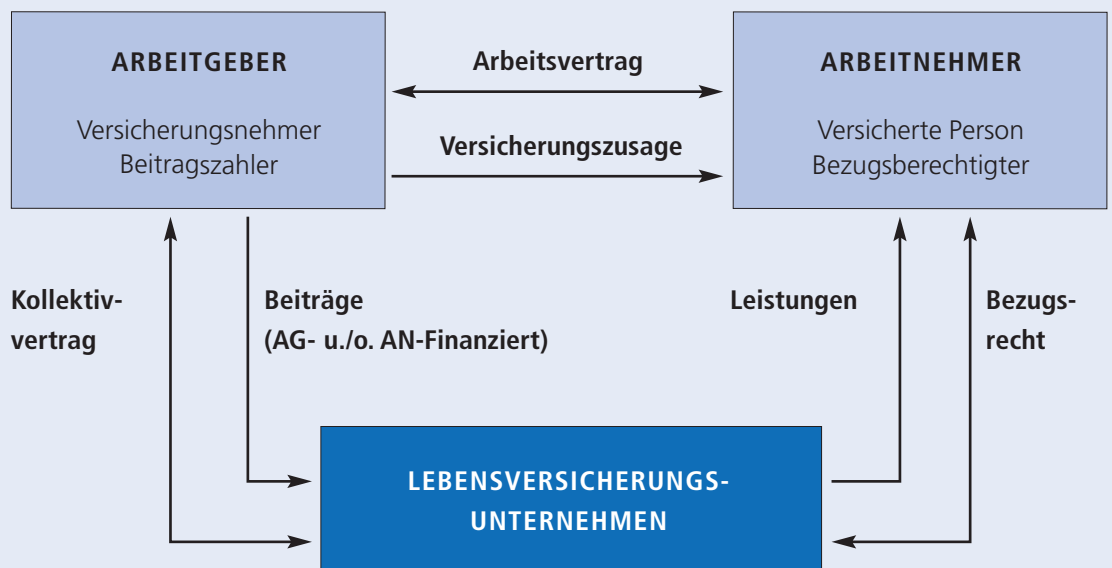
Es gibt 5 Durchführungswege:

- Direktversicherung
- Direktzusage
- Unterstützungskasse
- Pensionskasse
- Pensionsfonds

Der Fachverband SHK Bayern empfiehlt Ihnen ganz klar die Direktversicherung, da diese am unbürokratischsten ist und für Sie das geringste (Haftungs-) Risiko aufweist. Bei einer Direktversicherung handelt es sich um folgendes Konstrukt:


# Die Direktversicherung

Funktionsweise



Die Direktversicherung ist eine Lebensversicherung, die auf das Leben des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber abgeschlossen wird und bei der der Arbeitnehmer oder seine Hinterbliebenen in Bezug auf die Leistungen des Versicherers ganz oder teilweise bezugsberechtigt sind (vgl. § 1b Abs. 2 S. 1 BetrAVG).

Die rechtliche Konstruktion der Direktversicherung stellt danach ein Dreiecksverhältnis zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Versicherungsunternehmen

in Form eines echten Vertrags zugunsten Dritter dar. Die Zusage der betrieblichen Altersversorgung gibt der Arbeitgeber gegenüber seinem Arbeitnehmer ab. Der Versicherungsvertrag wird zwischen dem Arbeitgeber als Versicherungsnehmer und dem Versicherungsunternehmen geschlossen. Der Arbeitgeber leistet die Beiträge. Das Leistungsverhältnis besteht zwischen dem Versicherungsunternehmen und dem Arbeitnehmer, so dass sich bei diesem Durchführungsweg ein echter Rechtsanspruch für den Arbeitnehmer gegen das Versicherungsunternehmen ergibt. 

## 3. Die am häufigsten gestellten Fragen zur betrieblichen Altersversorgung bzw. „SHK-Rente Bayern“ mit Antworten:

### 3.1. Wie hoch ist der vom Arbeitgeber zu leistende monatliche Betrag zur betrieblichen Altersversorgung?

Die altersvorsorgewirksame Leistung beträgt monatlich seit dem 01. Januar 2011

- für jeden Arbeitnehmer 75,- Euro
- für jeden Auszubildenden 32,- Euro.

Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige Leistung, die sich nach dem Verhältnis ihrer vertraglichen zur betrieblichen Arbeitszeit bemisst.

### 3.2. Ab wann hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf den Beitrag?

Ab dem 7. Monat ununterbrochener Betriebszugehörigkeit hat der Arbeitnehmer Anspruch auf die Versorgung und zwar für jeden Monat, in dem mindestens 2 Wochen ein Anspruch auf Arbeitsentgelt bestanden hat.

### 3.3. Habe ich als Arbeitgeber die Pflicht, meine Arbeitnehmer über die Voraussetzung der betrieblichen Altersversorgung aufzuklären und hinzuweisen?

Nach dem Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen hat der Arbeitgeber bei Abschluss von Arbeits- bzw. Ausbildungsverträgen auf den Tarifvertrag hinzuweisen. Darüber hinaus gehende Hinweispflichten werden weder vom Gesetz noch von den SHK-Tarifverträgen gefordert.

Es besteht aber eine Pflicht, die Tarifsammlung bzw. die Tarifverträge an geeigneter Stelle im Betrieb auszulegen, damit den Arbeitnehmern Einblick gewährt werden kann.

### 3.4. Was ist, wenn ein Arbeitnehmer sich für die betriebliche Altersvorsorge entscheidet, aber schon einen Vertrag über vermögenswirksame Leistungen vor dem Jahr 2011 abgeschlossen hat?

Der Arbeitgeber ist berechtigt, jedoch nicht verpflichtet, statt der altersvorsorgewirksamen Leistung die vermögenswirksamen Leistungen (VWL) für die Restlaufzeit des jeweiligen VWL-Vertrages (max. 7 Jahren) zu erbringen, wenn dies der Arbeitnehmer wünscht.

Der Arbeitgeber ist nach dem Tarifvertrag nicht verpflichtet, vermögenswirksame Leistungen (VWL) und betriebliche Altersversorgung gleichzeitig zu zahlen. Daher muss sich der Arbeitnehmer für ein Versorgungsinstrument entscheiden. Entscheidet er sich für die betriebliche Altersversorgung, muss der Arbeitgeber die vermögenswirksamen Leistungen nicht weiter bedienen. Der Arbeitnehmer kann dann den VWL-Vertrag beispielsweise ruhen lassen oder er bezahlt die Beiträge aus der eigenen Tasche weiter.

Wenn sich der Arbeitgeber selbst dafür entschieden hat, nicht mehr vermögenswirksame Leistungen sondern altersvorsorgewirksame Leistungen an seine Arbeitnehmer zu zahlen, dann kann der Arbeitnehmer an dieser Entscheidung auch nicht mehr rütteln und er verliert sein Wahlrecht.

### 3.5. Kann ein Musterschreiben zur Verfügung gestellt werden, in dem der Arbeitnehmer auf die betriebliche Altersversorgung (freiwillig) verzichtet?

Aus rechtlichen Gründen ist dies nicht möglich! Bei einer Tarifbindung ist ein Verzicht auf entstandene tarifliche Rechte nach dem Tarifvertragsgesetz nicht zulässig. Im Übrigen wäre ein solches Schreiben als Allgemeine Geschäftsbedingung zu werten und un-



terläge somit der Überprüfung durch die Gerichte. Eine pauschale Verzichtserklärung würde von der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung nicht akzeptiert werden. Das heißt, es sollte im Einzelfall immer ein Beratungsgespräch zwischen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Versicherungspartner stattfinden. Wurden darin alle Fakten geklärt sowie der Arbeitnehmer konkret-individuell ausreichend informiert und aufgeklärt, kann eine schriftliche Verzichtserklärung vom Arbeitnehmer abgegeben werden.

### 3.6. Was passiert mit der betrieblichen Altersversorgung, wenn der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheidet?

Im Durchführungsweg Direktversicherung können Betrieb und Arbeitnehmer flexibel auf die neue berufliche Situation reagieren. Der Vertrag wird dem Arbeitnehmer mitgegeben und dieser hat folgende Möglichkeiten:

**Situation 1:** Neuer Arbeitgeber im bayerischen SHK-Handwerk (Innungsfachbetrieb)

**Lösung:** Fortführung des Vertrages beim neuen Arbeitgeber

**Situation 2:** Neuer Arbeitgeber außerhalb des bayerischen SHK-Handwerks

**Lösung:** Wenn der neue Arbeitgeber einverstanden ist, wird der Vertrag beim neuen Arbeitgeber weitergeführt. Alternativ kann das Kapital im Rahmen des Deckungskapitalübertragungsabkommens auf einen neuen Vertrag bei einem anderen Versicherer übertragen werden.

**Situation 3:** Arbeitslosigkeit bzw. keine Aufnahme einer neuen Tätigkeit

**Lösung:** Der Vertrag kann vom ehemaligen Arbeitnehmer mit eigenen Beiträgen weitergeführt werden. Alternativ ist eine Beitragsfreistellung möglich.

### 3.7. Welche Leistung wird bei Tod der versicherten Person ausgezahlt?

Vor Rentenbeginn werden die eingezahlten Beiträge inkl. bereits zugewiesener Überschussguthaben an die steuerrechtlich anerkannten Hinterbliebenen ausgezahlt. Nach Rentenbeginn wird bis zum Ende der vereinbarten Rentengarantiezeit von 10 Jahren, das heißt, bis zum Alter 77, die laufende Rente an die steuerrechtlich anerkannten Hinterbliebenen weitergezahlt.

Als Hinterbliebene werden steuerrechtlich anerkannt:

- Ehepartner oder eingetragene Lebenspartner
- ein benannter Lebenspartner in eheähnlicher Lebensgemeinschaft oder
- ein leibliches bzw. adoptiertes Kind (in diesem Fall endet die Rentenzahlung vor Erreichen des 18. Lebensjahres)

Ist kein steuerrechtlich anerkannter Hinterbliebener vorhanden, wird ein Sterbegeld in Höhe von einmalig max. 8.000 € an die Erben ausgezahlt.

### 3.8. Wie ist die Auszahlung der Leistung bei Erreichen der Altersgrenze geregelt?

Es wird eine lebenslange Rente gezahlt. Bei der Leistungsauszahlung ist volle Flexibilität gegeben. Bis zum letzten Tag vor Rentenbeginn kann der Arbeitnehmer die Auszahlungsform bestimmen. Er hat die Möglichkeit, neben der Rente entweder das volle Kapital oder einen Teil des Kapitals (1 – 30 %) zusammen mit einer Rente (aus dem Restkapital) zu wählen.

### 3.9. Ab wann kann der Arbeitnehmer Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung erhalten?

Aufgrund des gesetzlichen Renteneintrittsalters ist die Versorgung in der Regel auf das Endalter 67 abgestimmt. Sollte der Arbeitnehmer früher in Rente gehen, ist die Vorverlegung des Rentenbeginns aus der betrieblichen Altersversorgung um bis zu 5 Jahre möglich.

### 3.10. Wie wird das Geld angelegt?

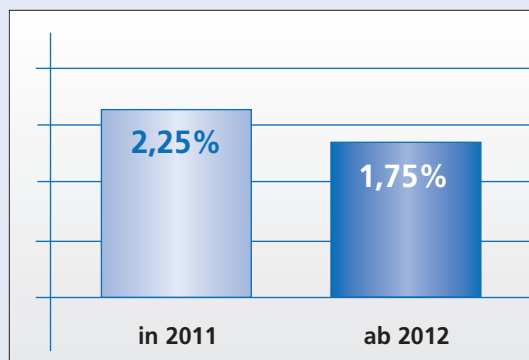
Da diese Versorgung eine Verbesserung des gesetzlichen Rentenniveaus ergeben soll, werden die Gelder in der Regel in einer klassischen Form angelegt. Für die Sicherheit in der Anlage sorgt eine Garantieverzinsung von zurzeit 2,25 %.

Natürlich werden auch alle darüber hinaus vom Versorgungsträger erwirtschafteten Überschüsse den Verträgen gutgeschrieben und erhöhen somit die Rente des Arbeitnehmers.

#### Beachte: Neuer Garantiezins ab 01. Januar 2012

Das Bundesministerium der Finanzen hat Anfang 2011 beschlossen, ab dem kommenden Jahr einen neuen garantierten Rechnungszins für die Kalkulation von Lebens- und Rentenversicherungen vorzuschreiben.

Der garantierte Rechnungszins gilt für die gesamte Vertragslaufzeit, also auch in der Rentenphase. Bislang betrug der garantierte Zins 2,25%. Ab 01. Januar 2012 wird der Zins auf 1,75% gesenkt. Diese Maßnahme gilt für alle Versicherungsunternehmen, welche ihren Geschäftssitz in Deutschland haben.



#### Senkung gilt nur für Neuverträge

Auch die SHK-Rente Bayern ist von dieser Maßnahme betroffen. Allerdings gilt der reduzierte Garantiezins nur für ab 01. Januar 2012 neu eingerichtete Verträge.

#### Handlungsempfehlung für die Betriebe und Mitarbeiter

In folgenden Fällen sollten die Betriebe bzw. die Arbeitnehmer noch im Jahr 2011 aktiv werden und sich den höheren Rechnungszins sichern:

- Der Tarifvertrag zur SHK-Rente Bayern wurde noch nicht umgesetzt, obwohl der Betrieb dazu verpflichtet ist (siehe oben).
- Der Betrieb beschäftigt neue Arbeitnehmer, die die Wartezeit von 6 Monaten noch nicht erfüllt haben.
- Verträge mit vermögenswirksamen Leistungen der Arbeitnehmer (z. B. Bausparer) laufen aus.

In den oben genannten Fällen wäre es wünschenswert, den Vertrag noch im Jahr 2011 abzuschließen oder ggf. einen Grundvertrag zur Sicherung des Rechnungszinses mit einem Monatsbeitrag von 10,- Euro einzurichten.

### 3.11. Hat der Betrieb ein Haftungsrisiko aus der betrieblichen Altersversorgung?

Grundsätzlich haftet der Arbeitgeber für die Erfüllung der eingerichteten Versorgung. Eine vollkommene Befreiung von dieser Haftung ist nicht möglich. Wichtig ist für den Betrieb darauf zu achten, dass bestimmte Haftungsrisiken ausgeschlossen werden.

Einen Großteil der möglichen Risiken kann von vornherein ausgeschlossen werden, indem der Betrieb der Empfehlung für den Durchführungsweg einer Direktversicherung folgt. Sofern der Betrieb die Beiträge korrekt leistet, ist die Zahlung der Leistung durch den externen Versorgungsträger (das Versicherungsunternehmen) garantiert.

Sollte das Versicherungsunternehmen die garantierten Leistungen nicht erbringen können, haftet der Betrieb zunächst nicht für die Erfüllung der Leistung. Hinter der versprochenen garantierten Leistung einer deutschen Lebensversicherungsgesellschaft steht die gemeinsame Auffanggesellschaft dieser Unternehmen, die Protaktor Lebensversicherungs-AG.

### **3.12. Der MÜNCHENER VEREIN als präferierter Partner des Fachverbandes SHK Bayern: Was heißt das und warum ist er der Versicherungspartner?**

Betriebliche Altersversorgung ist ein sehr langer Prozess, bei dem in der Regel ein Versorgungsträger als Partner benötigt wird. Der Fachverband SHK Bayern hat sich als Partner für die Implementierung der betrieblichen Altersversorgung den MÜNCHENER VEREIN gesucht, der ihn unterstützt und berät.

Der MÜNCHENER VEREIN steht auch den Innungsfachbetrieben als Partner zur Verfügung, damit sie mit der Umsetzung im Betrieb nicht allein gelassen werden. Es handelt sich dabei um ein Angebot des Fachverbandes, das vom Innungsfachbetrieb nicht angenommen werden muss. Dieses Angebot bzw. diese Empfehlung ist das Ergebnis einer intensiven Prüfung mehrerer Produktanbieter durch die Tarifkommission des Fachverbandes und die Gewerkschaft CGM.

Da die Entscheidung der Tarifvertragsparteien für den MÜNCHENER VEREIN als Partner nicht bindend für die Innungsfachbetriebe ist, kann jeder Betrieb selbst den Durchführungsweg, den Partner (Versicherung, Versicherungsmakler u. s. w.) und vor allem auch das

Produkt frei wählen. Jedoch können wir für andere Versicherungsanbieter und deren Versicherungsprodukte keine Gewähr übernehmen. Bei den beiden Produkten des MÜNCHENER VEREIN („SHK-DirektRente“ und „SHK-BetriebsRente“) sind wir aber von der Qualität, was den Service und die Konditionen anbelangt, überzeugt.

Nachfolgende Gründe waren letztlich ausschlaggebend für die Auswahl des MÜNCHENER VEREIN und sprechen für eine Umsetzung mit ihm:

Er verfügt über langjährige Erfahrung in der Umsetzung von tarifvertraglichen Regelungen der betrieblichen Altersversorgung. Speziell die positiven Erfahrungen diverser Verbände im Handwerk in Bayern haben die Entscheidung für den MÜNCHENER VEREIN begünstigt. Über einen Kollektivvertrag mit dem Fachverband stellt der MÜNCHENER VEREIN durch eine günstige Kostenkalkulation hohe garantierte Renten- und Kapitalabfindungswerte im Wettbewerbsvergleich sicher. Die Tarife des MÜNCHENER VEREIN sorgen aufgrund ihrer arbeitsrechtlichen Gestaltung für ein hohes Maß an Haftungssicherheit für den Betrieb. Mit einer speziellen Garantieerklärung zur sogenannten Rentenanpassung werden die Betriebe von diesem Risiko befreit. Außerdem beraten eigens ausgebildete Spezialisten umfassend zur „SHK-Rente Bayern“. So gewährleistet der MÜNCHENER VEREIN flächendeckend einen hohen Beratungsstandard im Tarifgebiet.

**Weitere Informationen unter:**  
<http://www.shkrente-bayern.de/>



## 4. Vorteile der betrieblichen Altersversorgung und der SHK-Rente Bayern

Die betriebliche Altersversorgung hat sowohl für den Betrieb als auch für die Arbeitnehmer zahlreiche Vorteile.

### 4.1. Vorteile für den Betrieb:

#### Soziale Verantwortung zeigen:

Soziale Nebenleistungen rücken, neben dem reinen Arbeitslohn, immer stärker in den Fokus der Arbeitnehmer. Die Attraktivität eines Betriebes kann durch eine bessere soziale Absicherung der Arbeitnehmer deutlich gesteigert werden. Die finanzielle Absicherung der Arbeitnehmer in der Rentenphase in Form der betrieblichen Altersversorgung gehört zu den wichtigsten sozialen Nebenleistungen eines modernen Betriebes.

#### Fachkräftemangel vorbeugen:

Auf Grund des drohenden Fachkräftemangels im SHK-Handwerk wird es immer wichtiger, qualifizierte Fachkräfte an den Betrieb zu binden und vor allem neue Arbeitnehmer zu finden. Und auch an die Zukunft muss gedacht werden. Leistungsstarke Schulabgänger sind schwer zu bekommen, zudem sinkt die Zahl der Schulabgänger stetig. Der Nachwuchs im Handwerk ist nicht mehr gesichert. Die betriebliche Altersversorgung erhöht die Attraktivität des Betriebes auch im Vergleich mit anderen Branchen und Gewerken und kann damit dem Fachkräftemangel vorbeugen.

#### Lohnnebenkosten sparen:

Die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung sind in der Regel sozialversicherungsfrei. Der Betrieb spart im Vergleich zur Auszahlung von Arbeitslohn oder vermögenswirksamen Leistungen ca. 20 % Sozialversicherungsbeiträge und damit einen hohen Anteil an Lohnnebenkosten. Die Ersparnis für den Betrieb kommt sowohl bei Entgeltumwandlung als auch bei der arbeitgeberfinanzierten SHK-Rente Bayern zum Tragen.

#### Einfache Verwaltung und hohe Flexibilität:

Als Durchführungsweg wird die Direktversicherung empfohlen. Sie sichert dem Betrieb eine einfache und unkomplizierte Verwaltung sowie die Möglichkeit, flexibel auf alle Veränderungen zu reagieren, die der Arbeitsalltag mit sich bringt. Die Abbildung einer unregelmäßigen Arbeitszeit und von entgeltfreien Zeiten sind ebenso möglich, wie die Mitgabe des Vertrages bei Ausscheiden des Arbeitnehmers.

### 4.2. Vorteile für die Arbeitnehmer:

#### Aufbau einer zusätzlichen Altersversorgung:

Die Ansprüche aus der allgemeinen Rentenversicherung werden höchstwahrscheinlich weiter sinken. In Zukunft wird die gesetzliche Rente wohl nicht mehr ausreichen, um den gewünschten Lebensstandard zu finanzieren. Die eigene Vorsorge ist daher wichtiger denn je. Die betriebliche Altersversorgung ist dabei ein wesentlicher Baustein.

#### Hohe staatliche Förderung:

Der Staat fördert die betriebliche Altersversorgung: Beim Durchführungsweg der Direktversicherung können bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung jedes Jahr steuer- und sozialversicherungsfrei in eine betriebliche Altersversorgung einbezahlt werden. In 2011 sind das 220 Euro im Monat. Zusätzlich können noch einmal 1.800 Euro steuerfrei eingezahlt werden, sofern der Arbeitnehmer die Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG nicht nutzt.

#### Staatliche Förderung unabhängig von festen Einkommensgrenzen:

Die staatliche Förderung für vermögenswirksame Leistungen ist abhängig von festen Einkommensgrenzen. Diese liegen so niedrig, dass ein großer Teil der Arbeitnehmer weder eine Wohnungsbauprämie noch eine

Arbeitnehmersparzulage erhält. Im Gegensatz dazu profitiert von der staatlichen Förderung bei der betrieblichen Altersversorgung jeder Arbeitnehmer.

#### Rechtsanspruch durch sofortige

##### Unverfallbarkeit:

Die arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung nach dem Tarifvertrag ist sofort unverfallbar. Das bedeutet, dass die Arbeitnehmer vom ersten Tag an einen Anspruch auf die zukünftige Leistung haben, die Ihnen auch bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Betrieb zusteht.

##### Hartz IV-sichere Versorgung:

Der Anspruch auf betriebliche Altersversorgung wird im Fall von Hartz IV-Bezug nicht angerechnet. Die Versorgung muss auch nicht aufgelöst werden.


#### Sehr günstige Konditionen durch

##### Rahmenvertrag:

Die der betrieblichen Altersversorgung zugrunde gelegten Versicherungstarife sind in der Regel Kollektivtarife mit günstigeren Konditionen. Diese werden vom Betrieb mit dem Anbieter verhandelt. Die Arbeit-

Berechnungsbeispiel	mit VWL	Arbeitgeberleistung statt VWL
<b>Brutto-Monatseinkommen</b>	<b>2.500,00 €</b>	<b>2.500,00 €</b>
+ VWL	40,00 €	
Arbeitgeberleistung		75,00 €
- Entgeltumwandlung		
zu versteuerndes Einkommen	2.540,00 €	2.500,00 €
- Steuern	399,60 €	388,17 €
- Sozialabgaben	530,23 €	521,88 €
<b>für meine Sozialversorgung</b>		<b>75,00 €</b>
davon für VWL-Vertrag	40,00 €	
<b>Nettoeinkommen monatlich</b>	<b>1.570,17 €</b>	<b>1.589,95 €</b>

Annahmen: Lohnsteuerklasse 1, kirchensteuerpflichtig, gesetzlich krankenversichert

nehmer erhalten dadurch grundsätzlich höhere Leistungen als bei einem privaten Einzelvertrag. Für die SHK-Rente Bayern konnte der Fachverband für seine Mitgliedsbetriebe nochmals stark vergünstigte Konditionen über einen Rahmenvertrag mit dem präferierten Partner MÜNCHENER VEREIN erzielen. 

## 5. Betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung (sog. arbeitnehmerfinanzierte betriebliche Altersversorgung)

Das bedeutet, dass Arbeitnehmer Teile ihres Lohnes in eine betriebliche Altersversorgung umwandeln lassen können. In diesem Fall finanzieren die Arbeitnehmer die Beiträge aus ihrem Bruttogehalt. Diese Beiträge werden dann vom Betrieb direkt an den Versorgungsträger überwiesen.


Seit dem 01. Januar 2002 kann jeder Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung durch Entgeltumwandlung verlangen – es besteht hierauf ein gesetzlicher Anspruch.

Als Durchführungsweg wird auch hier, auf Grund der einfachen Verwaltung und der hohen Flexibilität, die Direktversicherung empfohlen. Die Arbeitnehmer haben mit der Entgeltumwandlung die Chance, ihre Altersversorgung zusätzlich zur arbeitgeberfinanzierten SHK-Rente Bayern zu ergänzen und somit die staatliche Förderung auszuschöpfen.

Die betriebliche Altersversorgung durch Entgeltumwandlung enthält auch Vorteile für den Arbeitgeber. Nachfolgende Darstellung verdeutlicht, welches Einsparungspotenzial für den Arbeitgeber besteht:

Berechnungsbeispiel	Arbeitgeberleistung statt VWL	Arbeitgeberleistung + Entgeltumwandlung statt VWL
<b>Brutto-Monatseinkommen</b>	<b>2.500,00 €</b>	<b>2.500,00 €</b>
+ VWL		
Arbeitgeberleistung	75,00 €	75,00 €
- Entgeltumwandlung		125,00 €
zu versteuerndes Einkommen	2.500,00 €	2.375,00 €
- Steuern	388,17 €	352,59 €
- Sozialabgaben	521,88 €	495,78 €
<b>für meine Sozialversorgung</b>		<b>75,00 €</b>
davon für VWL-Vertrag		
<b>Nettoeinkommen monatlich</b>	<b>1.589,95 €</b>	<b>1.526,63 €</b>

Annahmen: Lohnsteuerklasse 1, kirchensteuerpflichtig, gesetzlich krankenversichert

**Nebenstehendes Berechnungsbeispiel führt bei einem Betrieb mit 35 Mitarbeitern über einen Zeitraum von zehn Jahren zu einer Lohnnebenkostensparnis in Höhe von ca. 105.000 Euro, die anderweitig im Betrieb genutzt werden können!** 

## 6. Haftungsausschluss

---

Diese Informationsbroschüre ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Daher übernimmt der Fachverband SHK Bayern mit der Herausgabe dieser Informationsbroschüre keine Haftung.

*Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich grundsätzlich sowohl auf die weibliche als auch auf die männliche Form. Zur besseren Lesbarkeit wurde auf die zusätzliche Bezeichnung in weiblicher Form verzichtet.*

Stand: August 2011



## 7. Impressum

---

**Herausgeber:** Fachverband Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik Bayern  
Pfälzer-Wald-Str. 32, 81539 München  
Telefon: 089 / 54 61 57-0, Telefax: 089 / 54 61 57-59  
E-Mail: [info@haustechnikbayern.de](mailto:info@haustechnikbayern.de),  
Internet: <http://www.haustechnikbayern.de>

**Vorsitzender:** Michael Hilpert

**Hauptgeschäftsführer:** Dr. Wolfgang Schwarz

**Verantwortlich für den Inhalt:** HGF Dr. Wolfgang Schwarz

Alle Rechte vorbehalten.

Nachdruck auch auszugsweise nicht gestattet.

# Eine sichere Zukunft!

Mit der SHK-Rente sorgenfrei ins Alter blicken:

- ✓ Aufstockung durch Entgeltumwandlung möglich
- ✓ Günstige Konditionen durch eine Rahmenvereinbarung
- ✓ Beratung vom zertifizierten Spezialisten



## Ihre Ansprechpartner beim MÜNCHENER VEREIN . . .

<b>Vorstandsbevollmächtigter Handwerk</b>	Herr Peter Umkehr	Tel.: 0931/308 04-14	Fax 0931/308 04-13	
Region	Ansprechpartner	Anschrift	Telefon	Fax
<b>München/Oberbayern/Schwaben</b>	Herr Marcus Königbauer	St. Pauls-Platz 9 80336 München	089/5152-1471	089/5152-1641
<b>Niederbayern/Oberpfalz</b>	Herr Jürgen Rekos	Nibelungenplatz 4 94032 Passau	0851/95676-0	0851/95676-40
<b>Franken</b>	Herr Thomas Syksch	Ludwigstr. 23 1/2 97070 Würzburg	0931/30804-0	0931/30804-18
<b>Zentrale Gesamt Bayern</b>	Herr Klaus Himmel	Pettenkofenstr. 19 80336 München	089/5152-2093	089/5152-4093

. . . oder direkt vor Ort!

Informationen zur SHK-Rente erhalten Sie auch unter [www.shkrente-bayern.de](http://www.shkrente-bayern.de) oder bei Ihrer Innung.

Eine feste Verbindung

