



## Betriebliche Altersvorsorge im Handwerk

Sonderumfrage im Jahr 2006

## „Betriebliche Altersvorsorge im Handwerk“

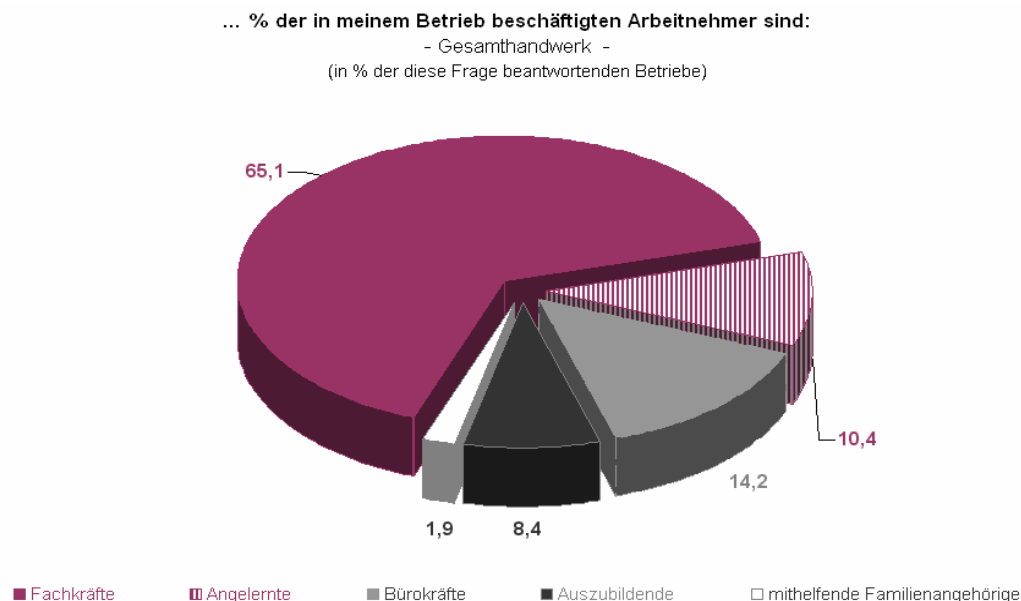
### Vorbemerkungen

Die Sonderumfrage „Betriebliche Altersvorsorge im Handwerk“ fand im Rahmen der Konjunkturumfrage Frühjahr 2006 statt. An dieser Umfrage haben 530 von 3.220 angeschriebenen Handwerksbetrieben aus dem Kammerbezirk Dresden teilgenommen. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 16,45%.

Die Auswertung der Fragen erfolgte nach Gewerken sowie nach Beschäftigtengrößenklassen. Das Engagement der teilnehmenden Betriebe an der Umfrage nach Gewerken spiegelt die Branchenzusammensetzung wider. Das Ausbaugewerbe hat mit 32,3% die größte Beteiligung, das Gesundheitsgewerbe mit 1,9% die geringste Beteiligung. Betrachtet man die Auswertung nach Mitarbeiterzahlen, ist festzustellen das mit 33,2% der höchste Anteil der Antwortenden in der Betriebsgrößenklasse mit 2-4 Mitarbeitern lag und der geringste Anteil bei Betrieben mit 50 Mitarbeitern und mehr (3,8%).

Knapp zwei Drittel der Beschäftigten im Handwerk sind Fachkräfte, jeder Zehnte ist angelernt. Die Beschäftigten sind zu 82,4% Vollzeitangestellte und zu 15,7% Teilzeitangestellte.

Abbildung 1



### Angebot und Inanspruchnahme der betrieblichen Altersvorsorge

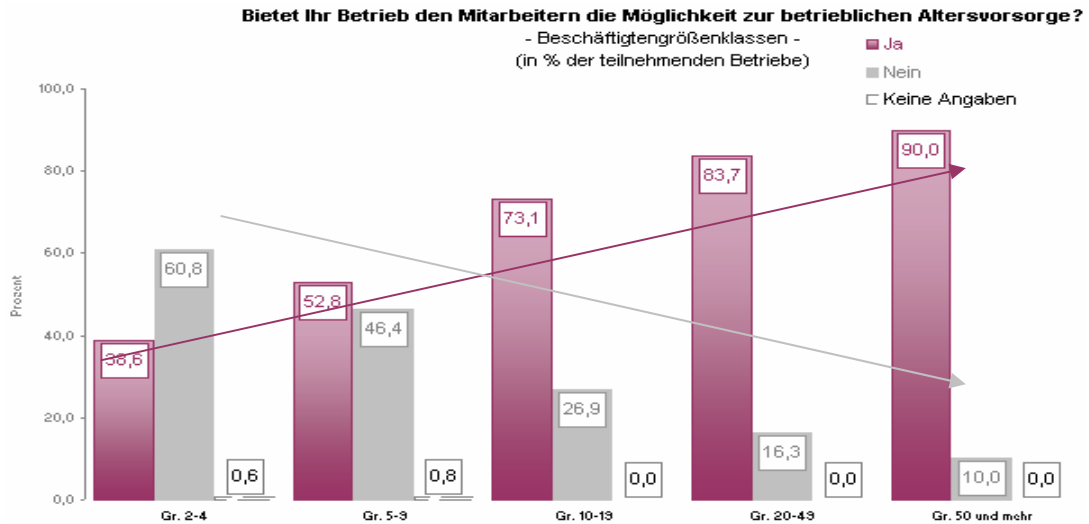
#### Angebot

Die Betriebe des Handwerks engagieren sich sehr bei der betrieblichen Altersvorsorge der Mitarbeiter. 48,9% der befragten Betriebe geben ihren Mitarbeitern die Gelegenheit zur betrieblichen Altersvorsorge. In 49,6% der Betriebe gibt es dazu keine Möglichkeit oder Notwendigkeit.

Den Erwartungen entsprechend steigt das Angebot der betrieblichen Altersvorsorge mit zunehmender Betriebsgröße stark an. Während bei den Kleinbetrieben mit 2-4 Mitarbeitern aufgrund der geringen Betriebsgröße nur 38,6% eine betriebliche Altersvorsorge anbieten können,

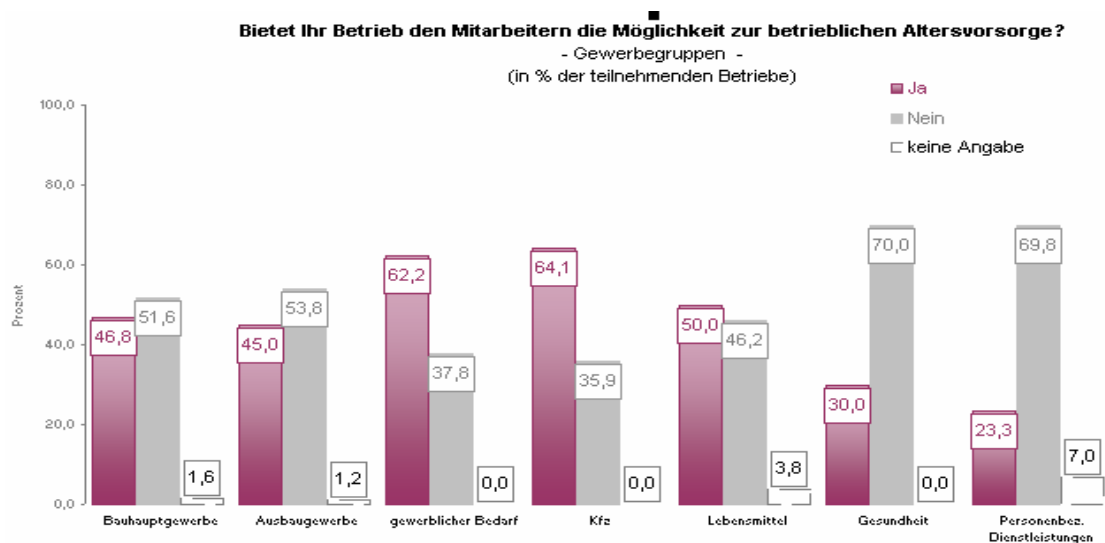
steigt der Anteil bei den Betrieben mit 5-9 Beschäftigten bereits auf 52,9%, liegt bei Betrieben mit 10-19 Beschäftigten bereits bei 73,1% und steigt auf 90 % bei Unternehmen mit 50 und mehr Beschäftigten.

Abbildung 2



Betrachtet man die einzelnen Gewerbegruppen so ergibt sich ein differenziertes Bild. Besonders stark ist das Kfz-Gewerbe und die Gruppe Handwerk für gewerblichen Bedarf mit jeweils über 60% vertreten. Die Lebensmittelhandwerke bieten zu 50% eine betriebliche Altersvorsorge an, im Baugewerbe sind es 46,8% der Betriebe, im Ausbaugewerbe 45,0%. Keine betriebliche Altersvorsorge bieten 70% des Gesundheitsgewerbes und 69,8% des personbezogene Dienstleistungshandwerkes ihren Mitarbeitern an.

Abbildung 3

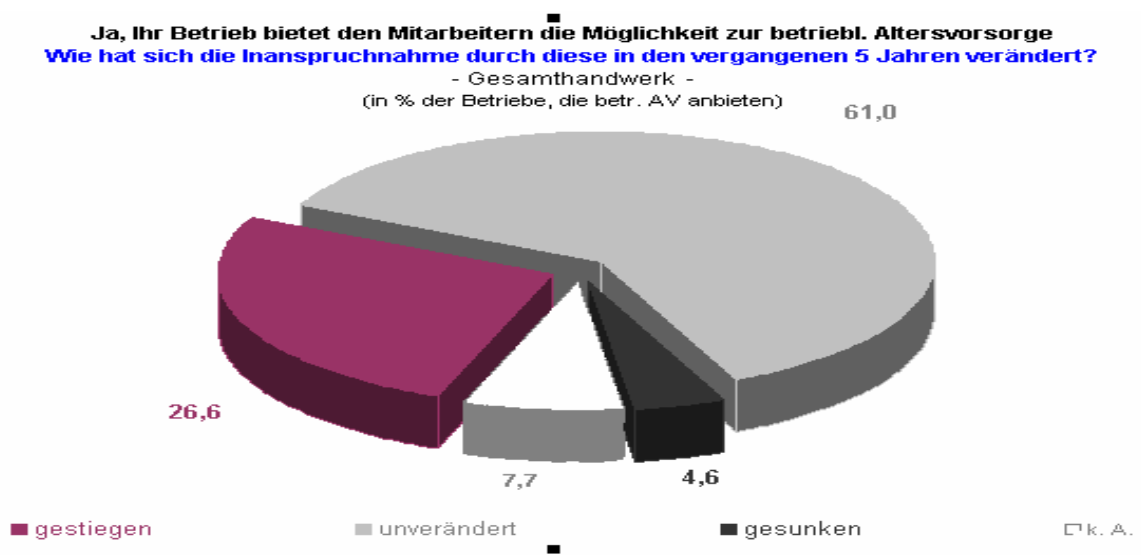


### Stand der Inanspruchnahme und weitere Entwicklung

Das Angebot zur betrieblichen Altersvorsorge sagt noch nichts über die tatsächliche Nutzung durch die Mitarbeiter aus. Sie ist abhängig von der Inanspruchnahme durch die Mitarbeiter. Aber auch hier ist ein insgesamt hoher Aktivitätsgrad im Handwerk feststellbar, denn in den meisten Betrieben, die eine betriebliche Altersvorsorge anbieten, wird diese Möglichkeit auch wahrgenommen. In 77,6 % der befragten Betriebe, die eine zusätzliche Altersvorsorge anbieten, wird dieses Angebot auch von zumindest einem Mitarbeiter tatsächlich genutzt. Mit steigender Betriebsgröße nimmt auch der Nutzungsgrad durch die Mitarbeiter zu. Überdurchschnittlich werden die Angebote in den Branchen Kfz- und Nahrungsmittelhandwerke zu 85,4 % bzw. 84,6 % wahrgenommen. Es sind auch die Branchen mit den höchsten durchschnittlichen Beschäftigtenzahlen bei den Befragten. Im Baugewerbe werden die Angebote durch die Mitarbeiter nicht so häufig akzeptiert, offenbar auch durch die höhere Fluktuation der Arbeitskräfte.

Allerdings kann positiv hervorgehoben werden, dass das Interesse der Mitarbeiter an einer zusätzlichen Altersvorsorge in den letzten 5 Jahren deutlich gestiegen ist. So berichten 26,6 % der Betriebe, die eine betriebliche Altersvorsorge anbieten, dass die Nachfrage der Mitarbeiter nach betrieblicher Altersvorsorge in den letzten 5 Jahren gestiegen ist - besonders in den schon erwähnten Branchen Kfz und Nahrungsmittel. Lediglich 4,6 % der Befragten stellen ein gesunkenes Interesse bei den Mitarbeitern fest - hier vor allem im Bauhauptgewerbe.

Abbildung 5



## Finanzierung

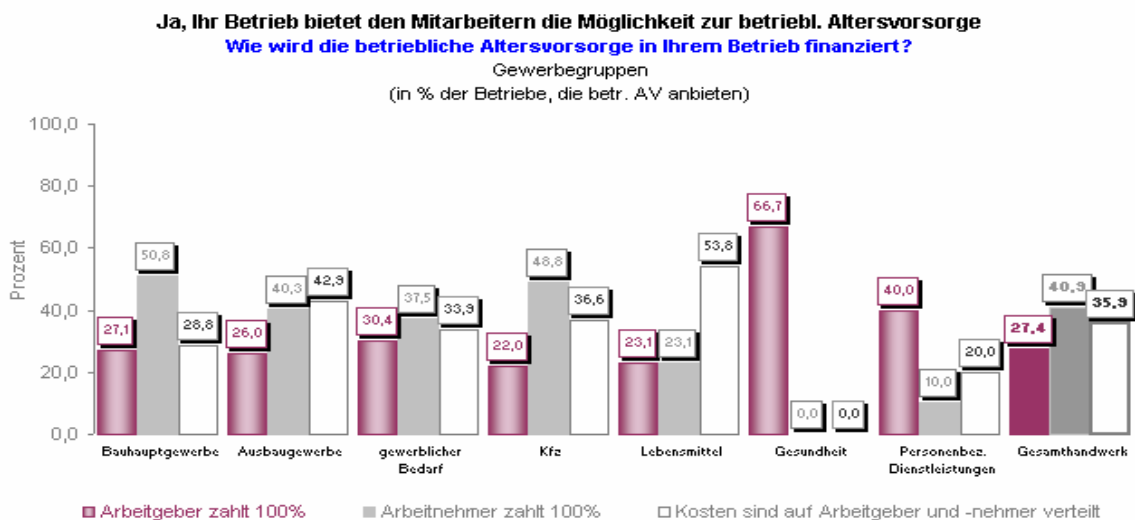
Die Betriebe nutzen unterschiedliche Möglichkeiten zur Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge für ihre Mitarbeiter. Es dominiert mit 40,9 % die durch den Arbeitnehmer finanzierte Entgeltumwandlung. In 35,9 % der Handwerkbetriebe, die die betriebliche Altersvorsorge anbieten, teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Kosten. In 27,4 % der Fälle übernehmen sogar die Arbeitgeber allein die Kosten. (Das ist weit mehr als im Bundesdurchschnitt mit 23,2 %.) In einigen Betrieben gibt es auch mehrere Finanzierungsvarianten.

Besonders in der Nahrungsmittel- sowie der Ausbaubranche herrschen beidseitig finanzierte Modelle vor, während im Bau- und Kfz-Gewerbe die hundertprozentige Arbeitnehmerfinanzierung überwiegt.

Auffällig ist auch, dass die ausschließlich durch die Arbeitnehmer finanzierte Altersvorsorge mit zunehmender Betriebsgröße stark ansteigt.

Während nur 27,8 % der Kleinstbetriebe mit 2-4 Beschäftigten, die eine Altersvorsorge anbieten, eine ausschließliche Finanzierung durch ihre Mitarbeiter angeben, steigt der Anteil über die Größenklassen hinweg signifikant bis auf 53,6 % bei Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigten an. Ein ähnliches Muster ist bei den hundertprozentig gestützten Finanzierungen durch die Arbeitgeber zu erkennen. Erstaunlich sind aber auch die relativ hohen Anteile der Kleinstbetriebe im Handwerk, die über eine anteilige und über eine Vollfinanzierung der Altersvorsorge ihrer Mitarbeiter berichten: Unter den Betrieben mit einem Vorsorgeangebot geben 22,0 % (2-4 Beschäftigte) und 27,3 % (5-9 Beschäftigte) an, die Altersvorsorge komplett zu finanzieren. Je größer die Betriebe, desto häufiger treten unterschiedliche Finanzierungsformen für die Altersvorsorge der Beschäftigten im Betrieb auf.

Abbildung 6



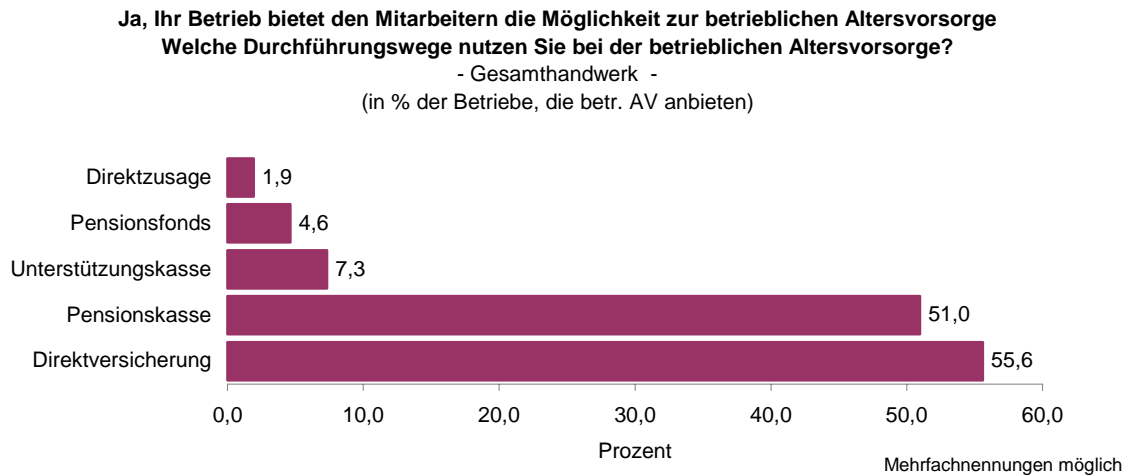
## Durchführungswege

Handwerksbetriebe, die ihren Mitarbeitern die betriebliche Altersvorsorge anbieten, nutzen am häufigsten die Wege der Direktversicherung und Pensionskasse mit durchschnittlich 55,6 und 51,0 %. Gegenüber den anderen Formen, wie Direktzusage, Pensionsfonds und Unterstützungskasse, die nur untergeordnete Rollen (1,9 %; 4,6 %; 7,3 %) spielen, grenzen sich die Erstgenannten durch einen minimierten Verwaltungsaufwand positiv ab. Zudem müssen keinerlei Beiträge zur Insolvenzversicherung abgeführt werden.

Die Direktversicherung wird im Gesundheits- und Kfz-Gewerbe am stärksten genutzt, während sie im Personenbezogenen Dienstleistungsgewerbe weniger angewendet wird. Nach Betriebsgrößen sind kaum Unterschiede in der Häufigkeit deren Anwendung zu erkennen.

Anders bei den Pensionskassen: Deren Nutzung wächst mit steigender Betriebsgröße und wird im Kfz-Gewerbe mit 70,7 % überdurchschnittlich häufig praktiziert.

Abbildung 7



## Gründe für das Angebot der betrieblichen Altersvorsorge

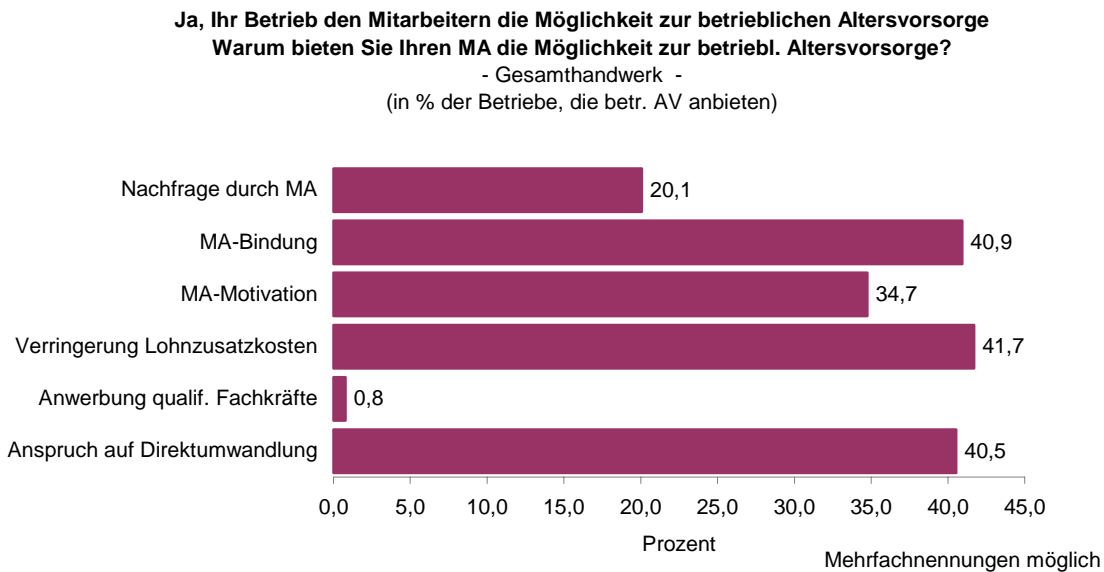
Auf die Frage, aus welchen Gründen die Betriebe ihren Mitarbeitern eine betriebliche Altersvorsorge anbieten, rücken wirtschaftliche Gründe an erste Stelle. 41,7 % nutzen dies bewusst als Nebeneffekt zur Verringerung der Lohnzusatzkosten. In den lohnintensiven Branchen Kfz, Bau und Ausbau sind diese Anteile noch etwas höher.

Erfreulicherweise spielt der Aspekt der Mitarbeiterbindung (40,9 %) in den befragten Handwerksunternehmen die zweitgrößte Rolle - mehr als im Bundesdurchschnitt. In Betrieben mit einer Beschäftigtengröße von 5 - 9 und 10 - 19 Mitarbeitern stellt sich die Mitarbeiterbindung mit absoluter Mehrheit als Hauptgrund des Anbietens der betrieblichen Altersvorsorge heraus. Die Nahrungsmittelbranche ist dafür ein herausragendes Beispiel, sicher auch durch eine hohe Anzahl noch vorhandener Familienbetriebe.

Der gesetzliche Anspruch der Mitarbeiter auf Direktumwandlung ist mit 40,5 % der Nennungen der drittwichtigste Grund für die betriebliche Altersvorsorge - in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten dennoch der wesentlichste.

Als weitere Gründe, um Mitarbeitern die Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge einzuräumen, werden Mitarbeitermotivation (34,7 %) und Nachfrage durch Mitarbeiter (20,1 %) genannt. Das Anwerben von qualifizierten Fachkräften spielt im Bau und Ausbau mit 1,7 % bzw. 1,3 % leider nur eine geringfügige, in den anderen Branchen gar keine Rolle.

Abbildung 8



## Hemmnisse gegen die Einführung bzw. Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge

Obwohl das Angebot an betrieblicher Altersvorsorge im Handwerk bereits hoch ist, besteht noch ein großes Potential zur Steigerung, insbesondere auf der Nachfrageseite. Diesbezüglich ist von Interesse, welche Gründe einer Einführung bzw. einer Ausweitung der betrieblichen Altersvorsorge entgegenstehen. Dabei nennen die Handwerksbetriebe das mangelnde Interesse der Mitarbeiter als Hauptgrund: 42,6 % aller befragten Handwerksbetriebe geben an, dass ihre Mitarbeiter an einer betrieblichen Altersvorsorge nicht interessiert seien und deshalb entweder kein Angebot eingeführt oder das bestehende Angebot nicht ausgeweitet wird.

Allerdings ist dieses Ergebnis zu relativieren: In vielen Fällen dürfte es sich nicht um ein mangelndes Interesse der Mitarbeiter, sondern vielmehr um unzureichende Möglichkeiten einer zusätzlichen Rücklage für das Alter handeln. Nicht zuletzt deshalb sind steuer- und beitragsrechtliche Förderansätze ein notwendiges und beizubehaltendes Anreizinstrument, wenn man die betriebliche Altersvorsorge in der Zukunft noch verbreiten will.

Interessant ist auch die Tatsache, dass das Mitarbeiterinteresse mit steigender Betriebsgröße abnimmt. Sicher ein positives Indiz für mehr Individualität kleinerer Betriebe gegenüber ihren Beschäftigten.

Als weiteren wesentlichen Hemmschuh gegen die Einführung oder die Ausweitung der Altersvorsorge geben 32,5 % der befragten Handwerksbetriebe, hier verstärkt im Baugewerbe, die schlechte wirtschaftliche Lage an.

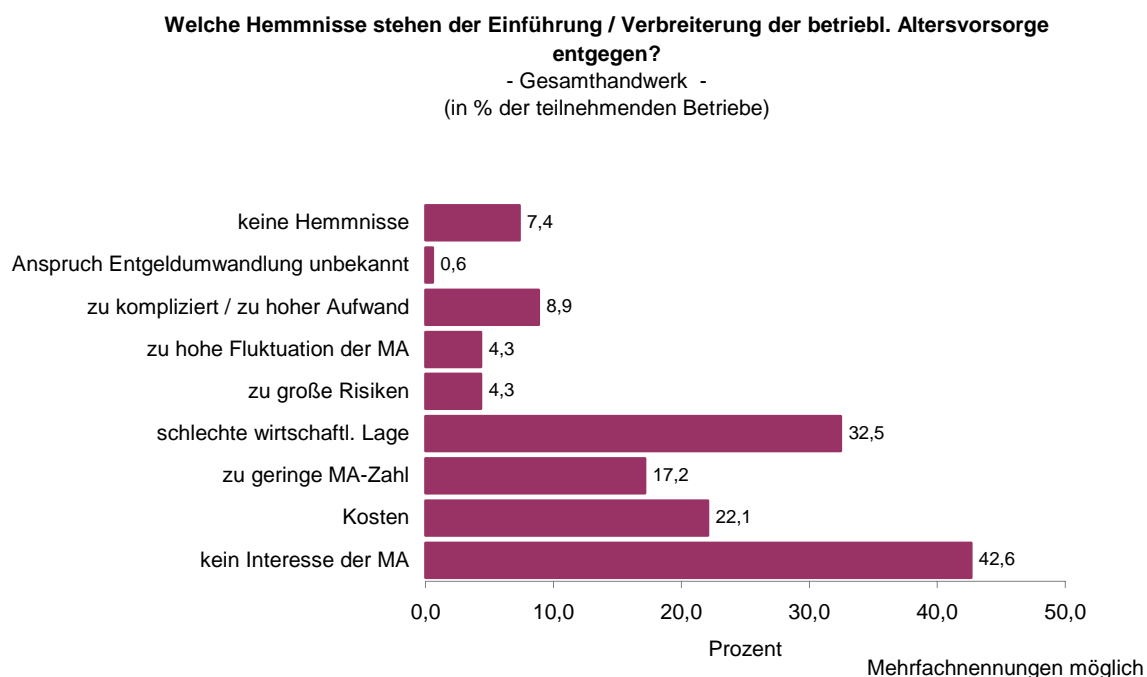
In engem Zusammenhang damit stehen für 22,1 % die Kosten als Bremse für mehr Altersvorsorge. Lediglich für Betriebe ab 20 Beschäftigte spielen die Kosten eine untergeordnete Rolle.

Für 29 % der Kleinstbetriebe (bis 4 Beschäftigte) ist auch die geringe Mitarbeiterzahl eine „natürliche Grenze“ für das Anbieten oder Erweitern einer betrieblichen Altersvorsorge.

Nur 9 % der Befragten sehen den zu hohen Aufwand bzw. die Kompliziertheit als Hemmnis an. Andere Gründe, wie zu hohe Fluktuation der Mitarbeiter oder zu hohe Risiken, werden eher als bedeutungslos angesehen. Lediglich im Baugewerbe hat die Mitarbeiterfluktuation als Hemmnis mehr Gewicht.

7,4 % der Befragten erwähnen keinerlei Hemmnisse zur Einführung oder Ausbreitung der betrieblichen Altersvorsorge.

Abbildung 9



## Altersvorsorge der Betriebsinhaber und Geschäftsführer

Untersuchungsgegenstand der Umfrage war auch, wie die Inhaber bzw. Geschäftsführer selber für ihr Einkommen im Ruhestand Vorsorge treffen. Diesbezüglich hat der überwiegende Teil (70,9 %) der Befragten private Versicherungen abgeschlossen. Allerdings sind auch 30,4 % der Befragten gesetzlich rentenversichert - nach SGB VI pflichtversichert oder auch freiwillig. In den Gesundheitshandwerken zahlt genau die Hälfte aller Unternehmer in die gesetzliche Rentenversicherung ein.

Zudem berichtet jeder fünfte Inhaber, dass seine Altersvorsorgestrategie auch auf Immobilienbesitz basiert (Der Bundesdurchschnitt liegt bei 30 %). 16 % der Inhaber und Geschäftsführer nutzen selber die Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge, hier besonders im Bau- und Kfz-Gewerbe. Auf Wertpapiere zur Altersvorsorge setzen 8,3 % der Befragten.

Abbildung 10

