Die Rente der ZFA stützen



Versicherungstipp. Aufgrund der volatilen Zeiten an den Finanzmärkten rückt die Altersvorsorge verstärkt in den Fokus. Ein diversifiziertes Portfolio ist gefragt. Aber wie schaut es bei den eigenen Mitarbeitern aus?

Autor: Jan Siol

© komwut – stock.adobe.com

Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit liegt der Median bei Gehältern Zahnmedizinischer Fachangestellter aktuell bei 2.699 Euro im Monat und das über alle Altersgruppen verteilt. Das obere Quantil (ZFA mit Erfahrung/Stuhlassistenz) liegt bei 3.089 Euro.

Rentenberechnungsgrundlage

Die zu erwartende gesetzliche Rente ergibt sich aus den Rentenpunkten, die man während der erwerbstätigen Jahre sammelt. Ein Rentenpunkt gewährt von Juli 2026 an 42,52 Euro Rentenzahlung. Rentenpunkte orientieren sich am Durchschnittseinkommen in Deutschland, das aktuell bei 51.944 Euro liegt. Aufsummiert sind 2.669 Euro ZFA-Monatseinkommen 32.028 Euro Jahresbrutto. 32.028 Euro bezogen auf ein Durchschnittseinkommen von 51.944 Euro ergibt rund 0,617 Rentenpunkte pro Jahr. Hochgerechnet auf 40 Jahre bedeutet das, dass ZFA-Mitarbeiter einen Anspruch auf rund 1.050 Euro Bruttorente haben.

Steuern sind dann zwar kaum zu erwarten, aber Kranken- und Pflegepflichtversicherungsbeiträge sind zu entrichten. Inflationsbereinigt entspricht dies einer Kaufkraft von etwa 468 Euro brutto monatlich unter der Annahme eines Inflationswerts von zwei Prozent über 40 Jahre. Entsprechend ließe sich aktuell grob mit einem Aufschlag von knapp 200 Euro aus dem Grundrentenzuschlag rechnen, sofern über 35 Jahre (in unserem Beispiel 40 Jahre) in die gesetzliche Rente eingezahlt wurde. Aus dieser Berechnung wird deutlich, dass Altersarmut eine reelle Gefahr darstellt, sofern nicht vorab betrieblich und privat vorgesorgt wurde.

Was tun?

Nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) sind Arbeitgeber verpflichtet, eine Entgeltumwandlung im Unternehmen anzubieten. Das bedeutet, dass Mitarbeiter einen Teil ihres Bruttogehalts in eine Altersvorsorge ohne Abzüge einzahlen dürfen. Das bedeutet, dass Arbeitgeber dies mit mindestens 15 Prozent Arbeitgeberbeitrag zu fördern haben, wobei die Arbeitgeber-Sozialversicherungsersparnis grob bei 20 Prozent liegt.

Angesichts der konkreten Berechnungsgrundlage ist es ratsam, wenn möglich, großzügiger zu sein, damit die Zukunftssorgen der Mitarbeiter geringer ausfallen. Neben Mehrwert und Wertschätzung ist auch der pädagogische Effekt nicht zu unterschätzen, vor allem bei jüngeren Angestellten, die sich oftmals (zu) wenig oder gar nicht um ihre Altersvorsorge kümmern.

Beispielrechnung

Bei 100 Euro Arbeitnehmeranteil, 76 Euro Arbeitgeberanteil (in Anlehnung an den MFA-Tarifvertrag) und einem gesetzlichen Zuschlag von 15 Euro aus dem Betriebsrentenstärkungsgesetz (aufgrund des Arbeitgeberanteils nicht verpflichtend) zahlt der/die ZFA monatlich 191 Euro in die Altersvorsorge ein und hat durch die ihr gebotenen Steuervorteile eine Nettobelastung von rund 50 Euro.

Aus 50 Euro Nettoabzug werden nach 20 Jahren mit etwas Verzinsung in etwa 65.000 Euro, die im Alter genutzt werden können – und 270 Euro mehr Bruttorente ohne Zinsen. Hierauf müssen zwar Abgaben geleistet werden, aber während der Ansparphase entsteht der komplette Zinseszinseffekt. Nach 40 Jahren ergäbe sich sogar ein Betrag von mehr als 170.000 Euro, was ein gehöriger Rentenaufschlag bedeuten würde.

Die Gegenüberstellung der Szenarien zeigt auf, dass eine frühe Sensibilisierung für das Thema enormen Einfluss haben kann und dass es vor allem bei geringem Einkommen darauf ankommt, möglichst direkt mit Berufseintritt an der Altersvorsorge zu arbeiten. ■



© privat

Jan Siol
Geschäftsführer auxmed GmbH
www.auxmed.de