tacheles SPEZIAL

dbb beamtenbund und tarifunion

Sonderausgabe

April 2017

Das Tarif-Magazin für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Zusatzversorgung

Betriebsrente im öffentlichen Dienst

Inhalt

Editorial 2

Interview 3

Zusatzversorgung 4

Betriebsrente im öffentlichen Dienst

Leistungsrecht

Betriebsrenten nach dem Punktemodell

Volle oder teilweise Erwerbsminderung

Mutterschutz, Elternzeit, Hinterbliebene

Finanzierung

Privatisierte Bereiche

Redaktionsschluss:
18. April 2017

dbb beamtenbund und tarifunion

Impressum

Herausgeber: dbb beamtenbund und tarifunion, Bundesleitung, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin,
Verantwortlich: Willi Russ, Fachvorstand Tarifpolitik
Redaktion: Ulrich Hohndorf, Matthias Berends, Arne Goodson, Andreas Schmalz
Gestaltung und Satz: Jacqueline Behrendt
Bildnachweis: Titel: dbb, S.2: Jan Brenner, S.3: Jan Brenner, S.4: dbb
Telefon: 030.4081-5400, **Fax:** 030.4081-4399
E-Mail: tacheles@dbb.de, **Internet:** www.dbb.de
Verlag: dbb verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Telefon 030.7261917-0
Druck: L.N. Schaffrath DruckMedien GmbH & Co. KG.
Der Bezugspreis für tacheles ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.
Anzeigen: dbb verlag gmbh, Mediacenter, Dechenstraße 15 A, 40878 Ratingen
Anzeigenverkauf: Panagiotis Chrissovergis, Telefon: 02102.74023-714, Fax: 02102.74023-99

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Magazin nur die männliche Form verwendet. Sämtliche Personen- und Berufsbezeichnungen gelten jedoch gleichermaßen für alle Geschlechter.

Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Sie halten ein „tacheles SPEZIAL" zum Thema Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst in Händen. Warum jetzt und mit welcher Aussage veröffentlichen wir solch ein „SPEZIAL"?
Schließlich liegt die große Reform der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst 16 Jahre zurück. Damals *im Herbst 2001, titelten wir auf unserem Flugblatt* „Rettung der Zusatzversorgung!?" Die ist damals tatsächlich gelungen und seither ist die Zusatzversorgung in erfreulich ruhigen Gewässern gesegelt. „Ruhige Gewässer" sind aber eigentlich keine Nachricht wert und erst recht kein Sonderheft unseres tacheles. Allerdings: Nachdem wir in den Jahren 2015 mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) sowie 2016 mit Bund und Kommunen kleinere Operationen an der Zusatzversorgung vorgenommen hatten, haben wir festgestellt, dass die Zusatzversorgung unseren Mitgliedern einerseits sehr am Herzen liegt, was angesichts der Bedeutung dieser Einrichtung auch nur zu verständlich ist, dass aber andererseits oftmals wenig Kenntnisse über Aufbau und Wirkungsweise der Zusatzversorgung vorhanden sind.
Das hat verschiedentlich zu Irritationen bei den Beschäftigten geführt, die mit den durch und durch positiven Realitäten beim System der Zusatzversorgung für den öffentlichen Dienst nichts zu tun haben. Sachliche Aufklärung ist in diesem Fall das beste Mittel, um Irritationen zu beseitigen.
Deshalb erläutern wir in diesem Heft die Basics in Sachen Zusatzversorgung und werfen dabei noch einen Blick über die Realitäten des öffentlichen Dienstes hinaus, wenn wir der Frage nachgehen, welche Optionen eigentlich unsere Kollegen in den privatisierten Bereichen haben. Aus meiner Sicht wird dabei zweierlei deutlich: Zunächst wird klar, wie gut und verlässlich die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst ist, und außerdem zeigt sich – einmal mehr –, dass viele Privatisierungen nur das Ziel hatten, am Personal zu sparen – auch mit Blick auf die Altersvorsorge. Hier in den unterschiedlichen Branchen für Besserung zu sorgen, wird eine der wichtigen Aufgaben der nächsten Jahre sein.

AKTUELL
Das schnelle Info
dbb tarifunion
No. 5/2001
Rettung der Zusatzversorgung!?

Mit freundlichen Grüßen

Willi Russ

Willi Russ, Fachvorstand Tarifpolitik des dbb

„Die Zusatzversorgung ist langfristig stabil!“

tacheles SPEZIAL: Mitte der 80er Jahre plakatierte der damalige Bundesarbeitsminister Norbert Blüm auf Litfaßsäulen den Spruch: „Denn eins ist sicher: Die Rente.“ Braucht die Zusatzversorgung bald eine ähnliche Imagekampagne?

Russ: Diese Notwendigkeit sehe ich nicht. Erstens, weil die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes ein gut funktionierendes System ist, und zweitens hat sie das Glück, nicht Gegenstand von Bundestagswahlkämpfen zu sein. Die Sicherheit von Rentensystemen hängt viel mit Vertrauen zusammen. Wahlkampfslogans wie der von Blüm stellen selten eine vertrauensbildende Maßnahme dar.

tacheles SPEZIAL: Aber auch das – wie Sie sagen – „gut funktionierende System“ der Zusatzversorgung hat gelegentlich Reformbedarf. Und bei der Diskussion darüber soll es zwischen den Tarifpartnern teilweise sehr kontrovers zugegangen sein?!

Russ: So ist es. Aber was ist daran schlimm? Die Zusatzversorgung gibt es seit 1929. Klar, dass es hier gelegentlich Reformbedarf gab. Und klar ist auch, dass vor dem Ergebnis die Kontroverse steht. Ich gehe sogar so weit, zu sagen, dass die Tarifpartner in vorbildlicher Weise dafür gesorgt haben, dass die Zusatzversorgung aktuell, in schwierigen weltwirtschaftlichen Zusammenhängen, so gut dasteht. In den Einkommensrunden 2015 und 2016 haben wir erst mit den Ländern und dann mit Bund und Kommunen den von Ihnen erwähnten Reformbedarf aufgelöst.

tacheles SPEZIAL: Und wie lange werden die gefundenen Lösungen halten?

Russ: Dazu zwei Wahrheiten in aller Klarheit.
Erstens: Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes war und ist eine der besten und zuverlässigsten Vorsorgesysteme. Und sie wird es auch in Zukunft sein. Ihre Stabilität hat sie in den letzten Jahren nachdrücklich unter Beweis gestellt, als ihr die diversen weltwirtschaftlichen Krisen nichts anhaben konnten. Wir tragen hier eine hohe Verantwortung – Arbeitgeber wie Arbeitnehmer. Und so gerne ich in Tarifauseinandersetzungen auch einmal zuspitze und polemisiere, unser Zusatzversorgungssystem sollten wir auch weiterhin in aller Sachlichkeit pflegen. Es taugt nicht für zugespitzte Tarifauseinandersetzungen.
Zweitens: Damit hängt aber auch eng zusammen, dass wir bereit sind, die Zusatzversorgung zukunftsfähig zu halten. Das jedoch geht nicht allein mit starken Worten. Dazu brauchen wir Lösungen, die die Finanzierung des Systems dauerhaft sicherstellen. Oft müssen wir dazu selbst Beiträge leisten. Das ist nicht schön, aber alternativlos – vor allem, solange wir keine Eingriffe ins Leistungsrecht wollen.
Berücksichtigen wir gemeinsam diese Einsichten, dann bin ich zuversichtlich, dass die Zusatzversorgung langfristig stabil bleibt. Allerdings sind Stabilität und Reformbedarf nicht zwingend Gegensätze. Was jedoch ärgerlich war, war im letzten Jahr der Versuch der VKA, die Beschäftigten pauschal zur Kasse zu bitten, ohne den Bedarf erklären zu wollen und zu können. Das war nicht eben eine vertrauensbildende Maßnahme und darauf haben wir auch entsprechend reagiert.

tacheles SPEZIAL: Sind Sie mit diesen Wahrheiten schon bis zu den Mitgliedern vorgedrungen?

Russ: Zu den meisten schon. Es ist ja auch keine revolutionäre Erkenntnis, dass man nichts rausholen kann, wo man vorher nichts reingesteckt hat. Aber ich kann mich an zahlreiche hitzige Debatten, zum Beispiel während unserer Branchentage, erinnern, in denen der eine oder andere wünschte, das Geld, das er in die Zusatzversorgung stecken müsse, lieber selbst anlegen zu dürfen. Das ist in der Sache natürlich absurd, wenn man einen Blick auf die sehr beschränkten Möglichkeiten auf dem Kapitalmarkt wirft.
Allerdings muss man auch sehen, dass die Angst vor massiven Einschnitten und Verlusten im kollektiven Gedächtnis unserer Bevölkerung tief eingegraben ist. Schließlich hat es in den letzten 100 Jahren genügend schlimme Situationen gegeben, wo die Bürger, vor allem die Arbeitnehmer, ohne Eigenverschulden buchstäblich vor dem Nichts standen. Und wenn man weiß, dass mehr als ein Viertel der Beschäftigten im öffentlichen Dienst älter als 55 Jahre ist und weitere 30 Prozent zwischen 45 und 54 Jahren alt sind, dann weiß ich, dass das Zusatzversorgungsthema ein gewerkschaftliches Topthema ist. Es ist aber auch ein Zukunftsthema.

tacheles SPEZIAL: Wie meinen Sie das?

Russ: In der 2017er-Einkommensrunde spielte die Zusatzversorgung keine Rolle, aber 2015 und 2016 schon. Und da kann ich mich gut erinnern, dass es auch viele junge Menschen waren, die unsere Banner mit der Aufschrift „Hände weg von der Zusatzversorgung“ getragen haben. Ich habe mich zunächst gewundert, aber die jungen Leute haben Recht. Wer gut ausgebildet in den öffentlichen Dienst geht, macht das in der Regel nicht, weil dort das ganz große Geld auf ihn wartet. Er hat vielmehr eine konkrete Vorstellung von einer erfüllenden Arbeit und von einer sicheren Bezahlung und Altersversorgung. Niemand ist zu jung, um das zu bedenken. ■

Zusatzversorgung für Arbeitnehmer

Betriebsrente im öffentlichen Dienst

Die aktuellen Diskussionen über die Höhe der Rentenansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung und deren Kosten führen zunehmend auch bei den jüngeren Arbeitnehmern dazu, dass sie sich Gedanken über ihre finanzielle Absicherung im Rentenalter machen. Klar ist, dass die durchschnittliche Höhe der Rente ab dem Jahr 2030 gegenüber dem heutigen Stand sinken wird.

Ergänzendes zweites Standbein enorm wichtig

Da die gesetzliche Rente für Arbeitnehmer selbst mit ununterbrochener Vollbeschäftigung und Durchschnittsverdienst nicht ausreichen wird, um im Alter finanziell vollumfänglich abgesichert zu sein, ist ein zweites Standbein zur Ergänzung der gesetzlichen Rente enorm wichtig. Für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst existiert ein solches zweites Standbein schon seit langer Zeit. Es handelt sich dabei um die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung (kurz: Zusatzversorgung). Diese Zusatzversorgung ist praktisch die Betriebsrente für den gesamten Arbeitnehmerbereich im öffentlichen Dienst.

Tarifvertraglich abgesichert

In den wichtigen Manteltarifverträgen für den öffentlichen Dienst TVöD und TV-L (sowie TV-H) ist der grundsätzliche Anspruch auf eine Zusatzversorgung für alle Arbeitnehmer fest verankert.
Es handelt sich also nicht um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers, sondern um einen tarifvertraglich verbrieften Anspruch, der notfalls auch gerichtlich eingeklagt werden könnte. Die Einzelheiten der Zusatzversorgung sind in den Tarifverträgen ATV und ATV-K geregelt. Sie unterscheiden sich praktisch nur im Geltungsbereich.
Der ATV gilt für alle Tarifbeschäftigten, deren Arbeitgeber Beteiligter bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) ist. Der ATV-K gilt für Arbeitnehmer von Beteiligten einer der mehr als zwanzig kommunalen Zusatzversorgungseinrichtungen. ■

ATV

Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung – ATV)

ATV-K

Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Altersvorsorge-TV-Kommunal – ATV-K)

Leistungsrecht

Gleiche Ansprüche bei allen Zusatzversorgungskassen

Unabhängig davon, ob der Beschäftigte bei der VBL oder einer der kommunalen Zusatzversorgungskassen versichert ist, gilt für alle das gleiche Leistungsrecht. Die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Betriebsrente und die Höhe sind also in allen Einrichtungen einheitlich geregelt.
Auch wenn Arbeitnehmerbeiträge zur Zusatzversorgung das laufende Nettoeinkommen natürlich belasten, rechtfertigt sich der Aufwand durch ein im Vergleich zu anderen Betriebsrentenmodellen großes Leistungsangebot. Neben den Betriebsrenten zahlen die Zusatzversorgungskassen so genannte Zurechnungsrenten im Falle der Erwerbsminderung und Hinterbliebenenrenten. Zusätzlich werden Versorgungspunkte für Zeiten des Mutterschutzes und der Kindererziehung zuerkannt. ■

Immer aktuell informiert

tacheles und tacheles GESUNDHEIT im Abo

Die Tarifmagazine tacheles und tacheles GESUNDHEIT sind seit vielen Jahren eine gute Informationsquelle für alles rund um das Tarifgeschäft im öffentlichen Dienst. Beide Hefte werden als Print-Produkte gefertigt, damit sie vor Ort ausgelegt und auch zur Mitgliederwerbung genutzt werden können – der tacheles mit zehn und der tacheles GESUNDHEIT mit vier Ausgaben pro Jahr. Die Magazine sind kostenlos; nur die Kosten für Porto und Verpackung sind vom Besteller zu tragen.
Alle wichtigen Tarifthemen des öffentlichen Dienstes, Hintergrundinformationen sowie Ratgeber rund um das Arbeitsleben werden in den tacheles-Magazinen erörtert. Abgerundet wird dies durch die Besprechung von Urteilen und Beschlüssen der (Arbeits-) Gerichtsbarkeit. Mit den tacheles-Heften sind Sie immer über das aktuelle Tarifgeschehen informiert. Die Inhalte des tacheles GESUNDHEIT fokussieren sich dabei auf (Tarif-)Themen aus den Krankenhäusern, Universitätskliniken oder dem Rettungsdienst.
Gerne geben wir Ihnen die Möglichkeit, den tacheles oder den tacheles GESUNDHEIT im Abonnement zu beziehen. Das Abonnement ist jederzeit zur nächsten Ausgabe kündbar. Rechnungs- und Lieferadresse können auf Wunsch voneinander abweichen.
Wir freuen uns, wenn wir Sie als neue Leserin oder neuen Leser begrüßen dürfen. Abonnement- und Versandkostenanfragen oder Fragen zur Bestellabwicklung können Sie gerne unter tacheles@dbb.de an uns richten. ■

Referenzentgelt und Altersfaktor

Betriebsrenten nach dem Punktemodell

Die Zusatzversorgung wird nach dem so genannten Punktemodell durchgeführt. Dabei wird in jedem Jahr der Beschäftigung das zusatzversorgungspflichtige Bruttoeinkommen durch ein fixes Referenzentgelt geteilt und das Ergebnis mit einem Altersfaktor multipliziert. Das Referenzentgelt (RE) beträgt 12.000 Euro im Jahr. Der jeweilige Altersfaktor (AF) verringert sich von 3,1 für das Lebensalter 17 auf 0,8 ab dem Lebensalter 62. Beide Rechengrößen sind für jeden nachvollziehbar in den Tarifverträgen ATV / ATV-K aufgeführt.
Der maßgebliche § 8 im ATV / ATV-K lautet:

§ 8 Versorgungspunkte

(1) [1]Versorgungspunkte ergeben sich
a) für das zusatzversorgungspflichtige Entgelt (§ 15),
b) für soziale Komponenten (§ 9) und
c) als Bonuspunkte (§ 19).

[2]Die Versorgungspunkte nach Satz 1 Buchst. a und b werden jeweils zum Ende des Kalenderjahres bzw. zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses festgestellt und dem Versorgungskonto gutgeschrieben; die Feststellung und Gutschrift der Bonuspunkte erfolgt zum Ende des folgenden Kalenderjahres. 3Versorgungspunkte werden jeweils auf zwei Nachkommastellen unter gemeinüblicher Rundung berechnet.

(2) [1]Die Anzahl der Versorgungspunkte für ein Kalenderjahr nach Absatz 1 Satz 1 Buchst. a ergibt sich aus dem Verhältnis eines Zwölftels des zusatzversorgungspflichtigen Jahresentgelts zum Referenzentgelt von 1.000 Euro, multipliziert mit dem Altersfaktor (Absatz 3); dies entspricht einer Beitragsleistung von vier v.H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. [2]Bei einer vor dem 1. Januar 2003 vereinbarten Altersteilzeit auf der Grundlage des Altersteilzeitgesetzes werden die Versorgungspunkte nach Satz 1 mit dem 1,8-fachen berücksichtigt, soweit sie nicht auf Entgelten beruhen, die in voller Höhe zustehen.

(3) Der Altersfaktor beinhaltet eine jährliche Verzinsung von 3,25 v.H. während der Anwartschaftsphase und von 5,25 v.H. während des Rentenbezuges und richtet sich nach der folgenden Tabelle *(siehe Altersfaktortabelle)*; dabei gilt als Alter die Differenz zwischen dem jeweiligen Kalenderjahr und dem Geburtsjahr.

Als Ergebnis der im Tarifvertrag vorgegebenen Berechnung ergeben sich die Versorgungspunkte (VP) für das Beschäftigungsjahr.
Diese Berechnung wird für jedes Beschäftigungsjahr durchgeführt. In dem unten aufgeführten Beispiel (siehe Berechnungsbeispiel Rentenbausteine) sind für einen Beschäftigten, der im Alter von 24 Jahren bei einem Anfangsgehalt von jährlich 30.960,00 Euro in den öffentlichen Dienst eingetreten ist, die jährlich erworbenen Rentenbausteine an Versorgungspunkten dargestellt und aufaddiert. Dabei wurde angenommen, dass sich das Jahresentgelt infolge von linearen Steigerungen jedes Jahr um 1,5 Prozent erhöht. Einkommensverbesserungen durch mögliche Höhergruppierungen sind dabei aus Vereinfachungsgründen nicht unterstellt. Auch auf die Einberechnung von Erhöhungen durch das Aufsteigen in den Erfahrungsstufen wurde verzichtet. In diesem Beispielsfall wurden nach dem 66. Lebensjahr also insgesamt 203,61 VP erreicht. Für die Berechnung der tatsächlichen Betriebsrente werden diese Versorgungspunkte mit dem Messbetrag von 4,00 Euro multipliziert und so in einen monatlichen Rentenbetrag umgerechnet. Bei 203,61 VP ergibt dies also einen monatlichen Bruttorentenanspruch von 814,44 Euro. ■

Beispiel

Berechnung bei einem 25-jährigen Arbeitnehmer mit einem Jahreseinkommen von 24.000 Euro:
Für dieses Jahr ergibt sich folgende Rentenanwartschaft: 24.000 Euro (Jahresgehalt) : 12.000 (RE) x 2,4 (AF) = 4,8 VP. Multipliziert mit dem Messbetrag von 4,00 Euro entspricht dies einem Rentenbaustein von 19,20 Euro Monatsrente.

Altersfaktortabelle

Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor
17	3,1	29	2,1	41	1,5	53	1,0
18	3,0	30	2,0	42	1,4	54	1,0
19	2,9	31	2,0	43	1,4	55	1,0
20	2,8	32	1,9	44	1,3	56	1,0
21	2,7	33	1,9	45	1,3	57	0,9
22	2,6	34	1,8	46	1,3	58	0,9
23	2,5	35	1,7	47	1,2	59	0,9
24	2,4	36	1,7	48	1,2	60	0,9
25	2,4	37	1,6	49	1,2	61	0,9
26	2,3	38	1,6	50	1,1	62	0,8
27	2,2	39	1,6	51	1,1	63	0,8
28	2,2	40	1,5	52	1,1	64 und älter	0,8

Berechnungsbeispiel Rentenbausteine (VP)

Alter	Baustein	gesamt	Alter	Baustein	gesamt	Alter	Baustein	gesamt	Alter	Baustein	gesamt	Alter	Baustein	gesamt
24	6,19	6,19	33	5,60	58,87	42	4,72	104,53	51	4,24	144,78	60	3,97	180,86
25	6,28	12,47	34	5,39	64,26	43	4,79	109,32	52	4,31	149,09	61	4,03	184,89
26	6,11	18,58	35	5,17	69,43	44	4,52	113,84	53	3,97	153,06	62	3,63	188,52
27	5,94	24,52	36	5,24	74,67	45	4,59	118,43	54	4,03	157,09	63	3,69	192,21
28	6,02	30,54	37	5,01	79,68	46	4,65	123,08	55	4,09	161,18	64	3,74	195,95
29	5,84	36,38	38	5,08	84,76	47	4,36	127,44	56	4,15	165,33	65	3,80	199,75
30	5,64	42,02	39	5,16	89,92	48	4,43	131,87	57	3,80	169,13	66	3,86	203,61
31	5,73	47,75	40	4,91	94,83	49	4,49	136,36	58	3,85	172,98			
31	5,52	53,27	41	4,98	99,81	50	4,18	140,54	59	3,91	176,89			

Rentenansprüche vor der Regelaltersgrenze

Volle oder teilweise Erwerbsminderung

Die Zusatzversorgung springt auch in den Fällen ein, in denen ein Arbeitnehmer aufgrund einer Erkrankung voll oder teilweise erwerbsgemindert wird. Gerade wenn ein solcher Fall in jungen Jahren eintritt, sind im Regelfall sowohl in der gesetzlichen Rente als auch bei der Zusatzversorgung erst wenige Rentenanwartschaften aufgebaut worden.

Hier wird die Zusatzversorgung mit der so genannten Zurechnungsrente aufgestockt. Dabei werden zu den tatsächlich erworbenen Versorgungspunkten auf der Basis des zuletzt vor der Erwerbsminderung gezahlten Bruttoeinkommens bis zum 60. Lebensjahr für jedes volle Kalenderjahr Versorgungspunkte hinzugerechnet. ■

Beispiel 1
Der Fall der Erwerbsminderung tritt im Alter von 52 Jahren und 3 Monaten ein. Das letzte durchschnittliche Bruttogehalt betrug 3.000 Euro monatlich, geteilt durch das (monatliche) RE von 1.000 Euro ergeben sich 3 VP. Die Zurechnungszeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahrs beträgt 93 Monate, geteilt durch 12 = 7,75 Jahre, also 7 Jahre x 3 VP = 21 VP.
Bei dieser Berechnung erfolgt keine Berücksichtigung der Altersfaktoren.

Beispiel 2
Betriebsrente für den Fall der vollen Erwerbsminderung:
Die am 8. September 1980 geborene Beschäftigte, die am 1. Januar 2004 in den öffentlichen Dienst eingetreten ist, hat bis zum Eintritt des Rentenfalls der vollen Erwerbsminderung am 1. April 2017 insgesamt 80 VP erreicht. Ihr letztes monatliches Bruttoeinkommen im Durchschnitt der letzten drei Jahre war 2.800 Euro. Daraus ergeben sich bis zum vollendeten 60. Lebensjahr am 8. September 2040 folgende zusätzliche Versorgungspunkte: 2.800 Euro (Bruttogehalt) : 1.000 (RE) x 23 (volle Kalenderjahre) = 64,4 VP.
Zusammen mit den bisher erreichten 80 VP ergeben sich 144,4 VP. Multipliziert mit dem Messbetrag von 4,00 Euro entspricht dies einem Zwischenwert von 577,60 Euro. Im Falle einer teilweisen Erwerbsminderung würde dieser Wert halbiert. Für den tatsächlichen Bruttorentenbetrag der Erwerbsminderungsrente erfolgt noch ein Abzug von 10,8 Prozent wegen der vorzeitigen Inanspruchnahme. Im Beispielsfall ergibt sich also ein Rentenanspruch von 515,22 Euro monatlich, der die Erwerbsminderungsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung aufstockt.

Weitere Leistungen

Mutterschutz, Elternzeit, Hinterbliebene

In Zeiten der Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz werden Versorgungspunkte in der Höhe zuerkannt, als ob das Bruttoeinkommen wie bei einer Entgeltfortzahlung weitergezahlt worden wäre.
In Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis wegen der Elternzeit ruht, werden Versorgungspunkte auf der Basis eines unterstellten Bruttoeinkommens von 500 Euro gutgeschrieben. Angenommen, es wird Elternzeit für zwölf Monate im 30. Lebensjahr genommen, werden hierfür 0,5 (500 : 1.000) x 2 (AF) = 1 VP gutgeschrieben. Pro Kind können höchstens 36 Monate auf diese Weise berücksichtigt werden.

Hinterbliebenenrente

Unter den gleichen Voraussetzungen wie in der gesetzlichen Rente erhalten auch die Hinterbliebenen einen Teil des Betriebsrentenanspruchs des Verstorbenen weitergezahlt. ■

Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Finanzierung

Eine zusätzliche finanzielle Absicherung im Alter ist nicht zum Nulltarif zu haben. Die Zusatzversorgung wird grundsätzlich durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge finanziert. Obwohl das Leistungsrecht in allen Einrichtungen gleich ist, ist die Höhe der Beiträge je nach Vermögenslage und Zusammensetzung des Versichertenbestands der Zusatzversorgungskasse zum Teil sehr unterschiedlich.

Abrechnungsverbände Ost und West

Bei der VBL, der Einrichtung mit dem größten Versichertenbestand, wird unterschieden zwischen den Abrechnungsverbänden (AV) Ost und West. Im AV Ost, in dem im Wesentlichen die Beschäftigten der neuen Bundesländer versichert sind, wird der Arbeitnehmeranteil für alle schrittweise bis 2018 auf 4,25 Prozent des Bruttoentgelts angehoben, im AV West auf 1,81 Prozent. Der Unterschied ist in der unterschiedlichen Finanzierungsform begründet. Der AV Ost ist kapitalgedeckt angelegt. Ein nennenswerter Anteil der Kosten bei kapitalgedeckten Modellen soll über Zinseinnahmen abgedeckt werden. Bei der seit einiger Zeit andauernden Niedrigzinsphase, die sich beispielsweise auch bei Kapitallebensversicherungen negativ auswirkt, fallen diese Zinseinnahmen zunehmend niedriger aus. Eine denkbare Folge wäre, dass die Leistungen aus der Zusatzversorgung reduziert werden müssten. Da die Gewerkschaften aus nachvollziehbaren Gründen darauf bestanden haben, das Leistungsrecht für den gesamten öffentlichen Dienst einheitlich auszugestalten, blieb als Konsequenz nur, den Beitrag zu erhöhen. Da die Beiträge zur Kapitaldeckung steuerbegünstigt sind, wird ein Teil der Zusatzbelastung beim Nettoeinkommen wieder ausgeglichen.

Kommunale Einrichtungen

Bei den kommunalen Zusatzversorgungseinrichtungen werden derzeit Umlagen beziehungsweise Beitragssätze von bis zu 6,5 Prozent bei einer Arbeitnehmerbeteiligung von bis zu zwei Prozent erhoben.
Mit diesen Finanzierungsbeiträgen der Arbeitnehmer sind die Betriebsrenten der Zusatzversorgung dauerhaft in allen Kassen gesichert. ■

Privatisierte Bereiche

Vorbild Zusatzversorgung

Die Mitgliedsgewerkschaften des dbb organisieren viele Beschäftigte außerhalb der Kernbereiche des öffentlichen Dienstes, beispielsweise in den privatisierten Bereichen bei Nahverkehr, Flughäfen oder der Gesundheitsbranche. Dort gelten in der Regel nicht die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes, also auch nicht die Tarifverträge zur Zusatzversorgung, ATV und ATV-K. In den dort stattfindenden Tarifverhandlungen ist es ein Ziel des dbb, Regelungen zur Altersversorgung mit aufzunehmen. Die vorhandenen Vereinbarungen reichen von Regelungen über einen Kapitalkontenplan über Entgeltumwandlungsregelungen mit und ohne Arbeitgeberbeteiligung bis zu reinen Öffnungsklauseln für betriebliche Regelungen. Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass im „klassischen" öffentlichen Dienst die Entgeltumwandlung zusätzlich zur Zusatzversorgung ermöglicht wird, allerdings ohne Beiträge der Arbeitgeber.
Grundlage sind der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung im kommunalen öffentlichen Dienst und der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für die Beschäftigten des Bundes und der Länder.

Stadt Naunhof

Ein Bereich, in dem es dem dbb gelungen ist, die Bindung an den TVöD und damit auch an den ATV-K zu erreichen, ist die Stadt Naunhof. Nach mehr als einjährigen Verhandlungen wurde ein mehr als 20 Jahre bestehender Missstand beendet und in der sächsischen Gemeinde wieder ein Tarifvertrag eingeführt. Zwar war die Stadt Naunhof auch zuvor Mitglied in der Zusatzversorgungskasse. Es wurde jedoch nicht sauber abgerechnet. Teilweise kam es zu mehrjährigen Ausfällen bei der Zahlung der Arbeitgeberbeiträge. Erst mit der tarifvertraglichen Bindung herrscht wieder Rechtssicherheit.

Nahverkehr

Im Bereich des Nahverkehrs sind die Beschäftigten in den jeweiligen kommunalen Zusatzversorgungskassen versichert. Im privatisierten Bereich des Nahverkehrs fehlt es jedoch in der Regel an tariflichen Bestimmungen zur Altersversorgung oder Entgeltumwandlung, so etwa im Haustarifvertrag der Verkehrsgesellschaft Wiesmoor mbH. Im Haustarifvertrag der Lübeck Travemünder Verkehrsgesellschaft mbH findet sich eine Regelung, nach der „im Rahmen freiwilliger Betriebsvereinbarungen Regelungen über eine betriebliche Altersvorsorge getroffen werden können."

Flughäfen

Für viele Mitarbeiter an Flughäfen gilt nach wie vor der TVöD. Damit greifen dort auch die Bestimmungen zur Zusatzversorgung. Dies gilt jedoch längst nicht (mehr) für alle Beschäftigten. Am Flughafen Frankfurt-Hahn hat der dbb einen Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung abgeschlossen, der die Einrichtung von Versorgungskonten regelt. Der Arbeitgeber stellt für Vollzeitbeschäftigte jährlich je 613,55 Euro bereit. Der Arbeitgeberbeitrag erhöht sich um 10 Euro monatlich, wenn der Arbeitnehmer monatlich ebenfalls 10 Euro im Wege der Entgeltumwandlung beisteuert.
Der Tarifvertrag für Beschäftigte bei den Bodenverkehrsdienst-Gesellschaften in Hamburg (TV BVD), der Manteltarifvertrag für Sicherheitskräfte an Verkehrsflughäfen (MTV Aviation) sowie der bei der Fraport Ground Services GmbH (FraGround) abgeschlossene Entgeltrahmentarifvertrag enthalten Regelungen zur Entgeltumwandlung. Gemäß TV BVD zahlt der Arbeitgeber einen Beitrag von zehn Prozent des vom Arbeitnehmer beantragten Umwandlungsbetrags, solange das rentenversicherungspflichtige Entgelt des Vorjahres die Beitragsbemessungsgrenze zur Rentenversicherung nicht überschritten hat. Nach MTV Aviation kann der Beschäftigte zum Zweck der betrieblichen Altersvorsorge auf tarifliche Bezüge von bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung verzichten. Innerhalb dieser Grenze ist ein Arbeitgeberzuschuss von zwölf Prozent des umgewandelten Betrags zu zahlen, wenn im Rahmen einer Betriebsvereinbarung eine Regelung zur Entgeltumwandlung getroffen wurde. Der Entgeltrahmentarifvertrag FraGround enthält die Möglichkeit einer Entgeltumwandlung ohne Arbeitgeberbeitrag. Der Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten der Losch Airport Service Stuttgart GmbH (TV LAS) sieht eine betriebliche Altersversorgung für Beschäftigte vor, die länger als zwei Jahre bei der LAS tätig sind. Jährlich aufbauend bis 2017 übernimmt der Arbeitgeber einen Anteil in Höhe von vier Prozent der durchschnittlichen Bruttovergütung. Der neue Tarifvertrag für die Stuttgart Airport Ground Handling GmbH (SAG) wird eine Regelung zur betrieblichen Altersversorgung bei einer ununterbrochenen Beschäftigungszeit von mindestens zwei Jahren enthalten. Der Arbeitnehmerbeitrag wird schrittweise bis zum Jahr 2020 auf ein Prozent des durchschnittlichen Bruttoentgelts ansteigen, der Arbeitgeberbeitrag auf vier Prozent zuzüglich eines Beitrags in Höhe der durch die Arbeitnehmerbeteiligung eingesparten Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, insgesamt daher 5,2 Prozent.

Gesundheitsbereich

Gerade die von Krankenhäusern gegründeten Servicegesellschaften unterliegen oftmals keiner Tarifbindung. Somit fehlen auch Regelungen zu Betriebsrenten oder Entgeltumwandlung. Zum Beispiel die Forderung des dbb nach Annäherung an den TVöD im Rahmen der Tarifverhandlungen bei der ServiceDO (Tochtergesellschaft des Klinikums Dortmund) inklusive des Beitritts zu einer Zusatzversorgungskasse führten letztlich mit zum gänzlichen Scheitern einer tarifvertraglichen Einigung.
Die Kosten der Arbeitgeber, die bei Beitritt zu einer Zusatzversorgungseinrichtung entstehen, sollen gerade durch Privatisierung und Outsourcing eingespart werden. Der dbb sieht es als seine Aufgabe an, auch den Kollegen in privatisierten Bereichen per Tarifvertrag eine betriebliche Altersversorgung zukommen zu lassen. ■

Der dbb hilft!

Unter dem Dach des **dbb beamtenbund und tarifunion** bieten kompetente Fachgewerkschaften mit insgesamt mehr als 1,2 Millionen Mitgliedern den Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und seiner privatisierten Bereiche Unterstützung sowohl in tarifvertraglichen und beamtenrechtlichen Fragen, als auch im Falle von beruflichen Rechtsstreitigkeiten. Nur Nähe mit einer persönlichen und überzeugenden Ansprache jedes Mitglieds schafft auch das nötige Vertrauen in die Durchsetzungskraft einer Solidargemeinschaft.

Der **dbb beamtenbund und tarifunion** weiß um die Besonderheiten im öffentlichen Dienst und seiner privatisierten Bereiche. Nähe zu den Mitgliedern ist die Stärke des dbb. Wir informieren schnell und vor Ort über **www.dbb.de,** über die Flugblätter **dbb aktuell** und unsere Magazine **dbb magazin** und **tacheles**.

Mitglied werden und Mitglied bleiben in Ihrer zuständigen Fachgewerkschaft von **dbb beamtenbund und tarifunion** – es lohnt sich!

dbb beamtenbund und tarifunion

Bestellung weiterer Informationen

Name

Vorname

Straße

PLZ/Ort

Dienststelle/Betrieb

Beruf

Beschäftigt als:

- ☐ Tarifbeschäftigte/r
- ☐ Beamter/Beamtin
- ☐ Rentner/in
- ☐ Azubi, Schüler/in
- ☐ Anwärter/in
- ☐ Versorgungsempfänger/in

☐ Ich möchte weitere Informationen über den dbb erhalten.

☐ Ich möchte mehr Informationen über die für mich zuständige Gewerkschaft erhalten.

☐ Bitte schicken Sie mir das Antragsformular zur Aufnahme in die für mich zuständige Gewerkschaft.

Ich bin mit der Erhebung, Verarbeitung und Nutzung meiner Daten, die zur Erfüllung der Aufgaben und Zwecke des dbb und seiner Mitgliedsgewerkschaften notwendig sind, einverstanden.

Datum / Unterschrift

Unter dem Dach des dbb bieten kompetente Fachgewerkschaften eine starke Interessenvertretung und qualifizierten Rechtsschutz. Wir vermitteln Ihnen gern die passende Gewerkschaftsadresse.

dbb beamtenbund und tarifunion, Geschäftsbereich Tarif, Friedrichstraße 169, 10117 Berlin, Telefon: 030. 40 81 - 54 00, Fax: 030. 40 81 - 43 99, E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de

Der dbb ist das Dach von 42 Gewerkschaften. Eine davon ist auch in Ihrer Nähe.

dbb beamtenbund und tarifunion

dbb beamtenbund und tarifunion
Geschäftsbereich Tarif
Friedrichstraße 169, 10117 Berlin
Telefon: 030. 40 81 - 54 00, Fax: 030. 40 81 - 43 99
E-Mail: tarif@dbb.de, Internet: www.dbb.de