

Fragen und Thesen zur Zusatzversorgung:

1. Warum ist die Betriebsrente im öffentlichen Dienst so wichtig?

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. Es muss damit gerechnet werden, dass die durchschnittliche Höhe der Rente ab dem Jahr 2030 gegenüber dem heutigen Stand sinken wird.

Da die gesetzliche Rente für Arbeitnehmer selbst mit ununterbrochener Vollbeschäftigung und Durchschnittsverdienst nicht ausreichen wird, um im Alter finanziell ausreichend 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.

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.

2. Wie funktioniert die Betriebsrente 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. Als Ergebnis dieser Berechnung ergeben sich die Versorgungspunkte (VP) für das Beschäftigungsjahr.

Beispiel 1

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.

Beispiel 2

Berechnung bei einem 35-jährigen Arbeitnehmer mit einem Jahreseinkommen von 35.000 Euro:

Für dieses Jahr ergibt sich folgende Rentenanwartschaft: 35.000 Euro (Jahresgehalt) : 12.000 (RE) x 1,7 (AF) = 4,96 VP. Multipliziert mit dem Messbetrag von 4,00 Euro entspricht dies einem Rentenbaustein von 19,84 Euro Monatsrente.

Diese Berechnung wird für jedes Beschäftigungsjahr durchgeführt. Die für jedes Beschäftigungsjahr errechneten VP werden anschließend addiert. Für einen

Beschäftigten, der im Alter von 24 Jahren in den öffentlichen Dienst eingetreten ist, ergeben sich bei einem Anfangsgehalt von jährlich 30.960 Euro insgesamt 203,61 VP nach dem 66. Lebensjahr (Addition der VP für jedes Beschäftigungsjahr, von beispielsweise 6,19 VP im Alter von 24 über 4,91 VP im Alter von 40 bis zu 3,86 VP im Alter von 66 Jahren).

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. Für die Berechnung der tatsächlichen Betriebsrente werden die in diesem Beispielfall nach dem 66. Lebensjahr erreichten 203,61 VP 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 814,56 Euro.

3. Wie wird die Zusatzversorgung praktisch durchgeführt?

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 (Tarifvertrag über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes) und ATV-K (Tarifvertrag über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes – Altersvorsorge-TV-Kommunal) 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 der Mitglieder einer der 22 Zusatzversorgungseinrichtungen im kommunalen und kirchlichen Bereich sowie für die Sparkassen.

4. Unterscheiden sich die Ansprüche der Beschäftigten bei den unterschiedlichen 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 ist also in allen Einrichtungen einheitlich geregelt.

5. Was leistet die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst sonst noch?

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 $0,5 (500 : 1.000) \times 2 (AF) = 1$ VP gutgeschrieben. Pro Kind können höchstens 36 Monate auf diese Weise berücksichtigt werden.

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

6. Erwerben die Versicherten auch Rentenansprüche für den Fall einer 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 Rentenansprüche aufgebaut worden. Hier hilft die Zusatzversorgung mit der so genannten Zurechnungsrente. 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. Lebensjahr 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) : 1000 (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 Rentenspruch von 515,22 Euro monatlich, der die Erwerbsminderungsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung aufstockt.

7. Wie wird die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst finanziert?

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 der VBL

Bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), also 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, wurde der Arbeitnehmeranteil 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 solchen kapitalgedeckten Modellen soll über Zinseinnahmen aus dem angesparten Vermögen abgedeckt werden. Bei der jetzt schon seit einiger Zeit andauernden Niedrigzinsphase, die sich beispielsweise auch bei Kapitallebensversicherungen negativ auswirkt, fallen diese Zinseinnahmen zunehmend niedriger aus. Eine denkbare Konsequenz wäre gewesen, die Leistungen aus der Zusatzversorgung zu reduzieren. 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 2 Prozent erhoben.

Mit diesen Finanzierungsbeiträgen der Arbeitnehmer sind die Betriebsrenten der Zusatzversorgung dauerhaft in allen Kassen gesichert.

8. Kann ein Arbeitgeber seine Beteiligung in einer Zusatzversorgungskasse beenden?

Die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes haben einen Anspruch auf Pflichtversicherung in einer der Zusatzversorgungskassen für den öffentlichen Dienst, wenn sie das 17. Lebensjahr vollendet haben und sie bis zur Rente die Wartezeit von 60 Monaten erfüllen können. Sollte ein Arbeitgeber seine Beteiligung in einer Zusatzversorgungskasse beenden und eine Beteiligung in einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung begründen wollen, so ist dies im Umlagesystem nur möglich, wenn er eine so genannte Gegenwertzahlung beziehungsweise einen Ausgleichsbetrag oder einen Erstattungsbetrag zur Sicherung der Umlage- und Solidargemeinschaft an die bisherige Zusatzversorgungskasse leistet. Diese Zahlung soll die bei der Zusatzversorgungskasse bereits erworbenen Anwartschaften und Ansprüche der Versicherten ausfinanzieren, die nicht bereits zum Zeitpunkt des Ausscheidens kapitalgedeckt finanziert waren.

9. Existieren auch in den privatisierten Bereichen Modelle der betrieblichen Altersversorgung?

Die Mitgliedsgewerkschaften des dbb organisieren viele Beschäftigte außerhalb des Kernbereichs 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 aber natürlich auch regelmäßig das Ziel des dbb, Regelungen zur Altersversorgung mit aufzunehmen. Die vereinbarten tarifvertraglichen Regelungen sind unterschiedlich.

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.

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 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 Entgelttarifvertrag enthalten Regelungen zur Entgeltumwandlung.

Der Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten der Losch Airport Service Stuttgart GmbH (TV LAS) sieht eine betriebliche Altersversorgung für Beschäftigte, die länger als zwei Jahre bei der LAS tätig sind, vor. Der neue Tarifvertrag für die Stuttgart Airport Ground Handling GmbH (SAG) enthält eine Regelung zur betrieblichen Altersversorgung bei einer Beschäftigungszeit von mindestens zwei Jahren.

Gesundheitsbereich

Gerade die von Krankenhäusern gegründeten Servicegesellschaften unterliegen oftmals keiner Tarifbindung. Somit fehlen auch Regelungen zu Betriebsrenten oder Entgeltumwandlung. So führte beispielsweise 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 letztlich zum Scheitern einer tarifvertraglichen Einigung. Die Kosten der Arbeitgeber, die durch die Mitgliedschaft in einer Zusatzversorgungseinrichtung entstehen, sollen gerade durch Privatisierung und Outsourcing eingespart werden.

Der dbb sieht es trotzdem grundsätzlich als seine Aufgabe an, auch den Kolleginnen und Kollegen in privatisierten Bereichen per Tarifvertrag eine betriebliche Altersversorgung zukommen zu lassen.