

Bedarf der Weiterentwicklung des Leistungsrechts der Zusatzversorgung

Thomas Zeth,
dbb beamtenbund und tarifunion

VBLkongress für Betriebs-
und Personalräte 2024



Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst, geregelt durch ATV und ATV-K, enthält eine klassische Leistungszusage.

Dass die Zusatzversorgung auf einem Tarifvertrag beruht, findet eine spezifische Ausprägung durch die Tatsache, dass in den Gremien der Kassen sowohl die Arbeitgeber- als auch die Arbeitnehmerseite vertreten ist.

Über die Geschicke der Kassen bestimmen also diejenigen, die direkt betroffen sind.

Verhandlungen zur redaktionellen Anpassung und Weiterentwicklung der Tarifverträge zur Zusatzversorgung ATV/ATV-K

2018 und 2022 haben die Gewerkschaften mit dem Bund, der TdL und der VKA Gespräche über eine Fortentwicklung der Tarifverträge zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ATV/ATV-K) geführt.

Das Ziel der Gewerkschaften: Vorgaben des Gesetzgebers zu Verbesserungen für die Versicherten in der gesetzlichen Rentenversicherung unter Beachtung der Besonderheiten der Zusatzversorgung auf das Punktemodell für die Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst zu übertragen.

Es war gemeinsamer Wille der Tarifvertragsparteien: Anpassungen der Tariftexte an veränderte Bezugsvorschriften und redaktionelle Klarstellungen.

Weiterentwicklung der Tarifverträge zur Zusatzversorgung ATV/ATV-K

- Nachvollzug der Verbesserungen bei der gesetzlichen Rente und im Betriebsrentenrecht in der Zusatzversorgung, u.a.:
 - Verlängerung der Zurechnungszeit bei der Erwerbsminderungsrente
 - Ermöglichung des Bezugs der Betriebsrente bei Teilrentenanspruch in der gRV entsprechend dem Flexirentengesetz
 - Verkürzung der Wartezeit bei der Zusatzversorgung von 60 Monaten entsprechend der Reduzierung der Unverfallbarkeitsfrist im Betriebsrentenstärkungsgesetz auf drei Jahre

Erwerbsminderungsrente

derzeitiger Stand im ATV/ATV-K:

Bei Eintritt des Versicherungsfalles wegen Erwerbsminderung werden Versorgungspunkte für jeweils 12 volle Kalendermonate **bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres** entsprechend dem durchschnittlichen Monatsentgelt der letzten drei Kalenderjahre vor Eintritt des Versicherungsfalles hinzu gerechnet.

Erwerbsminderungsrente

Stand in der gesetzlichen Rentenversicherung

Schrittweise **Verlängerung der Zurechnungszeit** seit dem 1.1.2019 von 65 Jahren und 8 Monaten **auf das vollendete 67. Lebensjahr ab Eintritt des Versicherungsfalles im Jahr 2031.**

Stand im Jahr 2025: Hinzurechnung bis 66 Jahre und 1 Monat

Was passiert, wenn die Hochrechnung der Versicherungszeiten bei Erwerbsminderungsrenten an die Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 253a SGB VI) angeglichen werden?

**Berechnungsbeispiel bei Erwerbsminderung:
Marianne Mustermann, geboren am 29.08.1978**

Rentenbeginn:	01.12.2023
Anwartschaft:	208,96 Euro
Soziale Komponente:	183,12 Euro
Zeit vom 01.12.2023 bis 27.08.2038 (66 Jahre alt, 14 volle Jahre Hochrechnung)	
Bruttorente bei voller Erwerbsminderung:	392,08 Euro

Was passiert, wenn die Hochrechnung der Versicherungszeiten bei Erwerbsminderungsrenten an die Bestimmungen der gesetzlichen Rentenversicherung (§ 253a SGB VI) angeglichen werden?

**Berechnungsbeispiel bei Erwerbsminderung:
Marianne Mustermann, geboren am 29.08.1978**

Rentenbeginn:	01.12.2023
Anwartschaft:	208,96 Euro
Soziale Komponente:	261,60 Euro
Zeit vom 01.12.2023 bis 27.08.2044 (66 Jahre alt, 20 volle Jahre Hochrechnung)	

Bruttorente bei voller Erwerbsminderung:	470,56 Euro
Differenz	78,48 Euro

Bezug der Betriebsrente bei Teilrentenanspruch in der gRV entsprechend dem Flexirentengesetz

Versicherte können entscheiden, die Vollrente nur zum Teil in Anspruch zu nehmen, um insoweit einer dauerhaften Kürzung für den nicht vorzeitig in Anspruch genommenen Teil der Rente zu entgehen.

In der Zusatzversorgung gibt es nicht die Möglichkeit, eine Teilrente in Höhe von 1/3, 1/2 oder 2/3 zu erhalten und weiterzuarbeiten.

Der Beginn einer Teilrente löst in der Zusatzversorgung keinen Versicherungsfall (= Beginn einer Rente) aus.

Die tarifvertragliche Regelung sieht für die Zusatzversorgung als Anspruchsvoraussetzung für den Bezug einer Betriebsrente den Anspruch auf eine gesetzliche Rente als Vollrente voraus.

Um die Möglichkeiten auch bei der Betriebsrente zu ermöglichen und ungewollte Konsequenzen der bislang starren Anspruchsvoraussetzung für den Betriebsrentenbezug auszuschließen, haben sich die Tarifvertragsparteien für eine entsprechende Anpassung der tarifvertraglichen Vorgaben für den Bezug einer Betriebsrente ausgesprochen.

Solange nur eine gesetzliche Teilrente gezahlt wird und das Arbeitsverhältnis weiterhin besteht, wird bei der VBL kein Versicherungsfall ausgelöst.

Die Versicherungspflicht endet nicht, wenn lediglich die zum Regelaltersrentenbezug erforderliche Zeitgrenze erreicht bzw. überschritten wird.

Beschäftigte bleiben bei der VBL pflichtversichert und können ihre Anwartschaft weiter erhöhen.

Durch das erstmalige Eintreten der Vollrente ist in der Zusatzversorgung der Versicherungsfall eingetreten.

Es besteht keine Versicherungspflicht mehr.

Wenn Versicherte keine Altersrente bei der Deutschen Rentenversicherung beantragen, sondern sie über das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus in einem versorgungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis arbeiten, bleibt auch die Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung bestehen.

Bei der Betriebsrente gibt es aber keine „Zuschläge“ bzw. höhere Zugangsfaktoren, sondern nur weitere Versorgungspunkte entsprechend dem erzielten Entgelt.

Verkürzung der Wartezeit bei der Zusatzversorgung von 60 Monaten

Ein wichtiger Aspekt ist die Verkürzung der Wartezeit von 60 Monaten auf 36 Monate, die für den Anspruch auf Auszahlung der späteren Betriebsrente erfüllt sein muss.

Eine entsprechende Verkürzung der Frist zur Unverfallbarkeit der Zusage auf eine betriebliche Altersversorgung hat der Gesetzgeber mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz in § 1b des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) zum 1. Januar 2018 verabschiedet.

Die Vereinheitlichung der Zeiträume ist aus Sicht der Tarifvertragsparteien zu tarifieren.

Fazit:

Der dbb beamtenbund und tarifunion spricht sich dafür aus, den mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz eingeschlagenen Weg konsequent fortzusetzen und die betriebliche Altersversorgung über tarifvertragliche Lösungen zu stärken.

2019 und 2022 haben auf unterschiedlichen Ebenen Gespräche zur Lösung des Konflikts stattgefunden, ohne dass dabei bislang ein entscheidender Fortschritt erreicht werden konnte.

In Kürze findet ein Sondierungsgespräch von dbb beamtenbund und tarifunion und ver.di mit den Arbeitgebern von Bund, TdL und VKA zur Möglichkeit der Wiederaufnahme der unterbrochenen Verhandlungen statt.

Verantwortungsvolle Kapitalanlage

Die VBL verfügt über ein großes Kapitalanlagevermögen.

Bei der Anlage des Kapitals müssen sowohl die Aspekte der Sicherheit und der Renditechancen als auch der gesamtgesellschaftlichen Verantwortung bedacht werden.

Verantwortungsvolle Kapitalanlage

Kapitalanlagerichtlinien erweitert

Eine AG aus Vertretern der Beteiligten und der Versicherten hat die Kapitalanlagerichtlinien der VBL überarbeitet.

Neben dem Grundsatz des Erhalts der wirtschaftlichen Substanz des Vermögens wurde damit der Aspekt der Nachhaltigkeit zusätzlich in den Richtlinien verankert.

Verantwortungsvolle Kapitalanlage

Das Nachhaltigkeitskonzept der VBL

Das Nachhaltigkeitskonzept der VBL umfasst zwei gleichberechtigte Ansätze:

- Integration von ESG-Aspekten bei den Investitionen
 - E - Environment (Umweltschutz)
 - S - Social (soziale Verantwortung)
 - G - Governance (nachhaltige/gute Unternehmensführung)
- und
- Wirkungsorientierte Investitionen (Impact Investments)



dbb

Entwicklungen gestalten

Zusatzversorgung

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!