



Informationen der
Tarifkommission
der Gewerkschaft ver.di
bei der
Bundesagentur für Arbeit

Betriebliche Altersversorgung bei der Bundesagentur für Arbeit

„VBL-Rente“ – wie funktioniert das

Berlin, den 01.04.2016

Zwischen ver.di und der Bundesagentur für Arbeit (BA) gibt es einen Tarifvertrag, der den Anspruch auf die zusätzliche betriebliche Altersversorgung neben der gesetzlichen Rente regelt. Es handelt sich hierbei um den Tarifvertrag Altersversorgung BA – ATV-BA. Die zuständige Kasse ist die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL). Alle Beschäftigten erhalten Betriebsrenten nach den gleichen Regeln. Für die BA besteht die Pflicht, die bei ihr beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei der VBL zu versichern.

Nach dem Tarifvertrag ATV-BA besteht für die Beschäftigten der BA eine Leistungszusage. Die BA hat damit eine (Betriebsrenten-)Leistung zugesagt, die sich ergeben würde, wenn man 4% des versorgungspflichtigen Bruttoeinkommens in ein kapitalgedecktes System (z. B. auf ein Sparbuch) einbringen würde, das in der aktiven Erwerbsphase mit 3,25% und das fiktiv angesparte „Vermögen“ während der folgenden Rentenphase mit 5,25% verzinst würde. Dies ist eine tarifliche Festsetzung der Höhe der Versorgungsrenten und nicht der finanziellen Aufwendungen für die spätere Betriebsrente.

Blick in die „Blackbox VBL“:

Was ist die VBL?

Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) wurde 1929 als „Zusatzversorgungsanstalt des Reichs und der Länder (ZRL)“ gegründet. Sie organisiert die Zusatzversorgung (Betriebsrente) im öffentlichen Dienst für die Tarifbeschäftigte von Bund, Bundesländern, einigen Gemeinden und anderen Arbeitgebern, darunter auch für die Tarifbeschäftigten der Bundesagentur für Arbeit. Neben der VBL gibt es über 20 kommunale und kirchliche Zusatzversorgungskassen (ZVK).

Im Tarifgebiet Ost wurde die Zusatzversorgung erst 1997 eingeführt. In der VBL wurde ein separater „Abrechnungsverband Ost“ eingerichtet, die Kommunen gründeten je Bundesland eine ZVK. Für die Jahre davor bekommen die Beschäftigten im Tarifgebiet Ost gar keine Zusatzrente, was insbesondere lebensältere Kolleginnen und Kollegen im Alter deutlich spüren.





Was bringt die VBL?

Die Leistungen der Zusatzversorgung sind für die Beschäftigten der BA einheitlich im Tarifvertrag ATV-BA festgeschrieben. Mit der im Jahr 2001 erfolgten Umstellung auf das sogenannte Punktemodell kann sich jede/r Beschäftigte leicht ausrechnen, wie viel Betriebsrente sie/er sich schon erarbeitet hat. Die VBL teilt den angemeldeten Beschäftigten das auch einmal jährlich in einem „Kontoauszug“ mit. Die Punktegutschrift für ein Jahr Arbeit ist abhängig vom Entgelt und dem Alter. Letzteres hat nichts mit Altersdiskriminierung zu tun, sondern damit, dass in den Punktwert eine Verzinsung eingerechnet wird. Der Zinseffekt wirkt umso stärker, je länger es noch bis zur Rente dauert – und das ist nun mal eine Frage des Alters.

Weitere Infos: www.vbl.de

Die VBL bietet noch mehr: Jede/r erhält den gleichen hohen Schutz bei Erwerbsminderung oder Hinterbliebenenversorgung, ohne Gesundheitsprüfung oder Altersbeschränkung. Zudem gibt es auch Leistungen z.B. bei Elternzeit oder Krankengeldbezug. So etwas gibt es am „freien Markt“ nicht, so etwas kann nur ein Tarifvertrag.

Ein weiterer Vorteil: Die VBL muss und darf keine Gewinne machen und hat, verglichen mit privaten Rentenversicherungsträgern, sehr niedrige Verwaltungskosten.

Was kostet die VBL?

Obwohl am Ende alle angemeldeten Tarifbeschäftigten der BA nach demselben Tarifvertrag eine Betriebsrente bekommen, müssen BA und Beschäftigte je nachdem, welchem Abrechnungsverband sie zugeordnet sind, unterschiedlich hohe finanzielle Belastungen tragen. Das liegt am Finanzierungssystem und am Steuerrecht.

Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung werden staatlich gefördert, hier kommen hohe Steuerfreibeträge zur Anwendung.

Bei umlagefinanzierten Betriebsrentensystemen werden deutlich geringere Steuerfreibeträge berücksichtigt. Daraus resultieren bei gleichem Brutto unterschiedliche Nettobeträge in der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung!

Der Abrechnungsverband West der VBL ist umlagefinanziert, d.h. die laufenden Einzahlungen („Umlagen“) werden für die laufenden Renten verwendet.

In der umlagefinanzierten VBL West beträgt der Arbeitnehmerbeitrag zur Umlage für Tarifbeschäftigte der BA gegenwärtig 1,41% des versorgungspflichtigen Entgelts.

Der Abrechnungsverband Ost der VBL arbeitet mit einer Kapitaldeckung, d.h. die laufenden Einzahlungen („*Beiträge*“) werden am Kapitalmarkt angelegt, um damit später die Renten zu finanzieren.

In der kapitalgedeckten VBL Ost beträgt der Arbeitnehmerbeitrag zur Kapitaldeckung für Tarifbeschäftigte der BA gegenwärtig 2% des versorgungspflichtigen Entgelts. Bis zu der Höhe von 4% der Beitragsbemessungsgrenze ist der Arbeitnehmerbeitrag steuer- und sozialversicherungsfrei. Die deshalb deutlicheren geringeren Abzüge führen dazu, dass die monatliche Belastung für die Beschäftigten während der aktiven Zeit in der VBL Ost deutlich niedriger als in der VBL West ist.

Die Unterschiede liegen nicht am Tarifvertrag, sondern am Steuer- und Beitragsrecht.





Und wie geht es weiter mit der VBL?

Aktuell laufen die Entgeltverhandlungen mit dem Bund ÖD und den Kommunen. Im Anschluss gibt es die Verhandlungen zum Entgelt mit der BA. Obwohl ver.di nur die Entgeltregelungen gekündigt hat, werden Bund ÖD und Kommunen wahrscheinlich diese Verhandlungen mit der betrieblichen Altersversorgung bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) und den übrigen Zusatzversorgungskassen verknüpfen. Zu erwarten ist dann, dass auch die BA die betriebliche Altersversorgung thematisiert.

Grundsätzlich wird schon lange über die betriebliche Altersversorgung im öffentlichen Dienst gesondert verhandelt, auch wenn die geltenden Altersversorgungstarifverträge nicht gekündigt sind, auch nicht im Tarifbereich der BA.

In der Tarifrunde 2015 mit den Ländern (TdL) haben wir uns auf eine Regelung verständigt, wonach die Beschäftigten und die Arbeitgeber grundsätzlich paritätisch die Mehraufwendungen der VBL aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung und des deutlich gesunkenen Zinsniveaus tragen. Zuvor wurden die Angaben der Arbeitgeber zu den zu erwartenden zusätzlichen Ausgaben der VBL durch einen von ver.di beauftragten Aktuar (Versicherungsmathematiker) überprüft.

Was will der Bund ÖD?

Der Bund will das mit den Ländern ausgehandelte Ergebnis auch auf die Beschäftigten übertragen, die ebenfalls bei der VBL versichert sind.

Was ist die ver.di-Position bei der VBL?

In den bisherigen Verhandlungen (u.a. mit den Ländern) wurden alle Fragen innerhalb des VBL-Bereiches ausführlich erörtert.

Unstrittig ist, dass sich aus der steigenden Lebenserwartung und dem zur Zeit bestehenden Zinsrisiko in beiden Abrechnungsverbänden der VBL, der kapitalgedeckten VBL Ost und der umlagefinanzierten VBL West, ein Handlungsbedarf ergibt.

Auf der Basis eines identifizierten Handlungsbedarfes bei der VBL wurde in der Länder-Tarifrunde für die pflichtversicherten Beschäftigten der Länder eine tarifliche Einigung gefunden. Es wurde sichergestellt, dass die Höhe der Betriebsrenten bei den Ländern auf dem im Jahr 2001 vereinbarten Niveau erhalten bleibt.





Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung für die Beschäftigten der BA

Die Tarifeinigung mit den Ländern aus dem Jahr 2015 und auch ein möglicher Tarifabschluss zu diesem Thema mit dem Bund ÖD gilt nicht automatisch für alle Beschäftigten, die bei der VBL versichert sind.

Änderungen des ATV-BA, die dann für die Beschäftigten der BA gelten, sind nur durch eigenständige Tarifverhandlungen möglich, denn Leistung und Finanzierung wird in jedem Tarifvertrag eigenständig selbst geregelt.

Aber auch bei der BA treffen die Prognosen zur gestiegenen Rentenbezugsdauer zu. Das ist ja grundsätzlich eine gute Nachricht, denn eine gestiegene Rentenbezugsdauer bedeutet im Klartext auch eine höhere Lebenserwartung.

Die höhere Lebenserwartung und der damit verbundene längere Rentenbezug erhöhen aber auch langfristig die Aufwendungen der VBL, denn das Rentenvolumen steigt perspektivisch an. Dieser Anstieg würde zu einer Finanzierungslücke führen, wenn darauf nicht rechtzeitig vorausschauend reagiert wird.

Klar ist, dass die Finanzlücke bei der VBL nicht allein durch die Arbeitgeber und Beschäftigten der TdL geschlossen werden kann, sondern das Thema alle bei der VBL Versicherten betrifft.

Daher werden wir damit rechnen müssen, dass auch die BA auf uns zukommen wird, um gleiche Regelungen mit uns zu vereinbaren.

WIR sind für euch da!

ver.di-BA-Tarifkommission

ver.di-Bundesfachgruppe

ver.di-Fraktion im Hauptpersonalrat

**Gemeinsam können wir etwas erreichen:
Handele mit – werde Mitglied bei **ver.di**.**

[Tarifarbeit bei der BA im Internet](#)

Herausgeber:
ver.di- Bundesverwaltung
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin
v.i.S.d.P.
Wolfgang Pieper
Kontakt:
bettina.weitermann@verdi.de

