

Geschäftsbereich Zentrale Dienste  
Ressort Personal und Organisation  
Bearbeiterin: Frau Dmuß

**Altersvorsorge für städtische Arbeitnehmer  
Drucksache VO/1528/03 der CDU Fraktion**

**Beantwortung der Anfrage  
Drucksache VO/1528/03-1**

Durch diesen neuen Tarifvertrag wird für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst die Möglichkeit geschaffen, ihre eigene Altersvorsorge unter Nutzung von ersparten Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen zu steigern und so freiwillig einen eigenen Beitrag ihre finanzielle Absicherung im Alter zu leisten.

Entgeltumwandlung ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, in Zukunft einen Teil der Bruttobezüge in eine wertgleiche Anwartschaft auf eine betriebliche Altersversorgung umzuwandeln. Das bedeutet, dass dieser Teil der Bruttobezüge in die betriebliche Altersversorgung eingezahlt wird. Auf diese Einkommensbestandteile müssen keine Steuern und bis 2008 auch keine Sozialversicherungsabgaben entrichtet werden. Auch der Arbeitgeber spart hierbei seine anteiligen Sozialversicherungsbeiträge für das umgewandelte Entgelt.

Der Beitrag ist auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West begrenzt. Das sind zz. 2.448,00 € pro Jahr, die zum Aufbau einer zusätzlichen Altersvorsorge umgewandelt werden können.

Beispielrechnung

Die Beispielrechnungen sollen die Vorteile für den Arbeitgeber verdeutlichen.

	<b>40 J., ledig, keine Kinder Jahresbrutto 41.500</b>	<b>30 J., vh, Kinder Jahresbrutto 31. 500</b>
Monatl. Beitrag Brutto	204, 00 € (Höchstbetrag)	100, 00 €
Monatl. Beitrag Netto bis 2008	80, 52 €	44, 15 €
Monatl. Beitrag Netto ab 2009	122, 40 €	65, 00 €
Sozialversicherungsersparnis für Arbeitnehmer und Arbeitgeber 2003 – 2008 jährlich	502, 56 €	250, 20 €

Die Höhe der zu erwartenden Rente unterscheidet sich nach Anbieter, Angebotsstruktur (mit Hinterbliebenenversorgung und Berufsunfähigkeit oder jeweils ohne Absicherung), Geschlecht, Kalkulation der Rendite (Zusatzbonus), Anlagestrategie des Anbieters erheblich. Nach dem Tarifvertrag soll diese Entgeltumwandlung grundsätzlich bei den kommunalen Versorgungskassen durchgeführt werden. Dies ist für die Stadt Wuppertal die Rheinische Zusatzversorgungskasse in Köln. Der Arbeitgeber kann sich aber auch für die Sparkassen-Finanzgruppe oder die Kommunalversicherer entscheiden.

Auf Grund der großen Unterschiede der Angebote besteht sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Beschäftigten individuell ein erheblicher Beratungsbedarf.

Weitere Vorgehensweise:

- Vor diesem Hintergrund hat sich die Verwaltung mit den 3 Durchführungsträgern schon frühzeitig nach Bekanntwerden des Tarifvertrages im April 2003 in Verbindung gesetzt und gebeten, anhand eines Fragenkataloges Angebote abzugeben, um so einen Überblick über die zu erwartenden Renditen der einzelnen Anbieter zu bekommen. Z. Zt. erfolgen die Auswertungen.
- Im zweiten Schritt werden die Anbieter kurzfristig eingeladen, um Ihre Produkte einem ausgewählten Kreis von Personalverwaltung, Personalrat und Schwerbehindertenvertretung vorzustellen. Ferner wird das weitere Vorgehen zur Information der Beschäftigten über die Entgeltumwandlung beraten und festgelegt.
- Zur Information der Beschäftigten sind Info - Veranstaltungen der 3 möglichen Anbieter sowie individuelle Beratungsgespräche vorgesehen. Die Beratungsgespräche sind von den Instituten durchzuführen und zu organisieren. Bei der Bereitstellung von Beratungszimmern im Rathaus ist die Verwaltung behilflich
- Ziel ist es, vor den Sommerferien eine Entscheidung herbeizuführen und dann kurzfristig die Entgeltumwandlung in Betrieb zu nehmen.