



# Betrieblich vorsorgen ist unverzichtbar

**ALTERSVORSORUNG** Gewerkschaften und Betriebsräte sind aufgerufen, an der Lebensstandardsicherung der Beschäftigten im Alter mitzuwirken. Am Besten gelingt das, wenn sie sich für eine Betriebsrente einsetzen, diese einführen und/oder ausbauen.

VON HUBERT SCHMALZ UND GERD BÖHM

Für Arbeitnehmer ist die gesetzliche Rente traditionell die wichtigste Absicherung im Alter. Sie soll den erreichten Lebensstandard sichern. Im Umlageverfahren finanziert wirkt sich die

demografische Entwicklung der Gesellschaft (steigende Lebenserwartung, Rückgang der Geburtenzahlen) sowie das Verhältnis der Beschäftigten zu den Rentnern auf das Rentensystem aus.

## DARUM GEHT ES

1. Die gesetzliche Rente ist wegen steigender Lebenserwartung und Rückgang der Geburtenzahlen stark abgesenkt.
2. Gestiegene Lebenserwartung und Rentenbezugsdauer lassen das Feld der Alterssicherung für die Betroffenen wichtig werden.
3. Das staatliche Förderungsinstrument der Entgeltumwandlung sollte kollektiv geregelt werden.

Schon früh sollten Beschäftigte sich für eine betriebliche Altersversorgung entscheiden.



### Lebensstandardsicherung, gesetzliche Rente und Betriebsrente

Die Gesetzesänderungen zur Erhöhung des Renteneintrittsalters und zur Festigung der Beitragshöhen wirken sich rentenmindernd aus.<sup>1</sup> So bewegten sich die durchschnittlichen gesetzlichen Altersrenten in den Jahren 2010 bis 2012 zwischen 800 Euro und 815 Euro.

Wer 2014 monatlich 2.904 Euro brutto<sup>2</sup> verdiente, konnte über ein Nettoeinkommen<sup>3</sup> von 1.860 Euro verfügen und damit seinen Lebensunterhalt bestreiten. Bei einem Renteneintrittsalter von 67 Jahren ergibt sich eine Bruttorente von 1.345 Euro nach 47 Versicherungsjahren<sup>4</sup> und eine Nettoeinkommen<sup>5</sup> von etwa 1.211 Euro (abzüglich 10 Prozent Krankenkasse und Pflegeversicherung). Bei einem solchen Betrag kann nicht länger davon gesprochen werden, dass die gesetzliche Rente im Alter den Lebensstandard sichert.

Lebensstandardsicherung im Rentenalter kann faktisch nur erreicht werden, wenn auch im Rentenalter ein Nettoeinkommen zur Verfügung steht, das dem Nettoeinkommen während der aktiven Zeit entspricht. Bei den durchschnittlichen Versicherungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung ist mit erheblichen Einbußen gegenüber den verfügbaren Nettoeinkommen während der aktiven Zeit zu rechnen. Höhere Nettoeinkommen können erreicht werden über möglichst lange Versicherungs-

zeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung und entsprechende zusätzliche Vorsorge.

### Politischer Druck ist notwendig

Vorwiegend Frauen und Arbeitnehmer mit Einkommen unterhalb des Durchschnittseinkommens aller Versicherten in der gesetzlichen Rentenversicherung haben zusätzlich noch mit dem Problem der Anrechnung staatlich geförderter Altersvorsorge auf die Grundsicherung im Alter zu kämpfen. Auch dies kann nur mit politischem Druck geändert werden.

Arbeitnehmerorientierte Rentenpolitik heißt deshalb: Das Niveau der gesetzlichen Rente muss wieder steigen und weitere Einkünfte – vor allem über die betriebliche Altersversorgung (bAV) – müssen erschlossen und aufgebaut werden. Die Anrechnung staatlich geförderter Altersvorsorge auf die Grundsicherung im Alter muss reduziert werden oder ganz entfallen.

### Lebenserwartung, Rentenbezugsdauer und Alterssicherung

Die Lebenserwartung ist in den letzten 200 Jahren explosionsartig gestiegen. Damit einher ging vor allem seit 1960 eine deutlich verlängerte Rentenbezugsdauer. Da der Lebensabschnitt nach Renteneintritt sich ständig verlängert, gewinnt diese Zeitphase für die Ge-

<sup>1</sup> Vgl. BMAS Arbeitsrecht 2014/2015 S. 328.

<sup>2</sup> Das Durchschnittseinkommen aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in den alten Bundesländern beträgt 2.904 Euro und in den neuen Bundesländern 2.450 Euro monatlich im Jahr 2014. Vgl. Statistik der Deutschen Rentenversicherung, Aktuelle Daten 2014.

<sup>3</sup> Das Nettoeinkommen wurde nach Lohnsteuerklasse I bzw. IV, ohne Kinder und ohne Kirchensteuer berechnet. Die Abzüge

für die gesetzliche Krankenversicherung betragen 7,3 Prozent plus 0,9 Prozent Arbeitnehmerzusatzbeitrag, die gesetzliche Rentenversicherung wurde mit 9,45 Prozent in Abzug gebracht, die Pflegeversicherung mit 1,025 Prozent und die Arbeitslosenversicherung mit 1,5 Prozent. Der Arbeitnehmerbeitrag zu den Sozialversicherungen betrug damit insgesamt 20,175 Prozent vom Bruttolohn.

werkschaften und ihre Sozialpolitik naturgemäß an Bedeutung.

Die durchschnittliche Rentenbezugsdauer stieg von 9,9 Jahren 1960 auf 19,0 Jahre 2012. Gewerkschaftliche Sozialpolitik wird auf Faktoren wie die gestiegene Lebenserwartung und die längere Rentenbezugsdauer und die damit verbundene Senkung des Rentenniveaus Antworten finden müssen. Das Feld der Alterssicherung wird für die abhängig Beschäftigten immer wichtiger. Die Gewerkschaften müssen deutlich machen: Sie sind sich dessen bewusst, dass der Lebensabschnitt nach Renteneintritt immer länger und damit für das Gesamtleben immer bedeutender wird. Sie haben nicht nur Kompetenz bezüglich der Arbeitsbedingungen, sondern auch bezüglich der Lebensbedingungen im Alter.

### Geringe Einkommen und Betriebsrenten

In Paragraph 17 Absatz 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) hat der Gesetzgeber ausdrücklich den Geltungsbereich des Betriebsrentengesetzes auf Nichtarbeitnehmer ausgedehnt, beispielsweise auf Geschäftsführer und Vorstände. Sie sollen ebenfalls in den Genuss der Vorteile der Betriebsrentenregelungen kommen. Für Arbeitnehmer/innen mit geringen Einkommen hat der Gesetzgeber keine besonderen Regelungen erlassen, weil diese rechtlich dem Arbeitnehmerbegriff unterfallen. Für sie müssen folglich die Interessenvertretungen, also die Gewerkschaften und Betriebsräte, sorgen.

Es gibt Modelle, die es erlauben, Beschäftigte mit geringen Einkommen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung besonders zu fördern. Dabei kann man sich anlehnen an Vergütungsregelungen über einen prozentualen Anstieg, kombiniert mit einem Sockelbetrag.

### Beitragsseite: Arbeitgeberanteil einfordern!

Um möglichst vielen Beschäftigten eine bAV zu ermöglichen, bietet es sich an, in den Lohn- und Gehaltsverhandlungen einen Arbeitgeberanteil zur bAV einzufordern und tarifvertraglich zu implementieren.

Mit der Einrichtung einer arbeitgeberfinanzierten bAV haben die Beschäftigten im Ergebnis mehr Versorgungsbeitrag und die Tarifver-

tragsparteien ein tarifpolitisch überzeugendes Ergebnis. Ein Gewinn für beide Seiten!

### Entgeltumwandlung (nur) kollektiv regeln

Dem sinkenden Rentenniveau hat der Gesetzgeber auf Grundlage des Altersvermögensgesetzes (AVmG) ab 2002 Instrumente zur Stärkung der zweiten und dritten Säule der Altersvorsorge (betriebliche und private) entgegengesetzt. Im Betriebsrentengesetz wurde die Entgeltumwandlung eingeführt<sup>6</sup> und mit steuerlichen Anreizen<sup>7</sup> gefördert. Zudem ist dieser Betrag nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung<sup>8</sup> sozialversicherungsbeitragsfrei. Dem Wortlaut des Paragraphen 1a BetrAVG folgend hat dieser Entgeltumwandlungsanspruch mindestens folgende Schwachpunkte:

- Er ist individualrechtlich ausgestaltet, das heißt, der Arbeitnehmer muss an den Arbeitgeber herantreten und die Entgeltumwandlung verlangen.
- Der Arbeitgeber ist weitgehend der Herr des Entgeltumwandlungsverfahrens und bestimmt den Durchführungsweg.
- Der Arbeitgeber profitiert finanziell von der Entgeltumwandlung, indem er seinen Anteil an den Sozialversicherungsbeiträgen bis zur Höhe des umgewandelten Entgelts einspart.

Der in Paragraph 1a BetrAVG ausformulierten schwachen Stellung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber kann nur begegnet werden, indem die Entgeltumwandlung kollektivrechtlich vereinbart wird. Eine tarifvertragliche Ausgestaltung ist möglich,<sup>9</sup> aber auch eine Betriebsvereinbarung bietet sich an. In einer solchen Kollektivvereinbarung kann das Verfahren der Entgeltumwandlung vereinbart werden, aber noch wichtiger ist die finanzielle Beteiligung des Arbeitgebers an der betrieblichen Altersversorgung. Dies reicht von einer Mindestbeteiligung des Arbeitgebers mit den eingesparten Sozialversicherungsbeiträgen bis hin zu einem nennenswerten Zuschuss in Form eines Festbetrags oder eines prozentualen Anteils des Bruttoentgelts. Dies ist Verhandlungssache und in der Einzelkonstellation vom Arbeitnehmer zum Arbeitgeber kaum durchzusetzen. Zudem erhält der einzelne Arbeitnehmer bei einer Einzelversicherung einen schlechteren Tarif, während der Versicherer gegenüber einer Gruppe von Beschäftigten günstigere Rabatte gewährt.

### GUT ZU WISSEN

Die EU geht davon aus, dass in ihrem Gebiet die Männer im Jahre 2060 eine Lebenserwartung von 88,0 Jahren und die Frauen eine solche von 90,7 Jahren haben.

4 Die angenommene Versicherungszeit von 47 Jahren ist sicher nicht realistisch, aber rein rechnerisch bei einem Rentenalter von 67 nicht unmöglich. Laut DRV Bund (zuletzt 2014) beträgt die durchschnittliche Versicherungszeit bei Männern 40,3 Jahre und bei Frauen 27,5 Jahre. Es wurde mit dem aktuellen Rentenwert West 28,5 Euro gerechnet.

5 Eine weitere Kürzung dieser Rente wegen einer möglichen Steuerpflicht wurde hier nicht berücksichtigt!

6 Paragraph 1a BetrAVG.

7 Paragraph 3 Nummer 63 EStG.

8 Paragraph 1 Absatz 1 Nummer 9 SVEV.

9 Paragraph 7 Absatz 3 BetrAVG.



## AUF EINEN BLICK

- Die Reduzierung der Arbeitszeit für Ältere und damit der gleitende Übergang vom Arbeitsleben in die Rente muss ausgebaut werden
- Betriebliche Altersversorgung muss Mischfinanzierung heißen, wobei der Arbeitgeber den Hauptteil zu tragen hat
- Beschäftigte mit geringem Einkommen können im Rahmen kollektiver bAV-Regelungen besonders gefördert werden
- Mit kollektiven Regelungen können die negativen Auswirkungen der Niedrigzinsphase auf die Betriebsrente eingedämmt werden
- Mit kollektiven Modellen kann gewährleistet werden, dass frühzeitig mit der Vorsorge durch Betriebsrente begonnen wird und der Faktor Zeit optimal in der Ansparphase genutzt wird
- Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder sind auch im Bereich der Betriebsrente möglich
- Ein internationaler Vergleich zeigt: Betriebsrente ist weltweit eingeführt und in einzelnen Ländern (Schweiz, Niederlande) tragende Säule der Alterssicherung
- In der Satzung der Gewerkschaft ver.di wird herausgestellt, dass die Weiterentwicklung und Verteidigung der sozialen Sicherung im Alter wesentliches Element der Interessenvertretung der Mitglieder ist

## Gleitender Übergang vom Arbeitsleben in die Rente mit Hilfe der Betriebsrente

Eine weitere Möglichkeit, die Arbeitsbelastung vor dem 67. Lebensjahr zu senken, ist die Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit: statt Vollzeitarbeit nur noch 50 Prozent der Arbeitszeit, statt einer Fünf-Tage-Woche nur noch vier oder drei Tage pro Woche. Zwei Auswirkungen müssen dabei bedacht werden: Wie können die durch die verringerte Arbeitszeit entstehenden Einkommenskürzungen ausgeglichen werden und wie können die durch die verringerten Beiträge entstehenden Rentenverluste aufgefangen werden?

Erfreulich ist, dass Einkommenskürzungen bei Teilzeitarbeit mit Betriebsrentenleistungen ausgeglichen werden können. Für entsprechende Vereinbarungen kollektivrechtlicher Art (Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag) gibt es keine rechtlichen Schranken. Auch das Steuerrecht steht einer Regelung nicht entgegen.<sup>10</sup>

Damit wird eine Betriebsrentenleistung zur Finanzierung des gleitenden Übergangs im Alter nicht zur Rechtsfrage, sondern zur Rechenfrage. Eine Faustregel gibt es natürlich: Wer frühzeitig Anwartschaften mit erheblichen Beiträgen in der bAV aufbaut, kann im Alter seine Arbeitszeit wirksam reduzieren. Wegen der verringerten Arbeitszeit kann die Tätigkeit länger ausgeübt und damit die Kürzung der gesetzlichen Rente durch Abschläge gemindert werden. Gleichzeitig werden weitere Entgeltpunkte erworben und der Anspruch auf Altersrente erhöht.

### Kollektive Lösungen für beide Seiten von Interesse

Die Reduzierung der Arbeitszeit für einen gleitenden Übergang interessiert aber nicht nur den Arbeitnehmer. Auch der Arbeitgeber muss sich rechtzeitig Gedanken machen, wie er mit älteren Beschäftigten umgeht, weil ihm sonst Arbeitsausfälle wegen Krankheit drohen. Kollektive Vereinbarungen und Lösungen sind somit für beide Seiten von großem Interesse.

Wenn ein Arbeitnehmer zum frühestmöglichen Rentenbeginn – also mit 63 Jahren – in Rente geht, verliert er Versicherungszeit und muss zusätzlich Rentenabschläge pro Monat des vorzeitigen Rentenbezuges in Höhe von 0,3 Prozent für die Dauer des gesamten Rentenbezuges akzeptieren. Mit dem Teilzeit-

modell und dem gleichzeitigen Bezug von Betriebsrente kann diese Kürzung deutlich vermindert werden.

### Finanzkrise, staatliche Verschuldung, Niedrigzinsphase und Betriebsrente

Der Krise des Finanzsektors und der staatlichen Verschuldung ist die Europäische Zentralbank (EZB) mit dem Instrument des »billigen Geldes« entgegengetreten. Diese Niedrigzinsphase dauert bereits einige Jahre

**»Es gibt Modelle, die es ermöglichen, Arbeitnehmer mit geringem Einkommen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung besonders zu fördern.«**

H.SCHMALZ / G.BÖHM

und wird nach allgemeiner Meinung nicht kurzfristig enden. Für Anleger – und hierzu gehören auch die Betriebsrentenversicherer – bedeutet dies, dass sie auf absehbare Zeit nur geringe Renditen erzielen werden. Dies wiederum wird sich auswirken auf die Höhe der zukünftigen Betriebsrenten.

### Sicherheit durch liquide Mittel

In einer solchen Zeit haben nicht wenige Beschäftigte Alterssicherung durch Ankauf und Finanzierung einer Immobilie betrieben. Dies ist grundsätzlich eine Möglichkeit und spart zumindest den monatlichen Mietzins. Schwachpunkte dieses Weges sind: Die Immobilienpreise sind exorbitant gestiegen und es gibt keine Garantie, den Kaufpreis beim Verkauf wieder zu erzielen. Zudem ist mit geringem Einkommen selbst in der Niedrigzinsphase eine Immobilie nicht zu finanzieren.

<sup>10</sup> BMF-Rundschreiben vom 24. Juli 2013, Rdn.286.

Ein oft nicht beachteter Aspekt ist dabei auch die Instandhaltung einer selbst genutzten Immobilie – besonders unter dem Gesichtspunkt der gestiegenen Lebenserwartung. In der Rentenphase wird Sicherheit jedoch nur erreicht über liquide finanzielle Mittel, denn nur sie können das tägliche Leben finanzieren.

### Argumente für die bAV

Ausgehend von der Erkenntnis, dass Betriebsrente nicht individuell, sondern kollektiv umgesetzt werden sollte, sprechen auch während der Niedrigzinsphase folgende Argumente für die bAV als weiteres Standbein der Alterssicherung:

- die staatliche Förderung der Betriebsrente,
- die geringeren Verwaltungskosten einer kollektiven Regelung und die Verteilung der Verwaltungskosten auf die gesamte Vertragslaufzeit. Andernfalls werden diese Kosten auf die ersten fünf Jahre der Vertragsdauer gelegt und verringern dadurch das angesparte Kapital in der Anfangsphase.

Bei kollektiv geregelter Betriebsrente sind die Versicherungstarife immer günstiger als bei individueller Vereinbarung. Große Betriebsrentenversicherer haben auf die Niedrigzinsphase reagiert und bieten neben den gesetzlichen Mindeststandards (beitragsorientierte Leistungszusage, Mindestverzinsung 1,25 Prozent)

eine Anlage im Aktienbereich an. So nutzen Versicherer wie AXA einen Fonds, der die fünfzig führenden Unternehmen Europas von BMW bis Danone repräsentiert.<sup>11</sup>

### Vorteilsregelungen und Betriebsrente

Auf dem ver.di-Bundeskongress 2011 in Leipzig wurde der Leitantrag E79 beschlossen, demzufolge die Tarifkommissionen künftig verstärkt Vorteilsregelungen für ver.di-Mitglieder fordern und verhandeln.

Gemäß Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz, der die gewerkschaftliche Handlungsfreiheit verfassungsrechtlich schützt, hat das Bundesarbeitsgericht<sup>12</sup> (BAG) die Zulässigkeit von Vorteils- oder Differenzierungsklauseln bejaht, weil hiergegen keine grundsätzlichen tarifrechtlichen oder verfassungsrechtlichen Bedenken bestehen. Unwirksam sind demnach nur Vereinbarungen, von denen ein Zwang zum Beitritt zu einer Gewerkschaft ausgeht und die damit die negative Koalitionsfreiheit beeinträchtigen. Aufgrund dieser BAG-Grundsätze unbedenklich ist also eine tarifvertraglich geregelte Betriebsrente etwa folgenden Inhalts: Der Arbeitgeber übernimmt einen Beitrag von 2 Prozent des monatlichen Bruttogehalts, der Arbeitnehmer von 0,5 Prozent. Ist der Arbeitnehmer Mitglied der Gewerkschaft ver.di, zahlt der Arbeitgeber für dieses Mitglied weitere 0,5 Prozent ein.



Viele Beschäftigte wünschen sich einen gleitenden Übergang in die Rente.

<sup>11</sup> AXA-Transparenzfile für ver.di, Seiten 29 ff.: Relax bAV-Rente.

<sup>12</sup> BAG-Urteil vom 18. März 2009 – 4 AZR 64/08; v. 23. März 2011 – 4 AZR 366/09.

## BEISPIELE AUS EUROPA

**Zwei Nachbarländer Deutschlands sind mit diesem Grundsatz der Alterssicherung durch Vielfalt bereits weit gegangen: Die Schweiz und die Niederlande.**

In Artikel 111 Abs. 1 Schweizer Verfassung heißt es: »Der Bund trifft Maßnahmen für eine ausreichende Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge. Die beruht auf drei Säulen, nämlich der eidgenössischen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung, der beruflichen Vorsorge und der Selbstvorsorge.« Die Schweiz ist das einzige Land, das die Theorie der drei Säulen der Altersabsicherung in der Verfassung festgeschrieben hat. Die berufliche Zusatzversorgung ist im Beruflichen Versorgungsgesetz (BVG) geregelt und obligatorisch. Aus dieser Verpflichtung heraus fallen die Geringverdiener (unter einem Jahreseinkommen von 20.500 sfr), was zunehmend zu einem Problem wird. In der Praxis ist das Aufteilungsverhältnis der

Beiträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer 60 Prozent zu 40 Prozent. 2009 betrug der durchschnittliche Beitragssatz 17,4 Prozent des Bruttomonatseinkommens.

In den Niederlanden gibt es eine gesetzliche Mindestrente, so dass Hauptträger der Alterssicherung das Betriebsrentensystem ist. Auf gesetzlicher Grundlage ist es Aufgabe der Sozialpartner, über Tarifvereinbarungen die Betriebsrente in einer Branche zu gestalten. Eine solche Kollektivvereinbarung wird sodann vom Arbeitsministerium für allgemeinverbindlich erklärt. Der Deckungsgrad in der Privatwirtschaft ist 92 Prozent und im öffentlichen Dienst 100 Prozent. Ein großes aktuelles Problem ist die Zunahme der Scheinselbstständigkeit, was im Ergebnis bedeutet, dass derzeit 6 Mio Arbeitnehmer Betriebsrentenanwartschaften erwerben, während 1 Mio der Beschäftigten der Scheinselbstständigkeit unterfallen und damit keine Betriebsrente erwarten dürfen.

Eine solche Vereinbarung verstößt nicht gegen die negative Koalitionsfreiheit. Sie erhöht vielmehr die Attraktivität einer Mitgliedschaft, wird das Mitglied an die Gewerkschaft binden und übt einen zusätzlichen Anreiz aus, der Organisation beizutreten.

### Betriebsrente im internationalen Bereich

Eine umfassende und immer wieder aktualisierte Übersicht über die weltweite Alterssicherung bietet die OECD (Organisation for Economic Cooperation and Development) in ihrer Studie »2013 – Renten auf einen Blick«.

Der OECD-Bericht kommt Jahr für Jahr zum selben Ergebnis: Alters- und Lebensstandardsicherung wird am besten auf Grundlage mehrerer Säulen erreicht: staatliche Rente, Betriebsrente und private Vorsorge bis hin zum Erwerb von Wohneigentum. Es gilt der Grundsatz: Absicherung durch Vielfalt oder »Security by Diversity«.

### Alterssicherung und ver.di-Satzung

Wichtigste Grundlage für das Handeln von ver.di-Verantwortlichen ist die ver.di-Satzung. Dort sind Zweck, Aufgaben und Ziele der

Gewerkschaft festgeschrieben.<sup>13</sup> In Paragraph 5 Nummer 2 dieser Satzung ist festgelegt, dass ver.di die wirtschaftlichen (...) und sozialen Interessen ihrer Mitglieder vertritt und fördert. Weiter heißt es, dass zur Erreichung dieser Ziele vor allem die Weiterentwicklung und Verteidigung der sozialen Sicherung im Alter dient.<sup>14</sup> Zu dieser Alterssicherung gehört die betriebliche Altersvorsorge (bAV) als allgemein anerkannte zweite Säule des Alterssicherungssystems neben gesetzlicher Rente und Privatvorsorge.

Den aus dem Berufsleben ausgeschiedenen Mitgliedern hat ver.di einen Gruppenstatus zuerkannt.<sup>15</sup> Nach Paragraph 61 der ver.di-Satzung vertritt die Gruppe der Senioren/innen deren Interessen in gesellschaftlichen, wirtschaftlichen (...) und sozialen Angelegenheiten. ◀



**Hubert Schmalz**, Vorsitzender u.di, Rechtsanwalt, langjähriger Leiter des gewerkschaftlichen Rechtsschutzes ÖTV-Hauptverwaltung



**Dr. Gerd Böhm**, Bevollmächtigter u.di, Fachberater bAV AXA AG

### LINKTIPP

Mehr zum Thema:  
Die Langfassung des in diesem Heft veröffentlichten Beitrags ist abrufbar unter [www.u-di.de](http://www.u-di.de)

<sup>13</sup> Paragraph 5 ver.di-Satzung.

<sup>14</sup> Paragraph 5 Ziffer 3 ver.di-Satzung.

<sup>15</sup> Paragraph 22 Ziffer 4b ver.di-Satzung.

... hat seinen Sitz in Berlin und wird als Verein von Mitgliedern überwiegend aus dem gewerkschaftlichen Bereich getragen.

... u.di berät und nimmt Stellung zu allen sozialpolitischen und fachlichen Fragen rund um gesetzliche Rente und Betriebsrente.

... u.di und ver.di arbeiten in einer strategischen Partnerschaft eng zusammen.

... u.di richtet betriebliche und überbetriebliche Versorgungswerke gemeinsam mit den Betriebsparteien ein und begleitet deren betriebliche Umsetzung. Dabei stützt u.di sich auf über 18 Jahre Beratungserfahrung und praxisbewährte Konzepte.

**Mit der rückgedeckten u.di Unterstützungskasse e. V. bietet u.di für den Durchführungsweg „Unterstützungskasse“ einen sicheren Weg für Trägerunternehmen und Arbeitnehmende zum Aufbau der betrieblichen Altersversorgung.**



Unterstützungs- und  
Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich e.V.

**u.di e.V.**

Franz-Mehring-Platz 1  
10243 Berlin  
Tel. 030-275 870 70  
berlin@u-di.de

**www.u-di.de**

Kooperation mit Rechtsanwälte Templin & Thieß, Hamburg | [www.templin-thiess.de](http://www.templin-thiess.de)



u.di e. V. Eingetragener Verein (e. V.),  
Amtsgericht Charlottenburg, VR 37393 B  
Zugelassener Rentenberater,  
Rechtsdienstleistungsregister 3712 E - 04/19

Dieses PDF ist ein Auszug aus AiB EXTRA

Ausgabe 09-2015

**IMPRESSUM**

**Arbeitsrecht im Betrieb EXTRA:** Sonderausgabe für u.di – Unterstützungs- und Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich e.V.; [www.u-di.de](http://www.u-di.de)

**Redaktion:** Eva-Maria Stoppkotte  
eva-maria.stoppkotte@bund-verlag.de

**Anschrift für Redaktion und Verlag:** Hedderheimer Landstraße 144, 60439 Frankfurt/Main  
Tel. +49 (0)69/79 50 10 – 0; Fax +49 (0)69/79 50 10 – 18

**Verlag:** Bund-Verlag GmbH, Geschäftsführer, Rainer Jöde

**Geschäftsbereich Zeitschriften:** Bettina Frowein

**Leser- und Aboservice:** Bund-Verlag GmbH, 60424 Frankfurt/Main; Tel. +49 (0) 69/79 50 10 – 96  
Fax +49 (0)69/79 50 10 – 12  
E-Mail: [abodienste@bund-verlag.de](mailto:abodienste@bund-verlag.de)

**Layoutkonzept:** Sandra Kimmel, [www.fraukimmel.de](http://www.fraukimmel.de)

**Gestaltung und Satz:**  
felixschramm Visuelle Kommunikation, Bochum

**Bildkonzept:** Katja Oberländer, [www.einzigartig.de](http://www.einzigartig.de)

**Druck:** alpha print medien AG, Darmstadt

Mit Namen gezeichnete Beiträge sowie Beilagen und Anzeigen geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder des Verlages wieder.

**Urheber- und Verlagsrechte:** Alle in dieser Fachzeitschrift und in ihren Online-Diensten veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung – auch auszugsweise – bedarf der vorherigen Genehmigung des Verlages.

**Redaktionsschluss:** 13.7.2015

**Bildnachweise:** S. 5: @Lutz Kampert | S. 12, 14, 22, 25, 34, 36, 40, 47, 48, 55, 56, 72 © iStock.com, Alex Slobodkin, photoposter, LuckyBusiness, Pamela Moore, mbbirdy, Christopher Futcher, Christopher Futcher, Yuri, GlobalStock, shapecharge, 4774344sean, gradyreese | S. 20, 28: ©einzigartig | S.31: Wikipedia, cc-by-sa 2.0, Stefan Frerichs | S. 32: fotolia.com/© Kzenon | S. 43 Wikimedia Commons | S. 44, 45: © Holger Rößler | S. 61, 62: ©Hermann Schmid;

Composing einzigartig unter Verwendung: Titelbild & S. 6: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & Westend61 | S. 4: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & ©panthermedia.net /filmfoto & Николай Григорьев | S. 8/9: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & imagelibrary-gold | S. 21: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & /vege | S. 46 ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & Николай Григорьев | S. 52 ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & ©Rawpixel | S. 59: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & ©panthermedia.net /Axel Killian | S. 65: ©fotolia.com/vege imagelibrary-gold | S. 67: ©panthermedia.net / gualtiero boffi | S. 70: ©fotolia.com/Wavebreakmedia Micro & /norman blue;

Autorenporträts: S. 26, 27, 30, 31, 42, 45, 57, 62, 69, 74: ©Winfried Eberhardt | S. 14, 20, 33, 37, 50: privat

**Verantwortlich:** Hubert Schmalz, Michael Schweitzer

**Redaktionelle Bearbeitung:** Michael Schweitzer, Hermann Schmid, Monika Schelenz, Hubert Schmalz