

# Mitarbeiterbeteiligung und Pensionsfonds bei der DB AG

**Die Tarifverhandlungen zur Mitarbeiterbeteiligung bei der DB AG sind abgeschlossen. Die Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA (TG) konnte unter anderem eine deutliche Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge erreichen.**

**B**ereits im Tarifpaket 2005 wurde auch der Mitarbeiterbeteiligungstarifvertrag (Ma-BetTV) abgeschlossen. Darin war vereinbart, dass für das Jahr 2005 die Mitarbeiterbeteiligung 50 Euro beträgt. Dieser Betrag kommt im Jahr 2006 auch zur Auszahlung. Festgeschrieben wurde damals aber auch, dass bei einem über den Erwartungen liegenden Geschäftsergebnis für 2005 über eine Erhöhung nochmals verhandelt wird.

Bei diesen Verhandlungen konnte die Tarifgemeinschaft nun eine Verdopplung des Betrages von 50 Euro erreichen. Das gilt für alle Beschäftigten, die damit ihre betriebliche Al-

tersvorsorge auf- oder ausbauen und das Geld in den bereits seit längerem bestehenden Pensionsfonds bei der DEVK anlegen. Dann zahlt der Arbeitgeber noch einen Bonus von 10 Prozent dazu. Das heißt, es werden 110 Euro dem Pensionsfonds gutgeschrieben, und das steuer- und sozialabgabenfrei.

## Wesentliche Verbesserung der Altersvorsorge

Mit dieser Tarifregelung ist es der Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA – in einem ersten Schritt – gelungen, eine wesentliche Verbesserung der betrieblichen Altersvorsorge im Bahnkonzern zu vereinbaren. Die Regelung bildet den Grundstein für einen schon im Jahr 2007 und den fol-

genden Jahren weiter vorgesehenen Ausbau der betrieblichen Altersvorsorge. Ziel ist es, die drohende Altersarmut von Beschäftigten im Bahnkonzern möglichst zu vermeiden.

Außerdem können die unter den Konzernentgelttarifvertrag (KonzernETV) fallenden Mitarbeiter auch ihre vermögenswirksamen Leistungen (VWL) in den Pensionsfonds fließen lassen. Entschließen sie sich gleichzeitig einen Eigenbeitrag von monatlich mindestens 30 Euro (oder einen Jahresbeitrag von 360 Euro) in den Pensionsfonds zu zahlen, erhöht der Arbeitgeber die derzeitigen 13,29 Euro VWL auf 20 Euro und zahlt zusätzlich 10 Prozent Bonus auf die 30 Euro.

## Fragen über Fragen? +++ Hier sind die Antworten! +++ Fragen über Fragen?

### Pensionsfonds – Was ist das für ein Fonds?

Das Geld wird in dem bereits bestehenden Pensionsfonds gemäß dem KonzernEntgeltUmwandlungsTarifvertrag (KEUTV) angelegt. Es ist ein Pensionsfonds bei der DEVK (Betriebliche Sozialeinrichtung der DB AG). Experten bewerten diesen Pensionsfonds als eine sehr gute Form der privaten und betrieblichen Altersvorsorge unter den seriösen Anbietern.

### Wie wird die betriebliche Altersvorsorge eingerichtet?

Das läuft automatisch. Für alle, die sich nicht ausdrücklich gegen den Pensionsfonds aussprechen, wird automatisch ein Konto bei dem Pensionsfonds eingerichtet. Es werden 110 Euro (Mitarbeiterbeteiligung plus 10-

prozentiger Bonus des Arbeitgebers) gutgeschrieben. Darüber erhält der Betroffene natürlich einen Kontoauszug.

### Bis wann muss ich mich endgültig entschieden haben?

Seine Entscheidung gegen die Anlage der Mitarbeiterbeteiligung im Pensionsfonds musste der Beschäftigte bis spätestens Ende April dem Arbeitgeber schriftlich mitteilen.

### Was passiert bei über 55-Jährigen?

Beschäftigte, die am 31. Dezember 2005 bereits das 55. Lebensjahr vollendet und sich gegen die Anlage der Mitarbeiterbeteiligung im Pensionsfonds zur betrieblichen Altersvorsorge ausgesprochen haben, erhalten

100 Euro mit der Lohnzahlung Mai ausgezahlt. Hintergrund für die in diesem Fall zu zahlenden 100 Euro ist, dass eine Anlage im Pensionsfonds für diese Altersgruppe gegebenenfalls im Hinblick auf die noch verbleibende Zeit der Erwerbstätigkeit im DB Konzern unrentabel sein könnte.

### Was passiert bei Jüngeren?

Jüngere Beschäftigte, die sich gegen die Anlage der Mitarbeiterbeteiligung im Pensionsfonds zur betrieblichen Altersvorsorge ausgesprochen haben, erhalten, die bereits ursprünglich vereinbarten 50 Euro mit der Lohnzahlung Mai ausgezahlt. Für sie ist – anders als gegebenenfalls bei über 55-Jährigen – eine Anlage im Pensionsfonds zur Schaffung eines zusätzlichen Altersvorsor-

gebauasteins auf jeden Fall rentabel und sinnvoll.

### Habe ich Nachteile bei Nichtanlage?

Ja, denn wer sich gegen die Anlage der Mitarbeiterbeteiligung im Pensionsfonds ausgesprochen hat, muss die 50 beziehungsweise 100 Euro individuell versteuern und Sozialversicherungsbeiträge entrichten.

### Wie kann ich die vermögenswirksame Leistung (VWL) nutzen?

Jeder Mitarbeiter (auch wenn er sich gegen die Anlage der Mitarbeiterbeteiligung im Pensionsfonds zur betrieblichen Altersvorsorge ausgesprochen hat) kann seine VWL von derzeit monatlich 13,29 Euro in den Pensi-



onsfonds fließen lassen. Das muss er formlos bei seiner Personalstelle beantragen. Macht der Arbeitnehmer von dieser Möglichkeit Gebrauch, erhöht der Arbeitgeber die 13,29 Euro auf 20 Euro. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass der Mitarbeiter monatlich einen Eigenbeitrag in Höhe von 30 Euro, oder jährlich 360 Euro, leistet. Zusätzlich gewährt der Arbeitgeber einen Bonus von 10 Prozent auf die Eigenleistung des Mitarbeiters.

Hat der Mitarbeiter bereits einen laufenden VWL-Sparvertrag, kann er einmal jährlich die Zahlung des Arbeitgebers verändern, um das Geld zur Altersvorsorge zu verwenden. In dem Fall kann der Mitarbeiter den bestehenden Sparvertrag kündigen, ihn ruhen lassen oder ihn selbst weiterzahlen. Die jeweiligen Vertragsbedingungen sind natürlich zu beachten.

#### Kann ich auch mehr zur Altersvorsorge einzahlen?

Selbstverständlich kann der Mitarbeiter eigene zusätzliche Zahlungen im Rahmen der Entgeltumwandlung leisten. Dies können monatliche Beiträge und/oder jährliche Beiträge (zum Beispiel Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld) sein. Die jährliche Höchstgrenze liegt allerdings bei 2 520 Euro im Jahr 2006.

#### Hat das Vorteile?

Ja, denn alle Leistungen in den Fonds werden nicht mit Abgaben zur Sozialversicherung belegt und sind auch von der Lohnsteuer befreit.

#### Welche Sicherheiten habe ich?

Selbstverständlich ist der Pensionsfonds insolvenzgesichert.

Bei Todesfall des Einzahlers ist der Betrag beispielsweise vererbbar.

#### Was passiert bei einem Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Konzerns?

Ein Unternehmenswechsel im DB-Konzern wirkt sich nicht auf den Pensionsfonds aus.

#### Was passiert bei Ausscheiden aus dem Konzern?

Beim Ausscheiden aus dem DB-Konzern gibt es verschiedene Möglichkeiten. Der Beschäftigte kann den Pensionsfonds persönlich weiterführen oder ihn ruhen lassen.

#### Was kann ich bestenfalls für die Altersversorgung erreichen?

Auf alle Zahlungen des Mitarbeiters in den Pensionsfonds zahlt der Arbeitgeber noch zusätzlich einen 10-prozentigen Bonus. Ausnahme sind die 20 Euro Arbeitgeberleistung zur VWL.

Beispiel: Der Mitarbeiter widerspricht nicht der Anlage der Mitarbeiterbeteiligung im Pensionsfonds, wandelt seine VWL in die betriebliche Altersversorgung um und zahlt selbst noch monatlich 30 Euro ein.

$$\begin{aligned}
 1 \times 100 \text{ Euro} &= 100 \text{ Euro} \\
 + 10 \% \text{ Bonus} &= 110 \text{ Euro} \\
 12 \times 20 \text{ Euro Arbeitgeberleistung zur VWL} &= 240 \text{ Euro} \\
 12 \times 30 \text{ Euro} &= 360 \text{ Euro} \\
 + 10 \% \text{ Bonus} &= 396 \text{ Euro} \\
 \text{Insgesamt jährlich} &= 746 \text{ Euro}
 \end{aligned}$$

Von der Gesamtsumme von 746 Euro investiert der Beschäftigte nur 360 Euro brutto. Da von diesen 360 Euro bei Auszahlung auch Sozialversicherung und Lohnsteuer zu zahlen wären, ergibt das einen Nettobetrag von

rund 270 Euro, je nach Steuerklasse und Verdienst. Der Arbeitgeber übernimmt 386 Euro.

#### Was bekomme ich dann als zusätzliche Rente?

Die monatliche zusätzliche Rentenleistung aus der betrieblichen Altersvorsorge beträgt:

- bei 40 Jahren Einzahlung eine lebenslange Zusatzrente von 215 Euro/Frauen und von 210 Euro/Männer
- bei 30 Jahren Einzahlung eine lebenslange Zusatzrente von 140 Euro/Frauen und von 137 Euro/Männer
- bei 20 Jahren Einzahlung eine lebenslange Zusatzrente von 82 Euro/Frauen und von 80 Euro/Männer
- bei 10 Jahren Einzahlung eine lebenslange Zusatzrente von 36 Euro/Frauen und von 36 Euro/Männer

Voraussetzung ist eine jährliche Sparanlage von rund 750 Euro und eine Verzinsung von 3 Prozent (Renteneintritt mit 65).

#### Ich bin Beamter, was bekomme ich?

Aus rechtlichen Gründen können Beamte nicht an den vorbeschriebenen Regelungen teilhaben. Beamte bekommen die Mitarbeiterbeteiligung – wie im vergangenen Jahr – in Höhe von voraussichtlich 80 Euro ausgezahlt.

#### Hat die GDL diesen Tarifvertrag auch unterschrieben?

Ja, nach langer Weigerung hat die GDL den Tarifvertrag inhaltsgleich abgeschlossen. Die lange Hinhaltenaktik der GDL war eine der Ursachen für die zeitliche Verzögerung des Abschlusses.

## Erfolg bei DB ERS GmbH

Auch für die Mitarbeiter bei der DB ERS gilt der Beschäftigungssicherungstarifvertrag des DB Konzerns (BeSiTV). Damit sind bis zum 31. Dezember 2010 betriebsbedingte Kündigungen ausgeschlossen. Das hat die Tarifgemeinschaft in den Verhandlungen erreicht.

Außerdem wird der monatliche Festbetrag in Höhe von 45 Euro weiter gezahlt. Zum 1. April 2006 wurde dieser Festbetrag um 20 Euro auf 65 Euro und ab 1. Juli 2007 nochmals um 10 Euro auf 75 Euro erhöht. Am Ende der Laufzeit zum 31. Dezember 2007 werden dann die Monatstabellenentgelte um 65 Euro angehoben.

Des Weiteren wird das Weihnachtsgeld für die Mitarbeiter in der NL Berlin/Dresden ab 2006 und das Urlaubsgeld ab 2007 auf Westniveau angehoben. Für die Angleichung der Entgelt- und Arbeitszeitbestimmungen wurde ein Übergangszeitraum vereinbart. Die vollständige Ost/West-Angleichung findet spätestens zum 31. Dezember 2008 statt. Ab 2007 werden die Beschäftigten der DB ERS die Konzernleistungen aus dem Mitarbeiterbeteiligungs-Tarifvertrag erhalten.

Bis zum 1. Januar 2008 soll ein völlig neues Tarifvertragswerk verhandelt werden. Das MTV-Konto ist bis zu einem Wert von 15 Stunden pro Monat aufsummierbar. Der Jahreskorridor wird allerdings auf +/- 120 Std. begrenzt. An den Regelungen zum Mehrarbeitszuschlag ändert sich jedoch nichts. Damit hat sich die Tarifgemeinschaft TRANSNET/GDBA mit ihrer wichtigsten Forderung durchgesetzt: Beschäftigungssicherung ohne Belastung der Beschäftigten.