

Arbeitsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik – Ilse Schaad

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Informationen für Beschäftigte an Bildungseinrichtungen

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Neues aus dem Versorgungsrecht

Der Themenbereich Versorgung ist grundsätzlich ein spannungsgeladenes Feld. Unter diesem Stichwort wird auch der bereits über einen langen Zeitraum diskutierte sogenannte Versorgungsabschlag bei Beamtinnen und Beamten, die zum Beispiel teilzeitbeschäftigt gewesen sind, behandelt. Zahlreiche Gerichte verschiedener Instanzen haben sich schon mit diesem Problem beschäftigt, so dass es nicht einfach ist, den Überblick über den momentanen Stand der Rechtsprechung zu behalten.

Anlässlich der jüngsten Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 18. Juni 2008 (2 BvL 6/07), welches nach den Entscheidungen des Verwaltungsgerichts Gießen (5 E 1313/06), des Verwaltungsgerichts Hamburg (21 K 979/06) und des Verwaltungsgerichts Frankfurt am Main (9 E 3021/05(2)) sowie des Bayerischen Verwaltungsgerichtshofes (3 B 05.2471) in letzter Instanz zu diesem Thema Stellung zu beziehen hatte, lohnt es sich, sich noch einmal eingehend mit der aktuellen Rechtslage im Überblick auseinander zu setzen.

Ausgangspunkt

Das Versorgungsrecht hat bis zu einem bestimmten Stichtag bei Beamtinnen und Beamten, die entweder teilzeitbeschäftigt oder beurlaubt waren, bei der Berechnung der Ruhehaltssätze einen sogenannten Versorgungsabschlag vorgenommen. Dies führte zu einer teilweisen erheblichen Verschlechterung des Ruhegehaltes.

Dieser sogenannte Versorgungsabschlag war bis heute nach altem Versorgungsrecht (BeamtVG i.d.F. bis zum 31. Dezember 1991) vorzunehmen und zwar für Beschäftigte, die bereits am 31. Dezember 1991 Beamte waren und gleichzeitig nach dem 16. Mai 1990 nicht vollzeitbeschäftigt gewesen waren.

Am 1. Januar 1992 wurde aufgrund der Änderungen im Versorgungsrecht § 85 BeamtVG aF als Übergangsvorschrift eingeführt, der bestimmte, dass im Fall einer Teilzeitbeschäftigung eine Vergleichsberechnung vorzunehmen war, mit dem Ziel, erworbene Anwartschaften im Bestand zu schützen.

Das BeamtVG aF fand bis heute noch über die Übergangsregelung des § 85 BeamtVG nF für künftige Versorgungsempfänger Anwendung, die

- am 31. Dezember 1991 Beamte waren,
- Teilzeit oder Beurlaubung vor dem 31. Dezember 1991 beantragt hatten
- und die Zeiten aus Teilzeitbeschäftigung/Beurlaubung nach dem 16. Mai 1990 aufweisen,

so dass das Thema seine Brisanz auch durch die Gesetzesänderung nicht verloren hatte.

Die Gerichte hatten sich im Laufe der Zeit mit mehreren Verfahren zu beschäftigen, in denen Beamtinnen und Beamten gegen den sogenannten Versorgungsabschlag klagten. Aufgrund der Entwicklungen in der Rechtsprechung gab es bis zum Juni des Jahres 2008 – nämlich bis zur aktuellen Entscheidung des BVerfG – zwei Zeiträume, die zu unterschiedlichen Handhabungen und Ergebnissen der gleichen Problematik führten. Wie es zu dieser verworrenen und skurrilen

Situation kam, zeigt sich im Folgenden. Um die Problematik demnach umfassend nachzuvollziehen zu können, muss zwischen den Zeiträumen vor dem 17. Mai 1990 und nach dem 17. Mai 1990 unterschieden werden.

Der Europäische Gerichtshof entscheidet über die Rechtslage nach dem 17. Mai 1990

Das Verwaltungsgericht (VG) Frankfurt am Main musste sich mit einem Fall befassen, der die Anwendung sowohl des neuen als auch des alten sowie des Übergangsrechts verlangte, da die Betroffene zum 31. Dezember 1991 verbeamtet war, sich in Teilzeit/Beurlaubung befand und dies vor dem 31. Dezember 1991 auch genehmigt worden war

Das VG Frankfurt befand, dass diese versorgungsrechtliche Sondersituation in Kollision zum europäischen Recht, insbesondere zu Art 141 EG und der Richtlinie 75/117/EWG, stand und setzte das Verfahren aus. Zudem legte das Gericht die entscheidende Frage, ob diese versorgungsrechtliche Regelung zu einer mittelbaren Diskriminierung führe, da davon hauptsächlich Frauen aufgrund ihrer familiären Situation betroffen seien, dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) zur Vorabentscheidung vor.

Eine Vorabentscheidung des EuGH war notwendig, da die ständige Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) zu diesem Thema zu diesem Zeitpunkt war, dass keine ungerechtfertigte Benachteiligung von Beamtinnen durch die Vornahme von Versorgungsabschlüssen zu erkennen sei (2 C 2.98 und 2 C 19.98).

In seinem Urteil vom 23. Oktober 2003 (RS.C –4/02; RS.C – 5/02) stellte der EuGH fest, dass die Regelung im nationalen Recht eine nicht statthafte Diskriminierung weiblicher Beschäftigter darstellt, da Männer und Frauen ohne sachliche Rechtfertigung ungleich behandelt werden.

Auf der Grundlage des Urteils des EuGH urteilte das VG Frankfurt zugunsten der klagenden Beschäftigten und stellte die Rechtswidrigkeit des Versorgungsabschlages nach altem Recht zum Stichtag fest. Stichtag ist nach wie vor der 16. Mai 1990, da erst zu diesem Zeitpunkt durch das Inkrafttreten des Gemeinschaftsrechts zu Art 141 EG ein Normenkonflikt zum nationalen Recht entstanden ist. Die Revision der Beklagten gegen das Urteil war nicht erfolgreich, da das BVerwG der Entscheidung des EuGH in seinem Urteil vom 25. Mai 2005 folgte und seine frühere Rechtsprechung somit aufgab (2 C 6.04).

Die Leipziger Richter führten aus, dass bei der Ermittlung des Ruhegehaltssatzes im Wege der Alternativberechnung nach neuem und altem Recht bei der anzuwendenden Günstigkeitsregelung der Versorgungsabschlag alter Prägung wegen Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nicht zu berücksichtigen sei. Der mit dem Jahr 1992 vollzogene Umstieg von der degressiven auf die lineare Ruhegehaltsskala führe bei Einbeziehung der Abschlagsregelung zu einer Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten, welche sich bei Abwägung aller Umstände und gesetzgeberischer Zielsetzungen auch nicht aus fiskalischen Notwendigkeiten rechtfertigen lasse.

Das Gericht führte weiter aus, dass aufgrund der evidenten Tatsache, dass Teilzeitbeschäftigung und Beurlaubung in weit überwiegender Anzahl von Frauen in Anspruch genommen werde, führe dies zu einer vom EuGH festgestellten mittelbaren Diskriminierung und somit zu einem Verstoß gegen Art 141 des EG-Vertrages. Der erkennende Senat sei an die Entscheidung des EuGH gebunden und müsse den Vorrang des Gemeinschaftsrechts bei der Auslegung innerstaatlicher Rechtsnormen

berücksichtigen. Deshalb sei das Ruhegehalt ohne Berücksichtigung eines Versorgungsabschlages und somit ein höherer Ruhegehaltssatz festzusetzen.

Festzuhalten an der Entscheidung des BVerwG ist allerdings, dass das Gericht keine Entscheidung hinsichtlich des Versorgungsabschlages nach § 14 Abs. 3 BeamtVG nF getroffen hat.

Änderungsbedarf oder Ausweitungen der Rechtsprechung nötig für den Zeitraum vor dem 17. Mai 1990 ?

In der Folge haben sich weitere Gerichte mit dem Versorgungsabschlag, aber diesmal mit den Ruhegehaltssätzen, die vor dem Stichtag des 17. Mai 1990 zu ermitteln sind, befasst.

Das VG Frankfurt (9 E 3021/05 (2)) hat mit Beschluss vom 20. August 2007 ein Verfahren ausgesetzt und zur Entscheidung an das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) vorgelegt.

Das gleiche Vorgehen hat das VG Hamburg (21 K 979/06) in seinem Beschluss vom 19. September 2007 gewählt und ebenfalls die Entscheidung des BVerfG eingeholt.

Auch der Bayerische Verwaltungsgerichtshof hat sein Verfahren mit dem Aktenzeichen 3 B 05.2471 mit Beschluss vom 27. August 2007 ausgesetzt.

Alle drei Verfahren beschäftigen sich mit der Frage, wie Zeiten der Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung, die vor dem 17. Mai 1990 absolviert worden sind, bei der Ermittlung des Ruhegehaltssatzes zu behandeln sind. Eine Kollision mit dem Gemeinschaftsrecht besteht nicht, da dieses zum Stichtag gerade nicht bestanden hat und somit nicht im Widerspruch zur nationalen Regelung gestanden haben kann. Die Rechtsprechung des EuGH, dass die Anwendung des Versorgungsabschlages eine mittelbare Diskriminierung darstellt, kann somit nicht greifen.

Fraglich ist, ob mangels einer europäischen Regelung der Verstoß gegen das Verfassungsrecht, insbesondere Art 3 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 Satz 1 GG, die Anwendung des Versorgungsabschlages auf Zeiten vor dem 17. Mai 1990 verhindern kann. Diese Frage ist nunmehr zu abschließender Klärung und Entscheidung an das BVerfG weitergeleitet worden.

Mittlerweile liegt der Vorlagebeschluss des Bayerischen Verwaltungsgerichtshof (BayVGH) an das BVerfG vor.

Der BayVGH weist zutreffend darauf hin, dass zum Zeitpunkt des streitgegenständlichen Sachverhaltes Art 141 EG noch nicht in Kraft getreten war. Dies führt aber richtigerweise nicht dazu, dass die im Beamtenversorgungsrecht verankerte Regelung des § 14 zum Versorgungsabschlag verfassungsgemäß ist. Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland beinhaltet ein Grundrecht, das die gleichen Grundsätze und Anforderungen an ein Gesetz stellt wie Art 141 EG, nämlich Art 3 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3 Satz 1.

Nach Ansicht des BayVGH verstößt § 14 BeamtVG aF gegen Art 3 GG, da er eine mittelbare Diskriminierung von Frauen enthält.

§ 14 BeamtVG aF führt dazu, dass die Klägerin 62,36 Prozent statt der ohne Versorgungsabschlag zustehenden Pension von 62,86 % erhalten würde. Da der Prozentsatz der teilzeitbeschäftigten Beamtinnen wesentlich höher liegt als der der teilzeitbeschäftigten männlichen Beamten, sind hauptsächlich Frauen von dieser Regelung betroffen.

Ein Grund für die unterschiedliche Behandlung von voll- und teilzeitbeschäftigten Beamtinnen und Beamten liegt objektiv nicht vor. Die versorgungsrechtlichen Nachteile treffen überwiegend Frauen, da mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt sind.

Richtigerweise verweist der BayVGh auch darauf, dass dem Gesetzgeber bei Verabschiedung des Gesetzes bewusst gewesen ist, dass hauptsächlich Frauen unter die Regelung fallen und damit benachteiligt werden. Der Gesetzgeber hat nämlich die Teilzeitbeschäftigung eingeführt, um besonders Frauen, die Kinder erziehen, die Verbeamtung zu ermöglichen.

Art 3 Absatz 2 Satz 1 GG stellt die Forderung auf, dass Männer und Frauen gleichberechtigt zu behandeln sind. Art 3 Absatz 3 Satz 1 GG besagt zudem, dass keiner wegen seines Geschlechts benachteiligt werden darf. Dieser Grundsatz ist auch dann einzuhalten, wenn eine Ungleichbehandlung nicht das vorrangige Ziel ist und eine geschlechtsneutrale Formulierung gewählt wird. Differenzierungen sind nur dann möglich, wenn Probleme gelöst werden müssen, die ihrer Natur nach nur Männer oder nur Frauen betreffen.

Gegen diese Grundsätze verstößt somit nach Auffassung des BayVGh § 14 BeamtVG aF.

Das BayVGh führt zudem aus, dass § 14 BeamtVG aF nach der Rechtsprechung des EuGH auch gegen gemeinschaftliches Recht, Art 141 EG, verstoßen würde, wenn dieser bereits in Kraft getreten wäre.

Der EuGH hat bereits entschieden, dass einer Regelung, wie sie § 14 BeamtVG aF darstellt, Art 141 EG entgegen steht, wenn mehr Frauen als Männer von dieser Regelung betroffen sind, da es sich dann um eine mittelbare Diskriminierung handelt, die nicht objektiv gerechtfertigt ist.

Bereits das BVerwG hat in seiner Grundsatzentscheidung vom 25. Mai 2005 zum Versorgungsabschlag nach altem Recht festgestellt, dass selbst fiskalische Gründe als Rechtfertigung nicht vorliegen, so dass eine mittelbare Diskriminierung von Frauen gegeben ist.

Aktuelle Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts zur Rechtslage vor dem 17. Mai 1990

Der 2. Senat des Bundesverfassungsgerichts hat in seiner Grundsatzentscheidung vom 18. Juni 2008 zum Aktenzeichen 2 BvL 6/07 zur Frage nach der Verfassungswidrigkeit der Regelung zur Anwendung des Versorgungsabschlags vor dem Stichtag des 17. Mai 1990 festgestellt, dass § 14 Abs. 1 Satz 1 Halbsätze 2 und 3 BeamtVG iVm § 85 Abs. 4 Satz 2 BeamtVG gegen Art 3 Abs. 3 Satz 1 GG verstößt und deswegen nichtig ist.

Das Bundesverfassungsgericht sieht in den Vorschriften über den Versorgungsabschlag eine mittelbare geschlechtsdiskriminierende Regelung, die nicht in verhältnismäßiger Weise durch sonstige Güter von Verfassungsrang gerechtfertigt werden kann.

1. § 85 Abs. 4 Satz 2 BeamtVG iVm § 14 Abs. 1 Satz 1 Halbsätze 1 und 2 BeamtVG aF stellt eine mittelbare geschlechtsdiskriminierende Regelung dar.
Nach Art 3 Abs. 3 Satz 1 GG darf niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt oder bevorzugt werden. Das Geschlecht darf demnach grundsätzlich nicht zum Anknüpfungspunkt und zur Rechtfertigung für rechtliche Ungleichbehandlungen herangezogen werden. Dies gilt auch dann, wenn eine Regelung nicht auf eine nach Art 3 Abs. 3 Satz 1 GG verbotene

Ungleichbehandlung angelegt ist, sondern auch dann, wenn grundsätzlich andere Ziele verfolgt werden. Die Anknüpfung an das Geschlecht kann deshalb auch dann zu einer Diskriminierung führen – einer mittelbaren Diskriminierung nämlich - wenn eine geschlechtsneutral formulierte Regelung überwiegend Frauen trifft und dies auf natürliche oder gesellschaftliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern zurück zu führen ist.

Im vorliegenden Fall werden Frauen bei der Berechnung des Ruhegehaltssatzes mittelbar benachteiligt, da sie einen geringeren Ruhegehaltssatz erhalten. Im Ergebnis ist eine geschlechtsspezifische Diskriminierung gegeben.

2. Diese geschlechtsspezifische Diskriminierung kann auch nicht durch sonstige Güter von Verfassungsrang gerechtfertigt werden.

- a) Fiskalische Gründe stellen keine Rechtfertigung dar. Der Versorgungsabschlag sollte aus Sicht des Gesetzgebers der Kostenneutralität dienen, da durch die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten auch die Kostenlast für die öffentlichen Haushalte sank.

Ursprünglich wollte der Gesetzgeber durch die Teilzeitbeschäftigung die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern und den veränderten Bedingungen des Berufslebens gerecht werden. Folgen jedoch aus der Inanspruchnahme dieser Möglichkeiten Kürzungen von Bezügen, die über das hinausgehen, was der Verringerung der Arbeitszeit entspricht, steht dies im Widerspruch zum Ziel der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im Ergebnis wird die Beamtin, die durch eine Tätigkeit in Teilzeit die Voraussetzungen dafür schafft, stärker ihren familiären Pflichten gerecht zu werden, im Versorgungsfall dafür benachteiligt.

- b) Die Ungleichbehandlung kann auch nicht damit gerechtfertigt werden, dass der Versorgungsabschlag der Vermeidung einer Besserstellung teilzeitbeschäftigter Beamten diene.

Zwar ist es richtig, dass aufgrund der Anwendung der degressiven Ruhegehaltstabelle im Einzelfall Teilzeitbeschäftigte ebenso wie Vollzeitbeschäftigte den gleichen Ruhegehaltssatz erreichen. Diese Gleichbehandlung tritt jedoch nur im Bereich der vom Gesetz festgelegten Untergrenze des Ruhegehaltssatzes von 35 Prozent bei zehn Jahren Dienstzeit ein. Sobald die ruhegehaltsfähige Dienstzeit eines Beamten jedoch über diesen zehn Jahren liegt, spiegelt sich die unterschiedliche Dauer auch im Ruhegehalt wieder. Die Mindestsicherung knüpft vor diesem Hintergrund nicht an die Teilzeitbeschäftigung an. Vielmehr ist die Grundsicherung als versorgungsrechtliches Existenzminimum, welche eine amtsangemessene Alimentation des Beamten zum Ziel hat, Grund dafür, dass die Versorgung von der tatsächlichen Dienstzeit abgekoppelt ist und unter Beachtung der Alimentationspflicht allen Beamten gleichermaßen gewährt werden muss.

Der Versuch, eine Besserstellung der Teilzeitbeschäftigten zu vermeiden, hat wie der vorliegende Fall zeigt, allerdings dazu geführt, dass eine Schlechterstellung in Form eines Sonderopfers erfolgt ist, die unverhältnismäßig ist.

- c) Auch der Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers kann nicht zur Rechtfertigung herangezogen werden, da dieser Spielraum dort endet, wo er sich geschlechtsdiskriminierend auswirkt.

Hinsichtlich der amtsangemessenen Alimentationspflicht des Gesetzgebers ist diesem zwar ein weiter Entscheidungsspielraum in die Hand gegeben. Dem Gesetzgeber kann diesbezüglich auch keine Pflicht vorgeschrieben werden, da er nicht gezwungen werden kann, das gerechteste, zweckmäßigste und vernünftigste Mittel zu wählen.

Vielmehr ergibt sich aus der Besonderheit des Beamtenverhältnisses, dass Besoldung und Versorgung eben keine Gegenleistung darstellen, sondern unabhängig von der Arbeitszeit und auch nicht proportional zu dieser berechnet wird. Sowohl Besoldung als auch Versorgung sind nach Sinn und Zweck Leistungen des Dienstherrn dafür, dass der Beamte sich mit seiner gesamten Persönlichkeit dem Dienstherrn zur Verfügung stellt. Auch bei einer Teilzeitbeschäftigung bleibt es demnach bei dem sich aus Art 33 Abs. 5 GG ergebenden Alimentationscharakter.

Allerdings kann der Dienstherrn dem Umstand, dass der Teilzeitbeamte vom Leitbild des Vollzeitbeamten abweicht, Rechnung tragen und innerhalb seiner aufgezeigten weiten Gestaltungsfreiheit grundsätzlich diese Abweichung zum Anknüpfungspunkt besoldungsrechtlicher Regelungen machen. Diese Freiheit endet jedoch dort, wo sich die Regelungen in unverhältnismäßiger Weise benachteiligend für Beamte/Beamtinnen eines Geschlechts auswirken.

Im vorliegenden Fall ist diese Grenze überschritten, da der Versorgungsabschlag teilzeitbeschäftigte Frauen in unverhältnismäßiger Weise belastet.

Eine Rechtfertigung der Benachteiligung steht der weit reichende Schutzzweck des Art 3 Abs. 3 Satz 1 GG entgegen. Zudem kann eine Rechtfertigung sich weder durch die Ziele, welche der Einführung zugrunde lagen, ergeben, noch wird der Versorgungsabschlag anderweitig kompensiert.

- aa) Das weit reichende Diskriminierungsverbot des Art 3 Abs. 3 Satz 1 GG steht den hergebrachten Grundsätzen des Beamtentums nach Art 33 Abs. 5 GG entgegen. Demnach ist Art 33 Abs. 5 GG nicht als Rechtfertigungsgrund geeignet, sondern dient ausschließlich dazu, eine im politischen Kräftespiel stabile und gesetzestreue Verwaltung zu sichern.
- bb) Dass die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der dazu notwendigen Teilzeitmöglichkeiten ad absurdum geführt wird, wenn Beamtinnen durch die Kürzungen ihrer Bezüge benachteiligt werden, ist bereits unter 2 b) ausführlich dargestellt.
- cc) Die mittelbare geschlechtsspezifische Diskriminierung kann auch nicht dadurch als gerechtfertigt angesehen werden, dass die Kürzungen im Rahmen der Berechnung des

Ruhegehaltssatzes durch vermeintliche anderweitige Vorteile kompensiert würden.

Eine Kompensation ist auf jeden Fall nicht schon darin zu sehen, dass der Teilzeitbeschäftigte, um die gleiche Dienstzeit wie ein Vollzeitbeschäftigter zu erreichen, länger im Amt gewesen sein muss, was dann dazu führen kann, dass der Teilzeitbeschäftigte aufgrund eines höheren Amtes oder Dienstalters eine entsprechend höhere Besoldung und damit auch einen höheren Ruhegehaltssatz erhalten würde.

Denn dabei ist zu beachten, dass das Erreichen eines höheren Amtes nicht von der Dauer der Dienstzugehörigkeit, sondern vor allem von der Leistung abhängt.

Die Höhe der Besoldung richtet sich zudem nicht in erster Linie nach dem Dienst-, sondern nach dem Lebensalter.

Dies zeigt im Ergebnis, dass die tatsächlich abgeleisteten Dienstjahre nicht ausschließlich ausschlaggebend für die Höhe der Besoldung und damit auch bei der Berechnung des Ruhegehaltssatzes sind. Dies wiederum zeigt aber auch, dass der Teilzeitbeschäftigte keine Kompensation seiner versorgungsrechtlichen Nachteile erlangt.

Politische Einschätzung

Das höchste deutsche Gericht bestätigt die Bedenken der Gewerkschaften - und insbesondere der GEW - und hat endlich Klarheit in die bis dato verwirrende Rechtslage gebracht.

Das zuständige Bundesinnenministerium in Berlin hat bereits als Reaktion auf das Urteil aus Karlsruhe mitgeteilt, dass bei der Berechnung der Ruhegehaltssätze der künftigen Versorgungsempfänger kein Versorgungsabschlag mehr vorgenommen werden wird. Die Entscheidung, wie eine Regelung für Versorgungsempfänger mit bestandskräftigen Bescheiden aussehen wird, ist noch nicht abgeschlossen. Es ist allerdings angedacht, dass eine Neubescheidung zu einem bestimmten Datum für diese Fälle eingeführt wird. Um den Entscheidungsprozess im Ministerium für diese Fälle zu beschleunigen wird die GEW zusammen mit dem DGB diese Lösung gegenüber dem Ministerium einfordern, damit keine Nachteile entstehen.

Dass das Bundesverfassungsgericht die Meinungen der Gewerkschaften - und insbesondere die der GEW - gestützt hat, ist ein Erfolg. Allerdings hätte sich die Bundesregierung diese Auseinandersetzung und den betroffenen Versorgungsempfängern viel Zeit und Geld sparen können, wenn sie direkt nach der Entscheidung des EuGH ihre Rechtsauffassung für die Fälle vor dem 17. Mai 1990 überprüft und der europäischen Rechtsprechung angepasst hätte.

Bearbeitung : Katrin Löber/Ilse Schaad

Stand : August 2008



Gute Planung zahlt sich aus. Mit staatlicher Förderung für das Alter vorsorgen.

Riester-Rente mit Sondertarif für Gewerkschaftsmitglieder

Das **RentenPlus** des DGB ist eine Riester-Rente zum günstigen Sondertarif, exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder ohne betriebliche Altersvorsorge und deren Angehörige. Hierfür haben wir namhafte Unternehmen gewinnen können.

Die Vorteile sind

- **hohe Rente**
- **hohe staatliche Förderung**
- **günstige Sondertarife**
- **gute Beratung**

Überzeugen Sie sich selbst! Fordern Sie unverbindlich ein persönliches Angebot bei einem der folgenden Unternehmen an:

Rentenversicherung Tarifvariante „Klassik“ oder „Chance“

Debeka (Konsortialführer)

Tel.: 0180-5006590-10

BHW

Tel.: 0180-5006590-20

DBV-Winterthur

Tel.: 0180-5006590-30

DEVK

Tel.: 0180-5006590-40

HUK-COBURG

Tel.: 0180-5006590-50

NÜRNBERGER

Tel.: 0180-5006590-60

Fondssparplan „UniProfiRente“

BBBank

Tel.: 0180-5006590-70

www.das-rentenplus.de

empfohlen von:



Bitte per Fax an 069/78973-102 oder GEW-Hauptvorstand, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt

GEW stärken – ich bin dabei

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Vorname/Name

E-Mail

Straße/Nr.

Berufsbezeichnung/-ziel beschäftigt seit Fachgruppe

Land/PLZ/Ort

Name/Ort der Bank

Geburtsdatum/Nationalität

Kontonummer BLZ

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Tarif/Besoldungsgebiet

Telefon Fax

Tarif/Besoldungsgruppe Stufe seit

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Ort/Datum Unterschrift

Betrieb/Dienststelle Träger

Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle PLZ/Ort

Beschäftigungsverhältnis

- Honorarkraft
- angestellt
- beamtet
- teilzeitbeschäftigt mit
___ Prozent
- in Rente/pensioniert
- Altersteilzeit
- befristet bis _____
- arbeitslos
- beurlaubt ohne Bezüge
- teilzeitbeschäftigt mit
___ Std./Woche
- im Studium
- in Elternzeit
- Referendariat/
Berufspraktikum
- Sonstiges

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- Beamtinnen und Beamte zahlen 0,75 Prozent der 6. Stufe.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe I des TVöD.

- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
 - Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
 - Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
 - Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.
- Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Vielen Dank!
Ihre GEW