



Teil H

Demographie-Tarifvertrag

für die
Volksbanken und Raiffeisenbanken
sowie die
genossenschaftliche Zentralbank

abgeschlossen am: 29. Oktober 2014

in der Fassung vom: 6. Juli 2022

Demo-
graphie

Die demographische Entwicklung in Deutschland wird in den kommenden Jahren ein zentrales Thema mit vielfältigen Herausforderungen für die Volksbanken und Raiffeisenbanken und ihre Beschäftigten sein. Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass angesichts der Entwicklung die gezielte Begleitung der Themen „Gesundheitsschutz“, „Fachkräftemangel“ und „alternde Belegschaften“ für die genossenschaftliche Bankgruppe einen hohen Stellenwert hat. Es besteht Einvernehmen darüber, dass die gewünschte Bindung von Fachkräften an die Unternehmen nicht nur menschlich und fachlich eine verbindliche Führung erfordert, sondern auch davon abhängt, dass die Betriebsparteien mit den gesellschaftlichen Veränderungen, die die Alterung unserer Gesellschaft mit sich bringt, aktiv und engagiert umgehen.

A. Freiwillige betriebliche Initiativen

Schon heute ergreift die betriebliche Praxis vielfältige Maßnahmen, die auf die Förderung einer nachhaltigen beruflichen Einsatzfähigkeit, auf Gesundheitsförderung und auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerichtet sind und die je nach Situation, Möglichkeiten und Problemstellung vor Ort ausgestaltet werden. Dazu zählen

- Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und zur Stärkung der Eigenvorsorge (z. B. Fahrradleasing nach § 19 Ziffer 1 Buchstabe c MTV, Fitnesstraining, Rückenschule, Betriebssport, Suchtentwöhnung, auch unter Nutzung der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 34 EStG sowie die Förderung der Durchführung medizinischer Vorsorgeuntersuchungen)
- die Mitgliedschaft in Gruppentarifen für zusätzliche Vorsorgeversicherungen auf Basis von Rahmenvereinbarungen im Verbund (z. B. im Rahmen des Rahmenvertrags zwischen dem AVR und der R+V Krankenversicherung AG)
- ein sorgfältiger Umgang mit Arbeitsschutzvorschriften und die Optimierung von Arbeitsbedingungen (z. B. ergonomische Gestaltung von Arbeitsplätzen, Augenuntersuchung, Bestellung von Betriebsärzten und von Fachkräften für Arbeitssicherheit)
- die Unterstützung der medizinischen und beruflichen Rehabilitation (z. B. Krankentrückkehrgespräche, betriebliches Eingliederungsmanagement gemäß § 167 Absatz 2 SGB IX, stufenweise Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess gemäß § 74 SGB V)
- ein optimiertes Miteinander von „Jung“ und „Alt“ in den Belegschaften (z. B. gezielte Bildung altersgemischter Teams, spezielle Einarbeitungsansätze – Mentoring-Programme „Ältere betreuen Jüngere“ – und sonstige Maßnahmen der Arbeitsorganisation)
- Fachkräftebindung durch eine familienfreundliche Arbeitgeberpolitik; dazu zählen z. B. die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen, flexibler Urlaubseinsatz für Familienzwecke, „Familientage“ in der Bank
- Fachkräfteförderung während und nach der Elternzeit durch gezielten Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bzw. der Entwicklungsmöglichkeiten und durch Maßnahmen zur Unterstützung einer möglichst frühzeitigen Rückkehr an den Arbeitsplatz, z. B. durch
 - fortlaufende Informationen über betriebliche/berufliche Veränderungen
 - Teilnahme an hausinternen Schulungen
 - vor dem Wiedereintritt Maßnahmen zur Qualifikation auf die in Betracht kommende Stelle
 - intensive Einführung und Begleitung der Mitarbeiter bei der tatsächlichen Rückkehr an den Arbeitsplatz
 - frühzeitige Überprüfung der Auswirkungen von längeren Ausfallzeiten auf die Beschäftigungsfähigkeit und zu erwartende Rentensituation (s. Orientierungshilfe der Tarifvertragsparteien/Anlage zum Tarifvertrag)
 - aktives Begleiten der Verkürzung der Elternzeit und von Beschäftigungsmodellen anstelle der tariflichen Familienphase

- ggf. auch Förderung der Teilzeit durch arbeitgeberseitigen Zuschuss während der Elternzeit oder Unterstützung mit flexibler Kinderbetreuung, unter Nutzung der Steuerfreiheit gemäß § 3 Nr. 33 EStG
- Erhalt der beruflichen Kompetenzen, insbesondere der Fach- und Technikkompetenzen (lebenslanges Lernen)
- die Förderung und Bindung qualifizierter Frauen durch gezielte Heranführung an Führungsaufgaben
- Unterstützung der Mitarbeiter bei der Bildung einer zusätzlichen Altersvorsorge
- Unterstützung von Mitarbeitern, die Familienangehörige pflegen, z. B. durch befristete Teilzeitmodelle.

Der genossenschaftliche Bankensektor wird sich auch in Zukunft dafür einsetzen, der Bedeutung dieser Fragen im Sinne einer bewussten Personalpolitik gerecht zu werden.

B. Tarifliche Initiativen im genossenschaftlichen Bankensektor

B.1 Tariflicher Präventionstag

Im Zuge der demographischen Entwicklung kommt dem Thema „Gesundheit“ auch auf der betrieblichen Ebene eine wachsende Bedeutung zu. Deshalb haben sich die Tarifvertragsparteien im Jahr 2019 darauf verständigt, den im Jahr 2013 eingeführten Anspruch der Mitarbeiter auf bezahlte Freistellung zur Nutzung von medizinischen Untersuchungen zur Früherkennung von Krankheiten (Präventionstag) zu entfristen und – unter Fortgeltung der nachstehend geregelten Besonderheiten – mit der Regelung zur Arbeitsfreistellung in § 16 MTV zu verknüpfen.

- Freistellungsdauer

Die Freistellung erfolgt für die Dauer der medizinischen Vorsorgeuntersuchung(en) inklusive An- und Abfahrt, einmal pro Kalenderjahr und maximal bis zu einem halben Arbeitstag. Betrieblich kann festgelegt werden, dass die Freistellung für Vorsorgeuntersuchungen alle zwei Jahre bis zu einem ganzen Arbeitstag erfolgt. In Banken mit Vertrauensarbeitszeit nimmt der Mitarbeiter die Vorsorgeuntersuchung unter Nutzung der betrieblichen Regelung eigenverantwortlich wahr.

- Freistellungsziel

Die Freistellung erfolgt für alle medizinischen (nicht zahnmedizinischen) Untersuchungen zur Früherkennung von Krankheiten, insbesondere von Herz-/Kreislaufkrankungen, Krebserkrankungen und Diabetes, und für die Durchführung von Schutzimpfungen. Maßgeblich sind alle Leistungen, die in den Leistungskatalogen der Krankenkassen genannt werden. Der Mitarbeiter hat die Durchführung der Vorsorgeuntersuchungen auf Verlangen des Arbeitgebers nachzuweisen.

- Vorrang freiwilliger Leistungen¹ auf betrieblicher Ebene

In Anerkennung der von Banken freiwillig eingeführten Leistungen zur Gesundheitsförderung entfaltet dieser Anspruch keine Wirkung, wenn zum 31. Oktober 2012 eine betriebliche Praxis bestand, im Wege derer der Arbeitgeber dem Mitarbeiter eine mittelbare oder unmittelbare Beteiligung an Maßnahmen zur Gesundheitsförderung oder zur Stärkung der Eigenvorsorge (s. Abschnitt A, erster Gliederungspunkt) angeboten hat. Auch danach kann ein betriebsindividueller Ansatz zur Gesundheitsförderung und Stärkung der Eigenvorsorge

¹ **Protokollnotiz zu B.1, dritter Spiegelstrich**

Die Tarifparteien stimmen überein, dass freiwillige Leistungen und Maßnahmen auf betrieblicher Ebene, die als bestehende betriebliche Praxis zum Stichtag 31. Oktober 2012 Vorrang vor dem Präventionstag beanspruchen, hinreichend werthaltig sein müssen (nicht ausreichend sind z. B. Vortragsveranstaltungen, die auf den Vertrieb von Gesundheitsprodukten ausgerichtet sind). Sofern betriebliche Leistungen aus Sicht des Betriebsrats die vorstehenden Anforderungen nicht erfüllen, sollte er dies unter Hinweis auf diese Protokollnotiz mit dem Arbeitgeber besprechen. Falls betrieblich keine einvernehmliche Sicht auf die vorhandenen und/oder vom Arbeitgeber alternativ oder ergänzend angebotenen Maßnahmen erzielt wird, erklären sich die Tarifparteien bereit, den Sachverhalt auf Antrag einer Betriebspartei zu prüfen und gemeinsam hierzu Stellung zu nehmen.

ge (in Betrieben mit Betriebsrat auf Basis einer freiwilligen Betriebsvereinbarung) verfolgt werden, der an die Stelle des tariflichen Präventionstags tritt.

In Betracht kommen insbesondere auch:

- Vortragsreihen oder sonstige Angebote zum Thema gesunde Ernährung
- Angebot zur Steigerung der körperlichen Fitness/zum Ausgleichssport
- Problembezogene Angebote im Gesundheitsbereich, z. B. zur Optimierung des Körpergewichts/zur Suchtentwöhnung
- Beratungsangebote/Vorträge zu besonderen Lebenssituationen, z. B. Pflege von Angehörigen, Umgang mit privatem und/oder beruflichem Stress

Derartige Angebote müssen allen Mitarbeitern offenstehen. Hierunter fallen auch Maßnahmen, die die Bank selbst organisiert und anbietet. Entfallen die betrieblichen Regelungen zu einem späteren Zeitpunkt, greift der tarifliche Freistellungsanspruch.

B.2 Tarifliche Reduzierung der Arbeitszeit vor Erreichung der Regelaltersrente (renatnahe Teilzeit – renaTe)

Fachkräftemangel und der Eintritt in die Regelaltersrente ab 67 führen zu einer längeren Beschäftigungsdauer. Arbeitgeber und Mitarbeiter haben ein Interesse daran, auch im Wege der Gestaltung der Arbeitsbedingungen, die Leistungsfähigkeit im Alter zu unterstützen. Vor diesem Hintergrund vereinbaren die Tarifvertragsparteien ab dem 1. September 2019 folgende bis zum 31. Dezember 2025 ohne Nachwirkung befristete Regelung²:

Mitarbeiter, die höchstens fünf Jahre von der Regelaltersgrenze entfernt sind, erhalten die Option, ihre Wochenarbeitszeit um bis zu acht Stunden auf 31 Wochenstunden zu reduzieren.³ Bis zur 35. Stunde gleicht der Arbeitgeber den Lohnausfall zu 50 % aus. Bei einer darüber hinausgehenden Reduzierung verringert sich der Ausgleich für jede weitere Stunde um jeweils zehn Prozentpunkte⁴. Basis für die Berechnung des Lohnausfalls ist die laufende tarifliche Tabellenvergütung.

Der Mitarbeiter hat die Arbeitszeitreduzierung oder die Erweiterung einer bestehenden Reduzierung mindestens sechs Monate vorher schriftlich zu beantragen. Die Arbeitszeitreduzierung erfolgt jeweils zum Anfang eines Kalendermonats. Der Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung ist auf 5 % der Mitarbeiter einer Bank begrenzt und in Banken mit in der Regel weniger als 100 vollen Mitarbeiterkapazitäten ausgeschlossen⁵. Mit Ablauf der Befristung der Tarifregelung sind Neuzugänge ausgeschlossen.

² Protokollnotiz zu B.2, Absatz 1

Mitarbeiter mit einer Altersteilzeitvereinbarung haben keinen Rechtsanspruch auf zusätzliche Reduzierung der Arbeitszeit nach diesem Tarifvertrag.

³ Protokollnotiz zu B.2, Absatz 2

Die Arbeitsvertragsparteien können sich einvernehmlich auf eine verblockte Arbeitszeitreduzierung verständigen, um eine regelmäßige Freistellung von ganzen Arbeitstagen zu ermöglichen (z.B. je ein freier Tag in 3 von vier Wochen, wenn Wochenarbeitszeit um 6 Stunden reduziert wird). Der Arbeitgeber kann eine derartige Verblockung verbindlich einfordern, wenn die Arbeitszeitreduzierung auf einem Arbeitsplatz stattfindet, dessen Besetzung erforderlich ist, um Anforderungen der Berufsgenossenschaft an die Überfallprävention zu erfüllen.

⁴ Protokollnotiz zu B.2, Absatz 2

Wer in den drei Jahren vor der Arbeitszeitreduzierung nach Absatz 2 die Arbeitszeit erhöht hat, für den erfolgt die Berechnung der renate-Zulage auf Basis der Arbeitszeit vor der Arbeitszeiterhöhung.

⁵ Protokollnotiz zu B.2, Absatz 3

Bei der Ermittlung der vollen Mitarbeiterkapazitäten und der Mitarbeiterzahl zählen alle aktiven Mitarbeiter im Bankgeschäft mit Ausnahme der Vorstände, Auszubildenden, Reinigungskräfte und Aushilfen. Stichtag zur Ermittlung ist der 1. Januar eines jeden Kalenderjahres. Hat ein Mitarbeiter in einer Bank mit mindestens 50, aber weniger als 100 vollen Mitarbeiterkapazitäten bis zum 5. Juli 2022 seinen Anspruch auf renatnahe Teilzeit (Dauer: maximal drei Jahre) schriftlich geltend gemacht, bleibt der Anspruch bestehen.

B.3 Betriebliche Altersvorsorge

Im Zuge der demographischen Entwicklung und der damit verbundenen Absenkung der gesetzlichen Rente kommt dem Thema „Altersvorsorge“ eine wachsende Bedeutung zu. Für die Höhe ihrer Altersbezüge tragen im Wesentlichen die Mitarbeiter selbst die Verantwortung. Aus Sicht der Bankenarbeitsgeber und der Gewerkschaften steigt mit dem demographischen Wandel die Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge. Sie ist im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte ein Kriterium, das zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Die ganz überwiegende Anzahl der Volksbanken und Raiffeisenbanken unterstützt die Altersvorsorge der Mitarbeiter finanziell, unter anderem durch Förderung der Entgeltumwandlung. Die Tarifparteien befürworten derartige Sozialleistungen und verständigen sich in Anerkennung der zahlreichen und vielfältigen freiwilligen Leistungen im genossenschaftlichen Bankensektor auf die Vereinbarung folgender gegenüber betrieblichen Leistungen subsidiärer Leistung:

§ 1

Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge

1. Mitarbeiter haben einen Anspruch auf einen Zuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge, wenn sie
 - a) bei der Bank mindestens sechs Monate als Arbeitnehmer beschäftigt sind oder nach der Ausbildung übernommen wurden,
 - b) in einem Beschäftigungsverhältnis stehen, das unbefristet ist oder dessen Befristung mehr als zwölf Monate* beträgt, und
 - c) sozialversicherungspflichtige Bestandteile ihres Entgelts zum Zweck der betrieblichen Altersvorsorge umwandeln.⁶
2. Der Zuschuss soll vorrangig für die betriebliche Altersvorsorge verwendet werden. Die Arbeitsvertragsparteien können hiervon abweichen und den Betrag als Gehaltszuschuss an den Mitarbeiter auszahlen, insbesondere wenn sich nur kleinere Beträge ergeben.

§ 2

Höhe

Der Zuschuss beträgt 100 % der Ersparnis (Bruttobetrag), die durch die Entgeltumwandlung beim Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung (Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung) eintritt.

§ 3

Vorrangige betriebliche Leistungen

1. Alle Leistungen, die die Bank (monatlich oder kalenderjährlich) für Zwecke der betrieblichen Altersvorsorge erbringt oder dem Mitarbeiter anbietet⁷, werden mit dem Tarifanspruch nach § 1 verrechnet.
2. Abweichend von Ziffer 1 tritt der tarifliche Anspruch nach § 1 zurück,
 - a) soweit die Bank im Rahmen einer Entgeltumwandlung die Pauschalsteuer übernimmt (Altfälle nach § 40b EStG),

* Inkrafttreten: 01.01.2023

⁶ **Protokollnotiz zu B.3, § 1 Ziffer 1 Buchstabe c**

Entscheidet sich der Mitarbeiter dazu, Entgelt erstmalig umzuwandeln oder den Umwandlungsbetrag zu erhöhen, ist jeweils eine Entscheidung über den Durchführungsweg nach § 1a Absatz 1 Satz 3 BetrAVG zu treffen.

⁷ **Protokollnotiz zu B.3, § 3 Ziffer 1**

Wird den Mitarbeitern betrieblich ein Wahlrecht zwischen betrieblicher Altersvorsorge und anderen Leistungen eingeräumt, werden auch vom Mitarbeiter gewählte Leistungen angerechnet, die nicht der Altersvorsorge dienen.

- b) falls die Bank vor dem 1. Oktober 2019⁸ Direktzusagen oder pauschal dotierte Unterstützungskassen-Zusagen betrieblich eingeführt oder individuell zugesagt hat. Dies gilt auch dann, wenn es sich nach den institutsinternen Regelungen um einen (z. B. durch Wartezeit, Betriebszugehörigkeit, Eigenbeitrag der Mitarbeiter) bedingten⁹ Anspruch auf/Zugang zur Direktzusage/pauschal dotierte(n) Unterstützungskassen-Zusage handelt.

§ 4

Abweichende Regelungen

Die Betriebsparteien können in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung abweichend von § 2 einen festen Arbeitgeberzuschuss für umgewandelte Gehaltsbestandteile unterhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung in Höhe von 22 % des umgewandelten Betrags vereinbaren.

Günstigere Regelungen sind zulässig.

§ 5

Verhältnis zu gesetzlichen Ansprüchen

Ansprüche nach § 1a Absatz 1a BetrAVG werden durch diesen Tarifvertrag abgedungen.

B.4 Langzeitkonten

Das Thema Langzeitkonten tangiert viele Facetten der demographischen Entwicklung. Stichworte sind längere Lebensarbeitszeit, Alterung der Gesellschaft oder die Notwendigkeit von häuslicher Pflege. Daneben gibt es gesellschaftliche Entwicklungen, wie die Veränderung familiärer Strukturen aufgrund einer erhöhten räumlichen Mobilität der Mitarbeiter, zeitliche Mehrbelastungen in Doppelverdienerhaushalten, bei Alleinerziehenden oder in Patchwork-Konstellationen.

In diesem Umfeld unterstützen Langzeitkonten die Arbeitsvertragsparteien dabei, Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Unternehmen können im Wettbewerb um knappe Fachkräfte punkten.

Deshalb bietet der 2019 überarbeitete Langzeitkonten-Tarifvertrag (vgl. Teil G) den Mitarbeitern in größeren Häusern mit mehr als 200 Mitarbeiterkapazitäten für sozialpolitisch motivierte Freistellungstatbestände einen Rechtsanspruch auf Nutzung eines Langzeitkontos. In Häusern unterhalb der für den Rechtsanspruch maßgeblichen Kapazitätsgrenze kann der Katalog der Freistellungstatbestände auf freiwilliger Basis eingeführt werden. Abgesehen davon können die Institute unabhängig von der Größenordnung der Bank betriebliche Erweiterungen des Kataloges vornehmen.

C. Geltung

1. Dieser Tarifvertrag tritt mit Ausnahme von Abschnitt B.3 am 30. Oktober 2014 in Kraft.
2. Abschnitt B.3 tritt zum 1. Januar 2020 in Kraft.
3. Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden, frühestens zum 31. Dezember 2025.
4. Der Tarifvertrag hat den gleichen Geltungsbereich wie Teil A (Manteltarifvertrag), soweit hier nicht ausdrücklich anders geregelt.

⁸ Protokollnotiz zu B.3, § 3 Ziffer 2 Buchstabe b

Werden diese Formen der betrieblichen Altersvorsorge in Kenntnis des tariflichen Anspruchs ab dem 1. Oktober 2019 der Höhe nach reduziert oder betrieblich eingeführt oder individuell zugesagt, tritt der Tarifanspruch nach § 1 grundsätzlich nicht zurück. Die Ersetzung des Tarifanspruchs kann im Wege einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Im Falle einer individuellen Zusage kann die Ersetzung des Tarifanspruchs auch im Wege einer Individualabrede erfolgen.

⁹ Protokollnotiz zu B.3, § 3 Ziffer 2 Buchstabe b

Wird den Mitarbeitern betrieblich ein Wahlrecht zwischen betrieblicher Altersvorsorge und anderen Leistungen eingeräumt, gilt dies als bedingter Anspruch.

Anlage zum Demographie-Tarifvertrag

Orientierungshilfe der Tarifparteien zur Rückkehr nach Elternzeit

Die frühe Rückkehr aus der Elternzeit in das aktive Arbeitsverhältnis hat mit Blick auf geringe Rentenansprüche bei reduzierten Erwerbszeiten und zunehmenden Fachkräftemangel sowohl für Mitarbeiter als auch für Arbeitgeber an Bedeutung gewonnen.

Die Tarifparteien im Genossenschaftssektor wollen mit dieser Orientierungshilfe dazu beitragen, dass in den Unternehmen das Augenmerk auf dieses Thema gerichtet wird und die Arbeitsvertragsparteien prüfen, unter welchen Umständen die frühzeitige Rückkehr in den Beruf für beide Seiten machbar und attraktiv sein könnte. Die nachfolgenden Überlegungen sollen die involvierten Parteien für die wesentlichen Argumente sensibilisieren, die für eine Abkürzung der Elternzeit und ein höheres Arbeitszeitvolumen, insbesondere von Müttern, sprechen, und den Austausch der Arbeitsvertragsparteien über die Möglichkeiten vor Ort befördern.

Aspekte für die Arbeitgeberseite:

- Die hohe Frauenquote in der genossenschaftlichen Bankengruppe beinhaltet ein großes Reservoir an Fachkräften und kann ein wesentlicher Ansatzpunkt zur Bewältigung des Fachkräftemangels sein.
- Mitarbeiter, die heute in eine 3-jährige Elternzeit gehen, können in Zukunft als Fach- und Führungskraft fehlen, da Kompetenzen verloren gehen können. Mit weiteren Kindern entstehen schnell Abwesenheitszeiten von fünf bis fünfzehn Jahren, die zum vollständigen Ausscheiden führen können.
- Die Banken können den Erhalt der beruflichen Kompetenzen unterstützen, indem sie eine **Verkürzung der gesetzlichen Elternzeit** (auf max. zwei Jahre) und/oder **Teilzeittätigkeiten** mit höherer Stundenzahl (mindestens 19 Stunden) fördern. Attraktive **Anreize** des Arbeitgebers können unterstützend wirken (am besten geeignet: **flexible Betreuung** der Kinder; mehr Flexibilität über spezielle Modelle für Eltern, z. B. Arbeitszeitmodelle, Heimarbeit; evtl. steuerfreier Arbeitgeberzuschuss zur Kinderbetreuung oder Kooperation mit Kindergärten vor Ort). Derartige Anreize kommen dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber ein hohes Interesse an der vorzeitigen Rückkehr hat.

Aspekte für die Mitarbeiterseite:

Das Rentenniveau sinkt generell auf ein Niveau, das alleine nicht mehr als auskömmliche Altersversorgung ausreicht. Mit einer privaten und/oder betrieblichen Altersvorsorge soll der Rückgang des allgemeinen Rentenniveaus ausgeglichen werden, nicht jedoch die Rentenverluste, die durch Elternzeit und Teilzeitarbeit entstehen.

- Durch Auszeiten/längere (insbesondere niedrige) Teilzeit sinkt die ohnehin niedrige Rente weiter.
Anmerkung: Zwar werden für die gesetzliche Elternzeit als **Erziehungszeit** 1,0 Entgeltpunkte pro Jahr von der Rentenversicherung anerkannt, das entspricht der Beitragszahlung auf Basis eines Durchschnittsverdienstes (im Jahr 2014 ca. 35.000 €). Daneben können aber bis zur Beitragsbemessungsgrenze (im Jahr 2014: 69.400 €) durch eigene Erwerbstätigkeit weitere Rentenansprüche erworben werden. Es können also 34.400 € verdient werden, die zusätzlich rentenerhöhend zu berücksichtigen sind. Wer frühzeitig eine Tätigkeit aufnimmt, kann durch die Entgeltpunkte aus den Erziehungszeiten die Nachteile aus einer späteren Teilzeit zumindest teilweise ausgleichen.
- Durch Auszeiten/längere Teilzeit mit einfachen Tätigkeiten werden Karrieremöglichkeiten mit höheren Verdienstchancen ausgelassen. Da die Höhe des Verdienstes die Rentenhöhe unmittelbar beeinflusst, führt dies zusätzlich zu Einbußen bei der Rentenhöhe.

- Zusätzlich ist das Risiko von Versorgungslücken z. B. infolge einer Scheidungssituation zu bedenken. Eine Scheidung kann vor allem bei Mitarbeitern, die für einen längeren Zeitraum ihre Berufstätigkeit unterbrochen oder reduziert haben, zu empfindlichen Einbußen führen.

Empfehlung für die Mitarbeiter:

Die Mitarbeiter sollten sorgfältig prüfen und abwägen, ob und in welchem Umfang die gesetzliche Elternzeit und die tarifliche Elternphase in Anspruch genommen wird und welche Auswirkungen dies haben kann. Möglichen Nachteilen kann durch eine frühzeitige Rückkehr in eine Vollzeitstätigkeit bzw. eine Teilzeittätigkeit mit höherer Stundenzahl begegnet werden. Seitens des Gesetzgebers wird die frühzeitige Arbeitsaufnahme künftig durch das neue ElterngeldPlus unterstützt werden. Einkommen aus einer Teilzeittätigkeit wird nicht oder nur eingeschränkt auf das ElterngeldPlus angerechnet und schafft somit einen finanziellen Anreiz zur Ausübung einer Teilzeittätigkeit für die ersten 24 Monate der Elternzeit.