



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt

Die neue hamburgische Zusatzversorgung ab 1. August 2003

Stand: 24.09.2003

Informationen für Beschäftigte und Versorgte

Personalamt
Dienst- und Tarifrecht
P 124

Steckelhörn 12
20457 Hamburg
Tel.: (040) 428 31-1497
Fax: (040) 428 31-2643

E-mail: andreas.wanke@personalamt.hamburg.de

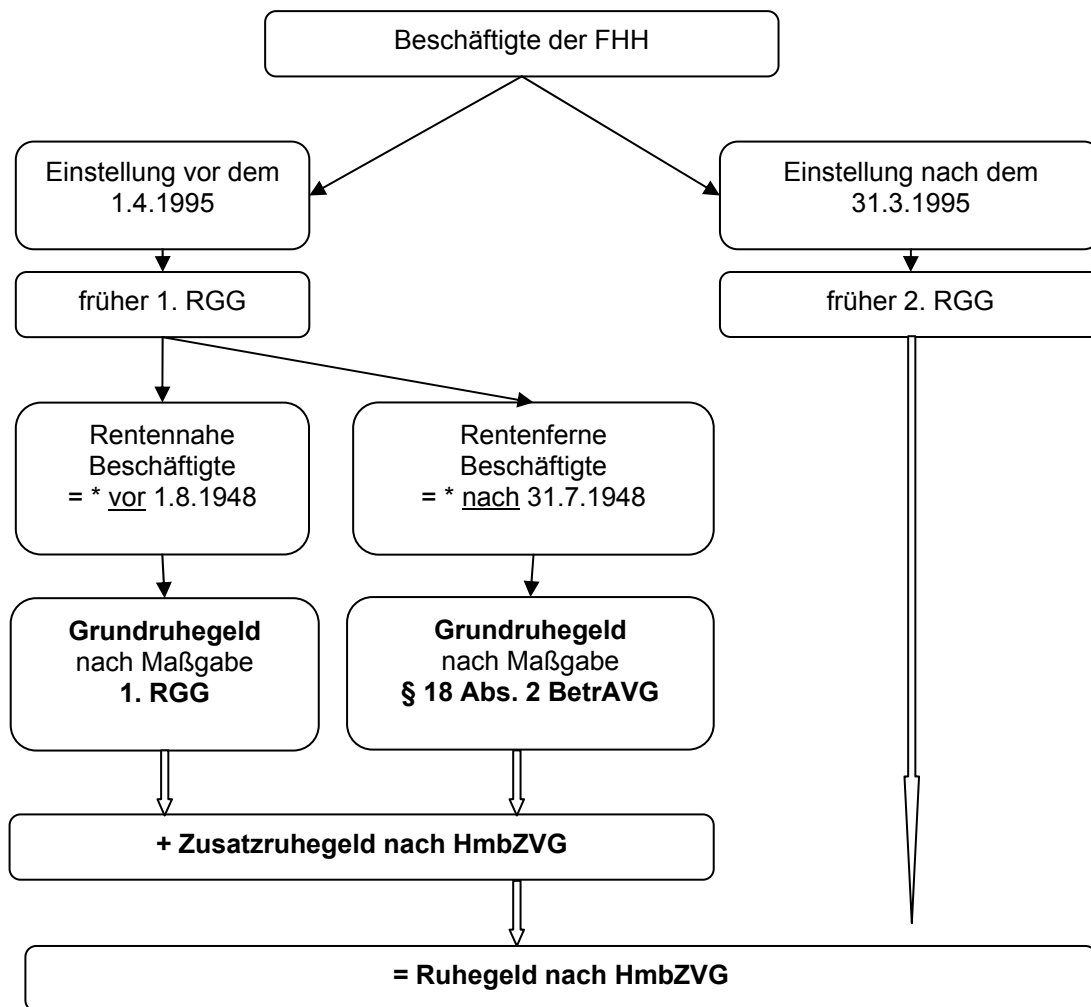
Sehr geehrte Damen und Herren,

die vorliegende Information soll Ihnen einen möglichst umfassenden Überblick über Ihre Zusatzversicherungsansprüche nach Inkrafttreten des **Hamburgischen Zusatzversorgungsgesetzes (HmbZVG)** am 1. August 2003 vermitteln. Das neue Gesetz löst das bisherige „Erste Ruhegeldgesetz (1. RGG)“ und das bisherige „Zweite Ruhegeldgesetz (2. RGG)“ ab. Künftig wird die Zusatzversorgung also wieder „unter einem Dach“ geregelt.

Kernstück der Neuregelung ist ein Umstieg von dem komplizierten Gesamtversorgungssystem des 1. RGG zu dem erheblich einfacheren Betriebsrentensystem des 2. RGG: Für die Beschäftigungszeit ab dem 1. August 2003 gilt nur noch das Betriebsrentensystem. Dennoch bleiben die bis zum Stichtag 31. Juli 2003 unter dem Gesamtversorgungssystem erworbenen Versorgungsanswartschaften, die nunmehr als **Grundruhegeld** bezeichnet werden, erhalten. Nach welchem Verfahren diese Answartschaften ermittelt werden, richtet sich dabei nach dem Lebensalter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigten): Beschäftigte, die vor dem 1. August 1948 geboren und damit „**rentennah**“ sind, erhalten ein Grundruhegeld weitestgehend nach dem alten Recht, also dem 1. RGG und den zum Stichtag geltenden Berechnungsgrundlagen. Für alle später geborenen und damit „**rentenfernen**“ Beschäftigten wird das Grundruhegeld vereinfacht nach § 18 Abs. 2 des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) festgestellt. Für beide Beschäftigtengruppen gleichermaßen kommt dann ein **Zusatzruhegeld** nach dem Betriebsrentensystem für die Zeit ab 1. August 2003 hinzu.

Beschäftigte, die erst nach dem 31. März 1995 bei der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) eingestellt wurden und somit nicht unter das 1., sondern das 2. RGG fielen, sind von den Änderungen durch das HmbZVG kaum betroffen. Für sie muss nicht nach Grund- und Zusatzruhegeld oder nach rentennah und rentenfern unterschieden werden. Vielmehr bleibt es bei ihnen auch für die Zeit vor dem 1. August 2003 bei dem Berechnungsverfahren, das nach dem 2. RGG vorgesehen war - dem Betriebsrentensystem. Die nachstehenden Seiten konzentrieren sich daher auf die wesentlichen Änderungen für die früher unter dem 1. RGG Beschäftigten und für die Versorgten.

Die Zusammenhänge soll das folgende Schaubild noch einmal verdeutlichen:



Welche Faktoren das Grundruhegeld bestimmen, wird nachstehend unter

A. Berechnung des Grundruhegeldes

erklärt.

In welcher Art und welchem Umfang die Zeiträume nach dem 31. Juli 2003 berücksichtigt werden, ist unter

B. Berechnung des Zusatzruhegeldes

dargestellt.

Neben dem Ruhegeld können im Versorgungsfall noch weitere Leistungen gewährt werden. Diese sind unter

C. Das Ruhegeld im Versorgungsfall

erläutert.

Daneben enthält die Broschüre Informationen für die bereits vorhandenen Versorgten unter

D. Hinweise für Versorgte mit Versorgungsbeginn vor dem 1. August 2003

sowie unter

E. Hinweise für die Umsetzung des HmbZVG und zur Beratung der Beschäftigten.

A. Berechnung des Grundruhegeldes

Warum ein Grundruhegeld ?

Das Grundruhegeld soll den früher unter dem 1. RGG Beschäftigten alle Versorgungsanwartschaften erhalten, die sie bis zum Stichtag 31. Juli 2003 erworben hatten.

Charakteristisch für das 1. RGG war, dass die Leistungen nach einem Gesamtversorgungssystem bemessen wurden. Dabei wurde die Grundversorgung (im Regelfall die gesetzliche Rente) bis zu einem bestimmten Gesamtversorgungsniveau durch das Ruhegeld „aufgefüllt“. Wie hoch das Ruhegeld tatsächlich ausfiel, hing dabei von einer Vielzahl von Faktoren ab, im wesentlichen von

- dem Familienstand der/des Beschäftigten am Stichtag
- der Höhe der Anwartschaften aus der Rentenversicherung und/oder einer öffentlich-rechtlichen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung (z.B. Ärzteversorgung)
- Leistungen aus öffentlichen Mitteln (z.B. Beamtenversorgung).

Wie wird das Grundruhegeld berechnet ?

Zum Stichtag wird auf der Grundlage der ruhegeldfähigen Beschäftigungszeit und der ruhegeldfähigen Bezüge der **Gesamtbeitrag Ruhegeld** gebildet. Der Gesamtbetrag Ruhegeld kann je nach ruhegeldfähiger Beschäftigungszeit bis zu 91,75 % des fiktiven Nettoarbeitsentgelts betragen (siehe Berechnung auf Seite 6). Auf diesen Betrag werden die bis dahin erworbenen Renten- oder sonstigen Versorgungsanwartschaften anderer Träger angerechnet. Sollte darüber hinaus am Stichtag ein Anspruch auf Versorgungsleistungen aus öffentlichen Mitteln bestehen, werden diese ebenfalls angerechnet.

Was gilt als ruhegeldfähige Beschäftigungszeit ?

Ruhegeldfähige Beschäftigungszeit ist die bis zum Stichtag zurückgelegte, nach Vollendung des 17. Lebensjahres liegende ununterbrochene Zeit der Beschäftigung in einem Arbeitsverhältnis bei der FHH. Darüber hinaus sind ruhegeldfähige Beschäftigungszeiten Zeiten einer Ausbildung zum Beamten, Angestellten oder Arbeiter der FHH, die unmittelbar vor Beginn des Beschäftigungsverhältnisses absolviert wurden.

Nicht ruhegeldfähig sind damit insbesondere Beschäftigungszeiten, die

- früher im Dienst der FHH zurückgelegt und aus einem Grund beendet wurden, der von den Beschäftigten selbst zu vertreten ist,
- bei einem anderen Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes abgeleistet wurden; das gilt selbst dann, wenn Dienst- oder Beschäftigungszeiten nach dem BAT oder MTArb anerkannt wurden,
- nicht der Versicherungspflicht zur gesetzlichen Rentenversicherung gemäß § 5 Abs. 2 SGB VI unterlagen,
- nicht bezahlt wurden (z.B. wegen Sonderurlaubs ohne Bezüge).

Welche Bezüge werden für das Grundruhegeld zu Grunde gelegt ?

Als ruhegeldfähige Bezüge der **Angestellten** werden zum Stichtag berücksichtigt:

- Grundsätzlich die Grundvergütung der am Stichtag erreichten Vergütungsgruppe,
- der Ortszuschlag der Stufe 1 oder 2. Der Ortszuschlag der Stufe 2 wird auch dann berücksichtigt, wenn der Ehepartner am Stichtag selbst im öffentlichen Dienst beschäftigt ist oder Versorgungsbezüge nach beamtenrechtlichen Grundsätzen erhält. Ergeben sich nach dem Stichtag Änderungen in den persönlichen Verhältnissen, die zu einer Änderung in der Ortszuschlagsstufe führen, wirkt sich diese Änderung nicht mehr auf das Grundruhegeld aus,
- die allgemeine Zulage nach § 2 des Tarifvertrags über Zulagen an Angestellte vom 17. Mai 1982,
- Ausgleichszahlungen zur Sicherung des Vergütungsstandes bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit.

Als ruhegeldfähige Bezüge der **Arbeiter** werden

- grundsätzlich der am Stichtag erreichte Monatstabellenlohn und
- persönliche Zulagen zur Sicherung des Lohnstandes bei Leistungsminderung

berücksichtigt.

Ferner gehören zu den ruhegeldfähigen Bezügen sowohl der Angestellten als auch der Arbeiter auch sonstige Zulagen, so z.B. Funktionszulagen, Vergütungen und Löhne für Überstunden, Bereitschaftsdienste etc.

Grundsätzlich werden die ruhegeldfähigen Bezüge nicht mit dem vollen Betrag, sondern mit 98,16 % berücksichtigt, weil die Tarifierpassungen der Jahre 2000 und 2001 nicht im vollem Umfang auf die Versorgten übertragen wurde.

Soweit Beschäftigte innerhalb ihrer ruhegeldfähigen Beschäftigungszeit teilzeitbeschäftigt waren, wird dies rechnerisch wie folgt berücksichtigt: Man bildet einen Faktor aus dem Verhältnis des tatsächlichen Beschäftigungsumfangs zu einer Vollzeitbeschäftigung; dabei wird Altersteilzeitarbeit mit 90 % der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit angesetzt. Der ermittelte Faktor wird dann mit den ruhegeldfähigen Bezügen multipliziert.

Berechnungsbeispiel 1:

Gesamtbeschäftigungszeit bis zum Stichtag: 20 Jahre

01.08.1983 – 31.07.1993 = 10 Jahre halbtags beschäftigt

01.08.1993 – 31.07.2003 = 10 Jahre vollbeschäftigt

Teilzeitfaktor: $\frac{(10 \times 0,5) + (10 \times 1,0)}{20} = 0,75$

--

Einkommen zum Stichtag: 3.333 €; davon 75 % als ruhegeldfähige Bezüge = 2.500 €

Wie errechnet sich das fiktive Nettoarbeitsentgelt ?

Ausgehend von den ruhegeldfähigen Bezügen werden die Beträge abgezogen, die am Stichtag als Arbeitnehmeranteile an den Beiträgen zur Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung zu zahlen wären. Als pauschalierter Krankenkassenbeitragssatz wird dabei der Arbeitnehmeranteil zur BKK Hamburg von 7,45 % zugrunde gelegt, und zwar auch dann, wenn der Einzelne nicht Mitglied der BKK Hamburg ist, damit hier alle Beschäftigten gleichbehandelt werden.

Weiterhin werden von den ruhegeldfähigen Bezügen die Beiträge der Beschäftigten zur Zusatzversorgung („RGG-Beiträge“) sowie die Beträge, die als Lohnsteuer und als Solidaritätszuschlag zu berücksichtigen wären, abgezogen.

Weil in diesem Zusammenhang nur eine pauschale und vereinfachte Steuerberechnung vorgenommen wird, bleiben Kirchensteuern oder Steuerfreibeträge (z.B. bei Schwerbehinderten) unberücksichtigt. Für die Lohnsteuerberechnung wird entweder die Steuerklasse I oder die Lohnsteuerklasse III/0 zu Grunde gelegt:

Zur Lohnsteuerklasse III/0 zählen dabei Beschäftigte, die am Stichtag entweder

- verheiratet sind **und nicht dauernd getrennt leben**
- oder
- Anspruch auf Kindergeld oder eine entsprechende Leistung haben.

Bei allen anderen Beschäftigten wird die fiktive Steuerklasse I berücksichtigt.

Berechnungsbeispiel 2:

Ruhegeldfähige Bezüge (s. Berechnungsbeispiel 1)	2.500,00 €	
./.. Lohnsteuer (Steuerklasse I)	468,92 €* ./.. Solidaritätszuschlag	25,79 €*
./.. Rentenversicherung (9,75 %)	241,00 €**	
./.. Arbeitslosenversicherung (3,25 %)	80,33 €**	
./.. Krankenversicherung (7,45 %)	184,15 €**	
./.. Pflegeversicherung (0,85 %)	21,01 €**	
./.. RGG-Beitrag (1,25 %)	30,89 €**	
Fiktives Nettoarbeitsentgelt:	1.447,91 €	

Berechnungsgrundlagen:

* Ein Dreizehntel der Jahreslohnsteuer, die auf das Zwölfwache der ruhegeldfähigen Bezüge zuzüglich der Zuwendung („Weihnachtsgeld“) zu entrichten wäre.

** Ein Dreizehntel der Jahresbeträge, die auf das Zwölfwache der ruhegeldfähigen Bezüge zuzüglich der Zuwendung zu entrichten wären.

Wie wird aus dem fiktiven Nettoarbeitsentgelt das Grundruhegeld gebildet ?

Bis zum fiktiven Nettoarbeitsentgelt ist das Berechnungsverfahren für rentennahe und rentenferne Beschäftigte identisch. Erst danach wird für rentennahe und rentenferne Beschäftigte auf dem Weg zum Grundruhegeld unterschiedlich verfahren.

Berechnungsverfahren für rentennahe Beschäftigte

Je nach Beschäftigungsdauer können bis zu 91,75 % des fiktiven Nettoarbeitsentgelts als **Gesamtbeitrag Ruhegeld** erreicht werden. Auf den Gesamtbetrag Ruhegeld werden bei den Rentennahmen die am Stichtag bestehenden Renten- oder sonstigen Versorgungsanwartschaften angerechnet. Besteht daneben bereits ein weiterer, zeitlich unbegrenzter, Anspruch auf Versorgungsleistungen aus öffentlichen Mitteln, werden diese ebenfalls angerechnet.

Berechnungsbeispiel 3:

Fiktives Nettoarbeitsentgelt:	1.447,91 €
(siehe Berechnungsbeispiel 2)	
(20 Beschäftigungsjahre)	
davon 59,26 %*	858,04 €
Rentenanwartschaft zum Stichtag:	1.131,00 €
davon anteilig 47,34/75**	713,88 €
Grundruhegeld:	<u>144,16 €</u>

* Individueller Versorgungssatz, der vom Einstellungsdatum und der Beschäftigungsdauer abhängt.

** Individuelle Rentenanrechnung, die von der Beschäftigungsdauer und den in der Rentenauskunft außerhalb der ruhegeldfähigen Beschäftigungszeit berücksichtigten Zeiten abhängt.

Das somit festgestellte Grundruhegeld wird bis zum Versorgungsbeginn nicht erhöht; es kann sich im Versorgungsfall vermindern, soweit das Ruhegeld vorzeitig in Anspruch genommen wird oder der Versorgungsfall wegen teilweiser Erwerbsminderung eintritt.

Berechnungsverfahren für rentenferne Beschäftigte

In welcher Höhe eine anzurechnende Versorgungsanwartschaft zum Stichtag besteht, wird für rentenferne Beschäftigte in einem pauschalen Verfahren nach § 18 Abs. 2 BetrAVG festgestellt. Dieses Verfahren lehnt die Berechnung ebenfalls an die Gesamtversorgung nach dem 1. RGG an, ohne jedoch individuelle Versorgungsanwartschaften zu Grunde zu legen.

Zunächst wird der höchstmögliche Gesamtbetrag Ruhegeld, d.h. 91,75 % des fiktiven Nettoarbeitsentgelts, festgestellt. Auf den Gesamtbetrag Ruhegeld wird dann nicht die tatsächliche Versorgungsanwartschaft, sondern eine nach dem so genannten Näherungsverfahren ermittelte Rente angerechnet. Dieses Verfahren ist in § 18 Abs. 2 BetrAVG anerkannt und wird auch genutzt, um Vorsorge für spätere Pensionsansprüche zu treffen (Pensionsrückstellungen). Von dem auf diese Weise ermittelten Betrag werden für jedes Beschäftigungsjahr bis zum Stichtag 2,25 % als Grundruhegeld gewährt.

Berechnungsbeispiel 4:

Fiktives Nettoarbeitsentgelt: (siehe Berechnungsbeispiel 2)	1.447,91 €
davon 91,75 % (Höchstversorgungssatz)	1.328,46 €
Pauschalierter Rente:	1.188,97 €
Ruhegeld	139,49 €
Grundruhegeld (10 x 2,25 % vom Ruhegeld)	<u>31,39 €</u>

Das somit festgestellte Grundruhegeld wird bis zum Versorgungsbeginn ebenfalls nicht erhöht und kann sich wie bei Rentennahen im Versorgungsfall vermindern, soweit das Ruhegeld vorzeitig in Anspruch genommen wird oder der Versorgungsfall wegen teilweiser Erwerbsminderung eintritt.

B. Berechnung des Zusatzruhegeldes

Für Beschäftigungszeiträume nach dem 31. Juli 2003 besteht künftig ein Anspruch auf ein Zusatzruhegeld. Anders als für das Grundruhegeld sind für das Zusatzruhegeld nur noch die ruhegeldfähige Beschäftigungszeit und die ruhegeldfähigen Bezüge entscheidend. Dabei werden für jedes volle Beschäftigungsjahr nach dem 31. Juli 2003 0,5 % der ruhegeldfähigen Bezüge gewährt.

Berechnungsbeispiel 5:

Ruhegeldfähige Bezüge:	2.500 €
Weitere 12 Beschäftigungsjahre (12 x 0,5 %)	6 %
Zusatzruhegeld:	150,00 €

Was zählt künftig als ruhegeldfähige Beschäftigungszeit ?

Beim Zusatzruhegeld werden nur Zeiten berücksichtigt, die nach dem 31. Juli 2003 liegen. Grundsätzlich gelten hier die gleichen Kriterien wie für das Grundruhegeld (s. Abschnitt A). Wird nach dem 31. Juli 2003 kein volles Beschäftigungsjahr mehr erreicht (z.B. bei Eintritt des Versorgungsfalls bis zum 31. Juli 2004), wird ein Sockelbetrag von 0,25 % der ruhegeldfähigen Bezüge als Zusatzruhegeld gewährt.

Welche ruhegeldfähigen Bezüge werden berücksichtigt ?

Auch für die ruhegeldfähigen Bezüge gelten die gleichen Kriterien, die bereits bei der Berechnung des Grundruhegeldes (s. Abschnitt A) maßgeblich waren.

C. Das Ruhegeld im Versorgungsfall

Welche Leistungen werden im Versorgungsfall gezahlt ?

Im Versorgungsfall wird zu dem errechneten Grundruhegeld das Zusatzruhegeld addiert. Aus diesen beiden Komponenten besteht das Ruhegeld, das ab Versorgungsbeginn jeweils zum 1. Juli eines jeden Jahres um 1 % erhöht wird.

Berechnungsbeispiel 6*:		
	Rentennahe Beschäftigte (Versorgungsbeginn: 01.08.2005)	Rentenferne Beschäftigte (Versorgungsbeginn: 01.08.2015)
Grundruhegeld	144,16 €	31,39 €
Zusatzruhegeld	25,00 €**	150,00 €
Ruhegeld	169,16 €	181,39 €

* Fortschreibung der Berechnungsbeispiele 3, 4 und 5 für Zusatzversorgung nach jeweils 22 Beschäftigungsjahren

** Zusatzruhegeld nach zwei Beschäftigungsjahren

Welche Sonderleistungen werden neben dem Ruhegeld gewährt ?

Als Sonderleistung wird den Versorgten wie bisher als Festbetrag eine Zuwendung („Weihnachtsgeld“) gewährt. Dabei richtet sich die Höhe der Zuwendung ebenfalls danach, ob die oder der Beschäftigte zu der Gruppe der Rentennahen oder Rentenfernen zählt.

Die Zuwendung der **rentennahen Beschäftigten** setzt sich wie ihr Ruhegeld aus zwei Komponenten zusammen. Zum einen wird der Betrag festgestellt, der sich als Zuwendung nach den Vorschriften des 1. RGG am 31. Juli 2003 ergeben hätte („Grundzuwendung“). Dazu wird die Zuwendung addiert, die nach dem HmbZVG in der Regel 85 % des erstmals gezahlten Zusatzruhegeldes beträgt. Die aus Grund- und Zusatzzuwendung bestehende Zuwendung wird nicht erhöht.

Bei **rentenfernen Beschäftigten** ergibt sich der Zuwendungsanspruch einheitlich aus dem HmbZVG, ohne dass eine Grund- oder Zusatzzuwendung gebildet werden müsste. Die Zuwendung beträgt in der Regel 85 % des erstmals gezahlten Ruhegeldes. Auch diese Zuwendung wird nicht erhöht.

D. Hinweise für Versorgte mit Versorgungsbeginn vor dem 1. August 2003

Mit dem Inkrafttreten des ZVNG ergeben sich auch für die vorhandenen Versorgten bestimmte Änderungen. Nachfolgend werden die wesentlichsten Änderungen kurz skizziert:

Erhalt der bisherigen Versorgungsbeträge

Grundsätzlich bleibt den Versorgten die Zusatzversorgung (Ruhe-, Witwen-, Witwer- und Waisengelder) in der Höhe erhalten, in der sie ihnen am 31. Juli 2003 zustand. Versorgte, deren Zusatzversorgung zu dieser Zeit wegen der erfolgten Anrechnung befristeter Leistungen gekürzt wurde, erhalten den ungekürzten Betrag, sobald die Leistungen wegfallen (z.B. bei Anrechnung eines Verwendungseinkommens aus dem öffentlichen Dienst).

Keine Übernahme des Tarifabschlusses

Bisher wurden die Versorgungsbezüge immer in Anlehnung an den Tarifabschluss für den öffentlichen Dienst angepasst. Künftig werden sie jeweils zum 1. Juli eines jeden Jahres um 1 % angehoben, und zwar unabhängig vom jeweiligen Tarifabschluss.

Keine Kürzung der Versorgungsbezüge durch Rentenerhöhung

Jährliche Rentenerhöhungen führten nach dem 1. RGG immer zu einer entsprechenden Verminderung der Versorgungsbezüge. Nunmehr wirkt sich die Rentenerhöhung nicht mehr mindernd aus; die Versorgung wird dadurch nicht mehr gekürzt.

Kein weiterer Abbau von Ausgleichsbeträgen

Ausgleichsbeträge, die noch nach altem Recht geleistet werden, bleiben der Höhe nach erhalten; es findet also kein weiterer Abbau statt.

E. Hinweise für die Umsetzung des HmbZVG und zur Beratung der Beschäftigten

Das Inkrafttreten des HmbZVG bringt einen gewissen Umstellungsaufwand mit sich. Sowohl die Zentralen Personaldienste als auch die Personalabteilungen der jeweiligen Fachbehörden und Ämter sorgen für die Umsetzung des HmbZVG. Damit eine möglichst reibungslose Umsetzung gewährleistet werden kann, werden die Beschäftigten um Mitwirkung gebeten.

Für rentennahe Beschäftigte ist zu beachten...

Um das Grundruhegeld der **rentennahen Beschäftigten** berechnen zu können, müssen diese entsprechende Auskünfte bei den Rentenversicherungsträgern einholen. Zu diesem Zweck haben sie durch Info-Brief ein Formular erhalten (**Antrag auf Rentenauskunft des Trägers der gesetzlichen Rentenversicherung**), welches den zuständigen Rentenversicherungsträgern zuzusenden ist. Wichtig ist, dass die Auskunft aus einem geklärten Versicherungskonto erfolgt.

Das bedeutet, alle rentenversicherungsrechtlichen Tatbestände bis zum 31. Juli 2003 müssen lückenlos und zweifelsfrei erfasst sein. Die Rentenversicherungsträger sind nach § 109 Sechstes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VI) gesetzlich verpflichtet, Ihnen diese Auskünfte zu geben.

Beschäftigte, die bei einer berufsständischen Versicherungs- oder Versorgungseinrichtung versichert sind, erhalten das für sie passende Formular für eine Rentenauskunft im Intranet auf der Personalamtsseite Zentrale Personaldienste/Fachdienste/Ruhegeldversorgung.

Darüber hinaus werden über den ebenfalls versandten **Auskunftsbogen zum Grundruhegeld (Selbstauskunft)** weitere Angaben zum Familienstand, zum Kindergeldanspruch und zu mitzählenden Versorgungsansprüchen am Stichtag 31. Juli 2003 erfragt.

Was passiert, wenn die Angaben des Rentenversicherungsträgers verzögert oder unvollständig eingehen ?

Durch eine Verzögerung entstehen den Beschäftigten keine Nachteile. Da das Grundruhegeld auf den Stand 31. Juli 2003 fixiert wird, ist es unerheblich, wann eine Rentenauskunft vorgelegt werden kann. Das Formular sollte jedoch möglichst noch im Laufe des Jahres 2003 beim Rentenversicherungsträger eingereicht werden.

Woher können weitere Formulare für die Rentenauskunft bzw. für die Selbstauskunft bezogen werden ?

Zusätzliche Formulare für die Rentenauskunft und für die Selbstauskunft können Sie, wie auch die Adressen der Rentenversicherungsträger, im Intranet auf der Seite des Personalamts unter „Zentrale Personaldienste - Fachdienste - Ruhegeldversorgung“ abrufen.

Was ist nach Erteilung der Rentenauskunft zu veranlassen ?

Sobald Ihnen die Auskunft Ihres Rentenversicherungsträgers oder Ihres berufsständischen Versorgungsträgers vorliegt, ist diese zusammen mit dem ausgefüllten Formular zur Selbstauskunft Ihrer Personalabteilung zu übergeben, die sie zur späteren Berechnung des Grundruhegeldes an die Zentralen Personaldienste weiterleiten.

Wo und wann können Sie Näheres über Ihren individuellen Ruhegeldanspruch erfahren ?

Das Beratungsangebot der Zentralen Personaldienste ist auf alle **rentennahen** Beschäftigten ausgedehnt worden. Auskünfte erhalten Sie bei der Versorgungsberatung unter den Telefonnummern 42841-2455 (A-K) und 42841-2454 (L-Z). Wegen der grundlegenden Umstellung kann es jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass in Spitzenzeiten auch einmal längere Wartezeiten entstehen können.

Für rentenferne Beschäftigte ist zu beachten...

In dem an alle Beschäftigten versandten Info-Brief sind die in PAISY gespeicherten individuellen Daten zum Familienstand, zur Steuerklasse und zum Kindergeldbezug mitgeteilt worden. Die Personalabteilung ist nur für den Fall zu informieren, dass die gespeicherten Angaben **nicht** zutreffen. Sofern lediglich die Angaben zum Kindergeld nicht zutreffen, ist dies nur dann erforderlich, wenn das Einkommen nach der Steuerklasse I oder VI versteuert wird; ein Kindergeldanspruch ist entsprechend nachzuweisen.

Ansonsten steht den rentenfernen Beschäftigten im Intranet ein so genannter „**Ruhegeldrechner**“ zur Verfügung. Dieser ermöglicht es ausschließlich den rentenfernen Beschäftigten, sich selbst ein genaues Bild über ihr künftiges Ruhegeld zum geplanten Versorgungsbeginn zu verschaffen. Wie der Ruhegeldrechner zu bedienen ist und welche Angaben von den Beschäftigten benötigt werden, ist im Intranet ausführlich erläutert. Sollten Sie keinen Zugang zum Intranet der FHH haben oder auf Schwierigkeiten im Umgang mit dem Ruhegeldrechner stoßen, wenden Sie sich bitte zur Unterstützung an Ihre Personalabteilung.

Benötigen die Rentenfernen ebenfalls eine Renten- oder Selbstauskunft ?

Nein, weil sie sich über ihr Grundruhegeld nach dem vereinfachten Verfahren leicht mit dem Ruhegeldrechner selbst ein genaues Bild verschaffen können – das gilt übrigens auch für das Zusatzruhegeld - , wird keine Renten- oder Selbstauskunft benötigt. Über den Ruhegeldrechner im Intranet erhalten sie im Prinzip alle erforderlichen Informationen zum Grund- und Zusatzruhegeld.

Wir hoffen, dass die Broschüre Ihnen alle wesentlichen Fragen im Zusammenhang mit der neuen Zusatzversorgung beantworten konnte. Aus nahe liegenden Gründen kann eine solche Broschüre nicht auf alle individuellen Besonderheiten des Zusatzversicherungsrechts eingehen; dafür sind die Rechtsmaterie zu komplex und die Lebenssachverhalte zu „bunt“, als dass sie abschließend auf wenigen Seiten erklärt werden könnten.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Personalamt