

komba *magazin*

Gewerkschaft für den Kommunal- und Landesdienst

Mai 2015 – 17. Jahrgang

5

**Bergauf geht –
aber nicht von
alleine!**

dbb Seiten
9 bis 48

Seite 4 <

Tarifverdienste
haben spürbar
zugelegt

Seite 8 <

Potenzial älterer
Beschäftigter
nutzen

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

für die komba gewerkschaft ist der Erhalt der Altersversorgungssysteme des öffentlichen Dienstes von zentraler Bedeutung. Das gilt gleichermaßen für die Beamtenversorgung und für die Zusatzversorgung der Arbeitnehmer. Dabei weist die Politik gern auf die Bedeutung der von den Arbeitgebern getragenen Komponenten der Altersversorgung hin. Doch wenn sie selbst zahlen sollen – es um den öffentlichen Dienst geht – werden ganz andere Töne angeschlagen. Dann sind Leistungsverschlechterungen oder die finanzielle Beteiligung der Betroffenen das vorrangige Ziel. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes ist deshalb ein gewerkschaftlicher Einsatz bei diesem Thema besonders wichtig.

Das zeigte sich auch in der Einkommensrunde der Länder: Wir wollten einen zügigen Tarifabschluss und eine anschließende Übertragung auf den Beamtenbereich erreichen. Die Arbeitgeber jedoch haben die Zusatzversorgung lieber zum Gegenstand der Tarifverhandlungen gemacht – ein kompliziertes Thema, für das eigentlich spezielle Verhandlungen nötig sind. Doch das Ansinnen der Arbeitgeber war klar: Sie sahen die große Chance, Einsparungen durchzusetzen. Und was erst einmal auf Länderebene erreicht ist, wird auf kommunaler Ebene einfacher durchzusetzen sein.

Für die anvisierten Einsparungen sahen die Arbeitgeber zwei mögliche Wege: entweder durch Leistungskürzungen oder durch eine stärkere Eigenbeteiligung der Beschäftigten. Sie verweigerten die Vorlage eines Angebotes für Einkommenssteigerungen, solange die Gewerkschaften nicht bei der Zusatzversorgung Zugeständnisse machen. Wenn in die eine Tasche was rein soll, muss zunächst aus der anderen was raus, so die Devise. Und schlimmer noch, die Taktik der Arbeitgeber dürfte auch die Beamten im Blick gehabt haben. Einschnitte in den Leistungen der Zusatzversorgung wären eine Steilvorlage für eine neue politische Diskussion über Kürzungen der Beamtenversorgung. Eine weitere Überlegung der Arbeitgeber dürfte gewesen sein, dass, wenn die Gewerkschaften Verschlechterungen bei der Zusatzversorgung abwehren, ihnen die Zustimmung zu geringeren Einkommenszuwächsen abgerungen werden kann. Demnach würde dies dann die Kosten der Übertragung des Tarifabschlusses auf die Beamten und Versorgungsempfänger deutlich reduzieren.

Diese Manöver der Arbeitgeber, die Gewerkschaften mit der Altersversorgung als Druckmittel zu erpressen, waren kein feiner Zug. Und demnach war es schwer, den Erpressungsversuch gänzlich abzuwehren.

Einschnitte in die Zusatzversorgung bleiben demnach sowohl für die vorhandenen Rentner als auch für aktive Beschäftigte aus, die auf diese Leistung vertrauen. Und nicht zuletzt auch für künftige Beschäftigte, die sich noch gar nicht dagegen wehren können. Last but not least wird es keine Vorlage für Kürzungen der Beamtenversorgung geben.

Dennoch ist die Eigenbeteiligung bei der Zusatzversorgung eine Belastung für die Beschäftigten – zunächst nur bei der VBL auf Länderebene. Sie ist jedoch moderat und wird durch die Einkommensanpassung so deutlich aufgefangen, dass unter dem Strich ein klarer Reallohnzuwachs auf der Habenseite steht. Somit wurde auch eine akzeptable Grundlage für die Übertragung der Tarifsteigerung auf die Besoldung und die Versorgung geschaffen.

Ihre komba Bundesleitung

Impressum

Herausgeber: Bundesleitung der komba gewerkschaft für den Kommunal- und Landesdienst, Friedrichstraße 169/170, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.4081687-0. **Telefax:** 030.4081687-9. **E-Mail:** bund@komba.de. **Internet:** <http://www.komba.de>. **Redaktion:** Kai Tellkamp (kt), Antje Kümmel (ak), Klaus-Dieter Schulze (kds). **Fotos:** psdesign1 (fotolia.com), tournee (fotolia.com), WoGi (fotolia.com), Friedhelm Windmüller (dbb verlag), MEV. **Layout:** FDS, Geldern. **Anzeigen komba magazin:** bildungs- und service GmbH, Steinfelder Gasse 9, 50670 Köln. **Telefon:** 0221.135801. **Bezugsbedingungen:** Für Mitglieder der komba gewerkschaft ist der Verkaufspreis durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten. Für Nichtmitglieder beträgt der Abonnementpreis 16 Euro zzgl. Versandkosten.

Herausgeber der dbb Seiten: Bundesleitung des dbb beamtenbund und tarifunion – Bund der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes und des privaten Dienstleistungssektors –, Friedrichstr. 169/170, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.4081-40. **Telefax:** 030.4081-5598. **Internet:** www.dbb.de. **E-Mail:** magazin@dbb.de. **Chefredaktion:** Dr. Walter Schmitz. **Redaktion:** Christine Bonath, Jan Brenner. **Gestaltung:** Benjamin Pohlmann. **Fotos:** dbb, MEV, Project Photos, fotolia. **Verlag:** dbb verlag gmbh. **Internet:** www.dbbverlag.de. **E-Mail:** kontakt@dbbverlag.de. **Verlagsort und Bestellschrift:** Friedrichstraße 165, 10117 Berlin. **Telefon:** 030.7261917-0. **Telefax:** 030.7261917-40. **Herstellung:** L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG DruckMedien, Marktweg 42–50, 47608 Geldern. **Layout:** Dominik Allartz. **Anzeigen:** dbb verlag gmbh, Mediacenter, Dechenstr. 15 a, 40878 Ratingen. **Telefon:** 02102.74023-0. **Telefax:** 02102.74023-99. **E-Mail:** mediacenter@dbbverlag.de. **Anzeigenleitung:** Petra Opitz-Hannen. **Telefon:** 02102.74023-715. **Anzeigenverkauf:** Panagiotis Chrisovergis, **Telefon:** 02102.74023-714. **Anzeigen disposition:** Britta Urbanski, **Telefon:** 02102.74023-712. **Anzeigentarif Nr. 56** (dbb magazin) vom 1. 10. 2014. **Druckauflage:** dbb magazin: 591 052 (IVW 1/2015). **Anzeigenschluss:** 6 Wochen vor Erscheinen. **Beiträge und Leserbriefe:** Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Keine Haftung für unverlangte Einsendungen. Gedruckt auf Papier aus elementar-chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

> komba

- > Personal sind keine Kosten, sondern Potenzial 4
- > Erfolg der Gewerkschaften und ihrer Mitglieder: Tarifverdienste haben insgesamt spürbar zugelegt 4
- > Sozial- und Erziehungsdienst: Ja zum Vollstreik 4
- > Webauftritt in neuem Design 6
- > komba Serie zur demografieorientierten Personalentwicklung: Wissen und Erfahrung älterer Beschäftigter nutzen 8

> dbb

- > Tarifabschluss in Hessen 9
- > Sozial- und Erziehungsdienst 10
- > Interview mit Prof. Dr. Johanna Wanka, Bundesministerin für Bildung und Forschung 12
- > Eduard-Maurer-OSZ in Hennigsdorf 14
- > Nachwuchskampagne „Die Unverzichtbaren“ 18
- > Tarifeinheit – Terrain sondiert 19
- > Die andere meinung 20
- > Praxislehrgang: Dienstleistung im öffentlichen Dienst 22
- > Die Kunst des Redenschreibens 23
- > Einfacher und günstiger finanzieren 24
- > Steuerpolitik: Der Kalten Progression an den Kragen 25
- > Altersforschung und Altenberichte 28
- > Best-Practice-Besuch im Landkreis Friesland 31
- > Familienarbeitszeit 32
- > Familienpaket der Bundesregierung 33
- > Geschlechtergerechte Beurteilungen 33
- > Duale Ausbildung in Europa 34
- > Sonderprogramm MobiPro-EU der Bundesagentur für Arbeit 35
- > Der Fall des Monats 37
- > DPVKOM ruft Tag des Zustellers aus 38
- > Tarifeinheits-Roulette 39
- > Hearing zu Tarifeinheitsplänen 40
- > Tarifübertragung auf Beamte 44
- > Vorratsdatenspeicherung 46

Personal sind keine Kosten, sondern Potenzial



Unsere gewerkschaftliche Aufgabe, gegen das Märchen von zu hohen Personalkosten anzukämpfen, wird so lange Be-

stand haben, wie öffentliche Mittel begrenzt sind. Ein Ende ist also nicht abzusehen. Umso wichtiger ist es, dass unsere Ar-

gumente wahrgenommen und unterstützt werden. Wenn selbst aus den Reihen kommunaler Interessenvertreter in die gleiche Kerbe geschlagen wird, dann spricht das dafür, dass wir eigentlich nicht falsch liegen können und es sich lohnen dürfte, am Ball zu bleiben.

So haben wir es als positiv wahrgenommen, dass der Deutsche Städte- und Gemeindebund erklärt hat, „Personal sind keine Kosten, sondern Potenzial für die Sicherstellung öffentlicher Aufgaben“. Wenn der kommunale Spitzenverband darauf hinweist, dass in den nächsten 15 Jahren über die Hälfte der Beschäftigten

altersbedingt ausscheiden und dass eine Personaloffensive erforderlich ist, um im verschärften Wettbewerb um Fachkräfte mit der Wirtschaft zu bestehen, dann ist das Rückenwind für entsprechende Warnungen und Forderungen der komba gewerkschaft.

Um unsere Ziele zu erreichen, müssen jedoch mehrere Stellen überzeugt und zum Handeln bewegt werden: Die Arbeitgeberverbände bei Tarifverhandlungen, die Politik bei der (Beamten-)gesetzgebung und die einzelnen Dienststellen bei der Ausstattung der Personalhaushalte. Wie gesagt – wir bleiben am Ball. (kt)

Erfolg der Gewerkschaften und ihrer Mitglieder:

Tarifverdienste haben insgesamt spürbar zugelegt

Bei der Beurteilung von einzelnen Tarifabschlüssen wird gern ein Vergleich mit Entwicklungen anderer Branchen vorgenommen. Ein möglichst hohes Maß an Objektivität wird aber erreicht, wenn der Durchschnitt aller Tarifabschlüsse eines jeweiligen Jahres als Vergleichsmaßstab herangezogen wird.

► Gute Zahlen für den öffentlichen Dienst

Die offizielle Statistik weist für 2014 einen durchschnittlichen Anstieg um 3,1 Prozent aus. Dem steht im öffentlichen Dienst von Bund und Kommunen ein Plus von im Mittel 3,3 Prozent gegenüber – ein überdurchschnittlich gutes Ergebnis, das sich die Gewerkschaften und insbesondere ihre Mitglieder auf die Fahnen schreiben können.

Der öffentliche Dienst der Länder blieb in 2014 mit 2,95 Prozent zwar knapp unter dem Schnitt, das Ergebnis kann sich aber mit Blick auf die Inflationsrate (0,9 Prozent in 2014) trotzdem sehen lassen: Es gab einen deutlichen Zuwachs der Reallöhne, die Beschäftigten konnten sich für ihr Geld mehr kaufen.

Von diesen gewerkschaftlichen Erfolgen profitieren auch die Beamten, weil die Tarifabschlüsse im öffentlichen Dienst in der Regel die Grundlage für Besoldungsanpassungen sind.

► Ohne Tarifbindung und Gewerkschaften schlechtere Situation

Doch die wichtigste Erkenntnis gewinnt man, wenn man Einkommensentwicklungen zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Arbeits-

► Sozial- und Erziehungsdienst:



Ja zum Vollstreik

Das Ergebnis der Urabstimmung steht fest. Mehr als 96 Prozent der Beschäftigten im Sozial- und Erziehungsdienst, organisiert in den dbb Gewerkschaften wie der komba gewerkschaft, haben sich für einen Vollstreik ausgesprochen. Damit steht der unbefristete Ausstand vor der Tür. „Dieses eindeutige Ergebnis der Urabstimmung zeigt die absolute Entschlossenheit unserer Kolleginnen und Kollegen. Sie sagen damit: Wir werden für unsere Forderungen einstehen und lassen uns nicht länger mit warmen Worten abspeisen. Bislang baute der Arbeitgeber genau darauf, dass sich der Unmut über den Istzustand in Teambesprechungen oder Mittagspausen entlädt, aber nicht auf der Straße. Das wird sich jetzt ändern“, kommentierte Andreas Hemsing, stellvertretender Bundesvorsitzender der komba gewerkschaft und dbb Verhandlungsführer, den Ausgang der Abstimmung.

Dem Vollstreik vorausgegangen waren in der vergangenen Woche in den komba Landesgewerkschaften Urabstimmungen zur Aufnahme von Arbeitskampfmaßnahmen. Die Auszählung fand am 4. Mai statt. Danach liefen zahlreiche Aktionen an, über die wir in der kommenden Ausgabe berichten werden. (ak)



Ihr Heimvorteil:
Jetzt bis zu
40%*
sparen!

Wenn Ihnen ein Vorteil nicht reicht – fürs
Leben & Wohnen haben wir **gleich mehrere.**

Ihr Zuhause ist Ihr Platz zum Leben und Wohlfühlen. SIGNAL IDUNA bietet Ihnen viele attraktive Vorteile rund um Ihr Heim – starke Leistungen und Extras, die Sie anderswo kaum finden. Von der Hausratversicherung bis zum Bausparen. Und das Beste: Dabei können Sie sogar noch viel Geld sparen! Informieren Sie sich jetzt, was unsere Heimvorteile Ihnen bieten.

Infos unter 040 4124-7997 oder www.der-heimvorteil.de

SIGNAL IDUNA 
gut zu wissen

* Gilt nur für die Sparten Hausrat, Haushaltsglas, Wohngebäude und Privat-Haftpflicht – jeweils in den Tarif-Varianten Exklusiv und Optimal.

verhältnissen vergleicht. Bei diesem Vergleich ist also maßgebend, ob die Gewerkschaften eine verbindliche Rolle spielen oder nicht. Dort, wo das nicht der Fall ist, wo nicht Tarifverträge für die Einkommensentwicklung maßgebend sind, fallen die Zuwächse deutlich schlechter aus. Diese Schlechterstellung betrifft eine ganze Reihe von Menschen, denn nur noch gut die Hälfte der Arbeitnehmer sind tarifgebunden beschäftigt. Aus einer Studie der Bertelsmann Stiftung und des Ifo-Instituts geht zum Beispiel hervor, dass die Löhne im unteren Einkommensfünftel, meist ohne Tarifverträge, seit Mitte der 1990er-Jahre gesunken sind.

Wenn es also eines Beweises bedurft hätte, dass sich Gewerkschaften lohnen, er ist hiermit erbracht.

■ Gute Lage des öffentlichen Dienstes gefährdet?

Vier denkbare Entwicklungen können allerdings den Vorteil für den öffentlichen Dienst gefährden, der darin besteht, dass die Gewerkschaften hier

regelmäßige und kontinuierliche Einkommensanpassungen erreichen und dass diese grundsätzlich für alle Beschäftigten umgesetzt werden:

1. Die Arbeitgeber betreiben Privatisierungen und Ausgründungen, um der Tarifbindung zu entfliehen. Dieses Thema sollte natürlich nicht kleingeredet werden, es ist jedoch (noch) kein flächendeckendes Problem. Dort, wo es auftritt, können von den Gewerkschaften meistens auch Kompromisse erreicht werden, wenn sie stark genug sind.
2. Die Tarifvertragsparteien entscheiden sich, Verhandlungsergebnisse nur noch Gewerkschaftsmitgliedern zukommen zu lassen. Das wäre denkbar und im Grunde auch wünschenswert. Doch machen derzeit die Arbeitgeber meistens nicht mit. Sie befürchten, dass damit mehr Beschäftigte in die Gewerkschaften getrieben werden, die dann an Durchsetzungskraft gewinnen. Doch es kann nicht ausgeschlossen werden, dass Arbeitge-

ber dabei umdenken und in sogenannten Differenzierungsklauseln eine neue Sparmöglichkeit sehen: steigende Gehaltskosten nicht mehr für alle, sondern nur noch für Gewerkschaftsmitglieder. Tatsächlich sind nur diese auf der sicheren Seite, denn rein rechtlich können nur sie Verhandlungsergebnisse verbindlich für sich beanspruchen.

3. Der Gesetzgeber entscheidet sich, Tarifergebnisse nicht auf die Besoldung zu übertragen. Ein solches Szenario ist durchaus realistisch. Die unterschiedlichen Besoldungstabellen zeugen von einer solchen Praxis in einigen Bundesländern. Die Gewerkschaften setzen sich jedoch mit zunehmendem Erfolg dafür ein, Tarifergebnisse zu übernehmen. Übrigens auch mit Blick auf die jeweils nächste Tarifrunde: Bleibt die Besoldung zurück, entsteht eine Bremswirkung.
4. Die mit Abstand größte Gefährdung aber geht davon

aus, dass viele Kolleginnen und Kollegen im öffentlichen Dienst eine Gewerkschaftsmitgliedschaft nicht unbedingt für erforderlich halten und sich nicht organisieren. Das kann sich schnell empfindlich auswirken, indem geschwächte Gewerkschaften schlechtere Einkommensentwicklungen erreichen. Damit wird der große Vorteil, dass starke Gewerkschaften im öffentlichen Dienst definitiv einen positiven Effekt für alle haben, nicht genutzt. In Deutschland profitiert nur noch etwa die Hälfte der Beschäftigten von Tarifverträgen. Für die andere Hälfte ist die Möglichkeit stark beschränkt, mithilfe von Gewerkschaften bessere Einkommen zu erlangen. Im öffentlichen Dienst haben 100 Prozent diese Möglichkeit. Doch offenbar legen sehr viele keinen Wert darauf.

Hier muss noch einiges an Aufklärungsarbeit geleistet werden, denn es kann viel mehr als bisher erreicht werden, wenn alle mitziehen. (kt)

> Info

Webauftritt in neuem Design

Alles neu macht der Mai – bei der komba gilt das bekannte Sprichwort bereits im März. Der Webauftritt wurde erneuert und bietet einige Änderungen.

Die Gesamtdarstellung des Webauftritts wurde optisch überarbeitet. Die Bundeswebsite sowie die Auftritte der Landesgewerkschaften im komba Websystem erscheinen nun in einem moderneren Layout.

Zu den Neuerungen zählt beispielsweise auch die geänderte Position der Navigationsleiste. Diese findet sich nun, statt wie bislang auf der linken Seite, direkt im oberen Seitenbereich und bietet so mehr Platz für Inhalte. Und diese können flexibler, damit anschaulicher gestaltet werden. Zudem wur-



de der Gesamtauftritt für mobile Endgeräte optimiert, sodass zum Beispiel komba ohne Weiteres auf Smartphones und iPhones abrufbar ist. Nach wie vor bemühen wir uns

um eine anhaltende Verbesserung des Webauftritts, so auch in der Navigationsstruktur und den Inhalten, die nun im Nachgang überarbeitet werden sollen. (ak)

komba Serie zur demografieorientierten Personalentwicklung: Wissen und Erfahrung älterer Beschäftigter nutzen

Klaus-Dieter Schulze, komba Seniorenbeauftragter, im Interview

Bei unserer Serie zur komba Broschüre „Demografieorientierte Personalentwicklung“ geht es diesmal um ältere Beschäftigte. Sie und vor allem ihr Wissen und ihre Erfahrungen sind wichtige Ressourcen für den Bestand sowie Weiterentwicklung von Betrieben, Behörden und Verwaltungen. Denn entgegen der landläufigen Meinung nimmt die generelle Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter nicht ab – im Gegenteil: Einige Fähigkeiten werden mit zunehmendem Alter sogar besser. Potenzial, das genutzt werden sollte.



> Klaus-Dieter Schulze

komba magazin: Herr Schulze, glauben Sie, dass in Kommunalverwaltungen das Wissen und die Erfahrung älterer Beschäftigter hinreichend genutzt werden?

Klaus-Dieter Schulze: Im Rahmen der demografischen Entwicklung werden die Potenziale meiner Meinung nach noch nicht ausreichend genutzt. Dabei lassen sich doch die Stärken älterer Beschäftigter, vor allem die Lebens- und Berufserfahrung sowie soziale und methodische Kompetenzen, eindeutig nachweisen.

Ein Rationalisierungsbild im demografischen Wandel bedeutet hier, ältere Mitarbeiter so einzusetzen, dass deren Kompetenzen über gezielte Maßnahmen in der Personalentwicklung und Qualifizierung optimal für die Kommunalverwaltung genutzt werden. Ältere Mitarbeiter können zum Beispiel Verantwortung für die innerbetriebliche Aus- und Fortbildung übernehmen und in altersgemischten Teams eingesetzt werden. Dadurch können ältere Mitarbeiter bei bestimmten

Tätigkeiten entlastet werden, umgekehrt die Älteren die Jüngeren mit ihren Erfahrungen unterstützen.

komba magazin: Was halten Sie von dem allgemeinen Vorurteil, ältere Mitarbeiter seien grundsätzlich leistungsschwächer?

Klaus-Dieter Schulze: Dieses Vorurteil höre ich in vielen Gesprächen. Dabei entspricht eine solche Aussage absolut nicht der Realität. Der Prozess des Alterns verläuft individuell sehr unterschiedlich. Trotz möglicher altersbedingter Beeinträchtigungen bestimmter Fähigkeiten ist nicht von einer allgemeinen und grundsätzlichen Verschlechterung der beruflichen Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter auszugehen. Vielfach können durch eine Vielzahl von Fähigkeiten, die sich mit zunehmendem Alter durchaus positiv entwickeln, negative Effekte kompensiert werden. Und genau diese Potenziale gilt es, eindeutig zu erkennen, besser zu fördern und zu nutzen.

komba magazin: Wie stehen Sie zu flexiblen Lösungen für den Eintritt in den Ruhestand?

Klaus-Dieter Schulze: Hier besteht ebenfalls Optimierungsbedarf in Bezug auf Altersteilzeitmodelle, Akzeptanz, Ruhestandszahlungen und vielem mehr.

In ihrem Koalitionsvertrag „Deutschlands Zukunft gestalten“ kündigten CDU, CSU und SPD an, den rechtlichen Rahmen für flexiblere Übergänge in den Ruhestand zu verbessern. Am 1. Juli 2014 trat dann das sogenannte Leistungsverbesserungsgesetz zur Rentenversicherung in Kraft. Seit Mitte 2014 berät eine Arbeitsgruppe „Flexible Übergänge in den Ruhestand“, der Vertreterinnen und Vertreter der Regierungsfractionen angehören, über rechtliche Rahmenbedingungen für einen flexiblen Übergang in den Ruhestand. Dabei geht es insbesondere um eine Änderung der Zuverdienstregelung, der Rolle der Betriebsrenten sowie der Weiterbildung nach Erreichen der Regelaltersgrenze. Denn die Möglichkeit des längeren Ar-

beitens hängt in der Regel stark von der Qualifikation, dem Zugang von Weiterbildungsangeboten, der Art der Tätigkeit und der daraus resultierenden Belastung ab. Das führt nach aktuellem Rentenrecht dazu, dass vor allem solche Menschen freiwillig weiterarbeiten, die finanziell gut dastehen. Umgekehrt scheiden viele andere früher aus dem Berufsleben aus, die es sich nicht leisten können. Regelungen, die auf eine Flexibilisierung des Ruhestandes zielen, dürfen diese Diskrepanz nicht weiter verschärfen, sondern müssen darauf ausgerichtet sein, ihr entgegenzuwirken.

Altersteilzeitmodelle sind stärker darauf auszurichten, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer länger im Beschäftigungssystem zu halten und den Übergang für sie schrittweise und differenziert zu gestalten.

Was die Rente (Pension) betrifft, muss eine attraktivere Lösung erfolgen, als nur ein Zuverdienst zum Altersrentenbeziehungsweise Versorgungsbezug. Sie muss sich prozentual mit einem Sonderzuschlag bei Rente und Versorgung auszahlen.

Letztendlich hängen Akzeptanz und Gelingen neuer Regelungen für flexible Übergänge davon ab, wie sich das künftige Leistungsniveau bei Renten und Versorgungsbezügen entwickelt.

komba magazin: Vielen Dank für das Gespräch!

Den kompletten Beitrag zum Thema „Wissen und Erfahrung älterer Beschäftigter nutzen“ können Sie hier lesen: <http://bit.ly/1PISZkK>

Die Broschüre steht Ihnen hier zur Verfügung: [http://bit.ly/1EwOAXt\(kds/ak\)](http://bit.ly/1EwOAXt(kds/ak))