

Betriebliche Altersvorsorge – Die Tücke steckt im Detail

In vielen Redaktionen und Verlagen ist die tarifvertraglich geregelte Altersversorgung (Obligatorium) ein verbindlicher Pfeiler sozialer Absicherung. Bei den Zeitschriften über den Flächentarifvertrag geregelt, bei den Tageszeitungen ebenfalls tarifvertraglich fixiert und darüber hinaus allgemeinverbindlich ergänzen sie seit vielen Jahren die gesetzliche Rentenversicherung. Getreu dem Motto „mehr schadet selten“ besteht zudem vielerorts die Möglichkeit sich auf freiwilliger Basis zusätzlich im Wege der Entgeltumwandlung und damit steuerlich begünstigt abzusichern. Hierbei kommt jedoch - nicht selten übersehen - einem Vertragsdetail, konkret der jeweiligen Zusageform, eine rechtlich relevante Bedeutung zu, weshalb wir die Gelegenheit nutzen wollen, nachfolgend für das Thema nochmals zu sensibilisieren.

BoLZ und. BZM – Was bedeuten die unterschiedlichen Zusageformen?

Bei der betrieblichen Altersvorsorge wird zwischen der Beitragsorientierten Leistungszusage (BoLZ) und der Beitragszusage mit Mindestleistung (BZM) unterschieden. Dabei ist zunächst festzuhalten, dass keine der beiden Zusageformen besser oder schlechter ist. Sie legen den jeweiligen Leistungsfokus lediglich anders und unterscheiden sich unter anderem darin, dass die BoLZ bei Rentenbeginn keine Mindestleistung vorsieht, wohingegen die BZM bei Beginn der Altersrente den Erhalt der eingezahlten Beiträge gewährt. Die BZM ermöglicht außerdem höhere Anfangsrenten beim Eintritt in den Ruhestand.

Tarifvertragliche Vorgaben

Rechtlich relevant wird die Unterscheidung zwischen den beiden unterschiedlichen Zusageformen vor dem Hintergrund, dass eine Entgeltumwandlung in Betrieben, in denen Tarifverträge gelten, zwingend einer tariflichen Öffnungsklausel bedarf. Es muss also tariflich geregelt sein, dass und unter welchen Voraussetzungen ein Gehaltsverzicht für eine Entgeltumwandlung zulässig ist.

Die bundesweit geltenden Tarifverträge zur freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge für Redakteurinnen und Redakteure stammen aus dem Jahr 2002, als der Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung eingeführt wurde, und sehen zwingend die BZM als Zusageform vor.

In vielen Bundesländern gibt es darüber hinaus Tarifverträge auf Landesebene, die ebenfalls die BZM - nicht nur für Redakteurinnen und Redakteure, sondern - für alle Verlagsbeschäftigte vorschreiben.

Gleiches gilt für viele Haustarifverträge, die sich an solche Tarifverträge anlehnen.

Nach unserem Kenntnisstand wird diese Vorgabe aktuell nur durch das Versorgungswerk der Presse (VdP) umgesetzt.

Handlungsempfehlungen für Betriebsräte

- Betriebsräte sollten klären, für welche Mitarbeitenden Tarifverträge zur freiwilligen betrieblichen Altersvorsorge gelten und prüfen, ob diese Tarifverträge eine BZM vorschreiben.

22.09.2025



- Sie sollten außerdem prüfen inwiefern das angebotene bAV-Modell den tariflichen Vorgaben entspricht.
- Wo das nicht der Fall ist, sollte die Umstellung auf ein Angebot, das die Vorgaben erfüllen kann, eingefordert werden.

Hinweis

Für detaillierte Fragen zu Vertragsmodellen ist das [Versorgungswerk der Presse](#) die erste Anlaufstelle. Bei Bedarf bietet das VdP auch Webinare und Vororttermine für Betriebsräte an.

Redaktion: Christian Wienzeck
Deutscher Journalisten-Verband (DJV)
Bennauerstraße 60, 53115 Bonn, 0228 / 20172 - 11
E-Mail: wienzeck@djv.de, Homepage: www.djv.de

[Link](#) zu den BR-Infos auf unserer Homepage.