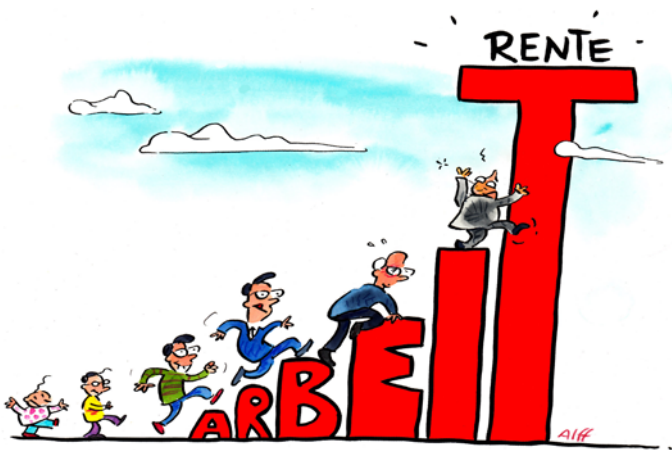


Arbeitgeber brechen Tarifverhandlungen ab: GENERALANGRIFF AUF DIE ZUSATZVERSORGUNG!



Liebe Kolleginnen und Kollegen,

seit Februar 2014 führen wir auf Bitten der Arbeitgeberseite Tarifverhandlungen über die betriebliche Altersversorgung im öffentlichen Dienst, die Zusatzversorgung nach den Altersversorgungstarifverträgen ATV und ATV-K. Die Arbeitgeber von Bund, Ländern und Gemeinden begründeten ihren Verhandlungswunsch mit den derzeit niedrigen Zinserträgen und forderten massive Verschlechterungen! Wir hielten dagegen und forderten eine sichere Ausschüttungsregel für Bonuspunkte und die Dynamisierung der Startgutschriften. Einfach ausgedrückt:

Die Arbeitgeber fordern massive Verschlechterungen! Das ist mit ver.di nicht zu machen!

Nachdem sie zuvor mit der Kündigung der Altersversorgungstarifverträge gedroht hatten, verließen die Arbeitgeber am 21. Mai 2014 den Verhandlungstisch!

Grundlage der Tarifverhandlungen sollte aus unserer Sicht eine gründliche Bestandsaufnahme sein. Ohne die

Kenntnis der wirtschaftlichen Situation der Zusatzversorgungskassen ist nach unserer Auffassung ein Eingriff in das bestehende tarifliche Regelwerk nicht zu begründen. Dies führte zu erheblichen Irritationen auf der Arbeitgeberbank. Sie behaupteten, die notwendigen Absenkungen auf der Leistungsseite ergäben sich aus dem 2001 vereinbarten Altersvorsorgeplan. Dem widersprachen wir energisch und wiesen darauf hin, dass die Arbeitgeber eine Versorgungszusage abgegeben haben, die auch zwingend zu erfüllen ist!

Die wesentlichen Begründungen der Arbeitgeber und unsere Gegenargumente:

■ Niedrigzinsphase!

Arbeitgeber:

Wegen der Niedrigzinsphase verminderten sich die Einnahmen der Zusatzversorgungseinrichtungen, weswegen eine Absenkung der Leistungen erfolgen müsse!

ver.di:

Für die meisten Kassen spielen die Zinsen nur eine sehr untergeordnete Rolle. Einige Kassen bzw. Abrechnungsverbände sind zwar von den Marktzinsen abhängig, haben aber (bis auf einen Abrechnungsverband) zurzeit offensichtlich keine Probleme.

Bei bestehenden Schwierigkeiten erklärten wir uns ausdrücklich bereit, an Lösungen im Einzelfall mit zu arbeiten. Dies lehnten die Arbeitgeber ab! Die Finanzierung habe uns nichts anzugehen!



■ Steigende Lebenserwartung!

Arbeitgeber:

Die Menschen werden immer älter, deshalb werden die Renten länger gezahlt! Das kostet Geld. Das Leistungsrecht der Zusatzversorgung rechnet noch mit den Werten aus dem Jahr 1998. Deshalb verlangen sie von den Gewerkschaften, sie sollten vorab einer bestimmten Sterbetafel zustimmen: Mit der Lebenserwartung von heute 19-jährigen, aber einem Rentenalter von 65! Die Konsequenz wäre eine Kürzung der künftigen Rentenanwartschaften um 10 bis 12 Prozent!

ver.di:

Wir sind selbstverständlich bereit, die steigende Lebenserwartung zu berücksichtigen, aber nur, wenn auch das steigende Renteneintrittsalter eingerechnet wird. Fachkundige Berechnungen zeigen nämlich, dass der spätere Rentenbeginn das längere Leben in etwa ausgleicht. Schon heute, ohne Rente mit 67, gehen die Beschäftigten im öffentlichen Dienst im Schnitt zwei Jahre später in Rente als noch vor zehn Jahren.

Dieser Hinweis auf Tatsachen wurde von den Arbeitgebern empört zurückgewiesen!

Dies macht deutlich:

Auch das Manöver „Biometrie“ sollte nur ein Vehikel zur allgemeinen Rentenkürzung sein!

Im Laufe des Faktenchecks wurde immer deutlicher: Die meisten Zusatzversorgungskassen haben gar keine akuten Geldsorgen! Um einen drohenden finanziellen Kollaps zu vermeiden, mussten die Beschäftigten vor 14 Jahren hinnehmen, dass bei der Reform der Zusatzversorgung alle alten Ansprüche eingefroren wurden; seit 2001 gibt es die Betriebsrente nach dem Punktemodell. Bonuspunkte aus Überschüssen wurden praktisch nicht ausgeschüttet. Die damals vereinbarten Maßnahmen wirken über Jahrzehnte und reichen aus, um mit der auch im öffentlichen Dienst zunehmenden Anzahl von Rentnerinnen und Rentnern fertig zu werden, ohne dabei die aktiven Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder die Arbeitgeber höher zu belasten. So ist zum Beispiel der Umlagesatz seit 2002 bei der VBL-West stabil. In diesem Zeitraum sind die Rückstellungen auf gut 8,5 Milliarden (genau 8.555.400.000) Euro

(Quelle: Geschäftsbericht 2012 der VBL) angestiegen. Das bedeutet: Der Umlagesatz war mehr als auskömmlich! Die Reform von 2001 wirkt also! Weitere Einschnitte in das System würden ausschließlich der Leistungsabsenkung dienen und die betriebliche Altersversorgung unattraktiver machen!

Dies haben und dies werden wir nicht mitmachen!

Wie geht es weiter?

Während der laufenden Verhandlungen haben die Arbeitgeber immer wieder offen mit der Kündigung der betroffenen Tarifverträge gedroht. Sie streben nun ein „Spitzengespräch“ mit ver.di an.



Nur aus der Position der gewerkschaftlichen Stärke werden wir die Betriebsrente positiv gestalten können!

Jetzt ver.di stark machen, damit in der Zukunft Altersarmut kein Thema ist!

Blick in die „Blackbox“ VBL:

Was ist die VBL?

Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) wurde 1929 als „Zusatzversicherungsanstalt des Reichs und der Länder (ZRL)“ gegründet. Sie organisiert die Zusatzversorgung (Betriebsrente) im öffentlichen Dienst für alle Tarifbeschäftigten von Bund, Bundesländern, einigen Gemeinden (u.a. aus Niedersachsen und Schleswig-Holstein) und anderen Arbeitgebern (u.a. Stiftungsuniversitäten, Forschungsinstitute, Sozialversicherungsträger). Daneben gibt es über 20 kommunale und kirchliche Zusatzversorgungskassen (ZVK).

Im Tarifgebiet Ost wurde die Zusatzversorgung erst 1997 eingeführt. In der VBL wurde ein separater „Abrechnungsverband Ost“ eingerichtet, die Kommunen gründeten je Bundesland eine ZVK. Für die Jahre davor bekommen die Beschäftigten gar keine Zusatzrente, was insbesondere lebensältere Kolleginnen und Kollegen im Alter deutlich spüren.

Was bringt die VBL?

Die Leistungen der Zusatzversorgung sind einheitlich in zwei Tarifverträgen festgeschrieben, dem Altersvorsorge-Tarifvertrag (ATV) und dem nahezu wortgleichen kommunalen ATV-K. Seit 2001 das sog. „Punktemodell“ eingeführt wurde, kann jede/r Beschäftigte sich leicht ausrechnen, wie viel Betriebsrente er/sie sich schon erarbeitet hat. Die VBL teilt einem das auch jährlich in einem „Kontoauszug“ mit. Die Punktegutschrift für ein Jahr Arbeit ist abhängig vom Entgelt und dem Alter. Letzteres hat nichts mit Altersdiskriminierung zu tun, sondern damit, dass in den Punktwert eine Verzinsung eingerechnet wird. Der Zinseszineffekt wirkt umso stärker, je länger es noch bis zur Rente dauert – und das ist nun mal eine Frage des Alters.

Weitere Infos: www.vbl.de

Die VBL bietet noch mehr: Jeder bekommt den gleichen hohen Schutz bei Erwerbsminderung oder Hinterbliebenenversorgung, ohne Gesundheitsprüfung oder Altersbeschränkung. Zudem gibt es auch Leistungen z.B. bei Elternzeit oder Krankengeldbezug. So etwas gibt es am „freien Markt“ gar nicht, so etwas kann nur ein Tarif-

vertrag. Ein weiterer Vorteil: Die VBL muss und darf keine Gewinne machen, muss auch keine Steuern zahlen und hat verglichen mit Privatversicherungen sehr niedrige Verwaltungskosten.

Was kostet die VBL?

Obwohl am Ende alle die gleiche Rente bekommen, müssen Arbeitgeber und Beschäftigte je nachdem, in welcher ZVK sie versichert sind, unterschiedlich hohe finanzielle Belastungen tragen. Das liegt am Finanzierungssystem und am Steuerrecht. Manche Kassen sind umlagefinanziert, d.h. die laufenden Einzahlungen („Umlagen“) werden für die laufenden Renten verwendet, andere arbeiten mit Kapitaldeckung, d.h. die laufenden Einzahlungen („Beiträge“) werden am Kapitalmarkt angelegt, um damit später die Renten zu finanzieren. Einige Kassen wenden auch ein Mischsystem an. Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung werden staatlich gefördert (sie sind steuer- und sozialversicherungsfrei), Umlagen nicht, d.h. auch auf die Umlagen des Arbeitgebers müssen vom Beschäftigten teilweise Steuern und Sozialbeiträge gezahlt werden.

Das kann jede/r in der Gehaltsabrechnung sehen: Weist sie ein „Steuerbrutto“ und ein „Sozialversicherungsbrutto“ aus, das höher als das Tabellenentgelt ist, dann liegt das an Umlagezahlungen des Arbeitgebers zur ZVK. In manchen Gehaltsabrechnungen wird das (z.B. als „Hinzurechnung“ oder „Steuer aus ZV“) auch ausdrücklich ausgewiesen. Sind „Steuerbrutto“ und „SV-Brutto“ hingegen niedriger als das Tabellenentgelt, dann können steuerfreie Arbeitnehmerbeiträge zur ZVK der Grund sein. Der genaue Aufbau der Gehaltsabrechnungen unterscheidet sich von Arbeitgeber zu Arbeitgeber, die Arbeitnehmerbeiträge oder -umlagen selbst sind aber stets auf der Gehaltsabrechnung als Abzug ausgewiesen.

Die VBL West ist die „teuerste“ aller Zusatzversorgungskassen, weil aus den Umlagen besonders viele „Altlasten“ mit finanziert werden müssen, u.a. die Verkleinerung der Bundeswehr und weiterer Personalabbau bei Bund und Ländern. Die VBL Ost muss keine Altlasten finanzieren. Sie hat mit zwei Prozent den höchsten Arbeitnehmerbeitrag aller ZVKen, der ist aber steuerfrei, weil kapitalgedeckt. Unter dem Strich ist die monatliche Belastung für die Beschäftigten während der aktiven

Zeit im Osten deutlich niedriger als im Westen: Dafür ist die VBL-Rente im Osten im Alter voll steuerpflichtig, im Westen nur teilweise, und die gesetzliche Rente fällt im Osten durch die Sozialversicherungsfreiheit der VBL-Beiträge auch etwas niedriger aus. Die Unterschiede liegen nicht am Tarifvertrag, sondern am Steuer- und Beitragsrecht.

bleibt die VBL finanzierbar?

Mit der Einführung der Betriebsrente nach dem Versorgungspunktemodell wurde 2001 ein großzügiges, aber auch in sich ungerechtes System beendet. Die Ansprüche aus dem alten System wurden auf dem Stand von Ende 2001 in Euro und Cent ausgerechnet und (abgesehen von evl. zuteilungsfähigen Bonuspunkten) eingefroren. Es wäre unehrlich zu leugnen, dass das Einfrieren der alten Ansprüche auch eine Leistungskürzung darstellt. Damals ging es darum, eine drohende Verdoppelung der Umlage in der VBL West auf rund 15 Prozent (die häl-

tig von den Arbeitnehmern zu tragen gewesen wäre) abzuwenden, um das System insgesamt zu erhalten. Fakt ist, dass z.B. der Umlagesatz der VBL West seit 2002 stabil ist und sich bis 2012 allein in diesem Bereich eine Rückstellung von über 8,5 Mrd. Euro gebildet hat! Wir gehen davon aus, das auch in den kommenden Jahren der Umlagesatz auskömmlich sein wird und der Vermögenszuwachs fortgesetzt werden kann. Aus unserer Sicht besteht kein Grund die Leistung abzusenken!

WEITERE INFOS ZUR ZUSATZVERSORGUNG:

www.vbl.de

Internetportal der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder

www.aka.de

dort findet man unter „unsere Mitgliedskassen“ alle kommunalen und kirchlichen Zusatzversorgungskassen

■ Beitrittserklärung

■ Änderungsmitteilung

Mitgliedsnummer

Titel/Vorname/Name

Straße Hausnummer

PLZ Wohnort

Beschäftigungsdaten

Arbeiter/in Beamter/in freie/r Mitarbeiter/in

Angestellte/r Selbständige/r Erwerbslos

Vollzeit Teilzeit, Anzahl Wochenstunden: _____

Azubi-Volontär/in-Referendar/in Schüler/in-Student/in (ohne Arbeitseinkommen)

bis _____ bis _____

Praktikant/in Altersteilzeit

bis _____ bis _____

ich bin Meister/in-Techniker/in-Ingenieur/in Sonstiges: _____

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Gläubiger-Identifikationsnummer: DE61ZZ0000101497

Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt.

SEPA-Lastschriftmandat

Ich ermächtige ver.di, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von ver.di auf mein Konto

BIC _____

IBAN _____

Ort, Datum und Unterschrift

X _____

Datenschutz

Die mit diesem Beitrittsformular erhobenen personenbezogenen Daten, deren Änderungen und Ergänzungen werden ausschließlich gem. § 28 Abs. 9 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) erhoben, verarbeitet und genutzt. Sie dienen dem Zweck der Begründung und Verwaltung Ihrer Mitgliedschaft. Eine Datenweitergabe an Dritte erfolgt ausschließlich im Rahmen dieser Zweckbestimmung und sofern und soweit diese von ver.di ermächtigt oder beauftragt worden sind und auf das Bundesdatenschutzgesetz verpflichtet wurden. Ergänzend gelten die Regelungen des Bundesdatenschutzgesetzes in der jeweiligen Fassung.

Staatsangehörigkeit

Telefon

E-Mail

Bin/Avar beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale)

Straße Hausnummer

PLZ Ort

Branche

ausgeübte Tätigkeit

monatlicher Bruttoverdienst Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe Tätigkeits-/Berufsjahre o. Lebensalterstufe

€ _____

Ich möchte Mitglied werden ab

0 1 2 0

Geburtsdatum

Geschlecht weiblich männlich

Ich wurde geworben durch:

Name Werber/in

Mitgliedsnummer

Ich war Mitglied in der Gewerkschaft

von _____ bis _____

Monatsbeitrag in Euro

Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach § 14 der ver.di-Satzung pro Monat 1 % des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mind. 2,50 Euro.

Nur für Lohn- und Gehaltsabzug!

Personalnummer

Einwilligungserklärung zum Lohn-/Gehaltsabzug in bestimmten Unternehmen:

Ich bevollmächtige die Gewerkschaft ver.di, meinen satzungsgemäßen Beitrag bis auf Widerruf im Lohn-/Gehaltsabzugsverfahren bei meinem Arbeitgeber monatlich einzuziehen. Ich erkläre mich gemäß § 4a Abs. 1 und 3 BDSG einverstanden, dass meine diesbezüglichen Daten, deren Änderungen und Ergänzungen, zur Erledigung aller meine Gewerkschaftsmemberschaft betreffenden Aufgaben im erforderlichen Umfang verarbeitet und genutzt werden können.

Ort, Datum und Unterschrift

X _____