

**WIR SIND
ES WERT.**

IHR ÖFFENTLICHER DIENST

TARIF BEWEGUNG 2015

20. März 2015

Hintergrundinfo zur VBL-Auseinandersetzung für Beschäftigte, die beim Bund bzw. im Bereich der kommunalen Arbeitgeber (VKA) arbeiten und bei der VBL versichert sind.

Wie ist die Ausgangslage?

Nach dem Ende der Mindestlaufzeit der 2013 vereinbarten Entgelttabellen zum TV-L befindet sich ver.di wieder in einer Tarif- und Besoldungsrunde mit der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL). Und obwohl ver.di nur die Entgeltregelungen zum 31. Dezember 2014 gekündigt hat, verknüpft die TdL diese Verhandlungen mit der betrieblichen Altersversorgung bei der VBL. Über die zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung bei der VBL bzw. den kommunalen Zusatzversorgungskassen (ZVK) wird schon lange gesondert verhandelt. Die daran beteiligten Arbeitgeberbereiche – Länder, Bund und kommunale Arbeitgeber (VKA) – haben diese Verhandlungen jedoch im Mai 2014 abgebrochen. Die geltenden Altersversorgungstarifverträge (ATV für die VBL und ATV-K für die kommunalen Zusatzversorgungskassen) haben sie **nicht** gekündigt.

In den jetzigen Entgeltverhandlungen sind die Länder allerdings nur dann bereit, überhaupt ein Angebot zur Tabellenerhöhung abzugeben, wenn eine Einigung in der Frage der Zusatzversorgung bei der VBL erzielt wird.

Was ist das Problem?

Der Altersversorgungstarifvertrag (ATV) gilt nicht nur für die nach dem TV-L bezahlten Beschäftigten der Länder, sondern auch für die nach dem TVöD bezahlten Beschäftigten des Bundes und der kommunalen Arbeitgeber in Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Teilen von Nordrhein-Westfalen.

Vereinbarungen mit den Ländern zur Zusatzversorgung würden zwar nicht unmittelbar für diese Beschäftigten gelten, doch kann es in der Solidargemeinschaft der VBL kein unterschiedliches Recht für die jeweiligen Arbeitgeberbereiche geben.

Was wollen die Länder?

Inhaltlich bestehen die Länder auf **Kürzung der Betriebsrenten von der VBL**. Begründung ihrer Forderung:

- die gestiegene Lebenserwartung und
- das deutlich gesunkene Zinsniveau.

Was bedeutet das?

Ihre Vorstellungen kommen einem Wechsel von der jetzigen Leistungszusage zu einer reinen Beitragszusage gleich. Das bedeutet: Nicht mehr die Arbeitgeber, sondern die Beschäftigten tragen das wirtschaftliche Risiko! Der **durchschnittliche Rentenzahlbetrag** würde dadurch für neu eingestellte Beschäftigte um rund 20 Prozent sinken: Von jetzt 361 Euro um 70 Euro auf 291 Euro monatlich!

Wie ist der Verhandlungsstand mit der TdL?

In den bisherigen Verhandlungsrunden wurden alle strittigen Punkte erörtert. Die Angaben der Arbeitgeber zu den zu erwartenden Ausgaben der VBL wurden durch einen von ver.di beauftragten Aktuar (Versicherungsmathematiker) überprüft:

- **Unstrittig ist, dass sich aus der steigenden Lebenserwartung in beiden Versicherungssystemen, der kapitalgedeckten VBL Ost und der umlagefinanzierten VBL West, ein Handlungsbedarf ergibt.**
- **Strittig ist zunächst die Höhe der Mehrbelastung der VBL.**



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

- **Hauptstreitpunkt** ist die Frage, **wie die Finanzierungslücke geschlossen werden soll**. ver.di hat dazu unmissverständlich erklärt: **„Betriebsrentenkürzungen sind mit uns nicht zu machen!“** Der Grund liegt auf der Hand: Die Beschäftigten (besonders die Jüngeren!) sind auf die Betriebsrente von der VBL angesichts der sinkenden gesetzlichen Renten immer dringender angewiesen.
- Insbesondere die Frage, welcher **Zeitraum für die Berechnung des Finanzierungsbedarfs** zugrunde gelegt wird, spielt eine große Rolle. Hierfür gibt es keine allgemein gültigen Vorschriften. Je länger der Berechnungszeitraum, desto höher ist die Mehrbelastung, die ausgeglichen werden müsste. Umso größer sind aber auch die Unsicherheiten, ob die zugrunde liegenden Annahmen überhaupt eintreffen werden. Die TdL rechnet mit 40 Jahren, während in der gesetzlichen Rentenversicherung 15 Jahre zu Grunde gelegt werden.
- Weiter gilt, dass nicht die Lebenserwartung allein, sondern **die Zahlungsdauer der Betriebsrenten** ausschlaggebend ist. Deswegen muss neben der Lebenserwartung das Renteneintrittsalter berücksichtigt werden. Unstrittig ist, dass die Beschäftigten heute schon gut zwei Jahre später (nämlich durchschnittlich mit 64,2 Jahren) in Altersrente gehen als 2001. Und wegen des steigenden gesetzlichen Rentenalters wird auch dieser Wert noch weiter ansteigen.
- Hinzu kommt, dass bei dem **Abrechnungsverband West der VBL** ein **über die Satzungsvorschriften hinausgehendes Vermögen** angehäuft wurde. Es betrug Ende 2014 4,9 Mrd. Euro und wird bis Ende 2015 auf bis zu 6,0 Mrd. Euro anwachsen. Die Arbeitgeber behaupten, dies sei „Geld der Arbeitgeber“. Wir sagen, dass es sich dabei um Geld der Umlagegemeinschaft aus Arbeitgebern und Beschäftigten handelt. Und dieses Vermögen kann und muss zur Abdeckung der Finanzierungsrisiken eingesetzt werden!
- **Das Zinsniveau spielt bei der VBL West** wegen der Umlagefinanzierung **keine Rolle**. In den jeweiligen Deckungsabschnitten von fünf Jahren plus sechs Monaten muss durch Arbeitgeberumlagen, Sanierungsgelder und

Arbeitnehmerbeiträge nur stets mindestens so viel Geld eingenommen werden, wie Ausgaben zu tätigen sind.

- In dem **kapitalgedeckten Abrechnungsverband Ost der VBL** stellt sich die Situation anders dar: Hier müssen in jedem Jahr stets die Rentenansprüche ausfinanziert werden, die in dem gleichen Jahr erworben werden. Dabei hat **die Verzinsung des eingezahlten Kapitals große Bedeutung**. Um trotz deutlich gesunkener Verzinsung die zugesagten Leistungen weiter zahlen zu können, müssen die Beiträge in der VBL Ost über die derzeitigen vier Prozent (je zwei Prozent Arbeitgeber und Beschäftigte) hinaus angehoben werden. Das hat ver.di bereits vor über einem Jahr angeboten. Inzwischen rechnet die VBL allerdings mit einem Satz von insgesamt 8,5 Prozent.

Wie geht es weiter?

Derzeit ist nicht absehbar, ob eine Einigung mit der TdL erzielt werden kann.

Für ver.di hat bei der Zusatzversorgung die **Sicherung dieser attraktiven Betriebsrente Vorrang**.

Hierbei sind für uns **Rentenkürzungen ausgeschlossen**. Das wiederum bedeutet, dass eine **Lösung nur über Beitragserhöhungen möglich** ist.

Die Arbeitgeber beharren allerdings weiter auf Rentenkürzungen um ca. 20 Prozent.

Und klar ist auch: Über eine Mehrbelastung der Beschäftigten für die uneingeschränkte Aufrechterhaltung der VBL können wir erst entscheiden, wenn das Gesamtvolumen für die Tabellenerhöhung auf dem Tisch liegt!

Für die abschließende Verhandlungsrunde mit der TdL am 28. März 2015 gilt es deshalb, die Kolleginnen und Kollegen im Bereich der Länder bei ihren Warnstreiks in der kommenden Woche zu unterstützen!

Und nach einer Einigung mit den Ländern muss mit dem Bund und der VKA darüber verhandelt werden, unter welchen Bedingungen diese auf die bei der VBL versicherten Beschäftigten des Bundes und im Bereich der VKA übertragen werden kann.