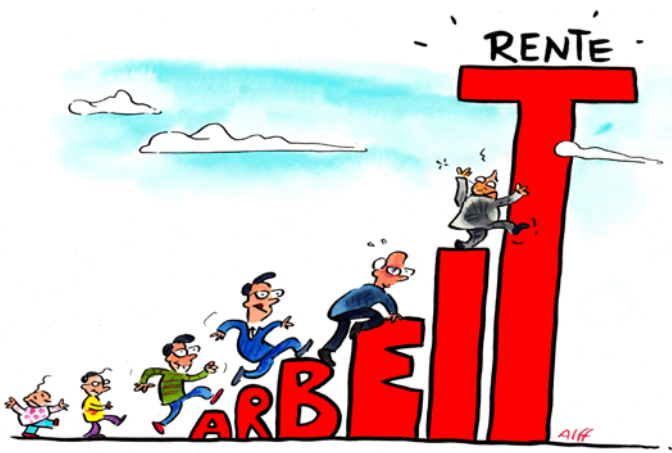


## Arbeitgeber brechen Tarifverhandlungen ab: GENERALANGRIFF AUF DIE ZUSATZVERSORGUNG!



### 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“: ZUSATZVERSORGUNG IM ÖFFENTLICHEN DIENST

## Was ist eine ZVK?

Die Zusatzversorgungskassen (ZVK) organisieren die Zusatzversorgung, das ist die betriebliche Altersversorgung im öffentlichen Dienst. Die größte Zusatzversorgungskasse ist die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL), bei der alle Tarifbeschäftigten von Bund, Bundesländern und einige Gemeinden (u.a. Niedersachsen und Schleswig-Holstein) und andere „staatsnahe“ Arbeitgeber versichert sind. In der VBL gibt es zwei getrennte „Abrechnungsverbände“ für West und Ost. Daneben gibt es über 20 kommunale und kirchliche Zusatzversorgungskassen, die die betriebliche Altersversorgung für die übrigen Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst bzw. die Beschäftigten bei den großen Kirchen organisieren.

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 ZVK?

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 Zinseszinsseffekt wirkt umso stärker, je länger es noch bis zur Rente dauert – und das ist nun mal eine Frage des Alters. Die ZVK 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 Tarifvertrag. Ein weiterer Vorteil: Die ZVK muss und darf keine Gewinne machen, muss auch keine Steuern zahlen und hat verglichen mit Privatversicherungen sehr niedrige Verwaltungskosten.

## Was kostet die Zusatzversorgung?

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 werden vom Arbeitgeber allein finanziert, bei anderen müssen sich die Arbeitnehmer beteiligen. Manche Kassen sind umlagefinanziert, d.h. die laufenden Einzahlungen („Umlagen“) werden für die laufenden Renten verwendet. Andere Kassen arbeiten mit Kapitaldeckung, d.h. die laufenden Einzahlungen („Beiträge“) werden am Kapitalmarkt angelegt, daraus werden später die Renten finanziert. 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.

