

// TARIF- UND BEAMTENPOLITIK //

GEW-Hauptvorstand • Postfach 90 04 09 • 60444 Frankfurt am Main

[REDACTED]

Frankfurt, 1. März 2019
gbl
Telefon: 069/78973-206
Fax: 069/78973-102
E-Mail: gesa.bruno-latocha@gew.de

Dein Schreiben vom 19. Februar 2019

Lieber Kollege,

da du deinen Brief an uns – Marlis Tepe, Gesa Bruno-Latocha und Oliver Brüchert – zugleich zur Kenntnis an den ver.di Bundesvorstand gesendet hast und die GEW die Zusatzversorgung gemeinsam mit ver.di verhandelt (die GEW ist in der ver.di-Verhandlungskommission zum Altersversorgungstarifvertrag ATV vertreten), haben wir uns entschieden, dir gemeinsam zu antworten.

Zunächst möchten wir auf deinen Kritikpunkt eingehen, dass die VBL-Renten nur jährlich um ein Prozent erhöht werden. Ja, das ist weniger als wir hoffentlich in Potsdam für die Bezüge der Beschäftigten verhandeln werden. Es entspricht den Anforderungen des Betriebsrentengesetzes, welches für Betriebsrenten ein Prozent Dynamisierung fordert. Wir haben unlängst auch in der Verhandlungskommission ATV/ATV-K diese Frage diskutiert, da die Forderung nach einer stärkeren Dynamisierung der VBL-Renten immer wieder aus der Mitgliedschaft kommt. Wir haben uns letztlich dagegen entschieden, diese Forderung weiter zu verfolgen – aus guten Gründen: Eine stärkere Rentendynamisierung ist nicht kostenlos. In einem versicherungsmathematisch kalkulierten System wie dem Punktesystem würde eine stärkere Dynamisierung während der Rentenlaufzeit – unter sonst gleichen Bedingungen, also gleichen Umlagen und Beiträgen – dazu führen, dass die Renten zu Beginn der Rentenlaufzeit niedriger und zum Ende der durchschnittlichen Laufzeit hin höher ausfallen würden als derzeit. Das wäre eine Umverteilung von den „früh Versterbenden“ zu den „Langlebigen“ Versicherten. Wenn man berücksichtigt, dass die Lebenserwartung sehr hoch korreliert ist mit der Einkommenshöhe, würde es indirekt zu einer Umverteilung von den Geringverdienern zu den Besserverdienern kommen. Dies halten wir nicht für eine „solidarische“ Forderung.

Richtig ist, dass 2002 das Gesamtversorgungssystem geschlossen und durch das Punktemodell ersetzt wurde. Bei dieser Umstellung haben viele Beschäftigte gegenüber ihren damaligen Erwartungen Einbußen erlitten. Das war zugegebenermaßen auch Sinn der Übung, da das alte

System finanziell völlig aus dem Ruder zu laufen drohte. Wenn aber heute vielfach gesagt wird, das alte System sei „gerechter“ gewesen, so muss dem klar widersprochen werden. Die oft kritisierten „Ungerechtigkeiten der Startgutschriften“ – nicht zuletzt die Bevorzugung von Verheirateten gegenüber Ledigen – waren Bestandteil des Netto-Gesamtversorgungssystems. Deshalb gab es Ende der 90er Jahre auch mehrere Gerichtsurteile, die zentrale Passagen des alten VBL-Satzungsrechts für unzulässig erklärt hatten. Dass dieses System heute von vielen so idealisiert wird, ist nicht immer nachvollziehbar.

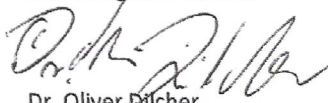
Die Betriebsrente nach dem Punktesystem ist übrigens ein sehr leistungsfähiges Alterssicherungssystem. Wenn du dir deine eigene Betriebsrente anschaust, wirst du möglicherweise feststellen, dass du in den Jahren seit 2002 einen überproportionalen Anteil deiner heutigen VBL-Rente erworben hast. Nach 45 Jahren „Punkterente“ plus gesetzliche Rente (was Lehrkräfte nie schaffen) kommen Angestellte im öffentlichen Dienst auf ein annähernd mit Beamten vergleichbares Versorgungsniveau. Natürlich bleiben die Systemunterschiede, wie Mindestversorgung und Dienstunfähigkeit mit „Berufsschutz oder eben Anpassung entsprechend der Besoldung. Diese Unterschiede – der „Stachel im Fleisch der GEW“ – sind aber nicht tarifpolitisch lösbar.

Wir erkennen an, dass du weiterhin deiner Gewerkschaft die Treue hältst. Am Ende ist die Qualität eines Tarifvertrages immer auch abhängig von der Durchsetzungsfähigkeit der verhandelnden Gewerkschaften. Um diese ist es gerade im Länderbereich nicht immer so gut bestellt. Dies ist auch der Arbeitgeberseite nicht verborgen geblieben. Vor dem Hintergrund war es 2015 ein großer Erfolg, das Leistungsniveau der betrieblichen Altersversorgung im ÖD erhalten zu haben. Das war am Anfang der Verhandlungen keinesfalls gesetzt!

Im Übrigen hat eine ordentliche Tarifierhöhung im öffentlichen Dienst auch Einfluss auf die Rentenanpassung – direkt, weil mehr als 11 Prozent aller Erwerbstätigen dem öffentlichen Dienst zuzurechnen sind, und indirekt, weil der öffentliche Dienst weit darüber hinaus auf die Beschäftigungsbedingungen ausstrahlt. Und auch politisch, weil sich der DGB und seine Gewerkschaften für den Erhalt und die Stärkung der gesetzlichen Rentenversicherung einsetzen. Auch deshalb ist es weiterhin wichtig, starke Gewerkschaften zu haben.

In diesem Sinne!

Mit kollegialen Grüßen



Dr. Oliver Dichter,

ver.di Tarifsekretariat Öffentlicher Dienst, Verhandlungsführer ATV/ATV-K



Gesa Bruno-Latocha,

Tarifreferentin beim GEW Hauptvorstand, Mitglied der ver.di-Verhandlungskommission ATV/ATV-K