

VBL - Was die Arbeitgeber (TdL) wirklich wollen!

Die TdL bekennt sich zu Ihrer Verantwortung für die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten. Die Menschen werden zum Glück immer älter. Wir wollen eine für Beschäftigte und Arbeitgeber tragfähige Zusatzversorgung auf hohem Niveau.

Die steigende Lebenserwartung und die dramatisch gesunkenen Zinserwartungen machen allerdings Anpassungen erforderlich, und zwar ausschließlich bei **künftig entstehenden** Ansprüchen. Hierauf haben wir uns im Grundsatz schon 2001 verständigt: Wir haben als Mindestverzinsung den damals geltenden Garantiezins der Lebensversicherer vereinbart. Gleichzeitig haben wir verabredet, bei Änderungen dieses Zinssatzes die Mindestverzinsung „entsprechend“ anzupassen.

Auszug aus Ziffer 2.3 des Tarifvertrages von 2001: Ein Zinssatz entsprechend § 2 der Deckungsrückstellungsverordnung von derzeit 3,25 % vor Eintritt des Versorgungsfalles wird zugrunde gelegt. Nach Eintritt des Versorgungsfalles gilt ein Zinssatz von 5,25 %. Bei Änderungen des Verordnungszinssatzes gilt dieser bis zum Wirksamwerden einer **entsprechenden** tarifvertraglichen Anpassung fort.

Der Garantiezins der Lebensversicherer ist von 3,25 % auf aktuell 1,25 % gesunken. Wenn wir nun eine moderate Anpassung bei künftig entstehenden Ansprüchen fordern, **wollen wir nicht mehr, sondern sogar deutlich weniger** als die Einlösung der Vereinbarungen aus 2001.

Die TdL hat bereits 2013 (mit Bund und VKA) angeboten:

- **Laufende Renten und bestehende Anwartschaften bleiben unangetastet.**
- **Nur künftig neu entstehende Ansprüche werden reduziert;** dadurch haben Versicherte mit nahem Renteneintritt nahezu keine Einbußen, die volle Anpassung betrifft nur heutige Berufseinsteiger, wenn sie in Rente gehen.
- **Die Arbeitgeber übernehmen mehr als die Hälfte** des künftigen Handlungsbedarfs und außerdem die Mehrkosten, die aufgrund der veränderten Rahmenbedingungen bereits heute schon aufgelaufen sind (z.B. besteht in der VBL-Ost eine Unterdeckung von rd. 2,5 Mrd. Euro).

Die Arbeitgeber sind bereit, die Anpassungen regelmäßig zu prüfen und gegebenenfalls zu verändern (z.B. bei steigendem Zinsniveau).

Was die Arbeitgeber (TdL) dagegen nicht wollen!

Wir wollen keine Kürzung der Renten und der bereits erworbenen Anwartschaften; es geht nur um eine Anpassung dessen, was künftig neu erworben wird.

Wir wollen keine Umwandlung des bestehenden Systems der Leistungszusage in eine Beitragszusage; das bestehende System soll – wie 2001 vereinbart – vielmehr gesichert werden, indem es an die tatsächlichen Gegebenheiten angepasst wird.

Wir wollen keine Absenkung der tarifvertraglich vereinbarten Umlagesätze (VBL-West: Beschäftigte 1,41 %, Arbeitgeber 6,45 %); es geht nicht um Einsparungen der Arbeitgeber, sondern um eine faire Verteilung der zukünftigen Mehrbelastungen.

Wir wollen keine Nettolohneinbußen für die Beschäftigten. Der Gewerkschaftsansatz (= Erhöhung des Arbeitnehmerbeitrags) führt sofort zu Nettolohneinbußen für die Versicherten. Dagegen bleibt der Nettolohn nach dem Arbeitgeberangebot unverändert und die Beschäftigten können sich frühzeitig auf die Veränderungen einstellen und je nach individuellem Bedarf gegensteuern, z.B. durch freiwillige Versicherung in der VBL.