



Liebe Kolleg*innen,

die **Zusatzversorgungsrente** im öffentlichen Dienst beruht auf dem **Gleichheitsprinzip** zwischen Angestelltenrenten und Beamtenpensionen.

Die Zusatzversorgung hatte seit den 20er Jahren des 20. Jahrhunderts den **Zweck**, die **Versorgungslücke bei den Tarifbeschäftigten** zwischen der gesetzlichen Rente und der Beamtenversorgung **zu schließen**.

Wegen der seit 1985 sichtlich ungerechten Entwicklung der Zusatzversorgungsrente der VBL-West* für Tarifbeschäftigte fordern wir „Gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ im aktiven Berufsleben **und natürlich auch im Rentenalter!**

Für uns Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst ist die VBL-Zusatzversorgungsrente neben der gesetzlichen Rente die zweite Säule der Altersversorgung.

→ Statt der **Beachtung des Gleichheitsprinzips** kennt die VBL-Rente seit vielen Jahren nur eine Tendenz: nach unten.

Euer Team von SchaLL —

der Stimme für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte.

* VBL-West:

Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) im Abrechnungsverband West
(Anmerkung: Die Situation im Abrechnungsverband Ost kann an dieser Stelle nicht dargestellt werden. Natürlich muss auch die Zusatzversorgung im Abrechnungsverband Ost gerecht ausgestaltet sein.)

1. Gerechte Absicherung im Rentenalter für Tarifbeschäftigte im Öffentlichen Dienst bis 1985 als Brutto-Gesamtversorgung:

Ursprünglich war die Absicherung im Rentenalter der Tarifbeschäftigten eine (Brutto-) Gesamtversorgung: Man erhielt **bis 1985 maximal 75%** vom letzten Brutto-Entgelt (75% des durchschnittlichen Bruttogehalts der letzten 3 Jahre). Somit entsprach die Höhe der Absicherung im Rentenalter durch die VBL in etwa der Absicherung der Ruhestandsbeamten.

2. Verschlechterung der Absicherung im Rentenalter für Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst ab 1985 bis 2001 als Netto-Gesamtversorgung:

Verheerend wirkte sich in einer Zwischenphase von 1985 bis 2001 die Umstellung der Gesamtversorgung von bis zu 75% des gesamtversorgungsfähigen Bruttoentgelts auf höchstens 91,75% des gesamtversorgungsfähigen Nettoentgelts aus. Dabei wird bei jeder Neuberechnung das Bruttoentgelt um alle von den Aktiven zu zahlenden Abzüge vermindert, um das Nettoentgelt zu erhalten, also um Steuern (fiktiv, nur nach Klasse I/0 oder III/0), Rentenversicherungs-, Arbeitslosenversicherungs- und Krankenkassenbeiträge, später auch Pflegeversicherungsbeiträge. Das so erhaltene Nettoentgelt wird, in Abhängigkeit von der gesamtversorgungsfähigen Zeit, auf max. 91,75% gekürzt (Gesamtversorgung). Von der verbliebenen Gesamtversorgung müssen die Betroffenen ihre Krankenkassen- und Pflegeversicherungsbeiträge selbst bezahlen.

→ **Nicht nur die Besonderheit der fiktiven Steuerklasse schaffte unglückliche und ungerechte Konstellationen. Die Netto-Gesamtversorgung missachtete das Gleichheitsprinzip, denn Tarifbeschäftigte wurden wesentlich schlechter abgesichert als Beamte.**

4. Massive Verluste im Rentenalter durch die Einführung des Punktemodells ab 2002

Wer **vor dem 01.01.2002** eingestellt worden war, dessen Ansprüche an die vorherige Gesamtversorgung wurden in einer (immer noch umstrittenen) sog. Startgutschrift* abgebildet.

Wer **ab 2002** eingestellt wurde, der hatte nur Ansprüche an das neue Punktemodell - u.a. mit der Folge, dass die heutige Altersversorgung der Tarifbeschäftigten (gesetzliche Rente und VBL-Rente) monatlich bis zu 1.000 Euro unter den Pensionen der verbeamteten Kolleg*innen in vergleichbaren Beschäftigungsverhältnissen liegt. Da die ursprüngliche Mindestgesamtversorgung und die Mindestversorgungsrente ebenfalls gestrichen wurden und außerdem die regelmäßigen 1%igen Rentensteigerungen der VBL-Zusatzversorgungsrente nicht die inflationäre Entwicklung abfedern, bedeutet dies für viele tarifbeschäftigte Lehrkräfte im Rentenalter einen stetigen Kaufkraftverlust der VBL-Zusatzversorgung und die Gefahr von Altersarmut.

* Die Zuweisung zu der fiktiven Steuerklasse I/0 oder III/0 (s. Punkt 2 dieser Darstellung) wurde für die Betroffenen zu einer zusätzlichen Ungerechtigkeit bei der Berechnung der Startgutschrift. Nicht zuletzt deshalb muss die Berechnung der Startgutschrift optimiert werden

(→ s. unter Punkt 9 ERLÄUTERUNGEN dieser Darstellung: Unterpunkt a) der VARIANTE 2 „Die qualitative (!) Überarbeitung der VBL-Zusatzversorgung in ihrer aktuellen Form der Punkterente“).

3. Die System-Umstellung auf das ungerechte Punktemodell zum 1. Januar 2002

Ab 1991 entstanden aufgrund von Frühverrentungen bei der Bundeswehr und Privatisierungen (Lufthansa AG) erhebliche Deckungslücken und ein Teil des angesparten Kapitals der VBL wurde nun in dem beschriebenen Kontext zusätzlich verbraucht.* Das Schreckensszenario weiter steigender Defizite bewahrheitete sich nicht. Doch angeblich zur finanziellen Rettung der VBL-Zusatzversorgung wurden schon im Jahre 2001 die Zwischenlösung der endgehaltsbezogenen (Netto-) Gesamtversorgung und die Mindestgesamtversorgung der Tarifbeschäftigten mit Zustimmung der Gewerkschaften aufgegeben. Stattdessen wurde ein ungerechtes und unzulängliches Punktemodell eingeführt.

→ **Das Gleichheitsprinzip zwischen der Absicherung der Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst im Rentenalter und der Absicherung der Ruhestandsbeamten muss jedoch unbedingt beachtet werden – ganz besonders dann, wenn die gleiche Arbeit bei gleicher Ausbildung geleistet wird!**

Die Einsparungseffekte durch die Systemumstellung zum 01.01.2002 belaufen sich übrigens auf ca. 50 Mrd. Euro – und zwar (lediglich!) bezogen auf den Zeitraum von 2005 bis 2040.**

*Die Beiträge von zunächst 6,9% wurden im Laufe der Zeit auf nur noch 4% reduziert; dies ist ein Grund, warum die VBL in Finanznot geriet. (Erst ab 1998 wurden die Beiträge deutlich erhöht.) Wer allerdings über die VBL (z. B. mit der finanziellen Regelung der Folgen der Privatisierung der Lufthansa AG) Lasten übernimmt, die eigentlich von der Öffentlichen Hand zu finanzieren wären, kann sich nicht aus der Verantwortung stehlen: Das Gleichheitsprinzip ist unbedingt zu beachten.

**vgl. Grafik Ausgabenkonsolidierung des Handouts zum Vortrag des VBL-Präsidenten Wolf R. Thiel am 30.05.2006 an der Universität zu Ulm; abgedruckt als Grafik 25, S. 51, in: Dr. Friedmar Fischer / Werner Siepe: Dokumentation 80 Jahre Zusatzversorgung der VBL: Zahlen, Daten, Fakten von 1970 – 2050; 1. Auflage 2014: Sierke Verlag, Göttingen; hg. vom Verein zur Sicherung der Zusatzversorgungsrente (VSZ e. V.) Hamburg

5. Tarifbeschäftigte mit langer Ausbildung können in dem Punktemodell die maximalen Rentenansprüche nicht mehr erwerben.

Heute sind 44,44 Jahre zur Erlangung der maximalen Rentenansprüche an die VBL-Zusatzversorgung erforderlich. Lehrkräfte mit ihrer langen Berufsausbildung können die maximalen Rentenansprüche in dem aktuellen Punktemodell nicht mehr erzielen, da Ausbildungszeiten und Arbeitsverträge außerhalb des öffentlichen Dienstes in der Zusatzversorgungsrente der VBL nicht mehr berücksichtigt werden.

6. Tarifbeschäftigte zahlen drauf: Im März 2015 wurden höhere Beiträge beschlossen – zunächst gültig bis 2024

Angeblich zur finanziellen Rettung der Zusatzversorgung der VBL-West wurde in den Verhandlungen zum Tarifvertrag Altersversorgung (ATV) im März 2015 beschlossen, die Beiträge der Tarifbeschäftigten einseitig in zwei Stufen (von 1,41 % auf 1,81 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts) zu erhöhen. Die Beamtengewerkschaften (dbb Tarifunion*, ver.di, GEW) haben dem zugestimmt, obwohl bereits damals seriöse Gutachten eine gesunde Kassenlage der VBL-West erkennen ließen.

→ **Die neuen Beiträge gelten zunächst bis 2024 und werden für die Folgezeit in Tarifverhandlungen erneut in den Blick genommen.**

* In der dbb Tarifunion sind die folgenden Fachgewerkschaften im Bereich Bildung und Erziehung organisiert: VBE, BLBS, DPhV, VDR, VHW, VLW, vlbs und KEG.

7. Arbeitgeber bekommen Geld zurück.

Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) hat am 12. November 2015 beschlossen, die allein von den Arbeitgebern getragenen, steuerfreien Sanierungsgelder zur Abdeckung von vor dem 1. Januar 2002 begründeten Ansprüchen und Anwartschaften für die Jahre 2013 bis 2015 an die Arbeitgeber zurückzuzahlen: Inklusive der (aus den zurückzahlenden Sanierungsgeldern) erzielten Kapitalerträge erfolgte an die betroffenen Arbeitgeber eine Rückzahlung von ca. 2,7 Mrd. Euro. Begründet wurde dieser Schritt mit der Zweckbindung der Mittel.

→ **Damit erscheinen die in der Vergangenheit erfolgten massiven Kürzungen der VBL-Leistungen und die Zweckentfremdungen in einem gänzlich neuen Licht.**

Ralf E. Heinrich
(Vorstandsvorsitzender SchaLL)
**zum Schwerpunktthema
Zusatzversorgungsrente
der VBL-West:**

„Die Netto-Einkommensgleichstellung zwischen Tarifbeschäftigten und Beamten muss auch im Rentenalter gelten!

Viele tarifbeschäftigte Kolleg*innen erleben nach ihrem arbeitsreichen Berufsleben im Schuldienst auch ihr Rentenalter in materieller Bescheidenheit oder sogar in Altersarmut. Diese skandalöse Ungleichbehandlung demotiviert und macht krank! Daher fordern wir die Netto-Einkommensgleichstellung zwischen Tarifbeschäftigten und Beamten auch im Rentenalter“

8. SchaLL, die Stimme für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte, fordert:

→ Die Nettoeinkommensgleichstellung soll natürlich auch im Rentenalter gelten:

Selbstverständlich müssen die Unterschiede zwischen (Netto-)Rente und Pension wirkungsgleich und systemgerecht aufgehoben werden – und zwar durch die Umsetzung einer dieser beiden Varianten:

• **VARIANTE 1*:**
(als ehrlichste Lösung, wenn man eine Gleichbehandlung wieder erreichen will):

Die Wiedereinführung der beamtengleichen Brutto-Gesamtversorgung (und der Mindestgesamtversorgung im Rentenalter): maximal 71,75% des letzten Bruttoeinkommens

ODER

• **VARIANTE 2**:**
Die qualitative (!) Überarbeitung der VBL-Zusatzversorgung in ihrer aktuellen Form der Punkterente, die im Ergebnis einen Gleichstand der Netto-Einkommen im Alter bringen soll

UND flankierende Maßnahmen (zusätzlich zu der Variante 1 oder 2):

• SchaLL fordert: den Wegfall der Doppel-Verbeitragung der VBL-Zusatzversorgungsrente.

Hintergrund dieser Forderung: Die Rentner*innen zahlen auf ihre VBL-Zusatzversorgungsrenten zurzeit die vollen Beiträge (also die der Arbeitnehmer und die der Arbeitgeber von fast 20%) zur GKV und zur Pflegeversicherung.

• SchaLL fordert: Einsatz eines unabhängigen Gremiums zur Kontrolle der VBL-Financen

• SchaLL fordert: Öffentliche Tarifverhandlungen zur VBL-Zusatzversorgung

9. ERLÄUTERUNGEN:

* VARIANTE 1

Die wirkungsgleiche Wiedereinführung der beamtengleichen Brutto-Gesamtversorgung im Rentenalter:

In Anlehnung an die derzeitigen Beamtenpensionen in Höhe von 71,75 % des letzten Bruttoeinkommens sollen tarifbeschäftigte Lehrkräfte ebenso maximal 71,75 % des letzten Bruttoeinkommens nach einer 40jährigen Zugehörigkeit zum öffentlichen Dienst erhalten (unter Anrechnung von Studienzeiten und Referendariat – mit der zusätzlichen Anrechnung von Vordienstzeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes mit einem Faktor von 0,5). Die inflationäre Entwicklung soll durch ausreichende Rentensteigerungen ausgeglichen werden. Hier werden auch Beförderungen (Höhergruppierungen) wie bei verbeamteten Lehrkräften zur Berechnung der Ansprüche im Alter berücksichtigt (selbstverständlich unter der Voraussetzung, dass Höhergruppierungen nicht zu einer Herabstufung führen!).

**VARIANTE 2

Die qualitative (!) Überarbeitung der VBL-Zusatzversorgung in ihrer aktuellen Form der Punkterente, die im Ergebnis einen veritablen Gleichstand der Netto-Einkommen im Alter bringen soll – selbstverständlich auch unter der adäquaten Berücksichtigung der folgenden Aspekte:

a) Die Startgutschrift***soll optimiert werden: Berechnung einer „fiktiven Punkterente“ ab dem Versicherungsbeginn (= Rentenanzwartschaft zum 31.12.2001 nach Maßgabe der Berechnungsgrundlage der neuen Punkterente)

b) Startgutschriften*** müssen (unter Berücksichtigung der inflationären Entwicklung) bis zum Beginn des Rentenbezuges dynamisiert werden.

c) Die gehaltssteigernden Beförderungen / Höhergruppierungen sollen ohne Herabstufungen im Berufsleben erfolgen und sollen durch ein Bonus-System in einem angemessenen Maße rentensteigernd wirken (und zwar in Anlehnung an die Auswirkung einer Beförderung auf die Höhe der Pension eines Ruhestandsbeamten). Zurzeit lohnen sich Beförderungen für tarifbeschäftigte Kolleg*innen finanziell oft weder im Berufsleben noch im

Rentenalter. (Dies gilt übrigens in besonderem Maße für die Übernahme von veritablen Leitungspositionen.)

d) Optimierung des Punktemodells: Inflationäre Entwicklungen müssen – ganz anders als zurzeit – in der Ansparphase werterhaltend abgedeckt werden.

e) Gestaltung der VBL-Zusatzversorgungsrente in Anlehnung an die Bedingungen für die Rente der Deutschen Rentenversicherung in den folgenden (und ggf. weiteren relevanten) Kontexten: FLEXI-Rente, Ausgleich von Abschlägen bei vorzeitigem Ausscheiden aus dem Berufsleben, Arbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus (und Möglichkeiten der Rentensteigerungen bei Verzicht auf den Rentenbezug bzw. bei Rentenbezug)

f) Einführung von Härtefallregelungen (z. B.: Wiedereinführung der Mindestgesamtversorgung und der Mindestversorgungsrente)

g) Einführung der adäquaten Berücksichtigung von Ausbildungs- und Vordienstzeiten, sodass auch von Tarifbeschäftigten mit langer Ausbildung die maximalen Ansprüche an die VBL-Zusatzversorgung erlangt werden können

h) Jährliche Rentensteigerungen unter der ehrlichen Berücksichtigung der inflationären Entwicklung

***Startgutschrift: Für die vor dem 01.01.2002 in den Öffentlichen Dienst Eingestellten wurden die Ansprüche an die vorherige Gesamtversorgung in einer (immer noch umstrittenen) sog. Startgutschrift abgebildet.

Stand: 30.06.2019

Impressum

Verantwortlich für den Inhalt: SchaLL.NRW, Redaktion: Ralf E. Heinrich
Vorsitzender: Ralf E. Heinrich, Ennepetal, E-Mail: vorstand@schall-nrw.de



DIE STIMME FÜR DIE
TARIFBESCHÄFTIGTEN
LEHRKRÄFTE

Das tarifpolitische Ziel

Die Zweiklassen-Gesellschaft in den Lehrerzimmern muss beendet werden. SchaLL, die Stimme für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte, fordert deshalb die systemgerechte Einkommensgleichstellung auf Netto-Basis, die das Netto-Einkommen der Beamt*innen im aktiven Berufsleben und im Rentenalter zeit- und wirkungsgleich auf das Netto-Einkommen der tarifbeschäftigten Lehrer*innen überträgt.

SchaLL.NRW vertritt seit 2001 als unabhängiger Berufsverband die Interessen der tarifbeschäftigten Lehrer*innen in NRW. Seit der Tarifrunde im Frühjahr 2019 ist es unser Anliegen, alle 200.000 tarifbeschäftigten Lehrkräfte in Deutschland zu vertreten.

www.schall-nrw.de