

## **ABSCHRIFT:**

**Berlin, 10.12.2010 verdi TS-berichtet 059/2010**

# **Tarifgespräche zur Zusatzversorgung werden im April 2011 fortgeführt**

**Das mit TS-berichtet Nr. 056/2010 angekündigte Tarifgespräch mit dem Bund, der TdL und der VKA fand am 9. Dezember 2010 in Berlin statt. Dabei wurde ein Modell beraten, dass als Grundlage für Verhandlungen im April 2011 dienen kann.**

Eingangs und bei der Abfassung der Niederschrift musste eine Auseinandersetzung mit der VKA geführt werden, die nach der stillschweigenden Rücknahme der Forderungen der Arbeitgeber (TS-berichtet 004/2009) aus dem März 2009 darauf bestehen wollte, dass ausschließlich die BGH-Entscheidung zu den Startgutschriften (vom 14.11.2007 – IV ZR 74/06) das einzige Thema der anstehenden Verhandlungen sein sollte und die Themen zur Gleichstellung der Lebenspartnerschaften und einer Besserstellung bei der Mutterschutzzeit nicht zum Gegenstand der Verhandlungen genommen werden sollten. Als Zwischenergebnis kam es zu einer Einigung dahingehend, dass „zunächst“ die Startgutschriften verhandelt werden sollten.

Zur Klarstellung: Bei diesem Tarifgespräch und den zukünftigen Verhandlungen geht es ausschließlich um Ansprüche bis zum Zeitpunkt der Systemumstellung im Jahre 2002.

Wir haben deutlich gemacht, dass die Novellierung der Tarifverträge nicht zu Lasten der Beschäftigten gehen kann. Die Arbeitgeber haben keinerlei Vorstellungen zu Leistungsverschlechterungen entwickelt, sondern betont, dass ihr Interesse darin besteht, den Anforderungen des BGH nachzukommen.

Die Arbeitgeber stellten ein Modell vor, dass zu einer Besserstellung eines Teil der Versicherten mit einem höheren Einstiegsalter führen würde, ohne die bisherige Systematiken des ATV/ATV-K grundsätzlich zu berühren. Das Modell wurde „Vergleichsmodell“ genannt, weil es von einem Vergleich der Folgen des §§ 2 und 18 BetrAVG ausgeht und dann, je nach Sichtweise, mit einem noch nicht bestimmten Zuschlag bzw. Abschlag für sog. Späteinsteiger oder -innen arbeitet.

Das Modell führt dazu, dass auch bei einem späteren Einstieg in das Tarifgebiet ein höherer Anspruch erreicht werden kann. Der Grund dafür ist, dass nach der Sichtweise des BGH eine gleichwertige Verbesserung für alle Beschäftigten innerhalb der Gruppe der sog. Rentenfernen (das waren 2002 die unter 55jährigen Beschäftigten) nicht die Ungleichbehandlung beenden würde, weil bestimmte Gruppen, z. B. Arbeitnehmer mit längeren Ausbildungszeiten, überproportionale Abschläge hätten.

Wir haben das Modell zu diesem Punkt als geeignet angesehen, weil damit letztlich auch Späteinsteiger und -innen die Voll-Leistung des § 18 BetrVG erreichen können und damit den Überlegungen des BGH Rechnung getragen wird. Insgesamt ist die Rechtskonformität allerdings erst herzustellen, wenn ein ausreichender Vom-Hundert-Satz zwischen den zwei Berechnungen nach §§ 2 und 18 BetrVG als zusätzliche Leistung bestimmt wird. Dies muss in den anstehenden Verhandlungen geregelt werden. Dies wird dann eine rechnerische Kalkulation sein, mit dem gleichzeitig der Kreis der Betroffenen bestimmt wird und zudem eine juristische Kalkulation sein, weil den Vorstellungen des BGH entsprochen werden muss.

Eine überschlägige Prüfung durch die Verhandlungskommission ergab, dass das Modell auch deshalb geeignet ist, weil es eng an den Nachbesserungsmöglichkeiten anknüpft, die der BGH aufgezeigt hat. Allen Beteiligten ist klar, dass das Tarifiergebnis erneut zum BGH und dem BVerfG (vgl. TS-berichtet Nr. 027/2010 vom 04.05.2010; das BVerfG bezog sich und stützte die BGH-Entscheidung) gelangen und überprüft wird.

Die Verhandlungskommission entschied letztlich, dass das Modell als Grundlage für weitere Überprüfungen in den Verhandlungen geeignet ist und dass Berechnungen angestellt sowie juristische Bewertungen eingeholt werden sollen.

Die Verhandlungen können erst nach der Tarifrunde mit den Ländern fortgeführt werden, weil die aktuell streitigen Themen ansonsten die Fragen der Zusatzversorgung überlagern würden.

Die Verhandlungskommission erwartet, dass sich der Arbeitgeber und die Verbände hinsichtlich der Lebenspartnerschaften und des Mutterschutzes bewegen und Regelungen zustimmen, die der höchstrichterlichen Rechtsprechung, dem allgemeinen Rentenrecht und der Bindung des Arbeitgebers und der Mitglieder der Verbände an Recht und Gesetz entsprechen.