

Redet miteinander

AWO LAUSITZ Ein Tarifvertrag zur betrieblichen Altersversorgung, zugeschnitten auf die wirtschaftliche Situation der Beschäftigten in der Altenpflege und Jugendhilfe bei der AWO, sichert den Lebensstandard auch nach Eintritt in den Ruhestand.

VON HERMANN SCHMID

DARUM GEHT ES

1. Tarifverträge für betriebliche Altersversorgung sind auch in Branchen möglich, in denen Beschäftigte wenig verdienen.
2. Das Beispiel der AWO Lausitz zeigt, wie maßgeschneiderte Lösungen für einzelne Beschäftigte gefunden werden können. Auch Teilzeitbeschäftigte profitieren vom Tarifvertrag bAV.
3. Viele Gespräche und Aufklärungsarbeit können hier hilfreich sein.

Not macht erfinderisch. Aber Erfindungen brauchen meist ihre Zeit. So jedenfalls war es bei der AWO Lausitz Pflege- und Betreuungs-gGmbH in Hoyerswerda. Margitta Haubitz, die Vorsitzende des dortigen Betriebsrates, weiß aus erster Hand davon zu berichten: »Unserem Kreisverband drohte die Insolvenz, Kredite mussten abbezahlt werden. Wir mussten uns dringend etwas Gutes überlegen.« Also schlug die Betriebsratsvorsitzende dem damaligen Geschäftsführer vor, mit der Gewerkschaft ver.di über eine wirtschaftliche Härtefallregelung zu verhandeln – zum Beispiel in Form eines Notlagen-Tarifvertrages.

Wirtschaftliche Härtefallregelung

Im Jahr 2003 gab es erste Kontakte zu ver.di. »Noch im gleichen Jahr«, so Margitta Haubitz, »gelang es unserer Tarifkommission, einen Notlagen-Tarifvertrag mit ver.di abzuschließen.« So konnte der Kreisverband gerettet werden – ohne Massenentlassungen oder die Schließung von Einrichtungen.

Dazu haben die Beschäftigten erhebliche Opfer gebracht. Ihr Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie ihre Tarifierhöhungen wurden ausgesetzt, Wochenstunden teilweise verringert. Im Jahr 2005 wurde der wirtschaftliche Geschäftsbereich aus dem Kreisverband in eine gGmbH ausgegliedert.

Im Jahre 2010 konnte die Notlage beendet werden. Seitdem hätten die Beschäftigten wieder Anspruch auf Weihnachts- und Urlaubsgeld gehabt. Davon aber hätten sie Steuern und Sozialversicherungsbeiträge entrichten müssen.

Schon vorher wurde daher gemeinsam überlegt: Was können wir Vernünftiges für

unsere Beschäftigten tun, von denen viele in der Jugendhilfe und der Altenpflege unter physisch und psychisch belastenden Bedingungen noch bis zum 67. Lebensjahr arbeiten müssen?

Weitere Partner am Tisch

Daraus entstand die Idee eines Tarifvertrags zur betrieblichen Altersvorsorge. »Dazu holten wir«, erinnert sich Margitta Haubitz, »weitere Partner zu unseren Tarifrunden: Vertreter von u.di, dem Unterstützungs- und Vorsorgetwerk für den Dienstleistungsbereich.«

»Eine solche Altersversorgung ist vorbildlich in der Branche.«

GERD BÖHM

Viele Modellrechnungen wurden durchgespielt, alles musste erst entwickelt und auf das Unternehmen zugeschnitten werden. Dabei kamen immer wieder frische Ideen ins Spiel und es tauchten neue Fragen auf, die wiederum sorgfältig und fachkundig zu beantworten waren.

Dem Betriebsrat und der Tarifkommission zur Seite standen von Beginn an Willi Mück von u.di und Gerd Böhm, der je zur Hälfte für u.di und den beteiligten Versicherer AXA arbeitet. »Redet miteinander«, empfiehlt er allen, die in ähnlicher Lage nach Lösungen suchen – »aber immer orientiert am jeweiligen



Margitta Haubitz,
Betriebsratsvorsitzende,
und Gerd Böhm,
u.di-Bevollmächtigter.

Fall. Es gibt kein fertiges Modell, das sich auf alles übertragen ließe!« Zugleich aber ist Gerd Böhm überzeugt: »Die Möglichkeiten, die solche Systeme bieten, werden bislang bei Weitem noch nicht ausgeschöpft.«

Flexibler Übergang in die Rente

Nach Abschluss des Tarifvertrages Betriebliche Altersvorsorge konnten Beschäftigte in den Einrichtungen der AWO Lausitz Pflege- und Betreuungs-gGmbH und beim AWO Lausitz Kreisverband das Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie die VWL-Leistungen über Entgeltumwandlung in ihre Altersvorsorge investieren. Wer bei der AWO Lausitz im Alter kürzer treten will oder muss, kann sich damit nun eher einen flexiblen Übergang in den Ruhestand ab dem 63. Lebensjahr leisten.

Situation vor Ort

Die AWO Lausitz hat rund 600 Beschäftigte, die meisten von ihnen sind Frauen in Teilzeit. Ein Fünftel der Belegschaft steht in einem befristeten Arbeitsverhältnis. Mehr als die Hälfte sind in der Kinder- und Jugendhilfe tätig, über 40 Prozent in der Pflege und der Rest in der zentralen Verwaltung. Die AWO Lausitz be-

treibt Pflegeheime und Wohnanlagen, Sozialstationen und Tagespflegen, Kinder- und Jugendzentren, eine Einrichtung für behinderte junge Menschen sowie etliche Kindertagesstätten.

In Hoyerswerda und dessen näherer Umgebung gab es einmal zahlreiche Industriebetriebe. Weil viele davon heute nicht mehr existieren, ist die Arbeitsmarktlage dort sehr angespannt. Oft sind Frauen in der Region Hauptverdiener. »Deshalb sind«, so die Betriebsratsvorsitzende, »stabile Rahmenbedingungen so wichtig: gute Tarifverträge und eine betriebliche Altersvorsorge für die Beschäftigten!«

»Unsere Beschäftigten haben zwischen 2003 und 2010 enorme Beiträge zum Fortbestand der AWO Lausitz geleistet«, betont Margitta Haubitz, »ohne sie wäre das alles nicht gegangen. Diese Leistung darf nie vergessen werden und allen Beschäftigten gilt Hochachtung und Dank.«

Tarifvertragsmodell

Bei der AWO Lausitz basiert die unter diesen Umständen ausgehandelte betriebliche Altersvorsorge auf vier Teilen eines Tarifvertrages:

Teil 1: Die Sonderzuwendung wird umgewandelt in einen Beitrag zur Altersvorsorge.

Mindestens 0,5 Prozent des Entgelts kommen dafür vom Arbeitnehmer, ein Prozent zahlt der Arbeitgeber dann drauf. Über eine schuldrechtliche Vereinbarung übernimmt der Arbeitgeber für ver.di-Mitglieder die vollen 1,5 Prozent. Neu verhandelt wurde, dass auch befristet Beschäftigte, ohne Begrenzung der Geburtsjahrgänge, eine Sonderzahlung erhalten, bis die Voraussetzungen zur Inanspruchnahme des Tarifvertrags Betriebliche Altersvorsorge erfüllt sind.

Teil 2: Bis zu vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (vier Prozent von 6.050 Euro, also 242 Euro) kann der oder die Beschäftigte zudem per Entgeltumwandlung monatlich in die Altersvorsorge investieren; dafür gibt es einen Zuschuss des Arbeitgebers in Höhe von 18 Prozent.

Teil 3: Abhängig vom Lebensalter wird den Geburtsjahrgängen bis 1964 jährlich ein langfristiger Ausgleich gezahlt. Im Jahre 2014 standen dafür 15 Prozent der Lohn- und Gehaltssumme bereit. Daraus ergab sich im vergangenen Jahr ein Einzelbetrag von 554 Euro brutto, 2015 wird es noch mehr sein. Ältere bekommen dabei allerdings mehr als Jüngere, die noch länger Zeit haben, diese Zahlungen zu erhalten.

Teil 4: Über eine Nebenabrede ist zudem geregelt, dass ver.di-Mitglieder der fünf rentennahen Geburtsjahrgänge bei ihrem Ausscheiden aus dem Berufsleben einmalig 1.000 Euro erhalten.

Faire Beratung und Zusammenarbeit

Natürlich habe es auch sehr geholfen, dass der Arbeitgeber diese Absichten teilte und dass die Beschäftigten sich interessiert zeigten und auch die notwendigen Informationen dazu bekamen. »Fast alle drei Monate, manchmal auch in kürzeren Abständen, tagte die Tarifkommission«, erinnert sich Gerd Böhm, und Margitta Haubitz schätzt »die faire Beratung und Zusammenarbeit.«

»Eine solche Altersvorsorge ist vorbildlich in dieser Branche«, erklärt Gerd Böhm. Rund zwei Drittel der bei der AWO Lausitz Beschäftigten haben einen Altersvorsorgevertrag abgeschlossen. Ihre vorherigen, meist ungünstigeren Verträge aus den 1990er Jahren haben viele von ihnen zugleich beitragsfrei gestellt.

Alle Beschäftigten waren angeschrieben worden, die Teilnahme an einem Beratungsgespräch war Pflicht. Dabei galt es, vorhandenes Misstrauen zu überwinden. Denn »im Osten sind die Leute überrollt worden«, meint Gerd Böhm, »verbreitet war die Einstellung, die Versicherung wolle doch sowieso bloß etwas dran verdienen.«

Und auch nach dem Vertragsabschluss wird weiter beraten – im persönlichen Gespräch, im Austausch mit dem Arbeitgeber, bei Treffen im Team, in den einzelnen Einrichtungen und in Teilbetriebsversammlungen. ◀



Hermann Schmid, Redakteur, u.di Mitglied und lange Jahre Redakteur in der ÖTV und ver.di Bundesverwaltung

Zwei Drittel der bei der AWO Lausitz Beschäftigten haben einen Altersvorsorgevertrag abgeschlossen.



... hat seinen Sitz in Berlin und wird als Verein von Mitgliedern überwiegend aus dem gewerkschaftlichen Bereich getragen.

... u.di berät und nimmt Stellung zu allen sozialpolitischen und fachlichen Fragen rund um gesetzliche Rente und Betriebsrente.

... u.di und ver.di arbeiten in einer strategischen Partnerschaft eng zusammen.

... u.di richtet betriebliche und überbetriebliche Versorgungswerke gemeinsam mit den Betriebsparteien ein und begleitet deren betriebliche Umsetzung. Dabei stützt u.di sich auf über 18 Jahre Beratungserfahrung und praxisbewährte Konzepte.

Mit der rückgedeckten u.di Unterstützungskasse e. V. bietet u.di für den Durchführungsweg „Unterstützungskasse“ einen sicheren Weg für Trägerunternehmen und Arbeitnehmende zum Aufbau der betrieblichen Altersversorgung.



Unterstützungs- und
Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich e.V.

u.di e.V.

Franz-Mehring-Platz 1
10243 Berlin
Tel. 030-275 870 70
berlin@u-di.de

www.u-di.de

Kooperation mit Rechtsanwälte Templin & Thieß, Hamburg | www.templin-thiess.de



u.di e. V. Eingetragener Verein (e. V.),
Amtsgericht Charlottenburg, VR 37393 B
Zugelassener Rentenberater,
Rechtsdienstleistungsregister 3712 E - 04/19

Dieses PDF ist ein Auszug aus AiB EXTRA

Ausgabe 09-2015

IMPRESSUM

Arbeitsrecht im Betrieb EXTRA: Sonderausgabe für u.di – Unterstützungs- und Vorsorgewerk für den Dienstleistungsbereich e.V.; www.u-di.de

Redaktion: Eva-Maria Stoppkotte
eva-maria.stoppkotte@bund-verlag.de

Anschrift für Redaktion und Verlag: Hedderheimer Landstraße 144, 60439 Frankfurt/Main
Tel. +49 (0)69/79 50 10 – 0; Fax +49 (0)69/79 50 10 – 18

Verlag: Bund-Verlag GmbH, Geschäftsführer, Rainer Jöde

Geschäftsbereich Zeitschriften: Bettina Frowein

Leser- und Aboservice: Bund-Verlag GmbH, 60424 Frankfurt/Main; Tel. +49 (0) 69/79 50 10 – 96
Fax +49 (0)69/79 50 10 – 12
E-Mail: abodienste@bund-verlag.de

Layoutkonzept: Sandra Kimmel, www.fraukimmel.de

Gestaltung und Satz:
felixschramm Visuelle Kommunikation, Bochum

Bildkonzept: Katja Oberländer, www.einzigartig.de

Druck: alpha print medien AG, Darmstadt

Mit Namen gezeichnete Beiträge sowie Beilagen und Anzeigen geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder des Verlages wieder.

Urheber- und Verlagsrechte: Alle in dieser Fachzeitschrift und in ihren Online-Diensten veröffentlichten Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung – auch auszugsweise – bedarf der vorherigen Genehmigung des Verlages.

Redaktionsschluss: 13.7.2015

Bildnachweise: S. 5: @Lutz Kampert | S. 12, 14, 22, 25, 34, 36, 40, 47, 48, 55, 56, 72 © iStock.com, Alex Slobodkin, photoposter, LuckyBusiness, Pamela Moore, mbbirdy, Christopher Futcher, Christopher Futcher, Yuri, GlobalStock, shapecharge, 4774344sean, gradyreese | S. 20, 28: ©einzigartig | S.31: Wikipedia, cc-by-sa 2.0, Stefan Frerichs | S. 32: fotolia.com/© Kzenon | S. 43 Wikimedia Commons | S. 44, 45: © Holger Rößler | S. 61, 62: ©Hermann Schmid;

Composing einzigartig unter Verwendung: Titelbild & S. 6: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & Westend61 | S. 4: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & ©panthermedia.net /filmfoto & Николай Григорьев | S. 8/9: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & imagelibrary-gold | S. 21: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & /vege | S. 46 ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & Николай Григорьев | S. 52 ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & ©Rawpixel | S. 59: ©fotolia.com/WavebreakmediaMicro & ©panthermedia.net /Axel Killian | S. 65: ©fotolia.com/vege imagelibrary-gold | S. 67: ©panthermedia.net / gualtiero boffi | S. 70: ©fotolia.com/Wavebreakmedia Micro & /norman blue;

Autorenporträts: S. 26, 27, 30, 31, 42, 45, 57, 62, 69, 74: ©Winfried Eberhardt | S. 14, 20, 33, 37, 50: privat

Verantwortlich: Hubert Schmalz, Michael Schweitzer

Redaktionelle Bearbeitung: Michael Schweitzer, Hermann Schmid, Monika Schelenz, Hubert Schmalz