

VEREINBARKEIT VON FAMILIE & BERUF

in der Bundesagentur für Arbeit



Attraktive Regelungen in der BA

Foto ©: Dr. Klaus-Uwe Gerhardt (Pixelio)

In den letzten Jahren wurde mit der Gewerkschaft ver.di und der Bundesagentur für Arbeit das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ in den Tarifverhandlungen und durch die ver.di-Fraktion der Personalvertretung in Dienstvereinbarungen mit der „BA“ mehr und mehr in den Fokus gesetzt - wirkt sich dies doch nachweislich positiv auf die Arbeit und die Bindung der Beschäftigten aus. Gleichzeitig kennzeichnet solch ein Angebot an die Beschäftigten einen modernen Arbeitgeber.

Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gibt es unterschiedliche Angebote, welche auf die individuellen persönlichen Umstände angepasst werden.

Organisationservice für Kinder und Pflege:

Mit den Leistungen des Organisationservice Kinder und Pflege (OKiP) und der Beratung und Vermittlung haushaltsnaher Dienstleistungen für hilfsbedürftige Angehörige soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben spürbar erleichtert werden. Der Service richtet sich nicht nur an Beschäftigte mit Kindern, sondern beinhaltet auch Angebote zum Thema Pflege von Angehörigen und seit neuestem auch Bring- und Holdienste für Kinder sowie Unterstützung hilfsbedürftiger Angehöriger.

Flexible Arbeitszeitmodelle:

Die Möglichkeit der flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit ist auf allen Tätigkeitsebenen in vielen Varianten möglich. Weiterhin können Nachwuchskräfte zur Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie die Ausbildung in Teilzeit zu absolvieren.

Telearbeit:

Telearbeit wird zusammen mit dem Arbeitgeber für einen bestimmten Zeitraum vereinbart – an fest definierten Tagen kann die Arbeit von Zuhause erledigt werden. Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Telearbeit ist die Prüfung der persönlichen Rahmenbedingungen des Antragstellers (Pflegebedürftige Angehörige, Betreuungspflichtige Kinder...) sowie die Bereitstellung eines Telefonanschlusses und einer Breitband-Internetverbindung inkl. Router durch den Beschäftigten. Die Ausstattung mit der notwendigen Hardware für Zuhause erfolgt durch den Arbeitgeber.

Mobiles Arbeiten:

Anders als bei der „Telearbeit“ kann das mobile Arbeiten von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexibel für bestimmte Tage ohne vorherige Antragstellung in Anspruch genommen werden. Die Abstimmung dazu erfolgt zusammen mit dem zuständigen Teamleiter. Hierfür besteht die Möglichkeit, einen Laptop zu leihen.

STEUERERKLÄRUNG

einfacher geht's mit ver.di

Rückt die jährliche Einkommenssteuererklärung näher, ist schlechte Laune meist programmiert. Rechnungen, Belege, Formulare und Steuerbestimmungen, die man eigentlich gar nicht verstehen möchte, kosten nicht nur wertvolle Freizeit, sondern vor allem Nerven. Die Alternative: der Steuerberater. Der muss allerdings teuer bezahlt werden.

Wer als Arbeitnehmer/in nicht verpflichtet ist, eine Steuerklärung abzugeben, unterlässt es deshalb meist ganz – und verschenkt dabei oft Geld. Denn: nur bei abgegebener Steuererklärung ist es möglich, einen Teil der gezahlten Steuern zurückzubekommen. Und die Chancen dafür stehen meist gar nicht schlecht. Wenn z.B. hohe Werbungskosten oder Sonderausgaben wie Altersvorsorgeaufwendungen entstanden sind, ist die Abgabe der Steuerklärung lohnend.

Besser zu ver.di: Gut, wenn man ver.di-Mitglied ist: hier gibt es den ver.di-Lohnsteuerservice. Dieser Beratungsservice hilft bundesweit ver.di-Mitgliedern exklusiv bei ihren Fragen rund um die Steuererklärung. Über 70.000 ver.di-Mitglieder nutzen die Dienste der Lohnsteuerbeauftragten bereits und konnten dank der kleinen und großen Steuertipps unserer Berater/innen jede Menge sparen. Am besten, Sie informieren sich in der nächsten ver.di-Geschäftsstelle, über unsere kostenlose Info-Hotline **0800-8373433** oder im Internet unter www.lohnsteuerservice.verdi.de über das Beratungsangebot in Ihrem ver.di-Bezirk.



Der Lohnsteuerservice von ver.di

Foto ©: I-Vista (Pixelio)

LiesMich!

Publikation für die ver.di-Mitglieder des Fachbereichs Sozialversicherung im Landesbezirk Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen

Ausgabe 01/2018

Das sind wir!



Liebe Kolleginnen und Kollegen, dies ist die erste Ausgabe unserer neuen ver.di-Veröffentlichung, die den Leserinnen und Lesern interessante Informationen aus allen Bereichen der Sozialversicherung im gewerkschaftlichen Kontext zur Verfügung stellen will. Was gibt es Neues bei den gesetzlichen Krankenkassen? Wie sieht es in den Arbeitsagenturen und Jobcentern aus? Was läuft bei der Rentenversicherung? Wir wollen regelmäßig von aktuellen Entwicklungen berichten und würden uns sehr über Anregungen oder „Mitmach“-Bekundungen für die gewerkschaftlichen Anliegen in unseren Dienststellen freuen!

Ihre „LiesMich!“-Redaktion



Warnstreik bei der DAK-Gesundheit in Leipzig

Foto ©: ver.di

Ein „Extra“ für ver.di-Mitglieder



Foto ©: ver.di

Auch im Jahr 2018 haben die ver.di-Mitglieder der BARMER und der DAK-Gesundheit den tarifvertraglichen Anspruch auf die Arbeitsbefreiung für einen Tag zum Zwecke der Weiterbildung. Die Mitgliederbescheinigung zur Vorlage beim Arbeitgeber ist für die Beantragung des „ver.di-Bildungstages“ erforderlich und wird für unsere Mitglieder in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen in den kommenden Tagen zentral gedruckt. Die Verteilung in den großen Dienststellen bzw. der individuelle Versand erfolgen zeitnah.

KÄMPFEN LOHNT SICH!

Die Gehaltstarifrunde Ende 2017 bei der DAK-Gesundheit setzt Maßstäbe

Das Jahr 2016 war für uns Kolleginnen und Kollegen der DAK-Gesundheit kein leichtes: Umstrukturierungen, Dienststellenschließungen, Personalabbau und leere Kassen. Entsprechend basierte der Gehaltstarifabschluss 2016 auch auf diesen Rahmenbedingungen.

Wir hatten also Nachholbedarf! Während 2016 in der Krankenkassen-Landschaft Vergütungserhöhungen zwischen 4,5 und 5,1% für 2016/2017 vereinbart wurden, hatten wir mit dem Vorstand der DAK-Gesundheit aufgrund der speziellen Lage der Kasse lediglich 2% Erhöhung für ein Jahr verabredet. Nun galt es, bei den Gehältern mit einer kräftigeren Erhöhung 2017 konkurrenzfähig zu bleiben!

An der ver.di-Mitgliederbefragung beteiligten sich erfreulicherweise mehrere tausend ver.di-Mitglieder! Das Ergebnis ergab für die Tarifkommission einen klaren Verhandlungsauftrag: Knapp 2/3 der Befragten forderten eine Entgelterhöhung von 3 bis 6%,

rund 43% der Befragten eine Erhöhung der Azubi-Vergütung um 40 bis 60 €. Daraus resultierten die Forderungen für die Entgeltrunde:

- Erhöhung der Tabellenwerte um 5% ab Oktober 2017,
- Erhöhung der Auszubildenden-Vergütung um 50 € und
- Abschluss einer ver.di-Vorteilsregelung

Am 20.9.2017 fand dann die erste Tarifverhandlung zur Entgelterhöhung in Dortmund statt. Der Arbeitgeber hat zwar ebenso wie wir erkannt, dass sich die Kasse in einer schwierigen Phase befindet. Leider hatte er daraus andere Schlüsse gezogen. »Eine Nullrunde wird es nicht geben!« sagte der Vorstand und unterbreitete sein Angebot:

Tabellenerhöhung: 1% ab 1. Oktober 2017, Laufzeit 18 Monate, keine Azubi-Erhöhung. Das empfand nicht nur die Tarifkommission, sondern auch viele Kolleginnen und Kollegen als mangelnde Wertschätzung des

Vorstandes gegenüber der Mitarbeiter-schaft angesichts laufender Reorganisationsmaßnahmen, Datenmigration, personellen Unterhängen nach dem massiven Personalabbau, vielerorts Überlastung des Personals, längeren Fahrzeiten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei Standortschließungen.

Die Verhandlungskommission lehnte dieses »Angebot« deshalb als völlig unzureichend ab. Am 24. Oktober 2017 wurden die Verhandlungen fortgesetzt. Das Angebot der Arbeitgeberseite an diesem Tag sah dann wie folgt aus:

- 1.10. bis 31.12.2017: Einmalzahlung in Höhe von 225€,
- 1.1. bis 31.12.2018: 1,5%,
- 1.1. bis 31.12.2019: 1,7%
- Azubis ab 1.10.2017: 50 Euro, ab 1.1.2019: 1,7%.

Dieses Angebot hat die Tarifkommission einstimmig abgelehnt.

Tarifrunde 2018

in der Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Rentenversicherung

Die ver.di-Tarifkommissionen der Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Rentenversicherung haben die Kündigung der Entgelttabellen für die Beschäftigten und die Nachwuchskräfte bei der BA und der DRV jeweils zum 28. Februar 2018 beschlossen. Die Vorbereitungen für die Tarifrunde 2018 haben nun begonnen. In den nächsten Wochen müssen die ver.di-Mitglieder in den Betrieben und Dienststellen ihre Vorstellungen zur Entgeltrunde und auch deren Durchsetzungsmöglichkeiten diskutieren.

Die Ergebnisse der Diskussionen und Befragungen werden durch die ver.di-Tarifkommissionen ausgewertet und bilden die Grundlage für den jeweiligen Forderungsbeschluss. Aktuell werden die Mitglieder in der BA und der DRV gebeten, sich mittels Fragebogen an der Forderungsdiskussion zu beteiligen.



Wichtig und dennoch heftig diskutiert: die betriebliche Altersvorsorge der VBL

Foto ©: ver.di

DIE SACHE MIT DER RENTE

Warum höhere Eigenanteile für die betriebliche Altersvorsorge über die VBL nötig sind

ver.di sucht Dich!

Organisationswahlen 2018/2019



ver.di als basisdemokratische Gewerkschaft lebt vom Engagement seiner Mitglieder. Alle vier Jahre finden daher die Organisationswahlen statt, um die Mandate in den einzelnen ver.di-Gremien zu besetzen. Mitbestimmen, Mitgestalten, Themen setzen – hier warten spannende und verantwortungsvolle Aufgaben auf ver.di-Kolleginnen und –Kollegen, die sich gern einbringen wollen. Ob im Fachbereich Sozialversicherung, in einer Fachgruppe oder in den bezirklichen ver.di-Strukturen. In den kommenden Wochen finden zahlreiche Mitgliederversammlungen statt, zu denen separat eingeladen wird. Selbstverständlich kann man sein Interesse oder seinen Informationsbedarf auch heute schon an uns melden: fb04.sat@verdi.de

Wir freuen uns!

Das Thema „Rente“ ist komplex, denn der vom damaligen Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung in die Geschichtsbücher eingegangene Ausspruch „die Rente ist sicher“ gilt schon lange so nicht mehr. Politisch wurde in den vergangenen Jahren nämlich auch rentenpolitisch an vielen Stellschrauben gedreht – zum Nachteil der Beschäftigten. Und so muss man davon ausgehen, dass sich das Niveau in der gesetzlichen Rentenversicherung ab dem Jahr 2030 auf ca. 43 Prozent des bisher erzielten Arbeitseinkommens nach unten entwickeln wird.

Die gesetzliche Rente – ohne notwendige politische Korrekturen – wird daher zukünftig nicht mehr reichen, das im Arbeitsleben erlangte Lebensniveau aufrecht zu erhalten. Und so bekommt neben den Möglichkeiten privater Modelle (Stichwort Riester/Rürup) vor allem die Säule der betrieblichen Altersvorsorge eine viel stärkere Bedeutung.

Für die Kolleginnen und Kollegen der **Bundagentur für Arbeit** und der **Deutschen Rentenversicherung** ist ebenfalls der für den öffentlichen Dienst zuständige Anbieter „VBL“ für die Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge zuständig. Die vertragliche Bindung für die betriebliche Altersvorsorge besteht zwischen Arbeitgeber und VBL – durch die Beschäftigung beim entsprechenden Arbeitgeber erhalten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den Anspruch auf diese Altersvorsorge. Für die Finanzierung ist grundsätzlich – wie es der Name „betriebliche Altersvorsorge“ schon suggeriert – der Arbeitgeber verantwortlich. Jedoch werden auch die Beschäftigten mit einem Eigenbeitrag an der Finanzierung ihrer Altersvorsorge beteiligt – dies ist u.a. in Tarifverträgen vereinbart und somit auch durch ver.di in Tarifverhandlungen gestaltbar.

Stets von Vorteil war die Prämisse, dass die Leistungszusagen der betrieblichen Altersvorsorge festgeschrieben sind. Das bedeutet, dass sich bei veränderten Rahmenbedingungen in Sachen der zu erwartenden Leistungen nie etwas zum Nachteil der Beschäftigten verändern wird. Mit dem Ergebnis, dass sich der finanzielle Aufwand für die Arbeitgeber bei konstanter Leistungszusage an die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nachvollziehbar verändern kann.

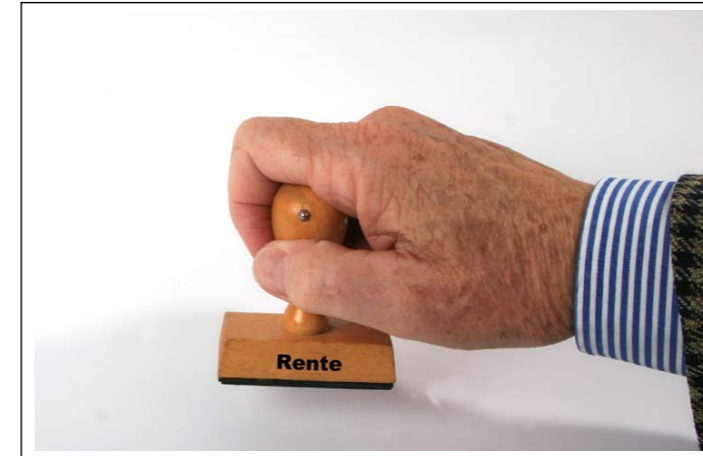
Dass sich die Rahmenbedingungen nachteilig veränderten, spürte ver.di als Verhandlungspartner des Tarifvertrags zur betrieblichen Altersvorsorge schon seit langem. Bisher monierten Arbeitgeber die demografische Entwicklung: die Menschen leben immer länger – und für immer weniger Menschen wird eingezahlt, immer mehr Menschen erhalten Leistungen durch die VBL. Und spätestens seit der Finanzkrise entstand ein neues Thema – dass es immer schwieriger werde, die benötigten Garantien am Kapitalmarkt zu erwirtschaften.

Wegducken und abwarten wäre für ver.di am Verhandlungstisch keine Option gewesen, auch wenn das direkte Vertragsverhältnis zwischen Arbeitgeber und VBL besteht – das Problem also auf der Arbeitgeberseite lag. Aber sollten Arbeitgeber überfordert und nicht mehr in der Lage sein, die Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge zu realisieren, dann hätte dies auch verheerende Auswirkungen auf die Beschäftigten. Denn bei einem gesetzlichen Rentenniveau von zukünftig zu erwartenden mageren 43 Prozent ist man auf eine starke betriebliche Altersvorsorge umso mehr angewiesen.

Fortsetzung auf Seite 3

Die Sache mit der Rente – Fortsetzung von Seite 2

Und so führten 2016 die Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst sowie in der Bundesagentur für Arbeit und in der Deutschen Rentenversicherung zu dem Ergebnis, dass der Mehrbedarf für die Finanzierung der betrieblichen Altersvorsorge über die VBL sowohl durch den Arbeitgeber, aber auch schrittweise mit höheren Eigenanteilen durch die Beschäftigten, gestemmt wird. Wichtig: die garantierten Leistungszusagen bleiben weiterhin unangetastet!



Die betriebliche Rente wird immer wichtiger

Foto ©: Rainer Sturm (Pixelio)

VBL-Sonderfall IKK-Tarifgemeinschaft:

Auch die betriebliche Altersvorsorge für die Kolleginnen und Kollegen in den Innungskrankenkassen wird von der VBL durchgeführt – die Notwendigkeit bestand, hier ebenso Veränderungen in der Finanzierung des Mehraufwands tarifvertraglich zu regeln. Der Unterschied zum öffentlichen Dienst, zur Bundesagentur für Arbeit oder zur deutschen Rentenversicherung ist der, dass ver.di in der IKK-Tarifgemeinschaft die Verhandlungsführerschaft nicht innehat. Die GdS einigte sich 2017 mit den IKK'en auf ein Tarifergebnis, welches ver.di nicht bereit war mitzutragen. Unsere Kritik bezieht sich auf die nicht ausgewogene und unfaire Verteilung der Mehrbedarfe zu Lasten der Beschäftigten – mit dem Ergebnis, dass für ver.di-Mitglieder der letzte ver.di-Tarifabschluss zur betrieblichen Altersvorsorge aus dem Jahre 2002 Gültigkeit behält. In diesem Tarifvertrag ist für den VBL-Abrechnungsverband-Ost keine Eigenbeteiligung geregelt.

Für die Zukunft ist klar, dass ver.di auch in der IKK-Tarifgemeinschaft die Verhandlungsführerschaft erringen muss – und dies geschieht nur, wenn sich mehr und mehr Kolleginnen und Kollegen aus den Innungskrankenkassen für eine ver.di-Mitgliedschaft entscheiden.



Streikbereit

Foto ©: ver.di

Kämpfen lohnt sich – Fortsetzung von Seite 1:

Am Rande dieser Verhandlungen machten ca. 100 Beschäftigte spontan vor der Zentrale deutlich, dass ihre Forderung 5% lautet! Darüber hinaus forderten viele Beschäftigten im innerbetrieblichen Forum im Intranet den Vorstand auf, bei den nächsten Verhandlungen am 8.11.2017 in Berlin ein angemessenes Angebot vorzulegen. Unmittelbar vor dieser Verhandlungsrunde fanden an vielen Standorten bundesweit von ver.di organisierte Aktionen und Warnstreiks statt, wie z.B. auch in Leipzig wo sich am 07.11.2017 zahlreiche Kolleginnen und Kollegen sowie Azubis aus dem RgZ und dem FZMB im Rahmen einer aktiven Mittagspause beteiligten.

Als große Ungerechtigkeit empfanden viele Kolleginnen und Kollegen jedoch die unterschiedlichen Eigenbeteiligungsgrößen in Ost und West – im Osten liegen die nominalen Werte um einiges höher als die im Westen. Jedoch ist die empfundene Benachteiligung keine – die jeweilige Bezugsbasis erklärt den Unterschied.

Während im VBL-Abrechnungsverband-West die betriebliche Altersvorsorge im Umlageverfahren durchgeführt wird (die Eigenanteile werden den Beschäftigten vom Netto-Entgelt abgezogen), erfolgt die Finanzierung im VBL-Abrechnungsverband-Ost kapitalgedeckt (die Eigenanteile werden den Beschäftigten vom Brutto-Entgelt abgezogen und wirken sich insgesamt steuermindernd aus). Der Aufwand der Eigenbeteiligung für die Beschäftigten in Ost und West ist somit nahezu identisch.

Man kann daher davon sprechen, dass es uns gelungen ist, dass jetzige Betriebsrentensystem für die Beschäftigten hoch attraktiv zu halten. Die tarifliche Zusatzversorgung macht zurzeit etwa 25 bis 30 Prozent der Gesamtrente aus. Das ist genau der Betrag, den viele Kolleginnen und Kollegen brauchen, um später nicht in die Altersarmut abzurutschen. Der Tarifvertrag zur betrieblichen Altersvorsorge läuft bis zum 31.12.2016.



Die IKK classic in Leipzig

Foto ©: ver.di

Diese Aktivitäten waren beeindruckend und am Ende erfolgreich. Der Arbeitgeber stockte sein Angebot nach weiteren harten Verhandlungen und unter dem Eindruck dieser konzertierten Aktionen der Belegschaft an diesem Tag auf und es konnte folgender Abschluss erreicht werden:

- Einmalzahlung von 300€ für alle Beschäftigten im Dezember 2017,
- Entgelterhöhung am 1.1.2018 um 3,0%,
- Entgelterhöhung am 1.1.2019 bis 30.9.2019 um 1,9%,
- Azubi-Vergütung: 50 € pauschale Erhöhung, ab 1.1.2018 3,0%, ab 1.1. bis 30.9.2019 1,9%

Das erreichte Verhandlungsergebnis, das von der Tarifkommission einstimmig angenommen wurde und mit dem der Arbeitgeber unseren Forderungen deutlich entgegengekommen ist, war nur zu erreichen durch das entschlossene Auftreten der zahlreichen ver.di-Beschäftigten sowie zahlreicher nicht-organisierter und vieler andere Kolleginnen und Kollegen.

Getreu dem Motto: „Wer sich nicht wehrt, der lebt verkehrt!“ haben wir gezeigt, Erfolge gibt es nicht im Selbstlauf, Gehaltserhöhungen und andere tarifliche Errungenschaften sind weder Geschenk noch Almosen, sie sind hart erkämpft. Und Gewerkschaften sind heute wichtiger denn je! Nur wer Mitglied ist kann mitbestimmen!