

Erläuterungen zum Artikehtarifvertrag der ARD

Der über mehr als vier Jahre hinweg ARD-weit ausgehandelte *Tarifvertrag zum Fortbestand und zur Weiterentwicklung der Versorgungssysteme* beinhaltet eine deutliche Verschlechterung für alle bis Ende 2016 Eingestellten einschließlich aller derzeitigen Rentner: Die Rentenerhöhungen werden in Zukunft niedriger ausfallen als die Gehaltserhöhungen. Daneben gibt es dann eine Vielzahl von verbesserten Regelungsdetails, die wirtschaftlich jedoch von deutlich kleinerem Gewicht sind.

Der mit mehr als 50 Seiten sehr umfangreiche Tarifvertragstext gliedert sich in Präambel plus sieben Artikel. Im Folgenden werden wir die wichtigsten Inhalte erläutern werden.

Präambel und Artikel VII (Schlussbestimmungen)

Präambel und Schlussbestimmungen ergänzen sich und erzeugen zusammen eine 15 Jahre wirksame Veränderungssperre. In der Präambel erklären die Tarifparteien, welches Ziel sie mit dem Abschluss dieses Tarifvertrages verfolgen und worüber Übereinstimmung besteht. Damit wird praktisch eine justiziable Geschäftsgrundlage des Tarifvertrages geschaffen. In den Schlussbestimmungen werden dann alle Handlungen, die auf eine Störung dieser Geschäftsgrundlage hinauslaufen, mit erheblichen Sanktionen belegt. Die Sanktionen sind so abschreckend, dass sie niemand wird auslösen wollen.

Artikel I

Änderungen in den alten Versorgungen

Unter *alte Versorgungen* werden hier alle Regelungen verstanden, die vor dem Versorgungstarifvertrag (VTV) gegolten hatten, beim BR also die Gesamtversorgungen Tarifvertrag Altersversorgung (TVA) und Versorgungsordnung (VO). Im Artikel I werden tabellarisch alle alten Regelungen aller ARD-Anstalten in alphabetischer Reihenfolge behandelt, der BR also an erster Stelle.

Die Kröte, die die Gesamtversorgten (sowie die VTV-Anwärter, siehe Artikel II) damit schlucken müssen, bedeutet: Die vom BR zu zahlende Versorgungsleistung wird zukünftig ab Rentenbeginn nicht mehr wie die Gehälter angehoben, sondern weniger stark. Um wie viel, soll hier etwas genauer erklärt werden. Zusätzlich schätzen wir die langfristigen Auswirkungen der neuen Anpassungsregel ab, indem wir sie fiktiv auf die Tarifentwicklung der letzten 20 Jahre anwenden.

Erläuterung der Anpassungsformel

Die Formulierung im Tarifvertrag lautet:

¹Eine Anpassung der Höhe der laufenden Renten findet jeweils mit Wirkung von dem Zeitpunkt an statt, zu dem beim BR allgemeine Änderungen der Gehälter eintreten.

²Ab dem 01.01.2017 werden die laufenden Renten jeweils zum Zeitpunkt der Gehaltsanpassungen um einen Prozentpunkt $\cdot m/12$ weniger erhöht, als die Steigerung der laufenden Gehälter.

³Die Mindestanpassung beträgt $1\% \cdot m/12$.

⁴ m ist die Anzahl der Monate seit der letzten Gehaltsanpassung.

⁵Die gezahlte Rente darf zu keinem Zeitpunkt höher sein, als sie bei Dynamisierung entsprechend der Gehälter seit 1.1.2017 bzw. seit dem späteren Rentenbeginn (Eintritt des Versorgungsfalles) wäre.

⁶Bei weiteren Anpassungen ist die laufende Betriebsrente gem. den Sätzen 1 bis 4 einschließlich des nicht gezahlten weil übersteigenden Teils gem. Satz 5 zugrunde zu legen.

Zur Erklärung lassen wir **m** bzw. *** m/12** zunächst einmal außer Betracht.

Nach Satz 2 steigen die laufenden Renten bei Gehaltserhöhungen über 2 % um jeweils 1 Prozentpunkt weniger als die Gehälter, beispielsweise bei einer Gehaltserhöhung von 2,35 % nur um 1,35 %.

Nach Satz 3 steigen sie aber bei Gehaltserhöhungen unter 2 % jeweils um genau 1 %. Bei Gehaltserhöhungen unter 1 % bedeutet dies, dass die laufenden Renten sogar um mehr steigen als die Gehälter.

Allerdings gilt dies nur solange, wie die Rentenentwicklung die Gehaltsentwicklung seit 1.1.2017 bzw. seit dem individuellen Renteneintritt insgesamt nicht überholt. Sollte dieser unwahrscheinliche Fall tatsächlich einmal eintreten, dann wird nach Satz 5 der übersteigende Betrag gekürzt. Jedoch nicht endgültig, sondern der übersteigende Teil ruht nur und bildet insoweit eine Art Reserve für nachfolgende Erhöhungen. Nach Satz 5 gilt nämlich als Berechnungsbasis für die nächste Anpassung nicht der tatsächlich gezahlte (also gekürzte) Rentenbetrag, sondern der ganze Versorgungsbetrag einschließlich des ruhend gestellten Teils.

Dieser Anpassungsmechanismus würde nur bei Laufzeiten von jeweils 12 Monaten sinnvoll funktionieren. Jetzt kommen **m** bzw. *** m/12** ins Spiel. Damit darf die Laufzeit auch variieren, denn es funktioniert damit bei jeder Laufzeit. Steht beispielsweise anderthalb Jahre nach der letzten Erhöhung eine Gehaltserhöhung an, dann ist **m** gleich 18 und **m/12** ist 1,5. Beträgt die Gehaltsanpassung dann z.B. 2,5 %, dann werden die Versorgungsleistungen nach Satz 2 um 1,5 Prozentpunkte weniger angehoben als die Gehälter, das ergäbe dann nur 1,0 %. Nach Satz 4 müssen sie aber auch mindestens um 1,5 % angehoben werden – also werden sie um 1,5 % angehoben.

Diese Anpassungsformel schützt die Rentner bei galoppierender Inflation vor allzu großen Verlusten, weil bei großen Inflationsraten auch die Gehaltserhöhungen größer werden: Mehr als 1 % Verlust pro Jahr gegenüber der Gehaltsentwicklung kann es nicht werden. Dafür kann es (anders als im öffentlichen Dienst) aber auch nach mehreren Nullrunden in Folge nicht dazu kommen, dass die Versorgungsleistungen ihrerseits den Gehältern davonlaufen.

Wie sich das in den letzten 20 Jahren ausgewirkt hätte

Die Gehälter sind in den 20 Jahren von Anfang 1997 bis Ende 2016 um 40,5 % gestiegen.

- Hätte es in dieser ganzen Zeit eine feste Anhebung der Renten um jeweils 1,0 % pro Jahr gegeben (das entspricht der Regelung im öffentlichen Dienst seit 2002 und war die anfängliche Forderung der ARD-Anstalten), wäre eine laufende Rente nur um 22,0 % gestiegen, d.h. sie würde jetzt um 13,1 % niedriger ausfallen, als wäre sie stets wie die Gehälter angepasst worden. Wenn man alle in diesen 20 Jahren zu zahlenden 240 Monatsrenten zusammenzählt, dann wäre diese Summe um 5,2 % niedriger als bei Steigerung wie die Gehälter.
- Hätte die im Artikeltarifvertrag vorgesehene Anpassungsformel schon die ganzen 20 Jahre über gegolten, dann wäre eine laufende Rente um 31,4 % gestiegen, d.h. sie würde jetzt um 6,4 % niedriger ausfallen, als wäre sie stets wie die Gehälter angepasst worden. Wenn man alle in diesen 20 Jahren fälligen 240 Monatsrenten zusammenzählt, dann wäre diese Summe um 1,8 % niedriger als bei Steigerung wie die Gehälter.
- Zum Vergleich: Die gesetzlichen Renten sind in derselben Zeit um 29,4 % gestiegen, der Verbraucherpreisindex um 30,7 %.

Einsparvolumen für die ARD

In der ARD gibt es derzeit ca. 20.000 Arbeitnehmer plus ca. 19.000 Rentner, in der Summe also etwa 39.000 Personen. Alle diese Personen sind von der Verschlechterung betroffen, denn sie haben eine Versorgungszusage nach einer der Altregelungen oder dem VTV erhalten. Durch die Reduzierung der

Rentensteigerungen werden die ARD-Anstalten verteilt über einen Zeitraum von mehreren Jahrzehnten hinweg insgesamt fast eine Milliarde Euro „einsparen“. Wobei das Wort „einsparen“ an dieser Stelle zu relativieren ist, denn in einem Zeitraum von mehreren Jahrzehnten wird auch die Lebenserwartung weiter steigen, was die Altersversorgung wiederum deutlich verteuern wird.

Ansonsten wurden die Altregelungen nur marginal geändert:

Die bisherige Regelung der Witwen-/Witwerrente knüpfte am Lebensalter des/der Berechtigten bei der Eheschließung an. Nach europäischer Rechtsprechung ist das altersdiskriminierend. In der neuen Regelung muss die Ehe vor Beginn der Altersrente geschlossen worden sein. Da damit kein bestimmtes Alter festgelegt wird, ist das jetzt nicht mehr altersdiskriminierend.

Artikel II

VTV

Der Versorgungstarifvertrag (VTV) ist zum Jahresende 2016 gekündigt worden und befindet sich seither in der gesetzlichen Nachwirkung. Durch den Artikeltarifvertrag würde er neu vereinbart und gilt dann wieder uneingeschränkt für alle, für die er vor der Kündigung gegolten hatte.

Für Gewerkschaftsmitglieder sind die Rechte aus geltenden Tarifverträgen nicht abdingbar, das heißt: Auf Rechte aus geltenden Tarifverträgen kann ein Gewerkschaftsmitglied nicht wirksam verzichten.

Anders ist es bei Nicht-Mitgliedern: Bei Nicht-Mitgliedern wird ein Tarifvertrag nur angewendet, wenn und soweit sie das im individuellen Arbeitsvertrag vereinbart haben. Über den individuellen Arbeitsvertrag nur die beiden Vertragspartner Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie können deshalb auch vereinbaren, dass ein Tarifvertrag für die Zukunft nicht mehr angewendet werden soll. Zunächst erscheint es unwahrscheinlich, dass ein Nicht-Mitglied eine Änderung seines Arbeitsvertrages vereinbart, wenn das massive Verschlechterungen mit sich brächte – und einseitig kann der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag ja nicht ändern.

Leider sieht die Realität ganz anders aus. Viele Beschäftigten kommen im Laufe ihres Berufslebens an einen Punkt, an dem eine Änderung ihres Arbeitsvertrages in ihrem Interesse liegt. Wer beispielsweise in Teilzeit arbeitet und irgendwann aufstocken möchte, der braucht dafür eine Änderung im Arbeitsvertrag. Doch die bekommt er möglicherweise nur, wenn er einer Verschlechterung an anderer Stelle zustimmt. Auch kann der Arbeitgeber einen anstehenden Karriereschritt dazu missbrauchen, eine Verschlechterung an anderer Stelle im Arbeitsvertrag zu verlangen.

Vor alledem sind Gewerkschaftsmitglieder geschützt, sie sind in diesem Punkt nicht individuell erpressbar! Sie könnten sogar einen verschlechterten Arbeitsvertrag getrost unterschreiben und die Verschlechterung würde einfach nicht für sie gelten, soweit sie einem geltenden Tarifvertrag widerspricht.

Leider haben Gewerkschaftsmitglieder diesen Vorteil nur, solange ein Tarifvertrag gilt. Ist er gekündigt und wirkt er nur noch nach, sind sie gleich (schlecht) gestellt wie alle Nicht-Mitglieder.

Deshalb war und ist es sinnvoll, einen nur noch nachwirkenden Tarifvertrag wie den zum Jahresanfang gekündigten VTV wieder neu abzuschließen, natürlich mit für Neueingestellte geschlossenem Geltungsbereich. So hatten wir das seinerzeit bei TVA und VO gemacht und so machen wir es jetzt beim VTV – damit kein Mitglied erpresst werden kann.

Übergangsregelung für langjährig befristet Beschäftigte

Im Geltungsbereich ist formuliert:

Dieser Versorgungstarifvertrag gilt auch für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bis zu ihrer unbefristeten Einstellung im Zeitraum nach dem 31.12.2016 bis zum 31.7.2017 ununterbrochen befristet mindestens seit dem 01.01.2016 angestellt waren.

Damit fallen auch noch diejenigen Kolleginnen und Kollegen unter den VTV, die schon vor Ausspruch der Kündigung des VTV befristet beschäftigt waren, seither ununterbrochen (das heißt mit keiner Unterbrechung länger als sechs Monate) beschäftigt sind und im laufenden Jahr bis Ende Juli einen unbefristeten Vertrag erhalten haben. Ohne diese Übergangsregelung gälte sonst der BTVA für diesen Personenkreis. Diese Regelung ist nach dem Abfassen der Eckpunkte von den Gewerkschaften noch in das Tarifergebnis hineinverhandelt worden, ohne dass dafür Abstriche an anderer Stelle hinzunehmen waren.

Verschlechterte Anpassung laufender Renten

Der neu abzuschließende VTV unterscheidet sich inhaltlich vom bisherigen. Wichtigster Unterschied ist, dass auch hier die reduzierte Renten Anpassungsformel gelten soll (§ 6), wie wir sie unter Artikel I für die Altregelungen erläutert haben. Damit müssen die VTV-Anwärter dieselbe Kröte schlucken wie die Gesamtversorgten.

Im Vergleich dazu sind die inhaltlichen Verbesserungen gering:

Reduzierte Abschläge bei vorgezogener Altersrente

Beim bisherigen VTV gab es bei vorgezogener Altersrente versicherungsmathematische Abschläge. Diese liegen in der Größenordnung von 0,8 bis 1,1 % pro Monat bzw. 10 bis 13 % pro Jahr. Dem ursprünglichen Text nach sollte es diese horrenden Abschläge aber nur bei vorgezogener Altersrente vor Alter 65 geben. Das Bundesarbeitsgericht hat aber schon 2012 entschieden (Aktenzeichen 3 AZR 11/10), dass Regelungen, die das Alter 65 benennen, in der Regel so auszulegen sind, als stünde da statt *Alter 65* der Begriff *Regelaltersgrenze*. Also mussten alle VTV-Anwärter damit rechnen, diese Abschläge gerechnet der für sie geltenden Regelaltersgrenze ertragen zu müssen: Jüngere Anwärter mit Jahrgang 1964 und später mussten mit Abschläge von 20 bis 26 % rechnen, wollten sie vorgezogen mit Alter 65 in Rente gehen!

Dieser Sachverhalt ist im VTV im Zusammenspiel von § 2 Abs. 3 mit § 5 Abs. 3 geregelt. Dass die Abschläge so exorbitant hoch sind, liegt entscheidend daran, dass kurz Ende der Ausfinanzierungsphase die größten Versicherungsbeiträge anfallen. Geht man vorgezogen in Rente, dann werden diese letzten hohen Beiträge nicht mehr gezahlt.

Im neu abzuschließenden VTV ist dieser Punkt entschärft worden. Nun liegen die Abschläge etwa auf dem Niveau der Abschläge in der gesetzlichen Rentenversicherung. Aber Vorsicht: Bei der gesetzlichen Rente gibt es nicht nur den sogenannten Zugangsfaktor, der pro Monat des Vorziehens um 0,3 % bzw. pro Jahr um 3,6 % sinkt. Zusätzlich zahlt man ja nach dem vorgezogenen Renteneintritt auch keine weiteren Beiträge mehr und erhält damit auch keine weiteren Entgeltpunkte. Dies wirkt sich je nach Verlauf des Berufslebens zusätzlich mit 0,2 bis 0,3 % pro Monat aus. Im Endergebnis kostet einen das Vorziehen der Altersrente in der gesetzlichen Rentenversicherung 0,5 bis 0,6 % pro Monat bzw. 6 bis 7 % pro Jahr. In dieser Größenordnung liegen nun auch die Abschläge beim neuen VTV – statt bislang 0,8 bis 1,1 % pro Monat bzw. 10 bis 13 % pro Jahr.

Dass die Abschläge jetzt deutlich geringer ausfallen, liegt daran, dass die Phase der Beitragszahlung jetzt bereits mit dem frühestmöglichen Renteneintritt im Alter 63 abgeschlossen ist. Damit fehlen einem im

wesentlichen nur noch die Zinserträge bis zum Regelalter. Hinzu kommt, dass die Rentenzahldauer beim Vorziehen natürlich etwas länger wird, was aber deutlich schwächer zu Buche schlägt.

Artikel III

Beitragstarifvertrag Altersversorgung BTVA

Der Beitragstarifvertrag Altersversorgung (BTVA) gilt für alle zukünftigen Angestellten, die nicht mehr unter TVA, VO und VTV fallen. Seine Formulierungen wurden weitgehend vom BTVA des MDR übernommen. Hauptunterschied zum VTV ist, dass keine Versorgungsleistung in festgelegter Höhe zugesagt wird, sondern nur ein regelmäßiger Beitrag zu einer Rentenversicherung. Die Höhe der Versorgungsleistung ergibt sich dann aus dem Verlauf der Versicherung.

Unterschiede zwischen VTV und BTVA

Die Unterschiede sind erheblich:

- Beim VTV kam es vor allem auf das zuletzt erreichte Gehalt an;
Beim BTVA spielt das ganze Berufsleben eine Rolle.
- Beim VTV werden Beschäftigte mit steiler Karriere bevorzugt;
Beim BTVA kommen auch Beschäftigte mit flachem Karriereverlauf gut weg.
- Beim VTV ist die Höhe der späteren Rente nicht vom Zinsniveau abhängig;
Beim BTVA fällt die Versorgung umso kleiner aus, je niedriger das Zinsniveau langfristig ist.
- Beim VTV beeinflusst die ständig steigende Lebenserwartung die Renten nicht;
Beim BTVA fällt die Versorgungsleistung umso niedriger aus, je höher die Lebenserwartung steigt.

Kurz gesagt, anstelle des Arbeitgebers tragen beim BTVA die Beschäftigten alle Risiken.

Befristet Beschäftigte

Anders als bei den älteren Versorgungsregelungen erhalten jetzt auch befristet Beschäftigte eine Versorgungszusage: Auch für sie werden Versicherungsbeiträge in eine Rentenversicherung eingezahlt, wenn ihr Arbeitsverhältnis wenigstens 12 Monate andauert. Dies gilt selbst dann, wenn sie nie in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen werden.

Zuwendungsgerechtigkeit

Bei den Altregelungen TVA und VO, beim VTV und beim BTVA des MDR gilt die Faustregel: Bei doppeltem Gehalt bekommt man vier- bis sechsmal so viel Versorgung. Diese von ver.di als ungerecht empfundene Verteilung der Mittel wird jetzt mit dem neuen BTVA korrigiert.

Im Eckpunktepapier vom 10. Mai 2017 war vereinbart worden, den Dotierungsrahmen (Kostenvolumen) nicht mehr zu verändern. Angeboten war zu dieser Zeit von der ARD, den BTVA des MDR auf alle Anstalten zu übertragen. Am Beispiel des NDR wurde dann genau ausgerechnet, welche Versicherungsbeitragssumme nötig würde, wenn der (ungerechte) BTVA des MDR dort auf alle derzeitigen Angestellten angewendet würde: Die Summe aller Versicherungsbeiträge würde genau 7,38% der Bruttogehaltssumme ausmachen.

Gegen den erbitterten Widerstand von ARD, DJV und DOV hat sich ver.di durchgesetzt: Alle Neueingestellten werden einheitlich einen Beitrag in Höhe von 7,38% ihres Gehalts eingezahlt bekommen. Damit ist die bisherige Ungerechtigkeit wenigstens für die Zukunft beseitigt und der Dotierungsrahmen gemäß Eckpunktepapier vollständig ausgeschöpft.

Für die oberen Gehaltsgruppen hat die ARD daraufhin zusätzliche Finanzmittel locker gemacht und damit den Dotierungsrahmen um weitere 0,18 Prozentpunkte erhöht auf dann insgesamt 7,56% der Gehaltssumme. Dass sie diese Zusatzmittel nur für den oberen Gehaltsbereich einsetzen möchte, hat sie so begründet: Auf Gehaltsbestandteile oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze (BBG, derzeit 6.350€ im Monat) spart sie den Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Rentenversicherung in Höhe von derzeit 9,35%. Einen Teil davon möchte sie genau für denselben Zweck einsetzen. Die Erhöhung des Dotierungsrahmens von 7,38 auf 7,56% reicht für einen Zusatzbeitrag in Höhe von 3,35% auf den gesetzlich beitragsfreien Gehaltsanteil oberhalb der BBG. Beispiel: Wer 6.450€ im Monat verdient, also 100€ mehr als die BBG, der bekommt damit einen zusätzlichen Versicherungsbeitrag von 3,35€ im Monat.

Hätten wir die Kostenberechnungen während der Verhandlungen nicht auf der Basis der NDR-Belegschaft, sondern auf der Basis der Belegschaft des MDR gemacht, wären für den Dotierungsrahmen statt 7,38 nur etwa 7% der Gehaltssumme herausgekommen.

Diese Beitragssätze gelten dann zukünftig auch beim MDR, wo ja bisher Beitragssätze von 4,6 % für die unteren bis mittleren Gehaltsgruppen gelten und bis zu 10,5% für die obere Gruppen.

Artikel IV

Änderungen des Tarifvertrages Höherversorgung, Entgeltumwandlung und Direktversicherung

Die Anpassungen betreffen die geänderte Rechtslage bezüglich des Renteneintrittsalters. Da sich die Höhe der Versorgungsleistung schon bisher direkt aus der Verrentung des angesammelten Deckungskapitals ergab, sind diese Anpassungen kostenneutral.

Artikel V

Änderungen der Manteltarifverträge der Rundfunkanstalten

Bereits bei Artikel III (BTVA) wurde erwähnt, dass zukünftig auch Befristete eine Versorgungszusage erhalten. Das macht Ergänzungen bzw. Änderungen in den Manteltarifverträgen nötig. So z.B. bei den Anstalten, bei denen eine Abfindung für befristet Beschäftigte zu zahlen ist, wenn sie nicht unbefristet übernommen werden. Bekommen sie Versicherungsbeiträge, entfällt insoweit die Abfindung.

Artikel VI

Tarifvertrag zum Ausgleich zwischen den Tarifen der Baden-Badener Pensionskasse

Dieser Tarifvertrag beendet einen Missstand innerhalb der Baden-Badener Pensionskasse (bbp). Der weit überwiegende Teil des in der bbp angelegten Kapitals haben die Anstalten eingebracht, um später die VTV-Renten nicht aus laufenden Haushaltsmitteln zahlen zu müssen. Garantiezinsen plus Überschüsse (das sind die Zinserträge über dem Garantiezins) aus diesen Einlagen kommen ausschließlich den Anstalten zugute. Die betroffenen VTV-Anwärter und -Rentner haben davon nichts, denn ihnen ist ja eine im Tarifvertrag festgelegte Versorgungsleistung zugesagt – völlig unabhängig von Zinsen und Versicherungsüberschüssen. Zum weit überwiegenden Teil hat die bbp auf diese den Anstalten gehörenden Einlagen noch einen Zins von 3,5% zu garantieren.

Die Beschäftigten des MDR unterfallen rückwirkend seit 2006 dem BTVA des MDR, ab 2017 werden ARD-weit sogar alle Neueingestellten dem neuen BTVA unterfallen. Die Deckungsstöcke dafür liegen ebenfalls in der bbp, haben aber nur einen Garantiezins von 1,75%. Die Überschüsse aus diesen Einlagen stehen den BTVA-Anwärtern und -Rentnern zu.

Eine effektive Verzinsung von 3,5 % kann schon lange keine Versicherung mehr garantieren, auch die bbb nicht. Darum hat die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) allen Versicherern mit hochverzinslichen Altverträgen untersagt, irgendwelche Überschüsse auszuschütten, solange sie die Verträge mit hohen Garantiezinsen noch nicht umgestellt haben: Alle Überschüsse – auch die der niedrigverzinslichen Verträge – müssen in eine Rücklage für die Umstellung fließen. So kam es, dass die BTVA-Anwärter des MDR bis heute noch nie Überschüsse zugeteilt bekommen haben. Das heißt, ihre Einlagen haben sich in den ersten 10 Jahren nur mit dem Garantiezins von 1,75% verzinst. Gleichzeitig haben sich die Anstalten den Großteil ihrer Einlagen für den VTV mit 3,5% verzinsen lassen – zu Lasten der BTVA-Anwärter des MDR.

Mit diesem Tarifvertrag wird dieses Unding wenigstens ab Anfang 2020 endlich beendet. Zukünftig ist dann gewährleistet, dass jeder Zinserträge seiner Einlagen auch tatsächlich zugeteilt bekommt. Damit muss dann kein Beschäftigter die Anstalten quersubventionieren.

Fußnote 12

Die Deutsche Welle besteht bisher auf einer deutlich billigeren Dynamisierungsvariante der laufenden Renten als in Artikel I und II festgelegt. Die Gewerkschaften können das nicht akzeptieren, weil sich sonst ein Spalt zwischen den Anstalten der ARD auftut: Diesen könnten KEF, Landesrechnungshöfe und Landesregierungen nutzen, erneut Anpassungen zu verlangen.

Sollte dieses Problem nicht vor Ende der Erklärungsfrist gelöst sein, wird zumindest ver.di der Tarifvertragseinsparung widersprechen und der Tarifvertrag wird bis auf Weiteres nicht zustande kommen.