

Dezember 2019

### **Kündigung des ZLF-TV - Warum?**

Die land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände haben den „Tarifvertrag über die Zusatzversorgung der Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft (TV-ZLF) vom 28. November 2000“ Ende des Jahres 2019 mit Wirkung zum 1. Januar 2021 fristgerecht gekündigt.

Die Kündigung ist das Ergebnis eines langen Entscheidungsprozesses, in dem alle in Betracht kommenden Möglichkeiten erörtert wurden. Entscheidender Grund für die Kündigung des TV-ZLF war die schwierige Finanzsituation des Zusatzversorgungswerks für Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft e.V. (ZLF). Ein „Weiter so“ war keine Lösung. Deshalb haben sich auch alle land- und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände einstimmig für eine Kündigung ausgesprochen.

Das ZLF wurde aufgrund des (ersten) TV-ZLF vom 20. November 1973 als gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien gegründet. Seit 1. Januar 2001 wird das ZLF in der Rechtsform eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit (VVaG) geführt.

### **ZLF leistet Beihilfe im Alter, bei Erwerbsminderung und im Todesfall**

Der TV-ZLF regelt im Wesentlichen eine arbeitgeberfinanzierte Leistung an Arbeitnehmer oder ihre Hinterbliebenen im Rentenalter, bei Erwerbsminderung oder im Todesfall. Arbeitgeber sind verpflichtet, monatlich einen Beitrag von 5,20 Euro je ständig beschäftigten Arbeitnehmer in der Land- und Forstwirtschaft zu zahlen. Der Arbeitnehmer erhält bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen für je 12 Beitragsmonate eine Leistung (Beihilfe) im Rentenalter oder bei Erwerbsminderung von 1,30 Euro/Monat, seine Hinterbliebenen im Todesfall 0,87 Euro/Monat.

Die Beträge für den Beitrag und die Beihilfe sind seit Gründung des ZLF konstant (geringfügige Änderungen durch Umwandlung von DM in EURO) geblieben.

Das ZLF muss als VVaG bestimmte Anforderungen erfüllen und wird von der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) „kontrolliert“.

### **Deckungskapital reicht dauerhaft nicht, um Beihilfe zu garantieren**

In der Satzung und den allgemeinen Versicherungsbedingungen des ZLF ist geregelt, dass den berechtigten Arbeitnehmern die Beihilfe bis zum 31. Dezember 2023 zu 100 % garantiert wird. Ab 1. Januar 2024 ist die Beihilfe nur noch zu 39,48 % garantiert.

Das ZLF muss periodisch nachweisen, dass für die garantierten Leistungen ausreichend Deckungskapital vorhanden ist. Dies ist bisher der Fall. Das vorhandene Deckungskapital reicht aber nicht aus, um die Beihilfe (Leistung) dauerhaft, also über den 31. Dezember 2023 hinaus, zu 100 % zu garantieren. Dazu wäre eine spürbare Beitragserhöhung (geschätzt: das 7- bis 8-fache) bei gleicher Leistung notwendig. Für eine monatliche Beihilfe im Rentenalter von weiterhin nur 1,30 Euro je Beitragsjahr, müssten damit vom Arbeitgeber rund 35 bis 40 Euro monatlich an Beitrag entrichtet werden. Dies ist aus Arbeitgebersicht vor allem auch im Hinblick auf die nur geringen Rentenanwartschaften des Arbeitnehmers nicht vertretbar.

In den letzten Jahren sind jährlich sog. „Eintrittsverluste“ aufgetreten. Wenn ein Arbeitnehmer neu beim ZLF angemeldet wird, gehen die voraussichtlich für ihn zu entrichtenden Beitragszahlungen und Leistungen in die Berechnung des Deckungskapitals ein. Bei dem vorhandenen Beitrags-/ Leistungsverhältnis ergibt sich ein rechnerisches Defizit, so dass das Deckungskapital z.B. aus Rücklagen erhöht werden muss. Dieser Automatismus belastet die finanzielle Situation des ZLF zusätzlich.

### **Anhaltende Niedrigzinsphase belastet Finanzsituation des ZLF**

Bei dem von einem Aktuar ermittelten vorhandenen Deckungskapital wird derzeit von einem Verrechnungszins von 3 % ausgegangen. Im Hinblick auf die anhaltende Niedrigzinsphase, in der ein Kapitalanlageerfolg mit 3 % nicht mehr sicher ist, drängt die BaFin auf eine weitere Reduzierung des Verrechnungszinses in Richtung 0,9 % (perspektivisch sogar auf 0,5 %). Dies würde eine spürbare Erhöhung des notwendigen Deckungskapitals erfordern, wodurch die Finanzsituation des ZLF weiterhin erheblich verschärft würde. Eine Senkung des Verrechnungszinses um 0,5 Prozentpunkte verlangt zusätzliches Kapital in Höhe von ca. 22 Mio. Euro. Dies zeigt den finanziellen Engpass des ZLF deutlich.

Weiterhin bestehen keine realistischen Perspektiven an den Finanzmärkten, im Rahmen der bestehenden Anlagerichtlinien, dauerhaft eine über 3 % liegende Verzinsung des vorhandenen Kapitals zu erreichen. Begründete Aussicht auf eine Erhöhung des Zinssatzes und damit einer Verbesserung der Finanzsituation in absehbarer Zeit, ist nicht gegeben. Vielmehr ist

wohl eher mit dem Gegenteil zu rechnen. Das Anliegen der BaFin ist zur Absicherung der derzeitigen garantierten Leistungszusagen an die Arbeitnehmer nachvollziehbar. Vorrangig ist sicherzustellen, dass die zugesagten Leistungen (100 % bis einschließlich 2023 und 39,48 % ab 2024) erfüllt werden können.

### **Kein Einsparpotential bei Verwaltungskosten**

Das ZLF wird äußerst sparsam geführt und hat die Verwaltungskosten minimiert. Gemessen an den geringen Beitragseinnahmen (aufgrund des seit 1974 konstanten Beitrages je Arbeitnehmer) sind die Verwaltungskosten jedoch prozentual hoch. Das ZLF sieht sich zunehmenden Pflichten bei Dokumentationen und Prüfungen durch BaFin und Aufsichtsbehörden ausgesetzt. Für eine „kleine Kasse“ führt dies zu erheblichen zeitlichen und finanziellen Belastungen.

### **Arbeitgeber setzen auf individuelle betriebliche Altersvorsorge**

Die Erörterung der Gesamtproblematik hat auch verdeutlicht, dass bei den Betrieben nur (noch) eine geringe Bereitschaft vorhanden ist, weiterhin eine kollektive starre betriebliche Altersvorsorge mitzutragen. Individuelle betriebliche Lösungen werden in Absprachen mit Arbeitnehmern präferiert.

Auch führt die anhaltende (europapolitisch) gewollte Niedrigzinsphase zu einer erheblichen Reduzierung der Bereitschaft der Unternehmen kollektiven „Zwangssystemen“ zuzustimmen.

Mit dem Tarifpartner IG BAU wurde mehrfach ausgelotet, ob es Möglichkeiten gibt, dass ZLF weiter zu entwickeln und ggf. mit veränderten Bedingungen fortzuführen. Von Arbeitgeberseite aus wurde jedoch kein vertretbarer realistischer Ansatz gesehen. Daher musste die Kündigung des TV-ZLF fristgemäß zum Ende des Jahres 2020 erfolgen. Die Auswirkungen der Kündigung sind von verschiedenen Sachverhalten abhängig, die zurzeit noch nicht endgültig geklärt sind. Der Gesamtverband und die regionalen Arbeitgeberverbände werden rechtzeitig informieren!