

**Eine Sammlung von Forumbeiträgen
in <http://forum.vsz-ev.de>**

Anwendung der Vorschrift des § 18 BetrAVG

**zusammengefasst als PDF – Datei
mit Zustimmung des Forum-Teilnehmers Eddy**

Mai 2011

Vorbemerkung

Die Berechnung der Startgutschrift zum Systemwechsel am 31.12.2001 - geschehen nicht gemäß, sondern unter Abwandlung der Vorschrift des § 18 Abs. 2 BetrAVG in Datenstand und Berechnungszeitpunkt per § 32 Abs 4 ATV und analoger Satzungsbestimmung - ersetzt nicht die eigentliche Berechnung der gesetzlichen Mindestbetriebsrente nach dem BetrAVG als Untergrenze der Zusatzrente bei Eintritt des Versicherungsfalls, ob nun der Arbeitnehmer einem rentenfernen oder rentennahen Jahrgang angehört. Das gilt nicht nur für vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer; zwangsläufig ist die gesetzliche Mindestbetriebsrente nach dem BetrAVG auch für den betriebstreuen Arbeitnehmer als Untergrenze relevant. Selbst unbeachtet dessen, daß der § 18 Abs. 2 BetrAVG für die Berechnung der gesetzlichen Mindestrente die Formel der Gesamtversorgung über das Jahr 2001 hinaus fortschreibt, für betriebstreue Arbeitnehmer gilt der Datenstand zum Eintritt des Versicherungsfalls als dem Zeitpunkt des Ausscheidens. Das führt nach derzeitiger Gesetzeslage für sehr viele Arbeitnehmer zu einem merklich besseren Ergebnis als die Startgutschrift zuzüglich der Punkte ab 1.1.2002, darunter auch manchen Arbeitnehmer rentennaher Jahrgänge.

Bei der Berechnung der gesetzlichen Mindestbetriebsrente fallen Datenstand und Berechnungszeitpunkt mit dem Verrentungszeitpunkt zusammen, soweit das Gesetz nichts anderes bestimmt. Einzige Ausnahme (nur § 18 BetrAVG) ist der Datenstand der Rechengrößen ‚Arbeitsentgelt‘ und ‚GbQ‘. Selbst das ist angreifbar, hat aber Relevanz nur für tatsächlich vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer.

Es ist also zu unterscheiden in die wie auch immer berechnete Startgutschrift einerseits und die tarifvertrags-unbelastete, gesetzliche Mindestbetriebsrente andererseits. Entsprechend gibt es Klagen gegen die Startgutschrift und Klagen auf Berücksichtigung der gesetzlichen Mindestbetriebsrente als Untergrenze bei Eintritt des Versicherungsfalls.

Es gibt keinen größeren Widerspruch zur Versorgungszusage, als die Rente wie folgt zu berechnen:

- a) inmitten der Beschäftigungszeit, bis dato endgültig,
- b) mittels Weiterrechnung (Hochrechnung) der gesetzlichen Rente, obwohl die Zusatzrente nur bis dato berechnet wird,
- c) nach bis dato unbekanntem Regelwerk mit völlig neuer Rechenformel,
- d) rückwirkend von Beginn der betrieblichen Beschäftigung an,
- e) unter Unterlaufen der gesetzlichen Mindestbetriebsrente und
- f) unter (zudem beschäftigungszeit-unabhängiger) Zweiteilung der Betroffenen.

Um die vorzeitig ausgeschiedenen Beschäftigten vor solchem Ungemach zu schützen, hat der Gesetzgeber die Bestimmungen der betrieblichen Versorgungsregelung als Basis der gesetzlichen Berechnung im Stand bei Ausscheiden festgeschrieben. Gälte diese Gesetzesvorschrift analog für betriebstreue Arbeitnehmer, so wäre ihnen bei Eintritt des Versicherungsfalls die Versorgungsrente zum 31.12.2001 für die Betriebszeit bis dato zu berechnen. Die VBL handelte nach Gutsherrenart, mal gilt der Systemwechsel als vorzeitiges Ausscheiden, mal als Eintritt des Versicherungsfalls.

I. Rechtliche Grundsätze und Folgerungen

Grundsatz 1: ‚Gesetz - Geltung‘. Für die Berechnung der gesetzlichen Mindestbetriebsrente gilt das Gesetz (BetrAVG) im Stand bei Eintritt des Versicherungsfalls/Versorgungsfalls, auch im Stand danach (vgl. § 30d BetrAVG). Bei der Berechnung bleiben Veränderungen der betrieblichen Versorgungsregelung, hier der VBL-Satzung, und deren Bemessungsgrundlagen sowie die Bemessungsgrundlagen der gesetzlichen Rentenversicherung (nicht auch deren Regelungen) nach Ausscheiden des Arbeitnehmers außer Betracht, soweit im Gesetz zur Berechnung darauf Bezug genommen wird. – Rechengrößen sind keine Bemessungsgrundlagen.

Grundsatz 2: ‚Vorzeitiges Ausscheiden - Mindestens‘. Dem vorzeitig aus dem ö. D. geschiedenen Arbeitnehmer steht bei Eintritt des Versicherungsfalls für die Beschäftigungszeit im ö. D. mindestens die gesetzliche Betriebsrente nach § 18 Abs. 2 BetrAVG zu. Darüber Hinausgehendes kann in der Satzung bestimmt werden. (Das verdeutlichende Attribut ‚mindestens‘ findet sich nur in § 2 BetrAVG.)

Grundsatz 3: ‚Betriebstreue - Allermindestens‘. Aus dem Kontext des Gesetzes folgt: Der betriebstreue Arbeitnehmer ist nicht schlechter, ja besser zu stellen als der vorzeitig ausgeschiedene, was mit der Versicherungsrente als Untergrenze der Versorgungsrente in der alten VBL-Satzung zum Ausdruck kam. Darüber Hinausgehendes kann in der Satzung bestimmt werden. Es darf also insbesondere nicht sein, dass ein wenige Jahre vor Verrentung vorzeitig aus dem ö. D. geschiedener Arbeitnehmer bei Eintritt des Versicherungsfalls eine höhere Betriebsrente erhält, als wenn er bei gleicher Betriebszeit usw. – nur entsprechend älter gewesen – zum gleichen Zeitpunkt betriebstreu ausgeschieden = in Rente gegangen oder aber die restliche Zeit bis zur Verrentung (bei unveränderter Gesetzeslage) weiterhin betriebstreu geblieben wäre (mit weiterem Beitragseingang bei der VBL).

Folgerung 1: Die VBL-Rente für betriebstreue Arbeitnehmer kann erst bei Eintritt des Versicherungsfalls mit der gesetzlichen Mindestbetriebsrente für vorzeitig Ausgeschiedene verglichen werden. Beide Renten können erst dann berechnet werden.

Folgerung 2: Unberührt von der Antwort auf die Frage, für welche Rechengrößen in der Berechnung der gesetzlichen Mindestbetriebsrente der Datenstand (nicht die Berechnungsweise) zum Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens anzusetzen ist und für welche der bei Eintritt des Versicherungsfalls: bei Betriebstreue fallen beide Zeitpunkte zusammen. Einen dritten Zeitpunkt für die Berechnung gibt es nicht.

Folgerung 3: Einem betriebstreuen Arbeitnehmer des ö. D. steht bei Verrentung allermindestens die gesetzliche Betriebsrente nach § 18 Abs. 2 BetrAVG zu, d. h. mit Arbeitsentgelt und Nettofaktoren (Steuern, Sozialabgaben) sowie Familienstand im Stand bei Eintritt des Versicherungsfalls gleich Zeitpunkt des Ausscheidens. Die VBL muss die Berechnungsweise der Versorgungsrente weiterhin vorhalten, insoweit diese vom Gesetz angesprochen wird (Versorgungssatz, Vollleistung, d. h. Differenz von Gesamtversorgung und gesetzlicher Rente, Versicherungsrente). Ein Ende dieser Begrifflichkeiten und eine Zwischenberechnung zum 31.12.2001 kennt das Gesetz nicht. Systemwechsel ist kein Scheiden aus dem ö. D.

Die Vorschrift des § 18 Abs. 2 BetrAVG ist folglich für eine Zwischenabrechnung ungeeignet. Generell ist zu beanstanden, dass das Gesetz inhaltlich auf eine nunmehr seit neun

Jahren andere VBL-Satzung verweist und die neue Satzung wiederum auf dieses vor zehn Jahren in Kraft getretene Gesetz. Diese zeitversetzte Ping-Pong-Gesetzgebung nutzten TVP/VBL und änderten die gesetzliche Bestimmung für ihre Belange ab, den Eindruck erweckend, die gesetzliche Regelung sei bereits angewandt, vollzogen, aufgebraucht, stehe mithin bei Eintritt des Versicherungsfalls nicht mehr an. Der BGH ging auch darauf nicht ein.

II. Das Argument des inneren Zusammenhangs

Bei seiner Beurteilung des Rechenverfahrens der Startgutschrift im Urteil IV ZR 74/06 vom 14.11.2007 verwendet der BGH das Argument des inneren Zusammenhangs. Dieses Argument ist ein wichtiger Prüfstein zur Beurteilung der Startgutschrift. Obwohl aber das Urteil gleich mehrere Ansatzpunkte dafür bietet, wird das Argument nur einmal gebracht.

Zunächst zwei typische Sachverhalte, bei deren Bewertung das Argument einschlägig und unverzichtbar ist: Aus dem Ansatz des Arbeitsentgelts folgt der Ansatz der gesetzlichen Rente gleichen Bezugsdatums (diese also unhochgerechnet; Gebot des gleichen Zeitstandes vergleichener Größen) und zum Nettoarbeitsentgelt gehört die gesetzliche Nettorente (Gebot des gleichen Zustandes vergleichener Größen), jeweils im gleichen Stand zueinander wie zum Ergebnis. Bei beiden Sachverhalten will der BGH vom Argument des inneren Zusammenhangs nichts wissen, was ihm jeweils den gegenteiligen Schluß erleichtert.

Wie es zu solcher Unsystematik kommt, ist hinlänglich bekannt: Das Urteil steht vorher fest und es gilt, sich die Sachlage zurechtzubiegen, da bleiben dann Verwerfungen nicht aus. Daß der BGH das Argument des inneren Zusammenhangs überhaupt verwendet, müßte bedeuten, daß die Tarifautonomie generell dawider nicht sticht, nicht nur nicht im einzigen Anwendungsfall. Schauen wir uns nun einmal an, zu welchem Sachverhalt das Argument gebracht wird. Um es vorwegzunehmen, selbst das eine Mal, wo er es bringt, liegt der BGH daneben, der Umgang mit dem Argument will ihm nicht gelingen, dessen Verwendung im Urteil ist inkonsequent. Er steht nicht dahinter und gibt sich wohl deshalb wenig Mühe, der einmalige Ausflug dient ihm lediglich als Feigenblatt.

These I des BGH: Die Verfassungswidrigkeit der Startgutschrift rentenferner Jahrgänge bestehe in einem Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Es sei dies ein unsachgerecht und inkompatibel bestimmter Mix von Anteilssatz mit Faktor 2,25 %, Anzahl der Pflichtversicherungsjahre und ggf. Zeit sowie dem fehlenden Steigerungssatz, wie ihn die Näherungsrente beeinhalte (Rdnrn. 130-138, Seiten 60-63). Das ist das Feigenblatt. Der BGH spricht von Systembrüchen und Ungereimtheiten (Rdnr. 139, Seite 64) – wohlgemerkt trotz Tarifautonomie (es wäre einen eigenen Beitrag wert, wann der BGH die Tarifautonomie als Totschlagargument verwendet und wann nicht). Damit wendet er sich nicht nur gegen ATV und VBL-Satzung, sondern auch das Gesetz. Das hätte eigentlich den Gesetzgeber, dem zudem der tarifvertragliche Freiraum fehlt, längst auf den Plan rufen müssen, denn gegen das GG verstößt die Formel des § 18 Abs. 2 BetrAVG generell, nicht nur im Falle der Betriebstreue. Beim Verhältnis von Anteilssatz (fester Prozentsatz je Betriebsjahr) und Volleistung sei hingegen alles im Lot.

Die letzte Aussage sei als zweite These herausgelöst. Sie ist hier von besonderem Interesse, klingt zunächst sogar plausibel, wurde aber nicht zu Ende gedacht. Mit Volleistung ist nämlich die maximale Volleistung gemeint und gehört zu einer solchen nicht auch ein entsprechend maximal ausgelegter Anteilssatz? Indem der BGH den TVP/VBL nahelegt, den Anteilssatz zu erhöhen, schlägt er diese Richtung sogar ein. Ein Hoffnungsschimmer? Nein, auch dieser Weg führt alsbald ins Abseits.

These II des BGH: Es bestehe ein innerer Zusammenhang zwischen der Berechnungsmethode für den Unverfallbarkeitsfaktor und der für die maximale Volleistung. Dieser spreche gegen die Übernahme des (individuellen) Maßes des § 2 BetrAVG in den ö. D. Für die pauschalierte Berechnung des Maßes mit einem festen Prozentsatz p. a. spreche, daß sich auch die (maximale) Volleistung nicht nach den individuellen Verhältnissen bestimme, sondern allgemein und schematisiert auf den höchstmöglichen Versorgungssatz festgelegt sei (Rdnr. 126, Seite 59).

Zur Erklärung des inneren Zusammenhangs führt der BGH also aus, zur Pauschalgröße der maximalen Volleistung gehöre ein pauschaliertes, nichtmaximales Betriebstreumaß p. a. Das ist schon für sich sehr merkwürdig, denn wieso ist Ausgangspunkt einer Rentenberechnung eine pauschalierte Größe? Schon der Ausgangspunkt steht im Gegensatz zu § 2 BetrAVG. Viel näher liegt doch die Aussage, zur individuellen Volleistung (gemäß § 2 BetrAVG) gehöre ein individuelles Betriebstreumaß p. a. Viel eher deswegen, weil es sich um eine individuelle Berechnung handelt und auch die anderen Rechengrößen wie z. B. das Arbeitsentgelt nicht pauschaliert werden.

Den Grund, warum für den ö. D. nicht die individuelle Volleistung von § 2 BetrAVG (als Ausgangspunkt) übernommen worden ist, sondern entgegen der Rechtsprechungsgrundsätze des BAG fiktiv von der maximalen Volleistung ausgegangen werden kann, bleibt der BGH schuldig, was den einfachen Grund hat, daß es ihn nicht gibt. Das gilt schon für vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer, bei Anwendung des § 18 BetrAVG auf betriebstreu Arbeitnehmer aber erst recht für diese. Und um eben diese geht es hier.

Das Argument des inneren Zusammenhangs ist Teil der Ordnungsmäßigkeit einer Berechnung basierend auf den Grundsätzen der ordnungsmäßigen Buchführung. Die oberste Rechtsprechung ist diesem Argument bereits mehrmals gefolgt, so bei der Besteuerung des Arbeitsentgeltes Teilzeitbeschäftigter (1 BvR 1246/95 vom 25.8.1999) oder beim Ansatz der Vordienstzeiten zur Gänze, wenn die korrespondierende Größe der gesetzlichen Rente diese Zeiten ebenfalls zur Gänze enthält, was regelhaft der Fall ist (1 BvR 1136/96 vom 22.3.2000). Umgesetzt wurde nur der erste Beschluß.

So nimmt der BGH das Wort Ungereimtheit zur Streitsache in den Mund, merkt aber nicht, daß sich der Widersinn längst seiner selbst bemächtigt hat, seine Argumentation wesentlich bestimmt. In der Rechtsprechung fehlt das unabhängige Instrument der Qualitätssicherung.

III. Die beiden Grundfeste der BAG-Rechtsprechung

Der § 18 Abs. 2 ist nicht nur wegen der aufgezeigten inneren Widersprüche (Ungereimtheiten, Systembrüche, Inkompatibilitäten) verfassungswidrig. Noch gewichtiger sind seine Widersprüche nach außen, genauer gesagt nach oben, zu den zwei Grundfesten der BAG-Rechtsprechung, wiedergegeben in § 2 BetrAVG und damit die Gegensätze auch zu dieser Vorschrift. Diese Grundfeste stehen noch höher als die aus dem Gesetz abgeleiteten Grundsätze aus Abschnitt I. (Man darf gespannt sein, zu welcher neuen Schiefelage der Einfluß der TVP/VBL führt, wenn sich eines Tages der Gesetzgeber doch noch an die Novellierung des § 18 BetrAVG macht.)

Die beiden Grundfeste betreffen Art und Höhe der zustehenden Leistung. Es besteht gemäß § 2 BetrAVG mindestens Anrecht auf

- a1) ‚die ohne das vorherige Ausscheiden zustehende (individuelle) Leistung‘, und zwar
a2) im betriebsanteiligen Verhältnis, welches bei Betriebstreue bis zum Eintritt des Versicherungsfalls per definitionem 100 % beträgt.

Diese beiden Grundfeste werden für den ö. D. mit dem § 18 BetrAVG verschoben, erkennbar durch einen wesentlichen Unterschied gegenüber dem § 2 BetrAVG: er hat eine eigene Formel der Berechnung, der § 2 nicht.

Die entsprechenden Aussagen, die hier wegen ihrer Abweichung von § 2 BetrAVG nicht den Rang von Grundfesten haben können, eher als Merkmal zu bezeichnen sind: Es besteht gemäß § 18 BetrAVG Anrecht auf

- b1) die Leistung, die bei höchstmöglichem Versorgungssatz zustünde, und zwar
b2) im Verhältnis der geleisteten Betriebsjahre zu 44,44 Jahren, höchstens 100 %.

Merkmal b1 ist anders als Grundfeste a1 (keine Gehaltssteigerung, maximaler Versorgungssatz), Merkmal b2 fällt kleiner aus als Grundfeste a2. Das Verschieben zeigt sich an den Folgen. Betrachten wir die beiden Merkmale b1) und b2) in ihrem Gegensatz zu den Grundfesten a1) und a2) grundsätzlicher, und zwar unter zwei Gesichtspunkten, dem Datenstand und der Anwendung des Gesetzes auf betriebstreue Arbeitnehmer.

IV. Der Gesichtspunkt des Datenstandes

Der Datenstand nach § 2 ist gemäß Grundfeste a1) der bei Eintritt des Versicherungsfalls; der Datenstand nach § 18 ist der bei Ausscheiden (betr. Arbeitsentgelt, GbQ), im übrigen ebenfalls der bei Eintritt des Versicherungsfalls. (Letzteres versuchen die TVP mittels § 32 Abs. 4 ATV für betriebstreue Arbeitnehmer auszuhebeln, dessen Bewertung für die Startgutschrift hier offen bleiben mag, die gesetzliche Regelung als solche aber nicht tangiert).

Die Regelungen des § 2 BetrAVG in ihrer Ausrichtung auf vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer können bei Eintritt des Versicherungsfalls nur deshalb nicht die zu diesem Zeitpunkt tatsächlichen Werte der Rechengrößen Arbeitsentgelt (Bruttogröße) und GbQ für die Berechnung heranziehen, weil ab dem vorzeitigem Ausscheiden deren Wertentwicklung nicht mehr den betrieblichen Regularien unterliegt. Deshalb müssen Arbeitsentgelt und gesetzliche Rente auf Basis der letzten Größenwerte vor Ausscheiden für die Zukunft kalkuliert werden. Der § 2 BetrAVG schließt mit dem Ausdruck ‚ohne das vorherige Ausscheiden zustehende Leistung‘ die weitere Entwicklung des Gehalts ein, wie es bei Fortbleiben des Arbeitnehmers im Betrieb voraussichtlich der Fall gewesen wäre, mit entsprechender Berücksichtigung bei der Hochrechnung der gesetzlichen Rente. Letzteres kann unterbleiben, denn der Wegfall der Gehaltssteigerung in der Berechnung der gesetzlichen Rente begünstigt den Arbeitnehmer.

Hingegen sind nach § 18 Abs. 2 BetrAVG Arbeitsentgelt und GbQ nicht hochzurechnen, sondern in ihrem Stand bei Ausscheiden zu belassen, z. B. zum 30.6.2010 (bei Verrentung etwa am 1.1.2018). Wie ich an anderer Stelle bereits ausgeführt habe, führt dieser Ansatz zu Widersprüchen. Einer davon ist: Der Zeitraum, über den der GbQ ermittelt, und der Zeitraum, auf den er bezogen wird, müssen identisch sein und er darf nur ein zurückliegender sein (rückwärtige Berechnung). Dies ist bei § 2 BetrAVG der Fall (‚ohne das vorherige

Ausscheiden zustehende Leistung'), bei § 18 BetrAVG nicht (ein weiterer Grund, warum der § 18 BetrAVG verfassungswidrig ist).

Wird die gesetzliche Mindestbetriebsrente, wie geschehen, in Form einer Nettoberechnung ermittelt, so folgt in beiden Fällen (§§ 2, 18 BetrAVG), daß auch die Nettofaktoren (Steuern, Sozialabgaben) sowie der Familienstand im Stand zum Zeitpunkt, an dem der Versicherungsfall eintritt, anzusetzen sind, unabhängig vom Zeitpunkt des vorzeitigen Ausscheidens, also sowohl für die Privatwirtschaft als auch den ö. D.

V. Der Gesichtspunkt der Betriebstreue

Nun zur Anwendung des Gesetzes auf betriebstreue Arbeitnehmer, für die der Zeitpunkt des Ausscheidens gleich dem der Verrentung ist. Der Datenstand ist sowohl bei § 2 als auch § 18 BetrAVG damit gänzlich der bei Eintritt des Versicherungsfalls, insbesondere also auch der von Arbeitsentgelt und GbQ im ö. D. Ebenfalls ist der Eintritt des Versicherungsfalls auch der Zeitpunkt der Berechnung.

Für Arbeitnehmer der freien Wirtschaft (§ 2 BetrAVG) folgt aus Grundfeste a2) unmittelbar, daß die gesetzliche Mindestbetriebsrente für vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer auch die Untergrenze der Zusatzrente für betriebstreue Arbeitnehmer zu sein hat, bezogen auf und berechnet zum Eintritt des Versicherungsfalls. Dies gilt ebenfalls für den ö. D (§ 18 BetrAVG), allerdings nicht im Anteil 100 %, sondern im Anteil gemäß Produkt aus Anzahl der Betriebsjahre (bei Eintritt des Versicherungsfalls) mal 2,25, höchstens 100 %.

Bisweilen wird die Meinung vertreten, für den ö. D. sei die Leistung b1) gleich der Startgutschrift plus Punkte ab 2002. Das gilt mitnichten, weder bei vorzeitigem Ausscheiden noch bei fortwährender Diensttreue. Der § 18 BetrAVG hat eine eigene Formel, angelehnt an das GVS, der § 2 BetrAVG nicht. Im Gesetz ist diese Formel nicht abgelöst worden (bei § 2 BetrAVG wäre die Situation wohl eine andere). Insbesondere die Vorgabe ‚für jedes (Betriebs)Jahr 2,25 %‘ verträgt sich nicht mit dem Punktemodell, bei Ausscheiden zum 30.6.2010 also nicht mit der Zeit ab 1.1.2002. Wenn der Betrieb (hier die VBL) die gesetzliche Bestimmung in seine Satzung übernimmt, später ändert, bleibt die gesetzliche Bestimmung selbst davon unbenommen.

Währt die Betriebstreue bis zur Verrentung fort, entfällt logischerweise jegliche Hochrechnung. Es bedarf keines Behelfes. Jede Rechengröße liegt bei Eintritt des Versicherungsfalls im aktuellen, realen Wert vor und dieser ist anzusetzen, sowohl in der Privatwirtschaft als auch im ö. D.

Daß die gesetzliche Mindestbetriebsrente für vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer erst bei Eintritt des Versicherungsfalls berechnet werden darf und kann, hat (neben dem Grund obiger Folgerung 1 aus Abschnitt I.) weitere Gründe. Es gilt der Stand des Gesetzes bei Eintritt des Versicherungsfalls, der Versicherte kann bis dahin den damaligen BfA-Punktstand beibringen (§ 2 BetrAVG) und damit auch das Ansetzen der Näherungsrente verhindern, die Höhe des Abschlags von der gesetzlichen Rente wegen vorzeitiger Inanspruchnahme der Altersrente ergibt sich erst bei Rentenantrag usw. (auf den letzten Sachverhalt werde ich gelegentlich noch gesondert eingehen). Zudem wäre die Bestimmung sinnlos, welche Grundsatz 1, Satz 2 (s. Abschnitt I.) wiedergibt (‚Bei der Berechnung bleiben Veränderungen der VBL-Satzung nach Ausscheiden des Arbeitnehmers außer Betracht‘). Niemals zuvor hat daher die VBL die Zusatzrente vorzeitig ausgeschiedener (oder betriebstreuer) Arbeitnehmer

vor Eintritt des Versicherungsfalls berechnet, abgesehen von ausdrücklich als unverbindlich bezeichneten Auskünften.

VI. Prärogative und andere Ungereimtheiten

Die Absicht der TVP/VBL, trotz der Verfassungsbedenken gegen den § 18 Abs. 2 BetrAVG zur Neuberechnung der Startgutschrift weiterhin auf diese Vorschrift Bezug zu nehmen, ist der nächste Versuch, die Klärung auf die lange Bank zu schieben. Gäbe das BVerfG eines Tages einer der Beschwerden mindestens teilweise statt und käme es daraufhin zu einem neuen § 18 BetrAVG, wäre der Bezug wohl überholt und das Unglück begänne von vorn.

Das Fundament der Argumentation des BGH besteht darin, bei Bedarf die Logik auszuschalten und durch den Persilschein der den TVP/VBL zugebilligten ‚Einschätzungsprärogative‘ (BGH, aaO, u. a. Seite 19, Rdnr. 35; Seite 31, Rdnr. 60), zu ersetzen, ergänzt vom Institutionsbonus. So kam es auch, daß der BGH die Startgutschrift bis auf ein Feigenblatt abnickte. Bedarf besteht dann, wenn die Sachlage gegen die VBL spricht.

Nun äußert ein Gericht natürlich nicht, daß eine gewisse Streitpartei grundsätzlich recht bekommen soll. Es müssen irgendwelche Sachverhalte her, auf deren Nährboden die Einschätzungsprärogative gedeihen kann. Geeignet sind biegsame Scheinfakten mit Phantasiepotential. Bezogen auf eine Versicherung mit Millionen Kunden wäre ein solcher Ansatz, man müsse sie vor Massendatenverarbeitung bewahren, diese überforderte sie, sei ihr nicht zuzumuten. Das gilt selbstverständlich auch dann, wenn sie sie selbst herbeigeführt hat (was trotz Umstellung nicht nötig gewesen wäre). Unverschuldet in Not geraten sei der VBL sozusagen ein Sonderrecht für Behinderte in Not einzuräumen. Da hat der, der dawider ist, indem er den Rechtsweg beschreitet, nur Schlechtes im Sinn. Absichtlich.

Man gibt also einem Versicherungs-Allerweltssachverhalt den Anstrich des unverschuldet überkommenen Bösen, das es – mindestens, wie sich zeigen wird, mit Halbierung der Ansprüche der Versicherten – zu besiegen gilt. Dem Notstand muß abgeholfen, die finanziell am Tropf hängende VBL vor ihren gierigen Versicherten geschützt werden, wollen diese doch erhalten wissen, was man ihnen als Versorgung zugesagt hat. Die selbst auferlegte Massendatenverarbeitung wird zum Bösen und die Bösewichter sind die Versicherten. Geheuchelte Moral führt mittels fiktiv-skuriler Annahmen zum tatsächlichen Schwindel.

Das Thema ist gestellt, die Rollen verteilt, die Handlung des Bühnenstücks gefunden: Um die Massendatenerscheinungen der VBL ordnen zu können - zuvor war das Datenmaterial folglich ungeordnet - und deren Durchschaubarkeit zu erhöhen, sind typisierende und generalisierende Regelungen notwendig, welche an die Stelle der originären Regelungen zu treten haben, denen man so jederzeit grundlos den Fußtritt verpassen kann. Nur Hirngespinnst? Nein. BGH-gedacht, BGH-getan (BGH, aaO, Seite 32, Rdnr. 62). In der VBL müssen die Sektkorken nur so geflogen sein.

Ungereimtheiten in der Sache hilft der BGH mit ebensolchen in der Argumentation ab. Das paßt. Eigentlich unfaßbar, was in Karlsruhe bislang verzapft worden ist. Wie verträgt sich das z. B. damit: Obwohl die genaue Höhe der gesetzlichen Rente sowohl im Stand vom 31.12.2001 als auch zu Eintritt des Versicherungsfalls jeweils zu diesen Zeitpunkten vorliegt, wird für die betriebstreuen Arbeitnehmer keiner dieser Werte angesetzt, sondern das ungenaue Ergebnis einer kaum durchsichtigen Vieldatenverarbeitung mit allgemeinen Annahmen: der Näherungsrente. Statt bei Systemwechsel (bzw. bei Eintritt des

Versicherungsfalls) die aktuelle gesetzliche Rente (bzw. auch die im Stand vom 31.12.2001) heranzuziehen, werden der zugrundegelegten Berechnungsweise die Fundamente entzogen, indem vom zeitgleichen Datenstand der Rechengrößen abgewichen und die gesetzliche Rente zum 65. Lebensjahr vorab mit Größen im Stand von heute (2001) in Bezug gesetzt wird. Da die gesetzliche Rente Jahre zuvor aber nun mal nicht bekannt ist, greift die Einschätzungsprärogative in Form der Regelungskompetenz, wozu gehört, Unmögliches mittels Daumenpeilens zu erledigen. Der Arbeitnehmer wird vielleicht schon Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze und mit Abschlägen in Rente gehen? Egal. Einerseits das Arbeitsentgelt über die Zeit konstant zu lassen, andererseits die gesetzliche Rente zu erhöhen, dann das Ergebnis über viele Jahre einzufrieren und somit im Wert verfallen zu lassen, das ist die Devise.

Solchermaßen von der Euphorie emporgehoben und weitergetragen von den Flügeln der Phantasie, setzt der BGH noch einen drauf: Das - vorgeschobene, schon damals erkennbar auf falschen Voraussetzungen beruhende - Ziel der Systemumstellung, die Behebung der Finanzschwierigkeiten (BGH, aaO, Seite 14, Rdnr. 26), sei höher zu bewerten als eine Aufrechterhaltung der Dynamik (BGH, aaO, Seite 40, Rdnr. 81). Denn gibt es Bedrohlicheres als der unmittelbar bevorstehende finanzielle Kollaps mit ganz außergewöhnlicher Mehrbelastung? An diesem potemkischen Dorf zeigt sich die Blindheit der Gerichte. Längst ist das Gegenteil mit Fakten bewiesen worden. Was soll's? Jeder Unsinn, den die VBL vorträgt, wird ungeprüft für bare Münze genommen. Das Zauberwort heißt Einschätzungsprärogative.

Wenn das BVerfG eines Tages nach Abschluß und Umsetzung eines neuen ATV doch noch über die Beschwerden gegen den § 18 BetrAVG befinden sollte, hat die VBL bereits das zweite Mal jede rentenferne Startgutschrift neu berechnen müssen und nun ein drittes Mal, das dürfte - trotz nunmehr ja als geordnet zu unterstellender Massendaten - nun wirklich zuviel sein. Schon deshalb, weil sich die Berechnung der Startgutschrift - ganz überraschend und zuvor nicht einzuschätzen - als ein komplizierteres und voluminöseres Gebilde erwiesen hat, als es die Versorgungsrente je war, mit noch mehr Masse an Daten. Das muß berücksichtigt werden. Dann also schon gar kein drittes Mal. Man kann die VBL nicht im Regen stehen lassen (den Versicherten schon), erst recht nicht bei Fehleinschätzung, dann schon gar nicht.

Es gilt, die VBL vor sich selbst zu schützen, auf daß sie nicht vollens in ihrer dann doch wohl verbliebenen Unordnung versinke. Das BVerfG wird so genötigt, die Beschwerden gegen den § 18 BetrAVG abzuweisen, sonst stürzte die VBL in sich zusammen, deren Finanzen, deren Rechenanlagen u.v.a.m. Warum läßt das BVerfG die Beschwerden wohl schon seit fast zehn Jahren schmoren? Es ist die Furcht vor den Folgen für den Fahrsmann VBL! Böge nämlich das BVerfG wider das Gewicht der Beschwerden den Sachverhalt pro VBL, müßte es eine EuGH-reife Lachnummer präsentieren. Diese Blöße möchte es sich denn doch nicht geben. So lange es geht nicht.

Das BVerfG ist in der Klemme, es muß nach außen souverän bleiben. Und es kann eigentlich die Beschwerden nicht gänzlich abweisen. Der § 18 Abs. 2 BetrAVG ist nach dem Spruch des BGH als Bestandteil der Übergangsregelung zumindest in Sachen 2,25 % Anteilssatz p. a. verfassungswidrig (aaO, Seite 19, Rdnr. 34). Der BGH betont den Rechtsgrundsatz, den TVP größere Freiheiten einzuräumen als dem Gesetzgeber (Stichworte Normsetzungsbefugnis, kontrollfreier Raum, Gestaltungsfreiheit; BGH, aaO, Seite 19 Rdnr. 36, Seite 23, Rdnr. 45). Damit sind die 2,25 % Anteilssatz erst recht im Gesetz verfassungswidrig, BGH-bekannt seit 2007. Wehrt nun aber das BVerfG alle Beschwerden ab, ist der vom BGH bemühte

Rechtsgrundsatz ‚Der Trumpf der Tarifautonomie sticht‘ auf den Kopf gestellt. ATV und Satzung unterlägen strikteren Rechtsprinzipien als das Gesetz.

Das sollte aber nicht stören, denn auch dieser Rechtsgrundsatz ist der Beliebigkeit anheimgestellt. Daß er bei anderer Gelegenheit nicht gilt, hat der BGH in Sachen Gültigkeit des alten § 18 Abs. 2 BetrAVG bereits kundgetan, als dessen Verfassungswidrigkeit ohne Gestaltungsspielraum nicht nur auf die Satzung durchschlug, sondern darinnen sogar auf betriebstreue Arbeitnehmer übertragen wurde. Man sieht, Grundsätze sind beliebig, der Zweck heiligt die Mittel, das gewollte Ergebnis übermag alles. So hat sich erneut bewahrheitet: Unsere Richter spielen, statt zu richten, und sie spielen mit gezinkten Karten.

Auch die konkrete Gefahr der vom BGH als Ungeist beschworenen aufwendigen Parallelführung zweier unterschiedlicher Versorgungssysteme (aaO, Seite 40, Rdnr 81) bleibt der VBL per § 18 BetrAVG noch lange erhalten. Wer sich auf so unsinnige und wirklichkeitsfremde Weise konterkariert, auf einem Auge so völlig verblindet ist, sollte seinen Hut nehmen. Es fehlt eine Qualitätssicherung in der Rechtsprechung. Das Kontrollorgan BVerfG mit seinen überlangen Reaktionszeiten begleitet die Vorgänge nicht, verschleppt sie, verweigert schon dadurch die Rechtsprechung. Und es wird vor allem nicht von sich aus tätig.

Wir brauchen eine Reform in Rechtgebung und Rechtsprechung, in Struktur und Personal, an Haupt und Gliedern.

VII. Fazit

Im Vergleich mit § 18 liefert die Berechnung nach § 2 BetrAVG zum 31.12.2001 mal mehr, mal weniger Zusatzrente. Doch dieser Tag ist für kaum jemanden relevant; Systemwechsel ist kein vorzeitiges Ausscheiden, arbeitsrechtlich hat sich nichts geändert, Zeitpunkt der Berechnung bleibt der individuelle Eintritt des Versicherungsfalls. In der freien Wirtschaft vollendet sich die gesetzliche Mindestbetriebsrente nach § 2 BetrAVG für den betriebstreuen Arbeitnehmer bei Eintritt des Versicherungsfalls unter dem Datenstand zu diesem Zeitpunkt im Grenzwert des Betriebstreuefaktors und dieser Wert ist 1. Letztlich sagt auch These I des BGH (s. o.) für den Fall der Betriebstreue im ö. D. nach § 18 Abs. 2 BetrAVG nichts anderes aus; Arbeitsentgelt, Nettofaktoren und Familienstand sind im Stand bei Eintritt des Versicherungsfalls anzusetzen. Was dem vorzeitig ausgeschiedenen Arbeitnehmer bei Eintritt des Versicherungsfalls per Gesetz zusteht, hätte dem betriebstreuen Arbeitnehmer bei dem Systemwechsel mindestens zuerkannt werden müssen. Letztlich wurde das Thema auf den Eintritt des Versicherungsfalls vertagt. Doch die VBL greift es nicht auf.

Die Widersprüche des § 18 Abs. 2 BetrAVG in sich („Ungereimtheiten“ usw.) sind das erste, die Gegensätze zum § 2 BetrAVG das zweite, die manipulierte Anwendung des § 18 Abs. 2 seitens der VBL das dritte und die Nichtberücksichtigung der gesetzlichen Mindestzusatzrente bei Verrentung das vierte. Naheliegender wäre - für rentenferne und rentennahe Jahrgänge - eine Klage bei Eintritt des Versicherungsfalls, sofern die Berechnung nach § 18 Abs. 2 BetrAVG mit dem Datenstand zu diesem Zeitpunkt einen (wesentlich) höheren Betrag ergibt als die zugesprochene Zusatzrente der VBL. Kontra: Sie müssen durch alle Instanzen. Pro: Es laufen schon solche Klagen. Mit der Tarifautonomie kann die VBL hier die Richter jedenfalls nicht blenden. Das Problem, und wieder beißt sich die Katze in den Schwanz: Über solcher Klage schweben die Verfassungsbeschwerden gegen den § 18 BetrAVG.

VIII. Übergangsbestimmungen

Im Gegensatz zur Satzung gibt es im Gesetz Übergangsbestimmungen, die diese Bezeichnung verdienen (§ 30d BetrAVG). Hier sollten Rechtsbedenken im Übergang gar nicht erst aufkommen. Es galt, der BVerfGE im besonderen, d. h. der Sache der Beschwerdeführer, gerecht zu werden, immerhin.

Dieser § 30d BetrAVG, gültig ab 1.1.2001, unterscheidet für den Übergang zwei Fälle:

- Fall A ‚Altfall‘: (Vorzeitiges Ausscheiden und) Eintritt des Versicherungsfalls vor Rechtskraft der Novellierung am 1.1.2001 (= vor dem 1.1.2001).
- Fall B: Vorzeitiges Ausscheiden vor dem 1.1.2001 und Eintritt des Versicherungsfalls nach dem 31.12.2000 (= ab dem 1.1.2001).

Die Regelungen unterscheiden sich. Im Fall A besteht Anspruch auf Zusatzrente mindestens in Höhe gemäß Berechnung nach alter Fassung des § 18 BetrAVG. Fiele die Berechnung nach neuer Fassung höher aus, so gälte diese. Angesprochen wird also der Fall, daß der Arbeitnehmer bereits Rente bezieht, und zwar in dem Sinne, daß er sich nicht schlechter stehen soll, ggf. besser (Günstigerprüfung mit Bestberechnung). Damit kommt der Grundsatz zum Ausdruck, eine laufende Rente durch nachfolgende Gesetzesänderung nicht zu kürzen.

Überträgt man die Übergangsfälle mit dieser Unterscheidung auf eine zukünftige Novellierung des § 18 BetrAVG, so wäre analog der Fälle A, B zu konstatieren:

Fall 1 ‚Altfall‘: Der vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer geht vor Rechtskraft der (zukünftigen) Novellierung des § 18 BetrAVG in Rente. Dieser Fall enthält auch alle noch lebenden Fälle A und schließt zudem die Fälle ein, die zuvor zum Fall B zählten, aber zwischenzeitlich verrentet wurden. Zu wünschen wäre, daß die Bestberechnung erhalten bleibt.

Fall 2: Der Arbeitnehmer scheidet vor der Novellierung vorzeitig aus und geht nach ihr in Rente. Es ist möglich, daß hier weiter in a) vorzeitiges Ausscheiden vor dem 1.1.2001 und b) vorzeitiges Ausscheiden danach (bis zum Inkrafttreten der Novellierung) unterschieden wird.

IX. Ausblick

Zu befürchten ist das weitere ‚Lange-auf-die-Bank-Schieben‘ der Verfassungsbeschwerden gegen den § 18 BetrAVG am BVerfG (einige dieser Beschwerden parken dort schon seit nahezu zehn Jahren). Zu befürchten ist sodann das verdrehte Außenmaß der Verfassungsrichter. Sollten sie aber mindestens einer Beschwerde stattgeben und es daraufhin zur Novellierung der Gesetzesvorschrift kommen, ist für die Betroffenen schon heute absehbar, auch dagegen Verfassungsbeschwerde einlegen zu müssen. Denn bei der Novellierung wird wieder der ‚Sachverstand‘ der Verbände, Gewerkschaften und VBL gefragt sein.

Es gibt eine Lösung, die sowohl logisch als auch rechtlich widerspruchsfrei ist (weswegen sie nicht ergriffen wird): Ersatzlose Abschaffung des § 18 BetrAVG. Ausdrückliche Klarstellung, daß die gesetzliche Mindestbetriebsrente für vorzeitig ausgeschiedene Arbeitnehmer auch die Allermindestbetriebsrente für betriebstreue Arbeitnehmer zu sein hat; an die Stelle von

Hochrechnungen tritt in diesem Fall der Ansatz aller Rechengrößen im Stand bei Eintritt des Versicherungsfalls. Nettofaktoren (Steuern, Sozialabgaben) von vor 10-40 Jahren zur Berechnung der Alterszusatzrente heranzuziehen istbarer Unsinn und steht im Widerspruch zur Begründung der Einführung der Nettoberechnung als Nettogesamtversorgung. Statt bei Eintritt des Versicherungsfalls eine angebliche Überversorgung zu vermeiden, wird eine tatsächliche Unterversorgung zum Systemwechsel zu einer Unterunterversorgung in der Rentenzeit festgeschrieben.

Mit dem vom bisherigen Verlauf der Rechtsstreitigkeiten in Sachen Startgutschrift geprägten realistischen Sarkasmus habe ich Ihnen wenig bis keinen Mut machen können. An einem Beispiel will ich abschließend noch einmal zeigen, welche verkehrte Welt in unserer Rechtsprechung herrscht.

Was bisher in Karlsruhe entschieden wurde (LG, OLG, BGH), betrifft allein die VBL. Der – vorgeschobene – Anlass, das GVS abzulösen, war der ihr drohende finanzielle Kollaps mit ganz außergewöhnlicher Mehrbelastung. Das traf von vorneherein schon für die VBL nicht zu, wie längst erwiesen, erst recht nicht für die anderen ZVKen. Die Verfahren gegen diese werden gleichwohl über den Leisten der VBL gezogen. Man stelle sich das einmal in der Schule vor, der schlechteste Schüler einer Klasse bekäme Nachhilfe oder bliebe sitzen und deshalb auch alle anderen.

Die finanzielle Situation der ZVKen ist unterschiedlich, ganz so wie bei den gesetzlichen Krankenkassen. Auch da wird nicht das SGB V nach Gusto der größten Kasse gestaltet und die Rechtsprechung fällt nicht deren Dünkel anheim. Und es gibt für die Versicherten Wechselregularien – ein Fremdwort bei der Zusatzversicherung.

Wie brauchen Reformen, Reformen, Reformen.