

# Albrecht Künstle      Betriebliche Altersversorgung

Personalfachkaufmann und BAV-Berater  
Partner der [www.Koelner-Pensionskasse.de](http://www.Koelner-Pensionskasse.de) VVaG

Feldbergstraße 18  
79336 Herbolzheim  
Tel. 07643/ 933 854  
0151-51 75 29 14  
E-Mail: [Kuenstle.A@gmx.de](mailto:Kuenstle.A@gmx.de)

27. Dezember 2014

LG Berlin und OLG Karlsruhe:

## Die Zuschlagsberechnungen zu den Startgutschriften sind rechtswidrig/unverbindlich

- Begründungen beschränken sich leider auf die ausbildungsbedingten Späteinsteiger
- auch der Fokus auf den verfehlten 7,5-Prozent-Punkte-Abschlag greift zu kurz

## Kommentar zu den Urteilen und Anregungen an den BGH:

### Hier ein Versuch der Beschreibung und Veranschaulichung des Problems

Die Tarifvertragsparteien hatten scheinbar erkannt, dass der Ansatz des § 18 BetrAVG – eine lex specialis des § 2 BetrAVG für den öffentlichen Dienst – für die Umstellung der Gesamtversorgung auf die neue Punkterente missglückt war. Der BGH zeigte mit seinen Urteilen 2007 Wege auf, die rechtswidrigen Startgutschriften nachzubessern.

Doch deren ausgeklügeltes **Vergleichsmodell** war alles andere als klug. Es spottet jeder Beschreibung, weshalb es auch schwerlich beschrieben werden kann. Deshalb verweise ich auf anderweitige Versuche, das Machwerk zu erklären. Beispielhaft seien Fischer/Siepe erwähnt, welche die Problematik mathematisch mit Zahlenreihen erklärten. Es bedurfte viele Seiten dazulegen, dass die Tarifvertragsparteien nicht nur Äpfel mit Birnen vermengt haben, sondern ihren Obstbrei auch noch mit einem Kuhhandel ungenießbar machten – dem 7,5prozentigen Abschlag – dem faulen Kompromiss zwischen 15 Prozent und gar nichts. Der Gipfel war, statt sich für 7,5 Prozent Abschlag, für Prozent**punkte** zu entscheiden.

Das Ergebnis dieses **erneut misslungenen Regelwerks der Tarifvertragsparteien** war, dass die meisten Versicherten noch weniger Anwartschaften gutgeschrieben bekommen hätten – wäre nicht vereinbart worden, dass die „nachgebesserten“ Startgutschrift nicht hinter die des Jahres 2002 zurückfallen dürfen. Ich vertrete inzwischen die begründete Meinung, dass es die **Tarifvertragsparteien** nicht nur **nicht können**, sondern auch **nicht können wollen**. Wenn man die Grundsätze des BGH dermaßen ignoriert, sollte den **Tarifvertragsparteien keine weitere Chance** gegeben werden, den hinterlassenen Mist schmackhafter zu machen.

**Der BGH sollte deshalb in seinem Urteil vorgeben, WIE die Umstellung des Versorgungssystems hätte erfolgen müssen. Das ist m.E. zulässig, weil der Wille der Tarifvertragsparteien bekannt ist - § 2 BetrAVG anzuwenden.**

### Von vorn: Wie lässt sich die alte Gesamtversorgung veranschaulichen?

**Vielleicht mit einer Torte:** Die gesamte Torte entspricht dem Nettoverdienst vor Rentenbeginn. Diese Torte wird nach guter Sitte in zwölf Stücke aufgeschnitten. Den Versicherten stand mit ihrer Gesamtversorgung aber **höchstens 11** der 12 **Stücke** zu, nämlich der Höchstversor-

gungssatz von 91,75 % der letzten Nettoentgelte – das höchst mögliche Versorgungsniveau. Wie groß diese Tortenstücke waren, soll der Einfachheit halber ausgeblendet werden. Man braucht sich nur vorstellen, die Torte ist gleich groß, nur deren Höhe war je nach „zusatzversorgungspflichtigem Entgelt“ unterschiedlich.

Diese **Höchstversorgung** stand aber **nicht allen** zu, weil der öffentliche Dienst längst nicht mehr eine Beschäftigung „von der Wiege bis zur Bahre“ war. Zu der – für den Versorgungssatz maßgebenden – gesamtversorgungsfähigen Zeit zählten die rentenversicherungspflichtigen Jahre bis zum Eintritt in den öffentlichen oder kirchlichen Dienst zur Hälfte, danach voll. Für die Umstellung der Zusatzversorgung wurde generell das 17. Lebensjahr angesetzt. Viele nahmen ihre Beschäftigung aber erst mit 25 Jahren oder später auf – die so genannten Späteinsteiger.

Die höheren Gerichte taten bisher so, als ob nur „ausbildungsbedingt“ erst später die Arbeit aufgenommen wurde und nur bei dieser Personengruppe eine Ungleichbehandlung vorliege. Doch es gab viele, die erst im fortgeschrittenen Alter im öffentlichen Dienst angestellt wurden, weil man die wertvollen, in der Wirtschaft oder bei Dienstleistern gesammelten Erfahrungen auch im öffentlichen/kirchlichen Dienst nutzen will.

Nehmen wir **exemplarisch** meinen eigenen Fall. Ich war zuerst 15 Jahre in der Wirtschaft, dann 15 hauptberuflich beim DGB und ging mit 45 Jahren in die Arbeitnehmer-Beratung bei einem kirchlichen Verband. Die 28 Jahre (45 – 17) vor Beginn der Arbeitsaufnahme im kirchlichen Dienst zählten zur Hälfte; die 20 Jahre bis 65 hätten voll gezählt. Die überhaupt **erreichbare gesamtversorgungsfähige Zeit** betrug im Zeitpunkt der Systemumstellung **34 Jahre** (14 Halbanrechnungsjahre und 20 volle). Diese Jahre vervielfacht mit dem Steigerungssatz von 2,294 % (91,75 % / 40) hätte also einen Versorgungssatz von **78 %** vom Netto ergeben, keine 91,75 %. Das wären gute **drei Viertel der Torte** gewesen = **9 Stücke**. Das war auch in Ordnung, denn es wäre nur biblisch gerechtfertigt gewesen (die „Arbeiter im Weinberg“ bekamen dasselbe, ob sie am frühen Morgen die ersten waren oder erst zum Mittag die Arbeit aufnahmen), kaum aber „gerecht“, wenn mir als später „Späteinsteiger“ ebenfalls die 11 Tortenstücke zugestanden hätten wie denen, die von Anfang an dabei waren.

Die **9 Tortenstücke wären aber der Gesamtversorgungs- bzw. -rentenanspruch** gewesen. Von diesem waren jene Tortenstücke abzuziehen, die von der **Gesetzlichen Rentenversicherung** kommen. Sagen wir, das sind **7 Stücke**. Deshalb hätte sich mein **Anspruch gegen die KZVK auf nur 2 Tortenstücke beschränkt**. Nur um diese 2 Stücke geht es, die ordnungsgemäß als Startgutschrift in das neue Punktesystem zu überführen waren/sind.

Nun aber sagten sich die Tarifvertragsparteien 2000/2001 sinngemäß, „was interessiert uns unser Geschwätz mit der versprochenen Gesamtversorgung. Wir versprachen zwar Kuchen, aber welcher und wie groß die Stücke sind, das bestimmen wir. Wäre ja noch schöner, wenn da Leute mitreden wollen, die vom Kuchen backen noch weniger Ahnung haben als wir.“

So gingen die Tarifparteien hin und taten so, als ob die Beschäftigten gekündigt hätten. Dann nämlich wäre der § 18 BetrAVG anzuwenden gewesen. Doch war es genau umgekehrt:

**Die Tarifvertragsparteien kündigten**. Zwar nicht die Arbeitsverhältnisse, aber einen sehr wichtigen Bestandteil der Arbeitsverträge – **die Altersversorgung**. Was als **Strafe** für „fahnenflüchtige“ Beschäftigte gedacht war – der Steigerungssatz 2,25 % statt sachlich richtige 2,5 % -

(Voll-Leistung / 40 Jahre zur Erreichung der Voll-Leistung), wurde mit der Anwendung des § 18 BetrAVG als **nicht gerechtfertigte Benachteiligung** der vertragstreuen Versicherten missbraucht. Warum war das eine Strafe?

Nochmal: Die Höchstversorgung wurde mit 40 Gesamtversorgungsjahren erreicht (20 Jahre zuvor reichten sogar 35 Jahre für die Höchstversorgung). Teilt man eine **Voll-Leistung, also 100 %**, durch erforderliche **40 Jahre**, so ergeben sich **2,5 % pro Jahr**. Doch festgelegt wurden von den Tarifparteien nur jene **2,25 %** für das Verlassen der Zusatzversorgung seitens der Beschäftigten.

**Damit betrog man die Versicherten um 10 bzw. 11,1 % ihrer erworbenen Anwartschaften!**

Der **BGH** erklärte deshalb die Startgutschriften für rechtswidrig und unverbindlich. Aber er machte den **Fehler, die ausbildungsbedingten Späteinsteiger zum Hauptproblem zu machen**. Er war sich scheinbar nicht bewusst, dass diese Gruppe **auch im alten System keinen Höchstversorgungsprozentsatz hätte erreichen können**.

Dass diese trotzdem keine kleinen Renten erhielten lag daran, dass deren Bemessungsentgelte wesentlich größer waren. Um wieder auf den Torten-Vergleich zu kommen: **Wenn die Kuchenstücke doppelt so hoch sind, reicht auch ein Stück weniger ohne zu verhungern**.

Jedenfalls kamen die **Tarifvertragsparteien** halbwegs geheim zusammen, um zu überlegen, wie man die vom BGH **versalzene Torte wieder genießbar machen könnte**. Und weil der BGH auch über die Option **§ 2 BetrAVG** nachdachte, suchten und fanden sie auch die dort einschlägige Regelung im Betriebsrentengesetz:

**Das ratierliche Verfahren** (Juristen-Latein: pro rata temporis) **für das vorzeitige Ausscheiden** aus dem nicht-öffentlichen Dienst, also für die Privatwirtschaft:

**Unverfallbare Anwartschaft = zugesagte Rente mit 65 / mögliche Jahre x erreichte Jahre.**

Der **erste vereinbarte Fehler** der Anwendung des § 2 BetrAVG war, diese Verhältnisrechnung nur auf die **Versicherungszeit** anzuwenden, **nicht auf die zugesagte Gesamtversorgungszeit**. In meinem Fall war das ein „**Unverfallbarkeitsfaktor**“ von **32,4 %**, statt **64 % (20 erreichte GV-Jahre zu 34 erreichbare GV-Jahre)**.

Der **zweite Fehler** war, von diesem Unverfallbarkeitsfaktor von nur 32,4 % noch 7,5 Prozentpunkte abzuziehen. 7,5 **Prozent** Abzug hätten rund 30 % ergeben. Der mit einem **Prozentpunkteabschlag** heruntermanipulierte Unverfallbarkeitsfaktor von 24,9 % war aber trotzdem noch höher als die 14,4 % aus der Startgutschrift.

**Warum wurde trotzdem kein Zuschlag gewährt?**

Weil sich die Tarifvertragsparteien einen **dritten Fehler** geleistet haben. Es wurde **nicht mehr generell die maximale Versorgung** entsprechend dem Höchstversorgungssatz von 91,75 % angesetzt, sondern nur noch ein **individueller Versorgungssatz** (fiktives Nettoentgelt x erreichbarer Versorgungssatz). Das hatte der BGH aber gar nicht erwogen.

Von dieser **gekürzten Gesamtversorgung** wurde dann die (ungekürzte) GRV-Rente (nach dem Näherungsverfahren) abgezogen, was die **Voll-Leistung** zum 65. Lebensjahr ergeben sollte. Dieser Voll-Leistungs-Begriff ist aber ein **Etikettenschwindel** ersten Ranges. In meinem Fall war die Voll-Leistung im „Vergleichsverfahren“ nicht einmal mehr halb so hoch wie die ursprüngliche Voll-Leistung aus der Startgutschrift.

Mit anderen Worten: **Die verbliebenen 2 Tortenstücke sind weniger als halb so hoch wie die der Startgutschrift.**

In Zahlen: **Die unverfallbare Anwartschaft wurde von 91,40 EUR (Startgutschrift) in der beantragten Neuermittlung auf 77,40 EUR heruntergerechnet.** Aber scheinbar trauten die Tarifvertragsparteien ihren eigenen Rechenkünsten nicht ganz. Deshalb wurde großzügig vereinbart, wenn weniger raus kommt, **müssen die Versicherten kein Geld zurück zahlen.**

**Was wäre, wenn der BGH nur den 7,5 Prozent-Punkte-Abschlag für unwirksam erklärt?**

Das Ergebnis dieses Verfahrens wäre rechnerisch ähnlich jener Lösung, statt dem Steigerungssatz von 2,25 % die korrekteren 2,5 % je Beschäftigtenjahr anzusetzen. Die Versicherten, von denen heute schon viele Rentner/innen sind, würden einen Zuschlag zu Startgutschrift von rund 11 Prozent erhalten. Der BGH hatte diese Lösung angedacht, sie wurde von den Tarifvertragsparteien aber nicht aufgegriffen. Obwohl die Startgutschriften so berechnet waren, als ob die Beschäftigten gekündigt hätten. Denn es handelt sich dabei um die so genannte **Versicherungsrente, nicht den zeitanteiligen Anspruch aus der zugesagten Gesamtversorgung.**

**Die eigentlich korrektere Lösung des Zuschlags auf die Startgutschriften ist die Errechnung der erworbenen Ansprüche aus der Gesamtversorgung:**

Das würde bedeuten: Als **Bemessungsentgelt** gilt nicht die maximale Gesamtversorgung, nicht das Nettoentgelt auf Basis der 91,75 %, sondern der individuell erreich**bare** Versorgungssatz (so im Vergleichsverfahren auch geschehen). Aber dann muss für die ratierte Berechnung auch die **erreichte Gesamtversorgungszeit** über dem Bruchstrich stehen, nicht nur die Versicherungszeit. Unter den Bruchstrich gehört die **erreichbare Gesamtversorgungszeit**. Nur so ist die unverfallbare Anwartschaft aus der Gesamtversorgung korrekt ermittelt.

Für die Zukunft, also die Jahre nach 2001, stand es den Tarifvertragsparteien zu, in die Versorgungsansprüche einzugreifen – auch wenn es dafür keine nachvollziehbaren Gründe gab. Denn die Kassen wurden bereits durch die Abflachung der Versorgungskurven 1991/1992 stark entlastet. Aber auch Unternehmen können die Betriebliche Altersversorgung für die Zukunft einschränken, selbst wenn sie im Geld schwimmen. Für kollektivrechtliche Regelungen der Betrieblichen Altersversorgung gilt dies erst recht.

**Was ist nun durch die Gerichte zu tun oder nicht zu tun?**

Es ist **unnötig** zu sinnieren, warum Versicherte in welchem Alter ihre Beschäftigung aufnehmen und Ansprüche auf die Gesamtversorgung erworben hatten. Mit obiger Regelung sind die **Späteinsteiger nicht mehr sachwidrig benachteiligt.**

Es ist auch **unnötig**, sich weiterhin auf Nebenkriegsschauplätzen z.B. dem „**Näherungsverfahren**“ zu tummeln. Die möglichen Abweichungen von den individuell ermittelbaren Sozialversicherungsrenten sind nicht so, dass sie gegen die Pauschalierungsanforderungen der Rechtsprechung bzw. gegen die zulässige „Typisierung“ verstoßen würde.

**Vielmehr blieb eine Versichertengruppe völlig ausgeblendet, die Unterbrecherinnen!**

Das sind die vielen Frauen, die wegen ihrer Kinder und deren Betreuung ihre Tätigkeit im öffentlichen Dienst aufgeben mussten und damals mangels tariflicher und gesetzlicher Regelungen noch keinen Rückkehranspruch hatten. Viele konnten erst zurückkehren, als ihre Kinder einigermaßen versorgt waren. Nicht selten waren das zehn Jahre und mehr Unterbrechung.

Bei diesen führt die **Zuschlagsberechnung** zu **völlig absurden Ergebnissen**. Denn die Jahre der Unterbrechung werden **unter dem Bruchstrich** bei der erreichbaren Gesamtversorgungszeit mit berechnet. **Über dem Bruchstrich** werden die Unterbrechungszeiten jedoch **nicht berücksichtigt**. Was beim Bruchrechnen passiert, wenn man den **Zähler verkleinert** oder den **Nenner vergrößert**, kennen wir schon aus der Grundschule. Die Tarifparteien scheinen diese übersprungen zu haben.

Weil von diesem **Unterbrecherproblem fast nur Frauen betroffen** sind, liegt eindeutig eine **Geschlechterdiskriminierung** vor. Schon der 7,5 Prozent-**Punkte**-Abschlag benachteiligt Frauen, weil sie durchschnittlich kürzere Versicherungszeiten haben. Wenn 7,5 Prozentpunkte von 15 unter den Tisch fallen, schmerzt das finanziell mehr als 7,5 von z.B. 30. Es wäre ein Armutszeugnis aller Beteiligten, wenn bei der zweiten Nachbesserung die Unterbrecherinnen übersehen bleiben.

**Steuerklassenproblem:** Der Ansatz der Steuerklasse I / III richtete sich im Gesamtversorgungssystem nach den Tatsachen beim **Renteneintritt**. Die Tarifparteien wischten das kurzerhand beiseite und legten den Umstellungstag für den die Steuerklassen zugrunde – und richteten damit so manche Anwartschaft zugrunde. Mit der Folge, dass die Startgutschrift 40 Prozent geringer ausfallen konnte. Die Lösung:

**Wer im Zeitpunkt der Systemumstellung unverheiratet war, sollte beim Rentenbeginn auf Antrag einen Nachschlag auf die St.Kl. III erhalten, wenn er/sie inzwischen (wieder) verheiratet ist.**