

Neue Zeitschrift für Sozialrecht

Zweiwochenschrift für die anwaltliche, betriebliche, behördliche und gerichtliche Praxis

Herausgegeben von Prof. Dr. Ulrich Becker, LL.M. (EHI), Direktor des Max-Planck-Instituts für Sozialrecht und Sozialpolitik, München – Dr. Jürgen Brand, Rechtsanwalt und Präsident des LSG NRW a. D. – Dr. Ricarda Brandts, Präsidentin des Verfassungsgerichtshofs NRW und Präsidentin des Oberverwaltungsgerichts NRW – Prof. Dr. Dagmar Felix, Universität Hamburg – Dr. Rainer Hess, vorm. Vorsitzender des Gemeinsamen Bundesausschusses, Siegburg – Prof. Dr. Thorsten Kingreen, Universität Regensburg – Prof. Dr. Ferdinand Kirchhof, Vizepräsident des Bundesverfassungsgerichts, Karlsruhe – Dr. Gerhard Knorr, Ministerialdirigent a. D., München – Prof. Dr. Katharina von Koppenfels-Spies, Universität Freiburg – Peter Masuch, Präsident des Bundessozialgerichts, Kassel – Elisabeth Mette, Präsidentin des LSG Bayern – Prof. Dr. Hermann Plagemann, Rechtsanwalt, Frankfurt – Prof. Dr. Christian Rolfs, Universität Köln – Prof. Dr. Franz Ruland, vorm. Geschäftsführer des Verbandes Deutscher Rentenversicherungsträger, Frankfurt – Prof. Dr. Helge Sodan, Freie Universität Berlin – Prof. Dr. Wolfgang Spellbrink, Richter am Bundessozialgericht, Kassel – Prof. Dr. Peter Wigge, Rechtsanwalt, Münster – in Zusammenarbeit mit der Neuen Juristischen Wochenschrift
Schriftleitung: Dr. Gerhard Knorr, Merseburger Str. 8 a, 80993 München

Heft **17**
Seite 641–680
24. Jahrgang
1. September 2015

Aufsätze und Berichte

Von Christian Wagner und Dr. Friedmar Fischer*

Die neue Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst – eine kritische Zwischenbilanz für rentenferne Versicherte

I. Einleitung

1. Entwicklungen bis zur Neuordnung der Zusatzversorgung, 2001 bis 2007

Die Zusatzversorgung der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes (ö.D.) ist das größte System der betrieblichen Altersversorgung in Deutschland.¹ Die tarifvertraglich vereinbarte² Zusatzversorgung ergänzt die gesetzliche Rente um einen bestimmten Prozentsatz des letzten Gehaltes eines Arbeitnehmers zur persönlich erreichten Gesamtversorgung.

Es ist dabei Aufgabe der Zusatzversorgungskassen (ZVK), den Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes über ihre bei der ZVK beteiligten Arbeitgeber im Wege privatrechtlicher³ Versicherung eine zusätzliche Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenversorgung zu zahlen⁴. Voraussetzung für die Durchführung der betrieblichen Altersversorgung ist grundsätzlich die Beteiligung des Arbeitgebers bei einer ZVK⁵. Die Beteiligungsvereinbarung ist ein Gruppenversicherungsvertrag⁶, bei dem der Arbeitgeber Versicherungsnehmer und die Arbeitnehmer und ihre Hinterbliebenen Bezugsberechtigte sind⁷. Die Zusatzversorgung wird weiterhin durch Tarifverträge sichergestellt⁸.

Das seit 1.1.1967 geltende Gesamtversorgungssystem wurde mit Ablauf des 31.12.2001 geschlossen und auf der Grundlage einer Übergangsregelung in ein Versorgungspunktemodell überführt.⁹ Hintergrund war insbesondere eine Entscheidung des BVerfG, in der die fehlende Dynamik der Mindestversorgungsrente und die gegen das Gleichheitsgebot verstoßende Halbanrechnung der Vordienstzeiten beanstandet wurde mit der Folge, dass die VBL-Satzung teilweise verfassungswidrig gewesen wäre.¹⁰ Schwerpunkt der Übergangsregelung ist die Anwendung der in § 18 Abs. 2

BetrAVG enthaltenen Formel, die der Gesetzgeber erst mit Wirkung zum 1.1.2001 für aus dem öffentlichen Dienst ausgeschiedene Arbeitnehmer entwickelte.¹¹ In der Folge waren im großen Umfang Bestandsrenten gem. § 18 BetrAVG n. F. umzurechnen.¹² Hinsichtlich der rechtlichen Bewertung des Umstellungsmodells ist zwischen den verschiedenen Wegen zu differenzieren, über die nach dem Tarifabschluss im ö. D. die Besitzstände in das Versorgungspunktemodell überführt werden.

Vier Gruppen sind hier zu unterscheiden: Die Bestandsrentner, weiterhin die sogenannten rentennahen und rentenfernen Jahrgänge sowie die beitragsfrei Versicherten.

* RA Wagner ist Partner der Partnerschaftsgesellschaft Stemmer, Huck und Kollegen, Rechtsanwälte Steuerberater, in Karlsruhe, Dr. Fischer ist Mathematiker i. R., Wiernsheim.

- 1 VBL Geschäftsbericht 2013, S. 38
- 2 Tarifvertrag Altersversorgung – ATV vom 1.3.2002 i. d. F. des Änderungstarifvertrages Nr. 6 vom 24.11.2011
- 3 Vgl. bspw. BGH, NJW 1967, 2057 ff.; NJW 1977, 1493; NJW 1999, 3558 ff.; BVerfG, NJW 2000, 3341
- 4 VBL Geschäftsbericht 2013, S. 38
- 5 §§ 19 ff. VBLS
- 6 BGH, VersR 1988, S. 575
- 7 VBL Geschäftsbericht 2013, S. 38
- 8 Tarifvertrag Altersversorgung – ATV vom 1.3.2002 und Altersvorsorgeplan 2001 vom 13.11.2001
- 9 Zur Ermittlung der alten Gesamtversorgung grundsätzlich Furtmayr/Wagner: Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst – der heimliche Abschied von der Gesamtversorgung, NZS 2007, 299
- 10 BVerfG Beschl. v. 22.3.2000 – 1 BvR 1136/96, NJW 2000, 3341; ebenso BVerfG Beschl. v. 15.7.1998 – 1 BvR 1554/89, VersR 1999, 600
- 11 Die Novellierung erfolgte durch das Erste Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung vom 21.12.2000, BGBl. I 2000, 1914.
- 12 Hock in: Förster/Cisch/Karst, Betriebsrentengesetz, 14. Aufl. 2014, § 18 Rn. 3

Die Startgutschriftenregelungen für die sogenannten *renten-nahen Pflichtversicherten*, nämlich die Versicherten, die am 1.1.2002 das 55. Lebensjahr vollendet haben, sind nach Auffassung des BGH wirksam.¹³

Hingegen sind die Startgutschriften für *rentenferne Pflichtversicherte*, die am 1.1.2002 das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben (ab Jahrgang 1947 ohne die am 1.1.1947 Geborenen) laut Urteil des BGH vom 14.11.2007¹⁴ unverbindlich, da sie Pflichtversicherte mit längeren Ausbildungszeiten überproportional benachteiligen. Gleiches gilt nach dem BGH-Urteil vom 29.9.2010¹⁵ auch für *beitragsfrei Versicherte* mit längeren Ausbildungszeiten.

Die Übergangsregelung der neuen Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) für die rentenferne Pflichtversicherten führt nach Auffassung des BGH zu einer sachwidrigen und deshalb gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstoßenden Ungleichbehandlung innerhalb der Gruppe der rentenfernen Versicherten, da mit jedem Jahr der aufgrund des Arbeitsverhältnisses bestehenden Pflichtversicherung lediglich 2,25 Prozent der Voll-Leistung erworben werden. Die Ungleichbehandlung sieht das Gericht darin, dass Arbeitnehmer mit längeren Ausbildungszeiten die zum Erwerb der Voll-Leistung (100 Prozent) erforderlichen 44,44 Pflichtversicherungsjahre in ihrem Arbeitsleben nicht erreichen können und deshalb von vornherein überproportionale Abschläge hinnehmen müssen.¹⁶ Neben Akademikern sind vor allem diejenigen davon betroffen, die aufgrund besonderer Anforderungen eines Arbeitsplatzes im öffentlichen Dienst, etwa einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder eines Meisterbriefes in einem handwerklichen Beruf, erst später in den öffentlichen Dienst eintreten.

Dieser Verstoß gegen Art. 3 Abs. 1 GG führt zur Unwirksamkeit der für die pflichtversicherten Angehörigen rentenferner Jahrgänge getroffenen Übergangs- und Besitzstandsregelung und hat zur Folge, dass es für die den Klägern und allen anderen rentenfernen Pflichtversicherten erteilten Startgutschriften an einer wirksamen Rechtsgrundlage fehlt.¹⁷

Die dadurch entstandene Lücke in der Satzung der VBL hat der BGH allerdings nicht selbst schließen können, weil die beanstandete Übergangsregelung im Tarifvertrag Altersversorgung vom 1.3.2002 vereinbart worden war und es den Tarifvertragsparteien mit Rücksicht auf deren in Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Tarifautonomie vorbehalten bleiben muss, eine verfassungskonforme Neuregelung zu treffen. In diesem Zusammenhang haben die Tarifvertragsparteien zugleich Gelegenheit, die Auswirkungen der ausschließlichen Anwendung des Näherungsverfahrens zur Abschätzung der gesetzlichen Rente erneut zu bedenken. Der BGH benennt in seinem Urteil mögliche verfassungskonforme Lösungen, nämlich

- erstens die Veränderung des jährlichen Anteilssatzes von 2,25 %,
- zweitens die Veränderung bzw. Einführung eines modifizierten Unverfallbarkeitsfaktors (als Verhältnis der erreichten zu den erreichbaren Pflichtversicherungsjahren) sowie
- drittens die Veränderung der gesamten Berechnungsformel nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG und nicht nur die Korrektur ihrer Faktoren.

2. Die „Neuordnung“ der „Neuordnung“, aktuelle Rechtsprechung

Die Berechnung der Startgutschriften für rentenferne Pflichtversicherte bleibt auch nach über zwölf Jahren heftig um-

stritten. Ein Ende des Streits um die „richtige“, d. h. systematisch saubere, transparente, gerechte und rechtssichere Berechnung ist auch nach der Neuregelung der sog. rentenfernen Startgutschriften am 30.5.2011 nicht in Sicht.

Die Tarifparteien sind mit der Einfügung des § 33 Abs. 1 a ATV vom Grundsatz her dem zweiten denkbaren Weg des BGH gefolgt. Sie setzen dabei individuelle Berechnungsgrundlagen (Unverfallbarkeitsfaktor nach § 2 BetrAVG) mit pauschalen Vorgehensweisen (Voll-Leistung nach § 18 BetrAVG) zueinander in Beziehung. Der BGH hat allerdings bereits in seinem Urteil vom 14.11.2007 darauf hingewiesen, dass die Berechnungsmethode für den Unverfallbarkeitsfaktor nicht losgelöst von der Berechnungsmethode für die Voll-Leistung betrachtet werden kann, da zwischen beiden Rechenschritten ein innerer Zusammenhang bestünde.¹⁸

Nach der am 30.5.2011 durch die Tarifparteien vereinbarten Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften nach § 33 Abs. 1 a ATV setzt ein Zuschlag auf die bisherige Startgutschrift voraus, dass der Unverfallbarkeitsfaktor nach § 2 Abs. 1 BetrAVG um mehr als 7,5 Prozentpunkte vom bisherigen Anteilssatz nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 Satz 1 BetrAVG abweicht.

Von der Neuregelung sind allein bei der VBL rund 1,7 Mio. rentenferne Pflichtversicherte und beitragsfrei Versicherte betroffen.¹⁹ Hinzu kommen neben der VBL als größter ZVK weitere 26 kommunale und kirchliche ZVKs, so daß insgesamt rund 5,3 Mio. Versicherte von der Neuregelung erfasst sind.²⁰ Nicht alle rentenfernen Versicherten werden einen Zuschlag zu ihrer bisherigen Startgutschrift bekommen.

Der für Versicherungssachen zuständige zwölfte Zivilsenat des OLG Karlsruhe hat am 18.12.2014 in zunächst 54 Verfahren²¹ die „Neuordnung“ der „Neuordnung“ der Zusatzversorgung für rentenfernen Versicherte für verfassungswidrig erklärt, da wegen des Abzugs von 7,5 Prozentpunkten vom sog. Unverfallbarkeitsfaktor gleichheitswidrig ganze Gruppen rentenferner Versicherter von einem Zuschlag zu ihrer ursprünglichen rentenfernen Startgutschrift ausgeschlossen sind und die bereits 2007 vom BGH²² festgestellte Ungleichbehandlung rentenferner Versicherter mit längerer Ausbildungsdauer nicht beseitigt worden ist.

Das OLG „versteht die Ausführungen des Bundesgerichtshofs dahin, dass das bisherige Übergangsrecht einer Überprüfung am Maßstab des Gleichheitsgrundrechts nicht standhält, weil auch Versicherte, die nach ihrer Schulentlassung eine für den angestrebten Beruf notwendige Ausbildung sofort begonnen und zügig abgeschlossen, sodann eine Zusatzversorgungspflichtige Beschäftigung aufgenommen und bis zur Systemumstellung fortgesetzt haben, keine Startgutschrift erhalten, mit der sie den 100 %-Wert noch erreichen könnten und sie insoweit ohne rechtfertigenden Grund anders behandelt werden als Versicherte, auf die diese Annahmen nicht zutreffen, die also etwa unmittelbar nach Schulentlassung eine duale Ausbildung im öffentlichen Dienst be-

13 BGH Ur. v. 24.9.2008 – IV ZR134/07, VersR 2008, 1677

14 BGH Ur. v. 14.11.2007 – IV ZR 74/06, VersR 2008, 1625

15 BGH Ur. v. 29.9.2010 – IV ZR 99/09, BeckRS 2010, 25834

16 Furtmayr/Wagner, a. a. O. S. 304

17 BGH Ur. v. 14.11.2007 – IV ZR 74/06, VersR 2008, 1625

18 BGH Ur. v. 14.11.2007 – IV ZR 74/06, NVwZ 2008, 455 = VersR 2008, 1625, Rn. 126

19 VBL Geschäftsbericht 2013, S. 70

20 Hock in: Förster/Cisch/Karst, a. a. O., § 18 Rn. 1

21 Piloturteil: OLG Karlsruhe Ur. v. 18.12.2014 – 12 U 104/14, ZTR 2015, 87

22 BGH Ur. v. 14.11.2007, a. a. O.

gonnen haben²³. „Der so verstandene strukturelle Mangel wird durch das mit § 79 Absatz 1 a VBLS n.F. eingeführte Vergleichsmodell nicht behoben“²⁴. Ferner „seien alle Versicherten der Jahrgänge 1961 und jünger sowie alle Versicherten ab dem Jahrgang 1947, die mit 25 Jahren oder jünger bei der Beklagten versichert wurden, aufgrund des bei der Vergleichsbetrachtung vorgesehenen Abzugs von 7,5 Prozentpunkten von vornherein von einem Zuschlag ausgeschlossen“²⁵.

Eine Verpflichtung der VBL zur Zahlung einer höheren Betriebsrente hat das OLG nicht ausgesprochen, da es auch hier im Hinblick auf die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie Aufgabe der Tarifvertragsparteien bleibe, eine verfassungskonforme Regelung zu finden.

Den Tarifparteien wurde aufgegeben, zügig eine dieses Mal systematisch saubere Nachbesserungsmöglichkeit zu finden.²⁶ Eine nach rechtskräftigem Verfahrensabschluss erneute mehrjährige Prüfungsphase bis zum Inkrafttreten einer Neuordnung müssten die Versicherten indes nicht hinnehmen. In allen Verfahren wurde Revision zum BGH zugelassen.

Neben einigen wenigen Gerichtsentscheidungen, welche die Auffassung der VBL und anderer Zusatzversorgungskassen bestätigen, dass die Neuordnung der Zusatzversorgung der rentenfernen Versicherten wirksam ist²⁷, reiht sich die Entscheidung des OLG in einen Kanon zahlreicher Entscheidungen ein, welche die Neuordnung für unwirksam erachten²⁸.

Ausgehend von der Auffassung, dass der BGH die Rechtsprechung des OLG Karlsruhe bestätigen wird, beleuchtet dieser Aufsatz in dem Stadium bis zu einer Neuordnung der Satzungsbestimmungen zunächst in Kapitel II kritisch die systematischen Eigenschaften der aktuellen Neuordnung der Zusatzversorgung des ö.D. und zeigt schließlich denkbare Lösungsmöglichkeiten für eine gerichtsfeste Reform der Zusatzversorgung in Kapitel III auf.

II. Kritisch-systematische Würdigung der Neuordnung

Die Tarifparteien waren durch das Urteil des BGH vom 14.11.2007 gezwungen, die Übergangsregelungen für rentenferne Versicherte neu zu überdenken. Die Tarifparteien meinen mit ihrer Neuordnung vom 30.5.2011 den Anforderungen zu genügen, die sich aus dem BGH-Urteil ergeben. Die Neuordnung wendet eine Kombination von Bestimmungen des § 2 und des § 18 BetrAVG an. Dabei wird die bisherige Startgutschrift gem. § 33 Abs. 1 a ATV/ATV-K mit der Anwartschaft verglichen, die sich aufgrund einer modifizierten Berechnung gem. § 18 BetrAVG ergibt, wobei sich diese beim Unverfallbarkeitsfaktor sowie bei der errechneten Voll-Leistung stärker an § 2 BetrAVG anlehnt.²⁹ Die wesentlichen Kritikpunkte dieser neuen Übergangsregelungen für rentenferne Versicherte wurden in mehreren Veröffentlichungen³⁰ aufgegriffen. Vor allem Arbeiten von *Fischer/Siepe* stellen die wesentlichen systematischen Fehler der Neuordnung zusammen.³¹

1. Das Verfahren der Vergleichsstartgutschrift

Die Neuordnung der Zusatzversorgung für rentenferne Versicherte ist als Satzungszusatz in § 33 Abs. 1 a ATV bzw. § 79 Absatz 1 a VBLS n.F. formuliert. Aus der Lektüre des Satzungstextes erschließt sich jedoch nicht unmittelbar die komplexe Logik und Motivation der einzelnen Verfahrensschritte, auch wenn bisweilen Beispiele^{32, 33} zur Verdeutlichung veröffentlicht werden.

Zur Feststellung, ob dem rentenfernen Versicherten ein Zuschlag zur Startgutschrift zusteht, muss zunächst die alte Startgutschrift vorliegen.

In Anlehnung an § 2 Abs. 1 BetrAVG wird ein Unverfallbarkeitsfaktor (Schritt 1) sowie nach Abzug von 7,5 Prozentpunkten ein Vergleichsversorgungssatz berechnet (Schritt 2). Dieser wird dem Versorgungssatz nach § 18 Abs. 2 BetrAVG aus der bisherigen Startgutschrift gegenübergestellt (Schritt 3). Ist der Vergleichsversorgungssatz günstiger, wird die Berechnung fortgesetzt. Ansonsten endet sie nach Schritt 3.³⁴

Auf der Grundlage einer individuell erreichbaren gesamtversorgungsfähigen Zeit (Schritt 4) wird ein persönlicher Gesamt-Versorgungsprozentsatz (Schritt 5) bzw. eine persönliche Gesamtversorgung (Schritt 6) und auf dieser Grundlage nach der Ermittlung der Voll-Leistung (Schritt 7) eine maßgebende persönliche neue Vergleichsstartgutschrift (Schritt 8) ermittelt.

a) Schritt 1: Ermittlung des sogenannten "Unverfallbarkeitsfaktors".

Hierfür werden ergänzend zur Anzahl der erreichten Pflichtversicherungsjahre (**m**), die vom Beginn der Pflichtversicherung bis zum 31.12.2001 erworben wurden, die Pflichtversicherungsjahre (**n**), die man insgesamt theoretisch hätte erreichen können, wenn man vom Beginn der Pflichtversicherung bis zum 65. Lebensjahr durchgehend pflichtversichert gewesen wäre, ermittelt.

Der Unverfallbarkeitsfaktor bzw. -quotient (**m/n**)³⁵ berechnet sich aus dem Verhältnis der erreichten zu den erreichbaren³⁶ Pflichtversicherungsjahren.

b) Schritt 2: Ermittlung eines Vergleichsversorgungssatzes

Aus dem um 7,5 Prozentpunkte verminderten Unverfallbarkeitsfaktor ergibt sich der Vergleichsversorgungssatz [(**m/n** × 100) – 7,5] in %.

23 OLG Karlsruhe, a. a. O. Rn. 48

24 OLG Karlsruhe, a. a. O. Rn. 49; so u. a. auch LG Berlin Ur. v. 27.3.2014 – 7 O 208/13, BeckRS 2014, 07683

25 OLG Karlsruhe, a. a. O. Rn. 52

26 OLG Karlsruhe, a. a. O. Rn. 77

27 Neuordnung wirksam: LG München I Ur. v. 30.10.2014 – 26 O 4960/14; OLG Köln Ur. v. 26.8.2014 – 7 U 8/14, nur Juris

28 Neuordnung unwirksam: LG Berlin Ur. v. 22.1.2014 – 23 O 144/13; Ur. v. 27.3.2014 – 7 O 208/13, nur Juris; LG München I Ur. v. 15.1.2015 – 12 O 19581/13; OLG Karlsruhe Ur. v. 18.12.2014 – 12 U 104/14, ZTR 2015, 87 usw.

29 So auch Hock in: Förster/Cisch/Karst, a. a. O. § 18 Rn. 6

30 Fischer/Siepe: Neuordnung der rentenfernen Startgutschriften aus ökonomischer und finanzmathematischer Sicht, Juli 2011 (Rev. März 2013), www.startgutschriften-arge.de/6/VSZ-Gutachten-Neuordnung-2011.pdf

31 Fischer/Siepe: Systemfehler und Rechtsfragen bei der Neuordnung der Startgutschriften für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, Nov. 2012 (Rev. Dez. 2013), www.startgutschriften-arge.de/6/Systemfehler_Langfassung.pdf

32 VBL-Info Ausgabe 2, Nov. 2011, Seite 5

33 Hagen Hügelschäffer: Die Tarifeinigung im öffentlichen Dienst zu den Startgutschriften, BetrAV, 7/2011, 613-619

34 Hock in: Förster/Cisch/Karst, a. a. O. § 18 Rn. 6

35 Grds. zum m/n-Verfahren Jumpertz in: Förster/Cisch/Karst, a. a. O. § 2 Rn. 2

36 LG Karlsruhe – 6 O 145/13, Tz. 77: Die „erreichbare Pflichtversicherungszeit“ ist der Zeitraum zwischen dem erstmaligen Beginn der Pflichtversicherung und dem 65. Lebensjahr; unabhängig davon, ob die Versicherung bis zum Stichtag unterbrochen war oder ein Arbeitgeberwechsel stattgefunden hat.

c) Schritt 3: Vergleichsversorgungssatz höher oder niedriger als bisheriger Versorgungssatz

Die bisherige Berechnung der Startgutschrift ergibt nach § 18 BetrAVG einen Versorgungssatz von (m Jahre \times 2,25 %), wobei m die Anzahl der Pflichtversicherungsjahre bis zum Umstellungszeitpunkt 31.12.2001 ist.

Nun wird verglichen: Nur wenn neue Vergleichsversorgungssatz $[(m/n \times 100) - 7,5]$ größer ist als der bisherige Versorgungssatz (bis 31.12.2001 erreichte Pflichtversicherungsjahre (m) \times 2,25 %) nach § 18 Abs. 2 BetrAVG, ist zumindest die notwendige Voraussetzung für einen Zuschlag gegeben.

d) Schritt 4: Ermittlung der individuell erreichbaren Gesamtversorgungsfähigen Zeit (gvZ)

Berechnung als Summe von bis 31.12.2001 erreichten Versicherungszeiten, Vordienstzeiten und Zeiten ab 2002 bis zur Rente zum 65. Lebensjahr, also

- (1) erreichte Pflichtversicherungszeit bis 31.12.2001 in Monaten oder Jahren,
- (2) Hälfte einer Differenz (ab 17. Lebensjahr pauschal gutgeschriebene Zeit abzüglich der Zeiten nach Ziffer 1) und
- (3) Versicherungszeiten vom 1.1.2002 bis zum Renteneintritt mit dem 65. Lebensjahr.

e) Schritt 5: Brutto- bzw. Nettoversorgungssatz

Aus der Gesamtversorgungsfähigen Zeit ergibt sich ein Bruttoversorgungssatz (BVS) in % (gvZ Jahre \times 1,875 %, mindestens 35 %, höchstens 75 %). Nettoversorgungssatz (NVS) in % (gvZ Jahre \times 2,294 %³⁷, mindestens 45 %, höchstens 91,75 %).

Der Versorgungssatz wird mit dem Gesamtbeschäftigungsquotient (GBQ) multipliziert, der Teilzeitbeschäftigungen und Sonderurlaub berücksichtigt. Bei einer Vollzeitbeschäftigung beläuft sich der GBQ auf den Faktor 1.

f) Schritt 6: maßgebliche Gesamtversorgung

Auf der Grundlage des zum Umstellungsstichtag 31.12.2001 ermittelten und mit der bisherigen Startgutschrift bereits mitgeteilten Gesamtversorgungsfähigen Entgelts (gvE) ergibt sich einerseits eine persönliche Brutto-Gesamtversorgung als gvE in € \times (Bruttoversorgungssatz \times GBQ). Andererseits ergibt sich eine persönliche Netto-Gesamtversorgung als Vollzeit-Nettoarbeitsentgelt in € \times (Nettoversorgungssatz \times GBQ), wenn man das ggf. durch den GBQ reduzierte gvE um fiktive Abzüge (z.B. Lohnsteuer, Sozialversicherungsbeiträge und Umlagen) vermindert. Diese fiktive Größe ist das fiktive Nettoarbeitsentgelt. Die maßgebende Gesamtversorgung ist auf den niedrigeren Wert von Brutto-Gesamtversorgung bzw. Netto-Gesamtversorgung zu begrenzen

Anders als bei der bisherigen Berechnung nach § 18 BetrAVG wird nicht pauschal die höchstmögliche Voll-Leistung angesetzt. Wie bei der Berechnung nach § 2 BetrAVG wird diejenige Voll-Leistung berechnet, die aufgrund des späteren Versicherungsbeginns noch erreichbar ist. Die neue Voll-Leistung ist gegenüber der bisherigen Berechnung dann niedriger, wenn die für den Versorgungshöchstsatz erforderliche berücksichtigungsfähige Zeit von 40 Jahren nicht mehr erreichbar ist.³⁸

g) Schritt 7: Ermittlung der Voll-Leistung

Zur Bestimmung der sog. Voll-Leistung wird die Gesamtversorgung um die nach dem Betriebsrentengesetz anzurechnenden Bezüge (fiktive gesetzliche Näherungsrente) gekürzt. Die

sich daraus ergebende Voll-Leistung bildet unter Anwendung des Vergleichsversorgungssatzes (aus Schritt 2) die Grundlage für die Betriebsrente als Vergleichsstartgutschrift (Schritt 8).

Von der maßgeblichen Gesamtversorgung gemäß Schritt 6 wird die fiktive gesetzliche Näherungsrente abgezogen. Daraus ergibt sich die Voll-Leistung (VL).

h) Schritt 8: Vergleichsstartgutschrift

Die Betriebsrente ergibt sich durch Anwendung des Vergleichsversorgungssatzes (aus Schritt 2) auf die Voll-Leistung, also Vergleichsversorgungssatz in % \times Voll-Leistung.

Nach Umrechnung in Versorgungspunkte und Vergleich mit der bisherigen Startgutschrift ergibt sich ggf. ein Zuschlag zur Startgutschrift.

Es ist offensichtlich, dass dieses von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) entwickelte sog. Vergleichsmodell zur Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften hochkomplex ist. Das Vergleichsmodell enthält eine ganze Reihe von Bestimmungsgrößen, die einzeln zu beleuchten und zu hinterfragen sind. Dabei liegt im Folgenden der Schwerpunkt auf dem Unverfallbarkeitsfaktor (siehe Punkt 2) und dem neuen Vergleichsversorgungssatz nach pauschaler Kürzung des Unverfallbarkeitsfaktors um 7,5 Prozentpunkte (siehe Punkt 3).

2. Der Unverfallbarkeitsfaktor

Nach § 33 Abs. 1 Altersvorsorgetarifvertrag (ATV) berechnen sich die bisherigen Startgutschriften für rentenferne Pflichtversicherte ab Jahrgang 1947 nach § 18 Abs. 2 BetrAVG. Diese Vorschrift ist ursprünglich als Sonderregelung für vorzeitig aus dem öffentlichen Dienst ausgeschiedene Arbeitnehmer gedacht. Sie weicht daher grundsätzlich von § 2 Abs. 1 BetrAVG ab, der die anteilige Rentenanwartschaft beim Ausscheiden eines Arbeitnehmers aus einem Betrieb in der Privatwirtschaft nach § 2 BetrAVG regelt. Dieser § 2 wird von den Tarifvertragsparteien nun jedoch auch für die Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften entlehnt, die typischerweise nach § 18 BetrAVG berechnet werden.

Die Berechnung des unverfallbaren Betriebsrentenanspruchs heißt *zeitratierliches Verfahren*³⁹ bzw. Berechnung „pro rata temporis“, wenn man den Teilanspruch eines aus einem Betrieb ausgeschiedenen Arbeitnehmers aus dem einfachen Zusammenhang $T = VR \times m/n$ ermitteln will (T = Teilanspruch, VR = erreichbare Vollrente, m/n = *Unverfallbarkeitsfaktor* mit m = tatsächliche Betriebszugehörigkeit und n = mögliche Betriebszugehörigkeit).⁴⁰ Nach § 2 Abs. 1 und 5 BetrAVG beschreibt er das Verhältnis von tatsächlicher Betriebszugehörigkeit (üblicherweise mit „ m “ bezeichnet) zu möglicher Betriebszugehörigkeit bis zur Altersgrenze (n) und führt dann zum Unverfallbarkeitsfaktor m/n .

Der Unverfallbarkeitsfaktor in § 33 Abs. 1 a Nr. 1 S. 2 ATV wird in Analogie zu § 2 Abs. 2 S. 1 BetrAVG als Verhältnis von bis zum 31.12.2001 erreichten Pflichtversicherungsjahren zu den bis zum vollendeten 65. Lebensjahr erreichbaren Pflichtversicherungsjahren „undefiniert“.

³⁷ War der Versicherte beim erstmaligen Beginn der Pflichtversicherung älter als 50 Jahre, wird bei der Berechnung der Vergleichsstartgutschrift der Wert 1,957 % angewandt.

³⁸ VBL-Info Ausgabe 2, Nov. 2011, S. 5

³⁹ BAG Urt. v. 17.9.2008 – 3 AZR 1061/06, BeckRS 2009, 50311

⁴⁰ Kisters-Kölkers in: Kemper/Kisters-Kölkers/Berenz/Huber, BetrAVG, 5. Aufl. 2012, § 2 Rn. 59 ff.

Die wesentlichen Unterschiede zwischen § 2 Abs. 1 und § 18 Abs. 2 BetrAVG werden in folgender Tabelle 1 zusammengefasst.

Dabei ist fraglich, ob der *individuelle Unverfallbarkeitsfaktor* in Anlehnung an § 2 Abs. 1 BetrAVG überhaupt mit der *pauschalisierten Voll-Leistung* nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG kombiniert werden kann.

Tabelle 1: Berechnungsgrundlagen zu § 2 und § 18 BetrAVG

	§ 2 BetrAVG	§ 18 BetrAVG
Berechnungsgrundlage	Vollrente (VR)	Voll-Leistung (VL)
zeitratierl. Faktor	Unverfallbarkeitsfaktor (UF)	jährlicher Anteilssatz in % (AS)
Teilanspruch T	$T = VR \times m/n$	$T = VL \times m / 44,44... \text{ bzw. } VL \times m \times 2,25 \%$

a) Die Vollrente nach § 2 BetrAVG

Die *Vollrente (VR)* nach § 2 BetrAVG darf nicht mit der nur vom Wort her ähnlich klingenden *Voll-Leistung (VL)* nach § 18 BetrAVG verwechselt werden, da es sich um nicht vergleichbare Leistungen handelt.

Die *erreichbare Vollrente (VR)* nach § 2 BetrAVG berechnet sich nach der *möglichen* Betriebszugehörigkeit vom Beginn des Arbeitsverhältnisses bis zur Altersgrenze.⁴¹ Es handelt sich also um eine *individuell* berechnete Rente, die vor allem vom Eintrittsalter und damit von der *möglichen* Betriebszugehörigkeit (üblicherweise mit „n“ bezeichnet) abhängt.⁴² Wer erst mit 45 Jahren in den Betrieb eintritt, kann bis zur früheren Regelaltersgrenze von 65 Jahren nur maximal 20 Jahre Betriebszugehörigkeit erreichen. 40 Jahre, also das Doppelte dieser Betriebszugehörigkeit, erreicht jedoch ein Arbeitnehmer, der bereits mit 25 Jahren sein Arbeitsverhältnis begonnen hat. Bei gleichen Gehältern liegt die Vollrente des mit 25 Jahren in den Betrieb eingetretenen Arbeitnehmers daher auch doppelt so hoch wie die Vollrente des Späteinsteigers mit 45 Jahren.

b) Die Voll-Leistung nach § 18 BetrAVG

Völlig anders konzipiert ist die *erreichbare Voll-Leistung (VL)* nach § 18 BetrAVG, also für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst. Unabhängig vom tatsächlichen Eintrittsalter wird *pauschal* eine Pflichtversicherungszeit von $(100/2,25) = 44,44..$ Jahren bis zum Erreichen des vollendeten 65. Lebensjahres zugrunde gelegt.⁴³ Für einen Späteinsteiger mit 45 Jahren ist die *Voll-Leistung (VL)* somit – anders als bei der *Vollrente (VR)* nach § 2 BetrAVG – genau so hoch wie für einen Arbeitnehmer mit einem Eintrittsalter von 25 Jahren.

Grundsätzlich wird die *Voll-Leistung (VL)* aus der Differenz zwischen maximaler Nettogesamtversorgung (= 91,75 % des Nettoarbeitsentgelts) und gesetzlicher Rente nach dem Näherungsverfahren (sog. Näherungsrente) ermittelt.⁴⁴ Der Höchstversorgungssatz von 91,75 % wird nach einer Gesamtversorgungsfähigen Zeit von 40 Jahren erreicht. Für die Berechnung der pauschalen Näherungsrente geht man grundsätzlich von 45 Jahren Beitragsdauer aus. Da beide Werte – Nettogesamtversorgung und Näherungsrente – nur abhängig vom Gesamtversorgungsfähigen Entgelt und der

Steuerklasse berechnet werden, kommt es auf die tatsächlich *erreichbaren* Pflichtversicherungsjahre und damit auf das Eintrittsalter zunächst einmal gar nicht an.

Fazit: Wenn aber die *individuell* errechnete *Vollrente (VR)* nach § 2 BetrAVG nicht mit der *pauschal* ermittelten *Voll-Leistung (VL)* nach § 18 BetrAVG vergleichbar ist, muss dies auch für den Vergleich von *individuell* berechnetem *Unverfallbarkeitsfaktor* nach § 2 BetrAVG mit dem *pauschal* ermittelten *Anteilssatz von 2,25 % pro Jahr* nach § 18 BetrAVG gelten.

Die Einführung des Unverfallbarkeitsfaktors „entsprechend § 2 Abs. 2 S. 1 BetrAVG“ anstelle des Anteilssatzes nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 S. 1 BetrAVG⁴⁵ ist ohne gleichzeitigen Bezug auf die zugrunde liegende *Voll-Leistung (VL)* nach § 18 BetrAVG sinnlos.

Wenn man schon „*Unverfallbarkeitsfaktor*“ mit „*Anteilssatz*“ vergleichen will, dann auch gleichzeitig die *tatsächliche Vollrente (VR)* nach § 2 BetrAVG mit der nur *fiktiven Voll-Leistung (VL)* nach § 18 BetrAVG. Erst das Zusammenspiel von Unverfallbarkeitsfaktor und Vollrente einerseits („§ 2-Perspektive“) mit Anteilssatz und Voll-Leistung andererseits („§ 18-Perspektive“) macht, wenn überhaupt, Sinn.

Der bloße Vergleich des Unverfallbarkeitsfaktors nach § 2 BetrAVG mit dem Anteilssatz von 2,25 % pro Pflichtversicherungsjahr nach § 18 BetrAVG, wie es die Tarifvertragsparteien mit der Neuregelung eingeführt haben, ist daher problematisch. *Der Unverfallbarkeitsfaktor bezieht sich auf die Vollrente für individuell erreichbare Pflichtversicherungsjahre nach § 2 BetrAVG.* Wer aber beispielsweise nur 35 Pflichtversicherungsjahre bis zum 65. Lebensjahr erreichen kann, müsste auch eine Kürzung um 12,5 % [= $(1-35/40) \times 100$] bei der Vollrente gegenüber der Vollrente bei 40 erreichbaren Pflichtversicherungsjahren in Kauf nehmen.

Die *Voll-Leistung* nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG wird jedoch *grundsätzlich nicht gekürzt*.⁴⁶ Dabei wird eine *pauschal* bzw. *fiktiv* erreichbare Pflichtversicherungszeit von bisher 44,44.. Jahren unterstellt, was vom BGH hinsichtlich der 44,44.. Pflichtversicherungsjahre bei längeren Ausbildungszeiten bemängelt wurde. Auch wenn man die Anzahl der pauschal angenommenen Pflichtversicherungsjahre auf beispielsweise 40 senken würde, bliebe die *Voll-Leistung* in ihrer pauschalen Höhe bestehen.

Logisch richtig wäre also folgende Rechnung eines am 1.1.1948 geborenen Versicherten mit einem Eintrittsalter von beispielsweise 30 Jahren. Bis zum 31.12.2001 können noch 24 Pflichtversicherungsjahre erreicht werden (vom 1.1.1978 bis 31.12.2001) und bis zum 65. Lebensjahr sind 35 Pflichtversicherungsjahre erreichbar.

Wenn man den Unverfallbarkeitsfaktor von beispielsweise 68,57 % ($m/n=24/35$) nach § 2 BetrAVG nur auf 87,5 % bzw. $35/40$ der Vollrente bezieht, errechnet sich nur ein Teilanspruch von 60 % der ursprünglichen Vollrente (= $68,57 \times 0,875$). Dies wäre kompatibel mit einem *neuen* Anteilssatz

41 Rolfs in: Blomeyer/Rolfs/Otto: Betriebsrentengesetz, 6. Aufl. 2015 § 2 Rn. 75 ff; § 18 Rn. 38; Hock in: Förster/Cisch/Karst, a. a. O. § 18 Rn. 12

42 Hock in: Förster/Cisch/Karst, a. a. O. § 18 Rn. 12

43 Hock in: Förster/Cisch/Karst, a. a. O. § 18 Rn. 14; Rolfs in: Blomeyer/Rolfs/Otto, a. a. O. § 18 Rn. 38

44 Hock in: Förster/Cisch/Karst, a. a. O. § 18 Rn. 16

45 siehe Neuregelung in § 33 Abs. 1 a Nr. 1 S. 1 ATV

46 Hock in: Förster/Cisch/Karst, a. a. O. § 18 Rn. 15

von 60 % (= $24 \times 2,5$ %) der Voll-Leistung nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG.

Im Ergebnis käme also eine Zuschlagsquote von 11,1 % auf die bisherige Startgutschrift heraus, da der neue Versorgungssatz von 60 % den alten Anteilssatz von 54 % (= $24 \times 2,25$ %) um 6 Prozentpunkte bzw. um 11,1 % übersteigt. Die derzeit durchgeführte komplizierte Berechnung über den Unverfallbarkeitsfaktor, den Abzug von 7,5 Prozentpunkten sowie die evtl. Kürzung der Nettogesamtversorgung wäre also völlig entbehrlich, wenn man direkt den pauschalen Anteilssatz für alle Eintrittsalter ab 25 Jahre von 2,25 bis auf höchstens 2,5 % pro Pflichtversicherungsjahr erhöhen würde.

Offensichtlich wollten die Tarifvertragsparteien jedoch eine Erhöhung des pauschalen Anteilssatzes von 2,25 % pro Pflichtversicherungsjahr vermeiden und setzten daher auf den Unverfallbarkeitsfaktor.

Wie problematisch die Einführung eines „reinen“ Unverfallbarkeitsfaktors m/n ohne gleichzeitige Kürzung der Voll-Leistung wäre, zeigt das stark vereinfachte Beispiel aus Tabelle 2 für ein Eintrittsalter von 25 bis 45 Jahren und $n = 65$ – Eintrittsalter(EA).

Tabelle 2: Unverfallbarkeitsfaktor deutlich höher als Anteilssatz

Eintrittsalter (EA)	m	A = m/n nach § 2	B = Anteilssatz nach § 18	Zuschlags- quote*
25 Jahre	10 Jahre	10/40 = 25 %	10 x 2,25 % = 22,5 %	11,1 %
30 Jahre	10 Jahre	10/35 = 28,6- %	10 x 2,25 % = 22,5 %	27,1 %
35 Jahre	10 Jahre	10/30 = 33,3- %	10 x 2,25 % = 22,5 %	48,0 %
40 Jahre	10 Jahre	10/25 = 40 %	10 x 2,25 % = 22,5 %	77,8 %
45 Jahre	10 Jahre	10/20 = 50 %	10 x 2,25 % = 22,5 %	122,2 %

*) Berechnung des Zuschlags in % des Anteilssatzes nach § 18 BetrAVG: $[(A - B)/B \times 100]$

In diesem Fall läge der Unverfallbarkeitsfaktor bei einem Eintrittsalter von 45 Jahren mehr als doppelt so hoch wie der Anteilssatz nach § 18 BetrAVG. Bei einem Eintrittsalter von 25 Jahren wäre der Unverfallbarkeitsfaktor aber nur um 11,1 % höher als der Anteilssatz.

Die durch die „reine“ Anwendung des Unverfallbarkeitsfaktors (m/n) nach § 2 BetrAVG bedingten Zuschlagsquoten würden bei Späteinsteigern mit einem Eintrittsalter von mehr als 25 Jahren also sehr hoch ausfallen und bei sehr spätem Eintrittsalter von 40 bis 45 Jahren förmlich explodieren. Derartige hohe Zuschlagsquoten wären unerwünscht.

Als notwendige begrenzende Bedingungen für die Zuschlagshöhe bot sich daher für die Tarifvertragsparteien an, einerseits den Unverfallbarkeitsfaktor pauschal um 7,5 Prozentpunkte zu reduzieren sowie andererseits die Voll-Leistung zu kürzen, wenn die gesamtversorgungsfähige Zeit von 40 Jahren ab einem Eintrittsalter von mehr als 33 Jahren nicht mehr erreicht werden kann.

Denn: Der maximale Nettoversorgungssatz von 91,75 % kann dann nicht mehr erreicht werden, wenn die gesamtversorgungsfähige Zeit (gvZ) kleiner als 40 Jahre ist, wie sich aus der Definition der gesamtversorgungsfähigen Zeit (gvZ)⁴⁷: $gvZ = 65 - \text{Eintrittsalter}(EA) + 0,5 \times (EA - 17)$ ergibt. Ist also gvZ kleiner als 40 Jahre ($gvZ < 40$), folgt daraus unmittelbar nach Auflösung für EA, dass das Eintrittsalter größer als 33 Jahre ($EA > 33$) sein muss. Beispiel: Bei einem Eintrittsalter von 35 Jahren kann höchstens eine gesamtversorgungsfähige Zeit (gvZ) von 39 Jahren erreicht werden. Es erfolgt eine Kürzung des Nettoversorgungssatzes auf 89,47 % ($39 \text{ Jahre} \times 2,294$ %) anstelle der maximal möglichen 91,75 %.

Für den Fall von $gvZ < 40$ Jahren wird also die Nettogesamtversorgung von 91,75 % des Nettoarbeitsentgelts entsprechend dem individuellen Nettoversorgungssatz gekürzt. Diese Kürzung der Nettogesamtversorgung geht aber einher mit der Nicht-Kürzung der Näherungsrente, da die gesetzliche Rente nach dem Näherungsverfahren gem. Protokollnotiz zum § 33 Abs. 1 a ATV grundsätzlich in voller Höhe beibehalten wird⁴⁸.

Beim Zuschlagsverfahren für rentenferne Pflichtversicherte geht somit plötzlich auch die Halbanrechnung von Vordienstzeiten über den Begriff der gesamtversorgungsfähigen Zeit (gvZ) wieder ein, die sich aber nur bei Späteinsteigern mit einem Eintrittsalter von mehr als 33 Jahren auswirkt. Das ist bemerkenswert, denn die Zulässigkeit der Halbanrechnung von Vordienstzeiten war für die jüngere Rentnergeneration mit Eintritt des Versorgungsfalls ab dem 1.1.2001 ausdrücklich verneint worden⁴⁹.

Der grundsätzliche Konstruktionsfehler, den zu § 2 BetrAVG analogen Unverfallbarkeitsfaktor auch zur Neuberechnung der rentenfernen Startgutschriften zu nutzen, ist mit solchen Hilfsoperationen (Kürzung der Nettogesamtversorgung, aber nicht der Näherungsrente) allerdings nicht aus der Welt zu schaffen.

Die Berechnung eines Unverfallbarkeitsfaktors sahen schon die Kommentatoren Konrad⁵⁰ und Wein⁵¹ der VBL kritisch: Konrad spricht sich in seinem Kommentar zum BGH-Urteil vom 14.11.2007 für eine Veränderung des jährlichen Anteilssatzes von 2,25 % gem. § 18 Abs. 2 BetrAVG und gegen die isolierte Übertragung des Unverfallbarkeitsfaktors gem. § 2 auf § 18 BetrAVG aus. Konrad und Wein sehen darin eine Vermengung von pauschalen Berechnungen (Voll-Leistung nach § 18) und individuellen Berechnungen (Unverfallbarkeitsfaktor nach § 2), was wiederum zu einem Systembruch führen könnte.

47 vgl. Verfahrensschritt 4 in Kapitel II Nr. 1 zur Ermittlung der Vergleichsstartgutschrift

48 Tarifvertrag Altersversorgung – ATV vom 1.3.2002 i. d. F. des Änderungstarifvertrages Nr. 5 vom 30.5.2011

49 BAG Urt. v. 29.1.2006 – 3 AZR 214/106 (Rn. 33), unter Hinweis auf BVerfG Beschl. v. 22.3.2000 – 1 BvR 1136/96, NJW 2000, 3341

50 Matthias Konrad, Reform der Zusatzversorgung – Ende des Streits um die Startgutschriften in Sicht?, ZTR 2008, 296-302

51 Norbert Wein, Die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zu den Startgutschriften, BetrAV 2008, 451-455

Genau zu diesem Systembruch ist es aber mit der Einführung des Unverfallbarkeitsfaktors in die Neuregelung nach § 33 Abs. 1 a ATV gekommen. Hebler (TdL) verteidigt in seinem Aufsatz zur Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften die Wirkung des Unverfallbarkeitsfaktors, indem er dessen Anwendung mit der „Modifikation der Voll-Leistung“ bei einem Eintrittsalter von mehr als 33 Jahren verbindet⁵².

Die Regel „Je höher (niedriger) das Eintrittsalter, desto höher (niedriger) der Unverfallbarkeitsfaktor bei gleicher Pflichtversicherungszeit am Tag des Ausscheidens aus dem öffentlichen Dienst bzw. am Tag der Systemumstellung zum 31.12.2001“ ist zwar logisch völlig richtig. Diese Regel darf aber nicht losgelöst gesehen werden von der Tatsache, dass die individuelle Voll-Leistung bei höherem Eintrittsalter wegen der geringeren Anzahl von erreichbaren Pflichtversicherungsjahren sinken müsste.

Unverfallbarkeitsfaktor und Vollrente nach § 2 Abs. 1 BetrAVG stehen in einem Wechselverhältnis. Steigt der Unverfallbarkeitsfaktor infolge eines erst im höheren Alter begonnenen Arbeitsverhältnisses in der Privatwirtschaft, wird die Vollrente niedriger ausfallen. Der Teilanspruch nach § 2 Abs. 1 BetrAVG wird daher immer aus Unverfallbarkeitsfaktor und Vollrente ermittelt.

Dieser innere Zusammenhang zwischen Unverfallbarkeitsfaktor und Vollrente in der Privatwirtschaft nach § 2 Abs. 1 BetrAVG wird rechtlich nicht bestritten. Der innere Zusammenhang zwischen festem Anteilssatz (2,25 % der Voll-Leistung pro erreichtem Pflichtversicherungsjahr) und der pauschalierten Voll-Leistung nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG ist aber ein völlig anderer. Es dürfte daher rechtlich umstritten sein, ob der individuelle Unverfallbarkeitsfaktor in Anlehnung an § 2 Abs. 1 BetrAVG überhaupt mit der pauschalierten Voll-Leistung nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG kombiniert werden kann. Es ist dabei zu prüfen, ob mit der Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften nach § 33 Abs. 1 a Nr. 1 ATV ein solcher Systembruch bereits eingetreten ist.

3. Die pauschale Kürzung des Unverfallbarkeitsfaktors

Eine pauschale Kürzung des Unverfallbarkeitsfaktors um 7,5 Prozentpunkte sieht das OLG Karlsruhe⁵³ als problematisch an, da es ganze Gruppen rentenferner Jahrgänge benachteiligt.

Es lässt sich formal logisch⁵⁴ nachweisen, dass rentenferne Versicherte von einem Zuschlag zur alten Startgutschrift kategorisch ausgeschlossen sind, wenn sie bereits vor dem vollendeten 25. Lebensjahr oder früher in die Zusatzversorgungskasse eingetreten sind bzw. zum Geburtsjahrgang 1961 oder jünger gehören.⁵⁵

Aus der Tabelle 3 für alle am jeweiligen Jahresende geborenen rentenfernen Pflichtversicherten (also beispielsweise Geburtstag 31.12.1947 bei Jahrgang 1947 und 31.12.1960 bei Jahrgang 1960) mit einem Eintrittsalter von 25 bis 33 Jahren gehen vier Auswirkungen der von den Tarifvertragsparteien getroffenen Neuregelung hervor:

- Alle Versicherten mit einem Eintrittsalter von 25 Jahren oder früher sowie alle Ende 1960 und danach geborenen Versicherten gehen leer aus, da die Zuschlagsquote bei diesen beiden Gruppen 0 % beträgt.
- Je jünger der Versicherte bei gleichem Eintrittsalter (zum Beispiel Jahrgang 1957 im Vergleich zum Jahrgang 1947 bei einem Eintrittsalter von 30 Jahren), desto geringer fällt die Zuschlagsquote.

- Je höher das Eintrittsalter bei gleichem Jahrgang (zum Beispiel 32 Jahre im Vergleich zu 26 Jahren beim Jahrgang 1947), desto höher die Zuschlagsquote.
- Die Zuschlagsquote als Zuschlag in Prozent der bisherigen Startgutschrift fällt mit 0,1 % am niedrigsten beim Eintrittsalter 26 Jahre für Jahrgang 1951 und mit 23 % am höchsten beim Eintrittsalter 33 Jahre für Jahrgang 1947 aus.

Jüngere Jahrgänge werden durch die Neuregelung nach § 33 Abs. 1 a ATV diskriminiert. Gegenüber älteren Jahrgängen (z.B. 1947) erhalten sie bei identischem Eintrittsalter geringere Zuschlagsquoten und gehen spätestens ab Jahrgang 1961 bei der Zuschlagsberechnung in jedem Falle leer aus. Wer Ende 1959 geboren ist, muss bereits bei einem Eintrittsalter von 26 bis 30 Jahren auf einen Zuschlag verzichten. Der Grund für diese deutliche Benachteiligung von jüngeren Jahrgängen liegt vor allem in der *problematischen Kürzung des Unverfallbarkeitsfaktors um 7,5 Prozentpunkte*.

Daraus resultiert die Wirkung, dass die Höhe der Zuschläge und Zuschlagsquoten nicht nur vom Eintrittsalter, sondern ganz wesentlich auch vom Geburtsjahrgang abhängig ist.

Tabelle 3: Zuschlagsquoten in % in Abhängigkeit von Jahrgang (1947 bis 1960) und Eintrittsalter EA (25 bis 33 Jahre)

Jahrg.	Eintrittsalter in Jahren (EA)								
	25	26	27	28	29	30	31	32	33
1947	0	2,1	4,6	7,3	10,1	13,1	16,2	19,5	23,0
1948	0	1,6	4,1	6,8	9,6	12,5	15,6	18,8	22,2
1949	0	1,1	3,6	6,2	9,0	11,8	14,8	18,0	21,3
1950	0	0,6	3,1	5,6	8,3	11,1	14,1	17,1	20,4
1951	0	0,1	2,5	5,0	7,6	10,3	13,2	16,2	19,3
1952	0	0	1,8	4,2	6,8	9,4	12,2	15,1	18,1
1953	0	0	1,1	3,5	5,9	8,5	11,1	13,8	16,7
1954	0	0	0,3	2,6	4,9	7,4	9,9	12,5	15,1
1955	0	0	0	1,6	3,8	6,2	8,5	10,9	13,2
1956	0	0	0	0,5	2,6	4,8	6,9	9,0	11,1
1957	0	0	0	0	1,2	3,2	5,1	6,9	8,6
1958	0	0	0	0	0	1,3	2,9	4,4	5,6
1959	0	0	0	0	0	0	0,4	1,3	1,9
1960	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Die Berechnung der Zuschlagsquote (ZQ) erfolgt in % des Anteilssatzes nach § 18 BetrAVG:

$$ZQ = [(C - D)/D \times 100], \text{ wobei}$$

$C = m/n - 0,075$; $D = m \times 0,0225$, $m =$ Anzahl der bis 31.12.2001 erreichten Versicherungsjahre, $n = 65 -$ Eintrittsalter(EA)

Eine solche „Jahrgangsabhängigkeit“ wird aber im Urteil des BGH vom 14.11.2007 überhaupt nicht erwähnt. Dort ist ausschließlich von Rentenfernen mit längeren Ausbildungs-

52 Stefan Hebler, Zusatzversorgung: Verbesserungen bei den Startgutschriften der Späteinsteiger, ZTR 2011, 534, dort Punkt 4.3.1

53 OLG Karlsruhe, a. a. O. Rn. 54f.

54 Fischer/Siepe: Brennpunkt Zuschlagsproblematik bei Früheinstiegern sowie jüngeren und älteren Späteinsteigern, April 2015, http://www.startgutschriften-arge.de/3/SP_Brennpunkt_Zuschlagsproblematik.pdf

55 Studie Fischer/Siepe: Systemfehler und Rechtsfragen bei der Neuregelung der Startgutschriften für Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst, www.startgutschriften-arge.de/6/Systemfehler_Langfassung.pdf

zeiten die Rede, was die Tarifvertragsparteien dann mit dem Begriff „Späteinsteiger“ übersetzt haben.

Die Tarifvertragsparteien haben den *Unverfallbarkeitsfaktor* als Grundlage für ihre Tarifeinigung genommen und diesen auch noch ohne hinreichende Begründung um 7,5 Prozentpunkte gekürzt. Dadurch sind jüngere Jahrgänge quasi in die „Jahrgangsfalle“ geraten.

Nicht mehr die Länge der Ausbildungszeiten bzw. das Eintrittsalter ist also das entscheidende Kriterium für die Höhe des Zuschlags und der Zuschlagsquote, sondern der Geburtsjahrgang. Dies heißt für Späteinsteiger: „*Je jünger, desto schlechter sind die Aussichten auf einen Zuschlag*“.

4. Weitere Auswirkungen der Neuregelung

Die Neuregelung hat durch die Einführung des Unverfallbarkeitsfaktors und des pauschalen Abzugs von 7,5 Prozentpunkten sowie der evtl. Kürzung der Voll-Leistung noch weitere Auswirkungen, die im Folgenden nur kurz beleuchtet werden.

a) Kürzung der Voll-Leistung bei einem Eintrittsalter von mehr als 33 Jahren

Wie schon oben unter Punkt 2 erwähnt, wird die Nettogesamtversorgung bei einem Eintrittsalter von mehr als 33 Jahren gekürzt. Gleichzeitig bleibt aber die Näherungsrente nicht verändert. Dadurch sinkt in jedem Fall die Voll-Leistung.

Bei Durchschnittsverdienern wirkt sich die Kürzung der Voll-Leistung aber oft stärker aus als die Erhöhung des Versorgungssatzes, so dass ein Zuschlag auf die bisherige Startgutschrift unterbleibt. Völlig andere Ergebnisse stellen sich bei Höher- und Spitzenverdienern ein, bei denen sich die Erhöhung des Versorgungssatzes stärker auswirkt als die Kürzung der Voll-Leistung.

b) Keine Zuschläge für Rentenferne Ost

Rentenferne Pflichtversicherte im Tarifgebiet Ost sind zwangsläufig Späteinsteiger, da die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes erst am 1.1.1997 in den neuen Bundesländern eingeführt wurde.⁵⁶ Daher kommen bis Ende 2001 nur fünf erreichte Pflichtversicherungsjahre zusammen.

Die notwendige Bedingung für einen Zuschlag ist zwar bei allen Jahrgängen bis 1958 erfüllt, da der Unverfallbarkeitsfaktor auch nach Abzug von 7,5 Prozentpunkten den bisherigen Anteilssatz von 11,25 % (= 5 x 2,25 %) übersteigt. Allerdings kommt es dennoch zu keinem Zuschlag auf die bisherige Startgutschrift. Der Grund liegt darin, dass bei der Gesamtversorgungsfähigen Zeit außer den fünf Jahren von Anfang 1997 bis Ende 2001 nur die Hälfte der Zeit vom 3.10.1990 bis 31.12.1996 angerechnet wird, also nur 3,125 Jahre.

Dadurch sinken Nettogesamtversorgung und Voll-Leistung so drastisch, dass die neue Anwartschaft nach § 33 Abs. 1 a ATV immer niedriger als die bisherige Startgutschrift ausfällt. Wäre es auch im Tarifgebiet Ost zur hälftigen Anrechnung aller Zeiten vom 17. Lebensjahr bis zum Eintrittsjahr in den öffentlichen Dienst gekommen, könnten auch rentenferne Jahrgänge Ost einen Zuschlag erhalten.

c) Nichtberücksichtigung von Mindestwerten

Mindestwerte wie *Mindestrente* nach § 18 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG und *Mindeststartgutschrift* nach § 9 Abs. 3 ATV spielen in der Neuregelung überhaupt keine Rolle. Dies führt dazu, dass am 31.12.2001 alleinstehende Rentenferne keinen

Zuschlag auf ihre bisherige Startgutschrift erhalten, wenn die neue Anwartschaft einschließlich Zuschlag weiterhin unter der als Mindestrente bzw. Mindeststartgutschrift festgesetzten bisherigen Startgutschrift verbleibt.

Alleinstehende Späteinsteiger bis zu einem Gesamtversorgungsfähigen Entgelt von 4.500 € bleiben daher ohne Zuschlag und werden gegenüber den verheirateten Späteinsteigern ein weiteres Mal massiv benachteiligt. Die schon bisher bestehende Verlustquote gegenüber den Startgutschriften für Verheiratete erhöht sich dadurch noch bei Späteinsteigern.

d) Fehlende Neuberechnung bei beitragsfrei Versicherten

Nur beitragsfrei Versicherte, die eine Startgutschrift-Berechnung nach § 18 Abs. 2 BetrAVG erhalten haben, können überhaupt mit einem Zuschlag rechnen. Sie müssen die Unverfallbarkeitsvoraussetzungen nach dem Betriebsrentengesetz erfüllt haben und bei der VBL versichert sein. Wenn ihre Anwartschaften noch nicht unverfallbar sind, bleibt ihnen nur die einfache Versicherungsrente nach § 44 VBLS a. F. Einen Zuschlag auf diese einfache Versicherungsrente gibt es jedoch nicht.

Beitragsfrei Versicherte bei den kommunalen und kirchlichen Zusatzversorgungskassen (also nicht bei der VBL) erhalten grundsätzlich keine Neuberechnung der Startgutschrift nach § 18 Abs. 2 BetrAVG, sofern sie noch nicht Rentner sind. Nur im Leistungsfall, der weit in der Zukunft liegen kann, soll eine Neuberechnung erfolgen.

III. Alternative Lösungsmöglichkeiten

Nach der ersten Neuordnung der Zusatzversorgung des ö. D. zum Systemwechsel am 31.12.2001 folgten wegen der strittigen Startgutschriften zahllose Klagen vor den Zivilgerichten, die schließlich zur Pilotentscheidung des BGH vom 14.11.2007 führten. Die Tarifparteien brauchten mehrere Jahre bis zum 30.5.2011, um neue rentenferne Übergangsregelungen zu finden, die nach deren Ansicht den Anforderungen des BGH-Urteils genügen.

Die Tarifvertragsparteien sollten nach dem deutlichen Urteil des OLG Karlsruhe vom 18.12.2014 im eigenen Interesse darauf bedacht sein, endlich eine rechtssichere Übergangsregelung zu treffen. Sicherlich ist es nicht damit getan, an der höchst komplizierten Neuregelung vom 30.5.2011 nur Teile zu verändern und zum Beispiel einen systematisch sehr fragwürdigen Wegfall des Abzugs von 7,5 Prozentpunkten vorzusehen.

Eine „denkbare“ Rücknahme der Kürzung um 7,5 % Prozentpunkte, also eine Änderung der neuen Zuschlagsbedingung ($m/n - 0,075 > m \times 0,0225$) auf eine dann modifizierte Beziehung ($m/n > m \times 0,0225$) behebt *nicht* die systematisch bedenkliche Vermengung von Bedingungen des § 2 und des § 18 BetrAVG (siehe Kapitel II.2.b). Zudem würden sich nach Tabelle 2 dann je nach Versicherungsbiographie sehr hohe Zuschlagsquoten ergeben.

1. Kompatibilität von Unverfallbarkeitsfaktor und Voll-Leistung herstellen

Der Unverfallbarkeitsfaktor m/n nach § 2 BetrAVG darf nicht, wie im Kapitel II Nr. 1 dargelegt, isoliert mit dem Anteilssatz nach § 18 BetrAVG verglichen werden, da die Berechnungsgrundlagen völlig unterschiedlich sind:

⁵⁶ Tarifvertrag Altersversorgung – ATV vom 1.3.2002 i. d. F. des Änderungsstarifvertrages Nr. 6 vom 24.11.2011, § 33 Abs 1 a S. 3

- *Vollrente* (bei zum Beispiel 40 tatsächlich erreichbaren Pflichtversicherungsjahren) nach § 2 BetrAVG,
- aber *Voll-Leistung* (bei fiktiv 44,44 erreichbaren Pflichtversicherungsjahren) nach § 18 BetrAVG.

Die Ermittlung eines anteiligen *Unverfallbarkeitsfaktors* nach § 2 BetrAVG entsprechend dem vom BGH (Az. IV ZR 74/06)⁵⁷ vorgeschlagenen zweiten Weg⁵⁸ ist, wie der BGH an anderer Stelle⁵⁹ mit Recht betont, nicht losgelöst von der Berechnungsmethode zur Voll-Leistung nach § 18 BetrAVG zu sehen, da es einen inneren Zusammenhang zwischen beiden Rechenschritten (Unverfallbarkeitsfaktor einerseits und Voll-Leistung andererseits) gibt. Der Versuch, innere Zusammenhänge zwischen zwei „Stellschrauben“ aus verschiedenen Paragraphen (§ 2 versus § 18 BetrAVG) herstellen zu wollen, ist aber problematisch.

Man könnte auch die Ansicht vertreten, dass der individuelle Unverfallbarkeitsfaktor nach § 2 BetrAVG mit der Sonderregelung für den öffentlichen Dienst nach § 18 BetrAVG überhaupt nicht vereinbar ist. Diese grundsätzliche Unvereinbarkeit von § 2 BetrAVG und § 18 BetrAVG wäre dann der Hauptgrund für einen befürchteten Systembruch. Wenn aber der Unverfallbarkeitsfaktor dennoch im öffentlichen Dienst eingeführt werden soll, müsste konsequenterweise auch die Sonderregelung nach § 18 BetrAVG entfallen und durch die Regelung in der Privatwirtschaft nach § 2 BetrAVG ersetzt werden.

Eine Kürzung des höchstmöglichen Nettoversorgungssatzes von 91,75 % widerspricht dem Ziel der Berechnungsformel nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG, die durchweg auf pauschale Annahmen setzt (91,75 % der Nettogesamtversorgung, Näherungsrente, jährlicher Anteilssatz von 2,25 %) und nur wenige individuelle Faktoren (gesamtversorgungsfähiges Entgelt, Anzahl der Pflichtversicherungsjahre sowie Gesamtbeschäftigungsquotient bei nicht durchgängiger Vollzeitbeschäftigung) berücksichtigt.

Wenn man die Stellschrauben „Voll-Leistung“ und „Anteilssatz von 2,25 %“ verändern will, müsste dies auch für die Stellschraube „Näherungsrente“ gelten. Damit würde aber die gesamte Berechnungsformel nach § 18 BetrAVG hinfällig und müsste durch eine grundsätzlich neue Berechnungsmethode (z.B. modifizierter § 2 BetrAVG mit Zusicherung von Mindestleistungen wie Mindestversorgungsrente, Mindestgesamtversorgung, Mindestrente nach Beiträgen und Mindeststartgutschrift) ersetzt werden.

2. Veränderung des jährlichen Anteilssatzes bis auf 2,5 % ab Eintrittsalter 25 Jahre

Der BGH nennt in seinem Urteil die Veränderung des jährlichen Anteilssatzes von bisher 2,25 % als *einen* möglichen Weg, um die Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer mit längeren Ausbildungszeiten zu beseitigen⁶⁰. Als Veränderung kommt nur eine Erhöhung infrage, da aufgrund der längeren Ausbildungszeiten keine 44,44 Pflichtversicherungsjahre bis zum vollendeten 65. Lebensjahr erreicht werden können.

Die Erhöhung auf einen *pauschalen Anteilssatz von maximal 2,5 % pro Jahr* ist plausibel, da er bei 40 Pflichtversicherungsjahren und einem Eintrittsalter von 25 Jahren zu 100 % Pflichtversicherungszeit führt. Auch der höchstmögliche Nettoversorgungssatz von 91,75 % zur Berechnung der Nettogesamtversorgung knüpft an 40 Pflichtversicherungsjahre bzw. an 40 gesamtversorgungsfähige Jahre an.

Für den Maßstab 40 Jahre spricht auch die Tatsache, dass laut Rentenversicherungsbericht 2014 der Bundesregierung männliche Rentner in den alten Bundesländern im Durchschnitt auf 40,31 Beitragsjahre kommen.⁶¹

Das Eintrittsalter von 25 Jahren ist für Akademiker der älteren rentenfernen Jahrgänge 1947 bis 1960 geradezu typisch. Ihr Hochschulstudium von vier bis sechs Jahren haben sie je nach Jahrgang in den Jahren 1972 bis 1985, also mit 25 Jahren, abgeschlossen und sind dann als Angestellte in den öffentlichen Dienst gegangen. Daher konnten bzw. können sie trotz einer längeren Ausbildungszeit 40 Pflichtversicherungsjahre bis zum vollendeten 65. Lebensjahr erreichen.

Bereits im Juni 2011 gab es Vorschläge⁶² für eine Aufspaltung des jährlichen Anteilssatzes in Abhängigkeit vom Eintrittsalter bzw. der Anzahl der erreichbaren Pflichtversicherungsjahre:

- 1. *Fall*: oberer Grenzwert von 2,5 % pro Jahr bei bis zu 40 erreichbaren Pflichtversicherungsjahren für Arbeitnehmer mit längeren Ausbildungszeiten (*Höchstwert*).
- 2. *Fall*: Zwischenwerte von 2,26 bis 2,49 % bei mehr als 40 und weniger als 44,44 erreichbare Pflichtversicherungsjahren für Arbeitnehmer mit längeren Ausbildungszeiten nach der Berechnungsformel Anteilssatz = 100 % : Anzahl der erreichbaren Pflichtversicherungsjahre.
- 3. *Fall*: unterer Grenzwert von 2,25 % pro Jahr wie bisher bei 44,44 erreichbaren Pflichtversicherungsjahren und mehr bis zum vollendeten 65. Lebensjahr für alle Arbeitnehmer (*Mindestwert*).

Der pauschale Anteilssatz von 2,5 % sollte wie der Nettoversorgungssatz ebenfalls ein Höchstsatz sein. Bei weniger als 40 erreichbaren Pflichtversicherungsjahren bis zum vollendeten 65. Lebensjahr steigt dieser Satz also nicht, wenn der maximale Nettoversorgungssatz von 91,75 % gleichbleibt. Der pauschale Anteilssatz von 2,5 % für Arbeitnehmer mit längeren Ausbildungszeiten und einem Eintrittsalter ab 25 Jahren (1. Fall) ist mit dem Nettoversorgungssatz von 91,75 % kompatibel, da in beiden Rechenschritten pauschal 40 Pflichtversicherungsjahre zugrunde gelegt werden.

Auch die stufenweise Veränderung des Anteilssatzes von mehr als 2,25 % bis zu weniger als 2,5 % für ein Eintrittsalter von 20 Jahren und 7 Monaten bis zu weniger als 25 Jahren (2. Fall) ist relativ problemlos umzusetzen. In diesem Fall kann der neue Anteilssatz ganz einfach berechnet werden, indem 100 % durch die Anzahl der bis zum 65. Lebensjahr erreichbaren Pflichtversicherungsjahre geteilt wird. Beispiel: Wer mit 22 Jahren in den öffentlichen Dienst eingetreten ist und somit 43 Pflichtversicherungsjahre bis zum vollendeten 65. Lebensjahr erreichen kann, kommt auf einen Anteilssatz von aufgerundet 2,33 % (= 100 % : 43 Jahre). Bei einem Eintrittsalter von 23 Jahren und 42 erreichbaren Pflichtversicherungsjahren wären es entsprechend 2,38 % (= 100 % : 42 Jahre) und bei einem Eintrittsalter von 24 Jahren mit 41 erreichbaren Pflichtversicherungsjahren 2,44 % (= 100 % : 41 Jahre).

Der bisherige Anteilssatz von 2,25 % pro Jahr sollte indes beibehalten werden, wenn der Pflichtversicherte bis zu einem

57 BGH Ur. v. 14.11.2007 – IV ZR 74/06, VersR 2008, 1625 = NVwZ 2008, 455

58 BGH Ur. v. 14.11.2007, a. a. O., Rn. 149

59 BGH Ur. vom 14.11.2007, a. a. O., Rn. 126

60 BGH Ur. v. 14.11.2007, a. a. O., Rn. 149

61 Siehe Rentenversicherungsbericht 2014 der Bundesregierung, Seite 19

62 Fischer/Siepe: Modifiziertes Pauschalmodell zur Umsetzung des BGH-Urteils vom 14.11.2007, Juni 2011, www.startgutschriften-arge.de/3/SP_Pauschalmodell_Startgutschrift_2011.pdf

Alter von 20 Jahren und knapp 7 Monaten in den öffentlichen Dienst eingetreten ist. In diesem 3. Fall eines „Früheinsteigers“ sind mindestens 44,44.. Pflichtversicherungsjahre erreichbar. Eine Kürzung des Anteilssatzes von bisher 2,25 % bei einem Eintrittsalter von beispielsweise 17 bis 20 Jahren ist allerdings schon aus Besitzstandsgründen nicht möglich.

Ein aufgespaltener Anteilssatz von mindestens 2,25 % und höchstens 2,5 % pro erreichtem Pflichtversicherungsjahr bis 31.12.2001 darf jedoch nicht mit einem einheitlichen Anteilssatz von 2,5 % für alle rentenfernen Pflichtversicherten verwechselt werden, da von diesem einheitlichen Satz auch Pflichtversicherte ohne längere Ausbildungszeiten profitieren würden.

Es wäre rechtlich zu prüfen, ob eine wie an dieser Stelle beschriebene Aufspaltung des jährlichen Anteilssatzes den vom BGH gerügten grundgesetzwidrigen Mangel behebt und ob sie juristisch umsetzbar ist.

IV. Zusammenfassung

Die Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften erscheint wegen schwerer Systemfehler (siehe Kapitel II) verunglückt, insbesondere wegen des willkürlichen Abzugs von 7,5 Prozentpunkten vom Unverfallbarkeitsfaktor, wodurch große Gruppen von rentenfernen Versicherten – alle bis zum vollendeten 25. Lebensjahr in den öffentlichen Dienst eingetretenen Angestellten und alle ab 1961 geborenen Angestellten des öffentlichen Dienstes – kategorisch von einem Zuschlag ausgeschlossen werden.

Eine „neue“ Neuregelung über alternative Lösungsmöglichkeiten ist unabdingbar (siehe Kapitel III), entweder über eine Kompatibilität von Unverfallbarkeitsfaktor und Voll-Leistung oder aber über einen je nach Eintrittsjahr aufgespaltenen Anteilssatz von 2,25 bis höchstens 2,5 Prozent der Voll-Leistung für jedes bis zum 31.12.2001 erreichte Pflichtversicherungsjahr. ■