

Friedmar Fischer / Werner Siepe
Standpunkt:
Entscheidungsträger 6: Die Entscheidungsfälle
08.07.2011

1. Vorbemerkung

Die Niederschrift zur Tarifeinigung vom 30.5.2011 wurde – in dieser Reihenfolge – von Neumann (Verdi), Hasse (dbb tarifunion), Bürger (BMI), Bredendiek (TdL) und Hoffmann (VKA) unterzeichnet ebenso wie die Niederschrift zum Tarifgespräch am 9.12.2010.

Wie den Standpunkten „Entscheidungsträger 1 bis 5“ (siehe die URLs am Ende dieses Dokuments) zu entnehmen ist, waren außerdem noch VBL, AKA, BMF, GEW und GdP an den Tarifgesprächen zur Zusatzversorgung beteiligt.

Insgesamt haben 10 Entscheidungsträger 5 Verhandlungstermine (11.12.2008, 9.10.2009, 9.12.2010, 10.05.2011 und 30.5.2011) innerhalb von fast drei Jahren benötigt, um eine Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften nach dem Piloturteil des BGH vom 14.11.2007 ([Az. IV ZR 74/06](#)) zu erreichen.

„Was lange währt, wird endlich gut“?

2. Fallbeispiel des BGH

Laut BGH-Urteil vom 14.11.2007 ([Az. IV ZR 74/06](#)) sind die Startgutschriften für rentenferne Pflichtversicherte unverbindlich, da sie Arbeitnehmer mit längeren Ausbildungszeiten überproportional benachteiligen und diese Benachteiligung gegen Art. 3 Abs. 2 des Grundgesetzes verstößt.

Dazu der Originalwortlaut von Seite 62/63 des BGH-Urteils (RNr. 136):

„Arbeitnehmer mit längeren Ausbildungszeiten, wie Akademiker, können 44,44 Pflichtversicherungsjahre überhaupt nicht erreichen und müssen daher überproportionale Abschläge hinnehmen. Beispielsweise beträgt bei einem Arbeitnehmer, der nach Abschluss seines Studiums mit Vollendung des 28. Lebensjahres in den öffentlichen Dienst eintritt und am 31. Dezember 2001 das 54. Lebensjahr erreicht hatte, der maßgebende Prozentsatz nach § 33 Abs. 1 Satz 1 ATV, § 79 Abs. 1 Satz 1 VBLS i.V. mit § 18 Abs. 2 Nr. 1 Satz 1 BetrAVG 58,50 % (= 26 x 2,25 %). Dagegen würde sich der Unverfallbarkeitsfaktor nach § 2 Abs. 1 BetrAVG auf 70,27 % (26/37) belaufen“.

Ganz offensichtlich handelt es sich im Fallbeispiel des BGH um einen rentenfernen Pflichtversicherten, der im Dezember 1947 geboren ist und ab dem 1.1.1976 mit 28 Jahren in den öffentlichen Dienst eingetreten ist. Folglich hat dieser Rentenferne 26 Pflichtversicherungsjahre bis zum 31.12.2001 erreicht. Erreichbar bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres sind für ihn 37 Pflichtversicherungsjahre (= 26 erreichte Pflichtversicherungsjahre zum 31.12.2001 plus 11 restliche Pflichtversicherungsjahre

vom 31.12.2001 bis zum 31.12.2012). Somit errechnet sich nach § 2 Abs. 1 BetrAVG in der Tat ein Unverfallbarkeitsfaktor von $26/37 = 70,27 \%$.

3. Lösung laut Neuregelung der Tarifvertragsparteien

Nach der Tarifeinigung vom 30.5.2011 soll die überproportionale Benachteiligung der Arbeitnehmer mit längeren Ausbildungszeiten beseitigt werden, wenn die Abweichung zwischen dem Unverfallbarkeitsfaktor nach § 2 Abs. 1 BetrAVG und dem maßgebenden Prozentsatz nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 Satz 1 BetrAVG mehr als 7,5 Prozentpunkte beträgt. Im Fallbeispiel des BGH wäre dies der Fall, da die Abweichung von 11,77 % (= 70,27 % minus 58,5 %) mehr als 7,5 Prozentpunkte beträgt und auch nach Abzug von 7,5 Prozentpunkten noch bei 4,27 % liegt.

Um den Zuschlag auf die bisherige Startgutschrift zu berechnen, müsste die Abweichung von 4,27 Prozentpunkten noch durch den bisherigen Versorgungssatz von 58,5 % (= 26 Pflichtversicherungsjahre x 2,25 %) geteilt werden. Das Ergebnis: Die bisherige Startgutschrift erhöht sich um 7,3 % (= $4,27 : 0,585$). Zwar hatten die meisten Rentenfernen mit längeren Ausbildungszeiten nach Lektüre des BGH-Urteils damit gerechnet, dass sich der jährliche Anteilssatz nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG von 2,25 % auf 2,5 % und damit ihre Startgutschrift um 11,11 % erhöhen würde. Jedoch macht der 7,3-prozentige Zuschlag auf die Startgutschrift im Fallbeispiel des BGH immerhin etwa zwei Drittel der erhofften Steigerung aus.

So weit, so gut, möchte man meinen. Zwei Drittel des erhofften Zuschlags ist zumindest mehr als nichts.

4. Entscheidungsfälle

Stefan Hebler, Referent bei der TdL, weist beim Tarifgespräch am 9.12.2010 anhand seiner 13-seitigen Präsentationsfolie zu dem von der TdL entwickelten Vergleichsmodell ausdrücklich auf das Fallbeispiel des BGH unter RNr. 136 hin (Seite 9 der Hebler-Präsentationsfolie). Ganz offensichtlich haben sich die Tarifparteien an dieses Fallbeispiel sehr stark angelehnt und daraus ihre „Abweichungsregel“ nach § 33 Abs. 1a ATV abgeleitet. Wie unter obiger Lösung erwähnt, müsste sich die Startgutschrift nach dieser Regel um 7,3 % erhöhen (siehe Punkt 3 „Lösung laut Neuregelung der Tarifvertragsparteien“).

Sofern man jedoch das Fallbeispiel des BGH nur leicht abwandelt, ergeben sich bereits 3 Entscheidungsfällen mit der Folgerung, dass in diesen leicht veränderten Fallbeispielen überhaupt keine Nachbesserung der bisherigen Startgutschrift erfolgt.

4.1 Einstiegsfälle

Wenn man das Fallbeispiel des BGH prinzipiell so lässt (Jahrgang 1947, im Dezember geboren) und nur das Eintrittsalter von 28 auf 25 Jahre herabsetzt, erfolgt der Eintritt bereits zum 1.1.1973 in den öffentlichen Dienst. Bis Ende 2001 werden dann 29 Pflichtversicherungsjahre erreicht und bis zum vollendeten 65. Lebensjahr sind 40 Jahre erreichbar.

Die Vergleichsrechnung sieht nun wie folgt aus:

§ 2: $29/40$ Jahre = 72,5%

§ 18: $29 \times 2,25 \%$ = 65,25 %

Abweichung zwischen § 2 und § 18: 7,25 % (= 72,5 % minus 65,25 %)

Im Dezember 1947 geborene Rentenferne mit einem Eintrittsalter von 25 Jahren in den öffentlichen Dienst erhalten also keinen Zuschlag. Bei im Januar 1947 Geborenen, die ab 1.2.1973 bereits in den öffentlichen Dienst eingetreten sind, werden zwar 29,92 Pflichtversicherungsjahre bis Ende 2001 erreicht. Aber auch bei 29,92 von 40 erreichbaren Pflichtversicherungsjahren bleibt die Abweichung zwischen § 2 und § 18 mit 7,48 Prozentpunkten noch knapp unter dem geforderten Mindestabstand.

Wenn nun der im Dezember 1947 geborene Rentenferne vor Eintritt in den öffentlichen Dienst ab 1.2.1973 beispielsweise ein 5-jähriges Hochschulstudium erfolgreich abgeschlossen hat, liegt sicherlich eine längere Ausbildungszeit vor. Im BGH-Urteil ist von einer Einschränkung auf ein Eintrittsalter vor 28 Jahren keine Rede. Somit werden nach der Neuregelung Akademiker benachteiligt, die ihr Hochschulstudium relativ zügig abgeschlossen haben und schon mit 25 Jahren in den öffentlichen Dienst eingetreten sind. Der „zu frühe Einstieg mit 25“ führt zur sog. Einstiegsfalle und verhindert eine Nachbesserung bei der Startgutschrift.

4.2 Jahrgangsfalle

Lässt man das Fallbeispiel des BGH mit Eintrittsalter 28 Jahre und somit 37 erreichbaren Pflichtversicherungsjahren bis zum vollendeten 65. Lebensjahr prinzipiell unverändert und wählt lediglich einen gegenüber 1947 „jüngeren Jahrgang“, fallen die Abweichung zwischen § 2 und § 18 BetrAVG sowie der Zuschlag auf die bisherige Startgutschrift niedriger aus, wie die folgende Tabelle zeigt.

Tabelle: Sinkende Zuschlagsquoten bei jüngeren Jahrgängen

Jahrgang	m/n*	Abweichung**	Zuschlag***
1947	26/37	4,27 %	7,30 %
1948	25/37	3,82 %	6,79 %
1949	24/37	3,36 %	6,23 %
1950	23/37	2,91 %	5,63 %
1951	22/37	2,46 %	4,97 %
1952	21/37	2,01 %	4,25 %
1953	20/37	1,55 %	3,45 %
1954	19/37	1,10 %	2,58 %
1955	18/37	0,65 %	1,60 %
1956	17/37	0,20 %	0,51 %

*) m/n = modifizierter Unverfallbarkeitsfaktor nach § 2 Abs. 2 BetrAVG mit m = bis zum 31.12.2001 erreichte Pflichtversicherungsjahre und n = bis zum vollendeten 65. Lebensjahr erreichbare Pflichtversicherungsjahre

**) Abweichung zwischen dem Unverfallbarkeitsfaktor nach § 2 Abs. 1 BetrAVG und dem Versorgungssatz nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG ($= m \times 2,25 \%$) nach zusätzlichem Abzug von 7,5 Prozentpunkten

***) Zuschlag auf die bisherige Startgutschrift in %, falls die Startgutschrift nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG ermittelt wurde und der Mindestbetrag nach § 18 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG niedriger liegt (gilt für alle am 31.12.2001 verheirateten Rentenfernern)

Ab Jahrgang 1957 (exakt für alle ab Juni 1957 geborenen Rentenfernern) entfällt ein Zuschlag auf die bisherige Startgutschrift auch dann, wenn eine längere Ausbildungszeit vorliegt.

Beispiel:

Bei im Dezember 1957 geborenen Rentenfernern liegt die Abweichung zwischen § 2 und § 18 BetrAVG bei nur 7,24 % und damit bereits 0,26 Prozentpunkte unter den geforderten 7,5 %. Also gibt es keine Nachbesserung in diesem Fall. Auch im Juni 1957 geborene Rentenferne gehen leer aus, da die Abweichung noch minimale 0,03 Prozentpunkte unter den 7,5 % bleibt.

Also werden im Vergleich zum Fallbeispiel des BGH „jüngere Rentenferne“ ab Juni 1957 benachteiligt. Eine Beschränkung auf „ältere Rentenferne“ (Jahrgangsgruppe 1947 bis 1956) ist dem BGH-Urteil allerdings nicht zu entnehmen. Das jüngere Alter führt zur sog. Jahrgangsfalle.

4.3 Alleinstehenden-Falle

Im Fallbeispiel des BGH (Jahrgang 1947 mit Eintrittsalter 28 Jahre und 26/37 Pflichtversicherungsjahren) wird wahrscheinlich stillschweigend angenommen, dass dieser Rentenferne am 31.12.2001 verheiratet und in der fiktiven Lohnsteuerklasse III/0 war. Am 31.12.2001 alleinstehende bzw. alleinerziehende Rentenferne mit fiktiver Lohnsteuerklasse I/0 haben aber in fast allen Fällen nichts von der geplanten Nachbesserung laut TdL-Vergleichsmodell und der Tarifeinigung vom 30.5.2011, wenn man das Fallbeispiel des BGH zugrunde legt.

Zwar errechnet sich im Fallbeispiel des BGH wie bei den am 31.12.2001 verheirateten Rentenfernern ein Zuschlag von 4,27 % auf den alten Formelbetrag nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG. Da aber der um 4,27 % erhöhte Formelbetrag bei allen alleinstehenden Rentenfernern mit einem gesamtversorgungsfähigen Entgelt zwischen 3.000 und 4.500 € im Jahr 2001 immer unter dem bisherigen Mindestbetrag nach § 18 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG und unter der Mindeststartgutschrift nach § 9 Abs. 3 ATV bleibt, erhöht sich die bisherige Startgutschrift nicht.

Begründung:

Bei gesamtversorgungsfähigen Entgelten zwischen 3.000 und 4.500 € liegt der alte Formelbetrag nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG nur zwischen 0,14 % und 0,24 % des gesamtversorgungsfähigen Entgelts pro Pflichtversicherungsjahr, nach Erhöhung um 4,27 % also bei 0,15 % bis 0,25 % p.a. Der **Mindestbetrag nach § 18 Abs. 2 Nr. 4**

BetrAVG macht aber im Fallbeispiel mit 26 erreichten Pflichtversicherungsjahren bis Ende 2001 immer mehr als 0,25 % p.a. aus.

Die **Mindeststartgutschrift nach § 9 Abs. 3 ATV** (7,36 € pro volles Pflichtversicherungsjahr bei mindestens 20 Pflichtversicherungsjahren bis Ende 2001) liegt bei 0,245 % p.a. bei einem gesamtversorgungsfähigen Entgelt von 3.000 € aus und damit deutlich über dem auf 0,15 % p.a. erhöhten Formelbetrag bei gleichem Entgelt.

Da also der im Fallbeispiel des BGH nach der Tarifeinigung um 4,27 % erhöhte Formelbetrag für alleinstehende Rentenferne mit einem gesamtversorgungsfähigen Entgelt zwischen 3.000 und 4.500 € immer unter der bisherigen Startgutschrift liegt, kommt es zu keiner Nachbesserung für diese Gruppe der Rentenfernen. Gerade aber diese Einkommensgruppe wird zu den Arbeitnehmern mit längeren Ausbildungszeiten zählen (insbes. Akademiker). Die Gruppe der älteren, alleinstehenden Rentenfernen mit Entgelten bis zu 4.500 € im Jahr 2001 wird somit benachteiligt. Dies ist die sog. Alleinstehenden-Falle.

Fazit:

Die Neuregelung nach § 33 Abs. 1a ATV führt auch bei Anlehnung an das Fallbeispiel des BGH zu mindestens 3 Entscheidungsfallen (Einstiegs-, Jahrgangs- oder Alleinstehenden-Falle).

5. Gleichheitssatz nach Art. 3 GG versus Tarifautonomie nach Art. 9 GG

Im BGH-Urteil vom 14.11.2007 ([Az. IV ZR 74/06](#)) wird eine ausführliche Abwägung zwischen dem Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 GG und der Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG vorgenommen.

Zunächst zum Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 GG:

„Nicht nur die Beklagte als Anstalt des öffentlichen Rechts (hier die VBL, die Verf.), sondern auch die Tarifvertragsparteien sind danach an den allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG) gebunden“. (siehe RNr. 58)

„Unbeschadet dessen dürfen auch solche Satzungsänderungen nicht gegen die Grundrechte und grundgesetzliche Wertentscheidungen verstoßen. Da die Beklagte als Anstalt des öffentlichen Rechts (§ 1 Satz 1 VBL) eine öffentliche Aufgabe wahrnimmt, ist die gerichtliche Kontrolle ihrer Satzungsbestimmung nach ständiger Rechtsprechung jedenfalls darauf zu erstrecken, ob ein Verstoß gegen das Grundgesetz vorliegt“. (siehe RNr. 33)

Zur Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG führt der BGH u.a. aus:

„... Allerdings ist ihre Tarifautonomie als eigenverantwortliche, kollektivvertragliche Ordnung von Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch Art. 9 Abs. 3 GG ihrerseits grundrechtlich geschützt“(RNr. 34, 2. Satz)

Schließlich zur Abwägung zwischen Gleichheitssatz und Tarifautonomie:

RNr. 36 BGH IV ZR 74/06

a) Da die Rechtssetzung durch Tarifvertrag in Ausübung eines Grundrechts (Art. 9 Abs. 3 GG) erfolgt, es sich um eine privatautonome Gestaltung auf kollektiver Ebene handelt und dabei die auf der einzelvertraglichen Ebene bestehenden Vertragsparitätsdefizite typischerweise ausgeglichen werden, sind den Tarifvertragsparteien größere Freiheiten einzuräumen als dem Gesetzgeber. Ihre größere Sachnähe eröffnet ihnen Gestaltungsmöglichkeiten, die dem Gesetzgeber verschlossen sind (vgl. dazu u.a. BAGE 69, 257, 269 f. unter Hinweis auf BVerfGE 82, 126, 154).

RNr. 37 BGH IV ZR 74/06

b) Aus der Tarifautonomie ergeben sich aber nicht nur die genannten Handlungs- und Entscheidungsfreiheiten bei der inhaltlichen Ausgestaltung der Tarifverträge. Den Tarifvertragsparteien ist auch ein gewisser, kontrollfreier Raum für die Art und Weise ihrer Entscheidungsfindung zu eröffnen. Sie bestimmen, soweit es vertretbar ist, eigenverantwortlich, welche Tatsachen sie als Entscheidungsgrundlage benötigen, auf welchem Weg sie sich die erforderlichen Kenntnisse beschaffen und ob sie die gelieferten Informationen für ausreichend oder eine Ergänzung für erforderlich halten.

RNr. 38 BGH IV ZR 74/06

c) Die durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützte Koalitionsfreiheit und die sich daraus ergebende Tarifautonomie werden durch kollidierendes Verfassungsrecht eingeschränkt (vgl. u.a. BVerfGE 100, 271, 283 f.; 103, 293, 306 ff.; BAGE 99, 112, 118 ff.). Entgegenstehende, verfassungsrechtlich begründete Positionen können sich insbesondere aus den Grundrechten der beteiligten Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben. Das Grundrecht des Art. 9 Abs. 3 GG und die Grundrechte der vom Tarifvertrag erfassten Personen begrenzen sich mithin wechselseitig. Die Grenzen sind durch einen möglichst schonenden Ausgleich zu ermitteln, wobei der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten ist. Diese Maßstäbe sind auch bei der Überprüfung der Satzungsregelungen der Beklagten heranzuziehen.

Auch die Tarifvertragsparteien sind trotz der grundgesetzlich garantierten Tarifautonomie demnach an den allgemeinen Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 GG gebunden. Die „Entscheidungsprärogative“ (also das Vorrecht bei Entscheidungen zugunsten der Tarifvertragsparteien) nach RNr. 35 des BGH-Urteils ([Az. IV ZR 74/06](#)), wie sie nun bei der Neuregelung nach § 33 Abs. 1 ATV gemäß Tarifeinigung vom 30.5.2011 wahrgenommen wurde, muss also auf Art. 3 Abs. 1 GG Rücksicht nehmen.

RNr. 35 BGH IV ZR 74/06

Neben den bereits erwähnten besonderen Beurteilungs-, Bewertungs- und Gestaltungsspielräumen (vgl. u.a. BAG ZTR 2005, 263, 264) ist den Tarifvertragsparteien eine so genannte Einschätzungsprärogative in Bezug auf die tatsächlichen Gegebenheiten und betroffenen Interessen zuzugestehen. Insbesondere sind die Tarifvertragsparteien nicht verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen (vgl. BAG ZTR 2005, 358, 359; 2007, 259, 262; NZA 2007, 881, 883).

Die Tarifvertragsparteien können sich nicht allein auf die Tarifautonomie berufen und müssen zudem selbstverständlich die geltende Rechtsprechung wie hier das auszugsweise wiedergegebene BGH-Urteil beachten.

Ob die getroffene Neuregelung wiederum zu einer Ungleichbehandlung innerhalb der Gruppe von rentenfernen Pflichtversicherten mit längeren Ausbildungszeiten (z.B. Eintrittsalter 25 statt 28 Jahre, Jahrgang 1957 statt 1947, Alleinstehende statt Verheiratete) führt, haben letztlich wiederum die Gerichte zu entscheiden.

6. Persönliche Schlussbemerkung

Die Verfasser dieses Standpunktes halten die Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften vom 30.05.2011 für eine ganz außergewöhnliche Fehlentscheidung.

Allein die unter 4.1 bis 4.3 erwähnten Fällen belegen dies. Hinzu kommen weitere Fälle, die aus Platzgründen an dieser Stelle nicht aufgeführt werden können. Näheres ist dem Gutachten „Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften aus ökonomischer und finanzmathematischer Sicht“ der Verfasser zu entnehmen, das in Kürze erscheint.

Die Verfasser dieses Standpunktes und des erwähnten Gutachtens sind Mathematiker und keine Juristen. Was angesichts von fünf Verhandlungsterminen innerhalb von fast drei Jahren lange gewährt hat, ist leider nicht gut geworden.

Dieser Standpunkt stellt im Übrigen keine Glosse dar.

Weitere Beiträge über aktuelle Themen rund um die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst werden demnächst folgen.

(Internetquelle des vorliegenden Dokuments:

http://www.startgutschriften-arge.de/3/ET_6_Entscheidungsfalle.pdf)

Die Links zu den ersten fünf Standpunkten: Entscheidungsträger ...

http://www.startgutschriften-arge.de/3/SP_ET_1_VBL.pdf

http://www.startgutschriften-arge.de/3/SP_ET_2_AKA_VKA.pdf

http://www.startgutschriften-arge.de/3/ET_3_TdL.pdf

http://www.startgutschriften-arge.de/3/ET_4_BMI_BMF.pdf

http://www.startgutschriften-arge.de/3/ET_5_Gewerkschaften.pdf.