

Friedmar Fischer / Werner Siepe
Standpunkt:
Baustellen der Neuregelungen der Zusatzversorgung

16.07.2011

- **Baustelle 1: Kürzung der Punkterente?**
- **Baustelle 2: Eingetragene Lebenspartner und Mutterschutz**
- **Baustelle 3: Umlagen und Beiträge in der Kritik**
- **Baustelle 4: Gegenwerte und Sanierungsgelder in der Kritik**
- **Baustelle 5: Startgutschriften – eine unendliche Geschichte?**
- **Baustelle 6: Systematische Fehler bei der Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften nach § 33 Abs. 1a ATV**

Baustelle 1: Kürzung der Punkterente?

Vorbemerkung

Kern der Reform der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst ist die Einführung des Punktemodells ab 1.1.2002. Bei der **Punkterente** werden – vereinfacht gesagt - 0,4 % des monatlichen Bruttogehalts mit einem Altersfaktor (z.B. 2,0 bei 30- bis 31jährigen und 1,0 bei 53-bis 56jährigen Pflichtversicherten) multipliziert.

„Es werden diejenigen Leistungen zugesagt, die sich ergeben würden, wenn eine Gesamt-Beitragsleistung von 4 v.H. vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde“ (siehe Ziffer 2.1 des Altersvorsorgeplans vom 13.11.2001)

„In Orientierung an der Beitragsleistung erwirbt der Versicherte bei diesem Modell gewisse Rentenbausteine, die versicherungsmathematisch hergeleitet werden“ (siehe Langenbrinck/Mühlstädt, Betriebsrente der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, S. 33).

„Beim Punktemodell handelt es sich damit um eine sog. beitragsorientierte Leistungszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG)“ (siehe Hebler, Zusatzversorgung der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, S. 93).

Die Punkterente errechnet sich aus der Multiplikation der Versorgungspunkte mit einem **Messbetrag**.

„Der Messbetrag ist von den Tarifvertragsparteien mit 4 € festgesetzt worden und ebenfalls statisch“ (Langenbrinck/Mühlstädt, a.a.O., S. 35).

„Die Funktion des Messbetrags entspricht grundsätzlich der Funktion des Rentenwertes in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Messbetrag ist, wie das Referenzentgelt, statisch, er wird also nicht mehr – z.B. jährlich – erhöht“ (Hebler, a.a.O., S. 95)

Zur Berechnung der Versorgungspunkte werden 0,1 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts mit einem **Altersfaktor** multipliziert.

„Die Berücksichtigung der Verzinsung erfolgt über Altersfaktoren, mit denen im Ergebnis zum Ausdruck gebracht wird, dass sich Kapital verzinst ...spiegelt der Altersfaktor die Dynamik des neuen Zusatzversorgungssystems wider. In ihm werden die im Rahmen eines Kapitaldeckungsverfahrens eingebauten Verzinsungseffekte berücksichtigt. In die in der Altersfaktorentabelle enthaltenen Altersfaktoren sind dabei eine Reihe von versicherungsmathematischen Aspekten eingeflossen. So muss mit dem Altersfaktor z.B. berücksichtigt werden, dass sich Beiträge in einem Kapitaldeckungsverfahren verzinsen. Wichtig für die Bestimmung der wirklichen Verzinsung sind dabei der Zahlungszeitpunkt des jeweiligen Beitrags und die Länge der Ansparphase. Weiterhin ist in dem Altersfaktor berücksichtigt, dass für die Beiträge in der Anwartschaftsphase ein Zinssatz von 3,25 v.H. und während der Rentenbezugsphase von 5,25 v.H. angesetzt wird. In die Berechnungen zur Bestimmung des Altersfaktors muss im übrigen die Rentenlaufzeit Eingang finden. Es ist also

zu ermitteln, wann im Durchschnitt die Renten der Versicherten beginnen und wie lange die Altersrenten gewährt werden. Hierbei sind in dem Punktesystem der öffentlichen Zusatzversorgung die Richttafeln 1998 von Klaus Heubeck berücksichtigt“ (siehe Langenbrinck/Mühlstädt, a.a.O., S. 34 bis 36)

„Die einzelnen Faktoren in der Berechnungsformel für die Betriebsrente sind zum Teil feststehend. Dazu gehören der Messbetrag von 4 Euro, das Referenzentgelt von 1 000 Euro und die Altersfaktorentabelle, die für jedes Alter einen bestimmten Altersfaktor festlegt“ (Hebler, a.a.O, S. 101)

„Den Altersfaktoren (§ 8 Abs. 3 ATV/ATV-K) kommt in der Rentenformel die Funktion sog. Barwertfaktoren zu. Sie sollen gewährleisten, dass sich aus dem Verhältnis von Entgelt und Referenzentgelt so viele Versorgungspunkte ergeben, dass die Leistung bei einem Messbetrag von 4 Euro mit einem Beitrag von 4 v.H. in ein kapitalgedecktes System finanzierbar bliebe. Dafür müssen die Altersfaktoren insbesondere berücksichtigen, dass mit den (fiktiven oder tatsächlich entrichteten) Beiträgen Zinsen erwirtschaftet werden ... Damit ergibt sich für die Zeit von der „Zahlung“ des Beitrags bis zum Ende des Rentenbezugs eine durchschnittliche Verzinsung von 4 v.H. Diese Verzinsung ist Bestandteil der allgemeinen Rentenformel für die Betriebsrente, d.h. sie ist durch die Altersfaktoren garantiert. Bezogen auf die Zusage aus Ziffer 2.1 des Altersvorsorgeplans 2001 sagen die Arbeitgeber damit im Ergebnis eine Leistung zu, die sich ergeben würde, wenn 4 v.H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts als Beitrag in ein kapitalgedecktes System eingezahlt und sich dieser Beitrag dort im Durchschnitt mit 4 v.H. verzinsen würde“ (Hebler, a.a.O., S. 95/96)

„Die vom Arbeitgeber eingezahlten Beiträge sollen von der Zusatzversorgungskasse in der Ansparphase mit 3,25 % und ab dem Zeitpunkt der Auszahlung mit 5,25 % verzinst werden. Hieraus ergibt sich ein mittlerer Zins von ca. 4 %, der zum Zeitpunkt der Einzahlung der Beiträge unterstellt wird. Da das Geld angespart und verzinst werden soll, ist es wesentlich, wie alt der Versicherte zum Zeitpunkt des Bezugs des Entgelts ist. Je länger das Geld für eine Verzinsung zur Verfügung steht, desto höher wird später die Leistung sein. Die Verzinsung und sonstige biometrische Daten sind in einer Tabelle berücksichtigt, aus der sich je nach Alter der Versicherten ein bestimmter Wert (Altersfaktor) ergibt.“ (siehe Dietsch/Reinker/Stirner, Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes, S. 5)

Hinweis:

Die Autoren sind Referenten beim Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen in Wuppertal (Dr. Bernhard Langenbrinck), bei der Tarifgemeinschaft deutscher Länder in Berlin (Stefan Hebler) oder bei der Bayerischen Versorgungskammer in München (Abteilungsleiter Björn Mühlstädt sowie Dietsch/Reinker/Stirner).

Kürzungspläne der Arbeitgeber

Eine Kürzung der Punkterente wird von Arbeitgeberseite seit fast vier Jahren zur Sprache gebracht. Hier die Aussagen in chronologischer Reihenfolge:

17.11.2007

Unter Punkt 8 des von der VKA (Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände) verabschiedeten [10-Punkte-Programms](#) heißt es:

„Die 2001 angesetzte Reform der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes hat sich im Grundsatz bewährt. Kostenbelastungen, die durch die Rechtsprechung drohen, sind mit Sorgen zu betrachten. Auch hat sich gezeigt, dass bestimmte seinerzeitige Grundannahmen, wie die Länge der Bezugsdauer der Renten und die angenommene Verzinsung der Arbeitgeberleistungen, heute nicht mehr gelten“

15.12.2008

Im Vorwort zum VBL-Geschäftsbericht 2007 schrieb VBL-Verwaltungsratsvorsitzender Hartmut Möllring, niedersächsischer Finanzminister und Vorsitzender der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) u.a.:

„Der Verteilungsspielraum in den öffentlichen Haushalten ist gering. Deshalb ist es umso wichtiger, dass durch die Reform im Tarifvertrag ein erster bedeutender Schritt zur Konsolidierung der Ausgaben der Zusatzversorgung gelungen ist. Allerdings sind wir noch nicht am Ende des Weges angelangt“.

16.12.2008

In einem ersten Tarifgespräch zur Zusatzversorgung wurden die Wünsche der öffentlichen Arbeitgeber laut (siehe [dbb tarifunion Information Nr. 32/2008](#)),

„Konkret wurden die Höhe der Garantieverzinsung im Rahmen der Altersfaktoren sowie die dem System zugrunde liegenden kalkulatorischen Grundlagen angesprochen.“

obwohl der eigentliche Anlass für dieses Tarifgespräch nur die vom BGH im Urteil vom 14.11.2007 geforderte Neuregelung der Startgutschriften für rentenferne Pflichtversicherte war.

09.03.2009

Im zweiten Tarifgespräch meldeten die öffentlichen Arbeitgeber laut Schreiben (M 8/2009) des kommunalen Arbeitgeberverbandes (KAV) Baden-Württemberg vom 23.03.2009 Verhandlungsbedarf an wegen der

„Absenkung des allgemeinen Zinsniveaus“ und der „Veränderung der Alterserwartung“.

Nach dem Willen der Arbeitgeber sollten die „kalkulatorischen Annahmen“ bzw. „finanzmathematischen Grundlagen der Rentenformeln des Punktemodells“ (also z.B. die Rechnungszinsen von 3,25 % in der Anwartschaftsphase und 5,25 % in der Rentenphase sowie die Heubeck-Sterbetafel über die fernere Lebenserwartung) verändert werden, da das allgemeine Zinsniveau gesunken und die Lebenserwartung gestiegen sei.

09.12.2010

Im dritten Tarifgespräch ging es ausschließlich um die Neuregelung der Startgutschriften für rentenferne Pflichtversicherte, wie aus einer [Pressemitteilung der GEW](#) hervorgeht:

„Am 9. Dezember wurden die seit Frühjahr 2009 unterbrochenen Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (VBL und ZVK) wieder aufgenommen. Dabei ging es ausschließlich um die Umsetzung der höchstrichterlichen Rechtsprechung zur Zusatzversorgung. Beteiligt waren auf Arbeitgeberseite der Bund, die Tarifgemeinschaft deutscher Länder sowie die Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände, auf Gewerkschaftsseite ver.di, GEW und dbb Tarifunion.

2009 hatten die Arbeitgeber noch Verschlechterungen im Punktesystem gefordert, wegen niedriger Zinsen und gestiegener Lebenserwartung, weswegen die Gewerkschaftsseite die Verhandlungen damals unterbrochen hatte. Das ist jetzt vom Tisch. Auch die Arbeitgeber mussten einsehen, dass die Urteile zeitnah umgesetzt werden müssen, und nahmen von ihren Kompensationsforderungen zu Lasten der Beschäftigten Abstand. Beide Seiten waren sich einig, eine gerichtsfeste Lösung finden zu wollen“

30.5.2011

Nach der Tarifeinigung vom 30.5.2011 teilte die VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) u.a. in einer [Presseinformation](#) mit:

„Arbeitgeber und Gewerkschaften einigen sich auf Neuregelungen für rentenferne Versicherte / Verhandlungen zu Biometrie und Rechnungszins verabredet

... Die Tarifvertragsparteien haben sich zudem verpflichtet, unmittelbar nach der Sommerpause Verhandlungen zu den Themen Biometrie und Rechnungszins aufzunehmen“.

21.6.2011

Die VBL informiert per [Pressemitteilung](#):

„Die versicherungsmathematischen Grundlagen für die Gegenwertberechnung wurden an die veränderten biometrischen Rechnungsgrundlagen angepasst. Das Bundesministerium der Finanzen hat diese Änderung am 20. Juni 2011 genehmigt“

Die VBL hat die Erhöhung der Gegenwertzahlungen (Zahlungen der öffentlichen Arbeitgeber beim Ausscheiden aus der VBL) mit der längeren Lebenserwartung bzw. neuen biometrischen Rechnungsgrundlagen (statt der Richttafel 1998 von Klaus Heubeck) begründet, siehe [„http://bit.ly/VBL_Gegenwertberechnung“](http://bit.ly/VBL_Gegenwertberechnung)

Beim Ausscheiden der öffentlichen Arbeitgeber aus der VBL ab 1.1.2011 soll diese Maßnahme zur Erhöhung der VBL-Einnahmen aus Gegenwertzahlungen greifen. Das Bundesfinanzministerium hat dies bereits abgesegnet.

Sinkendes Leistungsniveau der Punkterente ?

Offensichtlich ist die längere Lebenserwartung bereits in einer neuen aktualisierten Richt- bzw. Sterbetafel berücksichtigt, wie aus einem Vortrag von VBL-Pressesprecherin Andrea Reschka auf der aba-Jahrestagung 2011 hervorgeht, siehe [Zeitschrift Betriebliche Altersversorgung \(BetrAVG\) 4, 2011, 354-361](#). Seit 2005 gibt es von Klaus Heubeck eine neue Richttafel. Zudem hat die VBL als neue spezifische biometrische Rechnungsgrundlage eine „**Generationentafel VBL 2010**“ erstellt.

Dass aber nur die biometrischen Rechnungsgrundlagen für die Gegenwertzahlungen der Arbeitgeber bei deren Ausscheiden z.B. aus der VBL angepasst werden, erscheint zweifelhaft.

Auch in den Pressemitteilungen der Gewerkschaften zur Tarifeinigung vom 30.5.2001 war zu lesen, dass nach der Sommerpause auf ausdrücklichen Wunsch der Arbeitgeberseite auch die Rechnungsgrundlagen Biometrie und Rechnungszins für die **Punkterente** (Rentenanwartschaften ab 1.1.2002) auf die Tagesordnung der künftigen Tarifgespräche zur Zusatzversorgung kommen.

Dahinter verbirgt sich folgendes: **Biometrie** ist die Umschreibung für längere Lebenserwartung, die zu einer Senkung der Punkterenten führen könnte, da diese ja für eine längere Zeit gezahlt werden müssen. Üblicherweise erfolgt aber die Anpassung an einer längere Lebenserwartung, wie bereits bei der gesetzlichen Rente geschehen, durch eine stufenweise Heraufsetzung der Regelaltersgrenze bis auf 67 Jahre ab Jahrgang 1964. Eine Kürzung der Punkterente aus biometrischen Gründen ist also gar nicht erforderlich.

"**Rechnungszins**" bedeutet, dass dieser gesenkt wird, weil die Zinsen am Kapitalmarkt seit Jahren auf einem äußerst niedrigen Niveau liegen. Der durchschnittliche Rechnungszins beim Punktemodell liegt bei rund 4 %, die Rendite für eine 10-jährige Bundesanleihe beispielsweise aktuell nur bei 3 % oder sogar darunter. Insofern ist die Arbeitgeber-Forderung nach einer Senkung des Rechnungszinses im Punktemodell auf den ersten Blick verständlich. Es darf aber nicht übersehen werden, dass das Punktemodell beispielsweise im Abrechnungsverband West der VBL weiterhin nach dem Umlageverfahren finanziert wird. Wie in der gesetzlichen Rentenversicherung werden die Umlagen direkt zur Finanzierung der Zusatzrenten verwandt. In einem umlagefinanzierten Alterssicherungssystem spielt die Höhe des Rechnungszinses insofern überhaupt keine Rolle.

Beides zusammen - längere Lebenserwartung und sinkender Rechnungszins – sollen nach dem Wunsch der Arbeitgeber dazu führen, dass das **Leistungsniveau der Punkterente** drastisch gesenkt wird. Hinter

vorgehaltener Hand wird auch in Gewerkschaftskreisen bereits gemunkelt, dass es nur noch offen sei, ab wann und um wie viel.

Die technische Umsetzung einer Kürzung der Punkterente dürfte indes überhaupt kein Problem sein. Wie bereits aus den Beiträgen der unter „Vorbemerkung“ genannten Autoren eindeutig hervorgeht, kann dies nicht über den festen Messbetrag von 4 € erfolgen, sondern nur über eine neue Altersfaktorentabelle. Schließlich ist der von den Arbeitgebern als zu hoch kritisierte Rechnungszins von bisher garantierten durchschnittlich 4 % (3,25 % in der Anwartschaftsphase und 5,25 % in der Rentenbezugsphase) in den bisher geltenden Altersfaktoren berücksichtigt. Bei Zugrundelegung eines niedrigeren Rechnungszinses würden also entsprechend die Altersfaktoren gesenkt.

Baustelle 2: Eingetragene Lebenspartner und Mutterschutz

Vorbemerkung

Sicherlich haben eingetragene Lebenspartnerschaften (also gleichgeschlechtliche Partner, die standesamtlich geheiratet haben, was das im Jahr 2001 verabschiedete Lebenspartner-Gesetz ermöglicht) und Mutterschutz (für werdende und gewordene Mütter) auf den ersten Blick überhaupt nichts miteinander zu tun. Schließlich müssen – das sei hier ohne jede Ironie oder Häme vermerkt - eingetragene Lebenspartner mangels Mutterschaft nicht geschützt werden.

Interessanterweise waren aber eingetragene Lebenspartner und Mütter jahrelang in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes benachteiligt. Eingetragene Lebenspartner hatten beispielsweise **keinen Anspruch auf eine Hinterbliebenenversorgung**, da die Satzungen der VBL und anderer Zusatzversorgungskassen keine Gleichstellung mit Witwen bzw. Witwern vorsahen. Außerdem wurden sie bei der Systemumstellung Ende 2001 wie Alleinstehende behandelt und in Lohnsteuerklasse I/0 eingestuft.

Nicht anerkannte Mutterschutzzeiten von insgesamt 14 Wochen (6 Wochen vor der Geburt sowie 8 Wochen nach der Geburt) – nicht zu verwechseln mit Kindererziehungszeiten oder der neuen Elternzeit - führten in der Zusatzversorgung dazu, dass die Zusatzrente geringer ausfiel bzw. wegen Nichterreichens der 5-jährigen Wartezeit nur die eigenen Beiträge auf Antrag bis spätestens zum vollendeten 69. Lebensjahr zurückerstattet wurden.

In beiden Fällen haben jedoch mittlerweile der **Europäische Gerichtshof (EuGH)** sowie das **Bundesverfassungsgericht (BVerfG)** den eingetragenen Lebenspartnerschaften sowie den Müttern mit Berufung auf das Diskriminierungsverbot entsprechende Ansprüche aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes zuerkannt. Beispielsweise wurden zwei Paragraphen der VBL-Satzung (§ 38 VBLS n.F. sowie § 29 Abs. 7 Satz 1 VBLS a.F.) als verfassungswidrig eingestuft. Insofern gibt es zumindest eine juristische Parallele zwischen eingetragenen Lebenspartnern und Mutterschutz.

Laut Tarifeinigung vom 30.5.2011 sollen die Gerichtsurteile nun endlich in die entsprechenden Satzungen der Zusatzversorgungseinrichtungen umgesetzt werden. Zumindest bei den Mutterschutzzeiten bleibt man aber auf halbem Wege stehen, da man bisher nur die Zeiten ab dem 18.05.1990 auf Antrag anerkennen will, obwohl das Urteil des Bundesverfassungsgerichts bereits am 17.5.2011 im Internet veröffentlicht wurde. Man müsse laut Niederschrift zur Tarifeinigung vom 30.5.2011 erst noch die Begründung auswerten.

Zusatzrente von eingetragenen Lebenspartnern

Am 10.5.2011 hat der Europäische Gerichtshof ([EuGH](#)) ([Az. C-147/08](#)) einem ehemaligen Beschäftigten bei der Stadt Hamburg, der dort rund 40 Jahre bis zu seiner Verrentung Ende Mai 1990 beschäftigt war, eine höhere Zusatzrente rückwirkend ab Dezember 2001 zugebilligt. Der ehemals im öffentlichen Dienst Beschäftigte ist bereits seit rund 21 Jahren Rentner und lebt seit 1969 mit einem gleichgeschlechtlichen Partner zusammen. Da er im Oktober 2001 eine eingetragene Lebenspartnerschaft nach dem Lebenspartner-Gesetz begründet und zwei Monate später einen Antrag auf Neuberechnung seiner Zusatzrente beantragt hat, wird er ab 1.12.2001 wie ein Verheirateter behandelt. Statt monatlich 616 Euro soll er nun 918 Euro erhalten.

Tatsächlich handelt es sich um einen äußerst seltenen **Altfall zur Hamburgischen Zusatzversorgung**. Laut § 10 Abs. 6 des nur bis Ende 1993 geltenden 1. Ruhelohngesetzes der Freien und Hansestadt Hamburg hing die Berechnung der Zusatzrente auch vom Nettoarbeitsentgelt und damit von der Lohnsteuerklasse bzw. dem Familienstand ab.

Im Gegensatz zur Hamburgischen Zusatzversorgung bestand die Abhängigkeit der Zusatzrente von Lohnsteuerklasse und Familienstand bei der VBL aber noch bis zum Ende 2001 für damals vorhandene Versorgungsrentner und besteht darüber hinaus weiterhin für alle Rentenanwartschaften bis zum 31.12.2001 (sog. Startgutschriften für an diesem Stichtag rentennahe und rentenferne Pflichtversicherte).

Laut BGH-Teilurteil vom 7.7.2010 [Az. IV ZR 267/04](#) läuft eine Verfassungsbeschwerde eines am 13.8.2001 eingetragenen Lebenspartners mit **Anspruch auf VBL-Zusatzrente** unter dem Aktenzeichen [1 BvR 1164/07](#) weiter. Dieser rentenferne Pflichtversicherte möchte hinsichtlich seiner Startgutschrift ebenfalls wie ein Verheirateter behandelt werden und dann rund 75 Euro monatlich mehr an Rentenanwartschaft erhalten. Nach dem EuGH-Urteil vom 10.5.2001 steigen seine Chancen, dass die Verfassungsrichter wie gewünscht entscheiden.

Vor dem Bundesverfassungsgericht hat dieser rentenferne Pflichtversicherte bereits durchgesetzt, dass im Falle seines Todes sein jetziger Lebenspartner **Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente** hat. Laut BVerfG vom 7.7.2009 ([1 BvR 1164/07](#)) war der § 38 VBLS n.F. verfassungswidrig, da er eingetragene Lebenspartner bei der Hinterbliebenenrente ausschloss. Nach einer Pressemitteilung der VBL vom 18.11.2010 gelten die für hinterbliebene Ehegatten (Witwen bzw. Witwer) geltenden Regelungen ab 1.1.2005 auch für hinterbliebene Lebenspartner.

Anrechnung von Mutterschutzzeiten

Auch bei den Mutterschutzzeiten musste die VBL eine Niederlage vor dem Bundesverfassungsgericht (BVerfG) einstecken. Nach dem Urteil des BVerfG vom 28.4.2011 ([Az. 1 BvR 1409/10](#)) ist § 29 Abs. 7 Satz 1 der bis Ende 2000 geltenden Satzung der VBL (VBLS a.F.) verfassungswidrig, da er Mutterschutzzeiten im Gegensatz zu Krankheitszeiten mit gesetzlicher Lohnfortzahlung oder Krankengeldzuschuss nicht als Umlagemonate berücksichtigt.

Der "Altfall" einer am 22.3.1948 geborenen, ehemals im öffentlichen Dienst Beschäftigten sieht wie folgt aus: Insgesamt 52 Monate (ohne Mutterschutzzeit vom 20.4. bis 26.7.1988) im Dienst des Freistaats Bayern und 7 Monate im Dienst des Deutschen Jugendinstituts. Die VBL teilte der Beschwerdeführerin Dr. W. am 16.6.2008 mit, dass insgesamt nur 59 Umlagemonate vorlägen und daher die Wartezeit von 60 Umlagemonaten für eine VBL-Zusatzrente nicht erfüllt sei.

Dies sehen die Verfassungsrichter als **Diskriminierung von Müttern und Verstoß gegen Artikel Abs. 3 Satz 1 des Grundgesetzes**. Sie stützen sich dabei auf das Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom 13.1.2005 ([Rs. C-356/03](#)), das bereits die Nichtberücksichtigung von Mutterschutzzeiten ab dem 18.5.1990 als Diskriminierung beurteilte. Der Bundesgerichtshof (BGH) sah am 1.6.2005 ([Az. IV ZR 100/02](#)) jedoch bei § 29 Abs. 7 Satz 1 VBLS a.F. und der fehlenden Anrechnung von Mutterschutzzeiten vor dem 17.5.1990 keinen Verstoß gegen das Grundgesetz. Dies hat nun das Bundesverfassungsgericht korrigiert.

Zwar handelt es sich um einen Altfall, der nur ehemals Pflichtversicherte der VBL betrifft. Allerdings ist die Verteidigungsstrategie der VBL vor den Verfassungsrichtern entlarvend: Da die VBL nur Leistungen zu erbringen habe, soweit ihr Beiträge bzw. Umlagen zugeflossen seien, gelte folgendes: ***"Anders als die staatliche Sozialversicherung und insbesondere die gesetzliche Rentenversicherung sei sie nicht dem Sozialstaatsprinzip des Grundgesetzes unterworfen"*** (Originalton VBL).

Dies sahen die Verfassungsrichter völlig anders und urteilten: Auch die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst ist am Grundrecht auf Gleichbehandlung zu messen. Die VBL als Anstalt des öffentlichen Rechts nimmt eine öffentliche Aufgabe lediglich in privatrechtlicher Form wahr. ***"Daher ist die Satzung der VBL an die Beachtung des Gleichheitsgrundrechts gebunden"*** (Originalton des BVerfG).

Neuregelung

Die Hinterbliebenenversorgung bei eingetragenen Lebenspartnerschaften soll laut Tarifeinigung vom 30.5.2011 in den ergänzten bzw. neu gefassten § 10 Abs. 4 und § 13 Abs. 2 ATV geregelt werden. Diese Änderungen treten dann rückwirkend ab 1.1.2005 in Kraft.

Die ab 1.1.2012 in Kraft tretenden Änderungen und Ergänzungen in § 9 Abs. 1 und § 36 Abs. 2 ATV betreffen die Anerkennung von Mutterschutzzeiten. In § 36 Abs. 2 Satz 2 ATV ist aber nur von den Mutterschutzzeiten ab 18.5.1990 die Rede und nicht von denen vor dem 18.5.1990.

In Punkt 5 der Niederschrift zur Tarifeinigung vom 30.5.2011 heißt es dazu:

„Zur Umsetzung der neuen Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom April 2011 zu Zeiten des Mutterschutzgesetzes werden die Tarifvertragsparteien nach Vorlage der Begründung (das Wort „Urteilsgründe“ wurde im Text handschriftlich korrigiert, die Verf.) Gespräche aufnehmen“

Hinweis:

Das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 28.4.2011 wurde am 17.5.2011 veröffentlicht und in allen Nachrichtensendungen der beiden öffentlichen Fernsehsender (Tagesschau in ARD und Heute in ZDF) erwähnt. Offensichtlich blieb den Tarifvertragsparteien bis zum 30.5.2011 nicht genügend Zeit, dieses aktuelle Urteil umzusetzen. Sie müssen noch Gespräche zur Umsetzung des Urteils aufnehmen und die Begründung auswerten, obwohl die Urteilsbegründung der Verfassungsrichter auch für juristische Laien nichts zu wünschen übrig ließ.

Baustelle 3: Umlagen und Beiträge in der Kritik

Vorbemerkung

Keine Frage: Zusatzrenten müssen aus Umlagen und Beiträgen finanziert werden. Ausgaben für die Zusatzversorgung sind nur möglich, wenn auch die Einnahmen fließen. Bei der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst sind dabei zwei völlig unterschiedliche Finanzierungssysteme zu unterscheiden:

- umlagefinanzierte Zusatzrente (z.B. VBL-Zusatzrente im Abrechnungsverband West)
- kapitalgedeckte Zusatzrente (z.B. VBL-Zusatzrente im Abrechnungsverband Ost sowie Zusatzrenten bei den meisten anderen Zusatzversorgungskassen).

Bei der umlagefinanzierten VBL-Zusatzrente West liegt die Umlage insgesamt bei 7,86 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts, wovon der Arbeitgeber 6,45 % und der Arbeitnehmer 1,4 % aufbringen.

Typischerweise liegt der Beitrag bei der kapitalgedeckten Zusatzversorgung wie bei der VBL-Zusatzrente nur bei 4 %, die paritätisch zu je 2 % von Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufgebracht werden.

Höhe der Umlagen und Beiträge

Da das versicherungsmathematisch begründete Punktemodell bei der Kalkulation der Punkterente eine fiktive Beitragsleistung von 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts zugrunde legt, ist jeder über 4 % hinausgehende Teil der Umlage grundsätzlich zu hinterfragen.

Insbesondere den öffentlichen Arbeitgebern ist der Umlagesatz von 6,45 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts ein Dorn im Auge. In einem Revisionsverfahren vor dem BGH ist die Frage anhängig, ob für Neueinstellungen ab dem 1.1.2002 der hohe Umlagesatz von insgesamt 7,86 % als Einzahlungsleistung überhaupt gerechtfertigt ist, wenn nur eine Beitragsleistung von fiktiv 4 % im Punktemodell unterstellt wird. Der BGH wird noch im Juli 2011 ein entsprechendes Urteil verkünden.

Die umlagefinanzierte Zusatzrente weist noch eine weitere Besonderheit auf, da die Arbeitgeber-Umlage auch beim Arbeitnehmer steuer- und beitragspflichtig ist. Wohl jeder ist schon bei seiner Gehaltsabrechnung angesichts der drei Entgeltbegriffe (zusatzversorgungspflichtiges Entgelt, steuerpflichtiges Entgelt und sozialversicherungspflichtiges Entgelt) und der daraus folgenden für den Laien fast unverständlichen Berechnung der Steuern und Abgaben regelrecht verzweifelt. Beispielhaft sei hier nur auf Gehaltsrechner hingewiesen wie <http://oeffentlicher-dienst.info/tv-1/west/>

Versteuerung

Die steuerrechtliche Behandlung der Umlagen und Beiträge in die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes ist außerordentlich kompliziert. Die **Arbeitnehmer-Umlage** von 1,41 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts wird beim Arbeitnehmer individuell versteuert. Da laut Urteil des Bundesfinanzhofs vom 7.5.2009 (Az. VI R 8/07) auch die **Arbeitgeber-Umlage** von aktuell 6,45 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts steuerlich wie Arbeitsentgelt zu behandeln und daher zusätzlich vom Arbeitnehmer zu versteuern ist, liegt das steuerpflichtige Entgelt über dem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt.

Beispiel: Bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von monatlich 3.000 € macht die Arbeitgeber-Umlage 193,50 € (= 6,45 % von 3.000 €) aus. Davon wird ein pauschal beim Arbeitgeber zu versteuernder Betrag in Höhe von 92,03 € vorweg abgezogen. Außerdem greift ab 2008 noch eine stufenweise Steuerfreistellung der Umlage in Höhe von zurzeit 55 €, das sind 1 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Im Ergebnis werden demnach zusätzlich 46,47 € beim Arbeitnehmer versteuert, so dass sich das **steuerpflichtige Entgelt** auf 3.046,47 € erhöht. Bei Alleinstehenden in Lohnsteuerklasse I fällt dann eine zusätzliche Lohnsteuer von monatlich 13,63 € und bei Verheirateten von 10,55 € an.

Die monatliche Zusatzbelastung für die Versteuerung der Arbeitgeber-Umlage macht daher 0,45 % (bei Alleinstehenden) bzw. 0,35 % (bei Verheirateten) des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts von 3.000 € aus. Die **effektive Belastung nach Steuern** erhöht sich somit von 1,41 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts auf 1,86 bzw. 1,76 % (= Arbeitnehmer-Umlage von 1,41 % plus zusätzliche Versteuerung der Arbeitgeber-Umlage von 0,45 bzw. 0,35 %).

Bei Höher- und Spitzenverdienern steigt infolge der Steuerprogression der Versteuerungsanteil in Euro und in Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Bei 5.000 € sind es bei Alleinstehenden beispielsweise 74,46 € bzw. 1,49 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts, so dass die effektive Belastung nach Steuern bereits 2,89 % (= 1,41 % plus 1,49 %) ausmacht. Auch bei Verheirateten sind es immerhin noch 53,46 € bzw. 1,07 % mehr und damit eine effektive Belastung von 2,48 % (= 1,41 % plus 1,07 %).

Im [Verdi-Flugblatt vom 11.3.2009](#) und [Verdi-TS Nr. 004/2009](#) vom 10.3.2009 heißt es dazu:

„Steuern auf Umlagen sind eine steuerrechtliche Spezialität der Zusatzversorgung, sie stellen eine "steuerrechtliche Schlechterstellung der Beiträge in die Zusatzversorgung gegenüber anderen kapitalgedeckten Versicherungen" und eine "eindeutige Diskriminierung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst" dar“

Eine ausführliche Darstellung zur Versteuerung der Umlagen findet sich übrigens bereits in der [Verdi-Information vom 19.8.2001](#).

Nach einem aktuellen Urteil des Finanzgerichts Niedersachsen ([Az. 11 K 307/06](#)) soll allerdings der über 4 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts liegende Teil von 3,86 % nicht mehr steuerpflichtig sein. Nunmehr liegt die Revisionsentscheidung des BFH gegen das o.a. Urteil vor: Der BFH hat die Vorentscheidung aufgehoben und entschieden, dass die genannten Umlagezahlungen des Arbeitgebers im Zeitpunkt ihrer Zahlung zu Arbeitslohn führten ([BFH-Urt. v. 7.5.2009 - VI R 8/07](#)).

Auch die Besteuerung der Beiträge zur kapitalgedeckten Zusatzversorgung ist umstritten. Nach dem Urteil des Bundesfinanzhofs vom 9.12.2010 ([Az. VI R 57/08](#)) soll der im Gesamtbeitrag enthaltene Arbeitnehmeranteil nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei sein. Noch ist nicht klar, ob die Finanzverwaltung dieses Urteil in die Praxis umsetzt oder durch einen Anwendungserlass außer Kraft setzt.

Verbeitragung

Auf die Arbeitgeber-Umlage hat der Arbeitnehmer zudem Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Fachleute sprechen von „Verbeitragung“. Auch dies ist angesichts einer hohen Arbeitgeber-Umlage von 6,45 %, die deutlich über dem fiktiven Beitragssatz von 4 % im Punktemodell liegt, umstritten. Rechtsexperten wie Hagen Hügelschäffer, Geschäftsführer der AKA, sehen darin einen möglichen Verstoß gegen den allgemeinen Gleichheitssatz nach Art. 3 Abs. 1 des Grundgesetzes und damit eine Ungleichbehandlung der Pflichtversicherten gegenüber den freiwillig Versicherten (siehe Hügelschäffer, Zweifel an der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung von Umlagezahlungen, in: bAV 2/2008, S. 161-168, siehe auch http://bit.ly/Versorgungskammer_Veroeffentlichungen).

Bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von beispielsweise monatlich 3.000 € werden von 193,50 € (= 6,45 % von 3.000 € Arbeitgeber-Umlage) noch 74,54 € abgezogen, so dass ein zusätzlicher Betrag von 118,96 € zu verbeitragen ist. Das **sozialversicherungspflichtige Entgelt** steigt somit auf 3.118,96 €. Die zusätzliche Belastung mit Sozialabgaben liegt im Jahr 2011 bei 20,75 %, so dass 24,68 € (= 20,75 % von 118,96 €) bzw. 0,82 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts von 3.000 € anfallen. Die **effektive Belastung nach Steuern und Abgaben** macht bei einem Alleinstehenden dann bereits 2,68 % (= Arbeitnehmer-Umlage 1,41 % plus zusätzliche Versteuerung der Arbeitgeber-Umlage 0,45 % plus zusätzliche Verbeitragung der Arbeitgeber-Umlage 0,82 %) aus. Bei Verheirateten sind es wegen der geringeren Steuerbelastung „nur“ 2,58 %.

Selbst wenn man den Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Rentenversicherung von aktuell 9,95 % des zusätzlich sozialversicherungspflichtigen Betrags von 118,96 € abzieht, da dieser ja zu einer höheren gesetzlichen Rente führt, verbleibt noch eine Zusatzbelastung von 12,85 € bzw. 0,43 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts. Auch bei Durchschnittsverdienern macht die effektive Belastung nach Steuern und Abgaben (ohne Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Rentenversicherung) demnach bereits 2,29 % (bei Alleinstehenden) bzw. 2,19 % (bei Verheirateten) aus. Die Arbeitnehmer-Umlage von 1,41 % täuscht daher über die tatsächliche Belastung hinweg.

Nach § 1 der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) zählt die Arbeitgeber-Umlage grundsätzlich zum beitragspflichtigen Entgelt. Dieser § 1 Abs. 1 SvEV, der sich an den früheren § 2 der ArEV (Arbeitsentgeltverordnung) anlehnt, wurde am 8.11.2007 entsprechend geändert. Im neuen § 1 Abs. 1 Nr. 4a i.V.m. Abs. 1 Satz 3 sowie § 1 Abs. 1 Satz 4 SvEV wird nur erklärt, wie sich der – wörtlich – **Sozialversicherungshinzurechnungsbetrag** – errechnet. Verständlich, dass angesichts dieser hochkomplizierten Materie selbst Fachleute zuweilen nicht mehr durchblicken.

Zusatzbelastung

In der Tat ist die Arbeitnehmer-Umlage von 1,41 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts nur die halbe Wahrheit. Unter Berücksichtigung der zusätzlichen Versteuerung und Verbeitragung der Arbeitgeber-Umlage steigt die Gesamtbelastung je nach Höhe des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts und Familienstand auf 1,7 bis zu 3,2 % an. In vielen Fällen liegt sie damit höher als der Arbeitnehmer-Beitrag von 2 % in der kapitalgedeckten Zusatzversorgung.

Die Zusatzbelastung macht im Vergleich zu den „nur“ 1,41 % Arbeitnehmer-Umlage somit 0,3 bis 1,8 Prozentpunkte aus. In Gewerkschaftskreisen war bereits zu hören, dass sich die Zusatzversorgungskasse zu einer „**Zusatzbelastungskasse**“ entwickelt. Sofern die Versteuerung und Verbeitragung der Arbeitgeber-Umlage weiter so bleibt, wie sie ist, kann diese Gefahr zumindest real bestehen.

Baustelle 4: Gegenwerte und Sanierungsgelder in der Kritik

Vorbemerkung

Auch einzelne Arbeitgeber begehren auf gegen die VBL oder andere Zusatzversorgungskassen. Es geht dabei um die Höhe der Umlagen und Beiträge (Standpunkt Baustelle 3)¹, die Gegenwerte bzw. Ausgleichsbeträge beim Ausscheiden aus einer Zusatzversorgungseinrichtung oder die Höhe der Sanierungsgelder.

Die teils heftig ausgetragenen Streitigkeiten finden wie üblich vor den ordentlichen Gerichten statt. Letztlich entscheidet immer der Bundesgerichtshof (BGH) in Karlsruhe.

Gegenwerte

Wenn ein Beteiligter aus der VBL ausscheidet, hat er nach § 23 VBLS n.F. einen **Gegenwert** an die VBL zu zahlen. Der Gegenwert stellt eine Einmalzahlung für die später noch zu zahlenden Renten sowie die Rentenansprüche dar. Laut Urteil des OLG Karlsruhe vom 23.12.2010 ([Az. 12 U 224/09](#)) ist die Berechnung dieses Gegenwerts nach § 23 Abs. 2 VBLS n.F. aber rechtswidrig. Damit bestätigt das OLG Karlsruhe das Urteil des LG Mannheim vom 19.6.2009 ([Az. 7 O 124/08](#)). Die VBL hat gegen das OLG-Urteil Revision eingelegt, so dass der BGH entscheiden muss.

Konkret ging es um folgenden Fall: Ein Arbeitgeber (Trägerverein einer Klinik) hatte die mit der VBL Ende 1996 vereinbarte Beteiligung zum 31.12.2003 gekündigt. Die VBL wollte nun für 9 Rentner und 135 Rentenanwärter von diesem ausgeschiedenen Arbeitgeber einen einmaligen Abfindungsbetrag von rund 957.000 Euro.

Das OLG Karlsruhe hält die Gegenwertberechnung nach § 23 der VBL-Satzung jedoch grundsätzlich für rechtswidrig, da eine solche Berechnung im Altersvorsorgetarifvertrag (ATV) vom 1.3.2002 nicht einmal ansatzweise geregelt sei. Also müsse das **Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen** (sog. AGB-Recht) gelten, wonach eine Inhaltskontrolle vorzunehmen sei. Speziell monieren die Richter, dass die bereits erfolgten Umlagezahlungen des

¹ http://www.startgutschriften-arge.de/3/SP_BS3_Arbeitgeber_Umlage.pdf

ausgeschiedenen Arbeitgebers gar nicht berücksichtigt wurden und sogar Rentenansprüche in die Berechnung mit einbezogen wurden für Versicherte, deren Rentenansprüche wegen Nichterfüllung der fünfjährigen Wartezeit verfallen können.

Die VBL soll laut OLG-Urteil nun 400.000 Euro an den ausgeschiedenen Arbeitgeber zurückzahlen sowie die Prozesszinsen, da die Gegenwertzahlung ohne Rechtsgrund erfolgt sei. Nach einem parallel dazu verlaufenden anderen Verfahren des OLG Karlsruhe ([Az. 12 U 1/10](#)) vom 23.12.2010 muss der aus der VBL zum 31.12.2002 ausgeschiedene Arbeitgeber, der seit dem 1.10.1940 bei der VBL bzw. deren Vorgängerin beteiligt war, den geforderten Restbetrag von über 8 Mio. Euro wegen Rechtswidrigkeit von § 23 VBL n.F. vorläufig ebenfalls nicht bezahlen. Der Gegenwert war von dem Gutachter, den die VBL beauftragt hatte, mit insgesamt über 18 Mio. Euro ermittelt worden, worauf der ausgeschiedene Arbeitgeber bereits eine hohe Abschlagszahlung geleistet hatte.

Zum Streitgegenstand „Gegenwerte“ gibt es nach Angaben der VBL insgesamt 29 (!) anhängige Gerichtsverfahren, wie VBL-Pressesprecherin Andrea Reschka auf der aba-Jahrestagung vom 4.5.2011 erläuterte (siehe [Zeitschrift Betriebliche Altersversorgung \(BetrAVG\) 4, 2011, 354-361](#)). Dazu gab es von der VBL am 8.7.2011 auch eine Pressemitteilung unter dem Stichwort „Kein Ausstieg zum Nulltarif“.

Die 7. Kammer des **Landgerichts Mannheim** hatte bereits am 19.6.2009 (Az. 7 O 13/08, 7 O 122/08 und 7 O 124/08), am 18.12.2009 (Az. 7 O 290/08), am 30.4.2010 (Az. 7 O 158/0) und am 9.7.2010 (Az. 7 O 265/09) die Klagen der VBL auf Zahlung eines Gegenwerts zurückgewiesen. Das Gericht stellte die Grundsatzfrage, ob die Zahlung eines einmaligen Ablösebetrages überhaupt das geeignete Mittel ist, die durch den Wegfall der Umlage bei Kündigung der Beteiligungsvereinbarung entstehende Lücke zu schließen. Angedacht wird im Mannheimer Urteil ein Modell, wonach die jeweils anfallenden Renten des ausgeschiedenen Mitglieds der VBL erstattet werden (sog. Erstattungslösung).

Die 2. Kammer des Landgerichts Mannheim hat jedoch am 28.8.2009 ([Az. 2 O 74/08](#)) den von der VBL verlangten Gegenwert in Höhe von rund 30 Millionen Euro grundsätzlich anerkannt. Aus der VBL zum 31.12.2002 ausgeschieden war der Betreiber des Universitätsklinikums in Dresden, der seit dem 1.7.1999 Beteiligter war.

Scheiden Arbeitgeber nicht aus der VBL, sondern aus einer anderen Zusatzversorgungseinrichtung mit eigener Satzung aus, ist nach den Satzungsbestimmungen ein **Ausgleichsbetrag** zu zahlen, der nach meist anderen Berechnungsgrundlagen zu ermitteln ist. So gibt es beispielsweise ein rechtskräftiges Urteil des **Oberlandesgerichts Stuttgart** vom 29.1.2009 (Az. 7

U 200/08)², das auf dem Urteil des Landgerichts Stuttgart vom 20.5.2008 ([Az. 15 O 8/08](#)) fußt. Laut OLG Stuttgart muss eine Klinik als Beteiligte der Zusatzversorgungskasse des Kommunalen Arbeitgeberverbands (KAV) Baden-Württemberg einen **Ausgleichsbetrag** von rund 34.000 Euro nach § 15 Abs. 3a ZVK-S zahlen. Grund: Die seit 1975 an der Zusatzversorgungskasse des KAV Baden-Württemberg beteiligte Klinik hatte wegen des Betriebsübergangs auf eine Gemeinschaftspraxis 10 Labormitarbeiter nicht mehr über die KAV versichern können.

Wenn ein kirchlicher Arbeitgeber aus einer kirchlichen Zusatzversorgungskasse ausscheidet, wird nach der jeweiligen Satzung ebenfalls ein Ausgleichsbetrag verlangt. Vor dem Landgericht Köln klagte beispielsweise die Kirchliche Zusatzversorgungskasse des Verbandes der Diözesen Deutschland mit Sitz in Köln gegen einen ausgeschiedenen Arbeitgeber auf Zahlung des Ausgleichsbetrags. Ein entsprechendes Urteil liegt noch nicht vor.

Gestritten wird vor Gericht zurzeit in erster Linie über die grundsätzliche Berechtigung der VBL oder anderer Zusatzversorgungskassen, Gegenwerte bzw. Ausgleichsbeträge von dem ausscheidenden Arbeitgeber zu verlangen.

Es geht aber in zweiter Linie auch um die Höhe der Gegenwerte, also um deren konkrete Berechnung. Bei der VBL ist dies in § 23 Abs. 2 VBLS n.F. geregelt. Dabei wird ein Rechnungszins in Höhe von 3,25 % in der Anwartschaftsphase bzw. von 5,25 % in der Rentenbezugsphase zuzüglich einer Verwaltungskostenpauschale von 2 % und eines Zuschlags auf die Fehlbetragsdeckung von in Höhe von 10 % des Barwerts zugrunde gelegt. Berechnet wird der sog. versicherungsmathematische Barwert zum Zeitpunkt des Renteneintritts. Das heißt: Künftige Rentenansprüche unter Berücksichtigung der ferneren Lebenserwartung werden auf den Rentenbeginn abgezinst und damit ein Gegenwartswert ermittelt.

Völlig richtig ist der im Reschka-Vortrag enthaltene Satz: „*Je höher der Rechnungszins, je niedriger der Gegenwartswert*“ (siehe VBL-Pressesprecherin Andrea Reschka auf der aba-Jahrestagung 2011, in: [Zeitschrift Betriebliche Altersversorgung \(BetrAVG\) 4, 2011, 354-361](#)). Begründung dieser nur auf den ersten Blick widersprüchlichen Aussage: Wenn man ein Anfangskapital mit einem Rechnungszins von beispielsweise 4 % und einer Anlagedauer von 20 Jahren unter Berücksichtigung von Zinseszinsen für die Zukunft aufzinst, gilt: „*Je höher (niedriger) der Rechnungszins, desto höher (niedriger) das Endkapital als Zukunftswert*“. In diesem Beispiel käme beispielsweise als Endkapital das 2,19-Fache des Anfangskapitals heraus. Das Kapital steigt also proportional zur Höhe des Rechnungszinses an.

² Das vollständige Urteil liegt den Verfassern dieses Dokuments vor.

Umgekehrt muss es dann logischerweise heißen: Wenn man künftige Rentenzahlungen mit einem Rechnungszins von beispielsweise 4 % und einer Rentenbezugsdauer unter Berücksichtigung von Zinseszinsen auf den Rentenbeginn und damit die Gegenwart abzinst, muss gelten: „*Je höher (niedrige)r der Rechnungszins, desto niedriger (höher) der Gegenwart*“. Der Gegenwart als Bar- bzw. Gegenwartswert sinkt demnach umgekehrt proportional zur Höhe des Rechnungszinses.

Die VBL geht davon aus, dass der bisher in § 23 Abs. 2 VBLS n.F. erwähnte mittlere Rechnungszins von 4 % im Vergleich zu dem stark gesunkenen Zinsniveau am Kapitalmarkt viel zu hoch und daher der Gegenwart zu niedrig angesetzt ist. Außerdem müsse die längere Lebenserwartung berücksichtigt und damit die höhere Rentenbezugsdauer berücksichtigt werden, wie es auch in der [Pressemitteilung](#) der VBL vom 21.6.2011 unter der Überschrift „Gegenwertberechnung an längere Lebenserwartung angepasst“ heißt. Und weiter heißt es auf der VBL-Homepage:

„Die versicherungsmathematischen Grundlagen für die Gegenwartberechnung wurden an die veränderten biometrischen Rechnungsgrundlagen angepasst. Das Bundesministerium der Finanzen hat diese Änderung am 20. Juni 2011 genehmigt.“

Offensichtlich ist die längere Lebenserwartung bereits in einer neuen aktualisierten Richt- bzw. Sterbetafel berücksichtigt, wie aus dem Vortrag von VBL-Pressesprecherin Reschka hervorgeht. (siehe [Zeitschrift Betriebliche Altersversorgung \(BetrAVG\) 4, 2011, 354-361](#)). Danach gibt es die neue „Richttafel Heubeck 2005 G“, die ältere Richttafel von Versicherungsmathematiker Klaus Heubeck stammt aus dem Jahr 1998. Zudem hat die VBL als neue spezifische biometrische Rechnungsgrundlage eine **„Generationentafel VBL 2010“** erstellt (siehe [„http://bit.ly/VBL_Gegenwertberechnung“](http://bit.ly/VBL_Gegenwertberechnung))

Beim Ausscheiden der öffentlichen Arbeitgeber aus der VBL ab 1.1.2011 soll die Maßnahme zur Erhöhung der VBL-Einnahmen aus Gegenwartzahlungen bereits greifen. Eins ist mathematisch völlig klar: Je niedriger der Rechnungszins (z.B. 3 % statt 4 %) und je länger die fernere Lebenserwartung, desto höher wird der berechnete Gegenwart ausfallen. Auf die ausstiegswilligen Arbeitgeber kämen damit höhere Lasten zu, falls § 23 Abs. 2 VBLS n.F. demnächst geändert wird und die Gerichte diese neue Gegenwartberechnung absegnen würden.

Noch ein aktueller Hinweis: In Ziffer 4 der Niederschrift zur Tarifeinigung vom 30.5.2001 heißt es lapidar:

„Bund, TdL und Gewerkschaften werden zeitnah Gespräche zum Thema der Gegenwart aufnehmen“.

Das Thema „Gegenwerte“ ist also auch bei den Tarifparteien angekommen. Man darf gespannt sein, wie sich die Gewerkschaften in diesem sowohl rechtlich als auch versicherungsmathematisch höchst anspruchsvollen Thema positionieren werden.

Sanierungsgelder

Die VBL erhebt von den beteiligten Arbeitgebern neben der Umlage seit dem Übergang auf das Punktemodell im Jahr 2002 auch **Sanierungsgelder** (siehe Kapitel 7.12 im Buch von Fischer/Siepe³). Rechtsgrundlage ist § 17 ATV, wonach der zusätzliche Finanzbedarf, der über die Umlage hinausgeht, gedeckt werden soll. Die gezahlten Sanierungsgelder werden für die Finanzierung der Rentenanwartschaften verwendet, die im bis Ende 2001 geltenden Gesamtversorgungssystem im Abrechnungsverband West bis zum Systemwechsel begründet wurden. Das Sanierungsgeld lag anfangs pauschal bei 2 % der Zusatzversorgungspflichtigen Entgelte. Im Abrechnungsverband Ost der VBL werden keine Sanierungsgelder erhoben, allerdings zusätzlich zu dem Gesamtbeitrag von 4 % noch eine Umlage von 1 %, die der Arbeitgeber allein zu tragen hat.

Laut Ziffer 4.2 des Altersvorsorgeplans vom 13.11.2001 sollten die steuerfreien pauschalen Sanierungsgelder 2 % der Zusatzversorgungspflichtigen Entgelte betragen. Die Verteilung der Sanierungsgelder auf Arbeitgeberseite sollte sich laut Ziffer 4.3 „nach dem Verhältnis der Entgeltsumme aller Pflichtversicherten zuzüglich der neunfachen Rentensumme aller Renten zu den entsprechenden Werten, die einem Arbeitgeberverband bzw. bei Verbandsfreien, dem einzelnen Arbeitgeber zuzurechnen sind“ bestimmen.

Das **OLG Karlsruhe** hat am 3.3.2009 ([Az. 12 U 81/08](#)) die Satzungsregelungen der VBL in § 65 Abs. 3 VBLS n.F. über die Erhebung von Sanierungsgeldern in den Jahren 2002 und 2003 als rechtmäßig angesehen und damit die Urteile des LG Karlsruhe vom 31.3.2008 bestätigt.

Drei bei der VBL Beteiligte forderten ihr für die Jahre 2002 und 2003 gezahltes Sanierungsgeld zurück. Nach ihrer Ansicht dürfe Sanierungsgeld überhaupt nicht erhoben werden. Zudem sei auch die Art und Weise der Verteilung der Sanierungsgeldlast auf die Beteiligten rechtswidrig.

³ Fischer, Siepe: „Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst“, dbb verlag, Mai 2011, ISBN 978-3-87863-171-2

Das Oberlandesgericht Karlsruhe stellte aber fest, dass die Satzungsregelungen der VBL zum Sanierungsgeld unter rechtlichen Gesichtspunkten nicht zu beanstanden sind und einer verfassungsrechtlichen Überprüfung standhalten. Es liege weder ein Verstoß gegen das aus Artikel 3 Abs. 1 Grundgesetz folgende Willkürverbot noch gegen die Grundsätze der Verhältnismäßigkeit und des Vertrauensschutzes vor. Die Einführung des Sanierungsgelds sei laut OLG Karlsruhe geeignet und erforderlich, um die Leistungsfähigkeit der VBL zu erhalten.

Das **Landgericht Mannheim** hat jedoch in einem neueren Urteil vom 23.04.2010 ([Az. 7 O 346/08](#)) entschieden, dass die pauschale prozentuale Berechnung des Sanierungsgeldes bei der VBL für die Jahre 2002 bis 2005 rechtswidrig ist und die Arbeitgeber, die Nettoeinzahler sind, benachteiligt. Da die kommunalen Arbeitgeber bei der VBL nur in geringem Maße repräsentiert sind, seien sie als „sonstige Beteiligte“ de facto gar nicht beteiligt. Daher sei § 65 Abs. 3 VBLS in der Fassung von 2002 bis 2005 nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam.

Nach Auffassung des LG Mannheim liegt eine unangemessene Benachteiligung vor, da es sich um eine versicherungsfremde Umverteilung individuell zu tragender Lasten handle. Die Unwirksamkeit der Satzungsregelung zum Sanierungsgeld für die Jahre 2002 bis 2005 hat laut LG Mannheim zur Folge, dass ein "Rückzahlungsanspruch" besteht. Dieser wird dieser allerdings nur greifen, wenn entweder Klage erhoben oder ein Verzicht auf die Verjährungseinrede durch die VBL erklärt wurde. Verfahren zur Erhebung des Sanierungsgeldes für die Jahre ab 2006 sind bisher erstinstanzlich noch nicht entschieden. Rückforderungsansprüche aus gezahlten Sanierungsgelder in 2008 verjähren zum 31.12.2011.

Baustelle 5: Startgutschriften – eine unendliche Geschichte?

Vorbemerkung

Die Startgutschriften (Rentenanwartschaften per 31.12.2001) für rentenferne Pflichtversicherte und am 1.1.2002 beitragsfrei Versicherte sind nach zwei BGH-Urteilen vom 14.11.2007 ([Az. IV ZR 74/06](#)) und 29.9.2010 ([Az. IV ZR 99/09](#)) weiterhin unverbindlich. Daran ändert auch die Neuregelung laut Tarifeinigung vom 30.5.2001 zunächst nichts.

Es ist davon auszugehen, dass nach der Neuberechnung dieser Startgutschriften, die von der VBL erst für Juni 2012 (!) angekündigt wurde, eine erneute Klagewelle einsetzt und dann jahrelang vor den Zivilgerichten (Landgericht, Oberlandesgericht und Bundesgerichtshof in Karlsruhe) prozessiert wird. Insofern handelt es sich bei den Startgutschriften um eine unendliche Geschichte, was aber nicht auf die streitwütigen Versicherten, sondern auf die handwerklichen Fehler bei der Übergangsregelung am 13.11.2001 und nun bei der Neuregelung am 30.5.2001 zurückzuführen ist.

Startgutschriften für rentenferne Pflichtversicherte sind unverbindlich

Laut BGH-Urteil vom 14.11.2007, ([Az. IV ZR 74/06](#)) sind §§ 78, 79 Abs. 1 VBLS in Verbindung mit § 18 Abs. 2 BetrAVG verfassungswidrig. Dem Piloturteil des BGH vom 14.11.2007 lag der Fall eines am 31.12.2001 alleinstehenden rentenfernen Pflichtversicherten (Jahrgang 1951) mit einem gesamtversorgungsfähigen Entgelt von 3.118 € in 2001 zugrunde, der bis Ende 2001 bereits knapp 34 Pflichtversicherungsjahre zurückgelegt hatte. Der Formelbetrag nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG lag bei nur 151 €. Nach § 18 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG errechnete sich ein Mindestbetrag von 233 €. Da die Mindeststartgutschrift nach § 33 Abs. 2 VBLS n.F. 242,88 € ausmachte, wurde dieser Wert im Wege der Günstigerprüfung als Startgutschrift festgesetzt.

Mit Urteil vom 14.11.2007 hat der Bundesgerichtshof (BGH) die in der Satzung der VBL enthaltene Regelung für unwirksam erklärt, wonach die von pflichtversicherten Angehörigen rentenferner Jahrgänge erdienten Rentenanwartschaften nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 Betriebsrentengesetz (BetrAVG) pro Jahr mit einem Betrag von 2,25 % der Vollrente wertmäßig festgestellt und als sogenannte Startgutschriften auf die neuen Versorgungspunkte der Versicherten übertragen werden sollten. Durch diese Regelung würden insbesondere rentenferne Pflichtversicherte benachteiligt. Dadurch ergebe sich ein Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 Abs. 1 des Grundgesetzes (siehe Kapitel 2.3.3). In der Pressemitteilung des BGH zu diesem Urteil heißt es dazu:

„Es führt zu einer sachwidrigen und deshalb gegen Art. 3 Abs. 1 GG verstoßenden Ungleichbehandlung innerhalb der Gruppe der rentenfernen Versicherten, soweit nach der Satzung mit jedem Jahr der aufgrund des Arbeitsverhältnisses bestehenden Pflichtversicherung lediglich 2,25% der Vollrente erworben werden. Die Ungleichbehandlung liegt darin, dass Arbeitnehmer mit längeren Ausbildungszeiten die zum Erwerb der Vollrente (100%) erforderlichen 44,44 Pflichtversicherungsjahre in ihrem Arbeitsleben nicht erreichen können und deshalb von vornherein überproportionale Abschläge hinnehmen müssen. Neben Akademikern sind auch all 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“.

Benachteiligt durch den jährlichen Anteilssatz von 2,25 % sind danach **Arbeitnehmer mit längeren Ausbildungszeiten**. Auch bei enger Auslegung des BGH-Urteils zählen dazu auf jeden Fall Akademiker, die nach abgeschlossener Hochschulausbildung 44,4 Pflichtversicherungsjahre gar nicht erreichen können und daher überproportionale Abschläge hinnehmen müssen. Dass es kein reines Akademikerprivileg sein darf, zeigen die im BGH-Urteil beispielhaft genannten weiteren Arbeitnehmer mit längeren Ausbildungszeiten, also diejenigen, „die aufgrund besonderer Anforderungen eines Arbeitsplatzes im öffentlichen Dienst, etwa einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder eines Meisterbriefes in einem handwerklichen Beruf, in den öffentlichen Dienst eintreten“.

Es kommt also laut BGH-Urteil ([Az. IV ZR 74/06](#)) nicht auf das generelle Eintrittsalter an, sondern auf das Einstiegsalter der Arbeitnehmer mit längeren Ausbildungszeiten. Einen Anhaltspunkt für längere Ausbildungszeiten liefert beispielsweise ein Vergleich der Anzahl von Pflichtversicherungsjahren mit der sog. gesamtversorgungsfähigen Dienstzeit (Pflichtversicherungsjahre plus zum Beispiel Ausbildungszeiten) im BGH-Urteil.

Für die pauschalierte Berechnung mit Hilfe eines festen Prozentsatzes (zurzeit jährlicher Anteilssatz von 2,25 %) spricht laut BGH, dass auch die Voll-Leistung nach einem pauschalierten Satz (also höchstmöglicher Nettoversorgungssatz von 91,75 % nach 40 Pflichtversicherungsjahren) berechnet wird und nicht nach den individuellen Verhältnissen. Mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz des Art. 3 GG sei die Bemessung des jährlichen Anteilssatzes von 2,25 %, so der BGH, hingegen nicht mehr zu vereinbaren; dieses führe dazu, dass 100 % der Pflichtversicherungszeit erst mit 44,44 Pflichtversicherungsjahren erreicht werden können.

Der BGH übt keine Kritik am ersten Rechenschritt, also der Ermittlung der sog. Voll-Leistung, die mit Zugrundelegung des höchstmöglichen Versorgungssatzes die maximal erzielbare, fiktive Vollrente des Versicherten beschreibt. Die Kritik des BGH richtet sich lediglich gegen den zweiten Rechenschritt, also die Berechnung der Anwartschaften mit Hilfe eines

Multiplikators, also 2,25 % der Voll-Leistung für jedes Pflichtversicherungsjahr.

Um der Kritik des BGH ([Az. IV ZR 74/06](#)) Rechnung zu tragen, standen den Tarifparteien laut BGH zahlreiche Wege offen, wozu im Einzelnen zählen:

- Erhöhung des Multiplikators von 2,25%
- Einführung eines anteiligen Unverfallbarkeitsfaktors (z.B. erreichte Pflichtversicherungsjahre : erreichbare Pflichtversicherungsjahre)
- Veränderung der gesamten Berechnungsformel und nicht nur die Korrektur ihrer Faktoren
- Überprüfung der konkreten Auswirkungen des Näherungsverfahrens.

Im Musterfall lag eindeutig keine längere Ausbildungszeit vor, da der Revisionskläger bereits mit 16 Jahren in den öffentlichen Dienst eintrat. Auch stellte der BGH fest, dass in diesem Fall der Ersatz des Näherungsverfahrens zur Berechnung der Rente durch die individuell auf das 65. Lebensjahr hochgerechnete gesetzliche Rente zu keiner höheren Startgutschrift geführt hätte. Wörtlich heißt es dazu unter RNr. 121 auf Seite 58 des BGH-Urteils ([Az. IV ZR 74/06](#)) :

„Im vorliegenden Verfahren müssen diese Fragen (zum Näherungsverfahren, die Verf.) deshalb nicht entschieden werden, weil es im Fall des Klägers keine Anhaltspunkte für eine solche Abweichung zu seinen Lasten gibt. Vielmehr wird er durch die Anwendung des Näherungsverfahrens nach den vorliegenden Berechnungen begünstigt“.

Startgutschriften für beitragsfrei Versicherte sind unverbindlich

Laut BGH-Urteil vom 29.9.2010 ([Az. IV ZR 99/09](#)) ist auch § 80 Satz 1 VBLS n.F. in Verbindung mit § 18 Abs. 2 BetrAVG verfassungswidrig. Dieses Urteil des Bundesgerichtshofs betrifft den Fall eines im Juli 1944 geborenen beitragsfrei Versicherten, der ab 1.8.2007 mit 63 Jahren in Rente gegangen ist. Dieser Rentner war in der Zeit vom 1.4.1965 bis 30.9.1987 im öffentlichen Dienst beschäftigt, also insgesamt 22,5 Jahre. Die VBL erteilte ihm eine Startgutschrift in Höhe von 213 Euro, von denen 198 Euro auf die Berechnungsformel in § 18 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG entfielen. Grundlage der Berechnung war § 80 VBLS n.F., wonach die Startgutschriften für beitragsfrei Versicherte "nach der am 31.12.2001 geltenden *Versicherungsrentenberechnung*" ermittelt werden sollen.

Das OLG Karlsruhe hielt § 80 VBLS n.F. schon wegen Intransparenz für unwirksam, da dieser Paragraph gegen das Verständnisgebot verstoße. Der BGH ging jedoch davon aus, dass mit "der am 31.12.2001 geltenden *Versicherungsrentenberechnung*" nur der ab 1.1.2001 geltende § 18 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG n.F. gemeint sein könne. Allerdings sei diese Berechnung bei ehemals Pflichtversicherten mit längeren Ausbildungszeiten wegen des

jährlichen Anteilssatzes von nur 2,25 Prozent verfassungswidrig (siehe auch BGH-Urteil ([Az. IV ZR 74/06](#) vom 14.11.2007)). Aus diesem Grund sei die Berechnung der Startgutschriften für beitragsfrei Versicherte nach § 80 Satz 1 VBLS n.F. unverbindlich.

Neuregelung der Startgutschriften

Am 30.5.2011 haben sich die Tarifparteien im Tarifgespräch Zusatzversorgung auf eine Neuregelung der Startgutschriften für rentenferne Pflichtversicherte (ab Jahrgang 1947) geeinigt. Indirekt betroffen von dieser Neuregelung sind auch beitragsfrei Versicherte, die am 31.12.2001 bereits und am 1.1.2002 noch versichert waren, unabhängig vom konkreten Geburtsjahrgang.

Nach den Pressemitteilungen von Verdi und VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) Ende Mai und Anfang Juni 2011 sollen rund 15 Prozent der Rentenfernen einen Zuschlag auf ihre bisherige Startgutschrift erhalten. Also kommt etwa jeder siebte Rentenferne in den Genuss einer höheren Startgutschrift.

Keinen Zuschlag erhalten Rentenferne, bei denen der neu errechnete Versorgungssatz nach § 2 BetrAVG (Unverfallbarkeitsfaktor als Verhältnis von bis zum 31.12.2001 erreichten zu den bis zum vollendeten 65. Lebensjahr erreichbaren Pflichtversicherungsjahren) um höchstens 7,5 Prozentpunkte über dem bisher nach § 18 BetrAVG ermittelten Anteilssatz (als Anzahl der Pflichtversicherungsjahre bis zum 31.12.2001 x 2,25 % pro Jahr) liegt. Weitere Berechnungen sind dann nicht erforderlich. Eine Berechnung mit entsprechender Mitteilung erfolgt nur, falls eine Beanstandung durch den rentenfernen Pflichtversicherten vorliegt oder die Zusatzversorgungskasse auf die Beanstandung der Startgutschriften ausdrücklich verzichtet hat.

Ein Zuschlag auf die Startgutschrift erfolgt nach der geplanten Neuregelung in § 33 Abs. 1a, Satz 1 und 2 ATV nur, wenn

a) der Versorgungssatz nach § 2 BetrAVG (sog. Unverfallbarkeitsfaktor) nach Abzug von 7,5 Prozentpunkten über dem Anteilssatz nach § 18 BetrAVG liegt

und b) der neu errechnete Betrag unter Berücksichtigung des neuen Versorgungssatzes und einer evtl. geminderten Voll-Leistung über der alten Startgutschrift nach § 33 Abs. 1 ATV liegt.

Sofern bis zum vollendeten 65. Lebensjahr nicht mindestens 40 Pflichtversicherungsjahre erreichbar sind, wird bei der Berechnung des individuellen Nettoversorgungssatzes die Zeit vom vollendeten 17.

Lebensjahr bis zum 31.12.2001, die nicht durch Pflichtversicherungsjahre bzw. –monate belegt ist, zur Hälfte angerechnet.

Die Näherungsrente wird ebenso beibehalten wie die Berechnung des Nettoarbeitsentgelts, das u.a. vom Familienstand in 2001 (fiktive Lohnsteuerklassen I/0 oder III/0) abhängig war.

Kern der im Gutachten „Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften aus ökonomischer und finanzmathematischer Sicht“ geäußerten Kritik ist:

- Da die Abweichung zwischen dem neu berechneten Versorgungssatz nach § 2 BetrAVG (sog. Unverfallbarkeitsfaktor) und dem bisherigen Prozentsatz nach § 18 BetrAVG mehr als 7,5 Prozentpunkte ausmachen muss, um überhaupt einen Zuschlag zu erhalten, fallen zwei große Gruppen unter den Rentenfernen heraus:
 - a) Rentenferne mit einem Eintrittsalter bis zu 25 Jahre und daher mindestens 40 erreichbaren Pflichtversicherungsjahren, da in diesem Fall die Abweichung nie über 7,5 Prozentpunkte hinausgehen kann
 - b) jüngere Rentenferne ab Jahrgang 1961, die am 31.12.2010 das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet hatten.
- Trotz einer Abweichung der Versorgungssätze zwischen § 2 und § 18 BetrAVG in Höhe von mehr als 7,5 Prozentpunkten gehen auch fast alle alleinstehenden ältere Rentenferne mit einem späteren Eintrittsalter als 25 Jahre leer aus, da der neu berechnete Betrag nach § 33 Abs. 1a ATV nicht höher als der Mindestbetrag nach § 18 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG ausfällt.
- Die höchsten Zuschläge von bis zu 43 Prozent der bisherigen Startgutschrift erhalten ältere, verheiratete Spitzenverdiener mit einem Eintrittsalter von 33 Jahren und mehr.

Baustelle 6: Systematische Fehler bei der Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften nach § 33 Abs. 1a ATV

Vorbemerkung

Der Startgutschriften-Arge (www.startgutschriften-arge.de) liegt der Entwurf des 5. Änderungsvertrages zum ATV (Altersvorsorgetarifvertrag) vor, in dem auch die Neuregelung nach § 33 Abs. 1a ATV enthalten ist. Es gibt zwar laut Niederschrift zur Tarifeinigung vom 30.5.2011 für die Tarifvertragsparteien (BMI, TdL, VKA, ver.di, dbb tarifunion) noch eine Einlassungs- bzw. Einspruchsfrist bis zum 31.7.2011 und nach ver.di-Information im August 2011 eine Tagung der Verhandlungskommission, um die Neuregelung endgültig zu verabschieden. Es ist jedoch davon auszugehen, dass es außer rein redaktionellen Änderungen im Entwurf keine substantziellen Einwände mehr geben wird.

Die Startgutschriften-Arge hat bei der Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften nach § 33 Abs. 1a ATV schwere systematische Fehler festgestellt, die nach Verabschiedung der Neuregelung durch die Tarifvertragsparteien mit Sicherheit eine große Klagewelle von Betroffenen auslösen werden. In einem am 15.7.2011 fertig gestellten 58-seitigen Gutachten von Fischer/Siepe „Neuregelungen der rentenfernen Startgutschriften aus ökonomischer und finanzmathematischer Sicht“ werden diese Fehler Punkt für Punkt nachgewiesen. Im Folgenden werden nur die schwerwiegendsten Fehler aufgeführt.

Fehlerhafte Grundformel

Die Grundformel laut Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften (sog. Abweichungsregel nach § 33 Abs. 1a Ziffer 1 i.V.m. Ziffer 2, Satz 1 ATV) enthält folgende schwerwiegende systematische Fehler:

- **Vernachlässigung von Mindestwerten** (z.B. Mindestbetrag nach § 18 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG) durch ausschließliche Konzentration auf den Formelbetrag nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG mit der Folge, dass fast alle älteren, alleinstehenden Rentenfernen leer ausgehen. Keinen Zuschlag erhalten beispielsweise ältere, alleinstehende Rentenferne mit gesamtversorgungsfähigen Entgelten zwischen 3.000 und 4.500 €, auch wenn sie längere Ausbildungszeiten nachweisen können und sehr spät in den öffentlichen Dienst eingetreten sind.

Aktueller Hinweis:

In den aktuellen [Beispielrechnungen der Gewerkschaften ver.di](#) und [dbb tarifunion](#) für alleinstehende Rentenferne (Beispiele 2 und 5) bleibt der Mindestbetrag nach § 18 Abs. 2 Nr. 4 BetrAVG ebenfalls unberücksichtigt, so dass bereits die bisherige Startgutschrift falsch angegeben ist⁴. Im Beispiel 3 fiel ursprünglich auch die Mindeststartgutschrift nach § 9 Abs. 3 ATV unter den Tisch, so dass zunächst eine Nachbesserung der bisherigen Startgutschrift in Aussicht gestellt wurde, die es tatsächlich gar nicht gegeben hätte. Auch in den Beispielen 2 und 5 kann es aber zu keinem Zuschlag auf die bisherige Startgutschrift kommen.

- **kein Zuschlag bei Eintrittsalter 25 Jahre bzw. bei 40 oder mehr erreichbaren Pflichtversicherungsjahren** (z.B. Jahrgang 1947 mit Eintritt in den öffentlichen Dienst bis zum vollendeten 25. Lebensjahr), auch wenn längere Ausbildungszeiten vorliegen
- **kein Zuschlag bei noch nicht vollendetem 50. Lebensjahr zum 31.12.2010 bzw. für alle Jahrgänge ab 1961** (z.B. Jahrgang 1961 mit Eintrittsalter 28 Jahre), auch wenn der späte Einstieg durch längere Ausbildungszeiten bedingt ist
- **kein Zuschlag für bestimmte Rentenferne der Jahrgangsguppe 1953-1960** (z.B. Eintrittsalter 26 Jahre bei Jahrgängen 1953-1960, 27 Jahre bei Jahrgängen 1956-1960 oder 28 Jahre bei Jahrgängen 1958-1960), auch wenn längere Ausbildungszeiten vorliegen und dadurch der spätere Einstieg erfolgt.

Die sog. Abweichungsregel laut § 33 Abs. 1a, Ziffer 1 i.V.m. Ziffer 2, Satz 1 ATV schließt also eine sehr große Gruppe von Rentenfernen mit längeren Ausbildungszeiten von einem Zuschlag kategorisch aus. Davon, dass Rentenferne mit längeren Ausbildungszeiten laut BGH-Urteil vom 14.11.2007 (Az. IV ZR 74/06) die für den in § 18 Abs. 2 Nr. 1 Satz 1 BetrAVG festgelegten Anteilssatz von 2,25 % der Voll-Leistung pro Jahr erforderlichen 44,44 Pflichtversicherungsjahre bis zum vollendeten 65. Lebensjahr gar nicht erreichen können und daher überproportional benachteiligt seien, ist keine Rede mehr. Eine Definition, was unter längeren Ausbildungszeiten zu verstehen ist, fehlt völlig in der Niederschrift zur Tarifeinigung vom 30.5.2011 sowie im Entwurf zum § 33 Abs. 1a ATV.

⁴ Dossier: „Tarnen, Tricksen, Täuschen – Gewerkschaften rechnen falsch“
http://www.startgutschriften-arge.de/5/Dossier_Gewerkschaften_rechnen_falsch.pdf

Stattdessen soll ein **willkürlicher Abzug von 7,5 Prozentpunkten**⁵ von der Differenz zwischen dem Unverfallbarkeitsfaktor (= bis zum 31.12.2001 erreichte Pflichtversicherungsjahre / bis zum vollendeten 65. Lebensjahr erreichbare Pflichtversicherungsjahre) nach dem modifizierten § 2 Abs. 1 Satz 1 BetrAVG und dem maßgebenden Prozentsatz nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG (= Anzahl der bis zum 31.12.2001 erreichten Pflichtversicherungsjahre x jährlicher Anteilssatz von 2,25 %) erfolgen.

Die Konsequenz „**Je später der Einstieg, desto höher der Zuschlag**“ bei 32 bis 40 erreichbaren Pflichtversicherungsjahren ist ebenfalls ein schwerer Fehler und führt zur überproportionalen Benachteiligung von Rentenfernen mit längeren Ausbildungszeiten und einem Eintrittsalter von 25 gegenüber beispielsweise 33 Jahren.

Belohnt wird also ein sehr spätes Eintrittsalter und nicht die längere Ausbildungszeit. Wenn beispielsweise der Späteinsteiger mit 33 Jahren vorher als Arbeitnehmer in der privaten Wirtschaft beschäftigt oder selbstständig tätig

⁵ Die Begründung für diesen pauschalen Abzug von 7,5 Prozentpunkten fehlt. Denkbar sind aus Sicht der Startgutschriften-Arge die beiden folgenden Varianten A und B.

Variante A: Nur bei 40 erreichbaren Pflichtversicherungsjahren und einem neuen Anteilssatz von 2,5 % (= 100 % : 40 Jahre) würden im Fall von beispielsweise 30 erreichten Pflichtversicherungsjahren bis zum 31.12.2001 (Jahrgang 1947, Geburtsmonat Januar) der Unverfallbarkeitsfaktor nach § 2 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG ($30/40 = 75\%$) und neuer maßgebender Prozentsatz nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 Satz 1 BetrAVG ($30 \times 2,5 = 75\%$) übereinstimmen. Lässt man aber den alten Anteilssatz von 2,25 % nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 Satz 1 BetrAVG unverändert, bleibt es bei dem alten maßgebenden Prozentsatz von 67,5 % (= $30 \times 2,25$). Dies sind dann genau 7,5 Prozentpunkte weniger als der Unverfallbarkeitsfaktor von 75 % nach § 2 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG ausmacht. Genau dieses Beispiel wurde bereits am 1.6.2011 in der [Glosse auf der Homepage der Startgutschriften-Arge](#) genannt.

Folge: Wer Anfang 1947 geboren ist, Anfang 1972 mit 25 Jahren in den öffentlichen Dienst eingetreten ist und insgesamt 40 Pflichtversicherungsjahre bis zum vollendeten 65. Lebensjahr Anfang 2012 erreichen kann, wird durch den pauschalen Abzug von 7,5 Prozentpunkten von einer Nachbesserung der alten Startgutschrift ausgeschlossen. Im Beispielfall soll nur ein späteres Eintrittsalter von beispielsweise 28 Jahren belohnt werden.

Variante B: Da das von der TdL bereits im Tarifgespräch vom 9.12.2010 vorgestellte Vergleichsmodell grundsätzlich von allen Teilnehmern akzeptiert wurde und nur noch die maximale Abweichung zwischen den Prozentsätzen nach § 2 und § 18 BetrAVG im Tarifgespräch vom 30.5.2011 offen blieb, wurde der pauschale Abzug von x Prozentpunkten zwischen den öffentlichen Arbeitgebern und den Gewerkschaften ausgehandelt. Die öffentlichen Arbeitgeber preschten beispielsweise mit ihrem Vorschlag von 10 Prozentpunkten Abzug vor. Dies hätte zum Beispiel bedeutet, dass beim Jahrgang 1947 auch alle Pflichtversicherten mit einem Eintrittsalter von 26 Jahren ohne Zuschlag geblieben wären.

Die Gewerkschaften hielten dagegen mit einem pauschalen Abzug von 5 Prozentpunkten. Dann wären immerhin beim Jahrgang 1947 noch alle mit einem Eintrittsalter von 24 und 25 Jahren zum Zuge gekommen. Man einigte sich schließlich in der Mitte zwischen 10 und 5 Prozentpunkten, also bei einem pauschalen Abzug von 7,5 Prozentpunkten.

Ob nun die Begründung für den willkürlichen Abzug von 7,5 Prozentpunkten mehr von der Variante A oder der Variante B geprägt wurde, wissen nur die bei der Tarifeinigung am 30.5.2011 beteiligten Tarifvertragsparteien (BMI, TdL, VKA, ver.di einschl. GEW und GdP, dbb tarifunion) sowie die ebenfalls beteiligten VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) und AKA (Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung) selbst. Letztlich ist es auch einerlei, welche Variante der Wahrheit näher kommt. Entscheidend sind die finanziellen Auswirkungen des pauschalen Abzugs von 7,5 Prozentpunkten, wie sie oben unter dem Stichwort „Fehlerhafte Grundformel“ erläutert werden.

war, wird er einen hohen Zuschlag auf seine bisherige Startgutschrift erhalten, auch wenn er keine längere Ausbildungszeit absolviert hat.

Der Akademiker, der bereits mit 25 Jahren in den öffentlichen Dienst eingetreten ist, wird bestraft. Er erhält keinen Zuschlag und seine Startgutschrift liegt nach der Neuregelung nur noch rund 10 % über der Startgutschrift des Späteinsteigers mit 33 Jahren.

Dass zum Beispiel Akademiker mit längeren Ausbildungszeiten, aber einem Eintritt schon mit 25 Jahren in den öffentlichen Dienst, nun nach der Neuregelung völlig leer ausgehen sollen, ist überhaupt nicht zu verstehen. Außerdem ist im BGH-Urteil an keiner Stelle zu lesen, dass bei den rentenfernen Jahrgängen ab 1947 zwischen älteren und jüngeren Rentenfernen zu differenzieren sei. Der komplette Ausschluss der rentenfernen Jahrgänge ab 1961, die längere Ausbildungszeiten nachweisen können, ist völlig unlogisch und nur mit dem Wunsch nach möglichst geringen Mehrkosten durch die Neuregelung zu erklären.

Grob fehlerhafte Zusatzformel

Bei Späteinsteigern mit einem Eintrittsalter von mehr als 33 Lebensjahren und dadurch weniger als 32 erreichbaren Pflichtversicherungsjahren werden laut § 33 Abs. 1a, Ziffer 2, Satz 2 ATV eine Fülle von Zusatzberechnungen erforderlich, sofern die sog. Abweichungsregel nach § 33 Abs. 1a, Ziffer 1 i.V.m. Ziffer 2, Satz 1 ATV erfüllt ist und daher die Abweichung zwischen den Prozentsätzen nach § 2 und § 18 BetrAVG mehr als 7,5 Prozentpunkte beträgt. Modifiziert bzw. gekürzt werden in diesem Falle der Nettoversorgungssatz (**niedriger** als 91,75 %), die Nettogesamtversorgung (**niedriger** als vorher) sowie die Voll-Leistung (ebenfalls **niedriger** als vorher). Lediglich der Ansatz der gesetzlichen Rente nach dem Näherungsverfahren soll unverändert bleiben.

Diese höchst komplizierten und völlig intransparenten Zusatzberechnungen ziehen schwerste systematische Fehler nach sich:

- **negative Voll-Leistungen bei alleinstehenden Rentenfernen** mit Entgelten zwischen 3.000 und 3.300 € sowie einem Eintrittsalter von 44 Jahren, obwohl es Voll-Leistungen und daraus abgeleitete Startgutschriften mit negativen Vorzeichen per definitionem gar nicht geben kann (also ein überdeutlicher Hinweis auf den groben Fehler in der Zusatzformel)
- **keine Kürzung der Näherungsrente** bei sehr spätem Eintrittsalter, so dass auch bei verheirateten Rentenfernen mit gleichem Nettoarbeitsentgelt die Differenz zwischen gekürzter

Nettogesamtversorgung und gleichbleibender Nahrungsrente immer kleiner wird mit der Folge, dass die dadurch stark gekürzte Voll-Leistung auch bei Erfüllung der sog. Abweichungsregel zu geringeren Startgutschriften im Vergleich zu vorher führt (also liegt der neue Formelbetrag unter dem alten Formelbetrag nach § 18 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG)

- **sehr hohe Zuschläge bei älteren, verheirateten Spitzenverdienern mit Späteeinstieg und einem Eintrittsalter von mehr als 33 Jahren** (je nach Höhe der gesamtversorgungsfähigen Entgelte und Anzahl der erreichbaren Pflichtversicherungsjahre Zuschläge von 22 bis 43 % auf die bisherige Startgutschrift).

Fazit:

Neue Ungleichbehandlung innerhalb der Gruppe der Rentenfernen

Die bei der Reform der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst am 13.11.2001 beschlossene Regelung über die Startgutschriften bei rentenfernen Pflichtversicherten hat bereits zu einer Ungleichbehandlung geführt, wie in verschiedenen Gutachten, Berichten, Studien und dem Buch von Fischer/Siepe „Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst“ (erschienen im dbb verlag) nachgewiesen wurde.

Diese **Ungleichbehandlung** wird durch die Neuregelung nach § 33 Abs. 1a ATV nicht beseitigt, sondern sogar noch gesteigert durch eine Ungleichbehandlung ganz neuer und besonderer Art:

- **kein Zuschlag für eine Mehrheit von Rentenfernen** (z.B. Eintrittsalter bis 25 Jahre oder Jahrgang ab 1961) auch bei längeren Ausbildungszeiten
- **hohe und höchste Zuschläge bis zu 43 % für eine Minderheit von Rentenfernen** (ältere, verheiratete Spitzenverdiener mit sehr spätem Einstieg in den öffentlichen Dienst).

Die Folge ist, dass ausgerechnet die „Gewinner“ der Übergangsregelungen aus dem Jahr 2001 auch nach der Neuregelung vom 30.5.2011 als die großen „Gewinner“ gelten dürfen. Die Hauptverlierer der ursprünglichen Regelung (ältere, alleinstehende Rentenferne mit Durchschnitts- bzw. Höherverdienst und Startgutschriften von unter 0,3 % des gesamtversorgungsfähigen Entgelts pro Pflichtversicherungsjahr) gehen fast alle leer aus und bleiben somit die großen Verlierer. Die Kluft zwischen Gewinnern und Verlierern innerhalb der Gruppe der Rentenfernen wird nicht kleiner, sondern noch deutlich größer.

Noch ist es nicht zu spät für eine Korrektur der vorgesehenen Neuregelung nach § 33 Abs. 1a ATV, da die Einspruchsfrist erst Ende Juli 2011 ausläuft. Die jetzt vorgesehene Neuregelung mit ihren schweren systematischen Fehlern sollte ersetzt werden durch eine **einfache** (statt komplizierte), **verständliche** (statt intransparente), rechtssichere (statt rechtsunsichere) und vor allem durch eine **gerechte** (statt extrem ungerechte) Regelung. Erfolgt dies nicht, wird wie schon in der Zeit von 2002 bis heute jahrelang weiter prozessiert. Das kann doch eigentlich nicht im Sinne der Tarifvertragsparteien sein.

(Internetquelle des vorliegenden Dokuments:

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