

Dr. Friedmar Fischer und Werner Siepe

Standpunkt

Zusatzversorgung: Leistungs- oder Beitragszusage

08.03.2015 (aktualisiert am 20.03.2015)

Vorbemerkungen

Unser Standpunkt „**Zusatzversorgung am Scheideweg**“¹ vom 06.03.2015 wurde sofort im Internet aktualisiert, nachdem uns neue Informationen zugehen. Das **Tarifgespräch Zusatzversorgung** zwischen den Vertretern der öffentlichen Arbeitgeber (BMI, TdL, VKA) und den Gewerkschaften (Verdi und dbb tarifunion) soll bereits am 10.03.2015 stattfinden. Im BMAS-Arbeitskreis wird am 09.03.2015 ab 14 Uhr u.a. auch mit Verdi über den vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) vorgeschlagenen § 17 b BetrAVG diskutiert. Der neue § 17 b BetrAVG ist also in unmittelbarer Nähe zu dem unseligen Fallentzifferparagrafen § 18 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG angesiedelt, der laut § 33 Abs. 1 Satz 1 Altersvorsorgetarifvertrag (ATV) die Berechnung der Rentenanwartschaften zum 31.12.2001 für rentenferne Pflichtversicherte (sog rentenferne Startgutschriften) regelt.

Leistungszusagen in der Zusatzversorgung

In der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes gibt es seit ihrer Einführung im Jahr 1967 Leistungszusagen. Seit der Reform der Zusatzversorgung von 2001 geschieht dies in Form einer **beitragsorientierte Leistungszusage**, wie aus dem Statement des TdL-Referenten S. Hebler in seinem Buch „Zusatzversorgung für Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes“ hervorgeht. Dort heißt es auf Seite 93:

„Zweitens wird das Leistungsniveau der Höhe nach definiert. Es wird grundsätzlich nach einem Beitrag von 4 v.H. ausgegangen. Beim Punktemodell handelt es sich damit um eine beitragsorientierte Leistungszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG)“

Der maßgebliche § 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG (Betriebsrentengesetz), in dem die beitragsorientierte Leistung beschrieben wird, lautet:

„Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn

1. der Arbeitgeber sich verpflichtet, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln (beitragsorientierte Leistungszusage)“

Genau dies erfolgt bisher in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes. Der öffentliche Arbeitgeber in Bund, Ländern oder Kommunen bzw. der kirchliche Arbeitgeber verpflichtet sich, bestimmte Beiträge bzw. Umlagen in eine Anwartschaft auf eine Zusatzrente (Alters-, Erwerbsminderungs- oder Hinterbliebenenrente) umzuwandeln.

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

Bereits im **Altersvorsorgeplan²** vom 13.11.2001, der von den Tarifparteien verabschiedet und Grundlage des **Altersvorsorgetarifvertrages** (ATV) vom 01.03.2002 wurde, steht unter Punkt 2.1:

„Die Leistungsbemessung erfolgt nach dem Punktemodell. Es werden diejenigen Leistungen zugesagt, die sich ergeben würden, wenn eine Gesamt-Beitragsleistung von 4 v.H. vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde“

Am 12.11.2012³ hieß es beispielsweise bei der **Rheinischen Zusatzversorgungskasse (RZVK)** in Köln, der viertgrößten Zusatzversorgungskasse mit rund 330.000 Pflichtversicherten:

„Die Höhe der Betriebsrente aus der Zusatzversorgung ist tarifvertraglich garantiert. Es handelt sich um eine sogenannte beitragsorientierte Leistung, in der sich die Leistungen alleine aufgrund des Einkommens und Alters der/des jeweiligen Versicherten errechnen“

Demnach ist die Zusatzrente als sog. beitragsorientierte Leistung also tarifvertraglich garantiert. Noch deutlicher wurde am 25.10.2012⁴ die **Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden** in München, mit rund 670.000 Pflichtversicherten nach der in Karlsruhe residierenden VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) die zweitgrößte Zusatzversorgungskasse, die wie folgt klarstellte:

„Betriebsrente aus der Zusatzversorgung ist garantiert

Die Betriebsrente aus der Zusatzversorgung ist in ihrer Höhe tarifvertraglich garantiert. Weder die Höhe der Umlagen oder Beiträge noch die Entwicklung auf den Kapitalmärkten können die garantierten und erreichten Anwartschaften mindern.

Immer wieder wird in der Presse oder im Fernsehen (z.B. Plusminus, ARD 24.10.2012) die Frage gestellt, ob sich Betriebsrenten noch lohnen. Werden die Gelder von Betriebsrenten z.B. in Fonds angelegt, können sich bereits erreichte Anwartschaften bei negativen Entwicklungen auf den Kapitalmärkten verringern. So haben bereits viele Arbeitgeber ihre ursprünglich zugesagten Versorgungsleistungen reduziert.

Das kann bei der Betriebsrente aus der Zusatzversorgung für den kommunalen, kirchlichen und caritativen Dienst nicht passieren. Die Leistungen, die sich aus tarifrechtlichen Regelungen ergeben, errechnen sich alleine aufgrund des Einkommens und Alters der/des jeweiligen Versicherten. Die Höhe der Umlagen oder Beiträge, die der Arbeitgeber an die Zusatzversorgungskasse zahlt, wie auch die Entwicklungen auf dem Kapitalmarkt, haben keinen Einfluss auf die errechneten und erreichten Anwartschaften. So sind die vorhandenen Anwartschaften sicher und können auch bei negativen Kapitalmarktentwicklungen nicht vermindert werden.

Damit ist und bleibt die Zusatzversorgung im kommunalen, kirchlichen und caritativen Bereich ein äußerst wertvoller Bestandteil der Altersversorgung, mit dem sich andere Betriebsrenten sowohl in puncto Höhe der Leistungen als auch deren Sicherheit kaum vergleichen können“.

Tarifvertraglich garantierte Höhe der Zusatzrente? Kein Einfluss der Entwicklungen auf dem Kapitalmarkt auf die Rentenanwartschaften? Davon will die TdL heute nichts mehr wissen.

² <http://www.schiering.org/download/altersvorsorgeplan.pdf>

³ <http://www.versorgungskassen.de/pages/news/print.php?id=249>

⁴ <http://portal.versorgungskammer.de/portal/page/portal/zkdbg/de/archiv/garantiert>

Beitragszusagen in der Zusatzversorgung

Laut FAZ⁵ will die TdL nach den Worten von Verdi-Chef Frank Bsirske die **Leistungszusage** abschaffen und durch eine **Beitragszusage** ersetzen. Auch Oliver Dilcher, bei Verdi für das Zusatzversorgungsrecht zuständig, bestätigt dies in der Rheinischen Post⁶ vom 04.03.2015. Dort heißt es: „Zudem stört sich Verdi daran, dass die Arbeitgeber künftig nur noch eine Beitragszusage, aber keine Leistungszusage mehr geben wollen“. Die bisherige VBL-Umlage der Arbeitgeber von 6,45 % soll laut Dilcher nach den Vorstellungen der TdL auf 4 % sinken.

Diese Aussagen der Verdi-Verhandlungsführer Bsirske und Dilcher werden von der TdL^{7,8} in der Anlage zu ihrer Pressemitteilung vom 17.03.2015 vehement beschriften. Die TdL wolle nach ihrer Aussage keine Systemumstellung, bei der die bisherige Leistungszusage durch eine Beitragszusage ersetzt werden soll.

Das von Verdi-Seite vermutete TdL-Beitragsmodell Verfahren sähe wie folgt aus:

Die öffentlichen Arbeitgeber geben nur noch eine reine Beitragszusage und sind daher von weiteren Verpflichtungen frei (sog. Enthftung des Arbeitgebers). Die Pensionskasse (bei der VBL also VBLextra) gibt dann nur noch eine sog. **Beitragszusage mit Mindestleistung**, die in § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG wie folgt geregelt wird:

„Betriebliche Altersversorgung liegt auch vor, wenn

2. der Arbeitgeber sich verpflichtet, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung zu zahlen und für Leistungen zur Altersversorgung das planmäßig zuzurechnende Versorgungskapital auf der Grundlage der gezahlten Beiträge (Beiträge und die daraus erzielten Erträge), mindestens die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht rechnungsmäßig für einen biometrischen Risikoausgleich verbraucht wurden, hierfür zur Verfügung zu stellen (Beitragszusage mit Mindestleistung)“

Die Einführung einer Beitragszusage mit Mindestleistung auch in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes würde bedeuten:

Keine Rentenanwartschaften in einer garantierten Höhe mehr, nur noch Garantie eines „Zusatzversorgungskapitals“ in Höhe der von den Arbeitgebern aufbrachten Beitragssumme und Berechnung der Zusatzrenten nach jeweils aktualisierten Sterbetafeln (z.B. modifizierte, VBL-spezifische Sterbetafel VBL 2010 P).

Die Riester-Rente mit nur garantiertem Kapitalerhalt ab Rentenbeginn lässt deutlich grüßen. Um Arbeitgebern diese Beitragszusage mit Mindestleistung schmackhaft zu machen, stellt man sie von jeglicher Haftung frei und senkt beispielsweise ihre

⁵ <http://www.faz.net/agenturmeldungen/unternehmensnachrichten/wdh-warnstreiks-in-tarifrunde-fuer-oeffentlichen-dienst-stehen-bevor-13453875.html>

⁶ <http://www.rp-online.de/wirtschaft/staatsbedienstete-bangen-um-zusatzrente-aid-1.4918439>

⁷ „Kein Verständnis für Stimmungsmache mit der Betriebsrente“, PM 1/2015 der TdL vom 17.03.2015
http://www.tdl-online.de/fileadmin/downloads/Pressemitteilungen_Mitte_/2014/PM_01_2015.pdf

⁸ Anlage zur PM 1/2015 der TdL vom 17.03.2015
http://www.tdl-online.de/fileadmin/downloads/Pressemitteilungen_Mitte_/2014/Anlage_zu_PM_1-2015.pdf

Arbeitgeber-Umlage bei der VBL von 6,45 % auf nur noch 4 %. Für die Arbeitnehmer hat man gleich einen Köder bereit: Man verzichtet bei der VBL auf die Arbeitnehmer-Umlage auf 1,41 %.

Die Wirkung wäre verheerend:

Wenn man die bisherige VBL-Umlage von insgesamt 7,86 % auf 4 % senkt, macht die neue Umlage nur noch etwas mehr als die Hälfte aus. Folglich würden sich die künftigen Rentenanwartschaften auch glatt halbieren.

Wer das will, würde sich schuldig machen an der **Demontage der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst.**

Just am 09.03.2015 tagte von 14 bis 16 Uhr in Berlin der BMAS-Arbeitskreis, um das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) vorgelegte „neue **Sozialpartnermodell Betriebsrente**“ (von Kritikern auch „Nahles-Rente“ genannt) zu diskutieren.

Um dieses Modell zu realisieren, schlägt das BMAS einen neuen § 17b BetrAVG vor (siehe die folgenden Auszüge):

§ 17b neu

Gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien

(1) In Tarifverträgen kann abweichend von § 1 Absatz 2 Nummer 1 und 2 eine Beitragszusage des Arbeitgebers vorgesehen werden, wenn die betriebliche Altersversorgung über eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien gemäß § 4 des Tarifvertragsgesetzes durchgeführt wird.

(2) Die abweichenden Bestimmungen gelten auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wenn zwischen ihnen die Anwendung der tariflichen Regelung vereinbart ist.

(3) Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers nach diesem Gesetz gehen im Fall einer Beitragszusage nach Absatz 1 sinngemäß auf die gemeinsame Einrichtung über. Die gemeinsame Einrichtung muss dem Versorgungsberechtigten mindestens eine Leistung garantieren, die einer Beitragszusage mit Mindestleistung entspricht. Die auf den Beiträgen beruhende Anwartschaft ist sofort unverfallbar. Von § 16 kann in Tarifverträgen abgewichen werden.

(4) Die gemeinsame Einrichtung nach Absatz 1 muss als Pensionskasse oder Pensionsfonds organisiert sein.

(5) Wird die gemeinsame Einrichtung nach Absatz 1 insolvent oder kommt sie ihren Versorgungsverpflichtungen nicht nach, hat der Versorgungsberechtigte einen Anspruch gegen den Träger der Insolvenzsicherung. Der Anspruch ist begrenzt auf den Leistungsumfang einer Beitragszusage mit Mindestleistung. Die gemeinsame Einrichtung ist verpflichtet, Beiträge an den Träger der Insolvenzsicherung zu zahlen; die Beitragsbemessungsgrundlage beträgt bei einer Pensionskasse (...) Prozent, bei einem Pensionsfonds (...) Prozent des entsprechend nach § 10 Absatz 3 Nummer 1 ermittelten Betrages. Im Übrigen gelten die §§ 7 bis 11 entsprechend.

In dem geplanten § 17 b Abs. 1 BetrAVG taucht bereits die **Beitragszusage des Arbeitgebers** (das kann auch ein öffentlicher Arbeitgeber sein) auf. In Absatz 3 wird dann auf die **Beitragszusage mit Mindestleistung** durch die gemeinsame Einrichtung der Tarifparteien (also z.B. Pensionskasse bei der VBL und den übrigen 24 kommunalen und kirchlichen Zusatzversorgungskassen) verwiesen. Sollte die Pensionskasse insolvent werden, tritt nach Absatz 5 die Insolvenzversicherung (also der Pensionssicherungsverein) als Ausfallbürge ein.

In der Begründung des Gesetzesänderungsentwurfs des BMAS heißt es dazu:

„Die Sozialpartner können künftig vereinbaren, dass Betriebsrentenzusagen auch in der Form so genannter reiner Beitragszusagen erfolgen. Im Gegenzug müssen solche Betriebsrenten über gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien organisiert werden. Die gemeinsame Einrichtung, die als Pensionskasse oder Pensionsfonds organisiert ist und damit der Aufsicht durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht unterliegt, muss den Beschäftigten eine Mindestleistung zusagen; sie übernimmt insofern die bisherige Haftung des Arbeitgebers. Kann sie die zugesagten Leistungen nicht erbringen, tritt der Pensions-Sicherungs-Verein als Ausfallbürge ein. Die gemeinsame Einrichtung kann sich auch für nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Beschäftigte öffnen. Die Neuregelung sieht vor, dass auch in diesen Fällen reine Beitragszusagen vereinbart werden können“

Und weiter heißt es aus dem Hause BMAS:

„Absatz 1 Satz 1 eröffnet den Tarifvertragsparteien die Möglichkeit, reine Beitragszusagen zu vereinbaren. Anders als bei der beitragsorientierten Leistungszusage und der Beitragszusage mit Mindestleistung (§ 1 Absatz 2 Nummer 1 und 2) verspricht der Arbeitgeber bei dieser Art Zusage keine betriebliche Versorgungsleistung, sondern er ist lediglich verpflichtet, Finanzierungsbeiträge zu zahlen, die zusammen mit den Kapitalerträgen im Versorgungsfall Grundlage der Betriebsrente sind. Voraussetzung für die Beitragszusage ist, dass die Beiträge an gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien nach dem Tarifvertragsgesetz gezahlt werden. Solche Einrichtungen sind von den Tarifvertragsparteien geschaffene und von ihnen abhängige Organisationen, die insbesondere durch eine paritätische Aufsicht und Kontrolle durch die Sozialpartner gekennzeichnet sind.... Absatz 3 regelt die gesetzlichen Anforderungen an die gemeinsame Einrichtung, von denen im Tarifvertrag grundsätzlich nicht abgewichen werden kann. Satz 1 regelt zunächst den Grundsatz, dass die gemeinsame Einrichtung die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers nach dem Betriebsrentengesetz übernimmt. Danach hat der Arbeitnehmer gegenüber der gemeinsamen Einrichtung z. B. einen Übertragungsanspruch (§ 4) und das Recht auf vorzeitige Altersleistung (§ 6); die gemeinsame Einrichtung kann Anwartschaften und laufende Leistungen abfinden (§ 3). Die folgenden Sätze spezifizieren diesen Grundsatz bzw. regeln Ausnahmen. Nach Satz 2 ist die Einrichtung gegenüber den Beschäftigten zu einer Mindestleistung verpflichtet. Damit wird sichergestellt, dass die gemeinsame Einrichtung den Beschäftigten eine Versorgung in der Höhe garantiert, für die der Arbeitgeber hätte haften müssen, wenn er die Möglichkeit der Beitragszusage nicht in Anspruch genommen hätte. Nach Satz 3 sind die Anwartschaften sofort unverfallbar, unabhängig davon, ob sie vom Arbeitgeber finanziert werden oder auf Entgeltumwandlung beruhen. Die sofortige Unverfallbarkeit auch der arbeitgeberfinanzierten Beiträge spiegelt die von den Beschäftigten selbstständig einklagbare Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beitragszahlung wider und entspricht außerdem dem Gedanken des „pay and forget“. Nach Satz 4 obliegt das Ob und Wie

einer möglichen Anpassung der von der gemeinsamen Einrichtung zu zahlenden Betriebsrenten den Tarifvertragsparteien...

Für den Fall, dass die gemeinsame Einrichtung ihren Versorgungsverpflichtungen ganz oder zum Teil nicht nachkommen kann (§§ 312 ff. VAG), stellt Absatz 5 sicher, dass die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten und ggf. ihrer Angehörigen vom Pensions-Sicherungs-Verein übernommen wird. Um den Pensions-Sicherungs-Verein nicht unverhältnismäßig zu belasten, wird dessen Ausfallhaftung auf das Leistungsniveau einer Beitragszusage mit Mindestleistung begrenzt. Die gemeinsame Einrichtung ist verpflichtet, Beiträge an den Pensions-Sicherungs-Verein zu zahlen. Die Höhe der Beiträge hängt davon ab, ob die gemeinsame Einrichtung den Status als Pensionskasse oder Pensionsfonds hat, und damit von der abstrakten Wahrscheinlichkeit einer Eintrittspflicht des Pensions-Sicherungs-Vereins. Im Übrigen gelten im Hinblick auf den Insolvenzschutz der gemeinsamen Einrichtung die §§ 7 bis 11 entsprechend.

Die Beitragszusage des Arbeitgebers entspricht laut BMAS also dem **Gedanken des „pay and forget“**. Eine Beitragszusage mit Mindestleistung auch in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes könnte nach einem solchen Systemwechsel aber auch für die 5,2 Millionen Angestellten des öffentlichen und kirchlichen Dienstes zu einem **„forget“** führen und ihr Vertrauen in die Zusatzversorgung völlig zerstören.

Wer sind die Entscheidungsträger?

Im am 09.03.2015 tagenden BMAS-Arbeitskreis ist im Übrigen auch die Dienstleistungsgewerkschaft **Verdi** vertreten, die dann am 10.03.2015 geplanten Tarifgespräch Zusatzversorgung ebenfalls dabei ist.

Weitere Teilnehmer des heutigen Arbeitskreises sind:

- Vertreter von BMAS und BMF
- BDA mit Gesamtmetall und BAVC
- DGB mit Verdi, IG Metall und IGBCE
- Arbeitsgemeinschaft für betriebliche Altersversorgung (aba).

GEW (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft) und **GdP** (Gewerkschaft der Polizei) sind nicht extra eingeladen, da Verdi zugleich für diese beiden Gewerkschaften handelt. Gleiches gilt im Übrigen für die Besetzung des Teilnehmerkreises für das am 10.03.2015 stattfindende Tarifgespräch Zusatzversorgung.

Auch die **dbb tarifunion** ist zum BMAS-Arbeitskreis nicht eingeladen, da sie typischerweise die bei ihr organisierten rund 650.000 tarifbeschäftigten Angestellten im öffentlichen Dienst vertritt und im Gegensatz zu Verdi jedoch nicht die Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft.

Noch eine Kuriosität: Klaus Dauderstädt, Chef des Deutschen Beamtenbundes, ist selbst Angestellter. Seine Aussage⁹ am 06.01.2014, wonach sich der Deutsche Beamtenbund wehren würde, *„wenn es jetzt darum gehen sollte, plötzlich – ich wiederhole: plötzlich und unerwartet – auftauchende VBL-Defizite durch*

⁹ http://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/2014/140106_rede_dauderstaedt.pdf

Leistungskürzung oder Beitragserhöhung zu schließen“, lässt an Deutlichkeit nichts zu wünschen übrig.

Genau diese Leistungskürzung sieht aber der Plan der TdL über Einschnitte in der Zusatzversorgung vor, wie er in der ersten und zweiten Tarifrunde für den öffentlichen Dienst der Länder vorgelegt und in deren Pressemitteilung vom 17.03.2015 auch bestätigt wurde.

Ein „**plötzlich und unerwartet auftauchendes VBL-Defizit**“ ist angesichts der blendenden Zahlen im allgemeinen Teil des VBL-Geschäftsberichts 2013 nicht in Sicht. Das VBL-Vermögen macht fast das 3,4-Fache der jährlichen Rentenausgaben aus. Von einer solchen Traumkonstellation ist beispielsweise die Deutsche Rentenversicherung (DRV) trotz aktuell noch gut gefüllter Rentenkasse (Nachhaltigkeitsrücklage von rund 35 Mrd. €) meilenweit entfernt. Die Rückstellungen der VBL für Pflichtleistungen aus Zusatzrenten im Tarifgebiet West lagen Ende 2013 bei 9,33 Mrd. € (siehe der allgemeine Teil des VBL-Geschäftsberichts 2013¹⁰, Seite 124, „Bilanzpositionen der Passivseite“, Punkt B.I.1) und dürften bis Ende 2014 auf 10 Mrd. € gestiegen sein.

Verdi – Verhandlungsführer in der dritten Tarifrunde war neben Frank Brsirske auch Oliver Dilcher, der beim Thema Leistungskürzungen in der Zusatzversorgung klar und deutlich Position zugunsten der Angestellten im öffentlichen Dienst bezogen hat. Dies hat der TdL ganz offensichtlich nicht gepasst, wie aus internen Verdi-Mitteilungen¹¹ (verdi TS berichtet Nr. 003/2015 vom 18.02.2015) hervorgeht. Von Seiten der TdL wurde in VBL-Gremien kolportiert, dass Oliver Dilcher als Verdi-Verhandlungsführer abgelöst worden sei. Dieses Gerücht wies Verdi im Tarifgespräch Zusatzversorgung mit der TdL am 14.01.2015 empört zurück.

Zum Hintergrund: Die VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder) ist mit 1,85 Millionen Pflichtversicherten die mit Abstand größte Zusatzversorgungskasse in Deutschland. Die Organe der VBL sind Vorstand (9 Arbeitgebervertreter, 8 Gewerkschaftsvertreter) und Verwaltungsrat (jeweils 19 Arbeitgebervertreter und 19 Gewerkschaftsvertreter). Die 9 Vorstandsmitglieder auf der Beteiligten- bzw. Arbeitgeberseite (davon 5 Arbeitgebervertreter aus den Ländern) werden vom Bundesministerium der Finanzen (BMF) als oberste Aufsichtsbehörde ernannt, die 8 Vorstandsmitglieder der Versicherten- bzw. Gewerkschaftsseite vom VBL-Verwaltungsrat auf Vorschlag der Gewerkschaften. Der 17-köpfige VBL-Vorstand tagt mindestens zweimal im Jahr.

Der 38-köpfige VBL-Verwaltungsrat (darunter 15 Arbeitgebervertreter aus den Ländern), der dem Aufsichtsrat eines Unternehmens oder der Vertreterversammlung der Deutschen Rentenversicherung (DRV) oder dem Verwaltungsrat der BaFin vergleichbar ist, tagt mindestens einmal im Jahr und ist im Gegensatz zum VBL-Vorstand paritätisch besetzt. Die 19 Verwaltungsratsmitglieder auf der Beteiligten- bzw. Arbeitgeberseite werden ebenfalls vom BMF als Aufsichtbehörde berufen, während die 19 Verwaltungsratsmitglieder der Versicherten- bzw. Gewerkschaftsseite nach Vorschlag der Gewerkschaften benannt werden.

¹⁰ https://www.vbl.de/de/app/media/resource/_i40uylvq.deliver

¹¹ <https://gemeinden-bayern.verdi.de/themen/tarifarbeit/++co++cb2b09c4-ba04-11e4-9975-525400248a66>

Die Realität wird zeigen, **was** nun wirklich und mit **welchen** Akteuren geschieht.

Wiernsheim und Erkrath, 08.03.2015 (aktualisiert am 20.03.2015)

Dr. Friedmar Fischer

Werner Siepe

(Internetquelle des vorliegenden Dokuments:

[http://www.startgutschriften-arge.de/3/SP Beitrags- statt Leistungszusage.pdf](http://www.startgutschriften-arge.de/3/SP_Betrags- statt Leistungszusage.pdf))