

Auswirkungen der Rentenreform auf die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst

- Eine vergleichende Analyse aus ökonomischer und rechtlicher Sicht -

Wichtige aktuelle Ergänzung:

Die VBL hat am 17.07.2014 News¹ zu den Auswirkungen des Rentenpakets auf die VBL-Zusatzrente (VBLklassik) bekanntgegeben, siehe

Danach steht fest:

1. Die **Mütterrente** gibt es ausschließlich in der gesetzlichen Rentenversicherung, aber nicht in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (siehe auch Punkt 1 im folgenden Standpunkt „Keine zusätzliche Mütterrente in der Zusatzversorgung“).
2. Die **abschlagsfreie Zusatzrente ab 63** (siehe auch Punkt 2 „Abschlagsfreie Zusatzrente ab 63 Jahren nach 45 Pflichtversicherungsjahren in der Zusatzversorgungskasse“) gibt es ab 1.7.2014 auch bei VBLklassik. Mit ziemlicher Sicherheit werden sich die übrigen Zusatzversorgungskassen anschließen.

Der entscheidende Satz in der VBL-Info vom 17.7.2014 „Werden bei der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung keine Abschläge berechnet, wird auch die Betriebsrente wegen Alters in der VBLklassik abschlagsfrei sein“ kann so interpretiert werden, dass 45 Pflichtversicherungsjahre in der VBL gar nicht erforderlich sein müssen. Es reicht, wenn in der gesetzlichen Rentenversicherung 45 Versicherungsjahre (Pflichtbeitragsjahre plus Berücksichtigungszeiten wegen Kindererziehung bis zu zehn Jahre pro Kind plus evtl. Zeiten mit freiwilligen Beiträgen über mindestens 18 Jahre) vorliegen. Dadurch erweitert sich der Kreis der Berechtigten. So kann beispielsweise die abschlagsfreie Zusatzrente auch nach nur 30 Pflichtversicherungsjahren in der VBL gezahlt werden, sofern die restlichen 15 Jahre in der gesetzlichen Rentenversicherungen anderweitig abgedeckt sind (zum Beispiel zusätzliche 15 Pflichtbeitragsjahre bei einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in der Privatwirtschaft).

3. Die **Erhöhung der Zurechnungszeit um zwei Jahre** bei der Erwerbsminderungsrente in der Zusatzversorgung (siehe Punkt 3 „Höhere Zusatzrente bei der Erwerbsminderung“) kommt vorläufig nicht. Allerdings kann laut VBL-Info eine Anhebung auf das 62. Lebensjahr erfolgen, wenn sich die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes darauf verständigen. Eine Änderung des Altersvorsorgetarifvertrages sei derzeit aber nicht geplant.

¹ http://www.vbl.de/de/service/informationen/newsarchiv/das-neue-rentenpaket-auswirkungen-auf-die-renten-a_hxpzqw8b.html

Vorbemerkungen

Am 1.7.2014 ist das **RV-Leistungsverbesserungsgesetz²** vom 23.6.2014 in Kraft getreten (veröffentlicht im Bundesgesetzblatt 2014, Teil 1, Seite 787, am 26.6.2014).

Das Rentenpaket für die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) enthält folgende Leistungsverbesserungen: Mütterrente für Mütter mit vor 1992 geborenen Kindern, abschlagsfreie Rente ab 63 Jahren nach 45 Versicherungsjahren, höhere Erwerbsminderungsrente durch Erhöhung der Zurechnungszeit um zwei Jahre sowie höheres Reha-Budget.

Nur am Rande finden sich im **RV-Leistungsverbesserungsgesetz** Hinweise zur Änderung des **Betriebsrentengesetzes (BetrAVG)**, zur **Beamtenversorgung (BV)** und zur **Alterssicherung der Landwirte (AdL)**.

Die Auswirkungen der Rentenreform auf die **Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD)** werden bisher kaum diskutiert oder bewusst verschwiegen. Eine wirkungsgleiche und systemgerechte Übertragung der abschlagsfreien Rente ab 63 nach 45 Versicherungsjahren und der erhöhten Erwerbsminderungsrente ist aber durchaus angebracht. Lediglich die Mütterrente in der gesetzlichen Rentenversicherung kann aus rechtssystematischen Gründen nicht auf die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes übertragen werden, da es nicht zwei Mütterrenten geben kann.

Im Folgenden werden den Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung mögliche Verbesserungen in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes gegenüber gestellt. Außer den ökonomischen Auswirkungen auf die Betroffenen sowie die Zusatzversorgungskassen werden auch rechtliche Fragen zur wirkungsgleichen und systemgerechten Übertragung aufgeworfen. Diese durchaus strittigen Fragen müssen von Juristen beantwortet werden, da die Verfasser dieses Standpunktes selbst keine Juristen sind. Es muss ihnen aber gestattet sein, aus sachlogischer Sicht dazu einige Argumente zu liefern.

Die Verfasser sind selbst von den möglichen Auswirkungen überhaupt nicht betroffen. Fischer bezieht seit März 2012 nach Erreichen der Regelaltersgrenze sowohl eine gesetzliche Rente als auch eine Zusatzrente des öffentlichen Dienstes ohne Abschläge. Werner Siepe ist seit August 2007 Pensionär und erhält nach Erreichen der Regelaltersgrenze in der Beamtenversorgung des Landes Nordrhein-Westfalen statt gesetzlicher Rente und Zusatzrente ein abschlagsfreies Ruhegehalt.

1 Keine zusätzliche Mütterrente in der Zusatzversorgung

Unter den 11,87 Mio. Rentnerinnen in der gesetzlichen Rentenversicherung sind rund **9,5 Mio. Mütter mit vor 1992 geborenen Kindern**, die ab 1.7.2014 einen Zuschlag auf ihre persönlichen Entgeltpunkte für Kindererziehungszeiten vor 1992 nach § 307 d SGB VI erhalten. Der Zuschlag liegt pro Kind ab 1.7.2014 bei 28,61 € im Westen und 26,39 € im Osten.

²http://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2014/2014-06-26_BGBI_RV_Leistungsverbesserungsgesetz.pdf

Im ersten vollen Jahr 2015 beträgt die Mütterrente somit jährlich rund 343 € im Westen bzw. 317 € im Osten pro Kind. Sofern die Rentnerin mit vor 1992 geborenen Kindern gesetzlich krankenversichert ist, geht davon noch ein Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe von aktuell 10,25 % ab. Der **Zahlbetrag für die Mütterrente** liegt dann bei jährlich 308 € im Westen und 284 € im Osten pro Kind.

Von der sog. Mütterrente profitieren aber auch rund 150.000 Väter, die ausnahmsweise die vor 1992 geborenen Kinder erzogen haben. Hinzu kommen Witwer, die eine Witwerrente erhalten sowie evtl. auch geschiedene Väter, die den Versorgungsausgleich korrigieren können.

Im ersten vollen Jahr 2015 rechnet die Bundesregierung mit **Mehrkosten in Höhe von 6,7 Mrd. €**. Die Mütterrente ist damit das mit weitem Abstand teuerste Projekt der Rentenreform.

VBL schließt Mütterrente in der Zusatzversorgung aus

Eine zusätzliche Mütterrente in der Zusatzversorgung gibt es jedoch nicht. Jede Rentnerin, die als ehemalige Angestellte des öffentlichen oder kirchlichen Dienstes eine Zusatzrente von ihrer Zusatzversorgungskasse erhält, wird in ihrer Rentenanpassungsmitteilung für 2014 den Satz lesen, dass die Mütterrente nur für die gesetzliche Rentenversicherung gilt.

Die VBL als größte Zusatzversorgungskasse des öffentlichen Dienstes formuliert beispielsweise unmissverständlich: *„Die Mütterrente führt zu keiner verbesserten Bewertung der Kindererziehungszeiten in der betrieblichen Altersversorgung. Ihre VBL-Betriebsrente wird daher nicht neu berechnet“*. Diese Information ist selbstverständlich völlig korrekt.

Laut VBL-Geschäftsbericht 2012 (Anlage 11 im statistischen Teil) gab es in der VBL rund 588.000 Zusatzrentnerinnen. Davon werden wie in der gesetzlichen Rentenversicherung 80 %, also insgesamt **470.000** Zusatzrentnerinnen, zugleich Mütter mit vor 1992 geborenen Kindern sein, die eine Mütterrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten. Jede zwanzigste der insgesamt 9,5 Mio. Mütter mit vor 1992 geborenen Kindern ist somit gleichzeitig in der VBL.

Da es bei den in der AKA (Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Zusatzversorgung) zusammengeschlossenen kommunalen und kirchlichen Zusatzversorgungskassen ähnlich viele Mütter gibt, wird etwa jede zehnte Mutter mit vor 1992 geborenen Kindern außer der gesetzlichen Rente einschließlich neuer Mütterrente noch eine Zusatzrente von der Zusatzversorgungskasse (VBL oder eine der 24 anderen Zusatzversorgungskassen) erhalten.

Gäbe es – rein fiktiv – auch eine zusätzliche zweite Mütterrente in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes, würde dies allein die VBL rund 335 Mio. € pro Jahr kosten.

Diese rein fiktive zusätzliche Mütterrente in der Zusatzversorgung kann es für Mütter mit vor 1992 geborenen Kindern nicht geben, da bereits im früheren Gesamtversorgungssystem und auch bei der Berechnung der Pflichtversicherungsjahre für die Startgutschriften keine Kindererziehungszeiten berücksichtigt wurden.

Laut § 9 Abs. 1 des Altersvorsorgetarifvertrages (ATV) gibt es nur eine „kleine“ Punkterente für eine **Elternzeit** bis zu drei Jahren. Dabei wird ein fiktives zusatzversorgungspflichtiges Entgelt von 500 € pro Monat als soziale Komponente zugrunde gelegt. Bei Eltern im Alter von 20 bis 40 Jahren beträgt die Punkterente für eine höchstens dreijährige Elternzeit maximal 3 bis 5,60 € pro Jahr bzw. insgesamt 9 bis 16,80 € für drei Jahre

Mutterschutzzeiten (6 Wochen vor und 8 Wochen nach Geburt) werden nach Satz 2 des § 9 Abs. 1 ATV dieser Elternzeit gleichgestellt. Für Mütter im Alter von 20 bis 40 Jahren mit aufgerundet 3 Monaten Mutterschutzzeit sind dies jedoch nur zwischen 0,75 € und 1,40 € pro Kind, das nach 2001 geboren wurde

Fazit: Es gibt nach Einführung der Mütterrente in der gesetzlichen Rentenversicherung keinen Handlungsbedarf für die Tarifparteien. Eine Änderung des § 9 Abs. 1 ATV ist daher nicht erforderlich.

2 Abschlagsfreie Zusatzrente ab 63 Jahren nach 45 Pflichtversicherungs Jahren in der Zusatzversorgungskasse

Nach Artikel 1 des **RV-Leistungsverbesserungsgesetzes** wird es ab 1.7.2014 die heftig umstrittene abschlagsfreie gesetzliche Rente ab 63 Jahren nach 45 Versicherungsjahren geben. Diese **Altersrente für besonders langjährig Versicherte** ist im neuen § 236b SGB VI geregelt. Im geänderten § 51 Abs. 3a SGB VI wird erläutert, welche Versicherungszeiten bei der Wartezeit von 45 Jahren angerechnet werden. Dazu zählen außer Pflichtbeitragszeiten auch Zeiten der Arbeitslosigkeit (ohne ALG II bzw. Hartz IV und ohne Zeiten der Arbeitslosigkeit nach dem 61. Lebensjahr), Berücksichtigungszeiten für die Kindererziehung bis zu 10 Jahre pro Kind sowie Zeiten mit freiwilligen Beiträgen über mindestens 18 Jahre, die außerhalb von Pflichtbeitragszeiten geleistet werden.

Der bisherige § 38 SGB VI ist entfallen, der eine Altersrente für besonders langjährig Versicherte erst ab vollendetem 65. Lebensjahr und bei der Wartezeit nach dem alten § 51 Abs. 3a SGB VI nur Pflichtbeitragszeiten sowie Berücksichtigungszeiten für die Kindererziehung bis zu 10 Jahre pro Kind vorsah.

Bis zu 100.000 Neurentner in der gesetzlichen Rentenversicherung

Wie viele von der neu eingeführten abschlagsfreien Rente ab 63 Jahren tatsächlich profitieren werden, kann nur geschätzt werden. Die Bundesregierung geht von 50.000 bis 100.000 Neurentnern pro Jahr aus und schätzt die Mehrkosten für das erste volle Jahr 2015 auf **2,2 Mrd. €**.

Als Grundlage für diese Schätzungen kann der Rentenversicherungsbericht 2013³ der Bundesregierung (Übersichten 2 und 3 auf den Seiten 74 und 75) dienen. Danach gab es unter den gut 650.000 Altersrenten-Neuzugängen in 2012 insgesamt 58.160 langjährig bzw. besonders langjährig Versicherte.

³ http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/rentenversicherungsbericht-2013.pdf;jsessionid=AB5D60FE6EE87F53B54772AB2C1CA8C9?_blob=publicationFile

Aufschlussreich ist insbesondere die Übersicht auf Seite 75 unten, wonach rund 120.000 Neurentner und 64.000 Neurentnerinnen nach mehr als 45 Versicherungsjahren (einschließlich Berücksichtigungszeiten für Kindererziehung) in Rente gingen. Diese insgesamt 184.000 Rentenneuzugänge in 2012 stellen quasi das rechnerische Potenzial für die abschlagsfreie gesetzliche Rente ab 63 Jahren nach 45 Versicherungsjahren dar. Hinzu kämen noch Neurentner, die mindestens 18 Jahre lang freiwillige Beiträge geleistet haben und zusammen mit den anderen Zeiten auf insgesamt 45 Versicherungsjahre kommen. Insofern sind theoretisch durchaus rund 200.000 abschlagsfreie Neurentner für 63-Jährige im Jahr 2015 vorstellbar.

Sofern man davon ausgeht, dass davon jeder zweite Berechtigte die neu geschaffene Möglichkeit einer abschlagsfreien Rente ab 63 Jahren auch tatsächlich in Anspruch nimmt, könnten somit 100.000 abschlagsfreie Neurentner zusätzlich pro Jahr anfallen. Wenn sich nur jeder Dritte dafür entscheidet, wären es noch 67.000.

Abschlagsfreie Zusatzrente aus rechtlicher Sicht fraglich

Ob die abschlagsfreie gesetzliche Rente ab 63 Jahren nach 45 Versicherungsjahren gem. §§ 236 b und 51 Abs. 3a SGB VI wirkungsgleich auch auf die Zusatzversorgung übertragen wird, ist eine aus rechtlicher Sicht noch offene Frage. Die Tarifparteien könnten durchaus eine „systembezogen annähernd gleichwertige“ Übertragung beschließen, indem sie die Wartezeit von 45 Jahren auf die tatsächliche Anzahl der Pflichtversicherungsjahre in der Zusatzversorgung plus die Berücksichtigungszeit von 10 Jahren pro Kind beschränken. Die Zeiten mit Arbeitslosengeld I und mit freiwilligen Beiträgen blieben dann also draußen vor. Dies entspräche im Übrigen genau der bis zum 30.6.2014 geltenden Regelung nach § 51 Abs. 3a SGB VI

Falls dies erfolgen würde, könnten rund 10.000 VBL-Pflichtversicherte pro Jahr ab 63 Jahren eine abschlagsfreie VBL-Zusatzrente erhalten und etwa gleich viele bei einer der 24 Zusatzversorgungskassen.

Beispiel: Wenn bei der VBL jeder fünfte von geschätzt 48.000 Neuzugängen an Altersrentnern im Jahr 2015 die Bedingungen für diese fiktiv angenommene abschlagsfreie Zusatzrente erfüllen würde, kämen 9.600 bzw. knapp 10.000 pro Jahr dafür als Potenzial in Frage. Wenn davon jeder zweite bzw. dritte Berechtigte die abschlagsfreie Zusatzrente tatsächlich in Anspruch nähme, blieben noch 5.000 bis gut 3.000 Neurentner bei der VBL übrig.

Laut VBL-Geschäftsbericht 2012 (statistischer Teil, Anlage 12) gab es beispielsweise im Jahr 2012 rund 48.000 Zugänge unter den Altersrentnern. Wie viele davon nach mindestens 45 Pflichtversicherungsjahren in Rente gingen, ist nicht bekannt. Laut VBL befanden sich unter den 48.000 Neurentnern aber knapp 8.000 langjährig Versicherte (einschließlich rund 4.400 besonders langjährig Versicherte, die nach 45 Pflichtversicherungsjahren mit dem 65. Lebensjahr in Rente gingen).

Es muss sich bei den 4.400 langjährig Versicherten, die eine Altersrente ab dem vollendeten 65. Lebensjahr bezogen, um die besonders langjährig Versicherten nach § 38 SGB VI handeln. Der Hinweis auf § 40 SGB VI (Altersrente für langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute) in der Fußnote zur Tabelle der Anlage 12 des statistischen Teils der VBL muss falsch sein, da langjährig unter Tage beschäftigte Bergleute bekanntlich in der knappschaftlichen Rentenversicherung versichert sind.

Die Knappschaftsrente ist eine Vollrente und enthält daher quasi eine Betriebsrente. Bei der VBL gibt es aber nur reine Betriebsrenten.

BVK fragt: „Abschlagsfreie Rente mit 63 – auch in der Zusatzversorgung?“

Genau diese Frage wird im Rundschreiben Nr. 1⁴ von März 2014 der BVK (Bayerische Versorgungskammer) gestellt, zu der auch die Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden gehört.

Selbstverständlich konnte diese Frage im März 2014 noch nicht endgültig beantwortet werden, da zu diesem Zeitpunkt die Diskussionen um die abschlagsfreie Zusatzrente noch fort dauerten. Immerhin deutete die BVK in diesem Rundschreiben aber an, dass eine Kürzung der Betriebs- bzw. Zusatzrente nach § 7 Abs. 3 ATV unterbleiben müsste, wenn in § 77 SGB VI im Hinblick auf die abschlagsfreie gesetzliche Rente ab 63 Jahren nach 45 Versicherungsjahren neu geregelt würde.

Schließlich nimmt § 7 Abs. 3 ATV darauf direkt Bezug mit dem Wortlaut: *„Die Betriebsrente mindert sich für jeden Monat, für den der Zugangsfaktor nach § 77 SGB VI herabgesetzt wird, um 0,3 v.H., höchstens jedoch um 10,8 v.H.“* Der logische Umkehrschluss lautet: Wenn der Zugangsfaktor nach § 77 SGB VI nicht herabgesetzt wird, mindert sich auch die Betriebs- bzw. Zusatzrente nicht.

Durch das **RV-Leistungsverbesserungsgesetz** wurde indes § 77 SGB VI nicht geändert. Nach § 77 Abs. 2 Ziffer 1 SGB VI beträgt der Zugangsfaktor *„bei Renten wegen Alters, die mit Ablauf des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze oder eines für den Versicherten maßgebenden niedrigeren Rentenalters beginnen, 1,0“*. Der Zugangsfaktor mindert sich nach § 77 Abs. 2 Ziffer 2a SGB VI nur *„bei Renten wegen Alters, die vorzeitig in Anspruch genommen werden“* um 0,3 % für jeden Kalendermonat.

Die entscheidende juristische Frage lautet daher: Handelt es sich bei der in § 236b SGB VI neu geregelten abschlagsfreien gesetzlichen Rente ab 63 Jahren nach 45 Versicherungsjahren um eine abschlagsfreie Altersrente nach § 77 Abs. 2 Ziffer 1 SGB VI, die mit Ablauf eines für den Versicherten maßgebenden Rentenalters beginnt, oder um eine abschlagspflichtige Altersrente nach § 77 Abs. 2 Ziffer 2 SGB VI, die vorzeitig in Anspruch genommen wird? Ganz offensichtlich hängt es von der Antwort auf diese Frage ab, ob es künftig auch zu einer abschlagsfreien Zusatzrente ab 63 Jahren bei der VBL und den anderen Zusatzversorgungskassen kommt.

Gedankenspiele für Juristen

Bisher wurde beispielsweise die abschlagsfreie Schwerbehindertenrente mit 63 Jahren (gilt noch für die Jahrgänge bis 1952) als eine Altersrente mit einem – so der Originaltext in § 77 Abs. 2 Ziffer 1 SGB VI *„für den Versicherten maßgebenden niedrigeren Rentenalter“* angesehen. Gleiches dürfte für die bisherige abschlagsfreie Altersrente mit 65 Jahren für besonders langjährig Versicherte nach dem bis zum 30.6.2014 geltenden § 38 SGB VI gegolten haben. Die naheliegende Frage lautet also: Warum sollte die ab 1.7.2014 neu eingeführte abschlagsfreie Altersrente ab 63

⁴ http://portal.versorgungskammer.de/portal/pls/portal/!PORTAL.wwwpob_page.show?_docname=4763934.PDF

Jahren für besonders langjährig Versicherte nach § 236b SGB VI nicht mehr dazu zählen?

Sicher ist zunächst, dass die neue abschlagsfreie Rente ab 63 Jahren mit dem Blick auf das Arbeitsrecht nicht als Regelaltersrente gilt. Allein der Anspruch auf die neue abschlagsfreie Rente kann ein bestehendes Arbeitsverhältnis nicht automatisch beenden, wie es bei der bisherigen Regelaltersrente der Fall ist. Auch hat die neue abschlagsfreie Rente keinen Einfluss auf tarifliche Kündigungsfristen.

Aus rechtlicher Sicht bestehen aber grundsätzliche Bedenken, ob die abschlagsfreie Rente ab 63 Jahren zur Altersrente mit einem für den Versicherten maßgebenden niedrigeren Rentenalter im Sinne des § 77 Abs. 2 Ziffer 1 SGB VI und damit auch entsprechend auch für die Zusatzversorgung gilt. Nach Artikel 3 des **RV-Leistungsverbesserungsgesetzes** soll eine Änderung des § 2 BetrAVG bewirken, dass die abschlagsfreie gesetzliche Rente eben nicht auf die betriebliche Altersversorgung (zu der im weitesten Sinn auch die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes gehört) übertragen wird.

Die Änderung in § 2 Abs. 1 Satz 1 zweiter Halbsatz BetrAVG erfolgte Änderung, wonach die Wörter „in dem“ durch die Wörter „der Vollendung des 65. Lebensjahres, falls“ ersetzt werden sollen, hat es in sich. Der vollständige Satz 1 im geänderten § 2 Abs. 1 BetrAVG lautet nach der erfolgten Änderung nunmehr:

*"Bei Eintritt des Versorgungsfalles wegen Erreichens der Altersgrenze, wegen Invalidität oder Tod haben ein vorher ausgeschiedener Arbeitnehmer, dessen Anwartschaft nach § 1b fortbesteht, und seine Hinterbliebenen einen Anspruch mindestens in Höhe des Teiles der ohne das vorherige Ausscheiden zustehenden Leistung, der dem Verhältnis der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu der Zeit vom Beginn der Betriebszugehörigkeit bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung entspricht; an die Stelle des Erreichens der Regelaltersgrenze tritt ein **früherer Zeitpunkt, wenn dieser in der Versorgungsregelung als feste Altersgrenze vorgesehen ist, spätestens der Zeitpunkt der Vollendung des 65. Lebensjahres, falls der Arbeitnehmer ausscheidet und gleichzeitig eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung für besonders langjährig Versicherte in Anspruch nimmt.**"*

Aus den gefetteten Zeilen kann indirekt gefolgert werden, dass die Arbeitgeber nicht zur Zahlung einer abschlagsfreien vorzeitigen Betriebsrente ab 63 Jahren verpflichtet sind. Ob sich daraus auch zwingend eine abschlagspflichtige Zusatzrente ab 63 Jahren für besonders langjährig Versicherte ergibt, darf jedoch zumindest bezweifelt werden.

Die Begründung zur Änderung des Betriebsrentengesetzes im Besonderen Teil auf Seite 25 des Gesetzentwurfs zum **RV-Leistungsverbesserungsgesetz** vom 25.3.2014 mutet zudem im Hinblick auf die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst höchst befremdlich an. Da heißt es zunächst kategorisch, dass die zeitlich befristete Sonderregelung für besonders langjährig Versicherte nach § 236b SGB VI nicht für Betriebsrenten gelten soll.

Des Weiteren ist aber nahezu ausschließlich von der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in der Privatwirtschaft die Rede. Die Stärken dieser betrieblichen Altersversorgung lägen „in betriebsbezogenen und passgenauen Versorgungslösungen“. Eine Übertragung der abschlagsfreien gesetzlichen Rente auf die betriebliche Altersversorgung würde „die Flexibilität einschränken, zu einer weiteren Verkomplizierung der Rahmenbedingungen für die betriebliche

Altersversorgung beitragen und insbesondere für kleinere Betriebe einen unverhältnismäßigen Verwaltungs- und Kostenaufwand und damit zu einer geringeren Akzeptanz führen“.

Diese Begründungskette mag auf kleinere oder größere Betriebe in der Privatwirtschaft zutreffen, auf die Arbeitgeber als Beteiligte bei den Zusatzversorgungskassen im öffentlichen Dienst aber nur in einem stark eingeschränkten Maße. Ein unverhältnismäßiger Verwaltungs- und Kostenaufwand und eine weitere Verkomplizierung würden durch Einführung der abschlagsfreien Zusatzrente zumindest bei der VBL als mit Abstand größter Zusatzversorgungskasse nicht entstehen.

Ersparter Rentenabschlag für Zusatzrentner und evtl. Mehrkosten für die VBL

Falls es doch noch zur abschlagsfreien Zusatzrente ab 63 Jahren nach 45 Pflichtversicherungsjahren kommen sollte, müsste beispielsweise die VBL mit rund 5.000 Zugängen für diese abschlagsfreie Zusatzrente rechnen. Bei einer monatlichen VBL-Zusatzrente von 500 € lägen die gesamten **Mehrkosten bei 30 Mio. €** pro Jahr. Bezogen auf den Verzicht für Rentenabschläge in Höhe von 9 % im Jahr 2015 wären es allerdings nur **2,7 Mio. €** (= 30 Mio. € x 0,09).

Wer in 1952 geboren ist und im Jahr 2015 nach 45 Pflichtversicherungsjahren mit 63 Jahren abschlagsfrei in Rente geht, käme dann ohne den Rentenabschlag von 45 € bei der Zusatzrente (= 9 % von 500 €) davon. Hinzu kommt der ersparte Rentenabschlag von 135 € bei der gesetzlichen Rente, falls diese dreimal so hoch sein sollte wie die Zusatzrente. Der ersparte Rentenabschlag läge dann insgesamt bei monatlich 180 €.

Sofern die Zusatzrente mit 63 Jahren auch für besonders langjährig Versicherte nach 45 Pflichtversicherungsjahren jedoch weiterhin abschlagspflichtig ist mit 9 % im Jahr 2015, liegt der finanzielle Vorteil nur bei 135 €. De facto würde die Gesamrente von 2.000 € brutto (= 1.500 € gesetzliche Rente plus 500 € VBL-Zusatzrente) nur einem ersparten Rentenabschlag von 6,75 % statt 9 % führen. Ein Viertel der erhofften Abschlagsfreiheit wäre dahin.

Man darf gespannt sein, ob und wie sich die VBL, die BVK und einzelne kommunale oder kirchliche Zusatzversorgungskassen zur Frage der abschlagsfreien Zusatzrente äußern werden. Betroffene besonders langjährig versicherte Neurentner, die demnächst eine abschlagsfreie gesetzliche Rente ab 63 Jahren und im Gegensatz dazu eine Zusatzrente ab 63 Jahren mit Rentenabschlägen bis zu 9 % erhalten, sollten vorsorglich Widerspruch gegen den Rentenbescheid ihrer Zusatzversorgungskassen einlegen und evtl. einen auf Zusatzversicherungsrecht spezialisierten Rechtsanwalt mit der Prüfung beauftragen.

3 Höhere Zusatzrente bei Erwerbsminderung

Im Jahr 2012 gab es in der gesetzlichen Rentenversicherung rund 179.000 Neuzugänge bei den Erwerbsminderungsrenten (siehe Rentenversicherungsbericht 2013, Übersicht 2 im Anhang). Davon dürften die meisten bereits bis zum 60. Lebensjahr wegen Erwerbsminderung in Rente gegangen sein.

In der VBL sind im gleichen Jahr 6.679 RentenNeuzugänge wegen Erwerbsminderung zu verzeichnen, darunter 6.035 oder 90 Prozent bis zum 60. Lebensjahr (siehe VBL-Geschäftsbericht 2012, statistischer Teil, Tabellen 12 und 13).

Eine höhere Erwerbsminderungsrente in der gesetzlichen Rentenversicherung wird durch die **Erhöhung der Zurechnungszeit vom 60. auf das 62. Lebensjahr**, also um zwei volle Jahre, ermöglicht (siehe Änderung des § 59 Abs. 1 und 2 SGB VI). Die Bundesregierung schätzt die **Mehrkosten im Jahr 2015 auf 200 Mio. €**. Im Durchschnitt soll der Erwerbsminderungsrentner rund 40 € pro Monat erhalten, wobei der Rentenabschlag von 10,8 % bei Eintritt der Erwerbsminderung bis zum 60. Lebensjahr bereits berücksichtigt wird. Sofern es sich um einen Durchschnittsverdiener handelt, würde die Erwerbsminderungsrente beispielsweise im Westen rund 51 € nach Rentenabschlag von 10,8 % bzw. rund 46 € netto nach Abzug des Beitrags zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung ausmachen.

Höhere Erwerbsminderungsrente in der Zusatzversorgung wäre systemgerecht

Die wirkungsgleiche und systemgerechte Übertragung der um zwei Jahre höheren Zurechnungszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes ist ohne weiteres möglich und im RV-Leistungsverbesserungsgesetz auch nicht ausgeschlossen.

Es müsste lediglich § 9 Abs. 2 ATV entsprechend geändert werden, indem zweimal die Vollendung des **62.** Lebensjahres (statt bisher des 60. Lebensjahres) genannt wird. Die Berechnung der anteiligen Erwerbsminderungsrente für die Zurechnungszeit erfolgt durch 0,4 % des durchschnittlichen monatlichen zusatzversorgungspflichtigen Entgelts (der letzten drei Kalenderjahre vor Eintritt des Versicherungsfalls wegen Erwerbsminderung) x Altersfaktor 1,0.

Bei einem zusatzversorgungspflichtigen Entgelt von monatlich 3.000 € würde sich für eine um zwei Jahre höhere Zurechnungszeit ein Zuschlag von 24 € (= 3.000 € x 0,004 x Altersfaktor 1,0 x 2 Jahre) brutto pro Monat ergeben. Nach Abzug des Rentenabschlags von 10,8 % verbleiben davon 21,40 € und nach weiterem Abzug des Beitrags zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung netto nur noch rund 19 €.

Die **Mehrkosten für die VBL** würden sich bei 6.000 neuen Erwerbsminderungsrenten im Jahr nur auf **1,54 Mio. €** belaufen (= 6.000 x 24 € x 0,892 x 12 Monate), also deutlich weniger im Vergleich zu den Mehrkosten bei Einführung der abschlagsfreien Zusatzrente ab 63 nach 45 Pflichtversicherungsjahren. Die Zurechnungszeit allein in der gesetzlichen Rentenversicherung um zwei Jahre zu erhöhen und nicht auch in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes, wäre systemfremd und nicht nachvollziehbar.

Schlussbemerkungen

Im letzten Tarifgespräch Zusatzversorgung ging es bekanntlich nur um die geplante Kürzung der Punkterente, also um Leistungsver schlechterungen in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes. Da sich die Gewerkschaften weigerten, diese Leistungskürzung mitzutragen, wurden die Verhandlungen zunächst einmal abgebrochen.

Für künftige Tarifgespräche über die Zusatzversorgung sollte auch die mögliche Übertragung der Rentenreform in der gesetzlichen Rentenversicherung auf die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (zum Beispiel abschlagsfreie Zusatzrente ab 63 nach 45 Pflichtversicherungsjahren und höhere Erwerbsminderungsrente durch Erhöhung der Zurechnungszeit um zwei Jahre) auf der Agenda stehen. Es darf nicht sein, dass nur über Leistungsverlechterungen in der Zusatzversorgung diskutiert wird und über Leistungsverbesserungen in Anlehnung an die Rentenreform in der gesetzlichen Rentenversicherung beharrlich geschwiegen wird.

Wiernsheim und Erkrath, 01.07.2014

Dr. Friedmar Fischer

Werner Siepe

(Internetquelle des vorliegenden Dokuments:

[http://www.startgutschriften-arge.de/3/SP Rentenreform und Zusatzversorgung.pdf](http://www.startgutschriften-arge.de/3/SP_Rentenreform_und_Zusatzversorgung.pdf))