

Das Betriebsrentensystem der VBL

Das frühere Gesamtversorgungssystem

Im Gesamtversorgungssystem wurde eine Gesamtversorgung zugesagt, die die Grundversorgung (in der Regel die gesetzliche Rente) bis zu einer bestimmten Gesamthöhe aufstockte. Die Gesamtversorgung orientierte sich an der Beamtenversorgung und konnte nach 40 Jahren anrechenbarer Zeit 91,75 % des Nettoeinkommens eines vergleichbaren aktiven Beschäftigten erreichen. Die Orientierung an der Beamtenversorgung und die Begrenzung auf 91,75 % des Nettoeinkommens machten das Gesamtversorgungssystem abhängig von verschiedenen Bezugssystemen wie die Beamtenversorgung, Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht. Durch Änderungen in den Bezugssystemen und den dadurch notwendigen Anpassungen der Zusatzversorgung wurde das System immer komplizierter und unkalkulierbarer. Verstärkt wurden die Probleme durch demographische Faktoren (längere Lebenserwartung, früherer Renteneintritt, überproportionaler Anstieg der Rentnerzahlen auf Grund der früheren Personalexpansion des öffentlichen Dienstes bei gleichzeitigem Personalabbau) und die Rechtsprechung des Bundesgerichtshofes und des Bundesverfassungsgerichts. Das Bundesverfassungsgericht hat schließlich mit seinem Beschluss vom 22. März 2000 – 1 BvR 116/96 wesentliche Strukturelemente des Gesamtversorgungssystems als rechtswidrig bezeichnet. Die Umsetzung dieser Rechtsprechung innerhalb des Systems hätte Mehrausgaben von ca. 20 % zur Folge gehabt. Diese Faktoren machten eine grundlegende Reform der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes unumgänglich.

Der Wechsel zum Betriebsrentensystem (Punktemodell)

Die Verhandlungen zur Reform der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes begannen im März 2001. Am 13. November 2001 haben die Tarifvertragsparteien den Altersvorsorgeplan 2001 vereinbart, der eine grundlegende Reform der Zusatzversorgung durch eine rückwirkende Systemänderung zum 1. Januar 2001 beinhaltete. Das Gesamtversorgungssystem wurde geschlossen und durch ein in der privaten Wirtschaft übliches Betriebsrentensystem ersetzt. Mit dem Tarifvertrag Altersversorgung – ATV vom 1. März 2002 wurden die im Altersvorsorgeplan 2001 festgelegten Grundsätze konkretisiert. Die Höhe der Betriebsrente wird durch ein Punktemodell ermittelt.

Das Betriebsrentensystem sichert die Finanzierung der Zusatzversorgung durch eine moderate Verringerung des durchschnittlichen Versorgungsniveaus und vermeidet die Nachteile des Gesamtversorgungssystems, da es unabhängig von Bezugssystemen und vergleichsweise einfach und transparent ist. Auch nach der Reform der Zusatzversorgung wird ein überdurchschnittliches Versorgungsniveau aufrechterhalten.

Das Leistungsrecht im Punktemodell

Versorgungszusage/Grundformel

Im Punktemodell wird eine Leistung zugesagt, die sich ergäbe wenn 4 % des Bruttoentgelts vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt und am Kapitalmarkt angelegt würde.

Die Ermittlung der Betriebsrente erfolgt durch ein Punktemodell. In diesem wird den Versicherten nach versicherungsmathematischen Grundsätzen für die eingezahlten Beiträge eine bestimmte Anzahl von Versorgungspunkten gutgeschrieben. Die Summe aller Versorgungspunkte multipliziert mit einem Messbetrag von 4,- Euro ergibt die Betriebsrente. Die Grundformel lautet:

$$\text{Betriebsrente} = \text{Summe aller Versorgungspunkte} * \text{Messbetrag}$$

Die Versorgungspunkte werden auf der Grundlage des jährlichen Entgelts ermittelt.

Zunächst wird ein Zwölftel des Jahresentgelts durch ein Referenzentgelt von 1.000,- Euro geteilt. Das Ergebnis wird dann mit einem Altersfaktor vervielfältigt. Dieser Altersfaktor berücksichtigt das Alter des Versicherten zum Zeitpunkt der Einzahlung des Beitrags und eine Garantieverzinsung bis zum Rentenfall von 3,25 % und nach Renteneintritt von 5,25 %. Die Formel lautet:

$$\text{Versorgungspunkte} = (1/12 \text{ des Jahresentgelts} : \text{Referenzentgelt}) * \text{Altersfaktor}$$

Soziale Komponenten

Neben der normalen Ermittlung der Betriebsrente nach der oben beschriebenen Methode auf der Grundlage des Jahresentgelts gibt es auch Fälle, in denen aus sozialen Gründen auch Leistungen gewährt werden sollen, wenn kein entsprechendes Jahresentgelt erzielt worden ist. Dies ist insbesondere bei Mutterschutz, Elternzeit und bei Erwerbsminderung der Fall.

Mutterschutzzeiten werden wie Umlage-/Beitragsmonate mit zusatzversorgungspflichtigem Entgelt berücksichtigt. Die Berücksichtigung von Mutterschutzzeiten vor dem 31. Dezember 2011 erfolgt allerdings nur auf schriftlichen Antrag der Beschäftigten bzw. der Rentenberechtigten bei der VBL.

Bei Elternzeit wird für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Arbeitsverhältnis ruht, für jedes Kind ein monatliches Einkommen von 500 Euro unterstellt und daraus werden Versorgungspunkte ermittelt.

Bei Erwerbsminderung wurden Hinzurechnungsleistungen vereinbart, wenn der Rentenfall vor dem 60. Lebensjahr eintritt.

Überschussverteilung/Bonuspunkte

Im Versorgungspunktemodell wird vorausgesetzt, dass die Beiträge am Kapitalmarkt angelegt werden. Im Fall, dass die Verzinsung die Garantieverzinsung von 3,25 % in der Anwartschaftsphase und 5,25 % in der Leistungsphase übersteigt, entstehen Überschüsse, die in Form von Bonuspunkten auf die Versicherten verteilt werden. Da die Beiträge nicht tatsächlich auf dem Kapitalmarkt angelegt werden, sondern nur fiktiv, entstehen keine tatsächlichen Zinserträge. Der Überschuss wird daher auf der Grundlage der durchschnittlichen laufenden Verzinsung der zehn größten Pensionskassen ermittelt. Dazu wird von dem verantwortlichen Aktuar eine versicherungstechnische Bilanz erstellt. Wird ein Überschuss ermittelt, kann dieser nach Abzug von Verwaltungskosten und des Aufwands für die sozialen Komponenten für die Verteilung von Bonuspunkten verwendet werden.

Neben den aktiven Beschäftigten nehmen auch ausgeschiedene Beschäftigte (beitragsfrei Versicherte) an der Verteilung von Bonuspunkten teil, wenn sie eine Wartezeit von 120 Umlagemonaten erfüllt haben.

Hinterbliebenenversorgung

Bei Tod eines Versicherten/Rentners haben seine Hinterbliebenen (Witwe/Witwer und Waisen) Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung unter entsprechender Anwendung der Regelungen der gesetzlichen Rentenversicherung. Bemessungsgrundlage ist die Betriebsrente des Verstorbenen.

Mit den zum 1. Januar 2005 in Kraft getretenen tarifvertraglichen Regelungen haben eingetragene Lebenspartnerinnen/Lebenspartner die gleichen Ansprüche auf Hinterbliebenenversorgung wie Ehegatten. Bereits vor dieser Einigung der Tarifvertragsparteien entsprach die Gleichbehandlung von eingetragener Lebenspartnerschaft und Ehe bei der Hinterbliebenenversorgung der Verfahrenspraxis der VBL.

Sonstige Regelungen

- jährliche Anpassung Die Betriebsrenten werden zum 1. Juli eines jeden Jahres um 1,0 % dynamisiert. Dies erfüllt die Anpassungsregelungen nach § 16 Betriebsrentengesetz.
- Abschläge bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Betriebsrente Bei vorzeitiger Inanspruchnahme der Betriebsrente werden wie bei der gesetzlichen Rente Abschläge erhoben. Die Betriebsrente vermindert sich für jeden Monat, für den der Zugangsfaktor nach § 777 SGB VI herabgesetzt wird, um 0,3 %, allerdings höchstens um 10,8 %.

Übergangsregelungen

Mit der grundlegenden Neuordnung der Zusatzversorgung und der Schließung des Gesamtversorgungssystems stellte sich die Frage nach dem Übergang der Bestandsrenten und der erworbenen Anwartschaften in das neue System. Eine Grundsatzentscheidung der Tarifvertragsparteien war, dass alle Bestandsrenten und Anwartschaften in das neue System zu überführen sind. Das vermeidet das Fortschreiben und Pflegen des alten Rechts und dient der Transparenz und Rechtssicherheit.

Übergang der Bestandsrenten

Die Bestandsrenten wurden zum 31. Dezember 2001 ermittelt und als Besitzstandsrenten weitergezahlt. Noch gezahlte abbaubare Ausgleichsbeträge werden in Höhe der Anpassungen abgebaut.

Übergang der erworbenen Anwartschaften

- Grundregel

Grundsätzlich werden die erworbenen Anwartschaften nach den Regelungen des § 18 Abs. 2 Betriebsrentengesetz ermittelt. Diese Regelung enthält Vorgaben, wie unverfallbare Anwartschaften von Versicherten der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes anteilig berechnet werden. Grundlage ist die maximale Höhe der Gesamtversorgung von 91,75 % des fiktiven Nettoentgelts. Im nächsten Schritt wird die Vollleistung errechnet, in dem von der Gesamtversorgung die gesetzliche Rente abgezogen wird. Da die gesetzliche Rente zu diesem Zeitpunkt jedoch noch nicht bekannt ist, wird sie durch das so genannte Näherungsverfahren berechnet. Für jedes Jahr der Pflichtversicherung in der Zusatzversorgung erhält der Versicherte 2,25 % der Vollleistung als Startgut-schrift.

Der Bundesgerichtshof hat diese Berechnung in seinem Urteil vom 14. November 2007 wegen der Benachteiligung von "Späteinsteiger", d. h. Versicherte, die erst später in den öffentlichen Dienst gekommen sind, beanstandet. Bisher erhalten Versicherte für jedes Jahr einen Anteil von 2,25 % an der höchstmöglichen Voll-Leistung. Sie benötigen insgesamt 44,44 Pflichtversicherungsjahre, um die höchstmögliche Voll-Leistung zu erreichen. Späteinsteiger werden hierdurch benachteiligt, da sie die höchstmögliche Voll-Leistung von vornherein nicht erreichen können. Sie müssen überproportionale Abschläge hinnehmen. Die Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes haben das BGH-Urteil mit dem 5. Änderungstarifvertrag vom 31. Mai 2011 umgesetzt und sich auf das so genannte "Vergleichsmodell" verständigt. Die neue Berechnung lehnt sich stärker an § 2 Betriebsrentengesetz an. Nach dieser Regelung werden die unverfallbaren Anwartschaften von Beschäftigten in der Privatwirtschaft berechnet. Ist die neue Anwartschaft nach dem "Vergleichsmodell" höher als die bisherige

Startgutschrift, erhalten die Versicherten einen Zuschlag. Ziel der Neuregelung war es, die Benachteiligung von Späteinsteigern auszuräumen. In der Regel erhalten Versicherte, die bei Beginn der Pflichtversicherung jünger als 25 Jahre waren, keinen Zuschlag. Eine Erhöhung erhalten aber nicht alle Späteinsteiger, da die Höhe der Anwartschaft von einer Vielzahl von Faktoren abhängt.

- Rentennahe Jahrgänge

Bei rentennahen Versicherten wurde aus Gründen des Vertrauensschutzes die Startgutschrift nicht nach der Grundregel berechnet, sondern eng nach den Regelungen des abgelösten Gesamtversorgungssystems. Für Pflichtversicherte des Tarifgebietes West, die am 1. Januar 2002 das 55. Lebensjahr vollendet hatten, war Grundlage der Startgutschrift die Versorgungsrente, die sie nach altem Recht bei Eintritt des Rentenfalls im Alter von 63 Jahren erhalten hätten. Dabei wurde die Gesamtversorgung nach altem Recht ermittelt und die gesetzliche Rente nach einer individuellen Rentenauskunft abgezogen. Die Startgutschrift ergab sich, in dem von der ermittelten Versorgungsrente die zu erwartenden Zuwächse im Punktemodell ab dem 1. Januar 2002 bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres abgezogen wurden.

Weitergehende Regelungen bei Altersteilzeit, für schwerbehinderte Menschen und bei Erwerbsminderung sind § 79 Abs. 2, 3, 3a VBL-Satzung zu entnehmen.

- Beitragsfrei Versicherte

Beschäftigte, die vor Eintritt des Rentenfalls aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sind, sind beitragsfrei versichert. Ihre Anwartschaften wurden nach der am 31. Dezember 2001 geltenden Versicherungsrentenberechnung berechnet und als Startgutschrift in das neue System übertragen.

- Härtefallregelung

Für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2001 bereits zwanzig Jahre pflichtversichert waren, wurde eine Härtefallregelung vereinbart. Diese erhalten als Mindeststartgutschrift für jedes volle Kalenderjahr der Pflichtversicherung mindestens 1,84 Versorgungspunkte. Teilzeitbeschäftigte erhalten einen entsprechenden Anteil.

Finanzierung der Zusatzversorgung

Die Finanzierung der Zusatzversorgung erfolgte seit 1978 bis 1998 ausschließlich durch Umlagen (Prozentsatz des Bruttoentgelts) der Arbeitgeber. Die Umlagen mussten in einer Höhe entrichtet werden, die ausreichte, die in einem bestimmten Zeitraum (Deckungsabschnitt) anfallenden Ausgaben für Versorgungsleistungen zu decken. Diese Finanzierung gleicht der solidarischen Umlagefinanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung. Durch demographische Faktoren und systembedingte Fehlentwicklungen stieg bei der VBL der Umlagesatz ab Ende der 90'er Jahre von

4,5 % auf 7,7 %. Die Tarifvertragsparteien hatten daher vereinbart, ab dem 1. Januar 1999 die Beschäftigten an der Umlage zu beteiligen. Der Umlagebedarf über 5,2 % wurde zur Hälfte von den Beschäftigten getragen. Sie hatten daher einen Arbeitnehmerbeitrag zur Umlage in Höhe von 1,25 % zu tragen.

Nach der Reform der Zusatzversorgung zum 1. Januar 2002 stieg der Finanzierungsbedarf wegen der Altlasten aus dem Gesamtversorgungssystem auf 9,86 %.

Die Beschäftigten hatten davon einen Anteil von 1,41 % zu tragen. Die Arbeitgeber hatten weiterhin eine Umlage von 6,45 % zu tragen und ein Sanierungsgeld von pauschal 2 %. Das Sanierungsgeld dient der Deckung der schließungsbedingten Mehrkosten. Das Sanierungsgeld beträgt nicht für alle Arbeitgeber einheitlich 2 %, sondern wird nach dem Verhältnis von Umlagezahlungen des betreffenden Arbeitgebers zu den dem Arbeitgeber zuzurechnenden Rentenzahlungen berechnet

In den neuen Bundesländern wurde die Zusatzversorgung 1997 eingeführt. Die Finanzierung erfolgt über ein Kapitaldeckungsverfahren. Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen einen Beitrag von je 2,0 %. Für Altlasten vor Einführung der Kapitaldeckung wird eine Umlage von 1,0 % erhoben, die nur vom Arbeitgeber getragen wird.

Zur Deckung der Mehrkosten durch die steigende Lebenserwartung und zur Vermeidung einer Finanzierungslücke infolge Niedrigzinsphase wurde ein zusätzlicher Arbeitnehmerbeitrag eingeführt. Die Arbeitgeber beteiligen sich ebenfalls an der Deckung der Mehrkosten, soweit die Finanzierung dies erfordert.