

## (2012) (Un?-)Rechtsprechung

---

- Begriff 1: Gleichheit
  - Begriff 2: Finanzierung
  - Begriff 3: Versorgungstarifvertrag
  - Begriff 4: Vertragspartner
  - Begriff 5: Eigentums- und Vertrauensschutz
  - Begriff 6: Verpflichtungen der Tarifpartner
  - Ergebnisse
    - Fall 1: Alle Beschäftigten
    - Fall 2: Beschäftigte mit Arbeitsvertrag-Abschluss bis zum 31.12.2001
    - Fall 3: Ebenfalls Beschäftigte mit Arbeitsvertrag-Abschluss bis zum 31.12.2001
    - Fall 4: Vertragsabschluss bis 31.12.2001 und Rentenfall bis 30.05.2011
    - Fall 5: Rentenfall bis zum 31.12.2001(Altrentner)
    - Fall 6: Sonderfälle
- 

Die deutsche Rechtsprechung legt in Begründungen einige Begriffe in einer für die Betroffenen unverständlichen Weise aus. Im Folgenden werden solche Begriffe herausgestellt, die derzeitige deutsche Gerichtspraxis dazu dargelegt und diese nach Möglichkeit mit dem Kommentar<sup>1</sup> zur VBL verglichen, der von Vertretern der VBL, der Gewerkschaften und den öffentlichen Arbeitgebern verfasst wurde. Ein weiterer Vergleich erfolgt mit einem "Brainstorming" des renommierten Versicherungsmathematikers A. Kleinlein<sup>2</sup>. Der VSZ kommentiert die Vergleiche und kommt zu Ergebnissen hinsichtlich seines weiteren Vorgehens gegenüber VBL, deutscher Gerichtsbarkeit und europäischem Recht.

### **Begriff 1: Gleichheit**

Die Zusatzversorgungsrente im öffentlichen Dienst beruht auf dem Gleichheitsprinzip zwischen Angestelltenrenten und Beamtenpensionen. Die Entwicklung bis hin zur Erfüllung des Gleichheitsprinzips war langwierig und kompliziert. Nach dem Kommentar zur VBL (2, die eingeklammerten Nummern beziehen sich auf den Absatz des Kommentars im Kapitel Einleitung) sollte die ungleiche Behandlung von Beamten und Angestellten ausgeglichen werden, weil beide häufig die gleiche Tätigkeit ausüben. Erste Ansätze fanden sich bereits 1885 bei der Bahn. 1929 wurde die Aufgabe einer Zusatzversorgungsanstalt des Reichs und der Länder ZRL übertragen (5) mit Aufsicht durch den Reichsfinanzminister (6), der auch den Anstaltsvorstand ernannte. Die Höhe der Leistungen entsprach direkt den Pensionen: Nach 35 Beitragsjahren und nach Vollendung des 65. Lebensjahres wurden bis zu 80% der letzten Einkommen gezahlt (9). Die Überversorgung war gewollt (11). Ab ca. 1933 wurde die Maximalrente auf 75% des Arbeitseinkommens begrenzt (13).

In der Kriegs- und Nachkriegszeit entstanden einige Unregelmäßigkeiten (14-19). Am 11.01.1951 wurde die ZRL in VBL umbenannt (20). Ab 1952 wurde die VBL-Rente um die gesetzliche Rente gekürzt. Die gesamten Zahlungen aus öffentlichen Mitteln wurde auf 75% der Arbeitseinkommen begrenzt (23). Die Dynamisierung der Angestelltenrenten entsprach 1960 noch nicht der der Beamtenpensionen (27). Am 04.11.1966 wurde durch Verhandlungen der VBL mit den Tarifpartnern ein Versorgungstarifvertrag abgeschlossen (28).

Bereits ab 01.01.1967 wurde eine Gesamtversorgung eingeführt und beim Rentenfall die VBL-Rente als Differenz zwischen Gesamtversorgung und gesetzlicher Rente errechnet. Wegen unterschiedlicher Entwicklung der Beamtenpensionen und den gesetzlichen Renten konnten Gesamtrrenten entstehen, die die entsprechenden Pensionen überstiegen. Daher wurde ab 01.01.1982 durch die 18. Satzungsänderung u. a. eine "Spitzenanrechnung" eingeführt, bei der die Gesamtversorgung bei jeder Änderung der gesetzlichen Rente und jeder Änderung der Beamtenpension neu berechnet wurde. Ab 01.01.1985 wurde mit der 19. Satzungsänderung die Obergrenze von 75% des Bruttoentgelts auf 91,75% des Nettoentgelts umgestellt. Danach war man sich einig: Die Nettorente entsprach in etwa der Pension bei der entsprechenden Vergütungsgruppe. **Das Gleichheitsprinzip war praktisch erreicht.**

Dieses Berechnungsprinzip blieb im wesentlichen bis 31.12.2001 in Kraft, obwohl es sehr umständlich in der Berechnung der jeweiligen VBL-Rente war. Schließlich wurde nach einem "Umstellungsjahr 2001" das Gesamtversorgungssystem ab 01.01.2002 durch ein Punktesystem mit stark verringerten "Betriebs"-Renten abgelöst. **Das Gleichheitsprinzip mit den Pensionen wurde dadurch völlig aufgegeben** (52). Die deutsche Gerichtsbarkeit akzeptierte die Umstellung.

**Kommentierung durch den VSZ:** Die Tarifpartner, insbesondere die öffentlichen Arbeitgeber, hatten sich bis 2001 bemüht, eine Gleichwertigkeit der Altersversorgung ihrer Angestellten und Beamten herbeizuführen. Dabei kam ihnen entgegen, dass ein großer Teil der Versorgung bereits von der gesetzlichen Rente übernommen wurde. Mit den Verschlechterungen ab 01.01.2002 durch die Punkterente haben die öffentlichen Arbeitgeber die Renten gegenüber den Pensionen verringert und somit gegen das Gleichbehandlungsgebot des Grundgesetzes verstoßen. Das Gebot wurde am 06.03.2002 durch das Bundesverfassungsgericht (Az 2 BvL 17/99-) auf dem Gebiet der Besteuerung bestätigt, bei der neuen Rentenberechnung jedoch nicht mehr beachtet. Die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) enthält jedoch ein Diskriminierungsverbot, das eine Gleichbehandlung verlangt. Die Betroffenen müssen sich daher nicht mit den Rentenverlusten und der Verringerung der Dynamisierung abfinden. Das gilt für alle Angestellten und Rentner des öffentlichen Dienstes.

## **Begriff 2: Finanzierung**

Bei den Leistungsbeschreibungen in der VBL-Satzung werden keine Finanzierungs-Vorbehalte angegeben. Insofern kann man das Problem der Finanzierung den öffentlichen Arbeitgebern überlassen, wie es ja auch bei den Beamtenpensionen erfolgt. Auch dieses ist eine Frage des Gleichheitsprinzips. Des Interesses halber sei hier aber auf die Finanzierung eingegangen.

Bereits 1928 wurden Beiträge der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in Pensionskassen eingezahlt (2). Die Kassen unterlagen streng dem Anwartschafts-Deckungsstock-Prinzip (10): Das Kassenvermögen musste den Verpflichtungen entsprechen (9). Das Prinzip war aber in der Kriegs- und besonders in der Nachkriegszeit (Geldumstellung) nicht aufrecht zu erhalten (18). Die Leistungen wurden auf Veranlassung der Alliierten 1:1 vom RM in DM umgestellt (19). Ab 1950 war die Anwartschaftsdeckung nur noch eine Soll-Vorschrift (20), die kaum mehr beachtet wurde. Bezüglich der Kriegsfolgelasten entschied der Bundesfinanzminister in 1957: Der Bund werde die Sicherstellung der VBL-Anstaltsleistungen befriedigend regeln (25). Am 21.12.1971 trat ein Gesetz zur Sicherstellung der VBL-Leistungen durch Zuschüsse des Bundes in Kraft (32). Das Gesetz wurde am 31.12.1992 wieder aufgehoben, obwohl klar war, dass die praktizierte Finanzierung mit geringen Beiträgen und Umlagen nicht ausreichen würde. Es wurde eine Abschnittsdeckung für zuletzt jeweils 5 Jahre eingeführt. Man rechnete neben einem Arbeitnehmeranteil mit dem Anwachsen der Arbeitgeberumlage auf **mindestens 8-12%** (33), **zuzüglich einer Sanierungsumlage** für die Fehler der Vergangenheit. Eine Arbeitgeberumlage in dieser Höhe ist auch gerechtfertigt, wenn man die Aufwendungen der öffentlichen Arbeitgeber für Pensionen unter Beachtung der gesetzlichen Rente betrachtet. Der **Arbeitnehmeranteil wurde ab 01.01.2002 auf 1,41% festgeschrieben** (54).

Negativ wirken sich auf das Vermögen der VBL taktisch bedingte Lasten aus. Beispielsweise sind in der Vergangenheit ganze Unternehmensgruppen aus der VBL ausgetreten, und zwar mit viel zu geringen Entschädigungen für die Fortzahlung von bereits existierenden Renten. Eine Abhilfe soll hierfür der Änderungstarifvertrag vom 24.11.2011 schaffen.

Nicht zuletzt aus Einsparungsgründen wurde am 01.01.2002 die VBL-Rente auf das Punktesystem umgestellt (52): Die öffentlichen Arbeitgeber wollten sich bewusst vor Ihren Zahlungsverpflichtungen für die Rentner drücken. Auf eine Anfrage (ca 2010) der Europäischen Kommission wegen möglicher Wettbewerbsverzerrungen durch unzulässige Beihilfen antwortete die Bundesrepublik Deutschland, dass keine Beihilfen gezahlt werden, dass vielmehr die Finanzierung der VBL durch Sicherungsmechanismen (Umlagen und Sanierungskosten) gewährleistet sei (66).

**Kommentierung durch den VSZ:** *Man kann davon ausgehen, dass eine ausreichende Finanzierung der VBL für die Punkterente mehr als sichergestellt ist. Bei Rückkehr zum oder bei Beibehaltung des Gesamtversorgungssystems müssen die öffentlichen Arbeitgeber allerdings mit erheblich höheren Umlagen rechnen (s.o.), was aus Gleichheitsgründen (s.o.) auch gerechtfertigt ist.*

### **Begriff 3: Versorgungstarifvertrag**

Die Leistungen der VBL werden durch die Satzung geregelt. Die Aushandlung der Satzungsbestimmungen erfolgt in Versorgungstarifverträgen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften (28). In der Bundesrepublik Deutschland genießen Tarifpartner eine nahezu unbegrenzte Freiheit und können abschließen, was sie wollen. Gesetzgeber, Rechtsprechung und Regierung hüten sich generell, in Tarifverträge einzugreifen. Sie können lediglich die Tarifpartner darauf hinweisen, wenn Bestimmungen in Tarifverträgen nicht rechtens sind, und dann Nachbesserungen verlangen.

Versorgungsverträge sind Abmachungen zwischen Versicherungsnehmer (öffentliche Arbeitgeber) und Versicherer (z.B. VBL) (34). Beide Partner können die Verträge im gegenseitigem Einvernehmen der Höhe nach, aber nicht dem Grunde nach, ändern (Kleinlein, Abschnitt 1.1). Dies ist soweit auch von der deutschen Rechtsprechung anerkannt und im § 14 der VBL-Satzung extra erwähnt. Hierauf wird noch zurückzukommen sein. Die Beschäftigten haben den Status der begünstigten Person. Der Bundesgerichtshof billigt den Beschäftigten jedoch gegen die Willkür der VBL (und der Tarifpartner) gerichtliche Billigkeits- und Inhaltskontrollen zu. Dies ist eine hohe Hürde, und in der Tat sind die meisten Klagen zu Ungunsten der Beschäftigten ausgegangen.

Bei der VBL-Versicherung handelt es sich um eine obligatorische Gruppenversicherung für alle Beschäftigten (37, 41, Kleinlein Abschnitt 1.1). Durch den Arbeitsvertrag entsteht zwischen Arbeitgeber, VBL und Beschäftigten ein Dreiecksverhältnis (34), bei dem die Beschäftigten ihre Pflichten durch Ableistung der Arbeit und Zahlung der Beiträge erfüllen bzw. beim Rentenfall erfüllt haben (Erdienung). Aus versicherungstechnischer Sicht ist hier bei leistungsmindernden Änderungen mindestens ein Treuhandverfahren vorgeschrieben, von dessen Durchführung aber nichts bekannt ist (Kleinlein, Abschnitt 1.1). Im vorliegenden Fall ist bei leistungsmindernden Änderungen die Zustimmung der Betroffenen (48) oder ihrer Vertreter erforderlich, es sei denn, die Tarifpartner können als solche angesehen werden (34, 35, 36, außerdem Kleinlein, Abschnitt 1.1). Die Zustimmung der Vertreter gilt nicht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (48). Siehe auch [Begriff 4](#).

Die Anwendung von § 14 der VBL-Satzung (siehe oben) setzt nach der Rechtsprechung voraus, dass die Möglichkeit von Rentenminderungen dem Beschäftigten bei Vertragsabschluss bekannt war (48). Diesem wurde bei seiner Einstellung aber meistens nicht einmal die VBL-Satzung vorgelegt, und wenn doch, nicht auf die leistungsmindernde Bedeutung hingewiesen.

VBL und die deutsche Rechtsprechung begründen die Rentenkürzung ab 01.01.2002 auch mit § 18 des Gesetzes zur betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG). Dabei wird übersehen, dass die Bestimmungen

des Gesetzes nur einen Mindestrahmen zur betrieblichen Altersversorgung darstellen, der von der Arbeitgeberseite überschritten werden kann. Sonst würde das Gesetz in grober Weise gegen die Tariffreiheit verstoßen und wäre damit ungültig.

**Kommentierung durch den VSZ:** Tarifpartner und Gerichte haben die abweichenden Kommentare nicht beachtet. Ein Treuhandverfahren hat niemals stattgefunden. Die Tarifpartner können nicht als Treuhänder fungieren, weil sie im Interessenkonflikt stehen: Die öffentlichen Arbeitgeber wollen Kosten sparen, und die Gewerkschaften fürchten Nachteile bei Tarifabschlüssen für Aktive. § 14 der VBL-Satzung war den Beschäftigten bei Abschluss des Arbeitsvertrags meistens nicht bekannt, und in seiner Formulierung erweckt der Paragraf den Anschein, dass er nur organisatorische Änderungen bei der VBL betrifft. Die Verschlechterungen durch die Punkterente können sich daher nicht auf Beschäftigte mit Vertragsabschluss vor dem 01.01.2002 beziehen. § 18 BetrAVG gibt nur eine Untergrenze vor. Dies alles hat die deutsche Rechtsprechung nicht beachtet.

#### **Begriff 4: Vertragspartner**

Wie bereits oben dargelegt, ist der Beschäftigte kein Vertragspartner der VBL. Er wird erst mit Eintritt des Rentenfalls Vertragspartner (siehe Rechtsprechung), während dann der Arbeitgeber als Vertragspartner ausscheidet (48). Das bedeutet, dass nach dem Rentenfall der Rentner das volle Klagerecht gegen die VBL besitzt. Diesen Wechsel hat die Rechtsprechung bisher nicht zur Kenntnis genommen.

**Kommentierung durch den VSZ:** Praktisch bedeutet das, dass alle Rentner mit Vertragsabschluss vor dem 01.01.2002 und dem Rentenfall vor dem 30.05.2011 (Abschluss eines Änderungstarifvertrags) ihre Rente oder mindestens den bis dahin erdienten Teil ihrer Rente einschließlich der Dynamisierung nach dem Recht der Gesamtversorgung erhalten müssen, denn freiwillig werden die Rentner einer Vertragsänderung kaum zustimmen und auf einen Teil ihrer Rente verzichten. Dies gilt auch für die Dynamisierung.

Besonders krass ist die Behandlung der Altrentner mit Rentenfall vor dem 01.01.2002: Sie erhalten zwar ihre VBL-Rente in der bisherigen Höhe weiter, die Tarifpartner haben aber versucht, dieses als Bestimmung in die Punkterente zu integrieren. Das ist völliger Unsinn, denn die Tarifpartner sind für diesen Personenkreis nicht mehr zuständig. Praktisch benutzen die Tarifpartner die Konstruktion, um auch den Altrentnern die mangelhafte Dynamisierung von 1% aufzuzwingen.

#### **Begriff 5: Eigentums- und Vertrauensschutz**

Den vor dem 01.01.2002 eingestellten Beschäftigten wurde für die Verrentung entweder direkt eine der Beamtenpension entsprechende Gesamtversorgung versprochen oder sie konnten nach den Verhältnissen bei Ihrer Einstellung eine solche Versorgung mit Berechtigung erwarten.

**Kommentierung durch den VSZ:** Die berechtigte Erwartung wollen die Tarifpartner nicht erfüllen. Die öffentlichen Arbeitgeber reden sich heraus und werden von der deutschen Rechtsprechung unterstützt mit der Begründung, dass Eigentumsschutz nur für konkrete, direkt bezifferbare Forderungen gilt. Abgesehen von der Tatsache, dass nach dieser Definition z. B. Fondanteile nicht zum geschützten Eigentum zählen, gilt in der Europäischen Union eine andere Definition: Zum Eigentum zählen dort auch berechtigte Forderungen, sogar auch berechtigte Erwartungen. Damit ist auch der Vertrauensschutz gewährleistet, denn die Beschäftigten haben zum großen Teil den Arbeitsvertrag insbesondere auch im Vertrauen auf eine pensionsähnliche Versorgung unterschrieben.

#### **Begriff 6: Verpflichtungen der Tarifpartner**

Den Tarifpartnern werden bei Tarifabschlüssen von der deutschen Rechtsprechung nahezu unbegrenzte

Freiheiten zugestanden (siehe [Begriff 3](#)). Wenn aber einem Dritten (Beschäftigten) hierdurch ein Schaden entsteht, so sind sie dafür haftbar: Die öffentlichen Arbeitgeber haften als Zusage-Geber wegen Nichterfüllung des Arbeitsvertrags und wegen ungerechtfertigter Bereicherung. Es ist zu prüfen, ob die Tarifpartner nicht auch wegen Verletzung ihrer Fürsorgepflichten belangt werden können (Kleinlein, Abschnitt 1.1).

**Kommentierung durch den VSZ:** Die Tarifpartner sollten auf Schadensersatz verklagt werden.

## Ergebnisse

(In der Reihenfolge der vermuteten Anzahl der betroffenen Personen)

Da sich die nationale Rechtsprechung bereits auf die Gültigkeit der "Betriebsrente" festgelegt hat, ist von dieser Seite kaum Abhilfe für die Rentenhöhe zu erwarten.

### Fall 1: Alle Beschäftigten

Wegen Verstoßes gegen das Gleichheitsgebot und der wegen der Diskriminierung der Angestellten des öffentlichen Dienstes gegenüber den Beamten muss die ab 01.01.2002 eingeführte "Betriebsrente" für alle bisher, derzeit und künftig Beschäftigten abgeschafft und die Berechnung nach der Gesamtversorgung wieder gültig werden (siehe [Begriff 1](#)). Dies kann nur durch den Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte (EGMR) mit der Feststellung von Verstößen gegen die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) erfolgen.

### Fall 2: Beschäftigte mit Arbeitsvertrag-Abschluss bis zum 31.12.2001

Wenn festgestellt wird, dass die VBL die Zusatzrente wegen der Tariffreiheit in irgendeiner Weise kürzen darf, so können die Tarifpartner auf Schadensersatz verklagt werden, weil sie Verträge zum Schaden von fürsorgebefohlenen Dritten abgeschlossen haben (Begriffe 1 und 6). Die Schäden werden allerdings von der deutschen Gerichtsbarkeit verneint, weil nur konkret beziffertes Eigentum anerkannt wird (siehe [Begriff 5](#)). Anerkennung kann nur über den EGMR wegen dessen abweichendem Eigentumsbegriff erwartet werden.

### Fall 3: Ebenfalls Beschäftigte mit Arbeitsvertrag-Abschluss bis zum 31.12.2001

Falls die Fälle 1 und 2 sich nicht durchsetzen, so greift für diesen Personenkreis der Vertrauensschutz auf eine pensionsähnliche Altersversorgung, der beim Vertragsabschluss bestand und der ein starkes Argument für den Vertragsabschluss war. Dieser Personenkreis hat einer Vertragsverschlechterung nicht zugestimmt noch hat es ein akzeptabler Treuhänder für ihn getan. Der Änderungsvorbehalt nach § 14 VBLS greift nicht, weil dieser den Beschäftigten bei der Einstellung vorwiegend nicht bekannt war, und wenn doch, der Neueingestellte sich darunter nur organisatorische Änderungen vorstellen konnte. § 18 BetrAVG (sofern überhaupt gültig) kann nicht rückwirkend gelten. Auch hier ist nur vom EGMR Abhilfe zu erwarten.

### Fall 4: Vertragsabschluss bis 31.12.2001 und Rentenfall bis 30.05.2011

Für diesen Personenkreis bestand ab Rentenfall ein direktes Vertragsverhältnis mit der VBL und kein Vertragsverhältnis mehr zwischen VBL und Tarifpartnern, weil der Bundesgerichtshof am 14.11.2007 die Gültigkeit der Startgutschrift verworfen hat und die Tarifpartner erst am 30.05.2011 nachgebessert haben. Der Termin für den Rentenfall schiebt sich noch weiter hinaus, wenn die Nachbesserung gerichtlich

angegriffen und vom BGH wegen mangelhafter Ausführung wieder verworfen würde. Die Rente für den Personenkreis muss nach § 2 BetrAVG berechnet werden.

### **Fall 5: Rentenfall bis zum 31.12.2001 (Altrentner)**

Für die Altrentner wurde ab 01.01.2002 die bisherige Rente als Betriebsrente weitergezahlt und mit 1% pro Jahr angepasst. Damit hat die VBL die Rente der Altrentner, die alleinige Vertragspartner der VBL waren, ohne Zustimmung der Betroffenen umgestellt. Die Auswirkung ist mangelnde Dynamisierung. Hier ist der Verstoß gegen den Eigentumsschutz besonders deutlich und müsste auch von der deutschen Gerichtsbarkeit anerkannt werden, wenn diese nicht wieder mangels Argumenten auf Floskeln (zumutbar usw.) zurückgreift. Hier erscheint die Feststellung eines Verstoßes gegen die EMRK durch den EGMR besonders naheliegend.

### **Fall 6: Sonderfälle**

Hierunter sind Verfahren zu verstehen, bei denen Gerichte unzumutbar lange Zeit für die Entscheidungsfindung gebraucht haben, bei denen die Klage wegen Fehlens von Anlagen zurückgewiesen wurde, bei denen das Gericht vom Kläger Gutachten forderte anstatt sie selbst in Auftrag zu geben etc. Diese Fälle verstoßen grob gegen den EMRK-Anspruch auf ein faires Verfahren und sollten vom EGMR überprüft werden.

---

<sup>1</sup> *Die Versorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes unter besonderer Berücksichtigung der VBL. Begründet von H. Gilbert und G. Hesse; Herausgegeben von P. Weiß und J. Schneider; Bearbeitet von den Herausgebern und von A. Bauer und H. Schürmann. Stand 01.09.2010. Verlag C.H. Beck, München.*

<sup>2</sup> *Brainstorming bezüglich Fragen des VSZ aus dem Schreiben von RA. B. Mathies v. 19.03.2011, von A. Kleinlein.*