

Forderungen des VSZ, März 2017

Mit den folgenden Forderungen lassen sich ausstehende Rechtsfragen lösen und eine großen Anzahl von Renten gerechterweise verbessern, und zwar unter Beibehaltung des Punktesystems und ohne Rückgriff auf das Gesamtversorgungssystem.

1. Dynamisierung

Derzeit werden alle Zusatzrenten im öffentlichen Dienst konstant mit 1% pro Jahr angepasst. Die Startgutschriften werden gar nicht angepasst. Diese Anpassung führt bei Zunahme der Inflation zu einer rapiden Entwertung der Zusatzrenten und zu einer Abkopplung der Renten von den Beamtenpensionen einerseits und von der Bezahlung der aktiv Tätigen andererseits. Die Dynamisierung muss entsprechend angekoppelt werden.

2. Maximalrente

Wie bereits in einem [FAZ-Artikel](#) erwähnt, hat der Bundesgerichtshof in seinen Entscheidungen vom 14.11.2007 und vom 09.03.2016 gefordert, dass auch Personen mit notwendigerweise späterem Einstieg in eine VBL-pflichtige Tätigkeit die Chance haben müssen, die Maximalrente zu erreichen. Das gilt u.a. für Akademiker, Meister und Zeitsoldaten. Alle Rentner müssen gleich behandelt werden.

Derzeit wird für jedes beitragspflichtige Jahr ein Anteil von 2,25% für die Rentenhöhe angerechnet. Das bedeutet, dass zum Erreichen der Maximalrente fast 45 Beitragsjahre absolviert werden müssen. Wenn die Maximalrente mit 65 Lebensjahren erreicht sein soll, müssen die Beschäftigten Ihre Arbeit bereits mit etwa 20 Lebensjahren begonnen haben, was bei den oben genannten Personen unmöglich ist.

Vor 2002 lag der früheste Termin für die Arbeitsaufnahme bei 25 Lebensjahren. Dieser Termin wurde damals von keiner Stelle angegriffen. Die Anrechnung von 2,5% pro Beitragsjahr stellt daher die niedrigste Anrechnung im Sinne der BGH-Urteile dar und muss wieder eingeführt werden.

Im Zuge der Gleichbehandlung müssen dann aber auch bei allen anderen Rentnern 2,5% pro Beitragsjahr für die Rentenberechnung anerkannt werden.

3. Tätigkeit über die Regelaltersgrenze hinaus

Alle Versicherungen, auch die gesetzliche Rentenversicherung, erhöhen in diesem Fall den Rentenbetrag, weil durch den späteren Rentenbeginn bei der Zahlung gespart wird: Die Beitragszahlung wird verlängert, und die Rentenzahlung wird verkürzt. Die gesetzliche Versicherung erhöht dafür die Rente um 0,5% pro Monat. Die VBL honoriert die längere Arbeitszeit bislang nicht.

Insbesondere als Anreiz zur Vermeidung der Altersarmut und zur Stabilisierung sollte auch die VBL die Zusatzrente gerechterweise bei Rentenbeginn später als die Regelaltersgrenze ebenfalls um 0,5% pro Monat erhöhen.

4. Auffangrente

Bei der Umstellung am 01.01.2002 wurden alleinstehende Rentenferne doppelt gebeitelt: Anstelle des (hohen) Endgehalts gehen nun nur die niedrigen Tabellenwerte der Endfaktoren in die Rente ein. Es sollte daher als Auffangrente diejenige Rente ermittelt werden, die sich ergibt, wenn die Regeln der

"Betriebsrente" von Anfang der Beschäftigung an berücksichtigt würden. Die Werte würden eine Vergleichsrechnung entsprechend der früheren Mindestversorgungsrente ergeben.

5. Haftungsänderungen

Es sind Bestrebungen im Gange, Arbeitgeber bei Betriebsrenten nur für die geleisteten und zu leistenden Beitragsanteile in Anspruch zu nehmen, unabhängig davon, welche Rentenhöhe hierdurch erreichbar ist. Hierdurch sollen kleinere Arbeitgeber durch ihre Rentenzusagen vor eventuellen finanziellen Schwierigkeiten geschützt werden. Praktisch bedeutet diese Regelung eine Umkehr der Haftung vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer.

Dieses kann nach Auffassung des VSZ nicht für die öffentlichen Arbeitgeber gelten, weil diese - wie bei Beamtenpensionen - durch Altersrenten nicht in finanzielle Schwierigkeiten gebracht werden können. Außerdem haben sie gerade in letzter Zeit erhebliche VBL-Mittel zurückgezahlt bekommen, weil die Umlagen den kalkulierten Bedarf überstiegen. Im Gegenzug müssen dann die öffentlichen Arbeitgeber bei gestiegenem Bedarf der VBL zusätzliche Umlagen zahlen. Das Risiko muss bei den öffentlichen Arbeitgebern verbleiben.

6. Benachteiligung von Frauen

Offiziell wird in der Satzung für die Betriebsrente nicht zwischen Männern und Frauen unterschieden. Die Praxis sieht jedoch anders aus. Selbst bei gleichwertigen Beschäftigungen sind die Gehälter von Frauen und damit auch ihre Renten meistens ohne erkennbaren Grund niedriger als bei Männern. Die Hauptnachteile beruhen auf den statistisch gesehen zahlreicheren Beschäftigungswechseln, den vielen Unterbrechungen und Ausfallzeiten z. B. für Kindererziehungen, den Teilzeitbeschäftigungen, den gesundheitsbedingt früheren Verrentungen usw. Hierfür bietet die Betriebsrente keinen Ausgleich. Selbst die Maximalrente (Forderung 2) kann mit 65 Lebensjahren kaum erreicht werden.

Natürlich können die Merkmale z. T. auch auf Männer zutreffen. Statisch sind jedoch vorwiegend Frauen betroffen.

Es sollten daher Maßnahmen zur Kompensation solcher Nachteile eingeführt werden, z. B. Kinderbeträge, wie sie die gesetzlichen Rente kennt, oder/und Ausfall- und Zurechnungszeiten, wie sie bei der Gesamtversorgungsrente existierten.