

Neuregelungsmöglichkeiten bei der Zusatzversorgung

Inhalt

1. Folgerungen aus dem Urteil des BGH

1.1 Neuer Vorschlag

1.2 Hilfsvorschläge

Ersatzweise, wenn 1.1 und 1.2 nicht zum Tragen kommen:

1.3 Berücksichtigung von Ausbildungszeiten

1.4 Antrags- statt Näherungsverfahren für die Annahmen bei der gesetzlichen Rente

2. Themen ohne explizite BGH-Stellungnahme

2.1 Dynamisierung

2.1.1 Dynamisierung der Betriebsrente

2.1.2 Dynamisierung der Gesamtversorgung

2.1.3 Dynamisierung der Startgutschrift

2.2 Ermittlung der Startgutschrift

2.2.1 Berücksichtigung von Ausbildungszeiten

2.2.2 Näherungsverfahren für die Hochrechnung der gesetzlichen Rente

2.2.3 Sozialer Stand (Stichtagsregelung / Abschaffung der fiktiven Steuerklasse)

2.2.4 Mindestversorgungsrente, Mindestgesamtversorgung

2.2.5 Härtefallklausel

3. Thesen zu den finanziellen Aspekten

3.1 Finanzielle Situation der VBL

3.2 Leistungskürzung bestand schon 2000

3.3 Verluste der VBL von 1992 - 2000

3.4 Kosten des Aufbaus einer Kapitalisierung nicht geklärt

3.5 Geldentwertungsverlust der Startgutschrift

3.6 Steuerpflichtigkeit des Arbeitgeber-Umlageanteils

Der BGH hat in seiner Entscheidung vom 14.11.2007, Az. IV ZR 74/06, die grundsätzliche Möglichkeit der Umstellung des Satzungsrechtes der Zusatzversorgungskassen für rentenferne Jahrgänge zwar zugebilligt, jedoch die Art und Weise der Ermittlung der Gesamtversorgungsobergrenze wegen Verstoßes gegen den Gleichheitsgrundsatz **verworfen**, insbesondere weil Ausbildungszeiten nicht berücksichtigt werden und für bestimmte Personengruppen eine Vollversorgung nicht erreicht werden kann. Die bisherige Ermittlung der Startgutschrift für rentenferne Jahrgänge (Jahrgang 1947 und

jünger) - rund 1,7 Millionen Startgutschriften bei der VBL - ist danach nicht verbindlich (= unwirksam) und krankt daran, dass eine fiktive Gesamtversorgungsobergrenze erst nach 44,44 reinen Dienstjahren fiktiv erworben wird, von der eine fiktive gesetzliche Rente nach dem bedenklichen, für Steuerzwecke entworfenen, Näherungsverfahren abgezogen wird. Das Näherungsverfahren wird auch vom BGH kritisch betrachtet. Der Abzug erfolgte, obwohl nach dem alten Recht vor 2001 bei Verrentung eine individuelle Gesamtversorgungsobergrenze einschließlich der Berücksichtigung von Ausbildungs- und Vordienstzeiten gebildet wurde, von der die **individuelle reale** gesetzliche Rente abgezogen wurde.

1. Folgerungen aus dem Urteil des BGH

1.1 Neuer Vorschlag

Für die am 31.12.2001 bereits im öffentlichen Dienst Beschäftigten und gleichzeitig rentenfernen Jahrgänge sollte eine eigenständige, bruttobezogene (65 %) Gesamtversorgungsrentenberechnung erst zum tatsächlichen Zeitpunkt der Verrentung erfolgen - ohne Stichtag - unter Berücksichtigung der im Zeitpunkt der Verrentung real gegebenen gesetzlichen Bruttorente, wobei sich aus der Differenz die VBL-Rente errechnet.

Vorteil dieser Lösung: Es wird keine Neuberechnung erforderlich, die alte Startgutschrift von 2002 kann für unwirksam erklärt werden.

Erläuterungen im Detail: In Anbetracht der massiven Belastungen der Rentner mit Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen und der künftig zunehmenden Besteuerung der Renten erscheint es vielmehr sinnvoll, auf ein abgesenktes Bruttogesamtversorgungssystem zurückzugreifen, das im bisherigen System schon immer angelegt gewesen ist. Dabei könnte eine Gesamtversorgungsobergrenze von beispielsweise 65 % vom Bruttoentgelt zum Zeitpunkt der Verrentung festgelegt werden. Die Gesamtversorgung könnte sich unter Berücksichtigung von 1,625 v.H. vom Brutto je Jahr der Beschäftigung, unter Abzug der jeweils zum Zeitpunkt der Verrentung (oder des Stichtages) individuell erreichten gesetzlichen Rente, berechnet aus der reinen bis dahin erreichten Dienstzeit und den zusätzlichen versorgungserhöhend zu berücksichtigenden Zeiten, errechnen.

Die Durchkapitalisierung der Anwartschaften der rentenfernen Jahrgänge bereitet zudem im VBL-Bereich erhebliche Kosten, auch für die Arbeitgeber. Aus diesen Gründen erscheint ein "abgespecktes", mit der Zeit auslaufendes, bruttobezogenes Gesamtversorgungsmodell als sinnvoll, und zwar im überwiegend durch Umlagen finanzierten System für die rentenfernen Jahrgänge, die bis zum 31.12.2001 ihre Beschäftigung begonnen haben.

Das Punktemodell sollte auf die ab 01.01.2002 neu eingestellten Mitarbeiter beschränkt werden. Die Beschränkung des Punktemodells auf die neu eingestellten Mitarbeiter würde bedeuten, dass sie sofort im reinen Kapitaldeckungsmodell geführt werden können. Für die bisherigen rentenfernen Mitarbeiter wird in Anlehnung an das alte System eine sich langsam aufbauende Kapitaldeckung (ohne Sanierungsgelder für die Arbeitgeber) eingeführt, so dass dort eine Überbelastung vermieden wird und der höhere Umlagesatz und dessen Versteuerung wegen der höheren Ansprüche gerechtfertigt bleibt.

So kann auch mit einem differenzierenden Umlagesatz gearbeitet werden, denn für die ab 01.01.2002 neu eingestellten Mitarbeiter könnte der Satz auf 4 % vom Brutto begrenzt werden, was ebenfalls die Arbeitgeber entlasten und zudem eine Unlogik in der Steuerbelastung vermeiden würde. Denn nach der jetzigen Sachlage wird für die ab 01.01.2002 eingestellten Mitarbeiter etwas besteuert, nämlich die Umlage oberhalb von 4 %, obwohl ihnen hieraus nichts zufließt. Eine grundsätzliche bruttobezogene Neuordnung bei Beibehaltung der reduzierten bruttobezogenen Gesamtversorgung für die bis zum 31.12.2001 bestehenden Beschäftigungsverhältnisse sollte angestrebt werden. § 18 BetrAVG n.F. ist ungeeignet, um Anwartschaften für weiterbestehende Beschäftigungsverhältnisse zu berechnen.

1.2 Hilfsvorschläge

Schaffung einer stichtagsbezogenen Anwartschaftsberechnung nach einem Bruttogesamtversorgungsmodell, ganz hilfsweise Nettogesamtversorgungsmodell.

Problem: Erneut juristisch angreifbar, massiver Verwaltungsaufwand, ungerechte Steuerklassenregelung, Überversorgung, wenn beide Eheleute die fiktive Steuerklasse III/0 zugeordnet erhalten, Demotivation der Mitarbeiter.

Ersatzweise, wenn die Positionen 1.1 bzw. 1.2 nicht zum Tragen kommen, müssen die Tarifpartner über folgende Themen verhandeln:

1.3 Berücksichtigung von Ausbildungszeiten

Der BGH hat gefordert, dass für die Startgutschriften für rentenferne Jahrgänge nicht nur die reinen Dienstzeiten berücksichtigt werden, sondern auch der Erwerb einer Vollversorgung unter Einschluss von Ausbildungszeiten möglich ist. Darüber hinaus gibt es noch das Problem der ehemaligen Zeitsoldaten und nachversicherten Beamten, die ebenfalls im Vertrauen auf die Berücksichtigung ihrer Vordienstzeiten als Angestellte in den öffentlichen Dienst gewechselt sind.

Dieses Vertrauen ist schutzwürdig und sollte über die Rechtsprechung des BGH hinaus berücksichtigt werden. Hieraus folgt, dass die Gesamtversorgungsobergrenze diese Zeiten mit umfassen müsste.

Bleibt man bei dem bisherigen Rechengang über § 18 BetrAVG n.F. mit einer Gesamtbetrachtung der Lebensarbeitszeit, so sollten pauschal mindestens drei Jahre Ausbildungszeit bei jedem Mitarbeiter berücksichtigt werden, da unterstellt werden kann, dass mindestens diese Zeiten für eine Ausbildung benötigt wurden.

Die Berechnung, angelehnt an § 18 BetrAVG n.F., stellt nicht auf einen Nettoversorgungssatz ab, wie das bisherige Satzungsrecht, sondern gewährt nur einen auf eine fiktive maximale Zusatzrente bezogenen Anteilssatz je Jahr der realen Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Bleibt man bei dem bisherigen Rechengang, was nicht empfeh-

lenswert ist, ist zumindest dieser Anteilssatz auf die bisherige übliche maximale Dienstzeit von 40 Jahren zu beziehen.

Der in der alten VBLS befindliche Nettoversorgungssatz von 2,294 v.H. bezieht sich auf die maximal erreichbare Nettogesamtversorgung von 91,75 v.H. in 40 Jahren gv Zeit. Hier ist zu beachten, dass § 18 BetrAVG nicht bereits die Maximalversorgung nennt, sondern eine "Vollversorgung", die dort mit 44,44 Jahren berechnet wird, woraus sich aus 100 % ein Anteilssatz von 2,25 v.H. ergibt. Will man aus einer Vollversorgung von 100 % in 40 Jahren einen Anteilssatz berechnen, und nicht in 44,44 Jahren, so müsste der Anteilssatz in § 18 BetrAVG **2,5 %** pro Jahr der Beschäftigung betragen!

Bei der Festlegung, mit welchem Satz oder Nettoversorgungssatz die Ausbildungsjahre berücksichtigt werden, ist dieser wichtige Bezugspunkt, nämlich die Frage, wovon der jeweilige Prozentsatz eingeräumt wird, richtig zu beachten.

Es wäre also sinnvoll, von vornherein drei Ausbildungsjahre mit einem bestimmten Prozentsatz unabhängig von den Dienstjahren zu berücksichtigen und versorgungserhöhend sich auswirken zu lassen.

Ferner sollte die Möglichkeit bestehen, auf Antrag auch weitergehende Ausbildungszeiten, Dienstzeiten in der Bundeswehr, ehemalige Beschäftigungszeiten im Beamtenstatus und weitere für den Dienstherrn nützliche Zeiten anzuerkennen und hierfür ebenfalls einen angemessenen versorgungserhöhenden Anteilssatz von z.B. 2,5 v.H. (oder weniger) zu gewähren, unter Anrechnung der aus diesen zusätzlichen Zeiten erzielten gesetzlichen Rente. Auch die weitergehende Berücksichtigung von Ausfall- und anderen rentenrechtlichen Zeiten (Mutterschutz, Kindererziehungszeiten) wäre über das BGH-Urteil hinaus zu fordern.

1.4 Näherungsverfahren für die Hochrechnung der gesetzlichen Rente

Die VBL-Versorgungsrente ergab sich aus einer Gesamtversorgung abzüglich der gesetzlichen Rente. Für letztere wurde für sogenannte "rentenferne Jahrgänge" beim Systemwechsel ohne Not ein Näherungsverfahren eingeführt, das teilweise zu hohe Werte und damit zu niedrige VBL-Versorgungsrenten liefert. Die Tarifpartner sollten beschließen, zur Ermittlung der Startgutschrift auch bei rentenfernen Jahrgängen die **tatsächliche** gesetzliche Rente bei Rentenbeginn rückwirkend zurückgerechnet anteilig auf die Startgutschrift zu berücksichtigen - notfalls nur auf Antrag.

2. Themen ohne explizite BGH-Stellungnahme

Der BGH hat bezüglich weiterer Ungereimtheiten den Tarifpartnern weitgehende Autonomie und damit auch Verantwortung gegenüber den Versicherten eingeräumt. Sie sollten die für Position 1. notwendigen Neuverhandlungen nutzen, um auch für die folgenden Probleme zufriedenstellende Lösungen zu finden.

2.1 Dynamisierung

2.1.1 Dynamisierung der Betriebsrente

Die Dynamisierung soll, wie auch bei den Beamtenpensionen, den Lebensstandard nach Erreichen des Ruhestandes aufrecht erhalten und insbesondere die Verteuerung der Lebenshaltungskosten ausgleichen. Weitere Gesichtspunkte für die Dynamisierung bestehen darin, dass die Beiträge zu einer Zeit höheren Geldwertes geleistet wurden und dass der Rententräger bis zur Rentenzahlung und sogar noch über diesen Zeitpunkt hinaus die Möglichkeit einer Rendite bringenden Anlage hatte bzw. hat.

Für die VBL-Betriebsrente legt der Tarifvertrag eine feste Dynamisierungsrate von 1 % im Jahr fest. Diese Rate war von Anfang an zu niedrig, um die Teuerung aufzufangen, und hat seit ihrer Einführung nur 7 von ca. 14 % ausgeglichen. Es wäre die volle Differenz von 7 % nachzufordern, schon im Hinblick auf die Verluste bei der gesetzlichen Rente, die eigentlich aufgrund der Gesamtversorgungszusage zu ersetzen wären! Die künftige Steigerung müsste aber an den Lebenshaltungskostenindex gekoppelt werden. Hierauf sollten sich die Tarifpartner verständigen.

2.1.2 Dynamisierung der Gesamtversorgung

Bei der alten VBL-Versorgungsrente musste die VBL nicht nur **ihre** Zahlungen dynamisieren, sondern auch für eine fehlende Dynamisierung der gesetzlichen Rente eintreten. Dies ist gerechtfertigt, denn umgekehrt vereinnahmten die Zusatzversorgungskassen von 1981 - 2001 die Beiträge aus der Bruttorente zu 100 % und entlasteten sich hierdurch, da die gesetzliche Bruttorente stärker stieg als die Gesamtversorgung nach den Steigerungssätzen für die Beamtenversorgung. Die gesetzliche Rente wurde in den 7 Jahren seit 2001 um nur 4,85 % anstatt um ca. 14 % angepasst. Geht man davon aus, dass die gesetzliche Rente im Durchschnitt 3/4 der Gesamtversorgung betrug und die VBL-Versorgungsrente nur 1/4, so hätte die Anpassungslücke der gesetzlichen Rente (9,15 %) zusätzlich mit durchschnittlich 27,45 % der VBL-Betriebsrente ausgeglichen werden müssen.

Wenngleich ein Ausgleich in dieser Höhe auch unrealistisch ist, so sollte doch festgehalten werden, dass der Verlust für die Versicherten tatsächlich entstanden ist. Die Wiederherstellung der Gesamtversorgung sollte gefordert werden (vgl. BAG-Urteil vom 19.02.2008 zum Az. 3 AZR 290/06).

2.1.3 Dynamisierung der Startgutschrift

Die Startgutschrift wurde zum Stichtag der Einführung der VBL-Betriebsrente (01.01.2002) berechnet und bisher beim Eintritt des Rentenfalls in unveränderter Höhe, bis auf geringfügig gewährte Bonuspunkte, übernommen. Die Tarifpartner sollten sich darauf einigen, dass die Startgutschrift entsprechend der Entwicklung der Lebenshaltungskosten oder der individuellen Entwicklung der Nettolöhne bis zur Verrentung dynamisiert wird (wie VTV-Lufthansa AG / ver.di Bodenpersonal, ursprünglich Lufthansa AG / Cockpit e.V., für VBL-gleiche Versorgung).

2.2 Ermittlung der Startgutschrift

Die Startgutschrift stellt den Gegenwert für die bis zum Systemwechsel erworbene Rentenanwartschaft dar.

2.2.1 Berücksichtigung von Ausbildungszeiten

2.2.2 Näherungsverfahren für die Hochrechnung der gesetzlichen Rente

Die in den Positionen 1.3 und 1.4 getroffenen Feststellungen gelten in gleicher Weise für die Ermittlung der Startgutschrift

2.2.3 Sozialer Stand (Stichtagsregelung/Abschaffung der fiktiven Steuerklasse)

Der soziale Stand eines Rentenanwärters (alleinstehend oder zusammenlebend) geht bisher in die Höhe der Startgutschrift ein. Es ist unsozial und unnötig, für die Höhe der Startgutschrift einen Stichtag (31.12.2001) zu wählen, an dem der Rentenanwärter vielleicht zufällig alleinstehend oder auch nur getrennt lebend oder verwitwet war. Die Lösung führt zu großen Verlusten für die Betroffenen trotz gleicher Beitragszahlungen. Geschiedene werden besonders benachteiligt, weil sie die Lasten der Ehe tragen müssen, ohne die Vorteile zu genießen. Die Tarifpartner sollten, wenn nicht ein brutto- sondern ein nettobezogenes Rechenmodell gewählt wird, für die Höhe der Startgutschrift den jeweils tatsächlich zutreffenden sozialen Stand zum Zeitpunkt des Beginns der Rentenzahlung (so tarifvertraglich für die VBL-gleiche Versorgung bei der Lufthansa AG von ver.di vereinbart) und / oder bei (Wieder-)Heirat in der Rente ersatzweise immer die Berechnung der Startgutschrift mit der fiktiven Steuerklasse III/0 vereinbaren (so Praxis bei der Katholischen Zusatzversorgungskasse).

2.2.4 Mindestversorgungsrente

Im System der VBL-Versorgungsrente existierte eine Mindestversorgungsrente, die die VBL-Rente bei ungünstigen sonstigen Bedingungen nicht unterschreiten durfte. Ihre Grundlage basierte darauf, dass die eingezahlten Beiträge durch die Rente angemessen zurückgezahlt werden. Aufgrund eines Beschlusses des BVerfG (vom 22.03.2006 zum Az. 1 BvR 1136/956) wurde die Mindestversorgungsrente sogar dynamisiert. Bei der Ermittlung der Startgutschrift wird die Mindestversorgungsrente nach § 44 a VBLS, 35 a ZVKS a.F. ignoriert (anders z.B. bei der Emdener Zusatzversorgungskasse). Für die Tarif-

partner ist es an der Zeit, die Mindestversorgungsrente als untere Grenze für die Startgutschrift zu vereinbaren und auch die Mindestgesamtversorgung zuzugestehen, soweit real bis zur Verrentung die zeitlichen Voraussetzungen noch erfüllt werden oder wurden.

2.2.5 Härtefallklausel

Um Ungerechtigkeiten bei der Ermittlung der gesetzlichen Rente zu vermeiden, die insbesondere durch die Ermittlung am **zufälligen Stichtag** entstehen (zufällig vorübergehend vollzeitbeschäftigt, früher nur niedriger Erwerb einer gesetzlichen Rente, Kindererziehungszeiten, Zeiten der Arbeitslosigkeit, des Auslandsaufenthaltes zur Fortbildung, Zusammenrechnung von Zeiten aus verschiedenen Zusatzversorgungskassen, Sabbatjahre usw.), sollte eine Härtefallklausel eingeführt werden.

3. Thesen zu den finanziellen Aspekten

3.1 Finanzielle Situation der VBL

Die VBL hat mit der Behauptung, ihre finanzielle Situation wäre bedrohlich und sie stünde kurz vor dem Kollaps, im Jahre 2000 auf eine vollständige Umstellung des Systems auf die Kapitaldeckung und die Ermittlung von Startgutschriften hingewirkt nach einem ungünstigen Berechnungsprinzip für ausgeschiedene Mitarbeiter gem. § 18 BetrAVG. Die Milliardenverluste, die auch in Gutachten angekündigt waren, haben sich jedoch in den Jahren 2001 ff. nicht realisiert, sondern ein stetiger Anstieg des Vermögens der VBL um ca. 1 Milliarde Euro jährlich hat stattgefunden von 6 Milliarden Euro in 2001 auf 13 Milliarden Euro in 2007.

Die Ursache dieser Fehlkalkulation wäre sachverständig herauszuarbeiten und gegebenenfalls tarifrechtlich zu korrigieren. Zudem wäre zu differenzieren zwischen der VBL und den besser gestellten anderen Zusatzversorgungskassen.

3.2 Leistungskürzung bestand schon 2000

Die Heraufsetzung der Altersgrenzen seit 2000 führte zu einem Abfall der Neuverrentungsfälle bei der VBL von ca. 48.000 für 1999 im Tarifgebiet West auf ca. 33.000 im Jahre 2006. Allein hierin liegt eine Einsparung zwischen 2002 und 2007 von ca. 1 Milliarde Euro. Die Heraufsetzung der Altersgrenzen war hierfür die entscheidende Ursache. Weitere Entlastungsursachen für niedrigere Renten sind die Fortwirkung der Linearisierungsregelung in § 98 Abs. 5 VBLS a.F. für rentennahe Jahrgänge, die höhere Scheidungsquote, geringere Kinderanzahl und die umfangreichen Abschläge bei vorzeitiger Verrentung und auch bei Erwerbsminderungsrenten. Das Einsparungsvolumen diesbezüglich ist bisher nie genau abgeschätzt worden. Dies bedarf der nachträglichen Aufklärung durch Sachverständige.

3.3 Verluste der VBL von 1992 - 2000

Auch die früheren Verluste der VBL von 1992 - 2000 in Höhe von ca. 4 - 6 Milliarden Euro durch grundlegende, teilweise politische Handlungen bedürfen in ihrem Umfange der Aufklärung. Zu nennen ist zunächst die Frühverrentungswelle bei der Bundeswehr in den Jahren 1992 ff., die dazu führte, dass z.B. im Jahre 1999 ein Fehlbetrag zwischen Einnahmen aus Beiträgen und Umlagen und Ausgaben für Rentner der Bundeswehr in einem Umfange von mehr als 400 Millionen DM jährlich vorlag. Auch hat die VBL - ohne Gegenwertleistung - die ca. 70.000 Versicherungsrenten von Lufthansa-Mitarbeitern übernommen, die nach der Privatisierung, also ab dem 01.01. 1995, verrentet wurden und werden, zuzüglich Witwenrenten. Der Umfang dieser Überbürdung von Privatisierungslasten auf die Versichertengemeinschaft der VBL wäre zu klären. Hier liegt die wahre Ursache für den nur bei der VBL vorhandenen Vermögensabbau von 1995 - 1999.

3.4 Kosten des Aufbaus einer Kapitalisierung nicht geklärt

Der im Deckungsabschnitt bis 2004 erforderliche Kapitalisierungsrahmen liegt bei ca. mehr als 20 Milliarden Euro, während die VBL zur Zeit über ca. 13 Milliarden Euro an Vermögen verfügt. Die vollständige Kapitalisierung sämtlicher Ansprüche bei der VBL dürfte auf einen Kapitalbetrag von ca. 120 Milliarden Euro (oder mehr) hinauslaufen. Die Konsequenz ist, dass zum einen auf der Leistungsseite weiterhin eingezahlt werden muss, und

zum anderen, dass über Sanierungsgelder die Arbeitgeber massiv belastet werden mit zusätzlichen Lasten, die die sonst gegebenen Lohnerhöhungsspielräume wesentlich einschränken. Eine Kapitalisierung wirkt sich erst dann entlastend aus, wenn der vollständige Kapitalaufbau abgeschlossen ist. Hier fehlt jede veröffentlichte Berechnung des notwendigen Kapitalumfanges und der hierdurch bewirkten Lasten. Als Konsequenz hieraus wird vorgeschlagen, die Erhöhungsspielräume bei den Entgeltverhandlungen zu erweitern. Gegen eine Kapitalisierung spricht ferner zur Zeit die zu erwartenden niedrigen Zinsen und die erheblichen Risiken des Kapitalmarktes bei derartigen großen Vermögensansammlungen. In späteren Zeiten dürfte auch wieder ein Geldentwertungsrisiko entstehen. Die Kapitalisierung sollte daher auf die neuen Beschäftigten, die ab 01.01.2002 eingestellt wurden, beschränkt werden.

3.5 Geldentwertungsverlust der Startgutschrift

Der bisherigen Startgutschrift fehlt - abgesehen von den zu vernachlässigenden Bonuspunkten - eine Dynamik für den Zeitraum zwischen 2001 bis zur Verrentung des jeweiligen Beschäftigten. Der festgestellte Wert in der Startgutschrift unterliegt der vollen Geldentwertungsauszehrung. Die Verluste der Beschäftigten durch Geldentwertung der Startgutschrift bei einer durchschnittlichen angenommenen Geldentwertungsrate von 2 % jährlich liegen daher bis zur Verrentung im Milliardenbereich, soweit keine angemessene Dynamik eingeführt wird. **Bei der VBL-gleichen Versorgung im Lufthansa-Bereich wurde von ver.di die Anpassung der Startgutschrift gemäß der individuellen Gehaltsentwicklung für ältere Mitarbeiter vereinbart, zumindest aber die Anpassung gemäß den allgemeinen Tarifierhebungen!**

Auch in der Rente ist eine angemessene Dynamik sicherzustellen, die zumindest die Geldentwertungsrate ausgleicht.

3.6 Steuerpflichtigkeit des Arbeitgeber-Umlageanteils

Die Steuerpflichtigkeit des Arbeitgeberanteils bei der VBL ist, soweit er über die Steuerpflichtigkeit im Rahmen der Pauschalversteuerung hinausgeht, abzulehnen. Der Arbeitnehmer erhält nach dem neuen System nur eine Versicherungsleistung, als ob er 4 % in die Versicherung eingezahlt hätte. Nur dieser Vorteil fließt ihm daher auch steuerlich zu. Darüber hinausgehende Beiträge und Umlagen bewirken daher keinen Vorteil beim Arbeitnehmer und erhöhen insbesondere nicht seine zu erwartende Rentenleistung. Sie dienen vielmehr der Ausfinanzierung anderer Leistungen, die entweder schon geleistet werden (Altrentner), oder dem Kapitalaufbau für bereits erworbene Ansprüche der bis zum 31.12.2001 erworbenen Anwartschaften. Die Steuerpflicht wäre gesetzlich zu verändern, und die übermäßige Steuerbelastung auch für diese Vorsorgeaufwendungen wäre im Klagewege notfalls abzuwehren.

Stand: 09. Dezember 2008

D1/5615