

Ralf E. Heinrich  
1. Vorsitzender der SchaLL.NRW  
Eendrachtstr. 8a  
58256 Ennepetal  
Telefon 02333-5906 (AB)  
eMail: [heinrich@schall.nrw](mailto:heinrich@schall.nrw)

LANDTAG  
NORDRHEIN-WESTFALEN  
17. WAHLPERIODE  
  
**STELLUNGNAHME**  
**17/113**  
  
A07/1, A07

An den  
Präsidenten des Landtags Nordrhein- Westfalen  
Herrn André Kuper  
Platz des Landtags 1  
40221 Düsseldorf

Per Mail: [gutachterdienst@landtag.nrw.de](mailto:gutachterdienst@landtag.nrw.de)

18.11.2017 **Stellungnahme der SchaLL.NRW zum**

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes  
Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2018  
(Haushaltsgesetz 2018)**

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/800

sowie

**Gesetz zur Änderung haushaltswirksamer Landesgesetze und  
zur Überleitung der vorhandenen Konrektorinnen und  
Konrektoren von Grundschulen und Hauptschulen  
(Haushaltsbegleitgesetz 2018)**

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/1111

**Anhörung des Unterausschusses Personal zum Personaletat  
2018 am 21.11.2017**

Ihr Schreiben vom 10.11.2017 / Geschäftszeichen: II.1

Sehr geehrter Herr Präsident!

Wir beziehen uns auf Ihr Schreiben vom 10. November 2017 und bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme.

Als Anlagen übersende ich Ihnen die Stellungnahme der SchaLL.NRW und weitere Dokumente.

Mit freundlichen Grüßen

*Ralf E. Heinrich*

### **Anlagen**

- Stellungnahme der SchaLL.NRW vom 18.11.2017 - **auf den folgenden Seiten (= Anlage 1)** •
- Stellungnahme zum Landesgesetz der Landesregierung (Drucksache 16/9759) (**= Anlage 2**)
- Die Zusatzversorgungsrente der VBL: Neues zur Startgutschrift für sog. rentenferne Pflichtversicherte und grundsätzliche Forderungen der SchaLL.NRW zur Optimierung und zur gerechten Ausgestaltung der Zusatzversorgungsrente der VBL (**= Anlage 3**)

## Anlage 1

### **Stellungnahme der SchaLL.NRW zum**

#### **Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2018 (Haushaltsgesetz 2018)**

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/800

sowie

#### **Gesetz zur Änderung haushaltswirksamer Landesgesetze und zur Überleitung der vorhandenen Konrektorinnen und Konrektoren von Grundschulen und Hauptschulen (Haushaltsbegleitgesetz 2018)**

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/1111

#### **Anhörung des Unterausschusses Personal zum Personaletat 2018 am 21.11.2017**

Sehr geehrte Frau Vorsitzende des Unterausschusses Personal,  
sehr geehrte Damen und Herren Abgeordnete des Landtags,  
sehr geehrte Damen und Herren!

Die Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer in  
Nordrhein-Westfalen (SchaLL.NRW) bedankt sich für die  
Gelegenheit zur Stellungnahme und stellt fest:

### **1. Wir fordern GLEICHEN LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT ...**

Die Haushaltsdebatte 2018 steht an einer Wegscheide, denn es  
zeichnet sich ab, dass man Folgendes installieren möchte: Die  
einheitliche Bezahlung aller Lehrerinnen und Lehrer, die mit einem  
Masterabschluss an den Grund-, Haupt-, Sekundar- und  
Gesamtschulen arbeiten, mit A 13 Z beziehungsweise EG 13.

Es wird im Jahre 2018 ein ordentliches Gesetzgebungsverfahren  
zur Änderung des Besoldungsrechts geben - als Grundlage der  
Haushaltsplanung für 2019.

Es ist zu befürchten, dass die hier genannte einheitliche Bezahlung  
nur für Lehrkräfte gelten wird, die ihr Lehramt über einen Bachelor-  
oder Master-Abschluss erworben haben.

Es muss jedoch ein Gesetz zur Änderung haushaltswirksamer Landesgesetze geben, das die Eingangsbesoldung bzw. Eingangsbezahlung aller Lehrerinnen und Lehrer in NRW gleichstellt – auch die der ca. 40.000 angestellten Lehrkräfte.

Wer die hier genannten Aspekte berücksichtigen will, muss die Implikationen der Umsetzung schon jetzt in den Blick nehmen.

Angestellte Lehrkräfte haben die gleiche Ausbildung, leisten die gleiche Arbeit und unterliegen den gleichen Belastungsfaktoren wie ihre verbeamteten Kolleginnen und Kollegen. Doch ihr Netto-Verdienst ist deutlich geringer – nämlich monatlich um ca. 500 €. In dreißig Berufsjahren addiert sich diese Differenz auf 180.000 € - ohne Zins und Zinseszins.

Die angestellten Lehrkräfte in allen Schulformen sind seit über 50 Jahren von einer permanenten Nettolohndiskriminierung im Verhältnis zu den verbeamteten Lehrerinnen und Lehrern in allen Schulformen betroffen.

Dies verstößt gegen Artikel 24 Absatz 2 unserer Landesverfassung:

***Der Lohn muß der Leistung entsprechen (...). Für gleiche Tätigkeit und gleiche Leistung besteht Anspruch auf gleichen Lohn. (...).***

Daher fordert SchaLL.NRW Einkommensgerechtigkeit für 40.000 Lehrerinnen und Lehrer aller Schulformen!

Überträgt man die Einkommensunterschiede (Vergleich: angestellte / verbeamtete Lehrkräfte) aller ca. 40.000 in NRW angestellten Lehrkräfte, summiert sich der Nettolohnunterschied in den letzten 30 Jahren auf ca. 7,2 Milliarden Euro - ein echtes **Sonderopfer** aller angestellten Lehrerinnen und Lehrer aller Schulformen.

Weniger Lohn heißt auch weniger Rente: Eine angestellte Lehrkraft erhält im Ruhestand bis zu 1.000 Euro monatlich weniger als die pensionierten verbeamteten Kolleginnen und Kollegen.

## **2. „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit muss vor allem auch für die ca. 40.000 Angestellten in allen Schulformen gelten!“**

Wer also Lohngerechtigkeit und Attraktivitätszuwachs für alle Lehrerinnen und Lehrer zwischen den verschiedenen Schulformen aufgrund des 2009 geänderten Lehrerausbildungsgesetzes fordert, – und der Gesetzentwurf 17/1111 ist nach unserem Ermessen ein erster Ausdruck dieser Debatte – der muss **zunächst** die Nettolohn-/Entgeltgleichstellung zwischen allen angestellten und allen verbeamteten Lehrerinnen und Lehrern in allen Schulformen fordern.

**Zusätzlich** muss man die Einkommensgleichstellung schulformübergreifend für alle in NRW beschäftigten Lehrerinnen und Lehrer fordern. Nur eines von beiden umzusetzen, genügt nicht. Dieses „Paket“ muss zu einer Einkommensreform der Eingangsentlohnung führen, die eine wirkungsgleiche Gleichstellung zwischen den oben genannten Beschäftigtengruppen per Gesetz garantiert.

## **3. „Es muss endlich per Gesetz gehandelt werden!“**

SchaLL.NRW fordert deshalb zur Schließung dieser bestehenden Gerechtigkeitslücken und als Zeichen der Wertschätzung ein wirkungsgleiches Einkommensgleichstellungsgesetz. Hierzu schlägt SchaLL.NRW verschiedene praktikable Lösungen vor:

- Eine gesetzlich wirkungsgleiche Eingangsbesoldung / Eingangsentlohnung, die für alle angestellten und verbeamteten Lehrerinnen und Lehrer im Ergebnis ihre gerechte (Netto-) Gleichstellung ergibt.

Das heißt konkret:

**Für alle verbeamteten Lehrerinnen und Lehrer ist A13 Z die Eingangsbesoldung.**

**Für alle angestellten Lehrerinnen und Lehrer ist mindestens EG 15 die neue Eingangsentlohnung.**

**Außerdem müssen die Unterschiede zwischen (Netto-) Rente und Pension aufgehoben werden – z. B. durch die wirkungsgleiche Wiedereinführung der beamtengleichen Brutto-Gesamtversorgung im Rentenalter oder durch eine qualitative Überarbeitung der VBL Zusatzversorgung in ihrer aktuellen Form (vgl. Anlage 3).**

#### **4. „ Gerechtigkeitsverwerfungen der Vergangenheit müssen aufgearbeitet werden!“**

- Um die immensen Gerechtigkeitsverwerfungen für die „alt-angestellten“ Lehrerinnen und Lehrer aller Schulformen zu heilen, fordert SchaLL.NRW die Landesregierung auf, dass ein Entgeltentschädigungsfonds gebildet wird, der die „Alt-Angestellten“ für die entgangenen (Netto-) Einkommensverluste (verglichen mit den Besoldungen der Beamten) wirkungsgleich entschädigt.

#### **5. Aufhebung der Altershöchstgrenze für die Verbeamtung**

- Ein anderer Weg, die Gleichstellung zwischen Angestellten und Beamten zu erreichen, wäre die Aufhebung der Altershöchstgrenze für die Verbeamtung der Lehrerinnen und Lehrer und die bedingungslose Verbeamtung aller angestellten Lehrerinnen und Lehrer (**vgl. Anlage 2**).
- Unterstützend sollte für Verbeamtungen in einem höheren Lebensalter (über der derzeitigen Verbeamtungsgrenze von 42 Jahren) ein Zwei-Säulen-Modell (Rente und Ruhegehalt) implementiert werden, das eine schnelle, effektive und vor allem finanzierbare Praxis bietet, die in anderen Bundesländern sowie im Bund bereits erfolgreich angewendet wird (**vgl. Anlage 2**).

## **6. SchaLL.NRW fordert die Landesregierung auf, eine parteiübergreifende, unabhängige Kommission einzuberufen.**

Diese Kommission soll binnen 6 Monaten die unterschiedlichen Lösungsmöglichkeiten mit dem Ziel prüfen, eine wirkungsgleiche Entgeltgleichstellungsordnung / Besoldungsgleichstellung per Gesetz für ca. 40.000 angestellte Lehrerinnen und Lehrer sowie die Beamten aller Schulformen zu erlassen.

Nur eine wirkungsgleiche Einkommensgleichstellung vermag die Gerechtigkeitslücken zu schließen und dadurch Artikel 24 Absatz 2 unserer Landesverfassung endlich gerecht zu werden.

### **Der Landesvorstand der SchaLL.NRW:**

**Ralf E. Heinrich**, 1. Vorsitzender

**Rainer Lummer**, 1. stv. Vorsitzender

**Stefan Nierfeld**, 2. stv. Vorsitzender

**Karin Bödeker**

**Willi Knoop**

**Renate Mallner**





**Stellungnahme**  
**zum**  
**Gesetzentwurf der Landesregierung**  
**(Drucksache 16/9759)**  
**von**  
**Rechtsanwalt Dr. Frank Schulze**  
**im Auftrag der**  
**Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und**  
**Lehrer (Schall) NRW e.V.**

**MEISTERERNST  
DÜSING  
MANSTETTEN**

Rechtsanwältinnen  
Rechtsanwälte

**Bernd Meisterernst**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
und für Sozialrecht, Notar a.D.

**Mechtild Düsing**  
Fachanwältin für Agrar-  
recht, für Erbrecht und für  
Verwaltungsrecht

**Dietrich Manstetten**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Dr. Frank Schulze**  
Fachanwalt für  
Verwaltungsrecht  
Dipl.- Verwaltungswirt

**Klaus Kettner**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
und für Sozialrecht

**Wilhelm Achelpöehler**  
Fachanwalt für  
Verwaltungsrecht und für  
Urheber- und Medienrecht

**Prof. Dr. Axel Stein**  
Rechtsanwalt,  
Arbeitsrecht · Erbrecht

**Burkard Lensing, LL.M.**  
Fachanwalt für  
Versicherungsrecht,  
Master of Insurance Law

**Dr. Dirk Schuhmacher**  
Fachanwalt für Agrarrecht

**Veronica Bundschuh**  
Fachanwältin für Arbeitsrecht

**Dr. Rita Coenen**  
Fachanwältin für Familien-  
recht und für Sozialrecht

**Kathrin Ollech**  
Fachanwältin für Sozialrecht

**Jutta Sieverdingbeck-  
Lewers**  
Fachanwältin für Agrarrecht  
und für Erbrecht,  
Notariatsverwalterin

**Johann Strauß**  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Oststraße 2  
48145 Münster  
Tel. 0251/5 20 91-0  
Fax 0251/5 20 91-52  
E-Mail: [info@meisterernst.de](mailto:info@meisterernst.de)  
[www.meisterernst.de](http://www.meisterernst.de)

Sparkasse Münsterland Ost  
IBAN:  
DE05 4005 0150 0000 2996 02  
BIC: WELADED1MST

Deutsche Bank  
IBAN:  
DE06 4007 0024 0011 4009 00  
BIC: DEUTDEDB400

UStNr.: 337/5716/0084

## **1. Das rechtliche Problem**

Mit dem Gesetzentwurf wird u. a. eine neue Regelung zum Einstellungshöchstalter für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis auf Probe geschaffen. Dieses soll jetzt bei 42 Jahren liegen. In der Vergangenheit befand sich eine Regelung zum Einstellungshöchstalter in der Laufbahnverordnung, die von der Landesregierung erlassen worden war. Das Bundesverfassungsgericht hat in seiner Entscheidung vom 21.04.2015 festgestellt, dass diese Regelung gegen das Grundgesetz verstößt. Zur Begründung wird darauf verwiesen, dass es sich bei einer Regelung zum Einstellungshöchstalter um eine derart wichtige Regelung im Hinblick auf den Zugang zu einem öffentlichen Amt handelt, dass diese von dem Gesetzgeber selbst getroffen werden muss und nicht der Regelungsbefugnis der Exekutive im Rahmen einer Rechtsverordnung überlassen werden darf. Folglich ist nunmehr der Landtag aufgefordert zu entscheiden, ob überhaupt eine und gegebenenfalls welche Regelung zum Einstellungshöchstalter in das Landesbeamtengesetz aufgenommen wird.

Die nachfolgende Stellungnahme befasst sich ausschließlich mit dieser Problematik vor dem Hintergrund der Situation der angestellten Lehrerinnen und Lehrer in Nordrhein-Westfalen. Die übrigen Regelungsvorschläge in dem Gesetzentwurf haben bei Weitem nicht die Dimension wie der des Einstellungshöchstalters.

## **2. Der tatsächliche Hintergrund**

Die Situation an allen Schulen in Nordrhein-Westfalen ist durch eine Zweiteilung der Kollegien geprägt. Der größte Teil der Lehrerinnen und Lehrer befindet sich im Beamtenverhältnis. Alle anderen werden als Angestellte im öffentlichen Dienst beschäftigt. Beide Gruppen von Lehrerinnen und Lehrern erbringen absolut die gleiche Arbeit im täglichen Schulbetrieb. Ihre rechtliche Situation ist jedoch grundverschieden. Zunächst erhalten Lehrerinnen und Lehrer im Angestelltenverhältnis rund 500,00 € netto monatlich weniger an Gehalt als ihre Kolleginnen und Kollegen im Beamtenverhältnis. Ferner ist ihre Altersversorgung wesentlich schlechter. Schließlich gibt es geringere Aufstiegschancen. Dies belegen entsprechende Statistiken. Ein Aufstieg in die Schulaufsicht ist praktisch unmöglich.

Diese Zweiteilung der Kollegien steht in krassem Widerspruch zu der vom Landtag erlassenen gesetzlichen Regelungen in § 57 Abs. 5 S. 2 SchulG, die ausdrücklich vorschreibt, dass Lehrerinnen und Lehrer in der Regel Beamtinnen und Beamte des Landes sind. Dies steht lediglich unter dem Vorbehalt, dass sie die sonstigen beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllen. Die von den Landesregierungen in der Vergangenheit in der Laufbahnverordnung vorgesehenen Höchstaltersgrenzen haben also dazu geführt, dass die eigentliche Grundregelung unterlaufen wird. Dabei hat die besondere Situation auf dem Arbeitsmarkt für Lehrerinnen und Lehrer eine große Bedeutung. Die Einstellung nach Beendigung des Referendariats in den Schuldienst hängt in erster Linie davon ab, ob das Land Nordrhein-Westfalen zu dem Zeitpunkt Lehrkräfte gerade mit der entsprechenden Fächerkombination einer Bewerberin oder eines Bewerbers sucht. Wenn dies nicht der Fall ist, müssen sich die fertig ausgebildeten Lehrkräfte zunächst auf dem allgemeinen

Arbeitsmarkt andere Beschäftigungsmöglichkeiten suchen. Werden dann - häufig erst nach mehreren Jahren - Lehrkräfte mit der entsprechenden Fächerkombination gesucht, ist sehr oft das Einstellungshöchstalter überschritten. Viele ausgebildete Lehrerinnen sind ferner in der Situation, dass sie in dieser Übergangsphase Kinder bekommen und zunächst in die Elternzeit und in eine Kindererziehungsphase gehen. Wenn sie sich dann auf freie Stellen bewerben können, ist ebenfalls sehr häufig das Einstellungshöchstalter überschritten. Schließlich ist festzustellen, dass viele Lehrerinnen und Lehrer, die heute als Angestellte im öffentlichen Dienst arbeiten, an dem früheren Einstellungshöchstalter von 35 Jahren gescheitert sind und nunmehr auch von der beabsichtigten Erhöhung des Einstellungshöchstalters nicht mehr profitieren können.

Diese Ungleichbehandlung von Lehrerinnen und Lehrern im Beamtenverhältnis und im Angestelltenverhältnis führt regelmäßig zu gerichtlichen Auseinandersetzungen vor den Verwaltungsgerichten. So hat das Bundesverwaltungsgericht in einer Entscheidung vom 19.02.2009 - 2 C 18.07 - bereits einmal entschieden, dass die damalige Regelung in der früheren Laufbahnverordnung zum Einstellungshöchstalter (35 Jahre) unwirksam war. Die Landesregierung hat daraufhin die Laufbahnverordnung geändert und das Einstellungshöchstalter auf 40 Jahre angehoben. Nachdem das Bundesverfassungsgericht festgestellt hat, dass auch diese Regelung gegen das Grundgesetz verstößt, hat nun der Landtag die Aufgabe, die Möglichkeit und auch die Verpflichtung, die dargestellte grobe Ungleichbehandlung von angestellten Lehrerinnen und Lehrern im Verhältnis zu ihren Kolleginnen und Kollegen im Beamtenverhältnis zu beseitigen und damit der vom Landtag selbst geschaffenen Regelung in § 57 Abs. 5 S. 2 SchulG endlich auch zur Durchsetzung zu verhelfen.

Das in dem vorliegenden Gesetzentwurf vorgeschlagene Einstellungshöchstalter von 42 Jahren ist viel zu niedrig, um der dargestellten Problematik gerecht zu werden. Die Umsetzung des Gesetzentwurfes in der vorgeschlagenen Form wird nicht dazu führen, dass in den Kollegien an den Schulen in Nordrhein-Westfalen Ruhe einkehren wird. Dies geschieht ohne tragfähige Begründung. In dieser Stellungnahme wird dargelegt werden, dass die Begründung des Gesetzentwurfes der Landesregierung wesentliche, tatsächliche und rechtliche Gesichtspunkte verfälscht darstellt bzw. außer Acht lässt. Ein höheres Einstellungshöchstalter ist möglich, ohne dass wesentliche zusätzliche Belastungen für den Landeshaushalt entstehen müssen.

### **3. Stellungnahme zur Begründung der Landesregierung zu § 15a LBG NRW**

#### **a) Lebenswirklichkeit nicht berücksichtigt!**

Der Landesregierung ist in tatsächlicher Hinsicht zunächst entgegenzuhalten, dass sie mit keinem Wort auf die Situation von lebensälteren Bewerberinnen und Bewerbern für die Übernahme in das Beamtenverhältnis im Hinblick auf deren Alterssicherung eingeht. Diese Situation ist aber ganz entscheidend für die Beantwortung der Frage, welche Konsequenzen die Übernahme von lebensälteren Bewerberinnen und Bewerbern in das Beamtenverhältnis für die beamtenrechtliche Versorgung im Ruhestand und damit für den Landeshaushalt hat. In der gesamten Begründung des

Gesetzesentwurfs wird nicht dargestellt, dass beispielsweise Bewerberinnen und Bewerber in einem Lebensalter von 50 oder 55 Jahren nach Abschluss ihrer universitären Ausbildung und des Referendariats mangels einer Beschäftigungsmöglichkeit im staatlichen Schuldienst in anderen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen gearbeitet haben. Für diese Personen sind somit im Regelfall für mehr als 2 Jahrzehnte Beiträge zur Rentenversicherung abgeführt worden. Dies bedeutet, dass sie bei Erreichen der Altersgrenze neben dem beamtenrechtlichen Ruhegehalt auch eine Rente erhalten werden. Ihre Altersversorgung ruht somit auf zwei Säulen. Dieser Umstand hat gravierende Auswirkungen für die Berechnung des Ruhegehalts nach der bestehenden Rechtslage zum Beamtenversorgungsrecht. Ferner eröffnet er dem Landtag, der seit der Föderalismusreform auch die Gesetzgebungszuständigkeit für das Beamtenversorgungsrecht hat, die Möglichkeit auf diesem Gebiet Korrekturen vorzunehmen, um eine möglicherweise noch in wenigen Teilbereichen bestehende Gefahr einer Überversorgung zu vermeiden.

### **b) 2-Säulen-Modell als Alternative**

Die bisherige Rechtsdogmatik im Beamtenrecht geht davon aus, dass bei einem Beamtenverhältnis auf Lebenszeit von der Beamtin und dem Beamten die gesamte Lebensarbeitsleistung auch für den Dienstherrn erbracht wird. Allerdings hat sich diese Rechtsdogmatik in den letzten Jahren vor dem Hintergrund sich wandelnder Arbeitsbiografien weiter entwickelt. Diese neue Entwicklung kann, wenn sie fortgeführt wird, zur Lösung des beschriebenen Problems führen.

Sowohl das Bundesverwaltungsgericht als auch das Bundesverfassungsgericht haben in ihren Entscheidungen die grundsätzliche Zulässigkeit eines Einstellungshöchalters damit gerechtfertigt, dass eine derartige Regelung notwendig sei, um ein angemessenes Verhältnis zwischen der aktiven Dienstzeit eines Beamten und der Zeit, in der er Ruhegehalt erhält, zu gewährleisten. Dabei gehen die Gerichte davon aus, dass es hergebrachte Grundsätze des Berufsbeamtentums gibt, die nach Art. 33 Abs. 5 GG unveränderbar sind.

Zum einen wird zu diesen hergebrachten Grundsätzen das sogenannte Lebenszeitprinzip verstanden. Dieses besagt, dass der Beamte grundsätzlich hauptberuflich und auf Lebenszeit zu beschäftigen ist. Zum anderen wird auch das sogenannte Alimentationsprinzip zu den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums gezählt. Danach hat der Dienstherr dem aktiven Beamten und dem Ruhestandsbeamten durch die Besoldung bzw. das Ruhegehalt einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren. Auf der Grundlage dieser beiden Grundsätze kommen das Bundesverwaltungsgericht und das Bundesverfassungsgericht zu dem Ergebnis, dass ein Einstellungshöchster gewährleisten kann, dass die aktive Dienstzeit des Beamten zu der Zeit im Ruhestand in einem angemessenen Verhältnis steht.

Bei dieser Argumentation wird verkannt, dass nach Art. 33 Abs. 5 GG das Recht des Berufsbeamtentums und damit auch die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums fortzuentwickeln sind. Diese Fortentwicklung hat auch bereits eingesetzt. Insoweit kann verwiesen

werden auf das Altersgeldgesetz des Bundes. Dieses Gesetz regelt den Fall, dass eine Person, nachdem sie mehrere Jahre als Beamter im öffentlichen Dienst gearbeitet hat, sich auf eigenen Antrag entlassen lässt, um in der freien Wirtschaft eine Tätigkeit bis zum Erreichen der Altersgrenze zum Erhalt einer Rente aufzunehmen. Nach der früheren Rechtslage auf Bundesebene musste ein ehemaliger Beamter, der auf eigenen Antrag aus dem Beamtenverhältnis entlassen worden war, in der Rentenversicherung nachversichert werden. Die Person erhielt dann nach Erreichen der Altersgrenze ausschließlich eine Rente. Das Altersgeldgesetz des Bundes hat hier eine neue Regelung geschaffen. Danach kann eine Person, die sich aus dem Beamtenverhältnis auf eigenen Antrag entlassen lässt, grundsätzlich einen Antrag stellen, eine Nachversicherung nicht vorzunehmen. Dies hat im Ergebnis zur Konsequenz, dass nach Erreichen der Altersgrenze sowohl eine Rente als auch ein Ruhegehalt auf der Basis der im Beamtenverhältnis erworbenen ruhegehaltsfähigen Dienstzeiten gezahlt wird. Folglich wird nach diesem Gesetz für die Gewährung eines Ruhegehaltes nicht mehr auf das Lebenszeitprinzip abgestellt. Ferner spielt es auch keine Rolle, ob das auf der Grundlage der erworbenen ruhegehaltsfähigen Dienstzeit errechnete Ruhegehalt eine ausreichende Alimentation zum Bestreiten des Lebensunterhaltes im Ruhestand darstellt. Vielmehr wird die Altersversorgung dieser - ehemaligen - Beamten auf zwei Säulen gestellt: das beamtenrechtliche Ruhegehalt und die Rente aus der Rentenversicherung.

Festzuhalten bleibt somit, dass durch das Altersgeldgesetz das Recht des Berufsbeamtentums weiterentwickelt worden ist. Das Altersgeldgesetz führt zu einer Modifizierung des Lebenszeitprinzips und des Alimentationsprinzips. Insbesondere wird im Rahmen dieses Gesetzes nicht mehr der Grundsatz umgesetzt, dass der Beamte durch das Ruhegehalt allein seinen Lebensunterhalt in einer angemessenen Form bestreiten können muss. Die Länder Niedersachsen und Baden-Württemberg haben ähnliche Regelungen in ihre Beamtenversorgungsgesetzen aufgenommen. In Nordrhein-Westfalen werden derartige Überlegungen zumindest diskutiert. Insoweit kann auf die kleine Anfrage mit der Nr. 1570 der Landtagsabgeordneten Dr. Ingo Wolf und Ralf Witzel von der FDP vom 21.08.2013 verwiesen werden.

Die gesetzlichen Regelungen zum Altersgeld im Bund sowie teilweise in den Bundesländern regeln den Fall, dass eine Person sich nur für einen begrenzten Zeitraum im Beamtenverhältnis befunden hat und dennoch ein Ruhegehalt, welches der ruhegehaltsfähigen Dienstzeit, die tatsächlich abgeleistet worden ist, entspricht, erhält. Eine derartige Regelung ist auch für den Fall möglich, dass eine Person deswegen für einen begrenzten Zeitraum Beamter gewesen ist, weil sie erst in einem höheren Lebensalter bis zum Erreichen der Altersgrenze in das Beamtenverhältnis übernommen worden ist. Im Regelfall hat eine derartige Person vor Eintritt in das Beamtenverhältnis in der freien Wirtschaft gearbeitet und dort Rentenanwartschaften erworben. Es ist daher nicht notwendig, dass der Staat über das Alimentationsprinzip ein ausreichendes Ruhegehalt für das Bestreiten des Lebensunterhaltes im Ruhestand gewährt. Vielmehr steht auch bei diesen Personen die Altersversorgung auf mindestens 2 Beinen, nämlich der Rente und dem Ruhegehalt.

Der Gesetzesentwurf für das Altersgeldgesetz des Bundes ist gerade damit begründet worden, dass eine Flexibilität zwischen dem öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft durch das Recht für die Alterssicherung nicht behindert werden dürfe. Durch das Altersgeldgesetz solle ein Mobilitätshemmnis abgebaut werden. Diese Mobilität tritt jedoch in zwei Fallgestaltungen auf:

- Eine Person ist zu Beginn der beruflichen Laufbahn Beamter und wechselt dann in die Privatwirtschaft und
- eine Person arbeitet zunächst in der Privatwirtschaft ist am Ende der beruflichen Laufbahn Beamter.

Während die 1. Fallgruppe durch das Altersgeldgesetz nunmehr geregelt wird, wird auf der anderen Seite behauptet, für die 2. Fallgruppe sei eine entsprechende Regelung nicht möglich, vielmehr müsse durch ein Einstellungshöchstalter der Eintritt eines derartigen Sachverhaltes verhindert werden. Diese Argumentation ist inkonsequent und widersprüchlich.

Die von der Landesregierung angeführte Argumentation zur Rechtfertigung eines Einstellungshöchstalters von 42 Jahren ist daher nicht tragfähig. Tatsächlich ist ein Einstellungshöchstalter allenfalls geboten, um einer besonderen Situation im Beamtenversorgungsgesetz zu begegnen. Nach § 33 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 Landesbeamtengesetz kann ein Beamter, der das 63. Lebensjahr vollendet hat, seine Versetzung in den Ruhestand beantragen. Hierfür müssen keine weiteren Voraussetzungen erfüllt werden. Nach § 4 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BeamtVG NRW wird ein Ruhegehalt aber erst dann gewährt, wenn der Beamte eine Dienstzeit von mindestens fünf Jahren abgeleistet hat. Soweit der Landtag an dieser Frist festhalten will, müsste in das Landesbeamtengesetz ein Einstellungshöchstalter von 58 Jahren aufgenommen werden, da nur dann gewährleistet ist, dass ein Anspruch auf Gewährung eines Ruhehaltes entstehen kann und eine Nachversicherung in einem derartigen Fall nicht erfolgen muss.

Der Gesetzgeber hat somit die Möglichkeit, auf die Regelung eines Einstellungshöchstalters zu verzichten und gleichzeitig eine Regelung in das Beamtenversorgungsgesetz aufzunehmen, die bewirkt, dass diejenigen Personen, die in einem höheren Lebensalter Beamter werden, ein Ruhegehalt ausschließlich auf der Basis ihrer tatsächlichen Dienstzeit erhalten.

### **c) Sind Änderungen des Beamtenversorgungsgesetzes NRW bei einem höheren Einstellungshöchstalter notwendig?**

Bereits auf der Grundlage der zurzeit **bestehenden Rechtslage im Beamtenversorgungsgesetz NRW** (BeamtVG NRW) hat der Umstand, dass eine Ruhestandsbeamtin oder ein Ruhestandsbeamter neben seinem Ruhegehalt auch eine Rente erhält, erhebliche Auswirkungen.

Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Regelungen im BeamtVG NRW zum Mindestruhegehalt. Eine Person, die in einem höheren Lebensalter in das Beamtenverhältnis eintritt, wird häufig lediglich

das Mindestruhegehalt nach § 14 Abs. 4 BeamtVG NRW erhalten können. Da diese Person im Regelfall auch noch eine Rente erhält, kommt es jedoch zur Anwendung der Anrechnungsregelung in § 14 Abs. 5 BeamtVG NRW. Danach wird im Ergebnis lediglich ein Ruhegehalt gezahlt, welches sich aus der tatsächlich "erdienten" ruhegehaltsfähigen Dienstzeit ergibt. Eine Erhöhung dieses sich aus der tatsächlich erworbenen Versorgungsanwartschaft ergebenden Ruhegehalts auf die Höhe des Mindestruhegehalts findet somit im Ergebnis wirtschaftlich nicht statt. Der Hinweis der Landesregierung auf die Auswirkungen der Regelungen zum Mindestruhegehalt auf die Versorgungslasten des Landes ist daher vor dem Hintergrund der tatsächlichen Verhältnisse verfehlt.

Auch der Hinweis auf die Anrechnung von Vordienstzeiten auf die ruhegehaltsfähige Dienstzeit berücksichtigt die zurzeit bestehenden gesetzlichen Regelungen im BeamtVG NRW nicht ausreichend. Soweit § 11 BeamtVG NRW die Anrechnung von sonstigen Zeiten als Vordienstzeit ermöglicht, handelt es sich um eine Ermessensregelung. Dies bedeutet, dass die Verwaltung die Anrechnung vornehmen kann aber nicht muss. Im Rahmen der Ermessenserwägung kann dabei durchaus eine Rolle spielen, ob die Vordienstzeit zu einem Erwerb von eigenen Rentenanwartschaften oder zu Anwartschaften in einem anderen Alterssicherungssystem geführt hat. In diesem Fall bedarf es der Anrechnung nämlich nicht.

Unerwähnt lässt die Landesregierung in der Begründung des Gesetzentwurfes die Regelungen in § 55 BeamtVG NRW. Nach dieser Regelung wird dann, wenn ein Ruhestandsbeamter neben seinem Ruhegehalt auch Renten bezieht, eine Anrechnung der Rente im Rahmen einer Höchstbetragsregelung vorgenommen.

Der Hinweis der Landesregierung auf die Beihilfeberechtigung von Ruhestandsbeamten ist zwar dem Grundsatz nach richtig. Allerdings wird außer Acht gelassen, dass zahlreiche lebensältere Personen, die in das Beamtenverhältnis übernommen werden, in ihrer gesetzlichen Krankenversicherung verbleiben werden, weil der Abschluss einer privaten Krankenversicherung für den nicht von der Beihilfe abgedeckten Teil der Krankheitskosten aufgrund des hohen Eintrittsalters nur gegen Zahlung von sehr hohen Krankenkassenbeiträgen (gegebenenfalls auch noch für den Ehepartner und unterhaltspflichtige Kinder) möglich wäre.

Zusammenfassend ist somit an dieser Stelle festzuhalten, dass sich auch bei Berücksichtigung der derzeit bestehenden Rechtslage im Beamtenversorgungsrecht keine gravierenden Gesichtspunkte ergeben, die zu einer erheblichen Belastung des Landeshaushalts führen würden, wenn lebensältere Bewerberinnen und Bewerber in das Beamtenverhältnis übernommen würden.

#### **d) Mögliche Änderungen im BeamtVG NRW für den Fall, dass lebensältere Personen in das Beamtenverhältnis übernommen werden**

Der Landtag sollte sich bewusst machen, dass er die Gesetzgebungszuständigkeit für das Beamtenversorgungsrecht der Beamtinnen und Beamten in Nordrhein-Westfalen hat. Soweit

tatsächlich die Gefahr einer Überversorgung von Personen, die im höheren Lebensalter in das Beamtenverhältnis eingetreten sind, gesehen wird, kann diese durch eine entsprechende - gegebenenfalls auch nur klarstellende - Regelung im Beamtenversorgungsgesetz NRW verhindert werden. Folgende Änderungen im BeamtVG NRW könnten vorgenommen werden:

- Ergänzung von § 14 Abs. 4 BeamtVG NRW: Hier könnte eine ergänzende, klarstellende Regelung dahingehend aufgenommen werden, dass Personen, die bei Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe das 47. Lebensjahr überschritten haben, kein Mindestruhegehalt erhalten. Ab diesem Lebensalter können derartige Personen nämlich bis zum Erreichen der Altersgrenze (67 Jahre) allenfalls den Mindestruhegehaltssatz von 35 % erreichen. Personen die unter diese Regelung fallen, würden somit ein Ruhegehalt nach § 14 Abs. 1 BeamtVG NRW erhalten. Dies hätte auch zur Konsequenz, dass dann, wenn sie vorzeitig in den Ruhestand treten müssten, eine Erhöhung des Ruhegehaltes nach § 14a erfolgen könnte, wenn eine Erwerbsunfähigkeitsrente nach sozialversicherungsrechtlichen Gesichtspunkten nicht gezahlt wird. Diese Erhöhung würde allerdings nur für den Übergangszeitraum bis zum Erreichen der Altersgrenze greifen. Ab da würde dann neben dem Ruhegehalt die Rente gezahlt.
- § 11 BeamtVG NRW wird dahingehend ergänzt, dass sonstige Zeiten im Regelfall nicht zur Anrechnung auf die ruhegehaltstfähige Dienstzeit führen, wenn die Ruhestandsbeamtin bzw. der Ruhestandsbeamte bereits für diesen Zeitraum Rentenanwartschaften erworben hat, die zur Gewährung einer Altersrente führen.
- § 55 BeamtVG NRW wird dahingehend ergänzt, dass bei Personen, die neben dem Ruhegehalt auch eine Rente erhalten, eine Anrechnung nach § 55 nicht erfolgt, wenn die Rente auf Rentenanwartschaften beruht, die in Zeiträumen erworben worden sind, die nicht auf die ruhegehaltstfähige Dienstzeit angerechnet werden.

Mit diesen Regelungen wäre sichergestellt, dass eine Überversorgung von Personen, die im höheren Lebensalter in das Beamtenverhältnis eintreten, nicht erfolgt. Der Landeshaushalt wäre somit nicht überproportional durch die entsprechenden Versorgungsanwartschaften, die diese Personen noch erwerben, belastet.

Ferner hat der Landtag die Möglichkeit, in diesem Zusammenhang auch die Altersgeldregelung, die auf Bundesebene und auf der Ebene einiger Bundesländer bereits umgesetzt worden ist, auch in das nordrheinwestfälische Beamtenversorgungsrecht zu übernehmen. Insgesamt wäre damit das 2-Säulen-Modell „in beide Richtungen“ umgesetzt.

#### **4. Fazit**

Der Landtag hat jetzt die Möglichkeit, die oben beschriebene grobe Ungleichbehandlung von angestellten Lehrerinnen und Lehrern zu Kolleginnen und Kollegen im Beamtenverhältnis zu



beseitigen und damit der vom Landtag selbst erlassenen Regelung in § 57 Abs. 2 S. 2 SchulG zur Durchsetzung zu verhelfen. Diese Gelegenheit sollte unbedingt wahrgenommen werden. Sie würde zusätzlich zu einer höheren Flexibilität der öffentlichen Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt führen. Insbesondere könnten auch lebensältere und erfahrenere Personen für den Schuldienst gewonnen werden. Dies kann für die Entwicklung der Schülerinnen und Schüler nur von Vorteil sein. Besonders deutlich wird dies beispielsweise bei Lehrerinnen und Lehrern an den Berufskollegs, die aus ihrer Erfahrung in der Praxis auch praktisches Wissen vermitteln könnten.

Ferner würden von dieser Regelung nicht nur die angestellten Lehrerinnen und Lehrer sondern der gesamte öffentliche Dienst profitieren. Auch wenn in weiten Bereichen der Verwaltung, anders als es § 57 Abs. 2 S. 2 SchulG vorschreibt, keine Verpflichtung besteht, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das Beamtenverhältnis zu übernehmen, hätte die Verwaltung bei Umsetzung der hier gemachten Vorschläge ein viel breiteres Handlungsspektrum, um erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch das Angebot der Übernahme in das Beamtenverhältnis zu motivieren.

Münster, den 20.11.2015



---

Dr. Frank Schulze, Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Verwaltungsrecht



## **Die Zusatzversorgungsrente der VBL:**

**Neues zur Startgutschrift für sog. „rentenferne Pflichtversicherte“ und grundsätzliche Forderungen der SchaLL.NRW zur Optimierung und zur gerechten Ausgestaltung der Zusatzversorgungsrente der VBL\***

Stand: 06.07.2017

### **ÜBERSICHT:**

#### **1. Vorgeschichte**

Die Entwicklung der Zusatzversorgungsrente der VBL: Von der beamtengleichen Brutto-Gesamtversorgung zum ungerechten System der Versorgungspunkte

#### **2. Die Startgutschrift**

Vom BGH-Urteil aus dem Jahr 2007 über die desolante Neuregelung der Startgutschrift durch die Tarifvertragsparteien aus dem Jahre 2011 hin zum nächsten BGH-Urteil vom 09.03.2016

#### **3. Neues zur Startgutschrift**

Das Verhandlungsergebnis der Tarifparteien am 08.06.2017

#### **4. Grundsätzliche Kritik und Forderungen: Gerechtigkeit sieht anders aus**

4.1 Die Probleme der Maximalrente und der fehlenden Mindestdynamisierung der Startgutschrift

4.2 Die angemessene Dynamisierung der Zusatzversorgungsrente der VBL ab dem Beginn des Rentenbezuges fehlt

4.3 Tätigkeit über die Regelaltersgrenze hinaus

4.4 Benachteiligung der alleinstehenden „Rentenfernen“

4.5 Grundsätzliche Forderung zum Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 1. Juni 2017: Haftungsänderungen bezogen auf die Höhe von Betriebsrenten sollen nicht für öffentliche Arbeitgeber gelten

4.6 Die Benachteiligungen von Frauen müssen zeitnah abgeschafft werden.

4.7 Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung

**5. Neuberechnung der Startgutschrift: Wie geht es weiter?**

**6. Neuberechnung der Startgutschrift: Ende gut, alles gut?**

**7. Der Königsweg**

Die Wiedereinführung der alten beamtengleichen Brutto-Gesamtversorgung als (tarif)politische Forderung der SchaLL.NRW

## **1. Vorgeschichte**

Die Entwicklung der Zusatzversorgungsrente der VBL: Von der beamtengleichen Brutto-Gesamtversorgung zum ungerechten System der Versorgungspunkte

Die Zusatzversorgungsrente für Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst beruht eigentlich auf dem Gleichheitsprinzip zwischen Angestelltenrenten (der Angestellten / der Tarifbeschäftigten im Öffentlichen Dienst) und Beamtenpensionen.

Doch leider gab es – durch das aktive Betreiben der öffentlichen Arbeitgeber unter der Mitwirkung und Billigung der damals verhandelnden Gewerkschaften - eine Entwicklung von einer ursprünglich **beamtengleichen Brutto-Gesamtversorgung** über eine **beamtenähnliche Netto-Gesamtversorgung** hin zu einem ungerechten **Punktemodell**, in dem man erst nach 44,44 Jahren seine maximalen Ansprüche realisieren konnte. Es ist für Menschen mit einer langen Ausbildung unmöglich, fast 45 Jahre ihren Beruf auszuüben.

**Die Systemumstellung am 01.01.2002:**

Nach einem "Umstellungsjahr 2001" wurde das Gesamtversorgungssystem ab dem 1. Januar 2002 durch ein gehalts- und altersorientiertes Punktesystem (mit jährlich erworbenen Versorgungspunkten) mit stark verringerten **"Betriebs"-Renten** abgelöst.

**Wer vor der Systemumstellung eingestellt worden war und am 01.01.2002 jünger als 55 Jahre war**, der gehörte zu den sog. *rentenfernen* Jahrgängen und fand sich nun ungewollt in dem neuen Punktesystem wieder – mit massiven finanziellen Verlusten von bis zu 50% der bisher erwarteten Rentenansprüche an die VBL.

Die Rentenansprüche derjenigen, die am 01.01.2002 neu eingestellt wurden, wurden von vorneherein nach dem neuen Punktemodell berechnet.

Wer jedoch zu den *sog. rentenfernen* Jahrgängen gehörte, dessen Ansprüche an die alte Gesamtversorgung wurden für die Zeit bis zum 31.12.2001 in einer *sog. Startgutschrift* abgebildet.

Es gab die verschiedensten Klagen – auch gegen die Berechnung der Höhe der *Startgutschrift*.

## 2. Die Startgutschrift

Vom BGH-Urteil aus dem Jahr 2007 über die desolante Neuregelung der Startgutschrift durch die Tarifvertragsparteien aus dem Jahre 2011 hin zum nächsten BGH-Urteil vom 09.03.2016

Die Startgutschrift wurde als Folge eines BGH-Urteils aus dem Jahre 2007 am 30. Mai 2011 von den Tarifparteien im Rahmen des 5. Änderungstarifvertrages zum Altersvorsorgetarifvertrag für die *rentenfernen* Jahrgänge neu geregelt (und **nur in einigen wenigen Fällen leicht erhöht**).

Der BGH (IV ZR 9/15) verwarf am 09.03.2016 auch die Neuregelung der Tarifparteien vom 30.05.2011, da sie verfassungswidrig war.

In der Folgezeit führten die Tarifvertragsparteien zunächst Vorgespräche (vor allem auf der Grundlage von versicherungsmathematischen Berechnungen), wie eine erneute – nun verfassungskonforme - Neuberechnung aussehen sollte.

## 3. Neues zur Startgutschrift

Das Verhandlungsergebnis der Tarifparteien am 08.06.2017

Schließlich wurde am 8. Juni 2017 das Verhandlungsergebnis der Gewerkschaften und Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes präsentiert:

Für jedes Beschäftigungsjahr (eines *rentenfernen* Beschäftigten) im alten Versorgungssystem erhalten diese *Rentenfernen* (nach der zukünftig durchzuführenden Neuberechnung) **zwischen 2,25 und 2,5 Prozent (statt vorher durchgängig 2,25 Prozent)** der sogenannten "Voll-Leistung" als Startgutschrift des am 01.01.2002 eingeführten Punktesystems.

## 4. Grundsätzliche Kritik und Forderungen: Gerechtigkeit sieht anders aus

### 4.1 Die Probleme der Maximalrente und der fehlenden Mindestdynamisierung der Startgutschrift

In dem alten System der Gesamtversorgung reichten 40 Beitragsjahre, um die maximalen Rentenansprüche zu realisieren. Seit der Systemumstellung im Jahre 2002 braucht man dazu jedoch fast 45 Jahre.

Der Bundesgerichtshof hat in seinen bereits erwähnten 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.

Daher müssten im Zuge der Gleichbehandlung (im Sinne der BGH-Urteile!) **eigentlich bei allen Rentnern 2,5% pro Beitragsjahr** für die Rentenberechnung anerkannt werden.

**Darüber hinaus wurde der folgende wichtige Aspekte bei der Neuberechnung der Startgutschrift ausgeklammert:** Es gibt keine **Mindestdynamisierung der Startgutschrift**. Auch dieses Problem muss gelöst werden.

### 4.2 Die angemessene Dynamisierung der Zusatzversorgungsrente der VBL ab dem Beginn des Rentenbezuges fehlt

Auch das folgende Problem muss zukünftig unbedingt gelöst werden:

**Die Zusatzversorgungsrente der VBL (sog. VBL Betriebsrente) muss ab dem Bezugsbeginn der Rente jährlich angemessen verzinst werden**, so dass der inflationäre Wertverlust ausgeglichen wird. (Leider gibt es zurzeit nur eine festgeschriebene jährliche 1%ige Steigerung der Zusatzversorgungsrente der VBL – ganz egal, wie hoch die Inflation ist. Ist die Inflation höher als 1%, so gibt es einen Wertverlust, der nicht zu rechtfertigen ist. Es sind Inflations-Szenarien denkbar, die zu einem ganz erheblichen Wertverlust – und somit Kaufkraftverlust - der Zusatzversorgungsrente der VBL führen können.)

### 4.3 Tätigkeit über die Regelaltersgrenze hinaus

Wer nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze weiter arbeitet und seine Rente noch nicht bezieht, dessen bisher erworbene gesetzliche Rente (Ansprüche an die Deutsche Rentenversicherung) steigt um 0,5 % für jeden weiteren Monat – zusätzlich zu den nun aus den weiterhin fließenden Sozialabgaben erworbenen Rentenansprüchen.

Die VBL honoriert die längere Arbeitszeit bisher nicht, sollte jedoch genauso verfahren wie die Deutsche Rentenversicherung.

#### 4.4 Benachteiligung der alleinstehenden „Rentenfernen“

Die System-Umstellung am 01.01.2002 brachte für alleinstehende „Rentenferne“ zusätzliche Nachteile. Für diese Gruppe sollte daher als **Auffangrente** diejenige Rente ermittelt werden, die sich ergibt, wenn die Regeln der „Betriebsrente“ seit dem Beginn der Beschäftigung berücksichtigt würden. Die Werte würden eine Vergleichsrechnung entsprechend der früheren Mindestversorgungsrente ergeben.

#### 4.5 Grundsätzliche Forderung zum Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 1. Juni 2017: Haftungsänderungen bezogen auf die Höhe von Betriebsrenten sollen nicht für öffentliche Arbeitgeber gelten

Zusatzrenten im öffentlichen Dienst zählen auch zu den **Betriebsrenten**. Damit Betriebsrenten auch in kleinen Unternehmen verbreitet werden, hat man Folgendes beschlossen: Der Arbeitgeber steht lediglich für die sogenannte Zielrente, eine vorab definierte Betriebsrente entsprechend der eingebrachten Beiträge, ein – jedoch nicht für deren Rendite.

Dies kann 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 definitiv** bei den öffentlichen Arbeitgebern verbleiben.

#### 4.6 Die Benachteiligungen von Frauen müssen zeitnah abgeschafft werden!

Es gibt zahlreiche Gründe, die dazu führen, dass die Gehälter, Betriebsrenten und Renten der Frauen – selbst bei gleichwertiger Beschäftigung - niedriger sind als die der Männer.

Es sollten daher Maßnahmen zur Kompensation solcher Nachteile in den Betriebsrenten (zumindest der öffentlichen Arbeitgeber) eingeführt werden: z. B. Kinderbeträge, wie sie die gesetzlichen Rente kennt, oder/und Ausfall- und Zurechnungszeiten, wie sie bei der Gesamtversorgungsrente existierten.

## 4.7 Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung

Zusatzrenten im öffentlichen Dienst zählen – wie bereits erwähnt (sehr trickreich) – auch zu den **Betriebsrenten**. Seit dem 01.01.2011 werden daher die vollen Beiträge (= Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge) zur gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) und zur gesetzlichen Pflegeversicherung (PKV) von der Zusatzrente abgezogen: Zurzeit werden (z. B. für Kinderlose) bis zu 19 Prozent der VBL Zusatzversorgungsrente abgeführt.

Hier muss – auch aus Gründen der Gerechtigkeit - sehr zeitnah wieder das alte System eingeführt werden, in dem für die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) nur die Arbeitnehmerbeiträge abgeführt wurden.

## 5. Neuberechnung der Startgutschrift: Wie geht es weiter?

Da die zuständigen Gremien von ver.di und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeber erst im Herbst tagen, gibt es eine Erklärungsfrist bis Ende November 2017. Erst danach werden die Startgutschriften neu berechnet und im Laufe der Zeit werden die Ergebnisse mitgeteilt. Wer bereits verrentet ist und nach der Neuberechnung Anspruch auf eine neue Startgutschrift hat, der erhält für die zurückliegenden Monate des Rentenbezuges eine Nachzahlung.

Die VBL (und die anderen Versorgungskassen) werden die Neuberechnungen automatisch durchführen und es wird – **frühestens im Frühjahr 2018** – den jährlichen Rentenbescheiden zu entnehmen sein, ob und ggf. in welchem Maße die Startgutschrift erhöht wurde. Man sollte sich jedoch nicht allzu enthusiastisch auf eine höhere Berechnung der Startgutschrift einstellen.

Nach Berechnungen des dbb werden circa 30 Prozent der „Rentenfernen“ der VBL West keinen Zuschlag erhalten.

## 6. Neuberechnung der Startgutschrift: Ende gut, alles gut?

Der VBL-Experte Dr. Friedmar Fischer zitiert in seinem Beitrag vom 12.06.2017 u. a. auch ver.di. \*\* Ver.di verweist darauf, dass man mit den Arbeitgebern zukünftig über eine Reihe von relevanten Themen verhandeln wolle – nämlich über: *„Zurechnungszeiten bei Erwerbsminderungsrenten, Ausgestaltung der Flexi-Rente, Dynamisierung der Betriebsrente, Härtefallregelungen etc.“*

Dr. Friedmar Fischer wirft einen Blick in die Zukunft und stellt in seinem Beitrag abschließend skeptisch fest: *„Aufgrund der mit Tarifparteien einschlägig gemachten langjährigen Erfahrungen darf man gespannt sein über das WIE, das WANN und das WAS überhaupt.“*

Wir sind ebenso skeptisch, kritisch und gespannt und werden demnächst über die erfolgte Neuberechnung der Startgutschrift berichten.



## 7. Der Königsweg:

Die Wiedereinführung der alten beamtengleichen Brutto-Gesamtversorgung als (tarif)politische Forderung der SchaLL.NRW

Eine ernst zu nehmende Neuberechnung der Startgutschrift unter der Berücksichtigung der Kritikpunkte in 4 wäre eine erfreuliche Entwicklung. Allerdings fordert SchaLL.NRW bei gleicher Arbeit, Ausbildung und Belastung natürlich etwas ganz anders, nämlich:

**Gleichen Netto-Lohn und gleiche Netto-Altersbezüge!**

Und dies heißt: die **Wiedereinführung der alten beamtengleichen Brutto-Gesamtversorgung im Rentenalter** – maximal 71,75 % vom Bruttoverdienst nach 40 Dienstjahren, unter Berücksichtigung der Vordienstzeiten mit dem Faktor 0,5. So können einige der erforderlichen Dienstjahre auch außerhalb des öffentlichen Dienstes erworben werden. (Darüber hinaus finden Beförderungen nun eine ganz andere Berücksichtigung bei der Berechnung der Höhe der Rente als in dem derzeitigen Punktemodell!) Nach der Verrentung sollen die Bezüge so regelmäßig erhöht werden, dass die Inflation regelmäßig ausgeglichen wird.

**Fazit:** Nur so kann nach einem arbeitsintensiven Berufsleben am Arbeitsplatz Schule eine gerechte und angemessene Rentenzahlung (wieder!) installiert werden.

---

### \* Grundlagen:

1. Dr. Friedmar Fischer und Werner Siepe: <http://www.startgutschriften-arge.de/>
2. Dr. Friedmar Fischer: Standpunkt. Einschätzung zu den Neuregelungen vom 08.06.2017 für rentenferne Startgutschriften [12.06.2017]: [http://www.startgutschriften-arge.de/3/SP\\_Einschaetzung\\_Neuordnung\\_ZOED\\_2017.pdf](http://www.startgutschriften-arge.de/3/SP_Einschaetzung_Neuordnung_ZOED_2017.pdf)
3. Dr. Friedmar Fischer / Werner Siepe Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst, 1. Auflage 2011, dbb verlag, Berlin; ISBN 978-3-87863-171-2
4. Forderungen des VSZ e. V, März 2017: [http://vsz-ev.de/site/page?view=405\\_05\\_Forderungskatalog](http://vsz-ev.de/site/page?view=405_05_Forderungskatalog)
5. SchaLL.NRW: Die Zusatzversorgungsrente im öffentlichen Dienst: Vom Untergang der beamtenähnlichen Gesamtversorgung im Rentenalter und die (tarif)politischen Forderungen der SchaLL-NRW (Stand: 14. Februar 2015): <http://docplayer.org/12723690-0-einleitung-welche-bedeutung-haben-die-aktuellen-tarifverhandlungen-zur-zusatzversorgungsrente-im-oeffentlichen-dienst.html>

### \*\* Quelle:

Dr. Friedmar Fischer: Standpunkt. Einschätzung zu den Neuregelungen vom 08.06.2017 für rentenferne Startgutschriften [12.06.2017]: [http://www.startgutschriften-arge.de/3/SP\\_Einschaetzung\\_Neuordnung\\_ZOED\\_2017.pdf](http://www.startgutschriften-arge.de/3/SP_Einschaetzung_Neuordnung_ZOED_2017.pdf) (hier: S. 7)

### Impressum

Verantwortlich für den Inhalt: SchaLL.NRW • [www.schall.nrw](http://www.schall.nrw)

Landesvorsitzender: **Ralf E. Heinrich** • Ennepetal • E-Mail: [vorstand@schall-nrw.de](mailto:vorstand@schall-nrw.de)