

Was wird aus der kirchlichen Zusatzversorgung?

Die kirchliche Zusatzversorgung ist ins Gerede gekommen: Es soll alles anders werden, dabei bleibt aber offen, ob dies für die Versicherten Vor- oder Nachteile nach sich zieht. Die kirchliche Zusatzversorgung als betriebliche Altersversorgung gewinnt zunehmend an Bedeutung: Das durch die gesetzliche Rentenversicherung gewährleistete Rentenniveau wird nämlich von 71% des Nettoarbeitsentgeltes bis auf 68% im Jahre 2030 sinken. Dabei handelte sich hier nur um eine rechnerischen Größe, die von einem Renteneintritt mit 65 Jahren ausgeht. Tatsächlich liegt das durchschnittliche Renteneintrittsalter inzwischen bei nur 57 Jahren. Um die durch die Absenkung des Rentenniveaus und das sinkenden Renteneintrittsalters entstehende Versorgungslücke zu decken, hat der Gesetzgeber die sogenannte Riester-Rente mit Wirkung zum 1. 1. 2002 geschaffen. Dadurch kann der einzelne (auf seine Kosten!) unter Inanspruchnahme von staatlicher Förderung eine weitere Säule der Altersversorgung aufbauen. Die Förderung der Riester-Rente kann aber ein Arbeitnehmer dann nicht in Anspruch nehmen, wenn er eine betriebliche Altersversorgung bekommt, wie sie die ZVK bislang gewährt. Da die ZVK aus wirtschaftlichen Gründen diese Lücke nicht schließen kann, ist eine Umgestaltung sicherlich nötig.

Was leistet die kirchliche Zusatzversorgung bislang?

Das Rentensystem der kirchlichen Zusatzversorgung, das der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (vor allem: VBL) entspricht, ist höchst kompliziert. Es ist so kompliziert, daß das Bundesverfassungsgericht festgestellt hat, daß dieses System allein deshalb verfassungsrechtlich problematisch ist, weil die Versicherten und die Rentner dieses System kaum mehr verstehen können. Wenn wir das alte und das neue System miteinander vergleichen wollen, müssen uns dennoch der Mühe unterziehen, das alte System wenigstens in seinen Grundstrukturen zu verstehen:

Die Zusatzversorgung alter Prägung ist entwickelt worden, um die Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes (und damit auch die der Kirche) im Alter in etwa so zu stellen, wie Beamte gestellt sind. Die Berechnung der Zusatzversorgung knüpft daher nicht an die während des Arbeitsleben geleisteten Beiträge an. Vielmehr wird unter Berücksichtigung der Dauer des Versicherungsverhältnisses und des Arbeitsentgeltes der letzten drei Beschäftigungsjahre vor Renteneintritt eine sogenannte Gesamtversorgung ermittelt. Bei der Ermittlung der Versicherungszeit werden nicht nur die Zeiten gezählt, in denen eine Versicherung bei der ZVK besteht sondern darüber hinausgehende Zeiten, in denen lediglich eine Pflichtversicherung bei der BfA oder der LVA besteht, werden zu Hälfte mit angerechnet.

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin fängt mit 20 Jahren als ungelernte Kraft in einer diakonischen Einrichtung an, mit 40 Jahren entschließt sie sich, die Ausbildung zur Altenpflegerin zu machen, mit 45 macht sie einen Stationsleiterkurs und mit 55 wird sie Pflegedienstleitung und übt diese Tätigkeit bis zur Rente aus. Eine Kollegin beginnt mit 20 Jahren die Ausbildung zur Altenpflegerin, mit 27 Jahren absolviert sie den Stationsleiterkurs und mit 33 wird sie Pflegedienstleitung, auch sie übt diesen Beruf bis zur Rente aus.

Da beide für die gleiche Dauer bei der ZVK zusatzversichert waren und beide während der letzten drei Jahre die gleiche Vergütung bekommen haben, erhalten beide auch die gleiche Gesamtversorgung. In diesem Fall beläuft sich die Gesamtversorgung nämlich auf 91,75% des letzten Nettoarbeitsentgeltes. Dies ist nicht der Betrag, den die ZVK zahlt, denn beide haben auch Ansprüche in der gesetzlichen Rente erworben. Von dem Gesamtversorgungsanspruch, der bei beiden gleich hoch ist, wird der Betrag abgezogen, den die BfA zahlt. Dieser Betrag ist bei der zweiten Arbeitnehmerin deutlich höher, weil sie schon in früheren Lebensjahren ein höheres Einkommen erzielt hat. Um das Gesamtversorgungsniveau zu erreichen, muß die Zusatzversorgungskasse bei ihr deshalb nur eine geringere Rente zahlen.

Hier wird noch einmal deutlich: Die Zusatzversorgungskasse zahlt unabhängig davon, wieviel eingezahlt wurde. Sie sichert den bei Renteneintritt erreichten Lebensstandard. Dies ist für viele Frauen, die über lange Zeit teilzeitbeschäftigt waren oder die erst spät beruflich Karriere gemacht haben, ein sehr wichtiger Aspekt. Dieses Gesamtversorgungssystem hat aber einen wesentlichen Nachteil: Den Anspruch auf Gesamtversorgung hat nämlich nur ein Arbeitnehmer, der zum Zeitpunkt des Renteneintritts noch bei der Zusatzversorgung versichert ist. Wer z.B. im Alter von 55 Jahren aus gesundheitlichen Gründen oder aus betriebsbedingten Gründen seinen Arbeitsplatz wechseln muß und nunmehr nicht mehr zusatzversorgt ist, bekommt die Gesamtversorgung nicht. In einem

solchen Fall wird lediglich eine (in der Regel dramatisch niedrigere) Versichertenrente gezahlt. Diese Versichertenrente wird auch anders als die Gesamtversorgung nicht laufend dynamisiert.

Warum muß die kirchliche Zusatzversorgung verändert werden?

Das Bundesverfassungsgericht hat das System der Gesamtversorgung nicht nur für zu kompliziert befunden, es hat auch einzelne Regelungen für verfassungswidrig erklärt (hälfte Anrechnung von Versicherungszeiten außerhalb der ZVK und fehlende Dynamisierung der Versichertenrente). Diese Verfassungswidrigkeiten ließen sich korrigieren, was aber zu einem Ansteigen der Beiträge führen würde. Die Beiträge in der kirchlichen Zusatzversorgung liegen zwischen 4,25% und 4,75% des Bruttoentgeltes der Arbeitnehmer. Die kirchlichen Zusatzversorgungskassen haben damit verhältnismäßig niedrige Beiträge. Die größte Kasse des öffentlichen Dienstes, die VBL erhebt Beiträge von deutlich über 7%. Der Reformdruck auf die Zusatzversorgung geht daher auch nicht vorrangig von den Kirchen sondern vom öffentlichen Dienst aus. Wollte man dort nämlich die vom Bundesverfassungsgericht festgestellten Verfassungswidrigkeiten korrigieren, würden die Beiträge auf 15% bis 18% hochschnellen. Das kann sicherlich niemand mehr bezahlen. Hinzu kommt, daß die VBL wirtschaftlich sehr schlecht da steht. Die VBL hat noch ein Vermögen, daß lediglich dazu ausreicht, die laufenden Renten für ein bis zwei Monate zu bezahlen. Die kirchlichen Kassen sind erheblich besser gestellt: Bei ihnen reicht das Vermögen für 23 bis 32 Jahre (!).

Für eine andere Form der Zusatzversorgung spricht aber auch, daß die Grundannahme, die der Gesamtversorgung zugrunde liegt, nicht stimmt: Wer heute ein Arbeitsverhältnis (auch in der Kirche) beginnt, kann realistisch nicht mehr davon ausgehen, daß er an diesem Arbeitsplatz auch in Rente geht. Ein Arbeitsplatzwechsel hat aber im alten System immer erhebliche Nachteile in der betrieblichen Altersversorgung zur Folge. Ein Rentensystem, daß diesen Arbeitsplatzwechsel erleichtert, ist daher nötig.

Was soll aus der ZVK werden?

Die Kirchen und ihre Versorgungskassen wollen die ZVK so umwandeln, wie es im öffentlichen Dienst erfolgt. Dort gilt jetzt das sogenannte Punktemodell: Für jeden Arbeitnehmer werden in jedem Beschäftigungsmonat 4% seines Bruttoentgeltes als Beitrag in die Zusatzversorgung gezahlt. Diese Geldbeträge werden in Punkte umgerechnet. Diese Umrechnung ist erforderlich, weil Beträge, die in jungen Lebensjahren eingezahlt werden wegen der Verzinsung stärker gewichtet werden als Beiträge, die kurz vor Renteneintritt geleistet werden. Außerdem kann man durch Gutschrift von Punkten Kindererziehungszeiten und ähnliches noch berücksichtigen. Bei Renteneintritt werden die Punkte in Geld zu rückgerechnet. Die große Unbekannte in diesem System sind die von der Kassen erwirtschafteten Zinsen (Rendite). Die von den Arbeitnehmern gezahlten Beiträge werden mit mindestens 3,25% verzinst. Dies ist ein sogenannter Garantiezins. Zum Vergleich: Gute Lebensversicherungen haben in der Vergangenheit Renditen bis zu 6,8% erwirtschaftet. Die Höhe der späteren Rente hängt also ganz wesentlich davon ab, wie gut die Kassen wirtschaften, was wiederum von der wirtschaftlichen Gesamtentwicklung abhängt. Das Konjunkturrisiko wird zu einem nicht unerheblichen Teil auf die Rentner abgewälzt.

Was ist von dem Punktemodell zu halten?

Grundsätzlich ist das Punktemodell zu begrüßen: Ein zusätzliche Leistung in die betriebliche Altersversorgung von 4% ist mehr, als in den meisten Betrieben der privaten Wirtschaft gezahlt wird. (Es ist aber weniger, als die Kirchen bislang gezahlt haben!) Dort gibt es (vor allem in kleineren Betrieben) meist überhaupt keine betriebliche Altersversorgung. Der entscheidende Vorteil des Punktemodells liegt darin, daß ein Arbeitnehmer, der fünf Jahre in einem Betrieb gearbeitet hat, seine Ansprüche in voller Höhe erhält, auch wenn er den Arbeitsplatz wechselt. Die Leistungen nach dem Punktemodell können Leistungen nach anderen Altersversorgungsmodellen ergänzen. Eine Anrechnung oder ein Verlust erfolgt nicht. Die entscheidende Frage ist aber, was aus den schon erworbenen Ansprüchen der ZVK wird. Wir müssen also die Frage stellen:

Wie erfolgt der Umstieg von der Gesamtversorgung in das Punktemodell?

Das Gesamtversorgungssystem der ZVK und das zukünftige Punktemodell sind so grundlegend verschieden, daß eine Umrechnung kaum möglich ist. Von Fachleuten wird deshalb empfohlen, für Arbeitnehmer, die schon unverfallbare Ansprüche aus der ZVK haben, das alte System einfach weiter zu führen und nur für Berufsanfänger ein

neues System aufzubauen. Das Punktemodell des öffentlichen Dienstes und der Kirchen sieht aber eine Umwandlung von Gesamtversorgungsansprüche in Ansprüche nach dem Punktemodell vor. Dabei entstehen große Probleme:

Drei Gruppen sind zu unterscheiden

- Die sogenannten rentennahen Jahrgänge: Für Arbeitnehmer, die 55 und älter sind, soll eine Rentenumrechnung erfolgen unter der Annahme, daß sie heute schon rentenberechtigt sind. Für diese Arbeitnehmer wird die Umstellung keine Nachteile nach sich ziehen.
- Versicherte Arbeitnehmer, die noch nicht 55 Lebensjahre alt sind: Bei diesen Versicherten soll die Umrechnung so erfolgen: Für jedes Jahr, für das Beiträge an die ZVK abgeführt wurden, sollen 2,25% dessen als Punkte gutgeschrieben werden, was der jeweilige Arbeitnehmer aufgrund seiner Erwerbsbiographie als Gesamtversorgungsleistung erreichen kann. Bei dieser Umrechnung gibt es aber zwei gravierende Ungenauigkeiten: Zum einen kann niemand wissen, welche berufliche Karriere ein Arbeitnehmer noch machen würde, wie weit also sein Gesamtversorgungsanspruch noch steigt. Außerdem wird die von der Gesamtversorgung abzuziehende gesetzliche Rente nicht exakt im Einzelfall berechnet sondern lediglich nach dem sogenannten steuerlichen Näherungsverfahren.
- Besonders schlecht dran sind diejenigen, die eine Zeitlang zusatzversichert waren, jetzt aber woanders arbeiten. Bei Ihnen wird nämlich lediglich die nicht dynamisierte Versichertenrente in Punkte umgerechnet.

Was bedeutet das in Mark und Pfennig?

Die Versicherten und auch die Rentner interessieren diese Rechenmodelle letztlich nicht. Entscheidend ist, bekommen sie nach dem Punktemodell wenigstens genauso viel Rente wie nach dem Gesamtversorgungssystem. Auf diese Frage gibt es aber keine allgemeingültige Antwort. Zu groß ist nämlich die Zahl der Faktoren, die bei der Rentenberechnung zu berücksichtigen sind. Wenn man Vergleichsberechnungen durchführen will, kann man immer nur unterschiedliche Annahmen machen: Wie ist die wirtschaftliche Entwicklung, wird also nur mit den Garantiezins von 3,25% verzinst oder werden 5 oder gar 6% Zinsen erwirtschaftet? Welche weitere berufliche Entwicklung macht ein Arbeitnehmer? Wie entwickelt sich die gesetzliche Rentenversicherung? Wie steigen die Löhne? Wann wird der Versicherte in Rente gehen?

Gleichwohl kann man heute einige Aussagen über den wirtschaftlichen Wert des Punktemodell machen:

1. Versicherte, die vor Erreichen des Rentenfalls ausscheiden, werden durch die Umrechnung in das Punktemodell benachteiligt.
2. Die Versicherte, die längere Zeit teilzeitbeschäftigt waren und erst gegen Ende des Arbeitsverhältnisses wieder auf Vollzeit aufstocken, werden durch die Umrechnung in das Punktemodell benachteiligt
3. Versicherte, deren Einkommen über der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung liegt, werden durch den Umstieg auf das Punktemodell (erhebliche) Nachteile erleiden.
4. Alle Versicherten werden durch den Umstieg auf das Punktemodell Nachteile erleiden, wenn es den Kassen aufgrund der wirtschaftlichen Gesamtlage nicht gelingt, eine durchschnittliche Rendite von ca. 6% zu erwirtschaften.
5. Die Umrechnung von Rentenansprüchen mit lediglich 2,25% bezogen auf die sogenannte Volleistung reicht zur Wahrung der Ansprüche nicht aus.

Erstaunlich ist, daß die an dem Reformprozeß beteiligten Kirchen und ihre Kassen bis heute nicht in der Lage sind, Vergleichsberechnungen vorzulegen, mit denen man die Auswirkungen des Wechsels zum Punktemodell genau nachvollziehen kann. Erst vor wenigen Wochen sind die ersten Vergleichsberechnungen durch einen Sachverständiger in Auftrag gegeben worden.

Wie ist dieser Wechsel rechtlich zu beurteilen?

Die Umwandlung von dem bisherigen Gesamtversorgungssystem in das zukünftige Punktemodell wird mit Sicherheit für einige Versicherten, wahrscheinlich sogar für alle Versicherten deutliche Nachteile mit sich bringen. Das bedeutet, daß Arbeitnehmer, die 20, 25 oder gar mehr Jahre im Vertrauen auf die Gesamtversorgung in einer kirchlichen Einrichtung gearbeitet haben, nun damit rechnen müssen, im Alter weniger Geld zu kommen. Der Gesetzgeber und auch die Rechtsprechung haben das Vertrauen auf den Bestand einer betrieblichen Versorgungszusage in besonderer Weise geschützt. Denn wird die Versorgungszusage in hohem Alter widerrufen, hat der Versicherte oder gar der Rentner faktisch keine Möglichkeit mehr, auf andere Weise Vorsorge zu leisten. Das Bundesarbeitsgericht hat deshalb die Versorgungsansprüche, die ein Arbeitnehmer während des Arbeitsleben schon erdient hat, unter einen ganz besonderen Schutz gestellt. Solche Versorgungsansprüche darf ein Arbeitgeber nur dann widerrufen, wenn er ansonsten den Gang zum Konkursrichter antreten müßte. Und jetzt erinnern wir uns, daß die Versorgungskasse des öffentlichen Dienstes, die VBL schon heute deutlich höhere Beiträge als die kirchlichen Kassen nehmen muß und trotzdem fast pleite ist. Die kirchlichen Versorgungskassen hingegen sind finanziell hervorragend ausgestattet und haben keine wirtschaftlichen Probleme. Entgegen der Behauptung von Kirche und kirchlichen Kassen ist das, was im öffentlichen Dienst rechtlich zulässig weil wirtschaftlich unvermeidbar ist, im kirchlichen Bereich rechtswidrig.

Was kann ein Versicherter gegen die Kürzung seiner Rentenansprüche tun?

Die Mitarbeitervertretungen sowohl der evangelischen als auch der katholischen Kirche versuchen auf die Entscheidungen in den Kirchen und den Kassen Einfluß zu nehmen. Sie wollen eine Verbesserung der Umrechnungsmodalitäten erreichen, so daß am Ende sichergestellt ist, daß niemand weniger Geld bekommt. Wenn der einzelne Mitarbeiter neben der politischen Unterstützung der Mitarbeitervertretungen etwas tun will, dann bleibt der Weg zum Arbeitsgericht. Er kann auf Feststellung klagen, daß sein Arbeitgeber, der ihm ja schließlich eine Versorgungszusage gegeben hat, auch weiterhin verpflichtet ist, Leistungen wenigstens in Höhe des bisherigen Gesamtversorgungssystems zu gewähren. Eine solche Klage kann der Versicherte erheben, wenn der Rentenfall eingetreten ist. Dann aber ist das Kind schon in den Brunnen gefallen. Eine Klage kann ein Arbeitnehmer auch dann erheben, wenn die Kirchen den Wechsel von der Gesamtversorgung auf das Punktemodell rechtlich bindend vollzogen haben. Aber auch schon heute kann ein Arbeitnehmer klagen. Denn wenn er Einschränkungen in der betrieblichen Altersversorgung hinnehmen muß, so muß er so früh wie möglich anderweitig Vorsorge treffen, weil er sonst kaum in der Lage sein wird, aus seinem laufenden Einkommen die entsprechenden Beträge in eine Lebensversicherung oder sonstige Vermögensbildung zusteht. Er hat ein rechtliches Interesse daran, schon heute zu wissen, woran er morgen ist.

Und: Je früher die Kasse und die Kirchen merken, daß die Versicherten ihre Rechte auch tatsächlich gelten machen, umso größer ist die Chance, daß beim Wechsel zum Punktemodell noch Verbesserungen erreicht werden können. Denn bislang verfahren die Kirchen und ihre Kassen nach dem Motto: Wo kein Kläger ist, da ist auch kein Richter. Sie versuchen den Durchmarsch.

Bremen, 17.03.2002

Bernhard Baumann-Czichon, Fachanwalt für Arbeitsrecht (Nachdruck mit Quellenangabe erwünscht)