

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

STELLUNGNAHME
16/4286

A07/1

SchaLL

**Schutzgemeinschaft angestellter
Lehrerinnen und Lehrer**

NRW

Stellungnahme der SchaLL.NRW (= Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer in NRW) zu dem Gesetzentwurf der Landesregierung des Landes NRW (Drucksache 16 / 12500): Öffentliche Anhörung des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses am 4. Oktober 2016

Sehr geehrte Frau Vorsitzende des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses sowie

sehr geehrte Mitglieder des Landtags und

sehr geehrte Mitglieder des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses!

0. Einleitung

SchaLL.NRW bedankt sich für die Einladung zur öffentlichen Anhörung vor Ihrem Ausschuss zum Gesetzentwurf der Landesregierung des Landes Nordrhein-Westfalen (hier: Haushaltsgesetz 2017; Drucksache 16 / 12500) und nimmt zu diesem Gesetz wie folgt Stellung:

In NRW unterrichten ca. 170.000 Lehrerinnen und Lehrer. Davon sind 40.000 Lehrerinnen und Lehrer Tarifbeschäftigte. Alle anderen sind verbeamtet.

SchaLL.NRW weist seit 2001 alle Fraktionen des Landtags hin auf die fundamentale Schlechterstellung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte im Verhältnis zu ihren verbeamteten Kolleginnen und Kollegen: erhebliche finanzielle Benachteiligungen im aktiven Dienst, in der sozialen Absicherung und im Rentenalter bis hin zur Altersarmut. Diese Ungerechtigkeit geschieht – bei gleicher Ausbildung und gleicher Belastung - in einem Beruf mit sehr komplexen Anforderungen und hoher gesamtgesellschaftlicher Bedeutung.

Zunächst einmal möchten wir feststellen, dass auch der Haushalt 2017 keine Mittel bereitstellt, um die jahrzehntelange Ungleichbehandlung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte zu beenden. Wir konstatieren: Das Land NRW unterlässt es weiterhin als demokratischer Flächenstaat, eine gerechte Bezahlung und gerechte soziale Absicherung am Arbeitsplatz Schule zu installieren.

Wir gehen im Folgenden auf die einzelnen Aspekte der Benachteiligungen ein – mit Verweis auf SchaLL-Analysen und Dokumente, die diese Benachteiligungen beleuchten und einen Weg aus dieser Misere aufzeigen.

1. Ungerechte Bezahlung: Große Unterschiede in der Bezahlung bei gleicher Ausbildung, Arbeit und Belastung

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

Diese Ungerechtigkeit bedeutet eine Missachtung des § 24 Abs. 2 der Landesverfassung des Landes NRW:

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

Ungerechtigkeit und Unrecht werden nicht gerecht oder gelindert durch die Perpetuierung der Missachtung der Landesverfassung. Wenn ein öffentlicher Arbeitgeber konsequent und kontinuierlich Gerechtigkeit in der Bezahlung seiner Beschäftigten missachtet, wird es Zeit für eine Umkehr. Wenn die oberste Dienstherrin (Ministerin für Schule und Weiterbildung und stv. Ministerpräsidentin des Landes NRW Sylvia Löhrmann) mit Verweis auf die Kassenlage ihrer Fürsorgepflicht nicht entspricht, brauchen wir einen Paradigmenwechsel.

SchaLL.NRW fordert:

Gleichen Lohn für gleiche Arbeit und darüber hinaus einen Nachteilsausgleich für die bereits erlittenen Sonderopfer in der Vergangenheit.

In der Tarifpolitischen Gleichstellungsplattform der SchaLL.NRW (aus dem Jahre 2009) werden Lösungsvorschläge zur Umsetzung unserer Forderungen konkretisiert (*vgl. Anlage 1: Tarifpolitische Gleichstellungsplattform SchaLL 2009*).

SchaLL.NRW hat die Landesregierungen in den zurückliegenden Jahren immer wieder aufgefordert, ihr Gewicht als bevölkerungsreichstes Land in den Tarifverhandlungen so zu nutzen, dass die TdL den Grundsatz Gleicher Lohn für gleiche Arbeit endlich umsetzt. Solange dies nicht realisiert ist, hat das Land die Möglichkeit durch freiwillige Leistungen (Zulagen, Jahressonderzahlungen und insbesondere Kürzung der Wochenarbeitszeit) einen diskriminierungsfreien Zustand zügig anzustreben. (**vgl. Anlage 2** [= *Tarifpolitische Forderungen der SchaLL 2014*] und **Anlage 6** = [*Bielefelder Erklärung: Positionspapier zur ersten Bundeskonferenz der tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer am 20. Februar 2016*])

2. Ungerechtes Rentensystem: Von der beamtengleichen Gesamtversorgung zu einem ungerechten und unzulänglichen Punktesystem ohne Inflationsausgleich

Die *Forderung Gleicher Lohn für gleiche Arbeit* beinhaltet auch eine gerechte Behandlung im Rentenalter.

Tatsächlich ist in diesem Bereich eine stetige Verschlechterung der Absicherung im Rentenalter zu sehen: Tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer erhalten mittlerweile eine Netto-Rente (gesetzliche Rente und VBL Zusatzversorgungsrente addiert), die um 700-1000 € geringer ist als die Pension ihrer verbeamteten Kolleginnen und Kollegen. (Bei einer durchschnittlichen Lebenserwartung bedeutet dies, dass tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer im Rentenalter ca. 250.000 € weniger zur Verfügung haben.)

Es gilt ebenso zu beachten, dass die Pensionen der Ruhestandsbeamten in etwa so erhöht werden wie die Bezüge der aktiven Beamten; so wird ein Wertverlust durch die Inflation abgewehrt. Ursprünglich gab es für die Tarifbeschäftigten eine beamtengleiche (später: eine beamtenähnliche) Gesamtversorgung. Am 01.01.2002 erfolgte schließlich ein (juristisch überaus problematischer) Systemwechsel, der zu dramatischen finanziellen Verlusten für die Bezieher der Zusatzversorgungsrente führte. Die viel zu geringen Zusatzversorgungsrenten (auf der Grundlage eines ungerechten Punktesystems) sind ohne Inflationsausgleich. Die massiven Leistungskürzungen im Zuge der Umstellung auf das Punktemodell verstoßen auch gegen den Vertrauensschutz der Betroffenen (gegen das sogenannte Rückwirkungsverbot).

Hier findet demzufolge eine mangelnde Würdigung der Lebensleistung eines tarifbeschäftigten Lehrers / einer tarifbeschäftigten Lehrerin über die aktive Dienstzeit hinaus statt. Zahlreiche tarifbeschäftigte Lehrkräfte sind von Altersarmut bedroht sein. Mit der eklatanten Ungleichbehandlung von verrenteten Tarifbeschäftigten und Pensionären wird gegen das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes und gegen das Diskriminierungsverbot der Europäischen Menschenrechtskonvention verstoßen.

Dies ist ein weiterer unerträglicher Zustand, der dringend und grundsätzlich geändert werden muss:

Gleiche Arbeit, gleicher Lohn, gleiche Altersbezüge!

SchaLL.NRW fordert:

Die Wiedereinführung der alten beamtengleichen Brutto-Gesamtversorgung mit inflationsausgleichender Dynamisierung

Dies impliziert: Das System der Zusatzversorgungsrente muss so geändert werden, dass auch Akademiker den maximalen Anspruch wieder nach 40 Jahren realisieren können. (Zur Zeit sind dazu unglaubliche 44,44 Jahre erforderlich – für einen Akademiker unmöglich.)

*(vgl. **Anlage 3: SchaLL-Stellungnahme: Die Zusatzversorgungsrente im öffentlichen Dienst: Vom Untergang der beamtenähnlichen Gesamtversorgung im Rentenalter und die (tarif)politischen Forderungen der SchaLL**)*

3. Der innovative SchaLL-Vorschlag aus dem Jahre 2015 ist weiterhin eine Option: Aufhebung der Höchstaltersgrenze für die Verbeamtung (unter besonderer Berücksichtigung der Lehrkräfte in NRW)

Zur Erinnerung:

Das Bundesverfassungsgericht hatte in seinem Beschluss vom 21.04.2015 die Regelung zum Einstellungshöchstalter für Beamte in NRW als unvereinbar mit dem Grundgesetz angesehen und damit für verfassungswidrig erklärt.

Das 2-Säulen-Modell als realistischer Ansatz zur Aufhebung des Einstellungshöchstalters

Nach gutachterlichen Recherchen der SchaLL.NRW wäre es (immer noch!) möglich, durch eine Modifikation des Beamtenversorgungsgesetzes ganz auf die Festlegung einer Höchstaltersgrenze für die Verbeamtung zu verzichten.

Vorbildhafte Grundlagen hierfür bilden gesetzliche Regelungen zum Altersgeld im Bund sowie in einigen Bundesländern (z.B. Niedersachsen und Baden-Württemberg). Hiernach können Beschäftigte, die sich nur für einen begrenzten Zeitraum im Beamtenverhältnis befunden haben (z.B. gewählte Politiker), dennoch ein Ruhegehalt / eine Pension für eine begrenzte abgeleistete Dienstzeit erhalten. Eine derartige Regelung wäre auch für Beschäftigte möglich, die erst in einem höheren Lebensalter in das Beamtenverhältnis übernommen werden. Für Lehrer und Lehrerinnen, die z.B. erst mit 50, 55 oder 60 Jahren verbeamtet werden, stünde die Altersversorgung dann auf zwei Säulen, nämlich der Rente und einer Pension aus den Dienstjahren ab der Übernahme in das Beamtenverhältnis.

Die neue Höchstaltersgrenze von 42 Jahren setzt die ungerechte Behandlung der tarifbeschäftigten Lehrkräfte in NRW weiter fort

Wir brachten uns mit unserem Gutachten (*verfasst von RA Dr. F. Schulze; vgl. Anlage 4*) in die Diskussion ein. Unser Ansatz wurde zwar von allen Parteien als finanzierbare Option wahrgenommen, doch die neue Höchstaltersgrenze liegt am Ende des Gesetzgebungsverfahrens bei 42 Jahren und diskriminiert weiterhin tarifbeschäftigte Lehrkräfte in NRW.

Wer sich an die hergebrachten Grundsätze des Berufsbeamtentums klammert, überbewertet das sogenannte Lebenszeitprinzip und das sogenannte Alimentationsprinzip.

Das Alimentationsprinzip bedeutet, dass der Dienstherr dem aktiven Beamten und dem Ruhestandsbeamten durch die Besoldung bzw. das Ruhegehalt einen angemessenen Lebensunterhalt gewährt. Auf der Grundlage dieser beiden Grundsätze kommen das Bundesverwaltungsgericht und das Bundesverfassungsgericht zu dem Ergebnis, dass ein Einstellungshöchstalter gewährleisten kann, dass die aktive Dienstzeit des Beamten zu der Zeit im Ruhestand in einem angemessenen Verhältnis steht. Allerdings wird bei dieser Argumentation 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.

Berufsbeamtentum und tarifbeschäftigte Lehrkräfte in NRW: ein Verstoß gegen die gesetzlichen Regelungen in § 57 Abs. 5 S. 2 SchulG

Der Auftrag an den Gesetzgeber ist also klar umrissen: Das Berufsbeamtentum ist (weiterhin) fortzuentwickeln. Es gilt an dieser Stelle, die besondere Problematik der tarifbeschäftigten Lehrkräfte in NRW zu beleuchten:

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 – wie bereits erwähnt - rund 500,00 € netto monatlich weniger an Gehalt als ihre Kolleginnen und Kollegen im Beamtenverhältnis. Ferner ist ihre Altersversorgung – wie bereits erwähnt - 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 Regelung 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 – und selbst die aktuelle Regelung aus dem Jahre 2015 - haben also dazu geführt, dass die eigentliche Grundregelung unterlaufen wird.

Beschwerde der SchaLL.NRW gegen die Bundesrepublik Deutschland wegen der Nichtumsetzung des Verbotes der Altersdiskriminierung

Es gibt also weiterhin ein Zweiklassensystem, ungerechte Bezahlung, Unzufriedenheit, Eintrübung der Motivation und damit zusätzliche krankmachende Faktoren im Lehrberuf.

Weitere Gerichtsverfahren enttäuschter Kolleginnen und Kollegen sind anhängig.

SchaLL.NRW wird weiterhin öffentlichkeitswirksam die Rechte der 40.000 tarifbeschäftigten Lehrkräfte vertreten und auf die Beendigung der Altersdiskriminierung hinarbeiten. Und so haben wir uns im Juni 2016 mit unserer Beschwerde gegen die Bundesrepublik Deutschland wegen Nichtumsetzung des Verbotes der Altersdiskriminierung an die EU-Kommission gewandt.

*Vgl. **Anlage 4** [Aufhebung der Höchstaltersgrenze für die Verbeamtung; Vortrag von RA Dr. F. Schulze / Kanzlei Meisterernst Düsing Manstetten (Münster)]*

*und **Anlage 5** [Altershöchstgrenzen für die Verbeamtung in NRW - Finanzielle Auswirkungen in der Erwerbs- und Ruhestandsphase; Studie der Experten Dr. Friedmar Fischer und Dipl.-Hdl. Werner Siepe]*

*und **Anlage 7** [Beschwerde gegen die Bundesrepublik Deutschland wegen der Nichtumsetzung des Verbotes der Altersdiskriminierung vom 03.06.16; verfasst von RA Dr. F. Schulze / Kanzlei Meisterernst Düsing Manstetten (Münster)]*

*und **Anlage 8** [Stellungnahme zum Gesetzentwurf der Landesregierung (Drucksache 16/9759); RA Dr. F. Schulze / Kanzlei Meisterernst Düsing Manstetten (Münster)]*

4. Fazit der SchaLL.NRW

Die Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer ist mittlerweile mit über 50 Personalräten in fast allen Schulformen vertreten. Dies ist ein Beweis dafür, wie dringend notwendig und berechtigt viele Beschäftigte die Einlösung der Forderung Gleicher Lohn für gleiche Arbeit in den 7.000 Schulen in NRW finden. Alle

Fraktionen im Landtag sind in der Verantwortung, diesem verfassungsgemäßen Grundsatz jetzt endlich gerecht zu werden und konkrete Maßnahmen einzuleiten. Auf dem Spiel stehen nicht weniger als Gerechtigkeit, Gleichheitsgrundsätze und die Glaubwürdigkeit aller politisch Verantwortlichen.

Es sei an dieser Stelle auch Folgendes angemerkt:

Bildung ist in Deutschland im internationalen Vergleich unterfinanziert. Leider sind die Ausgaben des Landes NRW im gesamtdeutschen Vergleich ganz besonders niedrig. Die Ausgaben pro Schüler sind lediglich im Saarland niedriger. Wer heute als Lehrer arbeitet – insbesondere in einem unterfinanzierten System - , der kommt sehr schnell an seine physischen Grenzen, erkrankt häufig bzw. langfristig und kann das Geforderte nicht leisten.

Wer in dem aktuellen Zweiklassensystem der sozialen Absicherung und Bezahlung in NRW arbeitet, für den gibt es zusätzliche demotivierende und krankmachende Faktoren. Dies gefährdet den Erfolg des Bildungswesens in NRW zusätzlich.

Gerechte Arbeitsbedingungen sind gesunde Arbeitsbedingungen und sind in einem demokratischen Staat des 21. Jahrhunderts zu realisieren. (Es wird ein erfreulicher Nebeneffekt sein, dass eine gerechte und angemessene Bezahlung das Klima an den Schulen verbessert und das Leistungsvermögen der Kolleginnen und Kollegen positiv beeinflusst.)

Anmerkung zu den Tarifverhandlungen 2017

Wir fordern das Land Nordrhein-Westfalen auf zu großen Anstrengungen für die tarifbeschäftigten Lehrkräfte. Nicht zuletzt Öffnungsklauseln könnten eine erste heilsame Wirkung entfalten. Das bevölkerungsreichste Bundesland muss sein ganzes Gewicht in die Waagschale werfen.

Fraktionsübergreifende Zusammenarbeit und das Angebot der SchaLL.NRW

Da es sich in dieser Frage um kein parteipolitisches Problem handelt, hoffen wir auf eine fraktionsübergreifende Initiative, die die Ungerechtigkeit, die 40.000 tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer seit Jahrzehnten erleben müssen, zeitnah beendet. Damit würde § 24 Abs. 2 der Landesverfassung des Landes NRW endlich mit Inhalt gefüllt und beachtet werden.

SchaLL.NRW ist dabei jederzeit zu einer konstruktiven Zusammenarbeit mit den im Landtag vertretenen Fraktionen bereit.

Mit freundlichen Grüßen

Für den Landesvorstand der SchaLL NRW:

Ralf Heinrich
Heinz-Werner Müller
Rainer Lummer
Karin Boedeker
Renate Mallner
Stefan Nierfeld
Rolf Wigand

Ralf Heinrich
1. Vorsitzender der SchaLL.NRW
Eendrachtstraße 8 A, 58256 Ennepetal
E-Mail: heinrich@schall.nrw



Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer NRW

www.schall-nrw.de

vorstand@schall-nrw.de

Antragsempfehlung an die Bundestarifkommission der
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
zur Tarifrunde 2009

„Gleichbehandlung ist Mehrwert“

**Aufgabenbeschreibung für eine
diskriminierungsfreie Gleichstellungsrunde 2009-ff¹**

Langform²

Argumentative Ausschärfung der gleichstellungsbezogenen
(tarifpolitischen) Plattform von SchaLL NRW

- gleichstellungsbezogene Tarifpolitik für die Zukunft
- Ausgleich für Unterbezahlung in der Vergangenheit
- Korrektur der Zusatzrentenversicherung

¹ Tarifpolitische Gleichstellungsplattform SchaLL 2009

² Kurzform (15-seitig) 29.11.-03.12.2008 / Hier: **Langform** wie an Peter Jonas angekündigt ab 11.12.2008

Inhalt: S. 1 - 30

Vorbemerkung zu einer gleichstellungsbezogenen Tarifpolitik 2009

- Themenkorridor für Verhandlungsoptionen
- Konsequenzen aus der Finanzkrise für Tarifforderungen
- Tarifpolitische Fortschreibung einer öffentlich-rechtlichen Fiktion
- Sonderweg Nordrhein-Westfalen
- Zwei Seiten einer Minimallaufzeit
- Gleichstellungsanlass tarifbeschäftigter Lehrkräfte, Aufgabenbeschreibung und authentische Interessenvertretung, Begründung des Tarifprozentsatzes 30%

Maßnahme-Empfehlungen und Forderungen

- 1. Vorabklärung Solidaritätszusage durch VERDI an GEW**
- 2. Entgeltvolumen und spartengerechte Entgeltstruktur**
- 3. „NTA – Splitting“: Zweigleisiger Nachteils-Ausgleich in 3 (drei) tabellarischen Darstellungen**
- 4. Sonstige Tarifforderungen**
 - 4.1 „Reparaturen“ (inkl. Exkursen zu „Arbeitszeit“ und „LOB / Leistungsorientierter Bezahlung“) und Ergänzungen
 - 4.2 Besitzstandsverluste jenseits von Entgeltanalysen: Neue Entgeltfortzahlung per TV-L
 - 4.2.1 Rechnerische und rechtliche Aspekte zu Krankenbezügen
 - 4.2.2 Besitzstandsverluste bei Unterbrechungstatbeständen
 - 4.2.3 Tarifforderungen
 - 4.2.4 Synopse Entgeltfortzahlung per TV-L
 - 4.3 Hinzurechnung differenzierter Teuerungsraten
- 5. VBL-Zusatzversorgungsrente**
 - 5.1 Folgerungen aus dem Urteil des BGH
 - 5.2 Themen ohne explizite BGH-Stellungnahme
 - 5.3 Finanzielle Aspekte zur Situation der VBL und zur Korrektur der abgewerteten Startgutschriften zur Zusatzversorgungsrente / VBL seit 2001 – Gerichtliche Korrekturpflicht Tarifrunde 2009

Themenkorridor für Verhandlungsoptionen

Da nicht alle Aspekte eines Grundsatzpapiers (bei gleichzeitigem Zusammentreffen hoffentlich vieler anderweitiger Anträge und Denkanstöße) unmittelbar verarbeitet werden können, rege ich an, den **Themenkorridor** (in der Kurzform formuliert, in dieser Langform kommentiert und ergänzt) bis zum Auftakt der Tarifverhandlungen **möglichst weit offen zu halten** – Positionserweiterungen eingeschlossen.

Gleichstellungsbezogene Tarifsäulen wie „**Spartentreue Korrektur der Entgelttabellen-Struktur**“, „**Tarifrechtlich verbriefters Nachteils-Ausgleich – NTA-Splitting**“, „**Korrekturen in der Zusatzversorgung**“ sind von SchaLL nicht nur in den letzten Wochen auf Tarifrunden-Veranstaltungen wiederholt vorgeschlagen worden.

Die bereits vorgelegte Analyse der „INI / Initiative Zukunftsberuf Lehrer NRW“ zur per TV-L nochmals gewachsenen Einkommenskluft zwischen tarifbeschäftigten und beamteten Lehrkräften erweitert die bisher publizierten Gehaltsvergleiche von SchaLL NRW mit einem gleichstellungsbezogenen Tarifsimulator zur Ermittlung nettobezogener Bruttoforderungen. SchaLL NRW unterstützt diese Ergebnisse und geht in den nachfolgenden Ausführungen übereinstimmend hiervon aus.

Die Vorschläge zu **Neuregelungsmöglichkeiten bei der Zusatzversorgung** entstanden aus der Kooperation mit der Kanzlei Mathies, Schwerpunkt Zusatzversicherungsrecht. **Herr RA Mathies hat u.a. das BGH-Urteil aus dem Jahr 2007 erstritten**, das nun den Tarifpartnern die Korrektur der VBL-Startgutschriften in der bevorstehenden Tarifrunde aufgegeben hat. **Herr RA Mathies mit der Spezialisierung auf das Zusatzversicherungsrecht wäre grundsätzlich bereit, als sachverständiger Fach-Jurist beratend mitzuwirken**, soweit dies von Interesse erscheint, ggf. gewünscht würde und die Tarifberatungen den Komplex der Startgutschriften und ggf. auch des VBL-Umlagesystems betreffen.

Außerdem hat das Bundesverfassungsgericht eine Verfassungsbeschwerde – durch Herrn RA Mathies eingereicht – angenommen. Hier geht es nicht allein um BGH-konforme Nachbesserungen, sondern um eine Reform des Zusatzversorgungssystems. Wenn die GEW sich VERDI in diesem Punkt nicht lediglich anschließt (lt. VERDI handelt es sich „um eine ausgewogene Regelung“, Süddeutsche Zeitung vom 10.12.2008), könnte rechtzeitig ein zweiter Tarifvertrag vermieden werden, der erneut zum Gegenstand höchstrichterlicher Korrekturen werden kann. - **Weiteres in Kap. 5.**

Konsequenzen aus der Finanzkrise für Tarifforderungen:

Neben der Einkommensstagnation seit dem letzten Tarifabschluss 2004 mit zusätzlichen Kaufkraftverlusten ist zwischen kurz- und langfristigen Zielsetzungen zu unterscheiden.

Langfristige und grundsätzliche Leitlinien für strukturelle Tarifprogrammatische (Reparatur und diskriminierungsfreier Umbau des Entgeltsystems) können nicht an vorübergehenden wirtschaftlichen Schwankungen festgemacht werden, sie müssen konjunkturübergreifend angelegt sein.

Daher müssen Konzepte auch bei nur schrittweisen Realisierungsmöglichkeiten die Funktion haben, mit ihrer Zielsetzung die Ansprüche der Betroffenen grundsätzlich (vor-)anzumelden.

Derzeit kann nicht abgeschätzt werden, welche und wieviele (Bank-) Unternehmen die bereitgestellten Staatsbürgschaften tatsächlich abrufen werden. Da sie nur unter der Voraussetzung vergeben werden, dass die Bundesrepublik im Gegenzug Vorzugsaktien erhält (in der Presse z.T. missverständlich als „Teilverstaatlichung“ bezeichnet), ist davon auszugehen, dass die Bundesrepublik in einer folgenden Rekonsolidierungsphase von den Wertsteigerungen dieser Beteiligungen profitieren wird. Die Verwendung derartiger „Mitnahme-Effekte“ sollte tarifpolitisch beobachtet und mit Bedacht werden.

Tarifpolitische Fortschreibung einer öffentlich-rechtlichen Fiktion

Die Bruttoillusion vermeintlich adäquater Beamten- und Tarifgehälter seit Einführung des BAT im Jahre 1961 – und Verweise darauf, dass die mittlerweile eskalierte Einkommensschere systemisch ursprünglich nicht so gewollt gewesen sei – führt nicht daran vorbei, dass sie im Zuge verteuerter Sozialversicherungskosten und ungleicher öffentlich-rechtlicher Fürsorgestandards gegenüber Beamten und Tarifbeschäftigten seit Jahrzehnten zur empirischen Ausprägung des gespaltenen Dienstrechts geworden ist.

Fast ebenso lange wurde diese Eskalation bestritten und mit der „Nicht-Vergleichbarkeit zweier völlig voneinander unabhängigen Rechtssphären und Rechtsträger“ in der herrschenden Rechtssprechung für immun gegen die Überprüfung des gespaltenen Dienstrechts auf diskriminierende Ausgestaltungen erklärt (vgl. wiederholte Rechtsprechung des BAG – Bundesarbeitsgericht bis 2008). Gemeint sind das Dienstrecht für Beamte und das Arbeitsrecht für Tarifbeschäftigte.

Solange DGB- Gewerkschaften und DBB-Tarifunion unbeirrt an Pauschalforderungen von linearen Prozentsätzen für nicht vergleichbare Statusgruppen festhalten (z.B.: „8 Prozent für alle“), tragen auch sie bestätigend dazu bei, die notorische Unterbezahlung tarifbeschäftigter Lehrkräfte und ihre fortschreitende Aufspaltung in immer neue Grade der Benachteiligung zur tarifpolitischen „No-Talk-Area“ zu machen. Die Arbeitgebervertreter wurden in all den Jahren nicht einmal in die Lage versetzt, Gleichbehandlungsforderungen ablehnen zu können. Denn sie waren bisher grundsätzlich im gewerkschaftlichen Forderungs(- und Mobilisierungs-) Arsenal von GEW und VERDI nicht enthalten. Insofern sind die etablierten und verhandlungsberechtigten „Tanker“ der Interessenvertretung an der Misere verantwortlich beteiligt und steigern den Erwartungsdruck in jeder neuen Tarifrunde sehenden Auges gegen sich selbst.

Sonderweg Nordrhein-Westfalen

Dabei sind wir uns der bundesweiten Unterschiede in der quantitativen Verbreitung tarifbeschäftigter Lehrkräfte im Vergleich zu den beamteten im jeweils gleichen Bundesland durchaus bewusst. Aber die Bekämpfung von Lohnungerechtigkeit aufgrund einer strukturellen und systemischen Fehlentwicklung darf nicht ein Problem der Quantität sein. Im Umkehrschluss könnte entgegengehalten werden, dass andere Bundesländer vergleichbar weniger Antidiskriminierungskosten als Folge eines gerechten Tarifvertrages zu finanzieren hätten. Die Besonderheit der Lage Nordrhein-Westfalens legt dringend nahe, eine tarifrechtliche Öffnungsklausel für das Bundesland mit dem größten Antidiskriminierungsbedarf anzustreben. Nordrhein-Westfalen wäre nicht das erste Bundesland mit einer derartigen Öffnungsklausel (vgl. Kap. 3 NTA-Splitting und sog. „Bremer Modell“).

Zwei Seiten einer Minimallaufzeit

Eine strategisch begründete Laufzeitverkürzung zwecks synchroner Bündnisse mit VERDI unter Einschluss der Kommunal- und Bundesebene wird an späterer Stelle thesenhaft unter dem Aspekt der „Spartenqualität“ reflektiert. An dieser Stelle sei vermerkt, dass jede Laufzeitverkürzung – insbesondere auf nur 1 Jahr – den Erwartungsdruck auf die Folgerunde als sog. „Hauptrunde“ verstärkt.

Folgende Konsequenzen drängen sich alternativ auf:

- Eine Minimallaufzeit könnte im positiven Fall als verlängerter Anlauf – mit besonders akribischer Vorbereitung – auf die entscheidende „Hauptrunde“ genutzt werden, um erstmals zu einem Paradigmenwechsel i.S. einer tarifpolitischen „Gleichbehandlungsrunde“ zu gelangen. Nur dies könnte rechtfertigen, die Minimallaufzeit „übergangsweise“ ausschließlich mit Reparaturforderungen zu füllen, ohne innovativ zu werden.
- Was aber, wenn die Laufzeitverkürzung von der TdL nicht akzeptiert und in eine lange Laufzeit verlagert würde!? Wenn also der Verbleib in der vermeintlich kurzen Laufzeit ohne innovative Substanz auf mehrere Jahre verlängert wird und die „Hauptrunde“ durch die TdL hinausgezögert wird? - „Anschluss erneut verpasst?“

Gleichstellungsanlass tarifbeschäftigter Lehrkräfte, Aufgabenbeschreibung und authentische Interessenvertretung, Begründung des Tarifprozentsatzes 30% . . .

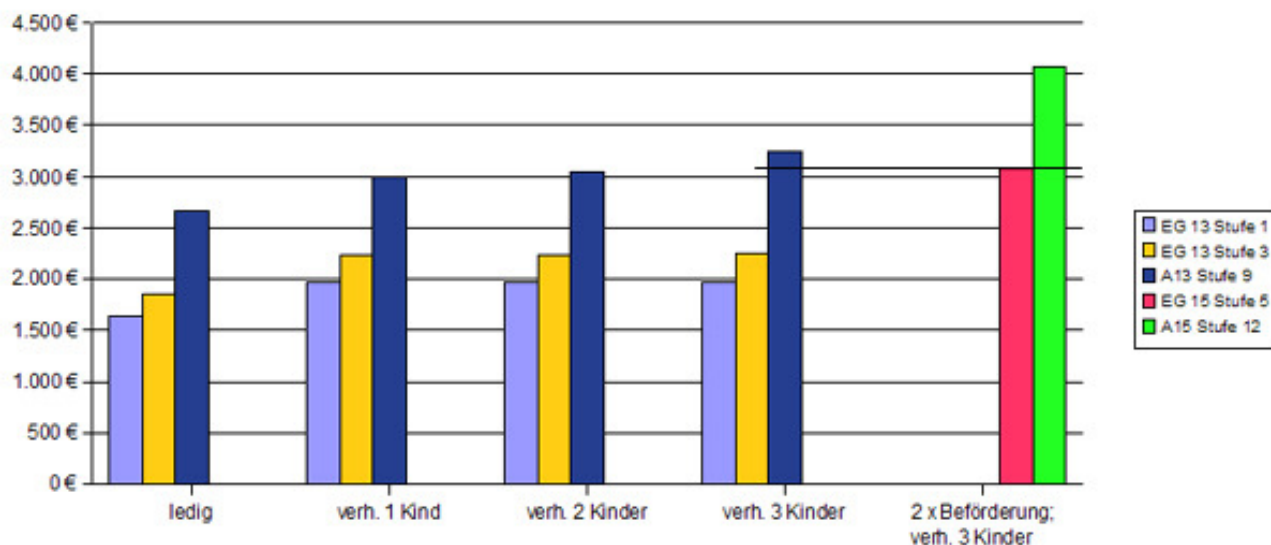
- **Gleichstellungsanlass bei klaffender Einkommensschere trotz gleicher Arbeit und gleicher Laufbahnqualifikation beim gleichen Arbeitgeber mitten in der Europäischen Union:**
 - **Errechnung der notwendigen Bruttosteigerung** für nettobezogene Vergleichsgehälter (Höhe der Tarifforderungen) und ihrer differenzierten Verläufe je nach Fallvariablen / Steuerklasse etc.

Expl. Auszug Gehaltsvergleiche SchaLL NRW

Sek-II Lehrer in NRW mit verschiedenem Status

Vergleich bei 2-facher Beförderung

Sek II Lehrer, 42 Jahre



	Angestellte	Angestellte	Beamte	Angestellte	Beamte	Angestellte
42 Jahre	EG 13 Stufe 1	EG 13 Stufe 3	A13 Stufe 9	EG 15 Stufe 5	A15 Stufe 12	BAT IIa
ledig	1.640 €	1.851 €	2.671 €			2.038 €
verh. 1 Kind	1.964 €	2.226 €	2.994 €			2.534 €
verh. 2 Kinder	1.973 €	2.233 €	3.037 €			2.582 €
verh. 3 Kinder	1.973 €	2.245 €	3.237 €			2.630 €
2 x Beförderung; verh. 3 Kinder				3.074 €	4.074 €	3.074 €

Anmerkungen:

- Selbst bei zweimaliger Beförderung erreicht der angestellte Lehrer (EG 15, Dienstbezeichnung L.i.T., Lehrer im Tarifverhältnis) nicht das Nettoeinkommen des (unbeförderten) beamteten 42-jährigen Lehrers (A13-9, Dienstbezeichnung StR, Studienrat).
- Sein beamteter Kollege (Dienstbezeichnung StD, Studiendirektor) erhält **jeden Monat 1000 € netto** mehr.
- Zukünftig würden angestellte Schulleiter beamtete Lehrerkollegen beurteilen, die als nachgeordnete Mitarbeiter über mehr Einkommen verfügen.
- Die gelben Balken (A13 Stufe 9) verdeutlichen das im Systemvergleich „leistungsneutrale Bezahlssystem“ bei beamteten Lehrern.

Expl. Auszug Tab.9 des INI Gleichstellungskonzepts

Wir verweisen auf die nettobezogene Bruttosimulation der „INI – Initiative Zukunftsberuf Lehrer NRW“ in der selbstverständlichen Annahme, dass dieses Papier ebenfalls den Mitgliedern von BTK, GEW-Vorständen und Mitgliedern des LAA weitergeleitet wurde. **SchaLL NRW** und **INI Zukunftsberuf Lehrer NRW** gehen arbeitsteilig vor, so dass an dieser Stelle grundlegende Gehaltsvergleiche als bekannt vorausgesetzt werden dürfen.

Die INI bestätigt die SchaLL-Kritik rechnerisch, dass die Einkommensdifferenzen je nach Vergütungsgruppe und Steuerklasse bei gleicher Qualifikation zwischen 100.000 €uro und 250.000 €uro liegen, wenn man nur eine Dienstzeit von 25 Jahren zugrunde legt. Die innovative Fortentwicklung bisheriger Gehaltsvergleiche besteht darin, dass die erforderliche Bruttosteigerung simuliert wird, die pro Fallgruppe nötig ist, um nach Abzug bekannter Abzüge auf ein gleichstellungsbezogenes Nettoentgelt zu gelangen. Eine 6. Stufe könnte für weitere Entlastungen sorgen. Hier aber soll zunächst die notwendige Konsequenz aufgrund noch bestehender Voraussetzungen gezeigt werden.

TV-L REAL	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
EG11	↘	↘	↘	↘	↘
EG12	24,86%	24,78%	21,40%	20,38%	14,08%
EG13	29,72%	29,61%	29,41%	28,34%	25,89%
EG14	30,29%	30,29%	29,55%	34,50%	29,18%
EG15	36,36%	36,43%	36,99%	30,24%	29,07%

Insofern sind Tarifprozentsätze zwischen 20% und 30% nicht „populistisch“, sondern mit fortschreitender Lebens- und Beschäftigungszeit eine belastende tarif- und rechtspolitische **Aufgabenbeschreibung**, insbesondere für die Betroffenen. Bisher versuchen sie vergeblich, sich diesbezüglich in den etablierten gewerkschaftlichen Interessenvertretungen wiederzufinden. **Für sog. Altbeschäftigte - die überwiegende Mehrheit der akut zu vertretenden Tarifbeschäftigten - zeigt die Uhr bereits „60 MINUTEN NACH ZWÖLF“, zumal sie als künftige Rentner keinerlei Einfluss mehr auf die Berechnungsgrundlagen ihrer Altersbezüge haben.** Hier liegt ungenutztes Mobilisierungspotential von 33.000 Tarifbeschäftigten allein im Schulbereich brach. Der völlig berechtigte Hinweis auf die strukturelle Vereinzelung tarifbeschäftigter Lehrer in mehrheitlich beamteten Kollegien als strategisches Streikproblem verdient **nur unter der Voraussetzung seine Gültigkeit, dass es Streikziele gäbe, die sie eine grundlegende Mobilisierung wert erscheinen lassen.**

Die Identifikationschance möglichst vieler Betroffener ist gleichzeitige Grundbedingung für eine zumindest mittelfristige Langlebigkeit von Arbeitskämpfmaßnahmen. Denn wenn ein Streik als strategischer Hebel über eine Symbolkundgebung hinausreichen soll, sind an diese Maßnahme selbst hohe Anforderungen zu stellen. Die Bereitstellung oder aber das Fehlen einer glaubhaften Perspektive, die o.g. „Aufgabenbeschreibung“ verstanden und akzeptiert zu haben und sich ihr als Arbeitnehmerorganisation verspätet, künftig jedoch konsequent zu verschreiben, dürfte der eigentliche - und damit vorgelagerte - Schlüssel zur Mobilisierungsfrage bleiben.

Die Mehrheit der beamteten Mitglieder muss sich in ihrer Interessenlage deshalb keineswegs beeinträchtigt empfinden, da das Konzept des NTA-Splittings (vgl. Kap. 3) sie in ihrer Besoldungs- und Rechtsposition unberührt lässt. Das NTA-Splitting strebt vielmehr die diskriminierungsfreie Schließung der Entgelt- und Versorgungslücke der Tarifbeschäftigten an. Angesichts der Kaufkraftverluste der beamteten KollegInnen und ihrer Alimentationsklage sollte umso verstehbarer sein, worin die Gleichbehandlungsnot der Tarifbeschäftigten besteht.

Begründung des Tarifprozentsatzes „30%“

- Keine Lohnforderung (Gegensatz zu GDL/Marburger Bund)
- Sondern Abbildung privat etablierter Unterbezahlung
 - Vgl. [Gehaltsvergleiche](#) SchaLL NRW und INI / Initiative Zukunftsberuf Lehrer www.schall-nrw.de
 - Vgl. Tarifposition INI Zukunftsberuf Lehrer für 2009
- Uneingeschränkte Aufgabenbeschreibung als Zielprofil
- Bei Unterscheidung von kreativen Varianten ihrer strategischen Umsetzung
- **Ausgleich für verabsäumte Gleichbehandlung** in der Vergangenheit
- **Altersarmut verhindern:** Der Gesetzgeber bestimmt die Altersrente nicht allein – **Auftrag an die Tarifpartner !**
 - Gesetzliche Rente als der sog. „2. Lohn“: Lohndiskriminierung hat ein langes Gedächtnis
 - Zusatzversorgung: BGH verpflichtet Tarifpartner seit 2007 zu sozialen Korrekturen

Maßnahme-Empfehlungen- und Forderungen:

1. Vorabklärung Solidaritätszusage durch VERDI an GEW:

- a. Korrektur der spartenfremden Entgelttabellen-Strukturen aus 2006
- b. Andernfalls Vorbehalt eines eigenen Weges für spartentreue EG-Tabelle „Bildung und Erziehung“ ohne Verfälschung der Entgeltstrukturen durch „Verwaltung“, „Krankenhäuser“, „Flughäfen“ und „Entsorgung“ (Die sog. „Irrtümer“ aus 2006 dürfen sich nicht wiederholen)
- c. Vermeidung der Konkurrenz zwischen mittleren, gehobenen, höheren Einkommensgruppen: K(r)ampf um die Wippe (Für wen gilt die PROGRESSION - für wen gilt die ABFLACHUNG der Entgeltkurve?!))

- d. Mobilisierung und Identifikation für eigene, erkennbare (spartengerechte) Ziele, Erkennbarkeit der eigenen Organisation als authentische Interessenvertretung, „WOFÜR“ trete ich ein / streike ich?!
- e. Fehlendes Stimmrecht der GEW-Mitglieder in der BTK-VERDI macht Vorabklärung mit VERDI besonders dringlich
- f. Risiken synchroner Laufzeiten mit Bund und Kommunen (akute Laufzeitbeschränkung auf 1-2 Jahre): Abschwächung von Forderungen durch „Kurzfristigkeit“ der Vertragslaufzeit oder „Verlagerung“ des Gleichbehandlungsbedarfs auf Anschlussstarifrunde mit ungewissem Ausgang – BREITE eines synchronen Bündnisses muss sich QUALITATIV spiegeln: Breite ODER Qualität wären keine zulässige Alternative

2. Entgeltvolumen und Entgeltstruktur

Zeitl. und strukturelles Junktim zwischen getrennten

Verhandlungszeiträumen: Für ein neues Stufenmaß muss die dafür passende Entgelttabelle mitgedacht werden (wg. Verhandlungsstart des Entgelttarifvertrags ab frühestens Juli 2009) – **Verhandlungsvorgriff als Paket-Fiktion** möglich?

- **Keine Schaffung neuer Sondervorbehalte, Privilegierungen,** Differenzierungen, Abhängigkeiten, analog § 16(5) TV-L, keine neuen Seiteneinsteiger-Prämien
- **Tarifrechtliche Sicherung „affiner“ Erfahrungsstufen**
 - Ohne Verlust mehrjähriger Resterfahrungszeiten, die nicht einer vollen Stufenlaufzeit entsprechen („Erfahrungs-Überhang“)
 - Einarbeitung der gerichtlich bestätigten Mitbestimmungspflicht für Personalräte bei Zuerkennung von Erfahrungsstufen in das Tarifrecht (Vom „Häuserkampf“ zum Flächentarif)
 - Und der korrigierenden Rückabwicklung aller Personaleinstellungen durch die Bezirksregierungen
 - Besitzstandssicherung auch bei Aufstockung des vertraglichen Stundenmaßes
 - Besitzstandssicherung auch bei Länderwechsel
- **Mehr Stufen pro Vergütungsgruppe, mindestens Stufe 6**
 - Volumenrechnung: „Mehr Becher pro Schöpfrad“
 - **Verlagerung der jetzigen Inhaber der Stufe 5 in Stufe 6**
- **Auffüllung jeder Stufe**
 - Volumenrechnung: „Besser Eimer statt Becher“
- **Mehr Entgeltgruppen** / EG-Tabelle für Lehrer („EG 16“-Problematik, die Laufbahnsprechung zu Beamten wurde im TV-L z.T. aufgegeben)

- **EG 14-Forderung für Hochschulabsolventen** statt EG 13 - Forderung
 - EG 13 bedeutet für SII-Lehrer an Gesamtschulen, Berufskollegs, Gymnasien – zumal bei längerem Verbleib in Stufe 5 – keinerlei Verbesserung und keinen Mobilisierungsanlass
 - Erzieher mit künftiger Hochschulausbildung bewegen das künftige Lohngefüge ergänzend von unten nach oben
- **EG 11-Korridor für Fachhochschulabsolventen** öffnen
 - Vergessene Fach- und Werkstattdlehrer /Techniker
 - Jahrzehntelang ohne Aufstiegsplanstellen (EG9-EG11)
 - Häufige Praxisüberschneidung mit SII-Einsätzen
 - Vermeidung einer unbeabsichtigten neuen Schere zwischen EG 14 und Fachlehrern – Achtung: Öffnungssignale in neuem Einstellungserlass NRW 10/2008 für FH-Absolventen – Mögliche Verwerfung des Gehaltsgefüges für Berufspädagogen beachten
- **Verlagerte Positionierung oder Beseitigung der Wippe** (z.B. 45 Jahre), Berücksichtigung „abweichender“ Progressionsverläufe von Hochschulabsolventen bzw. Arbeitnehmern mit langen Ausbildungszeiten

3. „NTA-Splitting“ (Zweigleisiger Nachteils- Ausgleich)

3.1 **NTA-1:** Erhöhung des AG-Anteils SV-Beiträge / zeitl. begrenzt für Alt- und Neubeschäftigte bis Erreichung der Gleichstellung (bei SGB-Vorbehalt nettobezogene Bruttoaufstockung)

3.1.1 Lineare Spaltung der Einkommensschere auffangen

3.1.2 Konsequenzen der Altersarmut umgehen als Folge von Unterbezahlung aufgrund von Ungleichbezahlung

63% Rente gegen 77% Pension des (nicht vergleichbaren) Arbeitseinkommens – IWD / Institut der Deutschen Wirtschaft 2003

16% bis 20 % höhere Beamtenpensionen als Angestelltenrenten – Finanztest 2007

3.2 **NTA-2:** Tarifvertragliche Kompensationsstufen für Mehrheit der unterbezahlten „Altbeschäftigten“: Nachteils- Ausgleich (bei SGB-Vorbehalt nettobezogene Bruttoaufstockung)

Konzeptionelle Darstellung vgl. anliegende Tabellen

- Vermeidung der „Linearen Spaltung“ durch kombinierte Bausteine
- NTA-Splitting
 - **NTA-1**
 - **NTA-2**

NTA – Splitting Zweigleisiger Nachteils- Ausgleich		
Vorgeschlagen in Wahlplattform Personalratswahlen und Landesangestelltentag SchaLL NRW 04/2008, auf Tarifveranstaltungen INI-GEW-SchaLL in Köln und GEW Bielefeld November 2008		
Bis zu 27% durch TV-L verloren seit 2006 . . . „nur“ im Vergleich zum BAT Und die Schere der Unterbezahlung seit BAT um 20% ?! „Kräftiger Zuwachs um 8% mehr“ für ALLE Lehrkräfte NRW durch die Tarifrunde 2009? LINEAR?		
<u>Beamte</u> Analoge Übertragung plus Alimentationsklage und Startposition für Altersversorgung	<u>Tarifbeschäftigte</u> Tarifabschluss ohne Alimentationsanspruch und Startposition für Altersversorgung	<u>Vermeidung der „linearen Spaltung“</u> Korrektur der Berechnungs- grundlagen, bevor Gehaltszuwächse wirklich bestätigt werden können: <u>Gleichstellung auf 100%</u> durch Systemkorrekturen in kombinierten Bausteinen
$8\% = 8\%$ $+ 100\%$ = 108%	$8\% = 5,6\%$ $+ 70\%$ = 75,6%	Baustein „Systemkorrekturen“ „TV-L-Reparaturen“ <ul style="list-style-type: none"> • EG-Tabellenstrukturen • Stufenzahl • Stufenvolumen • Ersatz oder Verlagerung der Wippe (Spartentreue) Baustein „NTA-Splitting“ Nachteils- Ausgleiche als TV-L- und BAT-Kompensation
		<u>Tarifvertragliche Öffnungsklausel</u> <u>„Landesregelung NRW“</u> für den größten Antidiskriminierungsbedarf bundesweit <ul style="list-style-type: none"> ➤ Zukunft „NTA -1“ ➤ Vergangenheit „NTA -2“

NTA - Splitting		
<p>Das „Haushaltspolitisch Unzumutbare“ ist empirisch längst etabliert: Auf Kosten der Tarifbeschäftigten bei gleicher Arbeit Ein Umkehrschub im Schuldverhältnis ist überfällig</p>		
NTA-1		
<ul style="list-style-type: none"> • Zielgruppe: Alt- und Neubeschäftigte VOR Gleichstellung • Aufstockung auf laufendes Gehalt • Überbrückung, solange keine Entgelttarif-Korrektur vorgenommen wird • Ergänzung zur schrittweise fortschreitenden Entgelttarif-Korrektur • Auslaufen von NTA-1 bei erreichter Gleichstellung durch Entgelttarifkorrektur 		
NTA-2		
<p>Nachteils- Ausgleich für Altbeschäftigte mit z.T. Jahrzehnte angehäufter Unterbezahlung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Je nach Entgeltgruppe, Steuerklasse • Beschäftigungsdauer • „Negative Wippe“ zur Berücksichtigung des Grads des Kompensationsbedarfs (angehäufte Unterbezahlung) und verbleibender Kompensationszeit (Datum Renteneintritt) 		
Nachteils Ausgleiche „NTA“	Leistung und Rechtsform	Zahlungsmodus
BAT- und TV-L-Kompensation Bausteine NTA-Splitting 1 u. 2		
<p><u>NTA-1</u></p> <p>Zukunft</p> <p><u>Alt- und Neubeschäftigte</u></p> <p>Orientierungsgröße 250,00 Euro netto</p>	Sozialversicherungsfreie Gutschrift nach Steuern (Erhöhung des AG-Anteils SV) <ul style="list-style-type: none"> • Bei SV-Pflichtigkeit wegen <u>SGB-Vorbehalt</u> ggf. anteilige Bruttoaufstockung, da sonst kein Kompensationseffekt • Tarifvereinbarung 	<p>Gleichstellungsbezogener Zuschuss zur Aufstockung einer <u>schrittweisen Korrektur der Entgeltordnung</u>, bis Gleichstellung erreicht</p> <p>Verrechnungsfähige Abschläge bis Tarifvereinbarung</p>

<p style="text-align: center;"><u>NTA-2</u></p> <p style="text-align: center;">Hypothek</p> <p style="text-align: center;"><u>Altbeschäftigte</u></p> <p style="text-align: center;">Orientierungsgröße</p> <p style="text-align: center;">250,00 Euro netto</p>	<p>Sozialversicherungs- und steuerfreier Verlustausgleich</p> <p>Mit SV-wirksamem AG-Anteil</p> <p>Durchschnittlicher Schuldzins</p> <p>(Sollte NTA-2 wie Regelvergütung behandelt werden – wg. <u>SGB-Vorbehalt</u> - gilt ggf. auch hier die nettobezogene Bruttosteigerung)</p> <p>Negative Wippe mit umgekehrter Progression für Altbeschäftigte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mit langer Unterbezahlung • Mit nur noch kurzer Kompensationszeit bis zum Renteneintritt • Differenzierung nach EG-Variante, Beschäftigungsdauer, Steuerklasse • Tarifvereinbarung 	<p>Gleichstellungsbezogener Zuschuss zum <u>schrittweisen Abbau von angehäufter Unterbezahlung, Schuldzinsen und vergleichsweise verteuerten Kreditkosten</u> (vgl. Markt der Beamtendarlehen)</p> <p>Verrechnungsfähige Abschläge bis Tarifvereinbarung</p>
<p>„Technische“ Modelle unter tarifrechtlichen Aspekten</p>	<p>Bremer Modell eines tarifvertraglichen Nachteils- Ausgleichs für alle Lehrer ab 50 Jahre, die nicht mehr nachverbeamtet werden konnten. Modellhaft ist das Eingeständnis der Tarifpartner einer grundlegenden Ungleichbezahlung und ihre tarifrechtliche <u>Linderung</u>. Von <u>Ausgleich</u> kann in diesem Falle keine Rede sein. Vorsitzender der Schlichtungskommission war der ehemalige Bürgermeister Koschnik. Der Nachteils-Ausgleich Bremen war zeitlich befristet und ist derzeit Gegenstand von Verlängerungsverhandlungen für eine neue Laufzeit. Nach eigener Aussage ist <u>Ilse Schaad / GEW</u> an diesen Verhandlungen beteiligt. Zugleich ist die Bremer Regelung eine landesspezifische Tarifvereinbarung. Auch eine <u>tarifrechtliche Öffnung</u> für eine <u>NRW-Lösung mit außerordentlichem Lösungsbedarf</u> ist denkbar.</p> <p>Der Strukturausgleich qua TV-L kann als systemischer Nachteilsbeleg gelten, um Besitzstandsverluste immanent lindernd zu berücksichtigen: nach EG-Zugehörigkeit, Beschäftigungsdauer, Steuerklasse bzw. Kinderzahl etc. . Dieses Instrument könnte technisch transferiert und fortentwickelt werden.</p>	
<p>Nachteil der Unterbezahlung durch Ungleichbezahlung als gegensätzliches Steuerungsinstrument im Unternehmen:</p>		
<ul style="list-style-type: none"> • Krankenhäuser in Süddeutschland warben Ärzte 2005 überregional mit Zulagen wg. TVoED-Verlust (Berichterstattung Zeitung des Marburger Bundes). 		
<ul style="list-style-type: none"> • Die Volkshochschule Bielefeld schützte lt. Berichterstattung der Neuen Westfälischen hausinterne Bewerber vor überregionaler Konkurrenz mit verlustreichen TVoED-Tarifen in den Anzeigen (Sommer 08). 		

4. Sonstige Tarifforderungen

4.1 Reparaturen und Ergänzungen

- **Ablösung lehrerspezifischer Abweichungen vom Tarifvertrag („Sonderregelungen“)**
 - Eigener Arbeitszeitvertrag und Leistungsbeschreibung/ Stellenbewertung
 - Zulagen für höherwertige Tätigkeiten
 - Fortführung Bewährungsaufstieg anlog TVÖD 2008 auch für Lehrkräfte im Landesdienst

- **Anmerkungen zur Arbeitszeit:** NRW-Lehrer i.T. arbeiten so lange wie beamtete Lehrer, und somit gem. o.g. „Sonderregelungen“ länger als kommunale Tarifbeschäftigte. **Es gibt nun folgende alternative Forderungsmöglichkeiten:**
 - Ein eigener Arbeitszeittarifvertrag für Lehrer führt **durch Senkung der Arbeitszeit** zur Gleichstellung mit den kommunalen Tarifbeschäftigten (Vom Tarifbeschäftigten 2. Klasse zum vollwertigen Tarifbeschäftigten). Man erinnere sich an die solidarische Abwehr von 15 Minuten Mehrarbeit (der Kommunalbeschäftigten) 2006 bei gleichzeitig 1,5 Stunden längerer Arbeitszeit der solidarischen Lehrer (*Hier hätte es ausnahmsweise eine spartenfremde Forderung zugunsten der Situation der Lehrer gegeben - wenn sie tatsächlich für Lehrer gemeint gewesen wäre . . .*)
 - Ein eigener Arbeitszeittarifvertrag für Lehrer führt unter Beibehaltung der beamtenanalogen Arbeitszeit (einheitliches Steuerungsinstrument für das Gesamtpersonal im gleichen Betrieb) zur **Mehrbezahlung um die Differenz von 1,5 Stunden**. Hiermit wäre eine Gleichvergütung mit den Kommunalbeschäftigten hergestellt und zugleich ein weiterer – wenn auch geringer – Baustein geschaffen, die Einkommensschere zwischen den Statusgruppen Beamte / Tarifbeschäftigte schrittweise zu schließen.

- **Leistungsorientierte Bezahlung – LOB:** Sicherung des Ausschüttungsvolumens im Falle der Streichung oder Vertagung der LOB (denn die Ausschüttung wurde von den Beschäftigten durch Besitzstandsverluste selbst erwirtschaftet)

- **Anmerkungen zur LOB:** Leistungsorientierte Bezahlung ist konzeptionell nicht auf 1% des Septembergehalts beschränkt, sondern soll schrittweise auf 8% aufgestockt werden. Auch diese 8% werden von den Beschäftigten selbst erwirtschaftet:
 - Durch Besitzstandsverluste
 - Durch 40% der Beschäftigten, da nur von einer breiten Leistungsspitze einer Belegschaft (ca. 60%) ausgegangen wird, die in den Genuss von Leistungsprämien gelangen kann.
 - Hieraus ergibt sich die Forderung,
 - das Ausschüttungsvolumen in weit größerem Umfang als zu 1% zu retten (also bis zu 8% !!)
 - den Verteilungsschlüssel so zu gestalten, dass weiterhin die gesamte Belegschaft empfangsberechtigt ist

- die zukünftig weiterhin mögliche Erkennbarkeit der LOB-Ausschüttung zu gewährleisten. Die diskutierte „Integration in die Entgeltstufen“ birgt die Gefahr, sie auf Dauer nicht mehr von sonstigen Tarifentwicklungen unterscheiden zu können und eine mögliche Stagnation oder gar Abschmelzung nicht mehr kontrollieren zu können. Unbemerkte „Mitnahmeeffekte“ des Arbeitgebers wären die Folge.

- **Fortführung der Altersteilzeit zu bisherigen Konditionen**

- **13. Monatsgehalt als ungekürzte Zuwendung für jede Entgeltgruppe**

- **Entschuldung durch Rückführung der Gehaltszahlung auf den Monatsersten wie für Beamte** (Zusatzüberlegung: Einforderung eines fiktiven Kreditzinssatzes: durchschnittlicher Marktzins)

- **Versteckte Besitzstandsverluste ausgleichen**
 - Wiederherstellung der 26-wöchigen Entgeltfortzahlung: Pro Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers statt Krankengeld der Krankenkassen (schädliche Unterbrechungstatbestände: **vgl. Kap. 4.2**)
 - Rückgewinn der Ortszuschläge

- **Wippe auch bei spartentreuer Entgeltstruktur auf den Prüfstand** (Verlagerung auf das 45. Lebensjahr für Hochschulabsolventen oder Rückkehr zur linearen Progression)

- **Instrument des Strukturausgleichs³ ausbauen** (Systemischer Beleg für Besitzstandsverluste durch „Tarifreform“: Vollausgleich statt „annäherndem“ Ausgleich)

- **Zusatzversorgungsrente**
 - **Tarifrunde 2009 - BGH-Auftrag erfüllen:** Unsoziale Kürzung der erworbenen Leistungsrechte korrigieren (Abwertung der Startgutschriften für die VBL/Zusatzversorgung seit 2001), vgl. insbesondere Kap. 5
 - **Tarifrunde 2010/11 (?) Reform der VBL bedenken:** Option der Kündigung des Zusatzversorgungstarifvertrages, vgl. insbesondere Kap. 5

³ Strukturausgleich als ergänzender Gleichstellungsfonds / **Systemisches Eingeständnis von TV-L-Verlusten** (Wegfall von Bewährungs- und Zeitaufstiegen, Orts- und Familienstandszuschlägen, Abflachung der Lohnprogression per Wippe) – Struktureller Ausbau des Instruments Strukturausgleich (**Methodische Verbindung mit Nachteils-Ausgleich**)

4.2 Besitzstandsverluste jenseits von Entgeltanalysen: Neue Entgeltfortzahlung per TV-L

- Krankenbezüge gem. §§ 21, 22 TV-L, 13 TVÜ und 71 BAT -
- 8-wöchige Ausschluss – Fristen bis 31.12.2006 bei Einführung -

**Kriterien für eine qualifizierte Unterscheidung und Entscheidung zur Wahrnehmung des sog. „Wahlrechts“ bis 31.12.2006 . . . oder:
“Was ist an der 26-wöchigen Entgeltfortzahlung so erstrebenswert?!”**

4.2.1 Rechnerische und rechtliche Aspekte

Bei einem fiktiven Nettoentgelt von 2.048,40 € ergibt sich ein an durchschnittlich 30 Tagen im Monat fälliges Nettoentgelt von 68,28 €. Die Bruttoleistung der gesetzlichen Krankenkasse für den täglichen Zahlbetrag errechnet sich wie folgt:

Krankengeld brutto (90% v. Nettoentgelt)	61,45
Abzüglich Beiträge Pflegeversicherung	0,76
Abzüglich Beiträge Rentenversicherung	5,99
Abzüglich Beiträge Arbeitslosenversicherung	2,00
Auszuzahlendes Krankengeld netto	52,70

Die beiliegende Synopse zeigt, in welche Anspruchsgruppen die Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis seit Geltung des neuen TV-L aufgeteilt werden. Hier sollen die rechnerischen und rechtlichen Unterschiede zwischen „Bruttokrankengeldzuschuss“, „Nettokrankengeldzuschuss“ und Entgeltfortzahlung verdeutlicht werden.

Bei der Berechnung des jeweiligen Krankengeldzuschusses durch den Arbeitgeber bleibt das täglich fällige Nettoentgelt das Maß aller Dinge:

Nettoentgelt	68,28
Bruttokrankengeld	61,45
Bruttokrankengeldzuschuss	6,83

Nettoentgelt	68,28
Nettokrankengeld	52,70
Nettokrankengeldzuschuss	15,58

Der Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers ist der jeweilige Aufstockungsbetrag auf die Nettoleistung der Krankenkasse an den dienstunfähigen Beschäftigten - hier: 52,70 €. Nun wird leicht erkennbar, dass der Nettokrkrankengeldzuschuss das Krankengeld bis zum täglich fälligen Nettoentgelt ergänzen kann, während Beschäftigte mit dem Bruttokrkrankengeldzuschuss je nach Verdienst- und Versicherungsstatus zwischen 10% und 15% unter dem Nettoentgelt bleiben. **Innerhalb des hier simulierten Modells würde der Bezieher von Bruttokrkrankengeldzuschuss bei einmonatiger Erkrankung bei 1.785,90 € oder 262,50 € unter seinem regulären Nettoentgelt bleiben.**

Die Bedeutung dieser Entgeltlücken machen sich insbesondere bei längerer Dienstunfähigkeit bemerkbar und machen ggf. eine gesonderte Beratung erforderlich, inwieweit Zusatzversicherungen diese Lücke kompensieren können. Die Umstellung von BAT auf TV-L hat auch hier einen versteckten **Besitzstandsverlust durch hervorgerufene Mehraufwendungen** bewirkt, der in neuen Tarifverhandlungen kompensiert werden sollte durch

- Rückführung der 26-wöchigen Entgeltfortzahlung
- Oder der Einarbeitung des erwähnten Zusatzversicherungsaufwands in die differenzierten Kostensteigerungen in Kapitel 4.3

4.2.2 Rechtliche Aspekte nach Wegfall der Entgeltfortzahlung und Unterbrechungstatbeständen mit weiterem Besitzstandsverlust:

Hierbei ist nicht allein entscheidend, ob EGFZ oder Krankengeld eine Zeit lang gleich hoch sind (nur unter dieser Fehl-Prämisse kann die Ausweitung um 13 Wochen als „Verbesserung“ angeboten werden), sondern wer diese Geldleistung zahlt. Denn an dieses jeweilige Schuldverhältnis sind rechtliche und finanzielle Konsequenzen gekoppelt, die insbesondere bei längeren Erkrankungen relevant sind:

Wenn der Arbeitgeber seine EGFZ nach 6 (sechs) Wochen einstellt, entstehen schädliche „Unterbrechungstatbestände“ (für den Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur Krankenversicherung, für die Beiträge zur Zusatzversorgungsrente an die VBL – Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder in Karlsruhe – und hinsichtlich einer Verlängerung der sog. „entgeltlosen Phase“ der Altersteilzeit im Blockmodell).

- Während des Bezugs von Krankengeldzuschuss durch den Arbeitgeber entfällt der Anspruch auf Beitragszuschuss zur Krankenversicherung.
- Während des Bezugs von Krankengeld und Krankengeldzuschuss ruhen die Beiträge zur Zusatzversorgung an die VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder in Karlsruhe). Der hier verursachte Verlust an sog. „Versorgungspunkten“ kann satzungsgemäß nicht durch private Nachzahlungen ausgeglichen werden.
- Der so herbeigeführte „Unterbrechungstatbestand“ wirkt sich gleichzeitig nachteilig auf die Gestaltung der bereits vertraglich vereinbarten Altersteilzeit aus. Die „entgeltlose Phase“ muss „nachgearbeitet“ werden, so dass sich die Arbeitsphase im Blockmodell verlängert und so die Freistellungsphase verzögert bzw. einschränkt. Nur eine Erkrankung während der Freistellungsphase bleibt unschädlich.

4.2.3 Tarifforderungen

Der TV-L hat mit der geänderten Entgeltfortzahlung zu versteckten Besitzstandsverlusten geführt, die im Strukturausgleich nicht berücksichtigt sind und den tarifpolitischen „Reparaturbedarf“ wie folgt erweitern:

1. Ausgleich für verringerte Nettoleistungen (vgl. Modellsimulation oben - 262,50 €uro Verlust-) bzw. Zusatzversicherungsbedarf
2. Aufhebung der schädlichen Unterbrechungstatbestände
3. Rückführung der 26-wöchigen Entgeltfortzahlung als ersten Schritt einer konsequenten **Anbahnung eines einheitlichen Dienstrechts**. Auch das Tarifrecht kann Beiträge hierzu leisten. Wir kritisieren nicht die Entgeltsicherung der Beamten, die im Falle längerer Erkrankung nicht an die Befristungen gem. Entgeltfortzahlungsgesetz gebunden sind. Zu korrigieren ist das geringere Maß an Fürsorge, das im Vergleichsfall den Tarifbeschäftigten zuteil wird. Auch diese Systemkorrektur entspräche geldwerten Leistungen, um die klaffende Einkommensschere zwischen beamteten und tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen über Tarifprozentsätze und Entlohnungsbausteine hinaus (vgl. „NTA-Splitting“) tendenziell zu schließen. **Diese Schere aber wird in der Vergütungsanalyse nicht sichtbar. Umso mehr öffnet sie sich im Krankheitsfall – außerhalb der Regelvergütung.**
4. Der TV-L als „BAT-Reform“ sollte neben einem „Mehr an nachvollziehbarer Entlohnungsgerechtigkeit“ auch der Verschlinkung und Transparenz schlüssiger Zuteilungskriterien dienen. Die Neuregelung der Entgeltfortzahlung gem. TV-L bedeutet eine **Ausdifferenzierung der Tarifbeschäftigten in nicht weniger als sechs Gruppen von Anspruchsberechtigten:**

Synopse Entgeltfortzahlung / EGFZ - (S.18)

Anspruchsberechtigte L.i.A bzw. Tarifbeschäftigte	Form der Krankenbezüge	Zeit der möglichen Bezugsdauer	Höhe der Krankenbezüge	Antragsfrist zur Anspruchswahrung
Neueinstellungen gem. § 22 TV-L	Entgeltfortzahlung Krankengeld	6 Wochen 33 Wochen	Nettolohnsumme „Bruttokrankengeldzuschuss“ unterhalb Nettolohnsumme	Gesetzliche Regelung ohne Antrag
Altbeschäftigte pflichtversicherte Mitglieder der gesetzl. Krankenkassen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze, die nach dem 01.07.1994 beschäftigt sind und damit nicht unter § 71 BAT fallen	Entgeltfortzahlung Krankengeld	6 Wochen 33 Wochen	Nettolohnsumme „Bruttokrankengeldzuschuss“ unterhalb Nettolohnsumme	Gesetzliche Regelung ohne Antrag
<p>Altbeschäftigte, die vor dem 01.07.1994 bis heute gem. BAT/TVÜ angestellt und pflichtversichert sind und zur Gruppe gem. § 71 BAT gehören</p> <p>Altbeschäftigte, die gem. § 71 BAT i.V.m. § 13 TVÜ vor dem 01.07.1994 bis heute gem. BAT/TVÜ angestellt und freiwillig in der gesetzlichen Krankenkasse versichert sind . . .</p> <p>sowie gem. § 13 (3) TVÜ eine individuelle Vereinbarung mit ihrer Krankenkasse über Krankengeldanspruch erst ab 27. Woche der Arbeitsunfähigkeit nachweisen</p> <p>Privatversicherte L.i.A., die gem. § 71 BAT vor dem 01.07.1994 eingestellt worden sind</p>	<p>Entgeltfortzahlung Krankengeld</p> <p>Entgeltfortzahlung Krankengeld</p> <p>Entgeltfortzahlung Krankengeld</p> <p>Entgeltfortzahlung Krankengeld</p>	<p>6 Wochen 33 Wochen Ausnahme: Reicht eine Dienst- unfähigkeit vor dem 01.11.2006 in den Geltungszeitraum des TV-L hinein, besteht einmaliger Besitz- stand auf 26-wöchige EGFZ</p> <p>6 Wochen 33 Wochen</p> <p><i>26 Wochen erst ab 27. Woche</i></p> <p>26 Wochen Erst ab 27. Woche</p>	<p>Nettolohnsumme „Nettokrankengeldzuschuss“ bis Nettolohnsumme als „Aus-gleich“ für die gestrichene 26-wöchige Entgeltfortzahlung</p> <p>Nettolohnsumme „Nettokrankengeldzuschuss“ bis Nettolohnsumme als „Ausgleich“ für die gestrichene Entgeltfortzahlung</p> <p><i>Nettolohnsumme Nur Krankengeld der Krankenkasse, kein Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers</i></p> <p>Nettolohnsumme Nur Krankengeld der Krankenkasse, kein Krankengeldzuschuss des Arbeitgebers</p>	<p>Gesetzliche Regelung ohne Antrag</p> <p>Gesetzliche Regelung ohne Antrag</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>„Wahlrecht“ auf Antrag bis 31.12.2006 Vorsicht ! Voraussetzungen??</p> <p>Gesetzliche Regelung ohne Antrag</p>

4.3 Hinzurechnung differenzierter Teuerungsraten:

- Ausgleich für Erhöhung der KV-Beiträge um durchschnittlich ca. 1,8 Prozent
- Inflationsausgleich jährlich seit letzter Tarifierhöhung 2004 zwischen 2% und 3%: Allein dieser Gesamt-Saldo wird durch die Tarifforderung 8% nicht gedeckt
- Ausgleich für VBL-Verlust durch systemische Nettominderung (Umstrittene Steuerpflicht AG-Anteile = Stpfl. Bruttoerhöhung = Erhöhung der Steuerabzüge = Nettoverlust – vgl. Kapitel 5.3.6)
- Verluste durch nicht eingelöste Dynamisierungszusage VBL um jährlich 1% (2001 bis 2008 = 7%): Zugesicherter Inflationsausgleich durch jährlich dynamische Mindestanpassung um 1%

5. BGH-Verpflichtung der Tarifpartner zur Korrektur der unsozialen Abwertung der Startgutschriften für die Zusatzversorgungsrente / VBL

In der vorliegenden „**Langfassung**“ vom **11.12.2008** ersehen Sie nun ergänzend „**Neuregelungsmöglichkeiten bei der Zusatzversorgung**“, die ggf. auch in Verbindung mit einer Kündigung des Zusatzversorgungstarifvertrags zu einer **Reform der Zusatzrentenversorgung** beitragen könnte

5.1 Folgerungen aus dem Urteil des BGH

5.2 Themen ohne explizite BGH-Stellungnahme

5.3 Finanzielle Aspekte zur Situation der VBL und zur Korrektur der abgewerteten Startgutschriften zur Zusatzversorgungsrente /VBL seit 2001 - **Gerichtliche Korrekturpflicht Tarifrunde 2009**

Neuregelungsmöglichkeiten bei der Zusatzversorgung

Unterverzeichnis

5.1 Folgerungen aus dem Urteil des BGH

5.1.1 Neuer Vorschlag

5.1.2 Hilfsvorschläge

Ersatzweise, wenn 5.1.1 und 5.1.2 nicht zum Tragen kommen:

5.1.3 Berücksichtigung von Ausbildungszeiten

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

5.2 Themen ohne explizite BGH-Stellungnahme

5.2.1 Dynamisierung

5.2.1.1 Dynamisierung der Betriebsrente

5.2.1.2 Dynamisierung der Gesamtversorgung

5.2.1.3 Dynamisierung der Startgutschrift

5.2.2 Ermittlung der Startgutschrift

5.2.2.1 Berücksichtigung von Ausbildungszeiten

5.2.2.2 Näherungsverfahren für die Hochrechnung der gesetzlichen Rente

5.2.2.3 Sozialer Stand (Stichtagsregelung / Abschaffung der fiktiven Steuer- klasse)

5.2.2.4 Mindestversorgungsrente, Mindestgesamtversorgung

5.2.2.5 Härtefallklausel

5.3 Thesen zu den finanziellen Aspekten

5.3.1 Finanzielle Situation der VBL

5.3.2 Leistungskürzung bestand schon 2000

5.3.3 Verluste der VBL von 1992 - 2000

5.3.4 Kosten des Aufbaus einer Kapitalisierung nicht geklärt

5.3.5 Geldentwertungsverlust der Startgutschrift

5.3.6 Steuerpflichtigkeit des Arbeitgeber-Umlageanteils

Vorbemerkung:

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 sind danach nicht verbindlich (=unwirksam) und sie kranken 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.

5.1. Folgerungen aus dem Urteil des BGH

5.1.1 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.

5.1.2 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 5.1.1 bzw. 5.1.2 nicht zum Tragen kommen, müssen die Tarifpartner über folgende Themen verhandeln:

5.1.3 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 empfehlenswert 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 ferner 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.

5.1.4 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.

5.2. 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.

5.2.1 Dynamisierung

5.2.1.1 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.

5.2.1.2 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).

5.2.1.3 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).

5.2.2 Ermittlung der Startgutschrift

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

5.2.2.1 Berücksichtigung von Ausbildungszeiten und

5.2.2.2 Näherungsverfahren für die Hochrechnung der gesetzlichen Rente

Die in den Positionen 5.1.3 und 5.1.4 getroffenen Feststellungen gelten in gleicher Weise für die Ermittlung der Startgutschrift

5.2.2.3 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).

5.2.2.4 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 Tarifpartner 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.

5.2.2.5 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.

5.3. Thesen zu den finanziellen Aspekten

5.3.1 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.

5.3.2 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.

5.3.3 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.

5.3.4 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 nachträgliche Kapitalisierung für die Altversicherten aufzugeben, um 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.

5.3.5 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.

5.3.6 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.

(Tarifrechtliche Kompensation bis dahin als Verlustausgleich: Vgl. „**Differenzierte Kostensteigerungen**“ hinzurechnen unter Kapitel 4.3)

Die zusatzversorgungsrechtlichen Tarifaspekte „Thesen zu finanziellen Aspekten der VBL-Startgutschrift“ in „Kurzform“ (29.11.-03.12.2008) und „Neuregelungsmöglichkeiten bei der Zusatzversorgung“ in vorliegender Langform ab 11.12.2008 sind nicht zu verwechseln.

Die BGH-Vorgabe zur Verpflichtung aller Tarifpartner zur Korrektur der VBL-Startgutschriften wurde von der Kanzlei RA Mathies erstritten. Die Kanzlei RA Mathies kooperiert mit SchaLL NRW und dem Verein zur Sicherung der Zusatzversorgungsrente. Die Vorschläge stammen aus dieser Zusammenarbeit.

Aktuell ist eine vom Bundesverfassungsgericht **angenommene** Verfassungsbeschwerde durch Herrn RA Mathies zu Neuregelungen der Zusatzversorgung anhängig.

Jürgen Ploch

Landesvorsitzender SchaLL NRW
Mitglied der GEW

Bielefeld, 29.11. – 03.12.2008 Kurzform (15-seitig) -
11.12.2008 hier vorliegende Langform



www.schall-nrw.de
vorstand@schall-nrw.de



Gerechtigkeitslücke endlich schließen!

Tarifpolitische Forderungen der SchaLL-NRW 2014

Schon in der „Tarifpolitischen Plattform zur Tarifrunde 2009“ hat SchaLL-NRW nachgewiesen, dass Bruttolohnerhöhungen von ca. 30% erforderlich wären, damit tarifbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer auf ein vergleichbares Nettogehalt gelangen wie ihre verbeamteten Kolleginnen und Kollegen.

	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4	Stufe 5
EG 11 zu A 12	29,34%	29,50%	34,00%	33,54%	25,5%
EG 12 zu A 12	24,86%	24,78%	21,40%	20,38%	14,08%
EG 13 zu A 13	29,72%	29,61%	29,41%	28,34%	25,89%
EG 14 zu A 14	30,29%	30,29%	29,55%	34,50%	29,18%
EG 15 zu A 15	36,36%	36,43%	36,99%	30,24%	29,07%

(<http://tinyurl.com/schall-plattform-2009>)

An dieser Situation hat sich bis heute für die ca. 40.000 tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer in NRW trotz mehrerer Tarifverhandlungen grundsätzlich nichts geändert.



LEHRER- ENTGELTORDNUNG (L-EGO): HABEN WIR DAS NICHT GUT HINGEKRIEGT? "

Für die schon lange im Dienst befindlichen tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer (mittlerweile die Mehrheit) hat sich die Lage sogar dramatisch verschärft. Ihre Hoffnung auf einen Nachteilsausgleich für die langjährige Unterbezahlung in der Vergangenheit (bis zu 250.000 Euro in 25 Jahren) schwindet zunehmend. Als baldige Rentner haben sie kaum noch Einfluss auf die Berechnungsgrundlagen ihrer Altersbezüge. Lohndiskriminierung hat ein sehr langes Gedächtnis. (vgl. hierzu die Kompensationsforderungen von SchaLL-NRW durch einen zweigleisigen Nachteilsausgleich in der tarifpolitischen Plattform 2009)

Vor diesem Hintergrund hat SchaLL-NRW seine „tarifpolitischen Forderungen 2014“ formuliert. Diese Forderungen sind weder populistisch noch überzogen, sondern gerecht und realistisch. Ihre Durchsetzung würde die jahrzehntelang andauernde Gerechtigkeitslücke zwischen tarifbeschäftigten und verbeamteten Lehrerinnen und Lehrern im Dienst endlich schließen. Aber die Erfüllung all dieser Gleichbehandlungsforderungen würde noch nicht ausreichen, um eine Gesamt-Altersversorgung in Höhe der durchschnittlichen monatlichen Bruttopension von ca. 2.940 Euro für die Landesbeamten in NRW zu erhalten. (<http://tinyurl.com/schall-asb-2012>)



SchaLL fordert: Paralleltabelle zur Beamtenbesoldung aufheben!

a) Für die Eingangs-Eingruppierung der Erfüller sollen die Besoldungsgruppen A 12 und A 13 der Entgeltgruppe EG 14 zugeordnet werden!

Eine Neuordnung der Tabellen ist vor dem Hintergrund einheitlicher wissenschaftlicher Masterabschlüsse der Lehrerinnen und Lehrer erforderlich. Die Eingangs-Eingruppierung der Erfüller in EG 14 (in Abhebung zu anderen Masterabsolventen, die in EG 13 eingruppiert werden) ist gerechtfertigt durch das im Anschluss an das Hochschulstudium zu erbringende Referendariat mit abschließender Staatsprüfung.

A 12 und A 13	A 14	A 15	A 16
EG 14	EG 15	EG 16 (neu)	EG 17 (neu)

b) Die bereits im Dienst befindlichen tarifbeschäftigten Erfüller aus EG 11 und EG 13 sollen in EG 14 höhergruppiert werden, Erfüller aus EG 14 in EG 15 usw. ..

Bei der Höhergruppierung dieser im Dienst befindlichen Erfüller sollen die bisher erreichte Entgeltstufe und die in dieser Stufe bis zu diesem Zeitpunkt gezählten Jahre mitgenommen werden.

Jede Entgeltgruppe soll zusätzlich um eine Erfahrungsstufe 6 als neue Endstufe erweitert werden (wie bereits in den unteren Entgeltgruppen EG 1 bis EG 8 tariflich festgehalten).

Die im Dienst befindlichen Erfüller, die sich bereits 5 Jahre in der bisherigen Endstufe 5 befinden, werden bei der Höhergruppierung sofort in diese neu zu schaffende Endstufe 6 eingestuft.

Sollte das Nettoentgelt eines tarifbeschäftigten Erfüllers dennoch geringer sein als das des vergleichbaren Beamten (bzgl. Alter, Dienstjahre, Familienstand, ...) so ist der Differenzbetrag durch eine persönlich zu berechnende Zulage auszugleichen (ähnlich dem bisherigen Erhöhungsbetrag zur individuellen Endstufe).

c) Nichterfüller brauchen faire Bezahlung und Entwicklungsmöglichkeiten!

Die Nichterfüller müssen in die Entgeltgruppe aufsteigen können, die bei vollständiger Qualifikation bezahlt wird. Dies könnte durch berufsbegleitende Qualifikationen und/oder eine langjährige Berufserfahrung erreicht werden.

d) SchaLL fordert öffentliche Tarifverhandlungen!

Die Tarifbeschäftigten haben einen Anspruch auf Transparenz. Es ist nicht einzusehen, dass Tarifverhandlungen als Geheimverhandlungen hinter verschlossenen Türen geführt werden.



SchaLL fordert: Arbeitszeit tariflich regeln!

Streichung des im TV-L befindlichen Verweises, dass die wöchentliche Arbeitszeit von tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrern sich nach der Arbeitszeit der Beamten richtet!

Begründung: Neben einer Entgeltordnung muss jeder Tarifvertrag auch eine Festlegung der wöchentlichen Arbeitszeit enthalten. Ansonsten könnte jede erkämpfte Entgelterhöhung durch willkürliche zusätzliche Arbeitszeiterhöhungen zunichte gemacht werden. Eine tarifvertraglich festgelegte Arbeitszeit ist die Voraussetzung für die Ermittlung einer angemessenen Vergütung.

Da Tariftgewerkschaften(GEW, verdi, dbb) immer noch keine Anstrengungen unternehmen, die Arbeitszeit der tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer unabhängig von den Beamten tariflich zu regeln, fordert SchaLL-NRW:

a) Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um eine Unterrichtsstunde für die tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer!

Begründung: Außerhalb des Lehrerbereichs arbeiten Landesbeamte 41 Stunden pro Woche, tarifbeschäftigte Landesbedienstete aber nur 39 h 50 min, d.h. 1 h 10 min weniger als ihre verbeamteten Kolleginnen und Kollegen.

b) Bezahlung der Mehrarbeit der tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer in Vollzeit ab der ersten Mehrarbeitsstunde!

Begründung: Tarifbeschäftigte Lehrkräfte in Vollzeit sind verpflichtet, im Vertretungsfall unentgeltlich bis zu drei Unterrichtsstunden im Monat als Mehrarbeit zu leisten. Alle anderen Landestarifbeschäftigten erhalten jede Mehrarbeitsstunde bezahlt.

SchaLL fordert: Altersteilzeit wieder einführen!

Situation: Das Land NRW hat die Altersteilzeit (ATZ) für verbeamtete Lehrerinnen und Lehrer bis Ende 2015 verlängert; die vom Bund bezuschusste ATZ-Regelung für Tarifbeschäftigte lief dagegen Ende 2009 aus. Durch eine Öffnungsklausel im Tarifergebnis hat das Land NRW seit längerem die Möglichkeit, eine länderspezifische Altersteilzeit für die tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer in NRW zu beschließen, realisiert diese aber nicht.

SchaLL-NRW fordert eine ATZ-Regelung für tarifbeschäftigte Lehrkräfte, wie sie vor 2010 bestand! Die damaligen Bundeszuschüsse sind nun durch Landeszuschüsse zu ersetzen.

Eckpunkte :

- Reduzierung der Arbeitszeit auf 50% der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit
- Aufstockung des Nettogehalts auf 83%
- Erhöhung der Renten- und VBL-Beiträge auf 90%.

Schlechtere ATZ-Lösungen würden die ohnehin schon geringe Rente der tarifbeschäftigten Lehrerinnen und Lehrer weiter reduzieren. Das Land Sachsen-Anhalt hat z.B. 2012 mit den Gewerkschaften einen sogenannten Demografie-Tarifvertrag mit Landeszuschüssen zur ATZ abgeschlossen.

An den
Vorstand der SchaLL-NRW e.V.
c/o Heinz Werner Müller
Ginsterweg 24
47447 Moers

Beitrittserklärung

Hiermit trete ich der Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen/Lehrer in NRW (SchaLL-NRW e.V.) bei. Die Satzung vom 8. Juni 2001 in der Fassung vom 24. März 2007 erkenne ich an!

Name _____

Schule _____

Vorname _____

Straße _____

Geburtsdatum _____

PLZ, Schulort _____

Straße _____

Bezirksregierung _____

PLZ, Wohnort _____

Schulform _____

Telefon _____

Ausbildungsabschluss / Fächer _____

E-Mail _____

Einstellungsjahr _____

Angestellte(r) Beamte(r) Referendar Rentner(in)

Ort, Datum _____

Unterschrift _____

Einzugsermächtigung von Forderungen durch Lastschriften

Hiermit ermächtige ich SchaLL-NRW e.V. widerruflich, die jährlichen Mitgliedsbeiträge bei Fälligkeit von meinem Girokonto durch Lastschrift einzuziehen. Ab dem 1. Januar 2008 beträgt der von der Vollversammlung beschlossene Mitgliedsbeitrag 60 €. Für Mitgliedschaften ab dem 1. September des jeweiligen Jahres wird der halbe Jahresbeitrag fällig. Referendare zahlen den halben Jahresbeitrag.

DE _____

IBAN: genau 22-stellig _____

Name _____

BIC: 8- oder 11-stellig _____

Vorname _____

Konto _____

Straße _____

BLZ _____ Bank _____

PLZ, Wohnort _____

Wenn mein Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Kreditinstituts keine Verpflichtung zur Einlösung. Teileinlösungen werden im Lastschriftverfahren nicht vorgenommen.

Ort, Datum _____

Unterschrift _____



Die Zusatzversorgungsrente im öffentlichen Dienst: Vom Untergang der beamtenähnlichen Gesamtversorgung im Rentenalter und die (tarif)politischen Forderungen der SchaLL-NRW

ÜBERSICHT:

0. Einleitung: Welche Bedeutung haben die aktuellen Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgungsrente im öffentlichen Dienst?
1. Vorbemerkung: Die Bezahlung im aktiven Dienst
2. Große Ungerechtigkeit bei der Absicherung im Ruhestand seit 2002: Passable Pensionen der Beamten und niedrige Renten der Tarifbeschäftigten
3. Die Entwicklung der VBL Zusatzversorgungsrente: Von der beamtengleichen Gesamtversorgung zum ungerechten System der Versorgungspunkte
4. Die Systemumstellung der VBL Zusatzversorgung am 01.01.2002 und ihre Folgen
 - 4.1 Der Eigentums- und Vertrauensschutz wurde mit der Systemumstellung vom 01.01.2002 missachtet.
 - 4.2 Die neuen Bestimmungen
 - 4.3 Das BGH-Urteil aus dem Jahr 2007 zur Neuberechnung der Startgutschrift und die fragwürdige Umsetzung durch die Tarif-Parteien im Mai 2011
 - 4.4 Wird es einen zweiten Zuschlag auf rentenferne Startgutschriften geben?
 - 4.5 Die finanziellen Folgen der Systemumstellung: Stetiger Kaufkraftverlust bis zur Altersarmut
 - 4.6 Von der Öffentlichkeit unbemerkte Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst seit dem 12.02.14 (Vorgespräche in Berlin seit dem 09.08.12): Die rücksichtslosen Kürzungspläne der öffentlichen

Arbeitgeber und die Position der Gewerkschaften

- 4.7 Die finanzielle Ausstattung der VBL nach dem 01.01.2002
- 4.8 Grundsätzliche Forderungen der SchaLL NRW zu den derzeitigen und zukünftigen Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst
5. Finanzierung der Zusatzversorgungsrenten
6. Steuern und Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung
7. SchaLL NRW fordert:
Die Wiedereinführung der ursprünglich versprochen Netto-Gesamtversorgung mit (inflationausgleichender) Dynamisierung - als Zwischenschritt
8. SchaLL NRW fordert eine eindeutige Verbesserung der Leistungen der VBL und eine vereinfachte und gerechte Berechnung der (individuellen) Gesamtversorgung - unter Beachtung des Gleichheitsprinzips: Die Wiedereinführung der alten Brutto-Gesamtversorgung
- 8.1 Die Berücksichtigung der Ausbildungszeiten
9. EXKURS: Das Beispiel einer modifizierten Brutto-Gesamtversorgung der IHK Lüneburg und unser Vorschlag zu einer modifizierten Brutto-Gesamtversorgung
10. Minimalforderung der SchaLL NRW zu den aktuellen Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgungsrente im öffentlichen Dienst
11. SchaLL NRW fordert: Der Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung soll für die VBL-Betriebsrenten sofort auf das Niveau für gesetzliche Renten reduziert werden.
12. Schlussbemerkungen: Grundsätzliches zur Zusatzversorgung

0. Einleitung: Welche Bedeutung haben die aktuellen Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgungsrente im öffentlichen Dienst?

Seit dem 12. Februar 2014 gibt es Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgungsrente im öffentlichen Dienst.

Die Öffentlichkeit ist über diese Verhandlungen nicht informiert, denn die Gewerkschaften im öffentlichen Dienst informierten bisher nur ihre Mitglieder. Es ist fraglich, ob die Mitglieder die historische Entwicklung der Zusatzversorgungsrente in Erinnerung haben und ob sie den Hintergrund der Verhandlungen verstehen. Leider gibt es keine Presseerklärungen der Gewerkschaften.

Im Folgenden wird die Bedeutung, Entwicklung und Finanzierung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst dargestellt. Dieses Wissen ist erforderlich, um die Tragweite der aktuellen Tarifverhandlungen zu verstehen.

Die Positionen der Arbeitgeber und Gewerkschaften in den aktuellen Tarifverhandlungen werden unter **4.6** dargestellt. Die (tarif)politischen Forderungen

der SchaLL NRW werden unter **4.8 und 7 – 12** umrissen und erläutert.

Die drohende Altersarmut – auch für Tarifbeschäftigte im öffentlichen Dienst - muss abgewendet werden. Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung müssen öffentlich geführt werden. Die finanzielle Situation der größten Zusatzversorgungskassen VBL-West und VBL-Ost muss jährlich durch ein unabhängiges Kontrollgremium überprüft werden. Die Zahlen müssen veröffentlicht werden.

Die Geheimniskrämerei in diesem sensiblen Bereich ist vordemokratisch und nicht zu akzeptieren.

1. Vorbemerkung: Die Bezahlung im aktiven Dienst:

Der öffentliche Dienst braucht gut ausgebildete und hochmotivierte Kräfte: Wie wird eine (verglichen mit der freien Wirtschaft) attraktive und gerechte Bezahlung realisiert - für Beamte und für Tarifbeschäftigte?

Im öffentlichen Dienst arbeiten Beamte und Tarifbeschäftigte oft mit den gleichen Aufgaben, der gleichen Ausbildung und (vor allem am Arbeitsplatz Schulen) mit gleichem zeitlichem Einsatz.

Die Beamten sind bei der Ausübung ihres Amtes wirtschaftlich unabhängig, denn der Arbeitgeber sieht sich wegen der hohen Ansprüche an die Person und die Arbeitsleistung eines Beamten in die Pflicht genommen, die materielle Absicherung des Beamten sicherzustellen. Eine angemessene Besoldung soll den Staat und den Bürger vor Korruption schützen und verhindern, dass Nebentätigkeiten des Beamten die staatliche Aufgabenerfüllung des Beamten beeinträchtigen und dem Ansehen des Staates schaden

(vgl.: Cornelia Rogoll-Gathe in: *Die sieben Irrtümer zur Beamtenpension*, S. 26, dbb beamtenbund und tarifunion;
http://www.dbb.de/fileadmin/pdfs/themen/sieben_irrtuemer.pdf).

Beamte zahlen keine Sozialabgaben und haben eine weitaus komfortablere Absicherung im Krankheitsfall bzw. im Falle einer frühen Berufsunfähigkeit. Da Beamte keine Sozialabgaben zahlen, haben Beamte wesentlich höhere Nettoeinkünfte als ihre tarifbeschäftigten Kolleginnen und Kollegen (im Folgenden zur besseren Lesbarkeit: tarifbeschäftigte Kollegen / Tarifbeschäftigte). Beamte im gehobenen und im höheren Dienst haben monatlich ca. 500,00 – 1000,00 € höhere verfügbare Nettoeinkünfte.

Wenn der Staat nun mit der Privatwirtschaft konkurrieren muss, sieht er offenbar die Notwendigkeit, durch die wegfallenden Sozialabgaben den Beamten bei vergleichbarer Qualifikation Nettoeinkünfte zu zahlen, die ein Abwandern in die Privatwirtschaft verhindern. Die wirtschaftliche Situation der Tarifbeschäftigten interessiert den öffentlichen Arbeitgeber bisher leider nicht.

2. Große Ungerechtigkeit bei der Absicherung im Ruhestand seit 2002:

Passable Pensionen der Beamten und niedrige Renten der Tarifbeschäftigten

Der öffentliche Dienst braucht gut ausgebildete und hochmotivierte Kräfte: Wie wird eine gerechte und (verglichen mit der freien Wirtschaft) attraktive Absicherung im Ruhestand (bzw. im Rentenalter) realisiert: für Beamte und für Tarifbeschäftigte?

Die Pensionen der heute pensionierten Ruhestandsbeamten (im gehobenen Dienst und höheren Dienst) liegen ca. 1000,00 € über den Renten der tarifbeschäftigten Kollegen (gesetzliche Rente und VBL Rente addiert). Es gilt ebenso zu beachten, dass die Pensionen der Ruhestandsbeamten in etwa so erhöht werden wie die

Bezüge der aktiven Beamten; so wird ein Wertverlust durch Inflation abgewehrt.

Ursprünglich gab es für die Tarifbeschäftigten eine beamtengleiche (später: eine beamtenähnliche) Gesamtversorgung. Am 01.01.2002 erfolgte ein Systemwechsel mit dramatischen finanziellen Einbußen.

3. Die Entwicklung der VBL Zusatzversorgungsrente: Von der beamtengleichen 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.

Bei der Entwicklung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst lassen sich **drei Phasen** voneinander unterscheiden:

In der ersten Phase gab es eine beamtengleiche Gesamtversorgung. Während dieser sog. BRUTTOGESAMTVERSORGUNG (1967 – Ende 1984) erreichte die Gesamtrente bereits nach 35 Jahren gesamtversorgungsfähiger Zeit 75 % des letzten Bruttogehalts – und war damit genauso hoch wie die Beamtenpensionen.

In der zweiten Phase gab es eine beamtenähnliche Gesamtversorgung. Während dieser sog. NETTOGESAMTVERSORGUNG (1985 – Ende 2001) erhielt man noch bis zum Renteneintritt Ende 1991 nach 35 Jahren gesamtversorgungsfähiger Zeit eine Netto-Gesamtversorgung (gesetzliche Rente plus Zusatzrente) in Höhe von ca. 91,75 % des letzten Nettogehalts. Bei Renteneintritt ab dem Jahre 1992 brauchte man dazu 40 Jahre gesamtversorgungsfähiger Zeit (mit einer Übergangsregelung).

In den ersten beiden Phasen wurden übrigens auch für die Angestellten die **Beförderungen in voller Höhe bei der Berechnung der Ansprüche im Rentenalter** berücksichtigt.

Die dritte Phase begann am **01.01.2002** und brachte einen **Systemwechsel mit großen und ungerechten finanziellen Verlusten für die Tarifbeschäftigten**: Nun wurde nach einem "Umstellungsjahr 2001" das Gesamtversorgungssystem ab dem 1. Januar 2002 durch ein **gehalts- und altersorientiertes Punktesystem** (mit jährlich erworbenen Versorgungspunkten) mit **stark verringerten "Betriebs"-Renten** abgelöst. Die Zusatzrente und die gesetzliche Rente sind seitdem voneinander unabhängig. Eine Anrechnung der gesetzlichen Rente bei der Ermittlung der Gesamtversorgung findet nicht mehr statt. **Das Gleichheitsprinzip mit den Pensionen wurde dadurch völlig aufgegeben!**

4. Die Systemumstellung der VBL Zusatzversorgung am 01.01.2002 und ihre Folgen

4.1 Der Eigentums- und Vertrauensschutz wurde mit der Systemumstellung vom 01.01.2002 missachtet: Den vor dem 1.1.2002 eingestellten Beschäftigten wurde für die Verrentung entweder direkt eine der Beamtenpension entsprechende Gesamtversorgung versprochen oder sie konnten nach den Verhältnissen bei ihrer Einstellung eine solche Versorgung mit Berechtigung erwarten. Stattdessen wurde nun die bisherige beamtenähnliche Gesamtversorgung abgeschafft.

4.2 Die neuen Bestimmungen:

Bei den **Bestandsrentnern** entstanden die **Verluste nur in der Dynamisierung**. Vorher wurde die Gesamtversorgung dynamisiert, und zwar in der Höhe der Pensionen-Anpassungen. Die VBL-Dynamisierung fing eine mangelnde Anpassung der gesetzlichen Rente mit auf. Nach der Umstellung wurde die VBL-Betriebsrente nur mit dem festen Wert von 1 % jährlich dynamisiert.

Die **Verluste durch mangelhafte Dynamisierung haben sich im ersten Jahrzehnt** in Abhängigkeit vom Anteil der VBL-Rente an der gesamten Rente trotz der geringen Inflation **bereits auf 10 bis 50 % summiert**. Bei erhöhter Inflationsrate werden die Renten praktisch entwertet.

Wer am Stichtag 55 Jahre und älter war, hatte weiterhin Anspruch auf die Gesamtversorgung, allerdings nur mit einer jährlichen Dynamisierung von 1 % während der Rente.

Die anderen (die sog. „rentenfernen“ Jahrgänge, also Tarifbeschäftigte jünger als 55 Jahre am 01.01.02) hatten Ansprüche an die Deutsche Rentenversicherung, an eine **Startgutschrift** der VBL (VBL: Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder - in Karlsruhe) und erhielten **jährlich weitere Versorgungspunkte** (ab dem 01.01.2002) in den folgenden Jahren des aktiven Berufslebens. **Die Startgutschrift verfügt über keine Dynamik** (abgesehen von tatsächlich zu vernachlässigenden Bonuspunkten: 0,25 % ab dem Jahre 2005 ff.); auch eine Anwendung der Altersfaktoren mit einer darin im Punktemodell enthaltenen Verzinsung von 3,25 % wurde abgelehnt. **Nach der Verrentung lag die Dynamik der VBL Rente bei 1 % - und somit deutlich unter allen möglichen Inflationsszenarien!**

Für Akademiker ist es nun nicht mehr möglich, die maximale Versorgungsrente zu realisieren, da hierzu 44,4 Dienstjahre nach dem Umstellungsrecht 2001 erforderlich sind. Ausbildungs- und Vordienstzeiten (außerhalb des öffentlichen Dienstes) werden bei der Ermittlung der Startgutschrift und im Punktemodell – ganz anders als im ursprünglichen System - nicht mehr berücksichtigt.

Wer nach dem 01.01.2002 seine Tätigkeit im öffentlichen Dienst aufnahm, hatte (zusätzlich zu den Ansprüchen an die Dt. Rentenversicherung) nur noch seine jährlichen Versorgungspunkte ohne weitere Dynamik (abgesehen von restlos zu vernachlässigenden Bonuspunkten: je 0,25 % für die Jahre 2005 ff.).

4.3 Das BGH-Urteil aus dem Jahr 2007 zur Neuberechnung der Startgutschrift und die fragwürdige Umsetzung durch die Tarif-Parteien im Mai 2011

Im Mai 2011 wurde – übrigens als Folge eines BGH-Urteils aus dem Jahre 2007 - im Rahmen des 5. Änderungstarifvertrages zum Altersvorsorgetarifvertrag für die “rentenfernen“ Jahrgänge die Startgutschrift neu geregelt (und **nur in einigen wenigen Fällen leicht erhöht**). Außerdem wurde die Anerkennung von Mutterschutzzeiten neu geregelt. Damals hatten vor allem die kommunalen Arbeitgeber für diese (angebliche) zusätzliche finanzielle Belastung eine Gegenfinanzierung gefordert, nämlich eine Verschlechterung bei Rechnungszins und Sterbetafeln. Die damals geforderte Koppelung konnte durch die dann erfolgte Verhandlungszusage (für zukünftige VBL Tarifverhandlungen: vgl. die Ausführungen im folgenden Punkt 4.6) aufgegeben werden.

Tatsächlich erhielten nur ca. 10 % der rentenfernen Startgutschriften einen (kleinen) Zuschlag – und 90 % nicht.

4.4 Wird es einen zweiten Zuschlag auf rentenferne Startgutschriften geben?

Die VBL-Experten Dr. Friedmar Fischer und Werner Siepe analysierten und kritisierten in ihrer Studie vom 06.02.2014 die Berechnung der Startgutschriften. Außerdem verwiesen sie auf das aktuelle Urteil des Landgerichtes Berlin und die möglichen Folgen – nämlich auf die “(Notwendigkeit) eine(r) erneute(n) Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften durch die Tarifparteien“:

“Das Landgericht Berlin hat am 22.01.2014 (Az. 23 O 144/13) die Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften für unverbindlich erklärt, da der sog. Toleranzquotient von 7,5 Prozentpunkten zur Ungleichbehandlung zwischen älteren und jüngeren Rentenfernen (ab Jahrgang 1947) führt und somit gegen Art. 3 GG verstößt.“

Laut Dr. F. Fischer und W. Siepe bedeuten weitere gleich lautende Urteile von Zivilkammern für die betroffenen Rentenfernen, “dass nach einer höchstrichterlichen Entscheidung eine erneute Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften durch die Tarifparteien erfolgen muss.“

(Quelle: Dr. Friedmar Fischer und Werner Siepe: Standpunkt. Zweiter Zuschlag auf rentenferne Startgutschriften? Erneute Neuregelung in Sicht?
<http://www.startgutschriften-arge.de/>)

Mittlerweile gibt es ein **aktuelles Urteil des OLG Karlsruhe vom 18.12.14.**

In der VSZ-Information 1 / 15 heißt es dazu:

“Unter dem Az. 12 U 104/14 hat das OLG Karlsruhe die Überprüfungsrechnungen der Zusatzversorgungskassen zur Startgutschrift für nicht verbindlich erklärt. Der am 14.11.2007 vom BGH gerügte Verfassungsverstoß besteht nach wie vor: Die damals festgestellte Ungleichbehandlung von Versicherten mit berufsnotwendig langen Ausbildungszeiten haben die Tarifpartner durch den Änderungstarifvertrag vom 30.05.2011 nicht beseitigt. In gleicher Weise hatten sich bereits zwei Zivilkammern des Landgerichts Berlin geäußert.“

(Quelle: VSZ-Information 1 / 15:

http://www.schall-nrw.de/images/stories/Rente/VSZ-Information_1_15.pdf)

4.5 Die finanziellen Folgen der Systemumstellung: Stetiger Kaufkraftverlust bis zur Altersarmut

Die Betroffenen haben deutlich (bis zu 50 %) niedrigere Ansprüche zu Beginn des Rentenalters als nach der alten Gesamtversorgung. Die Ansprüche setzen sich jetzt aus den Zahlungen der Deutschen Rentenversicherung und aus der – jetzt so genannten – VBL-“Betriebsrente“ zusammen.

Wegen der nun fehlenden ausreichenden Dynamisierung der Startgutschrift und der Renten gibt es zusätzlich einen stetigen Kaufkraftverlust, auch während der Bezugszeit der Rente – also im Rentenalter – bis zur Altersarmut.

Die folgenden Zahlen belegen den Kaufkraftverlust der Renten, da der Preisindex (also die *Preise*) wesentlich stärker stieg als die Renten.

Die folgende Übersicht dokumentiert auch das Missverhältnis zwischen den Anpassungen der VBL-“Betriebsrente“ und den Pensionen: 2002 – 2013 (Zahlen für 2013 geschätzt):

VBL Rente: 14 % Pensionen: 27 % Inflationsrate: 24 % (Quelle: RA Bernhard Mathies, Lüneburg)

Bei diesem enormen Unterschied darf nicht vergessen werden, dass die Höhe der verfügbaren Anfangsbezüge (der verrenteten Tarifbeschäftigten/der Beamten im Ruhestand) sich deutlich unterscheidet. Die Ruhestandsbeamten haben wesentlich

höhere Bezüge.

Außerdem gilt unbedingt zu beachten, dass der Wertverlust der VBL-Rente wegen der relativ niedrigen Inflation in dem untersuchten Zeitraum “nur“ zehn Prozent betrug. Es sind ganz andere Inflations-Szenarien denkbar – bis hin zum Wertverlust der VBL-Rente.

4.6 Von der Öffentlichkeit unbemerkte Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst seit dem 12.02.2014 (Vorgespräche in Berlin seit dem 09.08.12): Die rücksichtslosen Kürzungspläne der Arbeitgeber und die Position der Gewerkschaften

Die derzeitige Vorgehensweise in den Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgungsrente: Seit dem 09.08.2012 fanden Vorgespräche in Berlin statt zwischen den öffentlichen Arbeitgebern (der Tarifgemeinschaft deutscher Länder, dem Bundesministerium des Inneren und der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände – TdL, BMI und VKA) und den Gewerkschaften (ver.di, dbb und GEW). Zur Erhebung der (angeblichen) Reformbedarfe (aus finanziellen Gründen) sollte der Reformbedarf identifiziert werden durch ein versicherungsmathematisches Büro, das das Vertrauen aller Verhandlungsteilnehmer genoss. Daraufhin sollten – in etwa am Ende des Jahres 2012 – die Gespräche fortgesetzt werden. **Die eigentlichen Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgungsrente werden - von der Öffentlichkeit unbemerkt – seit dem 12. Februar 2014 geführt.**

Was bedeuten die Leistungsverbesserungen bei der gesetzlichen Rente seit dem 1. Juli 2014 für die Zusatzrente?

Das Rentenpaket der Bundesregierung (Mütterrente, abschlagsfreie Rente ab 63 Jahren nach 45 Versicherungsjahren) wurde inzwischen verabschiedet und kann ab dem 1. Juli 2014 umgesetzt werden. Die Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles versprach, die betriebliche Altersvorsorge zu stärken. Eine solche Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge ist ganz besonders wichtig, da auch die aktuelle Rentenreform den stetigen Wertverlust der Überweisungen der Deutschen Rentenversicherung nicht aufhält. Die Inflationsrate ist auch hier deutlich höher als die durchschnittlichen jährlichen Rentensteigerungen. Es gilt festzuhalten, dass auch dieser stetige Wertverlust zur Altersarmut führt.

Doch die aktuellen Entwicklungen in der gesetzlichen Rente führten zu keinen Gesprächen über eine verbesserte finanzielle Absicherung durch die Zusatzversorgungsrente (= . VBL-“Betriebsrente“). Grundsätzlich wurde jedoch zu Recht im Ministerium für Arbeit und Soziales gefordert, man müsse nun darauf achten, dass Arbeitgeber jetzt nicht auf die Idee kämen, das Niveau der Betriebsrenten zu senken. Der von der Ministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles, geforderte „intensive Dialog“ über die betriebliche Altersvorsorge muss noch sehr viel intensiver und analytischer geführt werden.

An dieser Stelle muss dringend an die historische Bedeutung der Zusatzversorgung erinnert werden:

- Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes muss der gesamtgesellschaftlichen Aufgabe der betrieblichen Alterssicherung gerecht werden und dazu beitragen, den Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes trotz sinkender Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung den Lebensstandard im Alter zu sichern.

Die aktuellen Forderungen der öffentlichen Arbeitgeber

Tatsächlich wollten die öffentlichen Arbeitgeber in dieser Situation am 21.05.14 die von ihnen bereits 2008 geplante **Kürzung der Zusatzrente für Angestellte im öffentlichen Dienst** durchsetzen. Sie möchten nun rücksichtslos – trotz der gut gefüllten Kassen - das Niveau der 2002 eingeführten Punkterente massiv senken. Die öffentlichen Arbeitgeber brachen die Tarifverhandlungen ab und sagten ebenso den für Juni geplanten Gesprächstermin ab. Nun fordern sie ein Spitzengespräch zwischen den Vorsitzenden der Gewerkschaften ver.di und dbb (Frank Bsirske und Klaus Dauderstädt) und den Arbeitgebern.

Die Argumente der Arbeitgeber für ihre Kürzungsabsichten sind restlos falsch. Sie verschanzen sich uneinsichtig hinter ihren Schein-Argumenten, dass die Kürzungen der Zusatzrente erforderlich werden wegen des sinkenden Niveaus auf den Kapitalmärkten und der steigenden Lebenserwartung (Stichworte „**Rechnungszins**“ und „**Biometrie**“).

Die Zusatzversorgungsexperten Dr. Friedmar Fischer und Werner Siepe weisen die falsche Argumentation der Arbeitgeber in ihrer Studie vom 02.06.14 nach (hier: auf den Seiten 2 - 4):

“In einem umlagefinanzierten Alterssicherungssystem (wie zum Beispiel der umlagefinanzierten Zusatzversorgung der VBL West) spielt die Höhe des Zinsniveaus auf dem Kapitalmarkt (...) überhaupt keine Rolle.“

“Richtig ist (...), dass die steigende Lebenserwartung in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (...) bereits durch die Heraufsetzung der Regelaltersgrenze bis auf 67 Jahre ab dem Jahrgang 1964 berücksichtigt wurde.“

“Der VBL (der bei weitem größten Zusatzversorgungskasse) geht es finanziell blendend und so gut wie nie zuvor. Wie aus dem VBL-Geschäftsbericht 2012 hervorgeht, hat die VBL ein Vermögen von 18 Mrd. € eingesammelt. Das ist fast das Vierfache der jährlichen Versorgungsausgaben von 4,65 Mrd. €.“

Friedmar Fischer und Werner Siepe bewerten das Vorgehen der öffentlichen Arbeitgeber folgendermaßen: Rentenkürzung bei vollen Kassen!

(Quelle: Dr. Friedmar Fischer / Werner Siepe: Streit um Kürzung der Zusatzrente - Öffentliche Arbeitgeber und VBL im Kreuzfeuer der Kritik – http://www.startgutschriften-arge.de/3/SP_Kuerzung_Zusatzrente.pdf)

Welche Forderungen stellen die Gewerkschaften?

Die damals an den Verhandlungen beteiligten Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes (ver.di, dbb) hatten der Systemumstellung im Jahre 2002 zugestimmt. Die heute verhandelnden Gewerkschaften ver.di, dbb und die GEW wollen in den aktuellen Tarifverhandlungen zur Zusatzversicherungsrente das steigende Rentenalter berücksichtigen und lediglich über Bonuspunkte und die Dynamisierung der Startgutschriften sprechen. Diese bescheidenen Forderungen werden zu keiner qualitativen Verbesserung der Zusatzversicherungsrente führen. Ihre Durchsetzung wäre nur ein Tropfen auf den heißen Stein.

Es ist nun ganz besonders wichtig, dass eine breite Öffentlichkeit überhaupt erfährt, dass Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst geführt werden – bisher ganz unbemerkt und sozusagen geheim.

4.7 Die finanzielle Ausstattung der VBL nach dem 01.01.2002

SchaLL NRW liegt ein detailliertes Gutachten aus dem Monat September 2012 vor, das ganz klar Folgendes umreißt:

Die gut gefüllten Kassen der VBL rechtfertigen keine weitere Absenkung der Leistungen.

Im Januar 2014 kommen Dr. F. Fischer und Werner Siepe zu folgendem Schluss: "Es macht wenig Sinn, in Tarifverhandlungen über die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes ständig die "Keule" Biometrie zu schwingen (siehe die dazu bereits seit August 2012 stattfindenden Tarifgespräche) und Leistungskürzungen aufgrund von angeblich massiv zunehmenden Rentneranzahlen und steigenden Versorgungsausgaben in der Zukunft zu fordern. Wie passt das mit den glänzenden Zahlen über die wirtschaftliche Lage der VBL im allgemeinen Teil des Geschäftsberichts 2012 zusammen?"

(Quelle: Dr. Friedmar Fischer und Werner Siepe: *Standpunkt. Kurzanalyse und Kritik des allgemeinen Teils des VBL-Geschäftsberichts 2012* [16.01.2014]; <http://www.startgutschriften-arge.de/>)

Fazit: Daher ist die seit August 2012 (völlig von der Öffentlichkeit abgeschottet) diskutierte Leistungskürzung in der Punkterente nicht nachvollziehbar, sondern einfach nur ein *Affront*.

4.8 Grundsätzliche Forderungen der SchaLL NRW zu den derzeitigen und zukünftigen Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst:

Vor dem beschriebenen Hintergrund der aktuellen Tarifverhandlungen fordert SchaLL NRW dringend:

- **Die Einführung eines wirklich unabhängigen Kontrollgremiums zur jährlichen Überprüfung der finanziellen Situation der Zusatzversorgungskassen VBL-WEST und VBL-OST!**
- **Öffentliche Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgungsrente jetzt und zukünftig!**

5. Finanzierung der Zusatzversorgungsrenten

Es gibt zahlreiche Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes. Die VBL West ist die größte. Bei der Zusatzversorgung werden die Arbeitnehmer seit 1999 an der Finanzierung beteiligt – zur Zeit mit 1,41 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts (= des Bruttoentgelts) und mit ihren (zusätzlichen) Steuern auf Teile der Arbeitgeberbeiträge zur Zusatzversorgung. Der Arbeitgeber zahlt 6,45 %. Also werden insgesamt 7,86% zur Finanzierung der VBL aufgewandt, zuzüglich ca. 2 % der Bruttolohnsumme für das Sanierungsgeld, das nur von den Arbeitgebern getragen wird.

Die Arbeitnehmer zahlen übrigens auch für die zu versteuernden Teile der Arbeitgeber-Umlagen Sozialabgaben.

Das ursprüngliche System hätte wegen der in Aussicht gestellten beamtenähnlichen Gesamtversorgung – und wegen der grundsätzlich zu erwartenden Gleichbehandlung (Beamte / Tarifbeschäftigte) im Ruhestand - fortgeführt werden müssen. Die damals angenommenen (und deutlich zu hoch geschätzten!)

Versorgungslasten hätten mit zusätzlich 6 % finanziert werden können. Diese Finanzierung des alten Systems muss zukünftig von den Arbeitgebern geschultert werden – vor allem, wenn man bedenkt, dass Beamte sich gar nicht an ihren Pensionen beteiligen. Darüber hinaus wurden auch Gelder der VBL in die Lufthansa-Privatisierung und zur Finanzierung der Frühverrentung von Bundeswehr-Soldaten "umgeleitet". Zudem hat die VBL die Umlage grob fahrlässig ab 1978 auf 4 % abgesenkt, obwohl zur dauerhaften Finanzierung der 1978 noch versprochenen beamtengleichen Versorgung ein durchgehender Umlagesatz von mindestens 8 % erforderlich gewesen wäre.

6. Steuern und Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung

Zusatzrenten im öffentlichen Dienst zählen (sehr trickreich) auch zu den *Betriebsrenten*. Seit dem 01.01.2011 werden daher die vollen Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung und zur gesetzlichen Pflegeversicherung von der Zusatzrente abgezogen: seit dem 1. März 2015 **maximal 18,4 %**:

- **voller Beitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung (15,5 % - bis 01.02.15, seit 01.03.15: 14,6% + kassenabhängiger Zusatzbetrag: zur Zeit insgesamt maximal 15,9%)**
- **voller Beitrag zur gesetzlichen Pflegeversicherung (2,35 %; 0,25 % Zuschlag für Kinderlose)**

Wer eine Brutto-Zusatzrente von 400,00 Euro erhält, dem werden ab 01.03.15 (ohne Kind) mindestens 326,00 Euro überwiesen - und höchstens: 331,20 Euro (unter der Voraussetzung der Mitgliedschaft in einer der sehr wenigen Krankenkassen ohne Zusatzbeitrag). Es ist damit zu rechnen, dass die Beitragssätze der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung steigen werden und dass die Netto-Zusatzrente weiter sinkt.

Erst jüngere Jahrgänge wachsen in die nachgelagerte (und damit volle Besteuerung) der umlagefinanzierten VBL-Zusatzrente West hinein.

7. SchaLL NRW fordert: Die Wiedereinführung der ursprünglich versprochenen Netto-Gesamtversorgung mit (inflationsausgleichender) Dynamisierung – als Zwischenschritt

- Wir Tarifbeschäftigten erwarten ganz genau die gleiche Wertschätzung wie unsere beamteten Kolleginnen und Kollegen, insbesondere die Umsetzung des Gleichheitsprinzips bei der Versorgung im Alter.
- Da wir uns, nicht zuletzt bei wesentlich schlechterer finanzieller und sozialer Absicherung im Berufsleben, selbst an unserer VBL- Zusatzrente beteiligen, ist es nur recht und billig, dass die Umsetzung des Gleichheitsprinzips losgelöst von der Kostenfrage angestrebt wird.
- Daher fordern wir – allerdings **nur als Zwischenschritt** - die Wiedereinführung der ursprünglich versprochenen Netto-Gesamtversorgung (maximal 91,75 % des letzten Netto-Verdienstes) mit inflationsausgleichender Dynamisierung – auch für die nach dem 01.01.2002 eingestellten Tarifbeschäftigten.
- Die Voraussetzungen für die Erlangung der maximalen Ansprüche sollen 40 Dienstjahre mit der Berücksichtigung der Vordienstzeiten bzw. der versicherungspflichtigen Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes - unter Berücksichtigung der Vordienstzeiten mit dem bisherigen Faktor 0,5 - sein.
- Selbstverständlich soll auch die alte **Mindestgesamtversorgung** wieder eingeführt werden.

8. SchaLL fordert eine eindeutige Verbesserung der Leistungen der VBL und

eine vereinfachte und gerechte Berechnung der (individuellen) Gesamtversorgung - unter Beachtung des Gleichheitsprinzips: Die Wiedereinführung der alten Brutto-Gesamtversorgung

Die Vereinfachung der (gerechten) Berechnung und Bemessung der individuellen Gesamtversorgung ist allerdings nur in einer Bruttogesamtversorgung möglich. Außerdem ist nur so die gleiche Absicherung im Rentenalter wie die Absicherung der Ruhestandsbeamten zu erreichen.

Daher fordern wir die Wieder-Einführung einer **BRUTTOGESAMTVERSORGUNG** mit inflationsausgleichender Dynamisierung für die *rentenfernen* Jahrgänge und (möglichst auch) für die nach dem 01.01.2002 eingestellten Tarifbeschäftigten. Sie sollen zukünftig maximal 71,75 % ihrer Bruttobezüge als Rente erhalten: nach 40 Dienstjahren – unter Berücksichtigung der Vordienstzeiten mit dem Faktor 0,5.

Auch hier soll es eine **Mindestgesamtversorgung** geben.

Der unter 7 formulierte Zwischenschritt (Netto-Gesamtversorgung) kann gerne entfallen – zu Gunsten der sofortigen Wiedereinführung der Bruttogesamtversorgung.

8.1 Ausbildungszeiten:

Es sollten pauschal mindestens 3 Jahre Ausbildungszeit bei jedem Mitarbeiter berücksichtigt werden – und auf Antrag auch Zeiten der Weiterbildung.

9. EXKURS: Das Beispiel einer modifizierten Brutto-Gesamtversorgung der IHK Lüneburg und unser Vorschlag zu einer modifizierten Brutto-Gesamtversorgung

An der IHK Lüneburg ist eine Brutto-Gesamtversorgung installiert worden. Die dortigen Arbeitnehmer erhalten maximal 60% ihres zwölften Teiles ihres Jahresgesamteinkommens als Rente. Das System ist mit der VBL vergleichbar. Alle Zeiten der Betriebszugehörigkeit und die Vordienstzeiten werden bei der Berechnung berücksichtigt. Es gibt eine Dynamik im Rentenalter in Anlehnung an die durchschnittlichen prozentualen Gehaltssteigerungen. Es existiert eine Mindest-Klausel für Teilzeitkräfte.

Das hier beschriebene Modell funktioniert ohne finanzielle Probleme.

Unser Vorschlag zu einer modifizierten Gesamtversorgung: Wir fordern die Einführung einer Gesamtversorgung für die *rentenfernen* Jahrgänge und die nach dem 01.01.2002 eingestellten Tarifbeschäftigten. Sie sollen zukünftig maximal 65 % ihrer Bruttobezüge als Rente erhalten: nach 40 Dienstjahren – unter Berücksichtigung der Vordienstzeiten mit dem Faktor 0,6.

Nach der Verrentung werden die Bezüge so regelmäßig erhöht, dass die Inflation regelmäßig ausgeglichen ist.

10.Minimalforderung der SchaLL NRW zu den aktuellen Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgungsrente

Sollten wider Erwarten die unter den Punkt 7 und 8 umrissenen Forderungen in den

aktuellen Verhandlungen nicht umgesetzt werden können, so ist die sofort umzusetzende **Minimalforderung** folgende:

Die Startgutschriften sind neu zu berechnen und müssen die Ansprüche an die ursprüngliche Gesamtversorgung ehrlich abbilden.

Die Startgutschriften müssen bis zum Bezugsbeginn der Betriebsrenten jährlich so verzinst werden, dass der inflationäre Wertverlust ausgeglichen wird.

Die neuen jährlichen Versorgungspunkte müssen (durch eine Erhöhung des derzeitigen Altersfaktors!) entsprechend der Entwicklung der Lebenshaltungskosten dynamisiert werden – und zwar Jahr für Jahr bis zum Beginn des Rentenalters.

Außerdem müssen die für den Bezug der maximalen *VBL Betriebsrente* erforderlichen Dienstjahre – zumindest für Akademiker - auf 40 Dienstjahre gesenkt werden. Auch hier sollten die Vordienstzeiten (in angemessener Höhe) berücksichtigt werden:

Es muss möglich sein, für Vordienstzeiten (außerhalb des öffentlichen Dienstes) fehlende Versorgungspunkte zu erlangen – und zwar durch die finanzielle Beteiligung des öffentlichen Arbeitgebers und des Tarifbeschäftigten. Auch diese Versorgungspunkte sollen dynamisiert werden.

Die *VBL Betriebsrente* muss ab dem Bezugsbeginn jährlich angemessen verzinst werden, so dass der inflationäre Wertverlust ausgeglichen wird.

11. SchaLL NRW fordert: Der Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung soll für die VBL-Betriebsrenten sofort auf das Niveau für gesetzlichen Renten reduziert werden.

SchaLL fordert, dass die Beiträge für die gesetzliche Krankenversicherung aus *VBL-Betriebsrenten* sofort auf das Beitragsniveau für gesetzliche Renten reduziert werden (vgl. Punkt 6). Danach sind vom Rentner heute (7,3 % + maximal 1,3% - abhängig von der Kasse - also:) maximal 8,6% zu entrichten; den Rest soll die VBL zahlen.

12. Schlussbemerkungen: Grundsätzliches zur Zusatzversorgung

- Mit der eklatanten Ungleichbehandlung von verrenteten Tarifbeschäftigten und Pensionären wird gegen das Gleichheitsgebot des Grundgesetzes und gegen das Diskriminierungsverbot der Europäischen Menschenrechtskonvention verstoßen.
- Die massiven Leistungskürzungen im Zuge der Umstellung auf das Punktemodell verstoßen auch gegen den Vertrauensschutz der Betroffenen (gegen das sogenannte Rückwirkungsverbot).
- Weitere Kürzungen der Zusatzversorgungsrente sind in keiner Weise gerechtfertigt und sind daher abzulehnen!
- Da die öffentlichen Arbeitgeber Vorreiter sein sollen, müssen sie bei der Umsetzung gerechter und fairer Arbeitsbedingungen mindestens das unter Punkt 7 beschriebene Szenario sehr zeitnah umsetzen.
- Allerdings kann die Ungleichbehandlung erst durch das unter Punkt 8 und 8.1 beschriebene Szenario überwunden werden.

- Unser Vorschlag zu einer modifizierten Gesamtversorgung ist ein realistischer Ansatz (vgl. 9).
- Es muss betont werden, dass die Ungleichbehandlung von verrenteten Tarifbeschäftigten und Pensionären **nicht** durch die qualitative Verschlechterung der Absicherung der Pensionäre überwunden werden soll! Nicht zuletzt für Beamte mit einer langen (akademischen) Ausbildung ist die derzeitige Höhe der Pensionen notwendig, um die (verglichen mit der freien Wirtschaft) geringe Bezahlung im aktiven Dienst auszugleichen.
- **Die Notwendigkeit einer angemessenen Absicherung im Rentenalter gibt es natürlich auch für die Tarifbeschäftigten.**
- Das System der Zusatzversorgungsrente muss u. a. so reformiert werden, dass auch **Akademiker** den **maximalen Anspruch** realisieren können (also: deutlich eher als heute nach 44,4 Jahren – nämlich **nach 40 Jahren**). Der Wertverlust der Zusatzrente muss **unbedingt** durch eine **inflationausgleichende Dynamisierung** verhindert werden.
- Die drohende Verarmung der Tarifbeschäftigten im Alter schreit nach einer qualitativen Verbesserung ihrer finanziellen Situation im Rentenalter. Dies ist ganz besonders wichtig, weil wir wegen der demografischen Entwicklung in Deutschland unter den Rentnern kaufkräftige Konsumenten brauchen, die im Alter weiterhin Nachfragen stellen können und so die Neuausrichtung der Wirtschaft unterstützen und ermöglichen. Ein Heer von verarmten Rentnern wird dieses Land sehr bald an den Rand des Abgrundes bringen. Daher müssen wir Ruhestands-Beamte und verrentete Tarifbeschäftigte des öffentlichen Dienstes auch aus ganz pragmatischen Gründen im Alter im gleichen Maße ausreichend finanziell in einer Gesamt-Versorgung (mit Inflations-Ausgleich) absichern - andernfalls steuern wir blind auf eine wirtschaftliche und soziale Katastrophe zu.
- Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes muss der gesamtgesellschaftlichen Aufgabe der betrieblichen Alterssicherung gerecht werden und dazu beitragen, den Tarifbeschäftigten des öffentlichen Dienstes trotz sinkender Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung den Lebensstandard im Alter zu sichern. Da das gesetzliche Rentenniveau bis 2030 auf ca. 43 % des Arbeitseinkommens gesenkt werden soll, hat die betriebliche Altersvorsorge (des öffentlichen Arbeitgebers!) einen ganz besonderen Stellenwert.
- SchaLL NRW kooperiert mit der Kanzlei RA B. Mathies (Lüneburg) und mit dem Verein zur Sicherung der Zusatzversorgungsrente (VSZ).

(aktualisiert am 14.02.2015)



Stellungnahme von RA Dr. Schulze für die SchaLL NRW

Sowohl das Bundesverwaltungsgericht als auch das Bundesverfassungsgericht haben in ihren Entscheidungen die grundsätzliche Zulässigkeit eines Einstellungshöchstalters 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. Dies 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 Einstellungshöchstalter 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.

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 ihren 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 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.

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.

Hierzu müsste die Regelung zum Mindestruhegehalt § 14 Abs. 4 Landesbeamtenversorgungsgesetz modifiziert werden. Denkbar wäre die Regelung, dass nur derjenige Beamte bei vorzeitiger Versetzung in den Ruhestand ein Mindestruhegehalt erreichen kann, der bei Eintritt in das Beamtenverhältnis den Mindestruhegehaltssatz durch den Erwerb von ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten erreichen kann. Der amtsabhängige Mindestruhegehaltssatz beträgt 35 %. Ein Ruhegehalt nach einem Ruhegehaltssatz von 35 % kann ein Beamter nach einer ruhegehaltstfähigen Dienstzeit von 19,5 Jahren erreichen. Die Altersgrenze für den Eintritt in den Ruhestand liegt bei 67 Jahren. Folglich könnte eine Regelung geschaffen werden, dass Personen, die in einem Alter von über 48 Jahren in das Beamtenverhältnis eintreten, kein Mindestruhegehalt erhalten können. Diese Personen können dann nur das sogenannte erdiente Ruhegehalt erhalten. Denkbar wäre es auch, die Höhe des Mindestruhegehaltes nach der Länge des Zeitraumes zu staffeln, in der die Person Beamter gewesen ist.

Folglich kann das Problem, dass nach der Rechtsprechung und der bisherigen Rechtsanschauung durch das Einstellungshöchstalter gelöst werden sollte, auch durch eine Regelung im Beamtenversorgungsgesetz geregelt werden. Damit würden keine beamtenrechtlichen Grundsätze aufgegeben. Vielmehr würden die sich bereits - durch die Regelung zum Altersgeld - modifizierten beamtenrechtlichen Grundsätze weiter entwickelt.

Es stellt sich die Frage, welche Konsequenzen der Verzicht auf ein Einstellungshöchstalter oder eine Erhöhung des Einstellungshöchstalters beispielsweise auf 60 Jahre für die Beamtenversorgung konkret hat, wenn das Beamtenversorgungsrecht nicht geändert wird. Insoweit ist zunächst darauf hinzuweisen, dass eine derartige Person im Regelfall neben dem Ruhegehalt auch eine Rente erhalten wird, wenn sie die Altersgrenze überschreitet. Für diesen Fall sieht § 55 Landesbeamtenversorgungsgesetz eine Anrechnungsregelung vor. Das Ruhegehalt darf zusammen mit der Rente einen nach dieser Regelung zu errechnenden Höchstbetrag nicht überschreiten. Liegt eine Überschreitung vor, wird das Ruhegehalt gekürzt. Eine derartige Kürzung wird jedoch bei Personen, die in einem höheren Lebensalter Beamter geworden sind, im Regelfall nicht eintreten, da der Höchstbetrag mit der Rente und dem - geringeren Ruhegehalt - im Regelfall nicht überschritten wird. Bemisst sich das Ruhegehalt ausschließlich nach den tatsächlich erdienten ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten ist eine derartige Kürzung auch nicht notwendig.

Probleme treten allerdings auf, wenn nach der geltenden Rechtslage der Beamte das Mindestruhegehalt nach § 14 Abs. 4 Landesbeamtenversorgungsgesetz erhält. In diesem Fall kommt es regelmäßig zu einer Kürzung des Ruhegehaltes aufgrund der Anrechnungsregelung in § 55 Landesbeamtenversorgungsgesetz. § 14 Abs. 5 Landesbeamtenversorgungsgesetz sieht für diesen Fall vor, dass das Mindestruhegehalt ruht bis zur Höhe des Unterschieds zwischen dem erdienten Ruhegehalt und der Mindestversorgung. Dies bedeutet, dass eine derartige Person wirtschaftlich lediglich ein Ruhegehalt auf der Grundlage der von ihm selbst erworbenen ruhegehaltstfähigen Dienstzeit erhält.

Der Gesetzgeber hat daher bereits eine Regelung für den Fall geschaffen, dass eine Person, die das Mindestruhegehalt erhält, zusätzlich auch Rentenbezüge hat. Es besteht daher auch nach der geltenden Rechtslage nicht die Gefahr, dass die Regelung zum Mindestruhegehalt zu einer unangemessenen Versorgung von Personen führt, die aufgrund des Einstiegs in das Beamtenverhältnis in einem höheren Lebensalter neben dem Ruhegehalt auch eine Rente beziehen. Eine unangemessene Belastung des Landeshaushaltes tritt somit durch ein höheres Einstellungshöchstalter nicht ein.

Studie

Dr. Friedmar Fischer und Dipl.-Hdl. Werner Siepe

**Altershöchstgrenzen für die Verbeamtung in NRW
- Finanzielle Auswirkungen in der Erwerbs- und Ruhestandsphase –**

Auftraggeber:



Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer in NRW

**© SchaLL.NRW. e.V.,
Paderborn (www.schall.nrw)**

August 2015

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung, vorbehalten. Diese Studie darf in keiner Form – auch nicht auszugsweise – ohne schriftliche Genehmigung des Auftraggebers reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Zusammenfassung	4
1. Verfassungswidrige Altershöchstgrenzen für eine Verbeamtung in NRW ..	6
2. Ausgewogenes zeitliches Verhältnis von Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit.....	8
2.1. Beamtendienstzeit von mindestens 20 Jahren.....	8
2.2. Ruhestandszeit abhängig von ferner Lebenserwartung.....	8
2.3. Verbot der Altersdiskriminierung	9
2.4. Erdiente Pension statt Mindestversorgung als Alternative.....	9
3. Wechsel von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung.....	10
3.1. Versicherungs- und beihilferechtliche Auswirkungen.....	10
3.2. Chancen und Risiken eines Wechsels	13
4. Finanzielle Auswirkungen in Modellfällen.....	17
4.1. Vergleich von Nettogehältern in der Erwerbsphase	17
4.2. Vergleich von Alterseinkünften in der Ruhestandsphase	19
5. Finanzielle Auswirkungen in Originalfällen von NRW-Lehrern	23
5.1. Geburtsjahr 1958, Eintritt mit 36 Jahren in den Schuldienst.....	23
5.2. Geburtsjahr 1955, Eintritt mit 38 Jahren in den Schuldienst.....	24
Schlussbemerkungen	26

Vorwort

Die Schutzgemeinschaft der angestellten Lehrerinnen und Lehrer in NRW (SchaLL NRW) e.V. hat die Verfasser um die Erstellung einer Studie über die finanziellen Auswirkungen einer Verbeamtung von Späteinsteigern gebeten. Hintergrund ist der am 21.04.2015 vom Bundesverfassungsgericht getroffene Beschluss, wonach die bisherige Einstellungshöchstaltersgrenze für die Verbeamtung in NRW verfassungswidrig ist. Der Gesetzgeber in NRW ist nun aufgefordert, eine Neuregelung zu treffen.

Auftragsgemäß steht die Beantwortung der folgenden Fragen im Vordergrund:

- Wie kann das von den Verfassungsrichtern genannte „ausgewogene zeitliche Verhältnis von Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit“ ausgelegt werden?
- Welche Folgen hat eine Spätverbeamtung hinsichtlich eines möglichen Wechsels von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung?
- Welche finanziellen Auswirkungen hat eine Spätverbeamtung auf die Erwerbs- und Ruhestandsphase in Modellfällen?
- Welche finanziellen Auswirkungen hätte eine Spätverbeamtung auf die Erwerbs- und Ruhestandsphase in zwei von SchaLL NRW vorgelegten Originalfällen?

SchaLL NRW vertritt die Interessen der angestellten Lehrerinnen und Lehrer in NRW und will finanzielle Benachteiligungen seiner Mitglieder beseitigen bzw. zumindest abmildern.

Die Verfasser dieser Studie sind neben zahlreichen anderen Veröffentlichungen gemeinsame Autoren von zwei Büchern^{1,2} sowie eines im Auftrag des VSZ e.V. erstellten Gutachtens³.

Der Mathematiker Fischer ist ehemaliger Angestellter im öffentlichen Dienst. Er betreibt eine eigene Homepage⁴, auf der er sich kritisch mit den Rentenanwartschaften zum 31.12.2001 (Startgutschriften) für Pflichtversicherte und Rentner ab Jahrgang 1947 auseinandersetzt. Anfang September 2015 erscheint ein Artikel dazu in einer juristischen Fachzeitschrift⁵.

Der Mathematiker Siepe ist pensionierter Beamter. Er war 40 Jahre lang als verbeamteter Lehrer im Landes- und Ersatzschuldienst von NRW tätig. Siepe ist auch Autor eines im Herbst 2014 bei der Stiftung Warentest erschienenen Ratgebers⁶.

Die Studie wurde nach bestem Wissen und Gewissen angefertigt. Irgendeine Einflussnahme auf den Inhalt des Gutachtens von Seiten der SchaLL NRW e.V. fand nicht statt.

Wiernsheim und Erkrath, 18.08.2015

Dr. Friedmar Fischer

Dipl.-Hdl. Werner Siepe

¹ Fischer/Siepe: „Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst“, dbb Verlag, Berlin, Mai 2011, ISBN 978-3-87863-171-2

² Fischer/Siepe: „80 Jahre Zusatzversorgung VBL – Zahlen, Daten Fakten von 1970-2050“, (Hrsg. VSZ e.V.), Sierke Verlag, Göttingen, Dez. 2014, ISBN 978-3-86844-581-7 (kartoniert) und 978-3-86844-672-2 als E-Book

³ Fischer/Siepe: „Neuregelung der rentenfernen Startgutschriften aus ökonomischer und finanzmathematischer Sicht“, Juli 2011 (Rev. März 2013);

<http://www.startgutschriften-arge.de/6/VSZ-Gutachten-Neuregelung-2011.pdf>

⁴ <http://www.startgutschriften-arge.de>

⁵ Wagner/Fischer: „Die neue Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst – eine kritische Zwischenbilanz für rentenferne Versicherte“, Neue Zeitschrift für Sozialrecht (NZS), Heft 17, 2015

⁶ Siepe: „Pension und Rente im öffentlichen Dienst“, Stiftung Warentest, Berlin, 2014, ISBN 978-3-86851-366-0

Zusammenfassung

1.

Kein Bundesland hat so niedrige Altershöchstgrenzen für die Verbeamtung wie das Land NRW. Bis Mitte 2009 lag diese Grenze bei nur 35 Jahren, ab dem 18.07.2009 wurde sie auf 40 Jahre erhöht. Fast alle anderen Bundesländer haben die Einstellungshöchstaltersgrenze auf 45 Jahre festgelegt, Hessen für Lehrer in Mangelfächern sogar auf 50 Jahre.

Die laut Gesetzentwurf der Landesregierung geplante Anhebung dieser Altersgrenze um nur zwei Jahre auf 42 Jahre soll offensichtlich eine Parallelität zur Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre darstellen. Ob diese nur zeitliche Parallelität der von der Funktion her völlig unterschiedlichen Altersgrenzen (Einstellungshöchstalter und regelmäßiges Alter für den Renten- bzw. Pensionsbeginn) gerecht wird und die Verfassungswidrigkeit bereits beseitigt, dürfte höchst umstritten sein.

2.

Das Bundesverfassungsgericht fordert als Begründung für eine Einstellungshöchstaltersgrenze ein ausgewogenes zeitliches Verhältnis von Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit.

Darunter kann eine nach der Verbeamtung noch erreichbare reine Beamtendienstzeit von 20 bis 22 Jahren verstanden werden, so dass die nach Erreichen der Regelaltersgrenze von 65 bis 67 Jahren verbleibende Pensionsdauer von durchschnittlich 20 Jahren zumindest nicht unterschritten wird. Daraus ist zu folgern, dass die Einstellungshöchstaltersgrenze bei 45 bzw. 47 Jahren liegen könnte.

Auch eine Abschaffung der Altershöchstgrenzen für die Verbeamtung wäre denkbar, wenn stattdessen lediglich die erdiente Pension (ohne Studium, Referendarzeit und Angestelltenzeiten im öffentlichen Dienst) in der reinen Beamtendienstzeit von mindestens 20 Jahren berücksichtigt würde.

3.

Späteinsteiger mit Übernahme in das Beamtenverhältnis vor dem vollendeten 42. oder 45. Lebensjahr stehen nach der Verbeamtung vor der Frage, ob sie von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung wechseln sollten. Die versicherungs- und beihilferechtlichen Möglichkeiten dazu bestehen durchaus.

Ob sich der Wechsel aus finanzieller Sicht lohnt, hängt vom Eintrittsalter in die private Krankenkasse, von der Anzahl der zu versichernden Familienmitglieder und evtl. Vorerkrankungen ab. Es ist daher notwendig, Pro und Contra eines Wechsels sorgfältig abzuwägen. Eine Rückkehr von der privaten in die gesetzliche Krankenversicherung ist ab einem Alter vor 55 Jahren nicht mehr möglich.

4.

Die finanziellen Auswirkungen einer Spätverbeamtung beziehen sich sowohl auf die Erwerbsphase als auch auf die Ruhestands- bzw. Pensionsphase. Das Nettogehalt eines angestellten Lehrers in NRW liegt im Modellfall (Jahrgang 1970, E 13, 40 Beschäftigungsjahre bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze von 67 Jahren, ledig)

517 € oder 16 % unter dem Nettogehalt eines verbeamteten Lehrers, obwohl das Bruttogehalt des Angestellten noch 200 € mehr ausmacht. Diese Einkommenseinbuße erklärt sich insbesondere aus dem Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung von zurzeit 10,85 % des Bruttogehalts und den Aufwendungen für die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (Arbeitnehmer-Umlage 1,61 % des Bruttogehalts bei der VBL sowie teilweise Verbeitragung und Besteuerung der Arbeitgeber-Umlage von 6,45 % beim Arbeitnehmer).

In der Ruhestandsphase setzt sich dieser finanzielle Nachteil bei Angestellten, die nicht mehr verbeamtet werden, verstärkt fort. Im Musterfall liegt die Einkommenseinbuße des Rentners bei 529 € bzw. 22 % unter der Nettopension des pensionierten Beamten. Diese sehr hohe Einkommenseinbuße lässt sich auf 251 € bzw. 10 % der Nettopension vermindern, wenn dem angestellten Lehrer noch die Verbeamtung kurz vor Erreichen der Einstellungshöchstaltersgrenze gelingt.

5.

In den beiden von SchaLL NRW e.V. vorgelegten Originalfällen sind die finanziellen Auswirkungen auf die Alterseinkünfte in der Ruhestandsphase infolge des Familienstandes (verheiratet statt ledig) und der Anzahl von weniger als 40 Beschäftigungsjahren im Vergleich zum Modellfall etwas geringer.

Die Einkommenseinbußen liegen im 1. Originalfall (Jahrgang 1958, verheiratet, E 13) bei 502 € bzw. 21 % der Nettoalterseinkünfte des Pensionärs und ehemaligen „Nur-Beamten“. Im 2. Originalfall (Jahrgang 1955, verheiratet, nach Überleitung vergleichbares Gehalt wie in E 12) beträgt die Einkommenseinbuße 436 € bzw. 20 % der Nettopension.

Etwas anderes würde in beiden Originalfällen gelten, wenn noch eine Übernahme in das Beamtenverhältnis möglich wäre und außer der verbleibenden Beamtendienstzeit von 9 bzw. 6 Jahren auch noch das Studium auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet werden könnte. Die Zeiten einer Hochschulausbildung einschließlich Prüfungszeit können nach § 12 Abs. 1 i.V.m. § 69e Landesbeamtenversorgungsgesetz NRW (LBeamVG NRW) von Juli 2013 bis zu 2 Jahren und 125 Tagen für alle Versorgungsfälle ab 01.07.2017 berücksichtigt werden (sog. Kann-Zeiten).

Darüber hinaus sollen Angestelltenzeiten im öffentlichen Dienst nach § 10 LBeamVG NRW ruhegehaltfähig sein, wenn sie ohne zeitliche Unterbrechung unmittelbar vor der Ernennung zum Beamten liegen und zur Ernennung geführt haben (sog. Soll-Zeiten).

Daher ist es nach jetziger Rechtslage in NRW ohne weiteres möglich, dass eine mindestens 5-jährige Angestelltenzeit im öffentlichen Dienst sowohl als Beitragszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung als auch als ruhegehaltfähige Dienstzeit in der Beamtenversorgung berücksichtigt wird. Lediglich eine Überversorgung aus gesetzlicher Rente, Zusatzrente und Pension wird dadurch ausgeschlossen, dass die beiden Renten zusammen mit der Pension nach § 54 LBeamVG NRW das Höchstruhegehalt für „Nur-Beamte“ in Höhe von 71,75 % des Bruttoendgehalts nicht übersteigen dürfen.

1. Verfassungswidrige Altershöchstgrenzen für eine Verbeamtung in NRW

Das **Bundesverfassungsgericht** (BVerfG) hat laut Beschluss vom 21.04.2015 (Az. 2 BvR 1322/12 und 2 BvR 1989/12) die am 18.07.2009 in Kraft getretene Verbeamtungsgrenze von 40 Jahren (vorher waren es nur 35 Jahre) in NRW für verfassungswidrig erklärt.

Danach ist die Regelung der Altershöchstgrenze (von den Verfassungsrichtern Einstellungshöchstaltersgrenze genannt) in der Laufbahnverordnung (LVO) vom 30.6.2009 mit Art. 33 Abs. 2 GG unvereinbar. § 5 Abs. 1 LBG NRW trifft keine hinreichend bestimmte Verordnungsermächtigung zur Festsetzung dieser Altershöchstgrenze.

Art. 33 Abs. 2 GG gewährt bei Vorliegen von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung das Recht auf gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amt und ist somit ein Leistungsgrundsatz. Ausnahmen von diesem Leistungsgrundsatz bedürfen einer parlamentarischen Grundlage, die im Falle von § 5 Abs. 1 LBG NRW i.V.m. der LVO nicht gegeben ist.

Die Verfassungsrichter monieren, dass sich der Gesetzgeber in NRW bisher keine Gedanken über die Einführung von Altershöchstgrenzen und ihre grundrechtliche Eingriffsrelevanz gemacht hat. Es fehlt also die Konkretisierung der materiellen Anforderungen an eine Altershöchstgrenze für die Verbeamtung in NRW.

Das **Bundesverwaltungsgericht** (BVerwG) hatte die Altershöchstgrenze von 40 Jahren in NRW noch gelten lassen (siehe Urteil vom 23.02.2012, Az. 2 C 76.10, 79.10 und 2.11). Das nunmehr anders lautende Urteil des BVerfG vom 21.04.2015 wurde von 7 Verfassungsrichtern gefällt. Der 8. Verfassungsrichter (Ulrich Maidwowski) durfte nicht mitentscheiden, da er zuvor beim BVerwG tätig war und das gegen die beiden gleichen Kläger gerichtete Urteil des BVerwG mitgetragen hatte.

Im Jahr 2009 hatte das Bundesverwaltungsgericht hingegen die damalige Altershöchstgrenze von 35 Jahren in NRW als verfassungswidrig eingestuft (siehe Urteil vom 19.03.2009). Dies war Anlass für die Landesregierung von NRW, die Altershöchstgrenze laut LVO vom 30.06.2009 auf 40 Jahre zu erhöhen.

Dieses Einstellungshöchstalter von 40 Jahren konnte jedoch in folgenden **Ausnahmefällen** um einige Jahre hinausgeschoben werden, wenn die nachfolgend genannten Gründe ursächlich für die Verschiebung waren:

- auf 43 Jahre bei Schwerbehinderten
- auf maximal 43 Jahre bei tatsächlicher Betreuung eines Kindes oder Pflege eines pflegebedürftigen Angehörigen
- auf maximal 46 Jahre bei tatsächlicher Betreuung von zwei und mehr Kindern
- auf 40 Jahre plus tatsächlich abgeleiteter Zeit des Grundwehrdienstes bzw. Zivildienstes.

Laut Mitteilung „Aktuell 36/15“ des VBE (Verband Bildung und Erziehung) in NRW hat die Landesregierung NRW mittlerweile einen Gesetzentwurf vorgelegt, wonach

das **Einstellungshöchstalter auf 42 Jahre** erhöht werden soll. In den genannten Ausnahmefällen soll die Erhöhung ebenfalls zwei Jahre ausmachen, also zum Beispiel bei Schwerbehinderten 45 statt bisher 43 Jahre. Allerdings soll der Nachweis der ursächlichen Begründung (Kausalität) entfallen.

Ganz offensichtlich beabsichtigt der Gesetzgeber in NRW eine Parallelität zwischen der Anhebung der **Regelaltersgrenze** für Angestellte und Beamte um zwei Jahre von 65 auf 67 Jahre für alle Jahrgänge ab 1964 einerseits und der Anhebung der **Einstellungshöchstaltersgrenze** andererseits ebenfalls um zwei Jahre von 40 auf 42 Jahre. Dahinter scheint folgende Überlegung zu stehen: Wenn wegen der steigenden Lebenserwartung der regelmäßige Renten- bzw. Pensionsbeginn um zwei Jahre hinausgeschoben wird, sollte dieser Aufschub um zwei Jahre auch für die Berufung in das Beamtenverhältnis erfolgen. Dabei wird jedoch übersehen, dass es sich um Altersgrenzen mit zwei völlig unterschiedlichen Funktionen handelt:

- Regelaltersgrenzen beziehen sich auf den regelmäßigen Ruhestandsbeginn (mit abschlagsfreier Rente bzw. abschlagsfreier Pension) und markieren somit das Ende der regelmäßigen Lebensdienstzeit.
- Einstellungshöchstaltersgrenzen für Beamte beziehen sich auf den Beginn der Beamtendienstzeit und legen die spätestmögliche Übernahme in das Beamtenverhältnis fest.

Dass die Parallelität der Anhebung von unterschiedlichen Altersgrenzen eher untypisch ist, zeigt ein Blick über die Landesgrenzen in NRW hinaus. In fast allen Bundesländern liegt das **Einstellungshöchstalter bei 45 Jahren**. Hessen legt das Höchstalter für die Verbeamtung von Lehrern in Mangelfächern sogar auf 50 Jahre fest. Nur Baden-Württemberg kennt eine Altershöchstgrenze von 42 Jahren, die jedoch mit Genehmigung des Finanzministeriums überschritten werden darf.

Interessanterweise gab es in NRW für Lehrer in Mangelfächern 2006/2007 eine Ausnahmeregelung, wonach das Einstellungshöchstalter bei 45 Jahre lag. Aus Spargründen wurde diese Ausnahmeregelung aber wieder aufgehoben.

Gäbe es diese rein finanziellen Überlegungen auf Haushaltsseite nicht, spräche viel für eine grundsätzliche Altershöchstgrenze von 45 Jahren für die Verbeamtung in Bund und in allen Bundesländern, die noch Beamte einstellen. Es gibt von Beamtenverbänden auch den Vorschlag, Altershöchstgrenzen für die Verbeamtung grundsätzlich abzuschaffen, um den Dauerstreit für immer zu beenden.

Laut Bundesverfassungsgericht ist das Lebensalter nur für die Verbeamtung im Polizeivollzugsdienst, bei der Feuerwehr und beim Militär ein eignungsimmanentes Kriterium, da es in diesen Berufen ganz besonders auch auf die **körperliche Leistungsfähigkeit** ankommt.

Bei Lehrern sollte neben der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung die **gesundheitliche Eignung** ausreichen. Einer besonderen Altershürde in Form einer Altershöchstgrenze bedarf es auch unter dem Gesichtspunkt des Verbots von Altersdiskriminierung nicht. Gesundheitlich und nicht altersmäßig bedingte Einstellungshürden wird es weiterhin geben. Schon jetzt kann die Übernahme in das Beamtenverhältnis allein aus rein gesundheitlichen Gründen scheitern. Ob das Vorhandensein von Adipositas (Übergewicht), gemessen an einem Body-Maß-Index (BMI) von mehr als 30, allein schon für eine Nicht-Übernahme ausreicht, ist mittlerweile allerdings umstritten.

2. Ausgewogenes zeitliches Verhältnis von Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit

Die Verfassungsrichter halten Einstellungshöchstaltersgrenzen nur dann für gerechtfertigt, wenn dem Dienstherrn die Arbeitskraft des Beamten über einen längeren Zeitraum uneingeschränkt zur Verfügung gestanden hat. Dies entspreche dem Lebenszeit- und Alimentationsprinzip nach Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes. Altershöchstgrenzen seien zulässig, um ein ausgewogenes zeitliches Verhältnis von Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit zu gewährleisten.

Es geht also bei Beamten um das Verhältnis von Dienstjahren (Beamtendienstzeit) zu Pensionsjahren (Zeit als Ruhestandsbeamter). Dieses **zeitliche Verhältnis von Dienst- zu Pensionsjahren** muss ausgewogen sein. Was unter einem ausgewogenen zeitlichen Verhältnis zu verstehen ist, kann im Einzelfall strittig sein.

2.1. Beamtendienstzeit von mindestens 20 Jahren

Nicht ausgewogen dürfte etwa ein Verhältnis von **1 : 2** sein, bei dem beispielsweise auf 10 reine Dienstjahre (vom 55. bis zum 65. oder vom 57. bis zum 67. Lebensjahr) anschließend 20 Pensionsjahre folgen.

Ein ausgewogenes Verhältnis könnte hingegen vorliegen, wenn die Anzahl der nach der Verbeamtung noch erreichbaren Dienstjahre nicht geringer ist als die Anzahl der Pensionsjahre, die nach der fernen Lebenserwartung laut Statistischem Bundesamt zu ermitteln ist. Ein Verhältnis von **1 : 1** (also 20 Dienstjahre und nachfolgend 20 Pensionsjahre) könnte demzufolge noch ausgewogen erscheinen. Daraus folgt, dass von der Übernahme ins Beamtenverhältnis an noch **mindestens 20 Dienstjahre bis zur Regelaltersgrenze** von 65 bis 67 Jahren als Beamter anfallen. Danach könnte die Höchstaltersgrenze bei 45 bis 47 Jahren liegen.

Für die Minstdauer der reinen Beamtendienstzeit von 20 Jahren (ohne Studium, Referendarzeit und Angestelltenjahre im öffentlichen Dienst) spricht auch noch eine andere Überlegung. Da das Höchststrahgehalt von 71,75 % der Ruhegehaltfähigen Dienstbezüge nach einer Ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 40 Jahren erreicht wird, machen mindestens 20 reine Dienstjahre genau die Hälfte und mehr aus. Der erreichbare Ruhegehaltssatz würde dann bei rund 36 % liegen.

Den mindestens 20 Dienstjahren im Beamtenverhältnis gehen bei Akademikern mit gemischter Erwerbsbiografie (erst Angestellter, dann Beamter) typischerweise bis zu 20 Angestelltenjahre voraus. Also würde auch die denkbare zusätzliche Bedingung „ausgewogenes zeitliches Verhältnis von Angestellten- zu Beamtenjahren“ erfüllt.

2.2. Ruhestandszeit abhängig von ferner Lebenserwartung

Die Länge der Ruhestandszeit (Pensionsdauer) hängt von der fernen Lebenserwartung ab. Die nach Geschlecht unterschiedliche Lebenserwartung (Frauen leben im statistischen Durchschnitt drei bis vier Jahre länger als Männer) wird ab regulärem Pensionsbeginn von beispielsweise 66 Jahren beim Jahrgang 1958 und 67 Jahre für alle Jahrgänge ab 1964 zugrunde gelegt.

Wer zum Jahrgang 1950 gehört und noch im laufenden Jahr 2015 mit 65 Jahren und 4 Monaten in Pension geht, kann mit einer fernen Lebenserwartung zwischen rund 18 Jahren (bei Männern) und 22 Jahren (bei Frauen) rechnen, unter Vernachlässigung des Geschlechts also mit durchschnittlich 20 Jahren.

Die ferne Lebenserwartung steigt um etwa ein Jahr, wenn man um zehn Jahre jüngere Geburtsjahrgänge annimmt. Daher wird der Jahrgang 1958 ebenfalls eine **ferne Lebenserwartung von durchschnittlich 20 Jahren** haben, da sich die Regelaltersgrenze auf 66 Jahre erhöht. Auch bei den Jahrgängen 1964 bis 1969 ist eine Pensionsdauer von 20 Jahren infolge der nun auf 67 Jahre erhöhten Regelaltersgrenze realistisch.

Wer in den 1970er Jahren geboren ist, wird bei gleicher Regelaltersgrenze von 67 Jahren mit einer Pensionsdauer von 21 Jahren rechnen können und die 1980er kämen dann auf eine ferne Lebenserwartung von 22 Jahren.

2.3. Verbot der Altersdiskriminierung

Trotz eines ausgewogenen zeitlichen Verhältnisses zwischen Beamtendienstzeit und Ruhestandszeit können Einstellungshöchstaltersgrenzen von beispielsweise 42 oder 45 Jahren aber gegen das **Verbot der Altersdiskriminierung nach den Richtlinien 2000/78 EG** der Europäischen Union verstoßen.

Ob der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte (EuGH) künftig eine solche Entscheidung trifft, ist ungewiss. Zumindest muss der Gesetzgeber aber nach Auffassung der Verfassungsrichter das Verbot der Altersdiskriminierung bei dem von ihm gewählten Gestaltungsspielraum beachten.

2.4. Erdiente Pension statt Mindestversorgung als Alternative

Die Festlegung von Altershöchstgrenzen für die Verbeamtung wird immer umstritten bleiben. Um einen solchen Streit um die „richtige“ Altersgrenze künftig zu vermeiden und dennoch die Pensionslasten bei Späteinsteigern zu begrenzen, wäre auch eine Alternative zu erwägen.

Statt ein Höchsteintrittsalter festzulegen, könnte eine Begrenzung der Pension erfolgen, sofern die reine Beamtendienstzeit beispielsweise unter 20 Jahren liegt. An die Stelle einer **amtsunabhängigen Mindestversorgung** in Höhe von derzeit rund 1.500 € (fiktive 65 % des Bruttoendgehalts in der Besoldungsgruppe A 4) oder einer noch höheren amtsbezogenen Mindestversorgung (35 % des aktuellen Bruttogehalts in der für den jeweiligen Beamten geltenden Besoldungsgruppe) könnte die tatsächlich nach der Verbeamtung noch erdiente Pension für Späteinsteiger - also auch für Angestellte, die erst mit 50, 55 oder gar 60 Jahren verbeamtet werden - treten.

Die **erdiente Pension** errechnet sich aus den reinen Dienstjahren ab dem Zeitpunkt der Übernahme in das Beamtenverhältnis, multipliziert mit dem jährlichen Ruhegehaltssatz von rund 1,8 % (exakt sind es 1,79375 % = 71,75 % : 40 Jahre). Bei einer Beamtendienstzeit von nur zehn Jahren läge die erdiente Pension daher nur bei 18 % des Bruttoendgehalts. Bei 15 Dienstjahren wären es 27 %. Allerdings setzt die Verwirklichung dieser Alternative eine entsprechende Änderung der insgesamt 17 Beamtenversorgungsgesetze in Bund und Ländern voraus.

3. Wechsel von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung

Für alle Angestellten mit einer Spätverbeamtung von beispielsweise 40 oder mehr Jahren stellt sich die Frage: Lohnt sich ein Wechsel von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung? Leider ist eine pauschale Antwort nicht möglich. Die individuell richtige Antwort hängt von den versicherungs- und beihilferechtlichen Auswirkungen sowie dem sorgfältigen Abwägen von Chancen und Risiken ab.

Im Einzelfall kann es besser sein, auch nach der Verbeamtung in der gesetzlichen Krankenversicherung zu verbleiben und sich dort freiwillig zu versichern. In der Regel wird aber der Wechsel in die private Krankenversicherung die bessere Alternative im Hinblick auf die Beitragshöhe sowie den höheren Leistungen der privaten Krankenkassen und staatlichen Beihilfestellen sein.

3.1. Versicherungs- und beihilferechtliche Auswirkungen

Grundsätzlich können alle Angestellten nach Überschreiten der für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung maßgeblichen Versicherungspflichtgrenze von zurzeit monatlich 4.575 € (Stand 2015) sowie alle Beamten und Selbstständigen, die keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausüben, eine private Krankenversicherung für sich und ihre Familienmitglieder abschließen.

Angestellte Lehrer werden mit ihrem monatlichen Bruttogehalt die **Versicherungspflichtgrenze** in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung in aller Regel überschreiten und zahlen einen Arbeitnehmeranteil von knapp 400 € pro Monat. Bei kinderlosen Angestellten mit einem Zusatzbeitrag von 0,9 % für die gesetzliche Krankenkasse errechnet sich beispielsweise ein Kranken- und Pflegekassenbeitrag von 397 €, also 9,625 % der **Beitragsbemessungsgrenze** von zurzeit 4.125 € in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Wer auch nach der Verbeamtung freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung verbleiben will, zahlt jedoch den vollen Beitrag bis zu 614 € pro Monat, da der öffentliche Arbeitgeber keinen Zuschuss zum Krankenkassenbeitrag leistet und auch nur in Ausnahmefällen eine Beihilfe gewährt. Lediglich der sonst übliche Gesamtbeitragssatz zur gesetzlichen Krankenkasse von 14,6 % wird um 0,6 Prozentpunkte auf 14 % gemindert. Hinzu kommt ggf. noch ein Zusatzbeitrag (z.B. bei der TK von 0,8 %).

Zusätzlich zum Krankenkassenbeitrag muss der Beamte den halben Pflegekassenbeitrag von bis zu 59 € tragen. Somit steigt der Gesamtbeitrag des freiwillig gesetzlich krankenversicherten Beamten auf bis zu 673 €. Da sowohl die Beitragsbemessungsgrenze jedes Jahr steigt (in 2016 wahrscheinlich auf 4.250 €) und künftig auch die Zusatzbeiträge in der gesetzlichen Krankenversicherung sowie die Beitragssätze in der gesetzlichen Pflegeversicherung steigen (zum Beispiel um 0,1 Prozentpunkte in 2016), wird auch der Höchstbeitrag von momentan 673 € bzw. noch 16,325 % der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze regelmäßig angehoben.

Gehen gesetzlich krankenversicherte Beamte in den Ruhestand, ist sogar der volle Beitrag von bis zu 18,1 % auf die Pension und die Zusatzrente zu zahlen. Nur bei der gesetzlichen Rente gewährt die Deutsche Rentenversicherung einen Zuschuss in

Höhe von 7,3 %, so dass die Beitragsbelastung auf bis zu 10,8 % sinkt. Da aber die Summe aus Pension, gesetzlicher Rente und Zusatzrente in aller Regel deutlich unter der Beitragsbemessungsgrenze von 4.125 € liegt, werden gesetzlich krankenversicherte Pensionäre einen im Vergleich zur Erwerbsphase geringeren Beitrag zahlen.

Prinzipien der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV)

In der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) besteht das Solidaritätsprinzip. Dies bedeutet, dass die Höhe des Beitrages nicht in erster Linie vom im Wesentlichen gesetzlich festgelegten Leistungsumfang, sondern von der nach bestimmten Pauschalregeln ermittelten individuellen Leistungsfähigkeit des versicherten Mitglieds abhängt. Die Beiträge werden regelmäßig als Prozentsatz des Einkommens bemessen. Weiterhin wird das Versicherungsentgelt im Umlageverfahren erhoben. Alle Aufwendungen im Kalenderjahr werden also durch die in diesem Jahr eingehenden Beiträge gedeckt. Außer einer gesetzlichen Rücklage werden keine weiteren Rückstellungen gebildet. In aller Regel sind Ehegatten und Kinder beitragsfrei mitversichert.

Arbeitnehmer mit einem Einkommen oberhalb der Versicherungspflichtgrenze von aktuell 4.575 € im Monat können sich freiwillig in der GKV weiterversichern. Beamte zählen als Nicht-Arbeitnehmer zu den Erwerbstätigen, die Versicherungsfreiheit genießen. Aber auch ehemalige Angestellte können nach Übernahme in das Beamtenverhältnis **freiwillig weiterversichert in der GKV** bleiben.

Beim Wechsel vom Status des Angestellten des öffentlichen Dienstes in den Beamtenstatus gibt es daher genau zwei Optionen:

- Freiwilliger Beitritt bzw. Verbleib in einer gesetzlichen Krankenkasse oder
- Abgabe einer Kündigung bzw. Austrittserklärung bei der GKV und gleichzeitig Abschluss einer privaten Krankenversicherung (PKV).

Für freiwillig GKV-Versicherte gibt es die Möglichkeit, ohne GKV-Bindungsfrist in die private Krankenversicherung (PKV) zu wechseln. Kündigung bzw. Austrittserklärung haben nach § 175 bzw. §§ 190 und 191 SGB V gegenüber der GKV zu erfolgen, um die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenkasse zu beenden. Wird der Austritt nicht erklärt, setzt sich die Mitgliedschaft als freiwillige Mitgliedschaft fort.

Wer freiwillig weiter in der GKV versichert bleibt, erhält weiterhin die üblichen Sachleistungen. Die weit verbreitete Meinung, Beamte als Mitglieder der GKV, z. B. einer AOK, einer Ersatzkasse oder der KVdR (Krankenversicherung der Rentner), könnten in Krankheitsfällen überhaupt keine Beihilfen erhalten, ist falsch. Richtig ist vielmehr, dass für den genannten Personenkreis der **Beihilfeanspruch stark eingeschränkt** ist, weil die GKV ihre Leistungen grundsätzlich nicht – wie die private Krankenversicherung – in Form von Geld oder Geldersatz erbringt.

Freiwillig Versicherte mit der Höhe nach gleichen Leistungsansprüchen wie Pflichtversicherte erhalten jedoch zu ihren nach Abzug der Kassenleistung verbleibenden beihilfefähigen Aufwendungen gegebenenfalls eine Beihilfe in Höhe von 100 %, sofern kein Beitragszuschuss oder ähnliches in Höhe von mindestens 21 € monatlich gewährt wird (siehe § 47 Abs. 6 BBhV). Bei den verbleibenden Aufwendungen handelt es sich um Kosten, die von der GKV nicht oder nur zum Teil übernommen

werden, aber beihilfefähig sind (z. B. privatärztliche Krankenhausbehandlung oder ambulante Behandlung durch einen Privatarzt). Höherwertige Leistungen, soweit diese beihilfefähig sind, sollen nicht vorenthalten werden.

Sofern eine GKV die kassenübliche Leistung erstattet, erhöht sich der Bemessungssatz auf 100 %. Bei der kassenüblichen Leistung handelt es sich um den Betrag, den die Krankenkasse hätte erstatten müssen, wenn man sich unter Vorlage der Krankenversicherungskarte hätte behandeln lassen (z.B. Wert einer an sich zustehenden Sachleistung). Man muss durch einen Vermerk der Krankenkasse auf jeder Rechnung nachweisen, in welcher Höhe diese die Kosten bereits erstattet hat und trägt dies im Beihilfeantrag unter "Kostenerstattung von anderer Seite" ein.

Aber nach der 3. Änderung zur Verordnung der Bundesbeihilfeverordnung (BBhV) vom 20.09.2012 erfolgt eine Einschränkung der bisherigen Leistung für freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Beamtinnen und Beamte. Der bisher nach § 47 Absatz 6 BBhV gewährte erhöhte Bemessungssatz von 100 Prozent der beihilfefähigen Aufwendungen, die sich nach Anrechnung der Sachleistungen und Erstattungen der Krankenkassen ergeben, entfällt mit Inkrafttreten der dritten Verordnung zur Änderung der BBhV für neu eingestellte Beamtinnen und Beamte. Dann gelten also nur noch die persönlichen Regelbemessungssätze. Für bereits vor Inkrafttreten der Änderung freiwillig versicherte Beamtinnen und Beamte wurde eine fünfjährige Übergangsfrist bis zum 20.09.2017 geschaffen. Je nach Bundesland (z.B. NRW) sind jedoch ggf. Sonderregelungen zu beachten.

Erstattet die Krankenkasse nichts, weil die Krankheitskosten im Leistungskatalog der gesetzlichen Krankenversicherung nicht enthalten sind, wird der für Versicherte sonst zutreffende Regelbemessungssatz zugrunde gelegt. Man muss auch in diesen Fällen nachweisen, dass die Krankenkasse zu den geltend gemachten Kosten nichts erstattet hat.

Bei Vereinbarung von Wahlтарifen, die eine geringere Kassenleistung (z.B. in Form von prozentualen oder betragsmäßigen Selbstbehalten) oder Prämienzahlung bzw. Zuzahlungsermäßigung vorsehen, erfolgt grundsätzlich keine Erhöhung des Regelbemessungssatzes auf 100 % für den verbleibenden Restbetrag.

Prinzipien der privaten Krankenversicherung (PKV)

In der privaten Krankenversicherung (PKV) ist für jede versicherte Person ein eigener Beitrag zu zahlen. Die Höhe des Beitrages richtet sich nicht nach der Einkommenshöhe, sondern nach dem Alter und dem Gesundheitszustand der versicherten Person bei Vertragsabschluss sowie nach dem abgeschlossenen Tarif der jeweiligen privaten Krankenkasse. Es werden nach versicherungsmathematischen Grundsätzen berechnete risikogerechte Beiträge erhoben.

Während sich bei gesetzlich pflicht- oder freiwillig krankenversicherten Arbeitnehmern in der GKV der Arbeitgeber mit 7,3 % des Bruttogehalts (maximal monatlich 301 € im Jahr 2015) beteiligt, ist das bei Versicherten mit Beamtenstatus nicht der Fall, ob sie nun freiwillig in der GKV bleiben oder aber in einer PKV versichert sind.

Für Beamte und Pensionäre gibt es ein eigenes System der Vorsorge im Krankheitsfall, das vom Grundsatz der Eigenvorsorge ausgeht, die durch die **Beihilfe des Dienstherrn** ergänzt wird. Im Rahmen der Beihilfeverordnungen (BhV) erstattet der Dienstherr in einem bestimmten Umfang die Krankheitskosten, die einem Beamten bzw. Pensionär oder seinen Angehörigen entstehen.

Da auch Beamte und Pensionäre von der Pflicht zur Versicherung erfasst werden, muss der von der Beihilfe nicht gedeckte Teil der Krankheitskosten durch eine die Beihilfe ergänzende private Krankenversicherung aufgefangen werden. Für danach verbleibende Deckungslücken, die nicht unter die Pflicht zur Versicherung fallen, beispielsweise Wahlleistungen im Krankenhaus, werden Beihilfeergänzungstarife angeboten. Die Entscheidung über Art und Umfang des privaten Versicherungsschutzes bleibt insoweit grundsätzlich dem einzelnen Beamten überlassen.

Wer nach der Verbeamtung in die private Krankenversicherung wechselt, erhält eine staatliche Beihilfe in Höhe von 50 % der Krankheitskosten. In der privaten Krankenkasse mitversicherte Ehepartner erhalten 70 % Beihilfe und Kinder 80 %. Bei zwei und mehr Kindern steigt der Beihilfesatz für den ehemaligen angestellten und nun verbeamteten Lehrer 70 %.

Geht der Beamte in Pension, steigt der Beihilfesatz für den Pensionär in den meisten Bundesländern (darunter auch NRW) auf 70 %. Ist er verheiratet und hat er seinen Ehepartner mit versichert, erhalten beide eine Beihilfe von jeweils 70 % der Krankheitskosten. Ein weiterer Vorteil: Zur gesetzlichen Rente gibt es von der Deutschen Rentenversicherung noch einen Zuschuss zur privaten Krankenversicherung in Höhe von 7,3 % des Bruttobetrages.

3.2. Chancen und Risiken eines Wechsels

Beamte, die bereits in jungen Jahren in die private Krankenversicherung eingetreten sind (zum Beispiel Eintrittsalter 25 Jahre), können in der Erwerbsphase mit einem monatlichen Beitrag zur privaten Krankenversicherung (PKV) und privaten Pflegepflichtversicherung (PPV) von etwa 250 € (Ledige) oder 450 € (Verheiratete mit beihilfeberechtigtem Ehepartner) rechnen. Für Kinder jeweils sind monatlich rund 25 € pro Kind anzusetzen.

Nach der Pensionierung sinkt der Beitrag auf 200 € (Ledige) bzw. 400 € (Verheiratete) infolge des von 50 auf 70 % erhöhten Beihilfesatzes für den pensionierten Beamten. Mit diesen im Vergleich zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung relativ niedrigen Beiträgen können Beamte mit frühem Eintrittsalter angesichts der höheren Leistungen in der PKV sicherlich gut leben, auch wenn die jährlichen Beitragssteigerungen prozentual höher ausfallen als in der GKV.

Bei einem Eintrittsalter von 40 oder 45 Jahren werden die Beiträge zur PKV jedoch deutlich höher liegen, da die privaten Krankenkassen nun die erforderlichen **Alterungsrückstellungen** in kürzerer Zeit aufbauen müssen. Außerdem werden sie **Risikozuschläge im Falle von Vorerkrankungen** zum Beispiel in Höhe von 20 bis 50 % erheben oder eine Versicherung sogar ganz ablehnen.

Daher muss bei Spätverbeamtung vor dem geplanten Wechsel in die PKV unbedingt der tatsächliche PKV-Beitrag erfragt werden. Dieser kann je nach Leistungsumfang und privatem Krankenversicherer durchaus doppelt so hoch sein im Vergleich zum

bereits mit 25 Jahren eingetretenen, gesunden Beamten. Ledige müssten dann einschließlich 24 € für den Beitrag zur PPV mit insgesamt 500 € rechnen und Verheiratete mit beihilfeberechtigtem Ehepartner sogar mit 900 € pro Monat. Insbesondere Verheiratete würden dann schlechter abschneiden im Vergleich zum Höchstbeitrag von aktuell 722 € in der GKV und GPV.

Ähnliches gilt für die Pensionsphase. Wenn sich der Beitrag zur PKV und PPV nun auf 400 € (Ledige) oder 800 € (Verheiratete mit beihilfeberechtigtem Ehepartner) verdoppeln würde, läge der Beitrag zur GKV und GPV vermutlich darunter.

Allerdings reicht ein reiner Beitragsvergleich nicht aus. Bekanntlich ist das Leistungsniveau in der privaten Krankenversicherung deutlich höher im Vergleich zur gesetzlichen Krankenversicherung. Ein höherer Beitrag zur PKV kann durchaus akzeptiert werden, wenn dem auch höhere Leistungen im Krankheitsfall gegenüber stehen.

Ein **Beitrags- und Leistungsvergleich** unter mehreren privaten Krankenversicherern ist sinnvoll. Insgesamt rund 9 Millionen Bundesbürger und somit 11 % der Bevölkerung sind Vollversicherte bei einer privaten Krankenkasse. Hinzu kommen noch rund 24 Millionen gesetzlich Krankenversicherte, die über eine private Krankenkasse eine Zusatzversicherung (z.B. Zahnzusatzversicherung) abgeschlossen haben.

Die vier größten **privaten Krankenversicherer mit mehr als 500 000 Vollversicherten** sind (Stand Ende 2014):

1. Debeka 2.270.000 (plus 30.000 in 2014)
2. DKV 839.000 (minus 22.000 in 2014)
3. Axa 791.000 (plus 2.000 in 2014)
4. Allianz 641.000 (minus 14.000 in 2014)

Die Debeka (steht ursprünglich für Deutsche Beamtenkrankenkasse) genießt vor allem die Gunst von Beamten. In der DKV (Deutsche Krankenversicherung) sind mehr Vollversicherte unter den Arbeitnehmern, die nach Überschreiten der Versicherungspflichtgrenze von 4. 575 € von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung gewechselt sind.

Bei einem Test von 24 privaten Krankenversicherungstarifen durch die Stiftung Warentest lagen die monatlichen Beiträge zur privaten Krankenversicherung bei einem gesunden Beamten mit Eintrittsalter von 35 Jahren und einem Beihilfesatz von 50 % laut Finanztest zwischen 196 und 291 € (Test vom 1. März 2014, Tarife ab 01.01.2013). Die Debeka landete mit 219 € auf dem 3. Rang und erhielt unter zusätzlicher Berücksichtigung des Leistungsniveaus die Note 1,8. Die Allianz kam bei einem relativ hohen Beitrag von 280 € auf den 18. Rang und erhielt nur die Note 4,0. Die DKV mit ebenfalls 280 € und der Note 4,2 rangierte auf Platz 21 und Axa mit einem Beitrag von 290 € und der Note 4,3 sogar nur auf Platz 22.

Zum Problem können rasante Beitragssteigerungen in der privaten Krankenversicherung werden. Wenn sie zu teuer wird, kann man in bestimmten Fällen auf einen **Standardtarif** (nur möglich für Vertragsabschlüsse vor 2009) oder **Basistarif** (für Vertragsabschlüsse ab 1.1.2009) umsteigen, in denen maximal der Höchstbeitrag der gesetzlichen Krankenversicherung verlangt wird. Allerdings

entsprechen die Leistungen der privaten Krankenversicherer im Standard- oder Basistarif auch nur in etwa denen der gesetzlichen Krankenkassen.

Eine weitere Möglichkeit zur Beitragssenkung bietet die **Beitragsrückgewähr** für bis zu vier Monate im Jahr, wenn in einem Jahr keine Leistungen in Anspruch genommen werden und die Arznei- oder Arztkosten wegen Unterschreitens dieser vier Monatsbeiträge aus eigener Tasche bezahlt werden. Unabhängig davon kann aber auf jeden Fall die staatliche Beihilfe zu sämtlichen Krankheitskosten (Arznei-, Arzt-, Zahnarzt- und Krankenhauskosten) beantragt werden.

Das Entscheidungsdilemma

Für ledige Beamte lohnt sich der Wechsel von der gesetzlichen in die private Krankenversicherung in der Regel auch bei Spätverbeamtung, sofern keine hohen Risikozuschläge für Vorerkrankungen erhoben werden. Verheiratete Beamte sollten die für sie individuell anfallenden Beiträge und Leistungen der privaten Krankenversicherer mit den Beiträgen und Leistungen in der gesetzlichen Krankenversicherung genau vergleichen, bevor sie sich für einen Wechsel entscheiden.

Die **private Krankenversicherung für Beamte** stellt grundsätzlich eine günstige Alternative zur gesetzlichen Krankenversicherung dar. Sie beinhaltet sämtliche Leistungen einer Vollversicherung, kostet aufgrund des Anspruchs auf Beihilfe im Allgemeinen aber viel weniger, denn in der GKV gibt es nur einen stark eingeschränkten Beihilfeanspruch. Häufig gewählte Tarife für Beamte sind die volle Kostenerstattung bei Zahnbehandlung oder auch für heilpraktische Behandlungen.

Viele wechseln in die private Krankenversicherung, weil sie dort zunächst weniger zahlen als in der gesetzlichen. Die PKV kalkuliert die Beiträge nach Alter und Gesundheit der Versicherten zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses. Ältere zahlen mehr als Junge, Kranke mehr als Gesunde. Das Einkommen spielt keine Rolle für die Höhe der Beiträge.

Eine beitragsfreie Versicherung von Kindern gibt es nicht. Mit den Jahren steigen die Beiträge für die PKV und wachsen manchen über den Kopf. Das kann in der **gesetzlichen Krankenversicherung** nicht passieren. Hier wird keiner finanziell überfordert, weil sich die Beiträge nach dem Einkommen richten. Kinder und Partner ohne eigenen Verdienst sind beitragsfrei beim Hauptverdiener mitversichert. Sinkt das Einkommen, sinken auch die Beiträge, steigt es, muss der Versicherte mehr zahlen – aber höchstens bis zur Beitragsbemessungsgrenze von derzeit 4 575 € brutto im Monat.

Eine Rückkehr in die gesetzliche Krankenversicherung ist in der Regel, insbesondere ab einem Alter ab 55 Jahren, ausgeschlossen. Wer einmal aus der gesetzlichen Krankenkasse in die private gewechselt hat, kann nicht ohne weiteres wieder zurück. Der Gesetzgeber will gerade vermeiden, dass Versicherungsnehmer in jungen Jahren von den niedrigen Beitragssätzen der PKV profitieren und später – bei schlechterem Gesundheitszustand – auf eine womöglich preiswertere GKV ausweichen können. Zurück in die GKV darf man nur, wenn man versicherungspflichtig wird und das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Diese Rückkehrvoraussetzungen sind aber für Beamte nicht gegeben, da sie generell Versicherungsfreiheit genießen.

Als einziger Ausweg bleibt dann der Standard- bzw. Basistarif der privaten Krankenversicherung. Er bietet etwa die Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen und darf nicht mehr kosten als der durchschnittliche Höchstbeitrag der Kassen.

4. Finanzielle Auswirkungen in Modellfällen

Um Entgelte von Angestellten im öffentlichen Dienst mit Dienstbezügen von Beamten vergleichen zu können, muss man von weitgehend gleichwertigen Entgelt- und Besoldungsgruppen (zum Beispiel E 13 im Vergleich zu A 13 oder E 14 im Vergleich zu A 14) ausgehen und außer den Bruttogehältern vor allem die Nettogehälter von Ledigen und Verheirateten miteinander zu vergleichen.

Ähnliches gilt für die Ruhestandsphase beim Vergleich von gesetzlichen Renten und Zusatzrenten für die ehemaligen Angestellten im öffentlichen Dienst mit den Beamtenpensionen. Auch hier kommt es letztlich auf den Netto-Netto-Vergleich an, also den **Vergleich von Nettogesamtrente mit Nettopension**.

Bei gemischten Erwerbsbiografien (erst Angestellter, dann Beamter) kommen auf Pensionärsseite zur Nettopension noch Nettorenten hinzu. Im Folgenden wird davon ausgegangen, dass ein heute 45-Jähriger (also Jahrgang 1970) bisher 18 Angestelltenjahre absolviert hat. Ihm stehen bis zur Regelaltersgrenze von 67 Jahren also noch 22 aktive Jahre bevor – entweder als zusätzliche Angestelltenjahre im Falle fehlender Verbeamtung oder als Beamtendienstjahre bei Übernahme in das Beamtenverhältnis. Die Lebensdienstzeit macht somit insgesamt 40 Jahre aus.

Im **Modellfall** liegen die monatlichen Bruttogehälter aktuell bei 4.948 € (E 13, Endstufe 5) für den ledigen Angestellten und 4.745 € (A 13, Endstufe 12) für den ledigen Beamten. Das Gehalt des Angestellten liegt 70 % über dem Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmer in der gesetzlichen Rentenversicherung.

4.1. Vergleich von Nettogehältern in der Erwerbsphase

Obwohl das Bruttogehalt des ledigen Angestellten um rund 200 € über dem des Beamten liegt, fällt das Nettogehalt des Angestellten in Höhe von 2.727 € um 16 % niedriger aus im Vergleich zum Nettogehalt des Beamten in Höhe von 3.244 €.

Dabei wurde berücksichtigt, dass der Angestellte im öffentlichen Dienst außer den Arbeitnehmeranteilen zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung noch einen Arbeitnehmeranteil zur VBL-Umlage von 1,61 % des Bruttogehalts trägt und außerdem noch die Arbeitgeber-Umlage von 6,45 % zumindest zum Teil versteuern und verbeitragen muss. So kommt es, dass sein Nettogehalt nur 55 % seines Bruttogehalts ausmacht.

Der ledige Beamte kommt auf ein um 517 € höheres Nettogehalt, sofern man den monatlichen Beitrag zur privaten Krankenversicherung und privaten Pflegepflichtversicherung mit 250 € ansetzt.

Die **Einkommenseinbuße des Angestellten** in E 13 von 517 € bzw. 16 % gegenüber dem Nettogehalt eines ledigen Beamten in A 13 mit einem Eintrittsalter in die PKV von beispielsweise 27 Jahren und ohne gesundheitliche Einschränkungen ist erheblich. Bei verheirateten Alleinverdienern liegt die Einbuße des Angestellten noch bei 474 € bzw. 13 % des Nettogehalts von 3.630 € beim verheirateten Beamten. Dabei wurde vorausgesetzt, dass der Beitrag zur privaten

Krankenversicherung insgesamt bei 450 € für den beihilfeberechtigten Beamten und seinen ebenfalls beihilfeberechtigten Ehegatten liegt.

Zu noch höheren Einkommenseinbußen kommt es beim Vergleich von E 14 mit A 14. Nun macht die Differenz bereits 600 € bzw. 17 % gegenüber dem Nettogehalt von 3.471 € des ledigen Beamten aus. Verheiratete Alleinverdiener in E 14 büßen noch 444 € bzw. 12 % ein.

Geringere Einkommenseinbußen müssen die Angestellten in den Entgeltgruppen E 11 und E 12 hinnehmen. Beim eigentlich nicht zulässigen Parallelvergleich von E 12 und A 12 wären es nur 283 € bzw. 10 % bei den Ledigen und 92 € bzw. 3 % bei den Verheirateten. Werden jedoch realistischerweise die Angestellten in E 11 mit den Beamten in A 12 verglichen, liegt die Differenz bei 478 € bzw. 16 % bei den Ledigen und 246 € bzw. 12 % bei den Verheirateten.

Sämtliche Berechnungen wurden nach der TV-L für angestellte Lehrer (01.07.2015 bis 30.06.2016) bzw. der Besoldungstabelle für NRW-Beamte und den dazu unter www.oeffentlicher-dienst.info vorliegenden Zahlen sowie ergänzend nach www.bmf.steuerrechner.de durchgeführt.

Im Musterfall (Jahrgang 1970, A 13 im Vergleich zu E 13) „gewinnt“ der ledige Beamte in der auf die Angestelltenjahre folgenden Beamtendienstzeit insgesamt 132.000 € (= 500 € monatlich x 12 Monate x 22 Jahre) ohne Berücksichtigung von künftigen Gehaltssteigerungen, sofern er noch kurz vor dem 45. Geburtstag (bei neuer Altershöchstgrenze von 45 Jahren oder laut Gesetzentwurf geplanter Grenze von 45 Jahren für Schwerbehinderte) einen Antrag auf Übernahme ins Beamtenverhältnis stellt und dieser Antrag innerhalb eines Jahres angenommen wird.

Das **Einkommensplus des ledigen Neu-Beamten** in A 13 verringert sich um die Hälfte, wenn der monatliche Beitrag zur privaten Krankenkasse von 250 € auf das Doppelte steigen sollte infolge des späten Eintrittsalters von 45 Jahren und eines Risikozuschlags aufgrund von Vorerkrankungen.

Die Verbeamtung würde andererseits für das Land NRW in der Beamtendienstzeit sogar deutlich billiger. Immerhin spart der öffentliche Arbeitgeber rund 200 € pro Monat beim Bruttogehalt von ledigen Beamten in A 13 und 77 € bei verheirateten Beamten sowie den Arbeitgeberanteil zur gesetzlichen Renten- und Arbeitslosenversicherung in Höhe von 515 € bzw. 529 € oder knapp 11 % des Bruttogehalts.

Jeder Finanzminister weiß: Beamte sind in der aktiven Phase „billiger“ als Angestellte im öffentlichen Dienst. Erst in der Ruhestandsphase schlägt das Pendel in die andere Richtung aus. Nun kommen auf das Land die Pensionslasten zu. Pensionäre sind eben „teurer“ als Rentner. Die Beamtenpensionen zahlt das Land. Die gesetzliche Rente wird aber von der Deutschen Rentenversicherung ausgezahlt und die Zusatzrente von der VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder).

4.2. Vergleich von Alterseinkünften in der Ruhestandphase

Deutlich komplizierter sieht der Vergleich von Alterseinkünften in der Ruhestandsphase aus. Den beiden Renten der ehemaligen Angestellten (gesetzliche Rente plus evtl. Zusatzrente) müssen die Alterseinkünfte der ehemaligen Beamten (Pension plus evtl. gesetzliche Rente und Zusatzrente) gegenüber gestellt werden.

Im Musterfall (Jahrgang 1970, E 13) hat der Angestellte in 18 Jahren bis 2015 Rentenansprüche von 1.203 € erworben. Davon entfallen 891 € auf die gesetzliche Rente (bei einem um 70 % über dem Durchschnittsverdienst liegenden Bruttogehalt und einem aktuellen Bruttorentenniveau von 1 % des Bruttogehalts pro Jahr) und 312 € auf die Zusatzrente (pro Pflichtversicherungsjahr 0,35 % des jetzigen Bruttogehalts x 18 Jahre). Im ersten Rentenjahr 2037 kann er eine **Bruttogesamtrente** von 2.672 € (= gesetzliche Rente 1.979 € plus Zusatzrente 693 €) ohne Berücksichtigung von Gehaltssteigerungen und Senkungen des Rentenniveaus erwarten.

Nach Abzug des Beitrags zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung von 10,8 % der gesetzlichen Rente und 18,1 % der Zusatzrente verbleibt dem ledigen oder verheirateten und kinderlosen Rentner eine Gesamtrente von 2.333 € vor Steuern.

Die gesetzliche Rente ist im Jahr 2037 zu 97 % und die Zusatzrente zu 94 % steuerpflichtig. Vom steuerpflichtigen Anteil der Renten kann der Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung steuerlich abgezogen werden. Die zu zahlende Steuer inkl. Solidaritätszuschlag liegt dann bei 398 €. Seine **Nettogesamtrente** beträgt 1.935 €.

Im Musterfall (gleicher Jahrgang 1970, A 13) für einen ledigen „Nur-Beamten“, der eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von 40 Jahren nachweisen kann, liegt die **Bruttopension** nach heutigem Stand bei 3.405 € (= 71,75 % von 4.745 €). Davon wären bis heute schon Pensionsansprüche in Höhe von 1.532 € erdient. Nach Abzug der Steuern von 740 € und des Beitrags zur privaten Krankenversicherung in Höhe von nur noch 200 € infolge der Erhöhung des Beihilfesatzes von 50 auf 70 % errechnet sich eine **Nettopension** von 2.464 €.

Die **Einkommenseinbuße** des Rentners gegenüber dem Pensionär macht 529 € (= Nettopension 2.464 € minus Nettogesamtrente 1.935 €) bzw. 22 % der Nettopension aus. Beim verheirateten Pensionär liegt die Nettopension bei 2.686 € und damit 508 € über der Nettogesamtrente des verheirateten Rentners. Auch in diesem Fall beträgt die Einkommenseinbuße des Rentners noch 19 % der Nettopension.

Renten- und Pensionsansprüche bei Spätverbeamtung

Diese Einkommenseinbußen des „Nur-Angestellten“ und „Nur-Rentners“ relativieren sich, wenn der ehemalige Angestellte noch kurz vor dem vollendeten 45. Lebensjahr verbeamtet wird. Zunächst einmal ist ihm die **Mitnahme der Rentenansprüche** in Höhe von 1.203 € sicher, die er im Laufe seiner 18 Angestelltenjahre bis 2015 erworben hat. Hinzu kommen nun **zusätzliche Pensionsansprüche** in Höhe von 1.873 € für 22 Jahre reine Beamtendienstzeit, so dass sich die Summe von Bruttogesamtrente für 18 Angestelltenjahre und Bruttopension für 22 Beamtenjahre

auf 3.076 € beim Ledigen erhöht und damit bereits 404 € bzw. 15 % über der Bruttogestrentre von 2.672 € für 40 Angestelltenjahre liegt.

Eine Kürzung der Pension erfolgt grundsätzlich nicht, wenn die Summe aus Pension und Renten nicht mehr als das Höchstruhegehalt von aktuell 71,75 % des Bruttoendgehalts ausmacht. Dies ist hier der Fall, da die Summe aus Pension, gesetzlicher Rente und Zusatzrente in Höhe von 3.076 € (= Pension 1.873 € plus gesetzliche Rente 891 € plus Zusatzrente 312 €) noch 329 € bzw. 10 % unter dem Höchstruhegehalt von 3.405 € (= 71,75 % von 4 745 €) liegt.

Die **Summe der Nettoalterseinkünfte** macht beim ledigen Ruheständler 2.228 € aus und liegt damit nur noch 251 € bzw. 10 % unter der Nettopension des „Nur-Beamten“ von 2.464 €. Beim Verheirateten mit 2.453 € Nettoalterseinkommen sind es noch 255 € bzw. gut 9 % weniger im Vergleich zur Nettopension des verheirateten Beamten von 2.708 €.

Die **Einkommenseinbußen** halten sich also noch relativ im Rahmen. Dies liegt daran, dass die Nettoalterseinkünfte nach Spätverbeamtung mit 45 Jahren immerhin 333 € bzw. 18 % über der Nettogestrentre des ledigen „Nur-Angestellten“ liegen. Beim Verheirateten sind es 275 € bzw. 9 % mehr. Die späte Übernahme in das Beamtenverhältnis hat sich also aus finanzieller Sicht gelohnt.

Allerdings wird bei dieser Modellrechnung unterstellt, dass der „späte“ Beamte in die private Krankenversicherung wechselt und sein monatlicher Beitrag zur privaten Krankenversicherung und privaten Pflegepflichtversicherung im ersten Pensionsjahr nur monatlich 200 € (ledig) bzw. 400 € (verheiratet) ausmacht. Würden sich diese Beiträge, die für gesunde „frühe“ Beamte mit einem Eintrittsalter von 25 Jahren gelten, infolge des späten Eintrittsalters und möglicher Risikozuschläge wegen Vorerkrankungen beispielsweise verdoppeln, wäre das Einkommensplus gegenüber dem „Nur-Angestellten“ bereits dahin.

Besser stehen sich auf jeden Fall ehemalige Angestellte im öffentlichen Dienst, deren **Hochschulausbildung einschließlich Prüfungszeit** mit zwei Jahren und 125 Tagen auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet wird. Sofern diese Kann-Vorschrift auch künftig angewandt wird, kämen ledige Pensionäre auf eine um 278 € höhere Pension. Die Summe ihrer Bruttoalterseinkünfte läge dann beispielsweise bei 3.354 € und damit nur noch 51 € unter der Bruttopension von 3.405 €. Verheiratete erhielten einen Pensionszuschlag von 285 € und blieben mit 3.410 € Bruttoalterseinkünften ebenfalls nur 85 € unter der Bruttopension von 3.495 € eines verheirateten „Nur-Beamten“.

Eine Gleichstellung der Bruttoalterseinkünfte des ehemaligen Angestellten mit der Bruttopension des Nur-Beamten wäre praktisch erreicht. Gleiches würde für die Nettoalterseinkünfte gelten, sofern die Beiträge zur privaten Krankenversicherung und privaten Pflegepflichtversicherung kaum voneinander abweichen.

Würde sogar die Soll-Vorschrift eingehalten, wonach Angestelltenzeiten im öffentlichen Dienst als ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet werden sollen, käme es sogar zu Bruttoalterseinkünften (höhere Bruttopension plus gesetzliche Rente und Zusatzrente), die über der Bruttopension eines Nur-Beamten liegen.

Eine solche **Überversorgung** wird aber dadurch vermieden, dass die Pension (nicht jedoch die gesetzliche Rente) so weit gekürzt wird, bis die Summe aus gekürzter

Pension und ungekürzten Renten (gesetzliche Rente und Zusatzrente) wieder auf dem Niveau der Höchstpension (71,75 % des Bruttoendgehalts) liegt. In diesem Fall würden die ehemaligen Angestellten und erst spät verbeamteten Pensionäre finanziell also so gestellt, als wenn sie immer Beamte gewesen wären und eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von 40 Jahren abgeleistet hätten. Einen zusätzlichen finanziellen Vorteil gegenüber den Nur-Beamten von Anfang an hätten sie nur, wenn letztere die Höchstpension von 71,75 % ihres Bruttoendgehalts infolge einer ruhegehaltfähigen Dienstzeit von weniger als 40 Jahren nicht erreichen könnten.

Exkurs zum Vergleich von Nettopensionen und Nettorenten

Im **Urteil des Verfassungsgerichtshofes NRW vom 1.7.2014 (VerfGH 21/13)** zur Verfassungswidrigkeit der Nullrunden für die Besoldungsgruppen A 13 bis A 16 der Beamten findet sich unter RdNr. 22 eine Begründung seitens der Landesregierung NRW, dass sich die Jahresnettopension von 35.154 € eines ehemaligen Beamten in A 14 (Endstufe, verheiratet) von der Jahresnettorente inkl. VBL-Zusatzrente eines ehemaligen Angestellten von 33.715 € nur um jährlich 1.439 € unterscheidet, was folglich nur einen Einkommensverlust von 4 % bzw. von monatlich 120 € für den Rentner bedeuten würde.

Während die Berechnung der **Jahresnettopension von 35.154 €** bei einer Jahresbruttopension von 43.667 € (alte Besoldungstabelle 2013 vor nachträglichem Pensionszuschlag) und Berücksichtigung eines monatlichen Beitrages zur privaten Krankenversicherung und privaten Pflegepflichtversicherung von monatlich 308 € noch nachvollziehbar ist, ist die Berechnung der Jahresnettorente grob fehlerhaft.

Eine **Jahresnettogesamtrente von 33.715 €** wäre bei Annahme von 40 Beitragsjahren in der gesetzlichen Rentenversicherung und 40 Pflichtversicherungsjahren in der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes (VBL) nur kompatibel mit einer Jahresbruttogesamtrente von 38.672 €, die somit lediglich 11 % unter der Jahresbruttopension von 43.667 € läge.

Zwei schwere Fehler fallen auf: Offensichtlich wurde die gesetzliche Rente brutto mit 25.065 € im 1. Rentenjahr 2013 bzw. 2.089 € pro Monat angesetzt. Dies würde aber voraussetzen, dass das Bruttogehalt alle 40 Jahre über der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gelegen und zu durchschnittlich 1,86 Entgeltpunkten geführt hätte. Dies kann aber infolge der starken Anhebung der Beitragsbemessungsgrenzen ab 2003 gar nicht so sein, so dass im Durchschnitt der 40 Beitragsjahre nur 1,79 Entgeltpunkte und damit eine **gesetzliche Rente brutto von 24.110 € im Jahr**, also rund 1 000 € weniger als angenommen, herausgekommen wären.

Noch viel schwerwiegender ist der Fehler bei der Berechnung der VBL-Zusatzrente in Höhe von 13.607 € im 1. Rentenjahr bzw. 1.134 €/Monat. Es wird mit Sicherheit in ganz Deutschland keinen einzigen ehemaligen Angestellten in E 14 geben, der nach 40 Pflichtversicherungsjahren (von Anfang 1973 bis Ende 2012) eine solch hohe Zusatzrente von durchschnittlich 0,55 % des monatlichen Bruttogehalts von 5.177 € pro Pflichtversicherungsjahr im 1. Rentenjahr 2013 erzielt hat.

Realistischer sind rund 0,38 % des monatlichen Bruttoendgehalts pro Pflichtversicherungsjahr für am 31.12.2001 verheiratete Angestellte, also insgesamt nur **9.396 € Brutto-Zusatzrente im Jahr**. Wer am 31.12.2001 ledig, geschieden oder verwitwet war, muss mit durchschnittlich nur 0,25 % pro Pflichtversicherungsjahr

und daher mit 6.084 € Zusatzrente im Jahr vorlieb nehmen, also nur mit 45 % der in der Modellrechnung im Gesetzentwurf angesetzten 13.607 €. Die Berechnungen zur Zusatzrente erfolgten mit Hilfe von frei im Internet verfügbaren Rechenprogrammen.

Bei Ansatz der realistischen Jahresbruttorente von 33.506 € (= 24.110 € gesetzliche Rente plus 9.396 € Zusatzrente) für am 31.12.2001 verheiratete Angestellte errechnet sich nach Berücksichtigung der Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (Steuern fallen nicht an) eine Jahresnettogesamtrente von nur noch 29.386 € (also 5.768 € bzw. 16 % unter der Jahresnettopension). Bei am 31.12.2001 alleinstehenden Angestellten liegt die finanzielle Einbuße sogar bei 9.080 € bzw. 26 % der Jahresnettopension von 35.154 €.

Tatsächlich fällt die Einkommenseinbuße noch etwas höher aus, wenn man das Pensionsplus von 817 € brutto in 2013 berücksichtigt, das nach dem Urteil des VerfGH NRW und der daraufhin erforderlichen Nachbesserung durch die NRW-Landesregierung ab 01.09.2014 erforderlich wurde.

Bei einer Jahresbruttopension von nunmehr 44.484 € für 2013 (statt vorher 43.698 €) und gleichem monatlichen Beitrag zur privaten Krankenversicherung und privaten Pflegepflichtversicherung steigt die **Jahresnettopension** auf 35.516 € in 2014. Die Differenz zwischen dieser Jahresnettopension und der Jahresnettogesamtrente von 29.386 € für am 31.12.2001 verheiratete Angestellte liegt nun bereits bei 6.137 € bzw. 18 %. Sogar 9.449 € bzw. 27 % der Jahresnettopension beträgt nun der Einkommensverlust für am 31.12.2001 alleinstehende Angestellte.

Bei allen **Musterberechnungen zur Zusatzrente** von amtlichen Stellen, Zusatzversorgungskassen (zum Beispiel VBL) und auch der Gewerkschaften Verdi und dbb tarifunion wird immer davon ausgegangen, dass die Versicherten und Rentner ab Jahrgang 1947 am 31.12.2001 verheiratet gewesen seien. Dies trifft jedoch nur für drei Viertel dieser sog. rentenfernen Versicherten zu. Ein Viertel war am 31.12.2001 ledig, geschieden oder verwitwet und erhält dadurch im Modellfall der Landesregierung NRW eine um rund 282 € niedrigere Startgutschrift (Rentenanwartschaft zum 31.12.2001).

Da die ab 2002 geltende Punkterente (Rentenanwartschaften ab 01.01.2002) vom Familienstand völlig unabhängig ist, setzt sich diese Ungleichbehandlung der Alleinstehenden bei der Startgutschrift auch bei der Zusatzrente (als Summe von Startgutschrift und Punkterente) fort.

Unter Berücksichtigung der von den Verantwortlichen gern verschwiegenen Tatsache, dass jeder vierte Versicherte und Rentner ab Jahrgang 1947 eine niedrigere Zusatzrente infolge seines am 31.12.2001 vorliegenden Familienstandes „alleinstehend ohne kindergeldberechtigte Kinder“ erhält, lag der durchschnittliche und gewichtete **Einkommensverlust der Rentner bei 20 %** im Vergleich zu den Pensionären, sofern man das Jahr 2013 zugrunde legt (18 % bei am 31.12.2001 Verheirateten und 27 % bei am 31.12.2001 Alleinstehenden).

Diese Verlustquote von 20 % ist plausibel und auch gut vergleichbar mit dem gewichteten Verlust von 20,5 % (20 % bei Verheirateten und 22 % Ledigen) bei dem in dieser Studie gewählten Modellfall (Jahrgang 1970 statt 1948, verheiratet oder ledig zum Ruhestandsbeginn).

5. Finanzielle Auswirkungen in Originalfällen von NRW-Lehrern

Wie sich Entgelt- und Besoldungsregelungen in der Erwerbsphase einerseits sowie Renten- und Pensionsregelungen in der Ruhestandsphase bei angestellten Lehrern im Vergleich zu ihren verbeamteten Kollegen finanziell auswirken, sollen schließlich zwei Originalfälle zeigen. In beiden Fällen handelt es sich um angestellte, verheiratete Lehrer mit zwei Kindern in Nordrhein-Westfalen.

Die Berechnungen erfolgen aus Vergleichszwecken *ohne* die Berücksichtigung von Kindergeld und Kirchensteuer. Bei der gesetzlichen Krankenversicherung wurde ein Zusatzbeitrag des angestellten Lehrers von z.B. 0,9 % des sozialversicherungspflichtigen Entgelts von maximal 4.125 € pro Monat unterstellt. Verglichen werden daher immer nur die aus diesen Vorgaben errechneten Nettogehälter von angestellten und verbeamteten Lehrern sowie Nettoaltersbezüge (Renten und Pensionen) von verrenteten und pensionierten Lehrern. Bei der Ermittlung der künftigen Renten und Pensionen handelt es sich um Näherungsrechnungen *ohne* Berücksichtigung von Gehaltssteigerungen, Rentensteigerungen und Senkungen des Renten- bzw. Pensionsniveaus.

5.1. Geburtsjahr 1958, Eintritt mit 36 Jahren in den Schuldienst

Im ersten Originalfall liegt das monatliche Bruttogehalt des angestellten Lehrers ab 01.05.2015 bei 5.171 € (E 13 mit Überleitungsbetrag von 223 €). Im Vergleich dazu erhält der verbeamtete Kollege in gleicher Position ab 01.06.2015 ein Bruttogehalt von 5.086 €, also 85 € weniger. Das Nettogehalt des Angestellten liegt bei 3.307 €.

Das Nettogehalt des verheirateten Beamten mit zwei Kindern macht 3.777 € nach Berücksichtigung der abzuziehenden Steuern (ohne Kirchensteuer) sowie eines Beitrags zur privaten Kranken- und Pflegekasse in Höhe von 450 € aus. Im Vergleich dazu erhält der verheiratete Angestellte mit zwei Kindern somit monatlich 470 € netto weniger. Die **Einkommenseinbuße gegenüber dem Nettogehalt des verheirateten Beamten** beträgt 12 %.

Der angestellte Lehrer ist mit 36 Jahren in den Schuldienst des Landes NRW eingetreten. Anfangs erhielt er sein Gehalt nach BAT III, später nach E 11 und ab 01.07.2014 nach E 13, Endstufe 5. Ende 2014 lagen seine bisher erworbenen Rentenansprüche bei 1.523 € (gesetzliche Rente 1.177 € plus Zusatzrente 346 €). Bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze in 2024 mit 66 Jahren wird die **Bruttogesamtrente** auf 2.187 € (gesetzliche Rente 1.682 € plus Zusatzrente 505 €) bei gleich bleibendem Bruttogehalt steigen.

Die **Bruttopension** eines verbeamteten Lehrers mit vergleichbarer Erwerbsbiografie und einer entsprechenden ruhegehaltfähigen Dienstzeit von 35,5 Jahren (30 Jahre im Schuldienst wie im Originalfall, hinzu kommen 2 Jahre für die Referendarzeit, 1,2 Jahre für den Wehrdienst und 2,3 Jahre Anrechnung für das Studium) würde bei immerhin 3.102 € liegen, falls es für die beiden Kinder zum Pensionsbeginn in 2024 keinen Kinderzuschlag mehr gibt. Hinzukäme noch eine kleine gesetzliche Rente von rund 100 € für eine 2,5-jährige Tätigkeit als Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft. Mit insgesamt 3.202 € läge die Bruttopension inkl. gesetzlicher Rente des

pensionierten Lehrers rund 1.000 € bzw. 46 % über der Bruttogesamtrente des ehemaligen angestellten Lehrers.

Auch nach Abzug von Steuern und Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung (gesetzlich für den Rentner und 400 € privat für den Pensionär) übersteigen die Nettoalterseinkünfte des Pensionärs von 2.423 € die Nettogesamtrente des Rentners von 1.921 €. deutlich Die Einkommenseinbuße macht 502 € bzw. 21 % der Nettoalterseinkünfte des Pensionärs aus.

Würde der heute 57-jährige Angestellte ab sofort noch in das Beamtenverhältnis übernommen, sofern Altershöchstgrenzen für die Verbeamtung grundsätzlich wegfallen, könnte er noch eine reine Beamtendienstzeit von mindestens 9 Jahren (ohne Anrechnung von Studium, Referendarzeit und Angestelltenzeit im öffentlichen Dienst) bis zur Regelaltersgrenze von 66 Jahren erreichen. Zu den bereits erworbenen Rentenansprüchen von 1.523 € käme noch eine erdiente Pension von mindestens 786 € hinzu, so dass seine Bruttoalterseinkünfte auf 2.309 € steigen würden im Vergleich zur Bruttogesamtrente von 2.187 € bei Nicht-Verbeamtung. Das Einkommensplus läge bei monatlich 122 € bzw. knapp 6 %.

Sofern allerdings das Studium nach § 12 Abs. 1 i.V.m. § 69e des Landesbeamtenversorgungsgesetzes NRW (LBeamtVG) bis zur Höchstgrenze von zwei Jahren und 125 Tagen zusätzlich als ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet wird, steigt die Bruttopension um weitere 205 €. Hierbei handelt es sich um eine *Kann*-Regelung.

Noch viel besser sähe die Situation aus, wenn auch die bisher 21 Angestelltenjahre im Schuldienst zusätzlich als ruhegehaltfähige Dienstzeiten anerkannt würden. Dass außer der verbleibenden Beamtendienstzeit von 9 Jahren plus 2,3 Jahren Studium bei der Berechnung der Beamtenpension auch noch die Angestelltenzeit im öffentlichen Dienst als ruhegehaltfähige Dienstzeiten berücksichtigt werden soll, ergibt sich aus § 10 Landesbeamtenversorgungsgesetz NRW (LBeamtVG NRW) von Juli 2013. Danach sollen solche Zeiten ruhegehaltfähig sein, wenn sie ohne zeitliche Unterbrechung unmittelbar vor der Ernennung zum Beamten liegen und zur Ernennung geführt haben (sog. Soll-Zeiten).

Daher ist es nach jetziger Rechtslage in NRW ohne weiteres möglich, dass eine mindestens 5-jährige Angestelltenzeit im öffentlichen Dienst sowohl als Beitragszeit in der gesetzlichen Rentenversicherung als auch als ruhegehaltfähige Dienstzeit in der Beamtenversorgung berücksichtigt wird. Lediglich eine Überversorgung aus gesetzlicher Rente, Zusatzrente und Pension wird dadurch ausgeschlossen, dass die beiden Renten zusammen mit der Pension nach § 54 LBeamtVG NRW das Höchstruhegehalt für „Nur-Beamte“ in Höhe von 71,75 % des Bruttoendgehalts nicht übersteigen dürfen.

5.2. Geburtsjahr 1955, Eintritt mit 38 Jahren in den Schuldienst

Das monatliche Bruttogehalt des angestellten Lehrers im zweiten Originalfall liegt ab 01.03.2015 bei 4.828 € (E 11 mit Überleitungsbetrag, entspricht in etwa E 12 für TV-L). Der verbeamtete Kollege mit zwei Kindern erhält nach A 12 ab 01.06.2015 brutto 4.624 €, also rund 200 € weniger.

Das Nettogehalt des angestellten Lehrers beträgt 3.091 € im Vergleich zu 3.461 € beim verbeamteten Kollegen. Die **Einkommenseinbuße** macht somit 370 € bzw. 11 % von 3.461 € Nettogehalt des verbeamteten Lehrers aus.

Dieser angestellte Lehrer ist mit 38 Jahren in den öffentlichen Schuldienst des Landes NRW eingetreten. Seine bis Ende 2014 erworbenen Rentenansprüche liegen bei 1.808 € (gesetzliche Rente 1.443 € plus Zusatzrente 365 €). Bis zum Erreichen der Regelaltergrenze von 65 Jahren und 9 Monaten in 2021 kommen noch 323 € für die gesetzliche Rente und 97 € an Zusatzrente hinzu, so dass die **Bruttogesamtrente** bei unverändertem Bruttogehalt dann 2.174 € (gesetzliche Rente 1.712 € plus Zusatzrente 462 €) betragen würde.

Die **Bruttopension** eines verbeamteten Kollegen in A 12 liegt jedoch bei 2.610 €, da zusätzlich zu den 28 Jahren im Schuldienst noch weitere rund 5 Jahre (Studium 2,3 Jahre + 1,3 Jahre Zivildienst + 1,5 Jahre Referendarzeit) als ruhegehaltfähige Dienstzeit anerkannt werden, also insgesamt 33 Jahre. Der Pensionär erzielt somit 436 € bzw. 20 % mehr im Vergleich zum Rentner allein aus der Beamtenpension. Hinzu kommt noch eine gesetzliche Rente in Höhe von rund 150 € für eine dreijährige Tätigkeit in der Privatwirtschaft. Dann sind es bereits 586 € bzw. 27 % mehr im Vergleich zur Bruttogesamtrente.

Auch nach Steuern und Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung liegt die Nettogesamtrente von 1.778 € noch um 426 € bzw. 19 % unter den Nettoalterseinkünften von 2.204 € (= 2.070 € Nettopension plus 134 € gesetzliche Rente netto) des verbeamteten Kollegen.

Falls der heute bereits 60-Jährige noch in das Beamtenverhältnis übernommen würde, käme zu seinen bisherigen Rentenansprüchen von 1.808 € bei sechs reinen Beamtendienstjahren und zusätzlicher Anrechnung des Studiums mit zwei Jahren und 125 Tagen auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit noch eine erdiente Pension von brutto 658 € pro Monat hinzu. Seine Bruttoalterseinkünfte steigen dann auf 2.466 €.

Würden auch die bisher 22 Angestelltenjahre im Schuldienst als zusätzliche ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet, läge die höchstmögliche Bruttopension mit 2.610 € genau so hoch wie beim verbeamteten Kollegen. Da aber die bis Ende 2014 erworbenen Rentenansprüche von 1.808 € nicht gekürzt werden dürfen, müsste die Bruttopension um diesen gleichen Betrag auf nunmehr 802 € gekürzt werden. Die Bruttoalterseinkünfte von insgesamt 2.610 € lägen dann wieder genau so hoch wie die Bruttopension eines „Nur-Beamten“.

Ob die *Kann*-Regelung zur Anrechnung der Hochschulausbildung inkl. Prüfungszeit von bis zu zwei Jahren und 125 Tagen nach § 12 Abs.1 i.V.m. § 69e LBeamtVG NRW und/oder die *Soll*-Regelung zur Anrechnung von Angestelltenzeiten im öffentlichen Dienst nach § 10 LBeamtVG NRW von Juli 2013 bei Spätverbeamtung von ehemaligen Angestellten tatsächlich angewandt würden, ist ungewiss. Bei der rechtlichen Klärung dieser Frage ist auch der Ermessensspielraum des obersten Dienstherrn bei *Kann*- und *Soll*-Vorschriften zur Beamtenversorgung mit zu berücksichtigen.

Schlussbemerkungen

Die bisher festgelegten Altershöchstgrenzen für die Verbeamtung von 40 Jahren in NRW oder 45 Jahren in fast allen anderen Bundesländern werden meist aus reinen Spargründen von den jeweiligen Landesregierungen und Landesgesetzgebern festgesetzt. Dies fordert zu immer neuen Diskussionen um die Verfassungsmäßigkeit solcher Regelungen heraus, insbesondere auch aus Sicht des Verbots von Altersdiskriminierung.

Eine mögliche Lösungsalternative deutet das Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluss vom 21.4.2015 an. Danach soll die Verbeamtung von Späteinsteigern an das ausgewogene zeitliche Verhältnis von Lebensdienstzeit und Ruhestandszeit geknüpft sein. Die Verfasser dieser Studie plädieren für eine nach der Verbeamtung noch erreichbare Mindestdienstzeit von 20 Jahren bei allen Jahrgängen ab 1964 mit einer Regelaltersgrenze von 67 Jahren.

Sofern man an dem Instrument von **Einstellungshöchstaltersgrenzen** unbedingt weiterhin festhalten will (erste Alternative), bietet sich die Anhebung dieser Altersgrenzen auf 47 Jahre an. Dann verbleiben noch 20 erreichbare Dienstjahre bis zur Regelaltersgrenze von 67 Jahren. Die Ruhestandsphase wird entsprechend der fernen Lebenserwartung laut Statistischem Bundesamt für einen 67-Jährigen durchschnittlich 20 bis 22 Jahre andauern für die Jahrgänge ab 1964.

Der Europäische Gerichtshof könnte aber unter Berufung auf das Verbot der Altersdiskriminierung nach den Richtlinien 2000/78/EG der Europäischen Union auch eine solche auf 47 Jahre angehobene Einstellungshöchstaltersgrenze kippen.

Daher schlagen die Verfasser statt der bisherigen Altershöchstgrenzen für die Verbeamtung eine zweite Alternative vor. Sofern die reine Beamtenzeit von 20 Jahren bis zur Regelaltersgrenze nicht mehr erreichbar ist, wird für die noch verbleibenden reinen Dienstjahre (also ohne Studium, Referendarzeit und Angestelltenzeiten im öffentlichen Dienst) anstelle der bisherigen Mindestversorgung nur die **erdiente Pension** berücksichtigt. Dadurch lassen sich die zusätzlichen Pensionslasten für die Länder wirksam begrenzen. Eine solche zweite Alternative ist allerdings ohne Änderung der entsprechenden Beamtenversorgungsgesetze nicht möglich.

Bei gemischten Erwerbsbiografien (zunächst Angestellter, erst nach Vollendung des 47. Lebensjahres Beamter) setzen sich die Ruhestandseinkünfte dann aus der Mitnahme der Rentenansprüche und der zusätzlich erdienten Pension zusammen. Eine vergleichbare Regelung wurde vom Bundesgesetzgeber und den Landesgesetzgebern in Niedersachsen und Baden-Württemberg im Übrigen für den umgekehrten Weg (zunächst Beamter, später Wechsel als Angestellter in die Privatwirtschaft) durch Einführung des **Altersgeldes** bereits getroffen. Hierbei werden Pensionsansprüche bis zum Wechsel mitgenommen und dann durch noch entstehende Rentenansprüche (gesetzliche Rente und Betriebsrente) ergänzt. Eine analoge Regelung bei Spätverbeamtung (zunächst Angestellter, dann Beamter) würde daher auch aus versorgungssystematischen Gründen Sinn machen.

Tarif – Rente – Verbeamtung

Misstände benennen – Alternativen aufzeigen

Tarif

Alle bisherigen Tarifverhandlungen zwischen den Ländern als Arbeitgeber und den Gewerkschaften haben die Nettolohndiskriminierung der tarifbeschäftigten Lehrer*innen im Vergleich zu den Beamt*innen nicht beseitigen können. Dies wird auch in Zukunft so bleiben, wenn sich in den Tarifverhandlungen die Ziele nicht grundlegend ändern.

Viele Tarifbeschäftigte sind nicht mehr bereit, für ein Prozentergebnis zu streiken, das bei der Übertragung auf die Beamt*innen die Nettolohndifferenz weiter vergrößert. Die Länder haben in den Verhandlungen hinter verschlossenen Türen leichtes Spiel, da die Gewerkschaften sich nicht einig sind und unterschiedliche Ziele verfolgen.

In den letzten Tarifverhandlungen 2015 hat der Beamtenbund (dbb-tarifunion) sogar hinter dem Rücken der GEW eine Lehrkräfte-Entgeltordnung (L-EGO) mit den Ländern abgeschlossen, die einem Teil der Lehrer*innen eine kleine Ausgleichszahlung von brutto 30 € ab Sommer 2016 gewährt und dafür auf das Streikrecht in den nächsten Jahren verzichtet. Die Ironie ist, dass ausgerechnet der Beamtenbund eine L-EGO für Tarifbeschäftigte abgeschlossen hat und die Länder diese für sie vorteilhafte L-EGO schnell in Kraft gesetzt haben. Sie lehnen nun weitere Verhandlungen mit der GEW zu einer Paralleltabelle (A 12 - EG 12, A 13 - EG 13, ...) ab. Auch die GEW-Paralleltabelle zementiert die Nettolohndiskriminierung und das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ wird aufgegeben.

SchaLL NRW fordert „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“!

Das bedeutet:

- öffentliche und transparente Tarifverhandlungen
- eine Lehrkräfte-Entgeltordnung, die die Nettolohndiskriminierung nicht zementiert, sondern beseitigt
- eine Eingangseingruppierung der tarifbeschäftigten Erfüller*innen aller Schulformen mindestens in die Entgeltgruppe EG 14
- eine Höhergruppierung der im Dienst befindlichen tarifbeschäftigten Erfüller*innen aus EG 11 bis EG 13 mindestens in EG 14, Erfüller*innen aus EG 14 mindestens in EG 15 usw.
- eine zusätzliche Stufe 6 als neue Endstufe für jede Entgeltgruppe, z.B. bei Höhergruppierung von EG 13 Stufe 5 nach 5 Jahren in EG 14 Stufe 6
- Perspektiven auf eine gleiche Bezahlung auch für Nicht-Erfüller*innen
- eine Wiedereinführung der Altersteilzeit für Tarifbeschäftigte

Rente

Die Lohndiskriminierung hat ein langes Gedächtnis und führt zu einer geringeren Rente, die bis zu 1000 € unter der Pension eines vergleichbaren Beamten liegt. Für viele tarifbeschäftigte Lehrer*innen bedeutet dies die Gefahr von Altersarmut. Hier ist dringend eine Angleichung an die Höhe der Pensionen erforderlich - mit identischen Steigerungen im Rentenalter und mindestens in Höhe der Geldentwertung.

SchaLL NRW fordert

die Wiedereinführung der beamtengleichen Brutto-Gesamtversorgung im Alter, ebenso einen vollen Inflationsausgleich auf die Rentenansprüche während der Bezugsdauer wie bei den Ruhestandsbeamt*innen. Die Startgutschrift soll bis zur Wiedereinführung der Gesamtversorgung in Höhe der Inflationsrate dynamisiert werden.

Verbeamtung

Das Bundesverfassungsgericht hat in seinem Beschluss vom 21.04.2015 die Regelung zum Einstellungshöchstalter für Beamt*innen in NRW als unvereinbar mit dem Grundgesetz angesehen. Das Land NRW hat daraufhin nachgebessert und per Gesetz die Einstellungshöchstaltersgrenze von 40 auf 42 Jahre heraufgesetzt. Damit wird wieder der größte Teil der (alt)tarifbeschäftigten Lehrer*innen ausgegrenzt. Skandalös ist, dass die Gewerkschaften und Verbände im Vorfeld in einem Spitzengespräch dieser geringfügigen Anhebung der Höchstaltersgrenze bereits zugestimmt haben.

SchaLL NRW fordert

die Aufhebung der Höchstaltersgrenze zur Verbeamtung und hat hierzu im Oktober 2015 ein Gutachten vorgelegt. SchaLL NRW schlägt darin ein Zwei-Säulenmodell vor, bestehend aus der Rente und einer Pension, die sich aus den berücksichtigungsfähigen Dienstjahren ab der Übernahme in das Beamtenverhältnis bemisst und wie bei Beamt*innen einen Teil des Lehramtsstudiums rentenwirksam berücksichtigt. Dieser Vorschlag fand bei einer Anhörung im Landtag große Beachtung. Wir werden diese Initiative weiter vorantreiben (siehe www.schall.nrw).

SchaLL NRW

wird sich - was die Höchstaltersgrenze betrifft - darüber hinaus an die Europäische Kommission wenden, um dort die Einleitung eines Vertragsverletzungsverfahrens gegen die Bundesrepublik Deutschland zu beantragen. Die Bundesrepublik Deutschland hat im Hinblick auf die Altersdiskriminierung die Antidiskriminierungsrichtlinie bis heute nicht umgesetzt. Die nationalen Verwaltungsgerichte weigern sich nach wie vor, diese Frage dem Europäischen Gerichtshof vorzulegen.



Meisterernst Düsing Manstetten Postfach 10 05 61 48054 Münster

Kommission der Europäischen Gemeinschaften
- Generalsekretär -
B-1049 Brüssel
BELGIEN

Nr.: 2225/15 SchaLL NRW. Sekretariat: O. Koslow 03.06.2016 sch/sg
 e.V. / Beratung Durchwahl: 52091 - 33
 Fax: 52091 - 62
 schulze@meisterernst.de

Betrifft: Beschwerde gegen die Bundesrepublik Deutschland wegen Nichtumsetzung des Verbotes der Altersdiskriminierung

Sehr geehrte Damen und Herren

wir vertreten die rechtlichen Interessen der Schutzgemeinschaft angestellter Lehrerinnen und Lehrer in Nordrhein-Westfalen (SchaLL NRW e. V.). Ziel und Zweck des Vereins ist die Schaffung geeigneter Strukturen, um Bildung und Erziehung an den Schulen in Nordrhein-Westfalen zu fördern und zu optimieren. Dazu gehört nach § 2 der Satzung auch die Gleichstellung von angestellten und verbeamteten Lehrerinnen und Lehrern hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen. Eine Kopie der Vereinssatzung ist als **Anl. 1 beigelegt**. Der Verein wird nach § 11 Abs. 4 der Vereinssatzung durch mindestens 2 Mitglieder des Vorstandes vertreten. Die beigelegte **Vollmacht** ist unterschrieben worden von Frau Renate Mallner und Herrn Ralf Heinrich, die beide Mitglieder des geschäftsführenden Vorstandes sind.

Wir sind beauftragt, mit der nachfolgenden Beschwerde die Europäische Kommission auf einen Nichtumsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf das dort festgelegte Verbot der Altersdiskrimi-

nierung hinzuweisen und die Einleitung eines Vertragsverletzungsverfahrens gegen die Bundesrepublik Deutschland zu beantragen. Konkret geht es um eine gesetzliche Regelung im Bundesland Nordrhein-Westfalen (NRW), welche die Übernahme von Personen in das Beamtenverhältnis davon abhängig macht, dass diese nicht älter als 42 Jahre sind. Diese Höchstaltersgrenze ist diskriminierend für Personen, die älter als 42 Jahre sind, ohne dass es hierfür einen vernünftigen Grund gibt. Nachfolgend werden wir unter 1. zunächst die Rechtslage in Nordrhein-Westfalen (NRW) darstellen, um dann unter 2. die nationale Rechtsprechung zu dieser Problematik aufzuzeigen und schließlich unter 3. eine Bewertung der Höchstaltersgrenze anhand der Vorgaben des Unionsrechtes vorzunehmen.

Bereits an dieser Stelle weisen wir darauf hin, dass auf der Ebene der Europäischen Union die früher einmal vorgesehene Höchstaltersgrenze von 45 Jahren bei von der Kommission durchgeführten Auswahlverfahren ab dem 10. April 2002 abgeschafft worden ist. Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union verbietet Altersgrenzen, weil damit eine Diskriminierung wegen Alters verbunden sei. Aus diesem Grunde tritt die Kommission auch für die Abschaffung von Altersgrenzen in allen europäischen Organen ein. Die Europäische Kommission wird daher den in diesem Schreiben dargestellten Sachverhalt zum Anlass nehmen müssen, die Durchsetzung des Verbotes der Altersdiskriminierung auch in den einzelnen Mitgliedstaaten voranzutreiben.

1. Rechtslage in NRW

Lehrerinnen und Lehrer an allgemeinbildenden Schulen in NRW werden entweder im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses als Beamtinnen und Beamte oder im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses als angestellte Lehrerinnen und Lehrer beschäftigt. Ob eine Beschäftigung als Beamter oder angestellter Lehrer erfolgt, hat für die betroffene Person gravierende Auswirkungen.

Zunächst wird das Beschäftigungsentgelt für Angestellte und Beamte nach völlig unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen berechnet. Während sich die Besoldung für Beamtinnen und Beamte nach dem Landesbesoldungsgesetz richtet, wird die Vergütung für Angestellte auf der Grundlage eines Tarifvertrages gezahlt. Diese unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen für das Beschäftigungsentgelt führen zu erheblichen Einkommensunterschieden für Lehrerinnen und Lehrern im Beamtenverhältnis im Vergleich zu solchen im Angestelltenverhältnis. So liegt das Nettoentgelt für vollbeschäftigte Lehrerinnen und Lehrer in einem Beamtenverhältnis rund 500,00 € höher als dasjenige, welches Lehrerinnen und Lehrern im Angestelltenverhältnis gezahlt wird. Wir überreichen als **Anl. 2** eine zusammenfassende Darstellung von Dr. Friedmar Fischer und Dipl.-Hdl. Werner Siepe, welche unter Nr. 4.1 die Beschäftigungsentgelte von Lehrerinnen und Lehrern im Beamtenverhältnis und im Angestelltenverhältnis vergleicht. Die dort vorgenommenen Berechnungen belegen den erheblichen Einkommensunterschied. Einen arbeitsrechtlichen Grund für diese unterschiedliche Entlohnung gibt es nicht. Angestellte Lehrerinnen und Lehrer arbeiten parallel an denselben Schulen und verrichten in gleichem Umfang dieselben Aufgaben wie Lehrerinnen und Lehrer im Beamtenverhältnis.

Ferner unterliegen angestellte Lehrerinnen und Lehrer einem anderen Altersversorgungssystem als

solche im Beamtenverhältnis. Beamtinnen und Beamte erhalten nach Erreichen der Altersgrenze ein Ruhegehalt, welches sich nach einem bestimmten Prozentsatz - dem Ruhegehaltssatz - der letzten Dienstbezüge errechnet. Nach 40 Dienstjahren - zu denen auch rund 3 Jahre der universitären Ausbildung zählen - wird nach § 14 Abs. 1 Landesbeamtenversorgungsgesetz ein Höchstruhegehalt i.H.v. 71,75 % des letzten Bruttolohns gezahlt. Angestellte Lehrerinnen und Lehrer erhalten nach Erreichen der Altersgrenze eine Rente aus der Sozialversicherung. Diese berechnet sich nach den Rentenanwartschaften, die während der aktiven Beschäftigungszeit erworben worden sind. Nach einer Veröffentlichung der Deutschen Rentenversicherung - Kopie als **Anl. 3** beigelegt - beträgt das Rentenniveau der allgemeinen Rentenversicherung im Jahre 2016 44,3 % des letzten Bruttogehalts. Folglich ist die Altersversorgung der angestellten Lehrerinnen und Lehrer wesentlich schlechter als von denjenigen, die in einem Beamtenverhältnis beschäftigt werden. Dies gilt auch vor dem Hintergrund, dass Lehrerinnen und Lehrer im Angestelltenverhältnis eine zusätzliche Rente aufgrund ihrer Beschäftigung im öffentlichen Dienst erhalten. Insoweit verweisen wir auf Nr. 4.2 der unter Anlage 2 überreichten Unterlage.

Zusammenfassend ist an dieser Stelle somit festzuhalten, dass angestellte Lehrerinnen und Lehrer, obwohl sie die gleiche Arbeit verrichten wie ihre Kolleginnen und Kollegen im Beamtenverhältnis eine im Vergleich zu diesen wesentlich geringere Entlohnung und eine wesentlich schlechtere Altersversorgung erhalten. Dies bedeutet im Ergebnis auch, dass es für das Land Nordrhein-Westfalen als Arbeitgeber günstiger ist, Lehrerinnen und Lehrer im Angestelltenverhältnis zu beschäftigen als im Beamtenverhältnis.

§ 57 Abs. 5 Schulgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen besagt ausdrücklich, dass Lehrerinnen und Lehrer in der Regel Beamtinnen und Beamte sind, wenn sie die für ihre Laufbahn erforderliche Befähigung besitzen und die sonstigen beamtenrechtlichen Voraussetzungen erfüllen. Zu diesen beamtenrechtlichen Voraussetzungen zählt auch das Nichtüberschreiten des nunmehr in § 15 a Landesbeamtenversorgungsgesetz festgeschriebenen Einstellungshöchalters von 42 Jahren. Insoweit ist zu berücksichtigen, dass das Land NRW Lehrerinnen und Lehrer nach Bedarf einstellt. Dieser Bedarf wird dabei bestimmt anhand der Fächer, für die die Lehrerinnen und Lehrer jeweils die Lehrbefähigung besitzen. Es ist somit denkbar, dass nach Abschluss eines Studiums eine Lehrerin oder ein Lehrer über mehrere Jahre nicht eingestellt wird, weil die Fächerkombination, für die sie die Lehrbefähigung besitzen, nicht nachgefragt wird. Ferner ist das Einstellungshöchalter in den letzten Jahren von 35 Jahren über 40 Jahre nunmehr auf 42 Jahre erhöht worden. Zahlreiche Lehrerinnen und Lehrer, die in der Vergangenheit das Einstellungshöchalter von 35 Jahren überschritten hatten, können jetzt nicht mehr verbeamtet werden, weil sie auch die neue Einstellungshöchaltersgrenze nunmehr überschreiten.

2. Bewertung dieser Rechtslage durch die nationale Rechtsprechung

Das Bundesverwaltungsgericht hat sich in mehreren Entscheidungen mit der Frage auseinandersetzt, ob ein Einstellungshöchalter für die Übernahme in das Beamtenverhältnis zu einer unzulässigen Diskriminierung wegen Alters führt. So hat das Bundesverwaltungsgericht in seiner Entscheidung vom

19.02.2009 - 2 C 18.07 - unter Rn. 15 f ausgeführt, dass eine Altersgrenze für die Einstellung eine unmittelbare Ungleichbehandlung darstellen würde. Diese Ungleichbehandlung sei jedoch gerechtfertigt. Es werde nämlich mit der Ungleichbehandlung ein legitimes Ziel im Sinne von Art. 6 Richtlinie 2000/78/EG verfolgt. Die Altersgrenze für die Einstellungsübernahme als Beamter solle in erster Linie gewährleisten, dass die Dienstzeit des Beamten mit dem Anspruch auf Versorgung während des Ruhestands in ein angemessenes Verhältnis gebracht werde. Sie sichere zudem das Lebenszeitprinzip als ein wesentliches Strukturelement des Berufsbeamtentums. Dadurch werde von Verfassung wegen dem Umstand Rechnung getragen, dass dem Beamtenverhältnis im Regelfall eine Dauerhaftigkeit wesensgemäß sei und die Erfüllung der im Gemeinwohlinteresse liegenden öffentlichen Aufgaben ein bestimmtes Maß an personeller Kontinuität erfordere. Das somit durch Altersgrenzen verfolgte Ziel einer sparsamen Haushaltsführung sei legitim. Das Bundesverwaltungsgericht hielt das damalige Einstellungshöchstalter von 35 Jahren in der Entscheidung aus anderen Gründen für unwirksam. Eine Kopie dieser Entscheidung ist als **Anl. 4** beigefügt.

Der Gesetzgeber des Landes NRW hat daraufhin eine neue Regelung erlassen, wobei das Einstellungshöchstalter auf 40 Jahre erhöht wurde. Diese Neuregelung war Gegenstand der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 21.04.2015 - 2 BvR 1322/12, 2 BvR 1989/12 - (Kopie als **Anl. 5** beigefügt). Unter Rn. 61 der Entscheidung macht das Bundesverfassungsgericht Ausführungen zur Frage, ob eine Altersdiskriminierung nach der Richtlinie 2000/78/EG vorliegt. Dabei kommt auch das Bundesverfassungsgericht zu dem Ergebnis, dass die Ablehnung eines Bewerbers wegen Überschreitens einer Höchstaltersgrenze eine Ungleichbehandlung wegen Alters darstelle. Diese Ungleichbehandlung sei aber gerechtfertigt nach Art. 6 Abs. 1 S. 1 der Richtlinie. Unter Rn. 66 kommt das Bundesverfassungsgericht zu dem Ergebnis, dass der zuständige nationale Normgeber zu beurteilen und abzuwägen habe, ob die beamtenrechtlichen Höchstaltersgrenzen notwendig seien, um entweder ein Missverhältnis zwischen der aktiven Dienstzeit eines Beamten und der den Dienstherrn treffenden Versorgungslast zu vermeiden oder andere Ziele im Sinne der Generalklausel des Art. 6 Abs. 1 S. 1 Richtlinie 2000/78/EG zu verwirklichen. Das Bundesverfassungsgericht hat die Regelung zum Einstellungshöchstalter dann aus anderen Gründen für verfassungswidrig angesehen.

3. Bewertung der Höchstaltersgrenze für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis anhand der gesetzlichen Vorgaben des Unionsrechts

Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 21.04.2015 ist im Landtag von NRW eine neue gesetzliche Regelung zur Bestimmung eines Einstellungshöchstalters beraten worden. Diese Beratungen fanden statt auf der Grundlage eines mit einer Begründung versehenen Gesetzentwurfes der Landesregierung. Nach Abschluss der Beratungen hat der Landtag dann das Gesetz zur Neuregelung der Höchstaltersgrenzen für die Einstellung in ein Beamtenverhältnis im Land Nordrhein-Westfalen und zur Entfristung der Altersteilzeitregelung beschlossen. In Art. 1 wird unter Nr. 2 § 15 Buchst. a in das Landesbeamtengesetz eingefügt. In Abs. 1 dieser Regelung wird ein Einstellungshöchstalter von 42 Jahren festgelegt. Eine Kopie des Gesetzes ist anliegend als **Anl. 6** beigefügt. Weder das Gesetzgebungsverfahren noch das dann normierte Einstellungshöchstalter genügen unions-

rechtlichen Vorgaben. Es liegen vielmehr eindeutige Verstöße gegen das Unionsrecht vor.

Die Gesetzesbegründung genügt nicht den Vorgaben des Unionsrechtes, so wie in der Rechtsprechung des EuGH ausgeformt worden sind.

Nach der Rechtsprechung des EuGH trifft die Mitgliedstaaten die Beweislast im Hinblick auf die Frage, ob die Voraussetzungen für eine Ausnahme nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78 EG vorliegen. Insoweit werden an den zu führenden Beweis "hohe Anforderungen" gestellt.

EuGH, Urteil vom 05.03.2009-C-388/07

Wörtlich führt der EuGH unter Rn. 51 seiner Entscheidung folgendes wörtlich aus:

Dazu ist festzustellen, dass die Mitgliedstaaten bei der Wahl der Mittel zur Erreichung der Ziele ihrer Sozialpolitik über einen weiten Wertungsspielraum verfügen (...). Dieser Wertungsspielraum darf jedoch nicht dazu führen, dass der Grundsatz des Verbots der Diskriminierung aus Gründen des Alters ausgehöhlt wird. Allgemeine Behauptungen, dass eine bestimmte Maßnahme geeignet sei, der Beschäftigungspolitik, dem Arbeitsmarkt und der beruflichen Bildung zu dienen, genügen nicht, um darzutun, dass das Ziel dieser Maßnahme eine Ausnahme von diesem Grundsatz rechtfertigen könne, und lassen nicht den Schluss zu, dass die gewählten Mittel zur Verwirklichung dieses Zieles geeignet seien.

Hierbei handelt es sich nicht um eine vereinzelte Entscheidung des EuGH. Vielmehr hat der Gerichtshof in ständiger Rechtsprechung den Grundsatz entwickelt, dass den Mitgliedstaaten, die aufgrund einer Ausnahmeregelung im Unionsrecht eine Maßnahme erlassen, die von einem im Unionsrecht verankerten Grundsatz abweicht, nachzuweisen haben, dass diese Maßnahme geeignet ist, die Erreichung des mit ihr angestrebten Ziels zu gewährleisten und nicht über das hierfür Erforderliche hinausgeht. Insoweit verweisen wir auf die Entscheidung des Gerichtshofs vom 21.01.2016 - C-515/14 - in der der Gerichtshof diesen Grundsatz noch einmal bestätigt hat. Unter Rn. 54 führt der Gerichtshof folgendes wörtlich aus:

Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs obliegt es jedoch den zuständigen nationalen Stellen, wenn sie eine Maßnahme erlassen, die von einem im Unionsrecht verankerten Grundsatz abweicht, in jedem Einzelfall nachzuweisen, dass diese Maßnahme geeignet ist, die Erreichung des mit ihr angestrebten Ziels zu gewährleisten und nicht über das hierfür erforderliche hinausgeht. Ein Mitgliedstaat muss neben den Rechtfertigungsgründen, die er geltend machen kann, geeignete Beweise oder eine Untersuchung zur Geeignetheit und Verhältnismäßigkeit der von ihm erlassenen beschränkenden Maßnahme vorlegen sowie genaue Angaben zur Stützung seines Vorbringens machen. Anhand einer solchen objektiven, eingehenden und auf Zahlenangaben gestützten Untersuchung muss sich mittels zuverlässiger, überein-

stimmender und beweiskräftiger Daten nachweisen lassen, dass das Gleichgewicht des Systems der sozialen Sicherheit tatsächlich gefährdet ist.

In dem Verfahren ging es um eine Regelung in Zypern, mit der eine Ausnahme vom Grundsatz des Rechtes auf Freizügigkeit damit begründet wurde, dass die Regelung dazu diene, eine Gefährdung des Gleichgewichts des zyprischen Systems zur sozialen Sicherheit zu vermeiden (vgl. Rn. 31 Entscheidung). Gerade diese Argumentation hat der EuGH unter dem Hinweis auf die unzureichende Beweisführung der Republik Zypern zurückgewiesen. Diese Entscheidung des EuGH hat besondere Bedeutung im vorliegenden Verfahren, da das Bundesverfassungsgericht eine Regelung zum Einstellungshöchstalter gerade mit der Begründung gerechtfertigt hat, dass bei der Einstellung von lebensälteren Bewerberinnen und Bewerbern das beamtenrechtliche System der Alterssicherung mit unverträglich hohen Kosten belastet würde. Aus der Entscheidung des EuGH ergibt sich, dass unionsrechtlich diese Argumentation zur Begründung einer Ausnahme vom Grundsatz des Verbots der Altersdiskriminierung nicht ausreicht. Vielmehr hat der Mitgliedstaat umfassend objektives Zahlenmaterial vorzulegen, mit dem eine derartige Gefährdung des Systems der sozialen Sicherheit bewiesen wird. Diesen Anforderungen genügt die Begründung des Entwurfes der Landesregierung zur Änderung des Landesbeamtengesetzes nicht.

Dieser Entwurf der Landesregierung ist als **Anl. 7** beigefügt. Die Begründung der Neuregelung im § 15 a Landesbeamtengesetz findet sich auf den Seiten 21-25 dieses Entwurfes. Die dort gegebene Begründung ist unzureichend. Wesentliche Gesichtspunkte werden entweder überhaupt nicht erwähnt oder rechtlich fehlerhaft dargestellt.

In der Begründung des Gesetzentwurfes wird mit keinem Wort auf die Situation von lebensälteren Bewerberinnen und Bewerbern für die Übernahme in das Beamtenverhältnis im Hinblick auf deren Alterssicherung eingegangen. 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 Gesetzesentwurfes 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 sozialversicherungsrechtlichen 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 2 Säulen. Dieser Umstand hat gravierende Auswirkungen für die Berechnung des Ruhegehalts nach der bestehenden Rechtslage im Beamtenversorgungsrecht. In dem Regierungsentwurf werden diese Konsequenzen aber mit keinem Wort erwähnt oder dargestellt.

Diese Konsequenzen beziehen sich insbesondere auf die in dem Regierungsentwurf dargestellte Problematik zum Mindestruhegehalt. Das Mindestruhegehalt wird Ruhestandsbeamten gezahlt, die aufgrund einer geringen Anzahl von ruhegehaltstfähigen Dienstzeiten ein Ruhegehalt erhalten würden,

welches nicht ausreichend ist, um hiermit allein den Lebensunterhalt zu bestreiten. Das Mindestruhegehalt berechnet sich nach § 14 Abs. 4 Landesbeamtenversorgungsgesetz entweder aus 35 % der ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge oder - wenn dies günstiger ist - aus 65 % der jeweils ruhegehaltstfähigen Dienstbezüge aus der Endstufe der Besoldungsgruppe A4. Dieses Mindestruhegehalt beläuft sich auf etwa 1.500,00 € (brutto) im Monat. Im Regierungsentwurf wird problematisiert, dass lebensältere Bewerberinnen und Bewerber im Regelfall dieses Mindestruhegehalt nach Erreichen der Altersgrenze erhalten würden, obwohl sie nur kurze Zeit im Beamtenverhältnis beschäftigt waren und deswegen auch keine Möglichkeit gehabt hätten, eine höhere Anzahl von ruhegehaltstfähigen Dienstjahren zu absolvieren. Die Belastungen für den Landeshaushalt hält man insoweit nicht für tragbar.

Im Rahmen der Begründung des Regierungsentwurfes wird allerdings völlig unbeachtet gelassen, dass eine Person, die in einem höheren Lebensalter in das Beamtenverhältnis eintritt, im Regelfall zusätzlich zu dem Mindestruhegehalt eine Rente erhält. Diese wird nach § 14 Abs. 5 Landesbeamtenversorgungsgesetz auf das Mindestruhegehalt angerechnet. Danach wird im Ergebnis in einem derartigen Fall lediglich ein Ruhegehalt gezahlt, welches sich aus der tatsächlich "erdienten" ruhegehaltstfähigen Dienstzeit ergibt. Eine Erhöhung dieses sich aus der tatsächlich erworbenen Versorgungsanwartschaft ergebenden Ruhegehalts auf die Höhe des Mindestruhegehaltes findet somit im Ergebnis wirtschaftlich nicht statt. Der Hinweis der Landesregierung in dem Regierungsentwurf auf die Auswirkungen der Regelungen zum Mindestruhegehalt auf die Versorgungslasten des Landes ist daher vor dem Hintergrund der tatsächlichen Verhältnisse verfehlt.

Unabhängig davon wird in dem Regierungsentwurf nicht dargestellt, welche Versorgungslasten denn tatsächlich drohen, wenn lebensältere Bewerberinnen und Bewerber in das Beamtenverhältnis übernommen werden. Eine Berechnung dieser angeblich zusätzlichen Versorgungslasten erfolgt nicht. Vor diesem Hintergrund wird die fehlerhafte Anwendung von § 14 Abs. 5 Landesbeamtenversorgungsgesetz betragsmäßig auch nicht dargestellt. Vielmehr legt die Landesregierung in dem Entwurf zur Einführung eines Einstellungshöchalters von 42 Jahren überhaupt kein Zahlenwerk vor. Der Gesetzgeber hatte somit nicht einmal die Möglichkeit abzuwägen, ob eine etwaige Belastung des Landeshaushaltes vor dem Hintergrund der damit verbundenen Vermeidung einer Altersdiskriminierung gesetzgeberisch akzeptabel ist. Darüber hinausgehend besteht aber auch im Übrigen keine Möglichkeit zu überprüfen, ob die in Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG gezogene Grenze für eine Altersdiskriminierung eingehalten wird oder nicht. Dies lässt sich mit der oben dargestellten Rechtsprechung des EuGH nicht vereinbaren. Diese Rechtsprechung bezweckt gerade, dass sich der nationale Gesetzgeber durch konkrete Berechnung von Belastungen für den Haushalt oder für ein Alterssicherungssystem die Grundlage dafür verschafft, den in Art. 6 der Richtlinie erforderlichen Abwägungsvorgang vorzunehmen. Wird diese Grundlage nicht geschaffen, findet auch keine Abwägung statt. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie kann daher nicht eingreifen. Gleiches gilt auch für die Regelung in Art. 6 Abs. 2 der Richtlinie. Dies führt dann zu dem Ergebnis, dass die unstreitig vorliegende Diskriminierung wegen Alters nicht gerechtfertigt sein kann.

Im Ergebnis ist somit festzuhalten, dass das für Lehrerinnen und Lehrer geltende Einstellungshöchst-

ter für die Aufnahme in das Beamtenverhältnis gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstößt. Die oben unter 1. beschriebenen gravierenden Auswirkungen für die schlechtere Vergütung und Altersversorgung, welche angestellte Lehrerinnen und Lehrer - trotz gleicher Arbeit wie ihre Kolleginnen und Kollegen im Beamtenverhältnis - erhalten, stellen eine nach Unionsrecht eindeutig unzulässige Diskriminierung dar.

Wir beantragen daher,

gegen die Bundesrepublik Deutschland ein Vertragsverletzungsverfahren wegen dieser Diskriminierung einzuleiten.

Wir wären Ihnen dankbar, wenn Sie uns den Eingang dieses Antrages kurz bestätigen und mitteilen würden, wann voraussichtlich über den Antrag entschieden wird.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Schulze
Rechtsanwalt

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
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

Gesetzesentwurf 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 ruhegehaltsfähige 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 ruhegehaltsfähige 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