Hagen Hügelschäffer, München[1]**: Die neue Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes**

Die Reform der Zusatzversorgung für die Angestellten und Arbeiter des öffentlichen Dienstes stand seit Abschluß der Tarifrunde 2000 im Blickpunkt der Tarifvertragsparteien, die das Leistungsrecht im Rahmen von Tarifverträgen gestalten. Dabei kamen die Verhandlungspartner in dieser Tarifrunde zu dem Grundkonsens, daß *„nach Abschluß der Lohn- und Gehaltsverhandlungen unverzüglich weitere Gespräche mit dem Ziel aufgenommen werden, unter Vermeidung von Umlagesatzerhöhungen die dauerhafte Finanzierbarkeit der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes sicherzustellen"*. Sie haben sich dabei zum Ziel gesetzt, die Verhandlungen zur Neugestaltung eines zukunftstauglichen Systems der Zusatzversorgung bis Ende 2001 abzuschließen. Maßgebend für die angestrebte Neuordnung der Zusatzversorgung waren die zunehmende Intransparenz des komplizierten Gesamtversorgungssystems, die Abhängigkeit von den Bezugssystemen Beamtenversorgung und gesetzliche Rentenversicherung sowie vom Steuerrecht, die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und die hierdurch ausgelösten finanziellen Belastungen der Kassen.[2]

Die Tarifvertragsparteien haben am 13.11.2001 mit dem Altersvorsorgeplan 2001[3] eine Grundsatzentscheidung über die Neuorientierung der Zusatzversorgung getroffen. Danach wurde das bisherige Gesamtversorgungssystem geschlossen und durch ein als Punktemodell konzipiertes Betriebsrentensystem ersetzt. In dem Altersvorsorgeplan 2001 wurden die Grundlagen des zukünftigen Zusatzversorgungsrechts festgelegt. Die Einzelheiten insbesondere des Leistungsrechts sowie Grundsätze der Finanzierung sind in zwei gleichlautenden Tarifverträgen normiert worden: im Tarifvertrag Altersvorsorge (ATV) für den
Bund-/Länderbereich sowie im Altersvorsorge-Tarifvertrag-Kommunal (ATV-K) für die kommunalen Zusatzversorgungseinrichtungen. Beide Verträge, die am 01.03.2002 unterschrieben worden sind, lösen die bisherigen Versorgungstarifverträge[4] aus dem Jahr 1967 ab.
Im kommunalen und kirchlichen Bereich hat die Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA) e.V. den ATV-K für ihre 25 Zusatzversorgungseinrichtungen in eine Muster-

---

[1] Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA) e.V.
[2] Gesamtdarstellung bei *von Puskás*, „Zusatzversorgung im Umbruch", BetrAV 1/2002, S. 21 ff
[3] abzurufen unter www.bmi.bund.de unter dem Stichwort „Zusatzversorgung"
[4] Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer des Bundes und der Länder sowie von Arbeitnehmern kommunaler Verwaltungen und Betriebe (Versorgungs-TV); Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer kom-

satzung umgesetzt, die in ihren wesentlichen Teilen, insbesondere im Leistungsbereich, verbindlichen Charakter hat und Grundlage für die Kassensatzungen ist. Die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) transferiert den ATV direkt in ihre Satzung.

Wesentlicher Inhalt der Neuorientierung ist:

1. Das bisherige Gesamtversorgungsmodell wird rückwirkend zum 31.12.2000 geschlossen und durch ein Punktemodell ersetzt, das den Übergang in ein kapitalgedecktes System zum Ziel hat. Für das Jahr 2001 ist aus verwaltungstechnischen Gründen eine Einführungsphase für das neue System vorgesehen, in der sich die Anwartschaften technisch weiterhin nach den Berechnungsmethoden des alten Systems fortentwickeln.
2. Die zum 31.12.2001 bestehenden Anwartschaften werden in das neue System übertragen. Die bisherigen Renten werden mit dem Stand vom 31.12.2001 ermittelt und als Bestandsrenten in unveränderter Höhe weitergezahlt.
3. Das neue Punktemodell hat den Übergang in ein kapitalgedecktes System zum Ziel. Es werden diejenigen Leistungen zugesagt, die sich ergeben würden, wenn eine Gesamtbeitragsleistung von 4 % des Einkommens in ein vollständig kapitalgedecktes System eingezahlt würde.
4. Die Arbeitnehmer können durch eigene Beitragsleistungen ihre Altersversorgung erhöhen und hierbei die durch das Altersvermögensgesetz (AVmG)[5] eingeführte staatliche Förderung durch Zulagen oder Sonderausgabenabzug gemäß §§ 10a, 79 ff EStG erhalten, soweit sie in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind. Diese Möglichkeit wird bei den Zusatzversorgungskassen in Form einer freiwilligen Höherversicherung eröffnet. Alternativ steht den Versicherten eine fondsgebundene Rentenversicherung zur Verfügung, sofern die Zusatzversorgungseinrichtungen Entsprechendes anbieten.
5. Eine Entgeltumwandlung ist (zur Zeit noch) ausgeschlossen, wobei sich die Tarifvertragsparteien eine Verhandlungszusage für eine diesbezügliche Regelung gegeben haben.

---

munaler Verwaltungen und Betriebe (VersTV-G); Tarifvertrag über die Versorgung der Arbeitnehmer des Saarlandes und der Mitglieder des kommunalen Arbeitgeberverbandes Saar e.V. (VersTV-Saar)

[5] Gesetz zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung und zur Förderung eines kapitalgedeckten Altersvorsorgevermögen vom 26.06.2001, BGBl. I, S. 1310 ff.

Nachfolgende Abhandlung greift diese Punkte auf und erläutert die tarifvertragliche und satzungsrechtliche Umsetzung im Lichte des derzeitigen Sachstandes[6].

1. Das neue Punktemodell

Bisher waren die Leistungen aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes abhängig von der Anzahl der Versicherungsjahre und der Höhe der Verdienste in den letzten drei Jahren vor Rentenbeginn. Als Gesamtversorgungssystem stockte die Zusatzversorgung die gesetzliche Rente als Basisabsicherung bis zu 91,75 % des letzten Nettoeinkommens zu einer beamtenähnlichen Gesamtversorgung auf. Diese Abhängigkeit von den Bezugssystemen der gesetzlichen Rentenversicherung einerseits und der Beamtenversorgung andererseits (ohne an dieser Stelle näher auf die weiteren Abhängigkeiten von Sozialversicherungswerten und steuerrechtlichen Regelungen einzugehen) hatte u.a. zur Folge, daß das Recht der Zusatzversorgung fortlaufend angepaßt werden mußte[7]. Allein die Mustersatzung der AKA wurde seit der letzten grundlegenden Reform im Jahr 1967 insgesamt 42 Mal geändert, die der VBL hatte in diesem Zeitraum 40 Änderungen zu verzeichnen.

Zukünftig tritt an die Stelle des bisherigen Gesamtversorgungssystems ein Betriebsrentensystem in Form eines Punktemodells. Hierbei werden Leistungen zugesagt, die sich ergeben, wenn eine Gesamtbeitragsleistung von 4 % des Einkommens in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde. Für die Dynamisierung wird während der Anwartschaftsphase ein Zinssatz von 3,25 %, nach Eintritt des Versorgungsfalls von 5,25 % zugrundegelegt. Veranschlagt werden dabei sowohl für die Dynamisierung als auch für die Verteilung möglicher Überschüsse die tatsächlich erzielten Kapitalerträge, soweit eine Kapitaldeckung vorhanden ist. Andernfalls wird jährlich fiktiv die laufende Verzinsung der zehn größten Pensionskassen gemäß des jeweils aktuellen Geschäftsberichts des Bundesaufsichtsamts für das Versicherungswesen (BAV), der zukünftigen Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht, zugrundegelegt.

Im Versorgungsfall wird die Rentenleistung aus der Höhe der während der gesamten Versicherungsdauer eingezahlten Beiträge errechnet, so daß die Leistungen aus dem Punktemodell den gesamten

[6] Stand: Anfang April 2002

beruflichen Werdegang abbilden und sich nicht - wie bisher - an dem durchschnittlichen Verdienst der letzten drei Jahre vor dem Rentenbeginn orientieren. Diese Renten werden neben der gesetzlichen Rente (bzw. einer alternativen Grundversorgung aus einer berufsständischen Versorgungseinrichtung) gezahlt und unabhängig davon jeweils zum 1. Juli in Anlehnung an § 16 Abs. 3 Ziffer 1 BetrAVG um 1 % erhöht. Die neue Zusatzversorgung ist ein eigenständiges Betriebsrentensystem und somit unabhängig von der Beamtenversorgung und der gesetzlichen Rentenversicherung, so daß zukünftig ein Großteil der früher unumgänglichen Satzungsänderungen zur Anpassung an diese Bezugssysteme hinfällig sein wird.

Das Punktemodell beruht auf der Grundüberlegung, daß jeder Beitrag an die Zusatzversorgungskasse in Versorgungspunkte umgerechnet wird. Bei dieser Umrechnung wird zunächst die Höhe des Beitrages und das Alter des Arbeitnehmers gemäß der nachstehenden Verrentungstabelle durch einen Altersfaktor berücksichtigt. Je jünger der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Beitragszahlung ist, umso höher werden die Beiträge bewertet, da diese für einen längeren Zeitraum verzinslich angelegt werden können.

Alter	Tab.Wert	Alter	Tab.Wert	Alter	Tab.Wert	Alter	Tab.Wert
17	3,1	29	2,1	41	1,5	53	1,0
18	3,0	30	2,0	42	1,4	54	1,0
19	2,9	31	2,0	43	1,4	55	1,0
20	2,8	32	1,9	44	1,3	56	1,0
21	2,7	33	1,9	45	1,3	57	0,9
22	2,6	34	1,8	46	1,3	58	0,9
23	2,5	35	1,7	47	1,2	59	0,9
24	2,4	36	1,7	48	1,2	60	0,9
25	2,4	37	1,6	49	1,2	61	0,9
26	2,3	38	1,6	50	1,1	62	0,8
27	2,2	39	1,6	51	1,1	63	0,8
28	2,2	40	1,5	52	1,1	64 ff	0,8

Zusätzlich wird bei der Umrechnung in Versorgungspunkte das Entgelt in Höhe von 1/12 des Jahreseinkommens des Versicherten ins Verhältnis zu einem Referenzentgelt von 1.000 € gesetzt.

[7] Gesamtdarstellung der Anpassungsproblematik bei *von Puskás*, aaO, S. 23 f.

Ein Versorgungspunkt ergibt sich somit aus folgender Formel:

$$\frac{\textbf{Entgelt}}{\textbf{Referenzentgelt}} \textbf{ x Altersfaktor = Versorgungspunkt}$$

Die spätere Betriebsrente ergibt sich dann aus der Multiplikation der Summe der bis zum Rentenbeginn erworbenen Versorgungspunkte mit einem versicherungsmathematisch ermittelten Meßbetrag in Höhe von 4 €, der 0,4 % des Referenzentgeltes beträgt. Die Höhe der Einzelwerte von Referenzentgelt (1.000 €) und Meßbetrag (4 €) sind somit irrelevant, solange das Verhältnis unverändert 0,4 % beträgt.

Die Formel für die Berechnung der Betriebsrente nach dem Punktemodell lautet folglich:

Versorgungspunkte x Meßbetrag = Betriebsrente

Beispiel 1:

Das Jahreseinkommen eines 25-jährigen versicherten Arbeitnehmers beträgt 24.000 €. 1/12 dieses Jahreseinkommens beläuft sich somit auf 2.000 €. Der Verhältniswert beträgt daher 2.000 € : 1.000 € (Referenzentgelt) = 2,0. Somit werden 2,0 x 2,4 (Tabellenwert) = 4,8 Versorgungspunkte in diesem Jahr erworben.

Bei einem Messbetrag von 4 € je Versorgungspunkt ergibt sich aus diesem Jahr ein Rentenanspruch von 4,8 x 4 € = 19,20 € Rente monatlich.

Beispiel 2:

Das Jahreseinkommen eines 50-jährigen versicherten Arbeitnehmers beträgt 48.000 €. 1/12 dieses Jahreseinkommens beläuft sich somit auf 4.000 €. Der Verhältniswert beträgt daher

4.000 € : 1.000 € (Referenzentgelt) = 4,0. Somit werden 4,0 x 1,1 (Tabellenwert) = 4,4 Versorgungspunkte in diesem Jahr erworben.

Bei einem Messbetrag von 4 € je Versorgungspunkt ergibt sich aus diesem Jahr ein Rentenanspruch von 4,4 x 4 € = 17,60 € Rente monatlich.

Das Punktemodell sieht in Anlehnung an die gesetzliche Rentenversicherung als Leistungen Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten vor. Bei teilweiser Erwerbsminderung wird die Hälfte des Betrages gezahlt, der bei voller Erwerbsminderung zustünde. Abschläge werden für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente (wie in der gesetzlichen Rentenversicherung) in Höhe von 0,3 %, höchstens jedoch in Höhe von 10,8 % vorgenommen.

In das Punktemodell werden auch soziale Komponenten einbezogen, die über die tatsächlich erzielten oder fiktiv berechneten Überschüsse finanziert werden. Sie beziehen sich auf Zurechnungszeiten bei Erwerbsminderungsrenten, auf Kindererziehungszeiten sowie auf Versicherte mit einer Mindestversicherungszeit von 20 Jahren, deren monatlicher Verdienst unterhalb eines bestimmten Schwellenwertes liegt. Außerdem werden Entgelte aus Altersteilzeit in Höhe des vereinbarten Entgelts, mindestens aber mit 90 % des vor Beginn der Altersteilzeit maßgeblichen Wertes berücksichtigt. Schließlich sieht das neue Leistungsrecht vor, daß nach Bedienung der sozialen Komponenten die dann noch verbleibenden Überschüsse den Versicherten mittels sogenannter „Bonuspunkte“ zugeteilt werden, so daß sie im Ergebnis vom Kapitalanlageerfolg ihrer Zusatzversorgungseinrichtung profitieren werden.

Ein großer Vorteil des neuen Punktemodells ist, daß die bisher erworbenen Ansprüche jederzeit berechenbar sind. Aufgrund der vorgesehenen Verzinsung und der Altersfaktoren ist das Punktemodell auch für Berufseinsteiger attraktiv. Ferner teilt die Zusatzversorgungskasse dem Versicherten – unabhängig vom Alter - jährlich den Stand der erworbenen Rentenanwartschaften mit. Damit kann er auch Versorgungslücken erkennen und durch eigene zusätzliche Beitragsleistungen schließen.

Für die Arbeitgeber ist darüber hinaus die tarifvertragliche Regelung von Bedeutung, wonach von den Verpflichtungen zu Beitragszahlungen bis zu einer Mindesthöhe von 2 % für die Dauer von drei

Jahren im Rahmen eines landesbezirklichen Tarifvertrages abgewichen werden kann, wenn sich der Betrieb in einer wirtschaftlichen Notlage befindet, die von einer paritätisch besetzten Kommission der Tarifvertragsparteien festgestellt wird.

2. Behandlung von Renten und Anwartschaften

In das Punktemodell werden alle Rentner (Ziffer 2.1) und aktiv Beschäftigten (Ziffer 2.2) übergeleitet. Durch die vollständige Ablösung des alten Gesamtversorgungssystems wird vermieden, daß noch auf Jahre und Jahrzehnte das alte Recht mit den unvermeidlichen Übergangs- und Verwaltungsproblemen vorgehalten werden muß.

2.1 Überleitung der Rentner

Die bisherigen Renten werden zum Stand 31.12.2001 ermittelt, als Bestandsrenten in unveränderter Höhe weitergezahlt und jährlich – beginnend ab dem Jahr 2002 - jeweils im Juli um 1 % erhöht. Eine Anrechnung von Erhöhungen in der gesetzlichen Rentenversicherung erfolgt zukünftig nicht mehr. Auch die Anpassungen an die Entwicklung in der Beamtenversorgung entfallen. Damit steigen Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung (bzw. den berufsständischen Versorgungseinrichtungen) und der öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgung unabhängig voneinander an.

2.2 Überleitung der aktiv Beschäftigten

Bei dem Berechnungsmodus für die Überleitung erworbener Anwartschaften in das Punktemodell unterscheidet der Altersvorsorgeplan 2001 zwischen den sogenannten „rentennahen“ (Ziffer 2.2.1) und den „rentenfernen“ Pflichtversicherten (Ziffer 2.2.2), die zum Stichtag bei einer Zusatzversorgungseinrichtung angemeldet sind. Die unverfallbaren Anwartschaften von Arbeitnehmern, die nach Ablauf des 31.12.2001 nicht mehr pflichtversichert sind, werden nach den bisherigen Berechnungsmethoden für (statische) Versicherungsrenten festgestellt und anschließend transferiert.

2.2.1 „Rentennahe“ Pflichtversicherte

Arbeitnehmer, die am 01.01.2002 bereits das 55. Lebensjahr vollendet haben, erhalten einen Bestandsschutz durch konkrete Berechnung des zum 31.12.2001 erworbenen Wertes ihrer Anwart-

schaften auf der Grundlage des bisherigen Satzungsrechts. Dieser Betrag wird in Versorgungspunkte umgewertet.

2.2.2 „Rentenferne“ Pflichtversicherte

Für alle übrigen Versicherten werden die Anwartschaften entsprechend den Berechnungsvorgaben des § 18 Abs. 2 BetrAVG festgestellt und anschließend in Versorgungspunkte umgewandelt. Zunächst wird die Versorgungsrente errechnet, die sich ergeben würde, wenn der Versicherte den höchstmöglichen (Netto-)Versorgungssatz von 91,75 % erreicht hätte. Dabei wird die Gesamtversorgung nach den bisher üblichen Regelungen ermittelt. Als anzurechnende Grundversorgung wird eine nach dem Näherungsverfahren berechnete gesetzliche Rente in Ansatz gebracht. Der Unterschiedsbetrag zwischen Gesamtversorgung und der nach diesen Grundsätzen ermittelten gesetzlichen Rente ist der maßgebende Betrag der Zusatzversorgungsrente (Voll-Leistung). Von dieser so ermittelten Voll-Leistung werden für je 12 Monate, die bis zum 31.12.2001 während der Pflichtversicherung zurückgelegt worden sind, 2,25 % der Voll-Leistung als Anwartschaft in das neue System übertragen.

3. Die Finanzierung

Wie beim vorherigen Gesamtversorgungssystem verbleibt die konkrete Ausgestaltung der Finanzierung im alleinigen Zuständigkeitsbereich der Kassen. Folglich kann jede Einrichtung – je nach ihrer Finanzlage – das bislang praktizierte Umlageverfahren beibehalten, sofort in ein vollkapitalgedecktes System übergehen oder auch verschiedene Kombinationsmöglichkeiten wählen.

Obwohl das neue System den Übergang in ein kapitalgedecktes System zum Ziel hat, wird aufgrund der tatsächlichen finanziellen Verhältnisse die Umlagefinanzierung bei den meisten Kassen vorerst beibehalten, da ein Umstieg in eine vollständige Kapitalfinanzierung der „neuen Zusatzversorgungswelt“ neben der Ausfinanzierung der „alten Welt“ zu einer erheblichen Mehrbelastung führen würde. Bei Fortführung des Umlageverfahrens wird der zusätzliche Finanzierungsbedarf, der oberhalb der zum Stichtag 01.11.2001 jeweils geltenden Umlagesätze erforderlich ist, durch steuer- und sozialver-

sicherungsfreie[8] Sanierungsgelder der Arbeitgeber abgedeckt. Die Entrichtung der Sanierungsgelder knüpft aber an einen Schwellenwert oberhalb von 4 % an, so daß die Zusatzversorgungseinrichtungen mit noch sehr niedrigen Umlagesätzen zur Zeit hiervon nicht profitieren werden. Das trifft insbesondere auf die Kassen in den neuen Ländern zu.

Für die Wahl des künftigen Finanzierungsverfahrens sind im Vorfeld neben einer versicherungsmathematischen Berechnung der „Altlasten" folgende Grundüberlegungen auf dem Gebiet des Steuerrechts vorzunehmen.

Je früher eine vollständige Kapitaldeckung erreicht wird, um so eher erlangen die Arbeitgeber die steuerlichen Vorteile, die sich aus der Neuregelung in § 3 Nr. 63 EStG ergeben. Danach unterliegen Beiträge von Arbeitgebern an eine Pensionskasse, wozu im Sinne des Einkommensteuerrechts auch die Zusatzversorgungseinrichtungen des öffentlichen Dienstes zählen[9], nicht der Einkommensteuer. Die bisherige Ausschlußklausel gemäß § 3 Nr. 63 in Verbindung mit § 10a Abs. 1 Satz 4 EStG ist wegen der Abkehr vom Prinzip der Gesamtversorgung nicht mehr auf die öffentlich-rechtlichen Zusatzversorgungskassen anwendbar. Wegen der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG unterliegen die späteren Rentenleistungen gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 7 in Verbindung mit § 22 Nr. 5 EStG der nachgelagerten Besteuerung.

Für die Arbeitgeber kann diese Neuregelung zu einer erheblichen finanziellen Entlastung führen. Denn nach der herkömmlichen, aber umstrittenen[10] Praxis unterliegen die Umlagezahlungen an die Zusatzversorgungseinrichtungen der vorgelagerten Besteuerung. Im kommunalen Bereich sind die Arbeitgeber tarifvertraglich verpflichtet, bis zu einer Höhe von 89,48 €[11] die Umlagezahlungen pauschal zu versteuern und somit einen Teil der steuerlichen Belastungen ihrer Arbeitnehmer zu übernehmen. Durch die nunmehr nachgelagerte Besteuerung von Beitragszahlungen würde diese Verpflichtung zukünftig gegenstandslos werden.

---

[8] § 1 Ziffer 2 der Verordnung vom 20.12.2001 zur Änderung der Arbeitsentgeltverordnung, BGBl. 2001 Teil I, S. 3918

[9] BFH, Urteil vom 22.09.1998 – VI R 52/95; in Auszügen abgedruckt in BetrAV 3/1996, S. 118 ff.

[10] vgl. kritische Anmerkungen von *Birk*, „Die steuerliche Behandlung der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst", BetrAV 5/2000, S. 315 ff

Umstritten war aber lange Zeit, ob die steuerlichen Vorteile des § 3 Nr. 63 EStG nur bei einer vollständigen Kapitaldeckung in Anspruch genommen werden können oder ob dies auch bei einer nur teilweisen Kapitaldeckung möglich ist. Inzwischen scheint sich die Auffassung durchzusetzen, daß Beiträge, die zusätzlich zur laufenden Umlagefinanzierung zum Aufbau eines Kapitalstocks geleistet werden, unter den Anwendungsbereich des § 3 Nr. 63 EStG fallen.

Im Lichte dieser steuerrechtlichen Vorüberlegungen werden daher insbesondere im kommunalen und kirchlichen Bereich verschiedene Finanzierungsmodelle erwogen, die je nach Kassensituation zu entscheiden sind. Es sind dies vor allem :

3.1 (Vorläufige) Beibehaltung der Umlagefinanzierung

Alte und neue Anwartschaften werden über einen einheitlichen Umlagesatz finanziert. Unter der Prämisse, daß dieser Umlagesatz konstant längere Zeit beibehalten wird, ist der langsame Einstieg in eine Kapitaldeckung möglich, nachdem der "Versorgungsberg" bei der jeweiligen Kasse überschritten sein wird und somit die Versorgungslasten zurückgehen werden. Oberhalb des am 01.11.2001 gültigen Umlagesatzes - mindestens jedoch ab 4 % - wird ein steuerfreier Sanierungszuschuß gewährt. Im übrigen werden die Umlagezahlungen weiterhin vorgelagert besteuert.

Bei diesem Modell ist es denkbar, zusätzlich Beiträge zum Aufbau eines Kapitalstocks zu erheben, die nach dem derzeitigen Meinungsstand in den Genuß des § 3 Nr. 63 EStG kommen könnten. Diese Beiträge werden dann in einer gesonderten Teildeckungsrückstellung angesammelt. Aus steuerrechtlicher Sicht ist bei diesem Ansatz aber noch bedenkenswert, daß dieser Zusatzbeitrag nicht der Leistungserhöhung, sondern dem Aufbau eines Kapitalstocks dient, so daß an dieser Stelle zweifelhaft ist, ob und wie die korrespondierende nachgelagerte Besteuerung nach § 2 Abs. 1 Nr. 7 in Verbindung mit § 22 Nr. 5 EStG durchzuführen ist. Ob ein derartiger Zusatzbeitrag erhoben werden kann, wird letztendlich aber auch davon abhängen, ob die sich dann ergebende Gesamtbelastung den Mitgliedern (= Arbeitgebern) noch vermittelbar sein wird.

---

[11] gemäß §§ 16 Abs. 2 i.V.m. 37 Abs. 2 ATV beträgt abweichend der Wert für den Abrechnungsverband VBL-

3.2 „Getrenntes System“

Hierbei werden die Altansprüche nach dem Umlageverfahren in einem „geschlossenen“ Bestand, die neu erwachsenden Anwartschaften nach dem Kapitaldeckungsverfahren in einem „offenen“ Bestand finanziert. Innerhalb dieser Möglichkeit bietet es sich zum einen an, Anwartschaften für neu eingestellte Arbeitnehmer voll kapitalgedeckt zu finanzieren und die Rentenansprüche und Anwartschaften des Bestandes über einen einheitlichen Umlagesatz abzudecken. Alternativ könnte eine Trennung nach einem bestimmten Umstellungszeitpunkt erfolgen, wobei dann vorherige Rentenansprüche und Anwartschaften umlagefinanziert und sämtliche späteren Anwartschaften voll kapitalfinanziert werden. Bei beiden Untervarianten sind die Beiträge für die neuen Anwartschaften nach § 3 Nr. 63 EStG steuerbefreit.

Steuerrechtlich zweifelhaft ist bei diesem Finanzierungsmodell die Frage, ob auch für die Umlagen oberhalb des am 01.11.2001 gültigen Umlagesatzes - mindestens jedoch ab 4 % - zusätzlich ein steuerfreier Sanierungszuschuß geltend gemacht werden kann.

Zugunsten eines steuerfreien Sanierungsgeldes wird vorgebracht, daß bei der Schließung des Umlageverfahrens für Neueinstellungen alle über dieser Grenze liegenden Umlagezahlungen nur zur Sanierung der Verpflichtungen aus dem alten System dienen.

Demgegenüber wird jedoch von der Finanzverwaltung geltend gemacht, daß die Erhebung von Sanierungsgeldern nicht im freien Belieben einer Zusatzversorgungskasse steht. Vielmehr muß objektiv ein Sanierungsbedarf bestehen, an dem es fehlt, sofern die Ursache für den steigenden Umlagesatz nicht auf den Wechsel des Versorgungssystems, sondern auf eine Umstellung des Finanzierungsverfahrens zurückgeht. Sanierungsgelder hätten nach dem Tarifabschluß daher nicht den Zweck, den Umstieg von einer Umlagefinanzierung in eine Kapitaldeckung zu fördern. Vielmehr sollen sie lediglich den Mehraufwand beim Wechsel vom Gesamtversorgungssystem auf das Punktemodell bei gleichzeitiger Beibehaltung des Umlageverfahrens kompensieren.

West 92,03 €

3.3 Sofortiger Umstieg auf Kapitalfinanzierung

Bei dieser Variante werden alle Ansprüche und Anwartschaften sofort vollständig ausfinanziert. Die geleisteten Beiträge sind nach § 3 Nr. 63 EStG steuerbefreit. Ein steuerfreier Sanierungszuschuß kann dagegen nicht beansprucht werden.

3.4 Bewertung

Nach derzeitigem Sachstand können nur einige gut dotierte Kassen, insbesondere aus dem kirchlichen Bereich, einen Umstieg auf vollständige Kapitalfinanzierung vollziehen (Modell 3.3). Als zeitlich begrenzter Zwischenschritt kommt bei diesen Kassen – unter der Prämisse, daß die steuerliche Mehrbelastung durch die Nichtgewährung der Sanierungsgelder durch die Vorteile des § 3 Nr. 63 EStG mehr als kompensiert wird - das „Getrennte System“ (Modell 3.2) in Betracht, auch wenn nach derzeitigem Sachstand davon auszugehen ist, daß dabei keine steuerfreien Sanierungsgelder erhoben werden können. Die VBL und der weitaus überwiegende Teil der kommunalen Kassen werden jedoch voraussichtlich die Umlagefinanzierung fortsetzen und schrittweise den Einstieg in die Kapitaldeckung vornehmen (Modell 3.1).

4. Nutzung der „Riester-Förderung“

Bisher waren die im öffentlichen Dienst Beschäftigten von den im AVmG vorgesehenen steuerlichen Fördermöglichkeiten gemäß § 10a Abs. 1 Satz 4 EStG ausdrücklich ausgeschlossen, da nach der Grundüberlegung des Gesetzgebers für sie eine beamtenähnliche Gesamtversorgung gewährt wurde.[12] Nachdem die Gesamtversorgung rückwirkend zum 31.12.2000 geschlossen wurde, ist der Weg für die Nutzung der steuerlichen Fördermöglichkeiten des AVmG nunmehr eröffnet worden. Somit können die steuerlichen Fördermöglichkeiten genutzt werden, wenn der Arbeitnehmer zusätzliche Mittel aus versteuertem und verbeitragtem Entgelt für den Aufbau einer zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge aufwendet.

[12] siehe Begründung zum Entwurf von § 10a EStG; Ausschußdrucksache des Bundestages 14/1151 vom 12.01.2001, S. 16

Ausgangspunkt für weitergehende Überlegungen, ob auch die Zusatzversorgungseinrichtungen eigene "riesterfähige" Zusatzprodukte für die Versicherten entwickeln und anbieten sollen, ist eine gemeinsame Erklärung der Tarifvertragsparteien des öffentlichen Dienstes vom 22.01.2002, in der die Zusatzversorgungskassen aufgefordert werden, derartige Produkte zu entwickeln, um den Versicherten eine Zusatzversorgung „aus einer Hand“ anbieten zu können. Dieses Anliegen der Tarifvertragsparteien wurde durch die Neuregelung in § 26 Abs. 3 ATV / ATV-K umgesetzt, der nunmehr eine freiwillige Höherversicherung als Annex zur Pflichtversicherung oder alternativ eine fondsgebundene Rentenversicherung vorsieht, sofern die jeweilige Zusatzversorgungseinrichtung Entsprechendes anbieten. Die kommunalen und kirchlichen Kassen, die nach ihren Rechtsgrundlagen die betriebliche Altersversorgung des öffentlichen Dienstes sicherstellen müssen, sahen sich daher in der Verpflichtung, ein derartiges Zusatzprodukt anzubieten.

Sie haben sich in der am 28.03.2002 verabschiedeten Mustersatzung der AKA auf ein Zusatzprodukt in Form der Höherversicherung verständigt. Eine fondsgebundene Rentenversicherung ist dagegen in der AKA-Mustersatzung nicht vorgesehen. Jeder Arbeitnehmer von Mitgliedern der kommunalen und kirchlichen Zusatzversorgungskassen wird die Möglichkeit erhalten, zusätzlich zu den in der Pflichtversicherung erworbenen Versorgungspunkten auf eigene Kosten weitere Versorgungspunkte zu erwerben. Der Erwerb zusätzlicher Versorgungspunkte kann aber auch vom Arbeitgeber – z. B. im außertariflichen Bereich – übernommen werden.

Die freiwillige Höherversicherung wird – ungeachtet des Finanzierungsverfahrens in der Pflichtversicherung – im Kapitaldeckungsverfahren durchgeführt und entspricht somit dem versicherungsmathematischen Äquivalenzprinzip von Beitrag und Leistung. Für sie wird eine getrennte Verwaltung im Rahmen eines eigenen Abrechnungsverbandes mit gesondertem Deckungsstock und eigener Überschußermittlung durchgeführt. Grundlage der Höherversicherung ist ein versicherungsmathematischer Geschäftsplan, der den aufsichtsrechtlichen Anforderungen, die an Pensionskassen gestellt werden, in vollem Umfang entsprechen wird.

Soziale Komponenten werden in diesem Rahmen nicht mitfinanziert. Bei dem Zusatzprodukt kann der Versicherungsnehmer die volle Risikodeckung der Pflichtversicherung wählen oder die Hinter-

bliebenenversorgung und/oder das Invaliditätsrisiko ausschließen. In diesem Fall erhält er versicherungsmathematisch kalkulierte Zuschläge auf seine Zusatzpunkte.

5. Entgeltumwandlung

Ab dem 01.01.2002 hat grundsätzlich jeder Arbeitnehmer gemäß § 1a BetrAVG einen gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze. Macht er von diesem Recht Gebrauch, muß der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung oder ersatzweise durch eine Direktversicherung in eine entsprechende Versorgungsleistung „umwandeln“. Dieser Anspruch kann jedoch durch Tarifvertrag eingeschränkt werden (§ 17 Abs. 3 BetrAVG).

Von dieser Möglichkeit haben die Tarifpartner im Altersvorsorgeplan 2001 Gebrauch gemacht. Danach ist die Entgeltumwandlung vorerst für alle tarifgebundenen Arbeitnehmer ausdrücklich ausgeschlossen. Die Tarifvertragsparteien haben sich aber eine Verhandlungszusage für eine tarifvertragliche Regelung gegeben. Nach derzeitigem Sachstand ist zu erwarten, daß die Entgeltumwandlung sehr bald Gegenstand von Vergütungstarifverhandlungen sein wird. Zugunsten der Entgeltumwandlung wird sich die Arbeitnehmerseite wegen der insbesondere für bestimmte Einkommensschichten attraktiveren Form der zusätzlichen Altersversorgung einsetzen. Im Hinblick auf die Senkung der Lohnnebenkosten ist die Entgeltumwandlung aber auch für die Arbeitgeber attraktiv.

Schlußbetrachtung

In der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes wurde die seit 1967 wichtigste Reform durchgeführt. Das in diesem Zusammenhang entwickelte Punktemodell beseitigt die wesentlichen Nachteile des bisherigen Gesamtversorgungssystems. Ungeachtet dessen verbleiben eine Vielzahl von offenen Fragen insbesondere im steuerrechtlichen Bereich. Schließlich ist auch das Thema „Entgeltumwandlung“ noch nicht zur endgültigen Zufriedenheit aller Beteiligten gelöst.