

Die Rentenversicherung

Organ für den Bundesverband der Rentenberater e.V.

55. Jahrgang • Heft 10 – Oktober 2014 • Auszug Seite S. 194 bis 196 • Autor: Holger Rest

Die betriebliche Altersversorgung leitender Angestellter und AT-Angestellter im öffentlichen und kirchlichen Dienst

von Rentenberater Holger Rest

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird nachstehend ausschließlich die männliche Form verwendet; Personenbezeichnungen gelten jeweils in weiblicher und männlicher Form.

1 Einführung

Dieser Beitrag beschäftigt sich mit der betrieblichen Altersversorgung von leitenden Angestellten und AT-Angestellten¹ im öffentlichen und kirchlichen Dienst (öffentlicher Sektor). Es wird darauf eingegangen, ob diese Beschäftigten ein Anspruch auf die Zusatzversorgung des öffentlichen und kirchlichen Dienstes hat und ob es ggf. sinnvolle Gestaltungsspielräume gibt.

Der öffentliche Sektor umfasst neben den „geborenen“ Arbeitgebern der öffentlichen Hand, wie z.B. Bund, Bundesländer und Kommunen, zahlreiche weitere betriebliche Erscheinungsformen. Hierzu gehören neben den Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts auch privatwirtschaftlich organisierte Unternehmen, an denen die öffentliche Hand beteiligt ist. Arbeitgeber, die vorliegend dem öffentlichen Sektor zugeordnet werden, sind z.B. Sozialversicherungsträger, Universitäten, Forschungseinrichtungen, Kliniken, Energieversorger, Verkehrsbetriebe, Entsorgungsbetriebe, IHK, Handwerkskammern, Wohnungsbaugesellschaften, Sparkassen und die vielzähligen als gGmbH oder als Vereine organisierten diakonischen/caritativen Betriebe.

Der öffentliche Sektor ist bedeutend, wie sich z.B. bei einem Blick auf nachfolgende Tabelle ergibt:²

Mitglieder/ Beteiligte einer Zusatzversorgungskasse (ZVK) des öffentlichen oder kirchlichen Dienstes in Deutschland	45.400 Arbeitgeber
zvk-versicherte Beschäftigte	5,25 Mio.
Ehemals versicherte Beschäftigte, die mit ZVK-Anwartschaften vor Renteneintritt aus dem Beschäftigungsverhältnis ausgeschieden sind (beitragsfrei Versicherte)	5,97 Mio.
Leistungsempfänger (Rentner)	2,44 Mio.

Hinsichtlich der Gewinnung von leitenden Angestellten und qualifizierten Fachkräften steht der öffentliche Sektor im Wettbewerb mit anderen Arbeitgebern im In- und Ausland. Um Spitzenpositionen adäquat besetzen und hochqualifiziertes Personal akquirieren zu können, steht es den Arbeitgebern frei, Arbeitsbedingungen zu vereinbaren, die über diejenigen des Tarifrechts des öffentlichen Dienstes hinausgehen. Dies

schließt entsprechende Vereinbarungen über die betriebliche Altersversorgung mit ein. In diesen Fällen weicht die Versorgungssituation der Beschäftigten in aller Regel von der eines „normalen“ Arbeitnehmers ab, speziell hinsichtlich der Höhe des Absicherungsbedarfs und hinsichtlich bestehender Gestaltungsmöglichkeiten. Hierauf wird im Nachfolgenden näher eingegangen.

2 Geltungsbereich der Tarifverträge des öffentlichen Dienstes im Zusammenhang mit der Zusatzversorgung

2.1 Grundsätzliches

Die betriebliche Altersversorgung im öffentlichen und kirchlichen Dienst ist als die „Zusatzversorgung“ bekannt. Sie wird arbeitsrechtlich in den Versorgungstarifverträgen ATV und ATV-K geregelt. Die beiden genannten Tarifverträge sind fast identisch, daher wird nachfolgend ausschließlich auf den ATV Bezug genommen.

Gemäß § 1 ATV können vom ATV nur Beschäftigte erfasst werden, die unter den Geltungsbereich der Tarifverträge fallen, die in der Anlage 1 zum ATV aufgeführt werden. Nur die vom Geltungsbereich dieser Tarifverträge erfassten Beschäftigten haben einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Verschaffung der Zusatzversorgung. Mit Blick auf die in diesem Beitrag zu behandelnden Personengruppen sind insbesondere folgende relevante Tarifverträge zu nennen, die in der vorgenannten Anlage 1 enthalten sind:

- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD)
- Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L)
- Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V)
- Spartentarifvertrag Nahverkehrsbetriebe, soweit dort die Anwendung des öffentlichen Zusatzversicherungsrechts geregelt ist (vgl. z.B. TV-N Bayern)

Wendet der Arbeitgeber vorgenannte Tarifverträge nicht an (z.B. es gilt ein Haustarifvertrag oder kirchliches Arbeitsrecht), kann sich auch aufgrund satzungsrechtlicher Grundlage eine Pflicht des Arbeitgebers zur Zusatzversicherung der Beschäftigten ergeben: Hat der Arbeitgeber die Mitgliedschaft/Beteiligung in bzw. an einer ZVK erworben, so

1 „AT-Angestellte“ steht für außertarifliche Angestellte.

2 Zusammengetragene statistische Daten der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) und der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA) e.V. zum Stichtag 31.12.2012.

ist er verpflichtet, sämtliche der Zusatzversicherungspflicht unterliegenden Beschäftigten bei der zuständigen ZVK zu versichern. Dies ergibt sich aus der Satzung der jeweils zuständigen ZVK, die die Bedingungen des Mitgliedschafts-/Beteiligungsverhältnisses regelt.³ Die Satzungsbestimmungen nehmen hinsichtlich der Zusatzversicherungspflicht Bezug auf die tarifvertraglichen Regelungen und bestimmen, dass Versicherungspflicht besteht, wenn der Beschäftigte bei unterstellter Anwendung des ATV unter den Geltungsbereich des ATV fallen würde.⁴

Nachfolgend soll nun dargestellt werden, welche Besonderheiten sich daraus für leitende Angestellte und AT-Angestellte ergeben können.

2.2 Leitende Angestellte

Nach § 1 Abs. 2 Buchstabe a TVöD (die übrigen unter Nr. 2.1 genannten Tarifverträge beinhalten gleichlautende Regelungen) sind leitende Angestellte solche iS des § 5 Abs. 3 BetrVG.⁵ Diese Beschäftigten sind vom Geltungsbereich vorgenannter Tarifverträge und mithin von der Zusatzversicherung ausgeschlossen, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind. Ungeachtet dieser Position kann auf Wunsch dennoch die Zusatzversicherung kraft einzelvertraglicher Abrede vereinbart werden. Dies steht den Satzungsregelungen der Zusatzversorgungskassen nicht entgegen, die derartige Personen auf dieser Grundlage ebenfalls versichern. Dies gilt für vertretungsberechtigte Organmitglieder (z.B. Vorstand) analog.⁶

2.3 Chefärzte

Unter den tariflichen Begriff Chefärzte fallen neben dem ärztlichen Direktor auch die leitenden Abteilungsärzte.⁷ Chefärzte sind nach § 1 Abs. 2 Buchstabe a TVöD generell von der Zusatzversicherung ausgenommen. Gleichwohl kann auch mit Chefärzten auf Wunsch kraft einzelvertraglicher Abrede die Zusatzversicherung vereinbart werden.

2.4 AT-Angestellte

Mit dem Begriff AT-Angestellte sind im vorliegenden Fall die Angestellten gemeint, die regelmäßig ein über die höchste Entgeltgruppe (hier: EG 15) und höchste Entgeltstufe des TVöD hinausgehendes Entgelt erhalten. Diese Angestellten sind gemäß § 1 Abs. 2 Buchstabe b TVöD ebenfalls von der Zusatzversicherung ausgenommen.⁸ Allerdings kann mit ihnen ebenfalls auf Wunsch die Zusatzversicherung einzelvertraglich vereinbart werden.

3 Die Zusatzversorgung

Wie oben dargestellt, ist die Zusatzversorgung für die unter Nr. 2.2 bis 2.4 genannten Beschäftigten kein Obligatorium, sie kann jedoch auf Wunsch individualrechtlich vereinbart werden. Grundsätzlich erscheint dies eine überlegenswerte Option. Vor einer diesbezüglichen Entscheidung sollten allerdings folgende Aspekte bedacht werden:

- Der Rentenbeginn kann mit der ZVK nicht flexibel gestaltet werden. Der ZVK-Versicherungsfall tritt in der

(überwiegend) arbeitgeberfinanzierten Pflichtversicherung in Abhängigkeit vom Beginn der Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung ein.

- Vorgenanntes kann insbesondere für Beschäftigte mit berufsständischer Versorgung (z.B. Ärzte, Tierärzte und Apotheker) problematisch sein, da aufgrund besonderer Regelungen⁹ – ungeachtet eines evtl. „frühen“ Renteneintritts – ein ZVK-Rentenanspruch oftmals erst ab dem Erreichen der Regelaltersgrenze realisiert werden kann.
- ZVK-Ansprüche aus der Pflichtversicherung werden nur als monatliche Rente gezahlt, ein (Teil-)Kapitalisierungswahlrecht besteht nicht.
- Soweit die Vergütung oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung liegt, besteht für die über der vorgenannten Grenze liegenden Entgelte ein erhöhter Versorgungsbedarf. Dieser wird durch die ZVK-Pflichtversicherung nicht (mehr) gedeckt.¹⁰
- Das höchstmögliche versorgungsfähige ZVK-Entgelt ist begrenzt auf das 2,5-fache der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung (im Monat der Zuwendungszahlung ist der genannte Grenzbetrag in doppelter Höhe anzusetzen)
- Die Steuerfreiheit von Umlagen/Beiträgen zur ZVK ist nach § 3 Nr. 56 bzw. Nr. 63 EStG begrenzt.
- Der Arbeitgeber hat ggf. zusätzlich zu den Umlagen/Beiträgen Sanierungsgelder zur ZVK zu entrichten.
- Dem Tarifmodell „Zusatzversorgung“ liegt (derzeit noch) ein vergleichsweise sehr hoher Garantiezins zugrunde, und es sind geringe Verwaltungskosten einkalkuliert, so dass die garantierte Ablaufleistung im Vergleich mit anderen Produkten sehenswert ist.

3 Vgl. § 20 Abs. 1 Satz 3 iVm den Ausführungsbestimmungen zu § 21 Abs. 2 VBL-Satzung, § 13 Abs. 3 Satz 2 Buchstabe a Mustersatzung der AKA. Diese Satzungsbestimmungen sind abrufbar unter: www.vbl.de und www.aka.de.

4 Im Bereich der VBL ergibt sich dies bereits unmittelbar aus § 20 Abs. 1 Satz 3 iVm den Ausführungsbestimmungen zu § 21 Abs. 2 der VBL-Satzung. Im Bereich der AKA-Kassen ergibt sich dies aus § 13 Abs. 3 Satz 2 Buchstabe a iVm § 19 Abs. 1 Buchstabe k der AKA-Mustersatzung.

5 Hiernach ist leitender Angestellter, wer z.B. nach Arbeitsvertrag und Stellung im Unternehmen zur selbstständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt ist oder Generalvollmacht oder eine „bedeutende“ Prokura hat.

6 Vgl. § 26 Abs. 2 VBL-Satzung, § 19 Abs. 1 Buchstabe k und § 18 Abs. 1 Satz 4 AKA-Mustersatzung.

7 Siehe Kiefer/Langenbrick/Kulock, Betriebliche Altersversorgung im öffentlichen Dienst, Kommentar zu § 1 ATV Erl. 9.1.

8 Hinweis: Für Angestellte, die vor Einführung des TVöD in die Vergütungsgruppe I BAT eingruppiert waren und in die Entgeltgruppe 15Ü TVöD übergeleitet wurden (Stichtag: 01.10.2005), gilt ein Bestandschutz. Für sie gelten die tariflichen Bestimmungen (TVöD).

9 Vgl. § 14 ATV, § 45 VBL-Satzung, § 43 AKA-Mustersatzung.

10 Zum Bestandschutz für Beschäftigte, die bereits in 2001 zusatzversichert waren, siehe § 39 Abs. 2 ATV, § 82 Abs. 2 VBL-Satzung, § 76 AKA-Mustersatzung.

Es obliegt den Vertragspartnern eine Wertung im Einzelfall vorzunehmen und zu entscheiden, ob die ZVK angesichts des Vorgenannten und ggf. unter Berücksichtigung weiterer Aspekte durchgeführt werden soll. Bejahendenfalls könnte die Zusatzversorgung nach Maßgabe des ATV individualrechtlich vereinbart werden. Aufgrund des im Regelfall vorliegenden erhöhten Versorgungsbedarfs kann ergänzend hierzu eine übertarifliche Höherversicherung, die im Rahmen einer sog. freiwilligen Versicherung in der ZVK möglich ist, vorgesehen werden. Allerdings sind in der Regel die steuerlichen Grenzbeträge des § 3 Nr. 56 bzw. Nr. 63 EStG bereits mit den Umlagen-/Beitragszahlungen zur Pflichtversicherung ausgereizt, so dass die genannte Höherversicherung nicht besonders interessant erscheinen mag.

Anstelle der vorerwähnten Höherversicherung kann auch ein anderweitiger Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung ergänzend zur ZVK-Versicherung hinzugenommen werden. Auf Wunsch kann die betriebliche Altersversorgung allerdings auch komplett außerhalb der Zusatzversorgung realisiert werden. Siehe hierzu die nachfolgenden Ausführungen.

4 Betriebliche Altersversorgung außerhalb der Zusatzversorgung

Im vorliegenden Fall bieten sich die Pensionszusage oder die (rückgedeckte) Unterstützungskasse als die Zusatzversorgung ergänzende oder ersetzende Durchführungswege an. Bei beiden Durchführungswegen ist ein hoher lohnsteuerfreier Versorgungsaufbau in der Anwartschaftsphase grundsätzlich möglich.

Bei der Pensionszusage verspricht der Arbeitgeber dem Beschäftigten eine Leistung auf eine Alters-, Invaliditäts-

und/oder Hinterbliebenenversorgung. Im Rentenfall hat der Beschäftigte direkt gegenüber dem Arbeitgeber einen Anspruch auf Zahlung der versprochenen Leistung. Das Leistungsversprechen des Arbeitgebers stellt eine Verbindlichkeit gegenüber dem Beschäftigten dar und ist zu bilanzieren. Für die Steuerbilanz gilt, dass der Arbeitgeber bereits in der Anwartschaftsphase gewinnmindernd Rückstellungen nach § 6a EStG bilden kann.

Die Unterstützungskasse ist eine rechtlich selbstständige Versorgungseinrichtung, die den Bezugsberechtigten Versorgungsleistungen gewährt ohne Rechtsanspruch; sie unterliegt deshalb nicht der Versicherungsaufsicht. Eine vollständige Vorfinanzierung der späteren Versorgungsleistungen kann über eine Rückdeckungsversicherung erreicht werden, die die Unterstützungskasse abschließt. Die lohnsteuerfreien Zuwendungen des Arbeitgebers an die Unterstützungskasse entsprechen dann den Versicherungsprämien für die Rückdeckungsversicherung. Arbeitgeber haben die Möglichkeit, einer Gruppenunterstützungskasse beizutreten, die die Versorgungszusagen gegen eine Gebühr abwickelt und damit einhergehend regelmäßig auch größtenteils den Verwaltungsaufwand übernimmt.

Mit den beiden oben genannten Durchführungswegen kann ebenfalls eine angemessene Versorgung gezielt umgesetzt werden. Bei Umsetzung eines dieser Durchführungswege ist die Einholung fachlicher Expertise anzuraten, da es in der Regel eine Vielzahl zu beachtender Details zu bedenken gilt.

Anschrift des Verfassers:

Rentenberatungsbüro Holger Rest
Waldhofer Str. 102
69123 Heidelberg