

# Die Rentenversicherung

Organ für den Bundesverband der Rentenberater e.V.

## Rechtsprechung

50. Jahrgang

Heft 12 – Dezember 2009

– Auszug Seite 235 bis 236 –

Autor: Markus Vogts

### Zusatzversorgung im öffentlichen / kirchlichen Dienst

Mitgeteilt von Rentenberater Markus Vogts

**Ein „Härtefallausgleich im Einzelfall“ kann jedenfalls dann einstweilen und damit befristet durch das Gericht vorzunehmen sein, wenn ein Leistungsfall bereits eingetreten ist und eine Mindestgesamtversorgung nach alter Satzung sich im Jahr 2002 verwirklicht hat und erheblich höher wäre als die unter Zugrundelegung der Startgutschrift zum 31.12.2001 errechnete Betriebsrente.**

**Dazu kann der Träger der Zusatzversorgung durch das Urteil bis zum Inkrafttreten einer künftigen Neuregelung verpflichtet werden.**

Landgericht Darmstadt 9 O 118/04 vom 09.10.2009

Die 1938 geborene Klägerin arbeitete ab 1.5.1987 in einer kirchlichen Einrichtung als Krankenschwester und war bei der Beklagten Zusatzversichert. Ihr wurde im Jahr 2001 mitgeteilt, dass sie am 1.5.2002 die Mindestgesamtversorgung (entspricht § 41 Abs 4 der alten VBL-Satzung) erreichen würde, die damals bei 2.539,71 DM lag. Daraufhin plante sie den Renteneintritt zum 30.6.2002.

Im Altersvorsorgeplan 2001 hatten sich die Tarifvertragsparteien auf einen Systemwechsel geeinigt und unter anderem für rentennahe Pflichtversicherte bestimmt, dass deren Anwartschaften zum Stichtag 31.12.2001 weitgehend unter Rückgriff auf das zuvor geltende Satzungsrecht ermittelt werden sollten. Daraus ergab sich eine Startgutschrift von nur 315,04 Euro.

Zum 31.12.2001 waren 176 Umlagemonate bzw. ununterbrochene Beschäftigungszeiten erfüllt, folglich noch nicht 180 Monate als Voraussetzung für die Mindestversorgung – diese wären erst mit den Monaten Januar bis April 2001 erfüllt worden. Folgerichtig ist

eine Mindestversorgung nicht in die Startgutschrift eingeflossen. Die Klägerin begehrt jedoch trotzdem eine Rentenberechnung unter Zugrundelegung der Mindestgesamtversorgung. Ihr wurde durch das Gericht nunmehr eine monatliche Versorgungsrente von 886,26 Euro (vor Abzug der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung) zugesprochen „bis zum Inkrafttreten einer Neuregelung“.

#### Aus den Gründen:

Zwar ist generell die Umsetzung der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes von einem endgehaltsbezogenen Gesamtversorgungssystem auf ein auf dem Erwerb von Versorgungspunkten beruhendes Betriebsrentensystem als solche mit höherrangigem Recht vereinbar (BGH 14.11.2007 – IV ZR 74/06). Im vorliegenden Einzelfall geht das Gericht aber – entsprechend der Entscheidung des OLG Karlsruhe vom 20.12.2007, – 12 U 100/06 – davon aus, dass die mit der Startgutschrift und der Betriebsrentenberechnung verbundenen Eingriffe der Beklagten in die von der Klägerin erdiente Dynamik nicht mehr zumutbar sind. Die Klägerin ist durch die Anwendung der neuen Satzungsregelung vielmehr besonders hart und unverhältnismäßig betroffen.

Die rentennahen Jahrgänge genießen, wie auch der BGH im Zusammenhang mit der Frage einer Halbanrechnung von Vordienstzeiten ausdrücklich anerkennt, gerade wegen ihrer Rentennähe einen erhöhten Vertrauensschutz. Des Weiteren hat der BGH einen „Härtefallausgleich in Einzelfällen“ für möglich gehalten, soweit er den Tarifpartnern aufgegeben hat, die von ihm für unwirksam erachtete Startgutschriftenregelung für die rentenfernen Jahrgänge zu überarbeiten. Zwar hat er die Ausgestaltung einer solchen Här-

tefallregelung den Tarifpartnern selbst vorbehalten. Darauf kann jedoch im vorliegenden Fall die Klägerin, bei der der Versicherungsfall bereits eingetreten ist, nicht verwiesen werden. Gerade ihr Fall zeigt, dass bei den rentennahen Versicherten nicht nur die Gefahr einer teilweisen Vorenthaltung der erdienten Dynamik besteht, sondern diese Gefahr sich – wie stets erst bei Eintritt des Versicherungsfalles festgestellt werden kann – im Einzelfall bereits verwirklicht hat, und zwar in Form einer deutlich geringeren Betriebsrentenleistung.

Insgesamt hält das Gericht die mit der Betriebsrentenberechnung verbundenen Eingriffe der Beklagten in die von der Klägerin erdiente Dynamik für nicht mehr zumutbar. Die Klägerin ist durch die Anwendung der neuen Satzungsregelung vielmehr besonders hart und unverhältnismäßig betroffen. Für diese Bewertung ist in erster Linie auf die Betriebsrentensituation der Klägerin abzustellen. Hierauf kommt es wegen des Entgeltcharakters der Betriebsrente entscheidend an. Es genügt daher bereits, wenn sich beim Vergleich der tatsächlichen Betriebsrente mit der Leistung, die ohne den Eingriff zu erwarten wäre, ein unverhältnismäßiger Nachteil ergibt (OLG Karlsruhe 20.12.2007 – 12 U 100/06, BGH VersR 2000, 1530).

Der volle Betrag der Mindestgesamtversorgung lag im Jahr 2001, zum Zeitpunkt der Systemumstellung, bei 1.298,53 Euro. Demgegenüber betrug die gewährte Betriebsrente zum Zeitpunkt des Renteneintritts der Klägerin noch lediglich 621,80 Euro. Die gewährte Betriebsrente sind damit nur noch 48 Prozent des Betrags, der ohne Systemumstellung zu gewähren gewesen wäre. Diesem erheblichen Verlust stehen auf Seiten der Voraussetzungen nur unerhebliche Minderzeiten gegenüber. Die Klägerin hätte am 30.6.2002

während eines Zeitraums von 182 Monaten ununterbrochen im Arbeitsverhältnis bei demselben Beteiligten oder dessen Rechtsvorgänger gestanden. Folglich hätte ihr daher bei Fortgeltung der alten Satzung über den Umstellungsstichtag hinaus ein Anspruch auf eine Mindestgesamtversorgung nach der Satzung alter Fassung zugestanden. Bis zum 31.12.2001 waren jedoch nur 174 Monate vollendet, so dass für die Erfüllung der Voraussetzungen sechs Monate fehlen.

Entsprechend der Entscheidung des OLG Karlsruhe waren eine Hochrechnung und eine Quotierung vorzunehmen, wobei sich der m/n-Wert wie folgt zusammensetzt:

- m (Umlagemonate bis zum Umstellungsstichtag 31.12.2001) 174 Monate
- n (mögliche Umlagemonate mit Erweiterungszeit bis zum Endalter 65) 195 Monate

Der quotierte fiktive Monatswert, beginnend am 1.7.2002, muss jeweils zum 1.7. der Folgejahre nach der neuen Satzung der Beklagten um ein Prozent seines Betrags erhöht werden. Die entsprechende Verpflichtung der Beklagten kann jedoch nur bis zum Inkrafttreten einer Neuregelung gelten. Ob es sich dabei um eine Härtefallregelung handelt oder um eine generelle Neuregelung, bleibt der Beklagten bzw. den Tarifpartnern überlassen. Im Fall der Klägerin kann eine solche Regelung nur für die Zeit ab dem Inkrafttreten eingreifen, also nicht rückwirkend (so auch das OLG Karlsruhe).

### **Anmerkung:**

Hier hat also das Gericht die Zusatzversorgungskasse verurteilt, bis zum Inkrafttreten eines neuen Versorgungstarifvertrags entsprechend den Regelungen für einen kinderlosen verheirateten Bundesbeamten zu verfahren. Da die tatsächliche Betriebsrente nur 48 Prozent der fiktiv – also ohne die Systemumstellung – zustehenden Betriebsrente betragen hat, war in Anlehnung an eine Leitsatzentscheidung des OLG Karlsruhe nach den Grundsätzen von Treu und Glauben eine Härteregelung zuzulassen. Die Klägerin erhält somit

„Differenzrenten“ seit Rentenbeginn, also rückwirkend ab 1.7.2002, nachgezahlt. Eine Vielzahl ähnlich gelagerter Fälle sind noch rechtshängig.

### *Anschrift des Verfassers:*

Kanzlei VOGTS & PARTNER  
Lötzener Str. 6  
76139 Karlsruhe