

Telefon: 0 233- 30601
Telefax: 0 233- 30609

**Personal- und
Organisationsreferat**
Personalleistungen
P 4.4 Abrechnung
Tarifbeschäftigte

**Eröffnung eines neuen Durchführungsweges (rückgedeckte
Unterstützungskasse) zur Entgeltumwandlung und europaweite Ausschreibung**

**Für eine mitarbeiterfreundliche Stadtverwaltung;
Übernahme bestehender Versorgungsverträge**

Antrag Nr. 08/14 A 01948 der FDP-Stadtratsfraktion vom 05.11.2010

Sitzungsvorlage Nr. 14- 20/V 01406

Anlage: Stadtratsantrag

Beschluss des Verwaltungs- und Personalausschusses vom 12.11.2014 (VB)
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Vorbemerkungen

Seit 2003 besteht für Beschäftigte kommunaler Arbeitgeber die Möglichkeit, Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge aus der Pflichtversicherung (zur Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der bayerischen Gemeinden – kurz: ZVK) im Wege der Entgeltumwandlung zu ergänzen. Mit Stadtratsbeschluss vom 20.11.2003 wurden als Anbieter für die Landeshauptstadt München die ZVK (Pensionskasse) sowie die Stadtparkasse München (Pensionskasse und Pensionsfonds) ausgewählt. Weitere Anbieter wurden u.a. wegen tariflicher Beschränkungen nicht zugelassen. Der Durchführungsweg „Unterstützungskasse“ wurde in dem Stadtratsbeschluss abgelehnt.

Ein Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 15.07.2010 deklariert nun die Festlegung eines öffentlichen Arbeitgebers auf bestimmte Anbieter (per Abschluss eines Rahmenvertrages) als vergaberechtlich relevanten Vorgang, selbst wenn nationale tarifrechtliche Normen dem entgegen stehen. Aus diesem Grund soll die aktuelle Situation der betrieblichen Altersvorsorge bei der Landeshauptstadt München (LHM) im Folgenden näher erläutert, die inzwischen für sinnvoll zu erachtende Eröffnung eines neuen Durchführungsweges (rückgedeckte Unterstützungskasse) begründet und dabei der Antrag der FDP-Stadtratsfraktion Nr. 08/14 A 01948 in die Überlegungen einbezogen werden. Nachdem die Gewinnung eines neuen Anbieters im Durchführungsweg „rückgedeckte Unterstützungskasse“ per europaweiter Aus-

schreibung zu erfolgen hat, werden zudem Ausschreibungskriterien und -verfahren dargestellt.

2. „Bausteine“ der Betrieblichen Altersversorgung

2.1 Pflichtversicherung

Die LHM ist aufgrund § 25 des Tarifvertrages öffentlicher Dienst (TVöD) bzw. § 18 Tarifvertrag Versorgungsbetriebe (TV-V) verpflichtet, ihren Tarifbeschäftigten eine Versicherung zum Zwecke einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung zu verschaffen. Die weiter führenden Regelungen finden sich im Altersvorsorgetarifvertrag – kommunal (ATV-K) sowie in der Satzung der ZVK.

Städtische Tarifbeschäftigte sind bei der ZVK grundsätzlich als Pflichtversicherte anzumelden. Die LHM entrichtet derzeit im sog. Abrechnungsverband I (Standard) Beiträge und Umlagen in Höhe von insgesamt 7,75 %, im sog. Abrechnungsverband II (dazu gehören städtische Einrichtungen der Jugendhilfe, in denen ausschließlich behinderte oder aus anderen Gründen in erhöhtem Maße auf Unterstützung angewiesene Kinder und Jugendliche gepflegt oder betreut werden) Beiträge in Höhe von 4,80 % des Zusatzversorgungspflichtigen Bruttoentgelts. Eine Eigenbeteiligung der Beschäftigten fällt nicht an. Nach Erfüllen der Wartezeit (60 Beitragsmonate) entsteht eine unverfallbare Anwartschaft auf spätere Leistungen der Zusatzversorgung. Die Pflichtversicherung stellt so sicher, dass Beschäftigte der Landeshauptstadt München zusätzlich zu ihren gesetzlichen Rentenansprüchen eine attraktive Betriebsrente erhalten. Sie ist damit seit Jahrzehnten der grundlegende Baustein der betrieblichen Altersvorsorge der LHM.

2.2 Entgeltumwandlung als freiwillige, zusätzliche Versicherung

Am 18.02.2003 wurde der Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im kommunalen öffentlichen Dienst (TV EUmw/VKA) abgeschlossen. Dadurch wurde und wird den städtischen Tarifbeschäftigten die Möglichkeit eröffnet, mit eigenen Beiträgen im Wege der Entgeltumwandlung die zu erwartende Betriebsrente aus der Pflichtversicherung aufzustocken. Diese Option der zusätzlichen Altersvorsorge ist attraktiv, zumal die umgewandelten Beträge bis zu gesetzlich definierten Grenzen steuer- und sozialversicherungsfrei sind. Förderquoten von über 50 %- d.h. von 100 € Umwandlungsbeitrag sind lediglich 50 € selbst (aus dem Netto) aufzuwenden- sind möglich, der Rest ergibt sich aus der Ersparnis an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen. Zudem erspart sich auch die LHM ihren auf den Umwandlungsbeitrag entfallenden Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung. Derzeit nehmen stadtweit (inkl. Eigenbetriebe) rund 3.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an der Entgeltumwandlung teil; dies entspricht in etwa 13 % aller städtischen Tarifbeschäftigten. Die Anstrengungen des Personal- und Organisationsreferates in Form von fachlich fundierten Beratungen der Beschäftigten, Veranstaltungen und „Anschreibeaktionen“ tragen erkennbar Früchte. Für die LHM brachte dies in 2013 eine Ersparnis an eigenen Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe von mehr als

500.000 €.

3. Tarifrrechtliche Vorgaben zur Anbieterwahl im Rahmen der freiwilligen Versicherung

Ein Kernstück des TV EUmw/VKA ist die tarifliche Festlegung der für die kommunalen Arbeitgeber auswählbaren Anbieter. Während nach dem Betriebsrentengesetz (BetrAVG) sämtliche möglichen Durchführungswege (Direktzusage, Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse) zugelassen wurden, fand im Tarifvertrag hinsichtlich der Anbieter eine enge Beschränkung statt. Nach § 6 TV EUmw/VKA ist eine Entgeltumwandlung vorrangig bei einer öffentlichen Zusatzversorgungseinrichtung durchzuführen.

Der Arbeitgeber kann zudem auch von der Sparkassen- Finanzgruppe oder den Kommunalversicherern angebotene Durchführungswege bestimmen. Davon abweichende Regelungen sind nur im Rahmen eines landesbezirklichen Tarifvertrages möglich. Zwischenzeitlich war § 6 TV EUmw/VKA aber Gegenstand eines Vertragsverletzungsverfahrens vor dem Europäischen Gerichtshof, das mit Urteil vom 15.07.2010 abgeschlossen wurde. Näheres dazu in Punkt 5.

4. Stadtratsbeschluss vom 20.11.2003

Mit Stadtratsbeschluss vom 20.11.2003 wurden - tarifkonform- die ZVK (Durchführungswege: Pensionskasse) sowie die Stadtparkasse München (Durchführungswege: Pensionskasse und Pensionsfonds) als Anbieter ausgewählt. Mit beiden Anbietern wurden noch im Jahre 2003 Rahmen- bzw. Gruppenversicherungsverträge abgeschlossen.

5. Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) vom 15.07.2010

5.1 Inhalt

Mit Urteil vom 15.07.2010 hat der EuGH in einem Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik Deutschland entschieden, dass Rahmenverträge gegen das Gebot der europaweiten Ausschreibung verstoßen, soweit Verträge über Dienstleistungen der betrieblichen Altersvorsorge durch kommunale Behörden oder Betriebe (mit mehr als 4.505 Beschäftigten im Jahr 2004, mehr als 3.133 Beschäftigten im Jahr 2005 und mehr als 2.402 Beschäftigten in den Jahren 2006 und 2007) direkt an in § 6 TV EUmw/VKA genannte Einrichtungen oder Unternehmen vergeben wurden.

5.2 Konsequenzen

5.2.1 Allgemein

In seinem Urteil stellte der EuGH zwar den Verstoß gegen europäisches Vergaberecht fest, ließ aber die daraus zu ziehenden Konsequenzen offen. Die Europäische Kommission stellte mit Schreiben vom 14.03.2011 an die Bundesrepublik Deutschland klar, dass von dem EuGH-Urteil betroffene kommunale Arbeitgeber verpflichtet wären, ihre nicht europaweit ausgeschriebenen Rahmenverträge zu beenden. Die Euro-

päische Kommission drohte der Bundesrepublik Deutschland sogar ein Zwangsgeldverfahren für den Fall fehlenden Vollzugs an.

Folge: Im April 2011 beanstandeten die Rechtsaufsichtsbehörden die betroffenen Arbeitgeber und forderten zu einer umgehenden Beendigung der Rahmenverträge auf. Die Beendigung war der Rechtsaufsichtsbehörde gegenüber nachzuweisen.

5.2.2 Landeshauptstadt München

Auch die LHM erreichte das Schreiben der Rechtsaufsichtsbehörde (Regierung von Oberbayern). Die Rahmenverträge mit der ZVK sowie mit der Stadtparkasse München (Sparkassen Pensionskasse AG) datieren allerdings aus dem Jahre 2003. Somit war die LHM nicht unmittelbar von dem EuGH-Urteil betroffen, das sich auf abgeschlossene Rahmenverträge der Jahre 2004 bis 2007 bezog. In Konformität mit der herrschenden Rechtsmeinung waren Rahmenverträge aus dem Jahre 2003 nicht zwingend zu beenden, um der Aufforderung der Europäischen Kommission zu genügen. Dies wurde auch von der Rechtsaufsichtsbehörde so akzeptiert.

Die Landeshauptstadt München beschränkt damit auf Basis der gültigen, nicht vom EuGH-Urteil unmittelbar betroffenen Rahmenverträge ihren Anbieterkreis derzeit nach wie vor auf die ZVK sowie die Stadtparkasse München (Sparkassen Pensionskasse AG).

5.2.3 Künftige Ausschreibungspflicht

Aus dem zitierten EuGH-Urteil ergibt sich allerdings, dass zur Gewinnung neuer Anbieter - unabhängig vom gewählten Durchführungsweg- eine europaweite Ausschreibung durchzuführen ist.

6. Weiteres Vorgehen

Angesichts der rechtlich nicht beanstandeten Situation bezüglich der im Jahre 2003 abgeschlossenen Rahmenverträge empfehle ich, an den bestehenden Rahmenverträgen mit der ZVK und der Stadtparkasse München (Sparkassen Pensionskasse AG) festzuhalten.

Aufgrund der rechtlichen Entwicklungen halte ich aber nunmehr eine Ergänzung der angebotenen Durchführungswege um die „rückgedeckte Unterstützungskasse“ für sinnvoll (vgl. Punkt 7). Ein geeigneter Anbieter muss in Folge des zitierten EuGH-Urteils über eine europaweite Ausschreibung gewonnen werden.

7. Neuer zusätzlicher Durchführungsweg „rückgedeckte Unterstützungskasse“

Aufgrund von Änderungen im Einkommensteuerrecht sowie inzwischen langjähriger praktischer Erfahrungen mit dem Instrument der Entgeltumwandlung muss der Durchführungsweg „rückgedeckte Unterstützungskasse“ in einem neuen Licht betrachtet werden.

7.1 Rechtlicher Rahmen

7.1.1 Definition

Die Unterstützungskasse ist eine rechtsfähige Versorgungseinrichtung, deren sich ein oder mehrere Arbeitgeber (Trägerunternehmen) zur Durchführung der betrieblichen Altersversorgung bedienen. Sie ist im Regelfall in der Rechtsform eines „eingetragenen Vereins“ organisiert.

Nach dem Wortlaut des Gesetzes zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) gewährt die Unterstützungskasse auf ihre Leistungen keinen Rechtsanspruch.

Das Bundesarbeitsgericht geht aber davon aus, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ungeachtet des ausdrücklichen Ausschlusses einen Leistungsanspruch erwerben und die Unterstützungskasse diesen nur aus sachlichen Gründen widerrufen kann.

Das somit bestehende theoretische Haftungsrisiko für den Arbeitgeber kann über eine Rückdeckungsversicherung auf ein Minimum reduziert werden. Die Rückdeckung erfolgt i.d.R. über eine Versicherung auf das Leben der/des Beschäftigten. Die Versicherungsleistung sollte dabei exakt der Höhe der Versorgungsleistung entsprechen (sog. kongruente Rückdeckung).

7.1.2 Steuerliche Wirkungen

Die aus dem Bruttoentgelt umgewandelten Beträge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind in unbegrenzter Höhe steuerfrei. Erforderlich sind grds. gleich bleibende oder steigende Beiträge. Der Steuervorteil ist - im Gegensatz zur Pensionskasse- nicht gedeckelt.

Die Steuerfreiheit in der Anwartschaftsphase führt zu einer vollen nachgelagerten Besteuerung in der späteren Leistungsphase. Die Leistungen werden steuerrechtlich als Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit behandelt.

7.1.3 Sozialversicherungsrechtliche Wirkungen

Umgewandelte Entgeltbestandteile sind sozialversicherungsfrei, wenn sie insgesamt eine Höhe von 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (BBG RV) nicht übersteigen. Einsparpotential jeweils in Höhe der halben Sozialversicherungsbeiträge besteht für die Beschäftigten und den Arbeitgeber.

In der späteren Leistungsphase sind - nach derzeitigem Rechtsstand- aus der Brutto-Betriebsrente volle Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung zu entrichten.

7.2 Rückgedeckte Unterstützungskasse als Ergänzung zur Pensionskasse

Der (Zusatz)Beitrag (derzeit 4 % des individuellen zvk-pflichtigen Bruttoentgelts im Abrechnungsverband I, 4,8 % im Abrechnungsverband II) an die ZVK im Rahmen der

Pflichtversicherung sowie eine ggf. hinzu kommende Entgeltumwandlung zu einer Pensionskasse „schöpfen aus einem Topf“ steuerfreier Beträge (§ 3 Nr. 63 Einkommensteuergesetz). Maximal steuerfrei ist in der Summe ein Betrag von jährlich 4 % der BBG RV, zuzüglich 1.800 € bei Versorgungszusagen ab 01.01.2005. Nachdem der (Zusatz)Beitrag Vorrang hat, kann im Rahmen der Entgeltumwandlung nur der nach Abzug des (Zusatz)Beitrags verbleibende Steuerfreibetrag für eine Entgeltumwandlung genutzt werden. Insbesondere bei höheren Arbeitseinkommen waren somit der Möglichkeit steuerfreier eigener Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge enge Grenzen gesetzt. Bei einer Vielzahl städtischer Beschäftigter spielte dies zwar keine Rolle, weil sich die monatlichen Einzahlungen in einem „moderaten“ Rahmen von 50 € bis 100 € bewegten. Dennoch: Manche Beschäftigte konnten letztlich nicht in einem Umfang steuerfrei ansparen, wie sie es sich gewünscht hätten.

Mit dem Jahressteuergesetz 2007 hat sich die Situation noch verschärft. Mit § 3 Nr. 56 Einkommensteuergesetz wurde eine neue Regelung geschaffen, nach der Umlagen zur ZVK im Rahmen der Pflichtversicherung (derzeit: 3,75 % des individuellen zvkpflichtigen Bruttoentgelts) auch teilweise steuerfrei gestellt wurden. Seit 01.01.2014 sind dies 2 % der BBG RV. Auch in § 3 Nr. 56 EStG gibt es eine Anrechnungsvorschrift. Die Umlage bleibt nur steuerfrei, soweit der Steuerfreibetrag nicht bereits durch Zusatzbeitrag und ggf. Entgeltumwandlung aufgebraucht wurde.

Der gordische Knoten lässt sich dadurch lösen, dass Beschäftigte ggf. auf einen anderen Durchführungsweg mit anderen steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Voraussetzungen ausweichen können. Hier bietet sich die rückgedeckte Unterstützungskasse an.

In diesem Durchführungsweg sind die steuerfrei umwandelbaren Beträge nicht plafoniert. Die Beiträge sind in der Summe zudem bis zu 4 % der BBG RV sozialversicherungsfrei.

Es besteht keine „Konkurrenz“ zur Sozialversicherungsfreiheit der Pflichtbeiträge zur ZVK sowie der Umwandlungsbeträge zugunsten einer Pensionskasse.

7.3 Vorteile und Nachteile der rückgedeckten Unterstützungskasse auf einen Blick

Vorteile	Nachteile
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Steuerfreie Beitragszahlung, keine Begrenzung auf 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung zuzüglich 1.800 €, keine Konkurrenz zur Pensionskasse; ▶ Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung bis max. 4 % der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung, keine Konkurrenz zur Pensionskasse; 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ i.d.R. Kosten in der Leistungsphase, zu tragen von der Arbeitnehmerin / dem Arbeitnehmer; ▶ grds. gleich bleibende oder steigende Beiträge notwendig; lt. Bundesfinanzministerium auch Verringerung der Beiträge möglich, wenn Versorgungszusage geändert wird. Einmalzahlungen sind nur bedingt möglich; ▶ der Vertrag kann bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mit eigenen

<ul style="list-style-type: none"> ▶ insoweit sinnvolle Ergänzung zur Pensionskasse, insbesondere bei höheren Arbeitseinkommen; ▶ dadurch höheres Einsparpotential (Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung) bei der LHM; ▶ steuerliche Förderung in der Leistungsphase bei Kapitalauszahlung. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beiträgen fortgeführt werden; ▶ im Gegensatz zur Pensionskasse kein Rechtsanspruch auf Portabilität (= Mitnahme zu neuem Arbeitgeber); ▶ nur Entgeltumwandlung (Riester-Förderung grds. nicht möglich); ▶ keine Versicherungsaufsicht für U-Kasse, aber für Rückdeckungsversicherer.
--	---

Sieht man die rückgedeckte Unterstützungskasse als zusätzlichen, die Pensionskasse ergänzenden Durchführungsweg, haben es die städtischen Beschäftigten selbst in der Hand, die für sie günstigste Variante zu wählen.

8. Übernahme bestehender Versorgungszusagen

Hinsichtlich des Antrages Nr. 08/14 A 01948 der FDP-Stadtratsfraktion „Für eine mitarbeiterfreundliche Stadtverwaltung; Übernahme bestehender Versorgungsverträge“ möchte ich mich zunächst für die eingeräumten Terminverlängerungen bedanken. Die schwierige Auswertung des EuGH-Urteils, die darauf erfolgten Reaktionen (vgl. Punkt 5.2) sowie die dann anzustellenden Überlegungen erforderten ein sehr sorgfältiges Vorgehen mit umfassenden Abstimmungen, zumal die LHM für ihre betriebliche Altersvorsorge umfänglich in der Haftung steht.

Wie unter Punkt 3 dargestellt, schränkt § 6 TV EUmw/VKA den Kreis der Anbieter deutlich ein. In der Vergangenheit war es bereits aus diesem Grunde nicht möglich, Direktversicherungen bzw. Versorgungszusagen, die über andere Anbieter abgewickelt wurden, bei der LHM weiterzuführen. Unabhängig davon halte ich es aus den folgenden Erwägungen für angezeigt, weiterhin nur einen sehr eingeschränkten Kreis an Anbietern bei der LHM zuzulassen und von der Übernahme mitgebrachter Direktversicherungen oder sonstiger Versorgungszusagen, die bei anderen Anbietern bestehen, abzusehen.

8.1 Betriebliche Altersversorgung der Landeshauptstadt München fußt auf Pflichtversicherung; Entgeltumwandlung stellt lediglich Ergänzung dar

Die wichtigste Säule der betrieblichen Altersversorgung bei der LHM ist die Pflichtversicherung bei der Bayerischen Versorgungskammer – ZVK, die seit jeher die Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung für die städtischen Beschäftigten flankiert. Aufgrund tariflicher Regelungen (Altersvorsorgetarifvertrag – kommunal) führt daran - auch bei neu eingestellten Beschäftigten - kein Weg vorbei. Entgeltumwandlung bietet darüber hinaus die Möglichkeit, die Leistungen aus der ZVK-Pflichtversicherung sinn- und wirkungsvoll zu ergänzen.

8.2 Verwaltungsaufwand

Die Vielfalt an Anbietern ist groß. Jede übernommene Direktversicherung bzw. sonstige „fremde“ Versorgungszusage aber erfordert einen regelmäßigen Austausch mit dem dahinter stehenden Versicherungsunternehmen. Dies gilt für An- und Abmeldung (z.B. bei Kündigung der Entgeltumwandlung), Änderungsmeldungen (wie z.B. Beitragsanpassungen) usw. Zudem müssten weitere (ggf. alle) Durchführungswege systemseitig in SAP-paul@ abgebildet und bei gesetzlichen/tariflichen Änderungen ständig gepflegt werden. Für eine voraussichtlich geringe Anzahl zu erwartender „Fälle“ erscheint der Verwaltungsaufwand auch ohne nähere Betrachtung zu hoch, zumal es bereits bestehende gangbare Alternativen (vgl. Punkt 8.4) gibt.

8.3 Haftungsrisiken

Mit Übernahme einer „fremden“ Versorgungszusage tritt der neue Arbeitgeber in vollem Umfang in die Versorgungsverpflichtung des früheren Arbeitgebers ein. Die LHM würde so einen laufenden Vertrag übernehmen, welchen sie nicht selbst ausgestaltet hat und dessen Risiken sie nicht kennt. Für etwaige Fehler des früheren Arbeitgebers z.B. bei Abschluss oder Anpassungen des Vertrages müsste sie uneingeschränkt einstehen. Für den vorherigen Arbeitgeber dagegen entfaltet die Übernahme schuldbefreiende Wirkung.

8.4 Bestehende Optionen bei Arbeitgeberwechsel

Regelmäßig handelt es sich bei einer zu übernehmenden Versorgungszusage um eine „Direktversicherung“. Neu eingestellten Beschäftigten verbleiben in diesem Fall mehrere Alternativen:

Der bestehende Vertrag kann ruhend gestellt werden. Die bis dato aus Entgeltumwandlung erworbene Anwartschaft ist unverfallbar und bleibt erhalten. Über die Höhe muss der (frühere) Arbeitgeber oder dessen Versorgungsträger Auskunft erteilen. Verpflichtet bleibt der frühere Arbeitgeber.

Weiterführen des bestehenden Vertrages mit eigenen (Netto-)Beiträgen.

Kündigung des Vertrages und Erhalt des „Rückkaufwertes“. I.d.R. ist dies nicht zu empfehlen, weil gerade in den ersten Jahren Provisionen und Verwaltungskosten den „Rückkaufwert“ mindern.

Übertragung der erworbenen Anwartschaft auf einen Anbieter der LHM. Im Unterschied zur vollständigen Übernahme eines Vertrages wird hier „nur“ das vorhandene Versorgungskapital übertragen und im Rahmen einer Neuzusage der LHM angerechnet. Die Versorgungszusage des früheren Arbeitgebers wird in diesem Fall nicht weitergeführt.

9. Ausschreibung, Verfahren und Wertungskriterien

Es wird das Angebot einer zugelassenen, steuerbegünstigten kongruent rückgedeckten Gruppenunterstützungskasse, die von der Körperschaftsteuer befreit ist (jährlicher Nachweis der Unterstützungskasse gegenüber der LHM), für einen Gruppenver-

trag für potentiell ca. 23.000 tariflich Beschäftigte der LHM ausgeschrieben. Die Unterstützungskasse soll den bereits vorhandenen Durchführungsweg der Pensionskasse ergänzen. Die LHM übernimmt keine Garantie für die Anzahl der abzuschließenden Versicherungsverträge. Der Gruppenvertrag zu entsprechenden Konditionen wird mit einer Unterstützungskasse abgeschlossen. Die Rückdeckungsversicherung soll ausschließlich über eine klassische Rentenversicherungslösung (nicht fondsgebunden) mit lebenslanger monatlicher Altersrente, Option auf Kapitalabfindung und garantierter jährlicher 1%iger Rentensteigerung in der Auszahlungsphase erfolgen. Zudem muss der Tarif eine Beitragsbefreiung bei Berufsunfähigkeit sowie eine Todesfallleistung während der Ansparphase als auch im Rentenbezug vorsehen. Die Zuwendungen (Beiträge) an die Unterstützungskasse erfolgen ausschließlich arbeitnehmerfinanziert im Wege der Entgeltumwandlung. Die Abwicklung der Rentenzahlungen sowie der Kapitalauszahlungen übernimmt die Unterstützungskasse. Das Angebot muss auch die erforderlichen Beratungsleistungen für die Tarifbeschäftigten der LHM umfassen.

Der voraussichtliche Auftragswert kann nicht kalkuliert werden kann, da die Zahl der tatsächlichen Versicherungsverträge nicht eingeschätzt werden kann. Deshalb wird fiktiv von einer Überschreitung des Schwellenwerts von 207.000,00 Euro ausgegangen und eine europaweite Ausschreibung durchgeführt.

Die Vergabe der rückgedeckten Unterstützungskasse erfolgt im nicht offenen Verfahren (§3 Abs. 2 VOL/A EG) mit europaweitem Teilnahmewettbewerb zur Ermittlung geeigneter Anbieter und anschließender beschränkter Ausschreibung (§101 Abs. 3 Gesetz gegen Wettbewerbsbeschränkungen – GWB). Die Bekanntmachung des europaweiten Teilnahmewettbewerbs erfolgt im Supplement zum Amtsblatt der Europäischen Union. Bei der beschränkten Ausschreibung werden die geeigneten Teilnehmer zur Abgabe eines Angebots aufgefordert.

Die Bewerber müssen im europaweiten Teilnahmewettbewerb ihre Eignung nachweisen und dazu u.a. folgende Unterlagen vorlegen:

Schriftliche Erklärung und ggf. Referenzen dass alle potentiell für Entgeltumwandlung in Frage kommende Beschäftigte (ca. 23.000), die sich für Entgeltumwandlung interessieren, persönlich und individuell an den Standorten der LHM unentgeltlich und innerhalb eines Zeitraumes von max. zwei Jahren beraten werden können.

Schriftliche Referenzen über bereits erbrachte Beratungsleistungen für betriebliche Altersversorgung bei öffentlichen Arbeitgebern, bei denen die Versorgung der Beschäftigten über eine öffentliche Zusatzversorgungseinrichtung (entspr. der Altersvorsorgetarifverträge) zu berücksichtigen war.

Angabe, ob eine dauerhafte Betreuung der abgeschlossenen Verträge in allen Phasen der betrieblichen Altersvorsorge (gesamte Anwartschaftsphase, gesamte Rentenphase) innerhalb des Stadtgebietes München (= Sitz der Arbeitgeberin LHM) erfolgt.

Angabe, ob ein Vertrag ohne jegliche ärztliche Gesundheitsprüfung angeboten wird (k.o.- Kriterium).

Angabe seit wann die Unterstützungskasse besteht.

Angabe seit wann die Rückdeckungsversicherung besteht und seit wann sie als Rückdeckungsversicherung für eine Unterstützungskasse fungiert.

Angabe wie viele Verträge mit wie vielen Trägerunternehmen in den letzten drei Geschäftsjahren abgeschlossen wurden.

Anzahl der Trägerunternehmen (Unterstützungskasse); k.o.- Kriterium größer gleich 2.000 Trägerunternehmen.

Anzahl der Versorgungsberechtigten – Änwärter/innen und Leistungsempfänger/innen (Unterstützungskasse); k.o.- Kriterium größer gleich 20.000 Versicherte, d.h. das zehnfache der Anzahl der Trägerunternehmen.

Anzahl der Trägerunternehmen (Rückdeckungsversicherung); k.o.- Kriterium größer gleich 2.000 Trägerunternehmen.

Anzahl der Rückdeckungsversicherungen; k.o.- Kriterium größer gleich 20.000 Rückdeckungsversicherungen, d.h. das zehnfache der Anzahl der Trägerunternehmen.

das Finanzstärkerating der Rückdeckungsversicherung durch eine Ratingagentur.

Durch das Finanzstärkerating Insurer financial strength rating (IFSR) wird die Finanzstärke einer Versicherung beurteilt, d. h. es wird die Fähigkeit des Versicherungsunternehmens bewertet, seine Verpflichtungen gegenüber den Versicherungsnehmern dauerhaft erfüllen zu können. Das Rating muss sich als k.o.- Kriterium im Bereich AAA bis BBB (inklusive Baa3 bzw. BBB-) bewegen, d. h. dem Bereich des Investment Grade, der als (abgestuft) sicher anzusehen ist.

Nachweis des Ergebnisses des BaFin-Stresstests 2014.

die Eigenerklärung des Versicherers über die Erlaubnis nach §5 ff. Versicherungsaufsichtsgesetz (VAG) als Versicherer (= gültige Erlaubnis der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht).

Angaben über den Gesamtumsatz des Rückdeckungsversicherers für die letzten drei Geschäftsjahre.

Angaben über den Umsatz der Rückdeckungsversicherung als Rückdeckungsversicherer einer Unterstützungskasse für die letzten drei Geschäftsjahre.

Angabe über die Mitgliedschaft des Rückdeckungsversicherers bei Protektor oder vergleichbarer Institution (tritt bei Insolvenz einer Versicherung für die Leistungen der Versicherung ein).

Die Beurteilung der Bewerber im europaweiten Teilnahmewettbewerb erfolgt nach folgenden Kriterien und folgender Gewichtung:

Referenzen der Vermittler / Berater	30 %
Größe der Unterstützungskasse	10 %
Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Rückdeckungsversicherung	60 %

Nach der Auswertung der Teilnahmeanträge werden geeignete Antragsteller in einer beschränkten Ausschreibung zur Abgabe eines Angebots aufgefordert. Die Beurteilung der Wirtschaftlichkeit der Angebote in der beschränkten Ausschreibung erfolgt nach folgenden Kriterien und folgender Gewichtung:

„Garantierte monatliche Bruttorentenleistung“, „Garantierte Kapitalzahlung“ (nach vorgegebenen „Standardfällen“)

40 %

Kosten pro Versorgungsanwärter/in und pro Jahr, getrennt nach „Courtage“, „Kosten der Einrichtung“, „Kosten Anwartschaftsphase“, „Kosten Versorgungsphase“.

20 %

Beratung/Betreuung

40 %

Vergleichbar sind ausschließlich die garantierten Bruttorentenleistungen und die Kosten. Die Nettoleistungen hängen von individuellen Parametern (Steuer, Kranken- /Pflegeversicherung) ab. Aus der Nettoleistung werden von der Unterstützungskasse ggf. Gebühren (Kosten Versorgungsphase) einbehalten, die den zur Verfügung stehenden Betrag (weiter) schmälern.

Eine rechtlich fundierte, ausführliche und v.a. individuelle Beratung sowie Betreuung in allen Phasen der betrieblichen Altersvorsorge ist Garant dafür, dass die städtischen Tarifbeschäftigten eine für sie optimale Ergänzung ihrer Altersvorsorge erhalten. Idealerweise wird eine individuelle Versorgungsanalyse vorgenommen, der Steuer- und Sozialversicherungsvorteil berechnet und ein „maßgeschneiderter“ Lösungsvorschlag unterbreitet. Gute Erreichbarkeit, verlässliche Terminplanung und Betreuung (z.B. aufgrund sich ändernder Lebensumstände) sind dabei ebenso wichtig wie das lückenlose Aufklären über wesentliche Parameter sowie über die zu erwartenden Leistungen der betrieblichen Altersvorsorge im Durchführungsweg der Unterstützungskasse.

Der Gesamtpersonalrat hat der Einrichtung des Durchführungsweges der Unterstützungskasse sowie der europaweiten Ausschreibung zugestimmt. Er hat einen Abdruck der Beschlussvorlage erhalten.

Der Korreferentin des Personal- und Organisationsreferates, Frau Stadträtin Messinger und der zuständigen Verwaltungsbeirätin Frau Stadträtin Caim sowie dem zuständigen Verwaltungsbeirat der Stadtkämmerei Herrn Stadtrat Sauerer wurden je ein Abdruck der Sitzungsvorlage zugeleitet.

II. Antrag des Referenten

1. Die Ausführungen des Personal- und Organisationsreferates und der Stadtkämmerei werden zustimmend zur Kenntnis genommen.
2. Die derzeit mit der Bayerischen Versorgungskammer – Zusatzversorgungskasse der Bayerischen Gemeinden und mit der Stadtparkasse München (Sparkassen Pensionskasse AG) bestehenden Rahmenverträge zur Durchführung der Entgeltumwandlung aus dem Jahre 2003 werden fortgeführt.
3. Die Landeshauptstadt München führt als zusätzlichen Durchführungsweg der betrieblichen Altersversorgung im Wege der Entgeltumwandlung die „rückgedeckte Unterstützungskasse“ ein.
4. Die Landeshauptstadt München übernimmt keine Versorgungszusagen von Arbeitgebern, die bei anderen als bei der Landeshauptstadt München zugelassenen Anbietern und Durchführungswegen bestehen. Der Antrag Nr. 08/14 A 01948 der FDP-Stadtratsfraktion vom 05.11.2010 ist damit geschäftsordnungsgemäß behandelt.
5. Die Stadtkämmerei führt das Vergabeverfahren unter technischer Mithilfe des Direktoriums – Vergabestelle 1 zu den in dieser Vorlage genannten Bedingungen durch; das Personal- und Organisationsreferat erteilt im Benehmen mit der Stadtkämmerei den Zuschlag auf das wirtschaftlichste Angebot.
6. Der Beschluss unterliegt nicht der Beschlussvollzugskontrolle.

III. Beschluss

nach Antrag

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der/Die Vorsitzende

Der Referent

Ober- /Bürgermeister/in
Ehrenamtliche/- r Stadtrat/rätin

Dr. Böhle
Berufsmäßiger Stadtrat

IV. Abdruck von I., II. und III.

über den Stenografischen Sitzungsdienst
an das Direktorium - Dokumentationsstelle
an das Revisionsamt

V. Wv. Personal- und Organisationsreferat, P 4

1. Die Übereinstimmung vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. an den Gesamtpersonalrat
an die Frauengleichstellungsstelle
an das Personal- und Organisationsreferat P 1, P 2
an die Stadtkämmerei KaStA 1.4

zur Kenntnis

Am