

nach kurzer Laufzeit gekündigt, kann der Rückzahlungswert unter dem Betrag der Einzahlungen liegen. Im entschiedenen Fall ergab sich ein Verlust von über 35 Prozent. Damit sollten Arbeitnehmer gezielt darauf achten, welche Kosten bei Abschluss eines Vertrages anfallen. Im Extremfall können diese in den ersten Jahren die »Riester«-Zulagen gänzlich auffressen.

Weitreichende Konsequenzen für die bAV in Form der Hinterbliebenenversorgung dürfte die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts haben, wonach auch Partnern einer eingetragenen Lebenspartnerschaft eine Hinterbliebenenrente zustehen kann.²⁷ Wenngleich die Entscheidung für den Bereich der VBL ergangen ist, dürfte sie für an-

dere betriebliche Altersversorgungssysteme in gleicher Weise Anwendung finden und zu einer Ausweitung des begünstigten Personenkreises führen. Es bleibt abzuwarten, ob die Arbeitgeber nicht als Reaktion künftig hinterbliebene Partner generell als Begünstigte einer betrieblichen Altersversorgung ausschließen. ■

Der Autor:

Prof. Dr. Hans-Joachim Reinhard ist wissenschaftlicher Referent am Max-Planck-Institut für ausländisches und internationales Sozialrecht in München und Professor für Sozial- und Privatrecht an der Hochschule Fulda

27 BVerfG vom 7.7.2009 (Az.: 1 BvR 1164/07), s. in *SoSi plus* 11/09, S. 9

Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst: Die Ansprüche nach dem Punktesystem

Von Werner Siepe

Alle 5,2 Millionen Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst haben Anspruch auf eine Zusatzversorgung, da sie dort pflichtversichert sind. Damit stellen die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst immerhin 30 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Anspruch auf eine Betriebsrente. Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst wurde 2002 auf ein Punktesystem umgestellt. Dieses System, das derzeit von Kürzungen bedroht ist, wird im Folgenden näher erläutert.

Bei der Umstellung auf das Punktesystem wurden für bereits bestehende Zusagen »Startgutschriften« ermittelt, deren Berechnung umstritten war. Der Bundesgerichtshof hat zwar die Systemumstellung gebilligt¹, hält aber die Berechnung der Anwartschaften für die jüngeren Jahrgänge, die nach dem 1. Januar 1947 geboren wurden, für unverbindlich. Die Tarifparteien müssen nun eine verfassungskonforme Neuregelung der Satzung finden.

Die öffentlichen Arbeitgeber von Bund, Ländern und Gemeinden möchten das Leistungsniveau bei der erst ab 2002 neu eingeführten speziellen Betriebsrente nach dem Punktemodell kürzen. Das Anfang März 2009 geführte zweite und vorerst letzte Tarifgespräch zwischen ihnen und den Vertretern der Gewerkschaften ver.di und dbb tarifunion blieb ohne Erfolg. Offensichtlich wartet man auf beiden Seiten noch ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Berechnung der Rentenanwartschaften zum 31. Dezember 2001 (»Startgutschriften«) bei den Jahrgängen ab 1947 ab.

1. VBL als größte Zusatzversorgungskasse

Zumindest zahlenmäßig spielt die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes eine bedeutende Rolle. In dem im April 2009 vom Bundesinnenministerium veröffentlichten Vierten Versorgungsbericht der Bundesregierung² führt sie hingegen eher ein Schattendasein. Im Mittelpunkt dieses in jeder Legislaturperiode vorzulegenden Regierungsberichts stehen die Versorgungsausgaben für die beamteten Staatsdiener und damit die aktuellen sowie künftigen Pensionslasten.

Bei der Schätzung der künftigen Versorgungsausgaben für die nicht-beamteten Tarifbeschäftigten beschränkt sich der Bericht auf die bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) pflichtversicherten 1,8 Mio. Arbeitnehmer sowie die 1,1 Millionen VBL-Rentner. Die VBL mit Sitz in Karlsruhe ist die mit Abstand größte Zusatzversorgungseinrichtung in der Bundesrepublik.

Daneben gibt es 3,1 Mio. Pflichtversicherte und ebenfalls 1,1 Mio. Betriebsrentner, die einer der in der Arbeitsgemeinschaft kommunale und kirchliche Altersversorgung (AKA) zusammengeschlossenen 24 Zusatzversorgungskassen angehören.³ Dazu zählen kommunale Kassen wie die Bayerische Versorgungskammer oder kirchliche Kassen wie die Kirchliche Zusatzversorgungskasse in Köln.

Im Folgenden werden nur die aktuellen und künftigen Rentenleistungen der VBL im so genannten Abrechnungs-

1 vgl. BGH-Urteil vom 14.11.2007 (Az.: IV ZR 74/06)

2 vgl. BT-Drs. 16/12660 vom 21.4.2009

3 vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Alterssicherungsbericht 2008, S. 43

verband West näher betrachtet.⁴ In der VBL West sind 1,4 Mio. Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes pflichtversichert. Rund eine Million ehemals Pflichtversicherte beziehen bereits eine Zusatzrente von der VBL. Diese Zusatzrente West ist weiterhin umlagefinanziert wie die Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung – im Gegensatz zur VBL-Zusatzrente Ost, die seit Anfang 2008 vollständig kapitalgedeckt ist. Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes wurde in den neuen Bundesländern erst ab Anfang 1997 aufgebaut und hat bisher zahlenmäßig nur eine geringe Bedeutung. Im Jahr 2006 entfielen nur acht Prozent aller ausgezahlten Zusatzrenten auf die Rentnerinnen und Rentner im Osten.

Die Umlagen in Höhe von insgesamt 7,86 Prozent des monatlichen Bruttoentgelts (Arbeitgeberanteil 6,45 Prozent und Arbeitnehmeranteil 1,41 Prozent) sowie das allein von den Arbeitgebern aufzubringende Sanierungsgeld werden bei der VBL West direkt zur Zahlung der Zusatzrenten verwandt. Wie in der gesetzlichen Rentenversicherung kommt die jüngere, noch pflichtversicherte Generation direkt für die Zusatzrenten der älteren und ehemals pflichtversicherten Generation auf. Der Umstieg der umlagefinanzierten Zusatzrente bei der VBL West auf eine Kapitaldeckung für künftige Zusatzrenten wird derzeit nicht diskutiert und ist allenfalls auf lange Sicht denkbar.

2. Neue Betriebsrente nach dem Punktemodell

Die Tarifparteien haben sich bei der Reform der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst am 13. November 2001 auf einen grundlegenden Systemwechsel geeinigt. Das frühere Gesamtversorgungssystem, das stark von externen Faktoren (Höhe der Steuerbelastung und der gesetzlichen Rente) abhängig war, wurde ab 2002 abgelöst durch ein von Professor Klaus Heubeck entwickeltes Punktemodell, das im Altersvorsorgeplan 2001 vom 13. November 2001 und im Altersvorsorgetarifvertrag vom 1. April 2002 festgelegt wird. Die neue so genannte Punkterente ist völlig abgekoppelt von der gesetzlichen Rente und hängt nur noch von der Höhe des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts sowie vom jeweiligen Alter des Pflichtversicherten ab. Das Leistungsniveau der Punkterente soll rund 20 Prozent unter dem Niveau der Zusatzrente nach dem früheren Gesamtversorgungssystem liegen.

Ein Beispiel: Bei einer früheren Zusatzrente von 0,5 Prozent des Entgelts pro Pflichtversicherungsjahr konnte ein Rentner nach 40 Jahren mit einer monatlichen Zusatzrente in Höhe von 20 Prozent seines monatlichen Bruttoendgehalts rechnen, wenn er bis Ende 2001 in Rente ging. Liegt das Niveau der neuen Punkterente durchschnittlich nur bei 0,4 Prozent des Entgelts pro Jahr, kommen nach 40 Pflichtversicherungsjahren nur 16 Prozent des Endgehalts als monatliche Zusatzrente brutto heraus. Das Leistungsniveau im alten Gesamtversorgungssystem wird hier somit um ein Fünftel gekürzt.

Es würde an dieser Stelle zu weit führen, die komplette Rentenformel laut Anlage 2 zum Altersvorsorgeplan 2001

mit allen fünf Komponenten (Jahresentgelt, Referenzentgelt, Versorgungspunkte, Altersfaktor, Messbetrag) darzustellen.⁵ Im Prinzip berechnet sich die monatliche Rentenanwartschaft für ein volles Pflichtversicherungsjahr aus jeweils 0,4 Prozent des monatlichen Bruttogehalts, multipliziert mit einem speziellen Altersfaktor (siehe folgendes Beispiel und Tabelle 1).

Monatliche Punkterente = 0,4 Prozent des Monatsentgelts x Altersfaktor

Beispiel:

- monatliches Bruttogehalt 3.000 Euro in 2009
- Jahrgang 1967 (42 Jahre in 2009, daher Altersfaktor 1,4 laut Tabelle 1)
- monatliche Punkterente = $3.000 \times 0,004 \times 1,4 = 12 \times 1,4 = 16,80$ Euro (als monatliche Rentenanwartschaft für das Jahr 2009)

Tabelle 1: Altersfaktor-Tabelle

Alter	Altersfaktor	Alter	Altersfaktor
17 Jahre	3,1	32-33	je 1,9
18 Jahre	3,0	34	1,8
19 Jahre	2,9	35-36	je 1,7
20 Jahre	2,8	37-39	je 1,6
21 Jahre	2,7	40-41	je 1,5
22 Jahre	2,6	42-43	je 1,4
23 Jahre	2,5	44-46	je 1,3
24-25v	je 2,4	47-49	je 1,2
26 Jahre	2,3	50-52	je 1,1
27-28 Jahre	je 2,2	53-56	je 1,0
29 Jahre	2,1	57-61	je 0,9
30-31 Jahre	je 2,0	Ab 62	je 0,8

3. Höhere Altersfaktoren für Jüngere

Je jünger der Pflichtversicherte, desto höher ist sein Altersfaktor und damit seine Punkterente bei gleichem Entgelt. Der Grund: Mit dem höheren Altersfaktor soll die längere Zeitspanne zwischen aktuellem Lebensalter und dem Rentenbeginn in ferner Zukunft ausgeglichen werden. In den Altersfaktoren ist ein Rechnungszins von 3,25 Prozent für die Anwartschaftsphase und 5,25 Prozent für die Rentenphase eingerechnet. Der jüngere Pflichtversicherte profitiert somit automatisch vom Zinseszinsseffekt.

Der höhere Altersfaktor für Jüngere wirkt wie ein Rentenzuschlag für die längere Wartezeit bis zum Rentenbeginn mit Erreichen der Regelaltersgrenze. Dazu ein Beispiel: Pflichtversicherte, die schon 62 Jahre alt sind, erhal-

4 so auch in Friedmar Fischer/Werner Siepe: Zusatzversorgungsbericht 2009. Analyse und Kritik des Vierten Versorgungsberichts der Bundesregierung, April 2009 (unter: www.startgutschriften-arge.de → Studien)

5 vgl. dazu Friedmar Fischer/Werner Siepe, a. a. O.

ten nur einen Altersfaktor von 0,8 und bei einem Entgelt von 3.000 Euro nur eine Rentenanwartschaft von 9,60 Euro im Jahr 2009. Der erst 42-Jährige mit Altersfaktor 1,4 bekommt jedoch 16,80 Euro bei gleichem Entgelt und damit 75 Prozent mehr im Vergleich zu dem um 20 Jahre Älteren. Dies entspricht einem Rentenzuschlag von knapp drei Prozent pro Jahr. Bei einem 52-jährigen mit Altersfaktor 1,1 errechnet sich eine monatliche Rentenanwartschaft von 13,20 Euro. Dies sind insgesamt rund 38 Prozent mehr, was einem durchschnittlichen Rentenzuschlag von 3,2 Prozent pro Jahr entspricht.

Die unterschiedlichen Altersfaktoren (je jünger, desto höher bzw. je älter, desto niedriger) stellen keine Ungerechtigkeit dar, sondern einen fairen Ausgleich zwischen jüngeren und älteren Pflichtversicherten. Die beitrags- und altersabhängige Punkterente ist von der Konstruktion her kalkulationssicher, relativ einfach und vor allem auch sozial gerechter im Vergleich zum früheren Gesamtversorgungssystem.

4. Leistungsniveau der Punkterente

Das individuelle Leistungsniveau der Punkterente hängt von der Anzahl der Pflichtversicherungsjahre und der Höhe der jährlichen Entgeltsteigerungen ab. Bei 45 Pflichtversicherungsjahren und durchschnittlich 1,5 Prozent pro Jahr mehr an Gehalt beträgt die Punkterente 0,4 Prozent des Bruttoendgehalts pro Pflichtversicherungsjahr bzw. 18 Prozent insgesamt. Die Tabelle 2 verdeutlicht, dass das Niveau der Punkterente umso niedriger ausfällt, je weniger Pflichtversicherungsjahre bis zum Rentenbeginn anfallen und je höher die Entgeltsteigerungen sind. Umgekehrt gilt: Je mehr Pflichtversicherungsjahre und/oder je niedriger die Entgeltsteigerungen, desto höher die Punkterente in Prozent des Endgehalts.

6 www.vbl.de → Betriebsrentenrechner
 7 vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Rentenversicherungsbericht 2009, S. 44 ff.

Das Niveau der Punkterente liegt somit zwischen 0,28 und 0,42 Prozent des Endgehalts pro Pflichtversicherungsjahr. Zum Vergleich: In den Jahren 2002 bis 2009 lag die durchschnittliche Entgeltsteigerung im öffentlichen Dienst bei 1,5 Prozent pro Jahr.

Mit Hilfe des VBL-Betriebsrentenrechners⁶ lässt sich die individuelle Betriebsrente in Euro bei Rentenbeginn in Abhängigkeit von der jährlichen Entgelterhöhung leicht errechnen. Wie stark die Entgelte künftig steigen, steht allerdings in den Sternen. Einen gewissen Anhaltspunkt bieten die vergangenen Erhöhungen der Durchschnittsentgelte in der gesetzlichen Rentenversicherung. Danach stiegen die Entgelte in den letzten zehn Jahren nur um durchschnittlich ein Prozent pro Jahr und in den letzten 20 Jahren noch um jährlich zwei Prozent. Eine durchschnittliche Erhöhung um 2,6 Prozent pro Jahr gab es nur im vergangenen 30-Jahres-Zeitraum und um 3,1 Prozent in den letzten 35 Jahren.

Eine obere Lohnvariante von 3,5 Prozent von 2010 bis 2019 bzw. vier Prozent ab 2020 laut Rentenversicherungsbericht 2009⁷ ist angesichts dieser Vergangenheitswerte geradezu utopisch. Sogar die mittlere Lohnvariante (2,5 Prozent von 2010 bis 2019 und ab 2020 3 Prozent Entgeltsteigerung pro Jahr) erscheint aus aktueller Sicht noch außerordentlich optimistisch.

5. Künftige Punkterente für die Jahrgänge 1947 bis 1985

Die folgenden Hochrechnungen der Punkterente gelten nur für eine künftige Gehaltssteigerung von durchschnittlich 1,5 Prozent pro Jahr und stehen unter dem Vorbehalt gleichbleibender Berechnungsfaktoren beim Punktemodell, also insbesondere dem Beibehalt der ab 2002 geltenden Altersfaktoren. Dabei wird berücksichtigt, dass die Rentenanwartschaften nach dem Punktemodell erst ab dem Jahr 2002 berechnet werden können.

Die Tabelle 2 verdeutlicht, dass erst die Jahrgänge ab 1980 auf eine Punkterente von durchschnittlich 0,4 Prozent

Tabelle 2: Punkterente in Prozent des Endgehalts pro Jahr

PFLICHTVERSICHERUNGSJAHR	ENTGELTSTEIGERUNG 1,5 % PRO JAHR*	ENTGELTSTEIGERUNG 2 % PRO JAHR**	ENTGELTSTEIGERUNG 3 % PRO JAHR***
50 Jahre	0,42 %	0,37 %	0,29 %
45 Jahre	0,40 %	0,36 %	0,28 %
40 Jahre	0,38 %	0,35 %	0,29 %
35 Jahre	0,37 %	0,34 %	0,29 %
30 Jahre	0,36 %	0,33 %	0,29 %
25 Jahre	0,36 %	0,34 %	0,30 %

* untere Lohnvariante (vgl. durchschnittlich 1,37 % pro Jahr für 2010–19 lt. Rentenversicherungsbericht 2009)
 ** untere Lohnvariante ab 2020 bzw. mittlere Lohnvariante 2010–19 (vgl. durchschnittlich 2,37 % pro Jahr für 2010–19 lt. Rentenversicherungsbericht 2009)
 *** mittlere Lohnvariante ab 2020 lt. Rentenversicherungsbericht 2009

Tabelle 3: Künftige Punkterente für Jahrgänge 1947 bis 1985 mit Durchschnittsverdienst*

JAHRGANG	PFLICHTVERSICHERUNGS- JAHRE AB 1.1.2002	MONATLICHE PUNKTERENTE		BEISPIEL: UM 25 % AB 2010 GEKÜRZTE MONATL. PUNKTERENTE (S. KAPITEL 7.)	
		IN EURO	IN PROZENT**	IN EURO	IN PROZENT**
1947	10 Jahre	106 Euro	0,33 %	101 Euro	0,31 %
1952	16 Jahre	186 Euro	0,33 %	166 Euro	0,27 %
1956	20 Jahre	253 Euro	0,33 %	216 Euro	0,27 %
1961	26 Jahre	364 Euro	0,35 %	304 Euro	0,29 %
1965	30 Jahre	458 Euro	0,36 %	378 Euro	0,30 %
1970	35 Jahre	592 Euro	0,37 %	488 Euro	0,30 %
1975	40 Jahre	763 Euro	0,38 %	620 Euro	0,31 %
1980	45 Jahre	962 Euro	0,40 %	776 Euro	0,32 %
1985	50 Jahre	1.203 Euro	0,42 %	966 Euro	0,33 %

* monatliches Bruttogehalt 2.800 Euro in 2002 mit Steigerungen bis auf 3.000 Euro in 2008, Gehaltssteigerung 3 % in 2009 und danach durchschnittlich 1,5 % pro Jahr

** in Prozent des monatlichen Bruttogehalts vor Rentenbeginn (Endgehalt) pro Pflichtversicherungsjahr

des Endgehalts pro Jahr kommen. Die älteren Jahrgänge 1947 bis 1956 müssen sich mit einem Niveau von nur 0,33 Prozent pro Jahr bescheiden, da ihre Altersfaktoren in den Jahren 2002 bis zum Rentenbeginn nur zwischen maximal 1,4 (Jahrgang 1956 mit 46 Jahren in 2002) und 0,8 (z. B. ab 2009 für Jahrgang 1947) liegen.

Bei höheren Gehaltssteigerungsraten steigt die Punkterente in Euro zwar vom Betrag her. In Prozent des hochgerechneten Endgehalts nimmt sie jedoch ab. Beispiel: Bei einer angenommenen Gehaltssteigerung von zwei Prozent ab dem Jahr 2010 steigt sie beispielsweise beim Jahrgang 1975 mit 40 Pflichtversicherungsjahren um 48 Euro auf 811 Euro. Dies sind aber nur noch 0,35 statt 0,38 Prozent des Endgehalts.

6. Kürzungsvorschläge der öffentlichen Arbeitgeber

Eine Kürzung der künftigen Punkterente haben die öffentlichen Arbeitgeber in letzter Zeit wiederholt ins Spiel gebracht.

Im ersten Gespräch zur Zusatzversorgung am 11. Dezember 2008 in Berlin forderten die öffentlichen Arbeitgeber laut ver.di »die Überprüfung der Höhe der Garantieverzinsung im Rahmen der Altersfaktoren«, obwohl der eigentliche Anlass für dieses Tarifgespräch nur die vom Bundesgerichtshof im Urteil vom 14. November 2007 geforderte Neuregelung der Rentenanwartschaften bis zum 31. Dezember 2001 für die Jahrgänge ab 1947 (so genannte rentenferne Startgutschriften) war.

Im zweiten Tarifgespräch am 9. März 2009 meldeten die öffentlichen Arbeitgeber Verhandlungsbedarf wegen der »Absenkung des allgemeinen Zinsniveaus« und der »Veränderung der Alterserwartung«⁸ an.

Ver.di hat die von den öffentlichen Arbeitgebern beabsichtigten »Einschnitte in die Rechnungsgrundlagen mit der Folge von Leistungsabsenkungen«⁹ scharf kritisiert.

Die von Arbeitgeberseite geforderten Leistungsabsenkungen sind nicht hinnehmbar. Insbesondere für die jüngeren Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst wäre eine Kürzung der Punkterente mit deutlichen Einbußen in der Zusatzversorgung verbunden. Auch die in Aussicht gestellten Bonuspunkte gemäß § 19 Altersvorsorgetarifvertrag könnten da kaum trösten. In den sechs Jahren von 2002 bis 2008 wurden bisher nur insgesamt 0,75 Prozent der Rentenanwartschaften für Bonuspunkte vergeben, und zwar jeweils 0,25 Prozent für die Jahre 2006 bis 2008. Auf ein Jahr umgerechnet, entspricht dies einer durchschnittlichen Erhöhung der Rentenanwartschaft um nur 0,1 Prozent pro Jahr. Beispiel: Beim Jahrgang 1965 mit Durchschnittsverdienst erhöht sich dadurch die Rentenanwartschaft für die Jahre 2002 bis 2008 um lediglich 67 Cent.

Im Prinzip werden Bonuspunkte im Punktemodell nur vergeben, wenn nach Abzug der Verwaltungskosten und dem Aufwand für soziale Komponenten (z. B. für Elternzeiten oder Erwerbsminderung vor vollendetem 60. Lebensjahr) von der durchschnittlichen laufenden Verzinsung der zehn größten Pensionskassen noch ein fiktiver Überschuss verbleibt. Um künftig Überschüsse zu berechnen und Bonuspunkte auszuschütten, müsste die laufende Verzinsung mindestens fünf Prozent ausmachen. Dies ist angesichts der Finanzkrise in 2008/09 und eines dadurch stark gesunkenen Zinsniveaus am Kapitalmarkt (zum Beispiel aktuell unter vier Prozent) kaum noch erzielbar. Die Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst müssen daher damit rechnen, dass zusätzliche Bonuspunkte für die Jahre 2009 und danach ausfallen.

8 Schreiben des kommunalen Arbeitgeberverbandes (KAV) Baden-Württemberg vom 23. März 2009 (M 8/2009)

9 ver.di: Zweites Tarifgespräch mit Bund, TdL und VKA zur Zusatzversorgung, in TS berichtet, Berlin, 10. 3. 2009

7. Unzumutbare Kürzung der Punkterente

Würden sich die öffentlichen Arbeitgeber mit ihrer Forderung nach Senkung des Leistungsniveaus in der Punkterente durchsetzen, träfe dies insbesondere die jüngeren Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst ab Jahrgang 1965, die für mehr als 20 Jahre bis zum Rentenbeginn eine geringere Punkterente bekämen.

Rein technisch könnte diese Senkung über die Reduzierung der Altersfaktoren geschehen. Bei einer gleichbleibenden Verzinsung von fiktiv 3,25 Prozent in der Beitrags- und Rentenphase würden die neu hinzukommenden jährlichen Rentenanwartschaften beispielsweise ab 2010 um rund ein Viertel vermindert. Dies entspräche genau dem garantierten Niveau bei der kapitalgedeckten PlusPunkte-Rente für freiwillige Versicherungen im Rahmen der betrieblichen Entgeltumwandlung, die beispielsweise von der Bayerischen Versorgungskammer angeboten wird.

Eine ähnliche Absenkung um rund ein Viertel erfolgt über eine modifizierte Altersfaktor-Tabelle mit geringeren Altersfaktoren bei der VBLextra, einer ebenfalls kapitalgedeckten freiwilligen Versicherung über die VBL. Bei den garantierten Rentenleistungen nach VBLextra wird ein Rechnungszins von 2,75 Prozent zugrunde gelegt sowie eine jährliche Erhöhung der garantierten Rente um ein Prozent nach Rentenbeginn.

Bei um ein Viertel gekürzten Altersfaktoren bekämen beispielsweise 45-Jährige (aus dem Jahrgang 1965) im Jahr 2010 nur noch einen Altersfaktor von 0,98 statt wie bisher 1,3 oder 54-Jährige (aus dem Jahrgang 1956) einen Faktor von 0,75 statt 1,0. Das Niveau der umlagefinanzierten Punkterente würde nach der Kürzung auf das Niveau der kapitalgedeckten freiwilligen Betriebsrente in Höhe der garantierten Rentenleistung zurückfallen.

Wie die neue Punkterente bei einer Kürzung um 25 Prozent ab 2010 ausfallen würde, und welche Abstriche sich dabei gegenüber der jetzigen Berechnung ergeben würden, zeigen die rechten Spalten in Tabelle 3.

Wie daraus hervorgeht, wären von einer Kürzung der Punkterente insbesondere die Jüngeren betroffen. Die Punkterente für den Jahrgang 1970 würde beispielsweise von 763 Euro auf 620 Euro – also um 19 Prozent – sinken. Das Niveau der gekürzten Punkterente würde sich bei jährlich 0,3 Prozent des Endgehalts einpendeln. Dies wäre gegenüber der bis Ende 2001 geltenden Zusatzrente eine Leistungskürzung um fast 40 Prozent. Nach 40 Pflichtversicherungsjahren wären nicht mehr – wie früher – 20 Prozent des Endgehalts an Zusatzrente zu erwarten, sondern nur noch zwölf Prozent.

Die Zusatzrente im öffentlichen Dienst würde dann ein weiteres Mal ausgehöhlt. Nach 1985 (Wechsel von Brutto- zu Nettogesamtversorgung), 1992 (Verlängerung von 35 auf 40 Pflichtversicherungsjahre zum Erreichen der Höchstversorgung) und 2002 (Wechsel vom Gesamtversorgungssystem zum Punktemodell) wäre dies im Jahr 2010 dann bereits die 4. Reform der Zusatzversorgung innerhalb von 25 Jahren. Die Zusatzrente im öffentlichen Dienst würde immer mehr an Attraktivität verlieren.

8. Irreführende Argumente der öffentlichen Arbeitgeber

Die öffentlichen Arbeitgeber stellen vor allem den Rechnungszins (3,25 Prozent in der Anwartschaftsphase und 5,25 Prozent in der Rentenphase) sowie die Heubeck-Sterbetafel 1998 über die fernere Lebenserwartung in Frage. Diese »kalkulatorischen Annahmen« bzw. »finanzmathematischen Grundlagen der Rentenformeln des Punktemodells« sollen also nach dem Willen der öffentlichen Arbeitgeber verändert werden, da das allgemeine Zinsniveau gesunken und die Lebenserwartung gestiegen sei.

Die Argumentation der öffentlichen Arbeitgeber führt jedoch in die Irre. Sie übersieht völlig, dass die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes nach dem Punktemodell bei der VBL West weiterhin nach dem Umlagesystem organisiert ist. In einem umlagefinanzierten Alterssicherungssystem spielt die Höhe des Zinsniveaus überhaupt keine Rolle.

Die Anpassung an eine höhere Lebenserwartung kann aber, wie bereits geschehen, durch eine Heraufsetzung der Regelaltersgrenze bis auf 67 Jahren ab dem Jahrgang 1964 erfolgen. Diese stufenweise Erhöhung der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung gilt ebenso auch für die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst. Insofern ist die Zusatzrente der gesetzlichen Rente völlig nachgebildet.

Im umlagefinanzierten Punktemodell bei der VBL West haben die Berechnungsgrundlagen »aktuelles Zinsniveau« und »Lebenserwartung« unmittelbar gar nichts zu suchen. Wer diese Parameter dennoch in die Diskussion einbringt, stellt die Zukunft der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienstes bzw. des umlagefinanzierten Systems bei der VBL West in Frage.

Laut ver.di machen die öffentlichen Arbeitgeber mit ihrer Forderung nach veränderten Berechnungsgrundlagen »ein neues Fass auf«. Für die Tarifbeschäftigten im öffentlichen Dienst darf es aber keine Kürzung der Punkterente und keine Erhöhung des Arbeitnehmeranteils von zurzeit 1,41 Prozent des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts geben.

Die ab 2002 neu eingeführte Punkterente hat sich grundsätzlich bewährt, da sie im Gegensatz zur früheren Gesamtversorgungsrente beitrags- und altersorientiert ausgestaltet ist und nicht mehr von externen Faktoren wie Lohnsteuerklasse und Höhe der gesetzlichen Rente abhängt. Das Leistungsniveau der Punkterente liegt bereits jetzt rund 20 Prozent unter dem Niveau der früheren Versorgungsrente. Eine weitere Kürzung ist den Beschäftigten im öffentlichen Dienst nicht zumutbar, da sie weit über die Kürzung des Rentenniveaus in der gesetzlichen Rentenversicherung hinausgehen würde. Die bewährte Punkterente muss daher beibehalten werden. ■

Der Autor:

Diplom-Handelslehrer Werner Siepe ist pensionierter Beamter und Fachautor mehrerer Ratgeber und Studien, u. a. auch zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst