

Friedmar Fischer / Werner Siepe
Standpunkt:
Baustelle 1: Kürzung der Punkterente?

10.07.2011

Vorbemerkung

Kern der Reform der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst ist die Einführung des Punktemodells ab 1.1.2002. Bei der **Punkterente** werden – vereinfacht gesagt - 0,4 % des monatlichen Bruttogehalts mit einem Altersfaktor (z.B. 2,0 bei 30- bis 31jährigen und 1,0 bei 53-bis 56jährigen Pflichtversicherten) multipliziert.

„Es werden diejenigen Leistungen zugesagt, die sich ergeben würden, wenn eine Gesamt-Beitragsleistung von 4 v.H. vollständig in ein kapitalgedecktes System eingezahlt würde“ (siehe Ziffer 2.1 des Altersvorsorgeplans vom 13.11.2001)

„In Orientierung an der Beitragsleistung erwirbt der Versicherte bei diesem Modell gewisse Rentenbausteine, die versicherungsmathematisch hergeleitet werden“ (siehe Langenbrinck/Mühlstädt, Betriebsrente der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes, S. 33).

„Beim Punktemodell handelt es sich damit um eine sog. beitragsorientierte Leistungszusage (§ 1 Abs. 2 Nr. 1 BetrAVG)“ (siehe Hebler, Zusatzversorgung der Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes, S. 93).

Die Punkterente errechnet sich aus der Multiplikation der Versorgungspunkte mit einem **Messbetrag**.

„Der Messbetrag ist von den Tarifvertragsparteien mit 4 € festgesetzt worden und ebenfalls statisch“ (Langenbrinck/Mühlstädt, a.a.O., S. 35).

„Die Funktion des Messbetrags entspricht grundsätzlich der Funktion des Rentenwertes in der gesetzlichen Rentenversicherung. Der Messbetrag ist, wie das Referenzentgelt, statisch, er wird also nicht mehr – z.B. jährlich – erhöht“ (Hebler, a.a.O., S. 95)

Zur Berechnung der Versorgungspunkte werden 0,1 % des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts mit einem **Altersfaktor** multipliziert.

„Die Berücksichtigung der Verzinsung erfolgt über Altersfaktoren, mit denen im Ergebnis zum Ausdruck gebracht wird, dass sich Kapital verzinst ...spiegelt der Altersfaktor die Dynamik des neuen Zusatzversorgungssystems wider. In ihm werden die im Rahmen eines Kapitaldeckungsverfahrens eingebauten Verzinsungseffekte berücksichtigt. In die in der Altersfaktorentabelle enthaltenen Altersfaktoren sind dabei eine Reihe von versicherungsmathematischen Aspekten eingeflossen. So muss mit dem Altersfaktor z.B. berücksichtigt werden, dass sich Beiträge in einem Kapitaldeckungsverfahren verzinsen. Wichtig für die Bestimmung der wirklichen Verzinsung sind dabei der Zahlungszeitpunkt des

jeweiligen Beitrags und die Länge der Ansparphase. Weiterhin ist in dem Altersfaktor berücksichtigt, dass für die Beiträge in der Anwartschaftsphase ein Zinssatz von 3,25 v.H. und während der Rentenbezugsphase von 5,25 v.H. angesetzt wird. In die Berechnungen zur Bestimmung des Altersfaktors muss im übrigen die Rentenlaufzeit Eingang finden. Es ist also zu ermitteln, wann im Durchschnitt die Renten der Versicherten beginnen und wie lange die Altersrenten gewährt werden. Hierbei sind in dem Punktesystem der öffentlichen Zusatzversorgung die Richttafeln 1998 von Klaus Heubeck berücksichtigt“ (siehe Langenbrinck/Mühlstädt, a.a.O., S. 34 bis 36)

„Die einzelnen Faktoren in der Berechnungsformel für die Betriebsrente sind zum Teil feststehend. Dazu gehören der Messbetrag von 4 Euro, das Referenzentgelt von 1 000 Euro und die Altersfaktorentabelle, die für jedes Alter einen bestimmten Altersfaktor festlegt“ (Hebler, a.a.O, S. 101)

„Den Altersfaktoren (§ 8 Abs. 3 ATV/ATV-K) kommt in der Rentenformel die Funktion sog. Barwertfaktoren zu. Sie sollen gewährleisten, dass sich aus dem Verhältnis von Entgelt und Referenzentgelt so viele Versorgungspunkte ergeben, dass die Leistung bei einem Messbetrag von 4 Euro mit einem Beitrag von 4 v.H. in ein kapitalgedecktes System finanzierbar bliebe. Dafür müssen die Altersfaktoren insbesondere berücksichtigen, dass mit den (fiktiven oder tatsächlich entrichteten) Beiträgen Zinsen erwirtschaftet werden ... Damit ergibt sich für die Zeit von der „Zahlung“ des Beitrags bis zum Ende des Rentenbezugs eine durchschnittliche Verzinsung von 4 v.H. Diese Verzinsung ist Bestandteil der allgemeinen Rentenformel für die Betriebsrente, d.h. sie ist durch die Altersfaktoren garantiert. Bezogen auf die Zusage aus Ziffer 2.1 des Altersvorsorgeplans 2001 sagen die Arbeitgeber damit im Ergebnis eine Leistung zu, die sich ergeben würde, wenn 4 v.H. des zusatzversorgungspflichtigen Entgelts als Beitrag in ein kapitalgedecktes System eingezahlt und sich dieser Beitrag dort im Durchschnitt mit 4 v.H. verzinsen würde“ (Hebler, a.a.O., S. 95/96)

„Die vom Arbeitgeber eingezahlten Beiträge sollen von der Zusatzversorgungskasse in der Ansparphase mit 3,25 % und ab dem Zeitpunkt der Auszahlung mit 5,25 % verzinst werden. Hieraus ergibt sich ein mittlerer Zins von ca. 4 %, der zum Zeitpunkt der Einzahlung der Beiträge unterstellt wird. Da das Geld angespart und verzinst werden soll, ist es wesentlich, wie alt der Versicherte zum Zeitpunkt des Bezugs des Entgelts ist. Je länger das Geld für eine Verzinsung zur Verfügung steht, desto höher wird später die Leistung sein. Die Verzinsung und sonstige biometrische Daten sind in einer Tabelle berücksichtigt, aus der sich je nach Alter der Versicherten ein bestimmter Wert (Altersfaktor) ergibt.“ (siehe Dietsch/Reinker/Stirner, Die Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes, S. 5)

Hinweis:

Die Autoren sind Referenten beim Kommunalen Arbeitgeberverband Nordrhein-Westfalen in Wuppertal (Dr. Bernhard Langenbrinck), bei der Tarifgemeinschaft deutscher Länder in Berlin (Stefan Hebler) oder bei der Bayerischen Versorgungskammer in München (Abteilungsleiter Björn Mühlstädt sowie Dietsch/Reinker/Stirner).

Kürzungspläne der Arbeitgeber

Eine Kürzung der Punkterente wird von Arbeitgeberseite seit fast vier Jahren zur Sprache gebracht. Hier die Aussagen in chronologischer Reihenfolge:

17.11.2007

Unter Punkt 8 des von der VKA (Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeberverbände) verabschiedeten [10-Punkte-Programms](#) heißt es:

„Die 2001 angesetzte Reform der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes hat sich im Grundsatz bewährt. Kostenbelastungen, die durch die Rechtsprechung drohen, sind mit Sorgen zu betrachten. Auch hat sich gezeigt, dass bestimmte seinerzeitige Grundannahmen, wie die Länge der Bezugsdauer der Renten und die angenommene Verzinsung der Arbeitgeberleistungen, heute nicht mehr gelten“

15.12.2008

Im Vorwort zum VBL-Geschäftsbericht 2007 schrieb VBL-Verwaltungsratsvorsitzender Hartmut Möllring, niedersächsischer Finanzminister und Vorsitzender der Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) u.a.:

„Der Verteilungsspielraum in den öffentlichen Haushalten ist gering. Deshalb ist es umso wichtiger, dass durch die Reform im Tarifvertrag ein erster bedeutender Schritt zur Konsolidierung der Ausgaben der Zusatzversorgung gelungen ist. Allerdings sind wir noch nicht am Ende des Weges angelangt“.

16.12.2008

In einem ersten Tarifgespräch zur Zusatzversorgung wurden die Wünsche der öffentlichen Arbeitgeber laut (siehe [dbb tarifunion Information Nr. 32/2008](#)),

„Konkret wurden die Höhe der Garantieverzinsung im Rahmen der Altersfaktoren sowie die dem System zugrunde liegenden kalkulatorischen Grundlagen angesprochen.“

obwohl der eigentliche Anlass für dieses Tarifgespräch nur die vom BGH im Urteil vom 14.11.2007 geforderte Neuregelung der Startgutschriften für rentenferne Pflichtversicherte war.

09.03.2009

Im zweiten Tarifgespräch meldeten die öffentlichen Arbeitgeber laut Schreiben (M 8/2009) des kommunalen Arbeitgeberverbandes (KAV) Baden-Württemberg vom 23.03.2009 Verhandlungsbedarf an wegen der

„Absenkung des allgemeinen Zinsniveaus“ und der „Veränderung der Alterserwartung“.

Nach dem Willen der Arbeitgeber sollten die „kalkulatorischen Annahmen“ bzw. „finanzmathematischen Grundlagen der Rentenformeln des Punktemodells“ (also z.B. die Rechnungszinsen von 3,25 % in der Anwartschaftsphase und 5,25 % in der Rentenphase sowie die Heubeck-Sterbetafel über die fernere Lebenserwartung) verändert werden, da das allgemeine Zinsniveau gesunken und die Lebenserwartung gestiegen sei.

09.12.2010

Im dritten Tarifgespräch ging es ausschließlich um die Neuregelung der Startgutschriften für rentenferne Pflichtversicherte, wie aus einer [Pressemitteilung der GEW](#) hervorgeht:

„Am 9. Dezember wurden die seit Frühjahr 2009 unterbrochenen Tarifverhandlungen zur Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (VBL und ZVK) wieder aufgenommen. Dabei ging es ausschließlich um die Umsetzung der höchstrichterlichen Rechtsprechung zur Zusatzversorgung. Beteiligt waren auf Arbeitgeberseite der Bund, die Tarifgemeinschaft deutscher Länder sowie die Vereinigung kommunaler Arbeitgeberverbände, auf Gewerkschaftsseite ver.di, GEW und dbb Tarifunion.

2009 hatten die Arbeitgeber noch Verschlechterungen im Punktesystem gefordert, wegen niedriger Zinsen und gestiegener Lebenserwartung, weswegen die Gewerkschaftsseite die Verhandlungen damals unterbrochen hatte. Das ist jetzt vom Tisch. Auch die Arbeitgeber mussten einsehen, dass die Urteile zeitnah umgesetzt werden müssen, und nahmen von ihren Kompensationsforderungen zu Lasten der Beschäftigten Abstand. Beide Seiten waren sich einig, eine gerichtsfeste Lösung finden zu wollen“

30.5.2011

Nach der Tarifeinigung vom 30.5.2001 teilte die VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände) u.a. in einer [Presseinformation](#) mit:

„Arbeitgeber und Gewerkschaften einigen sich auf Neuregelungen für rentenferne Versicherte / Verhandlungen zu Biometrie und Rechnungszins verabredet

... Die Tarifvertragsparteien haben sich zudem verpflichtet, unmittelbar nach der Sommerpause Verhandlungen zu den Themen Biometrie und Rechnungszins aufzunehmen“.

21.6.2011

Die VBL informiert per [Pressemitteilung](#):

„Die versicherungsmathematischen Grundlagen für die Gegenwertberechnung wurden an die veränderten biometrischen Rechnungsgrundlagen angepasst. Das Bundesministerium der Finanzen hat diese Änderung am 20. Juni 2011 genehmigt“

Die VBL hat die Erhöhung der Gegenwertzahlungen (Zahlungen der öffentlichen Arbeitgeber beim Ausscheiden aus der VBL) mit der längeren Lebenserwartung bzw. neuen biometrischen Rechnungsgrundlagen (statt der Richttafel 1998 von Klaus Heubeck) begründet, siehe [„http://bit.ly/VBL_Gegenwertberechnung“](http://bit.ly/VBL_Gegenwertberechnung)

Beim Ausscheiden der öffentlichen Arbeitgeber aus der VBL ab 1.1.2011 soll diese Maßnahme zur Erhöhung der VBL-Einnahmen aus Gegenwertzahlungen

greifen. Das Bundesfinanzministerium hat dies bereits abgesegnet.

Sinkendes Leistungsniveau der Punkterente ?

Offensichtlich ist die längere Lebenserwartung bereits in einer neuen aktualisierten Richt- bzw. Sterbetafel berücksichtigt, wie aus einem Vortrag von VBL-Pressesprecherin Andrea Reschka auf der aba-Jahrestagung 2011 hervorgeht, siehe [Zeitschrift Betriebliche Altersversorgung \(BetrAVG\) 4, 2011, 354-361](#). Seit 2005 gibt es von Klaus Heubeck eine neue Richttafel. Zudem hat die VBL als neue spezifische biometrische Rechnungsgrundlage eine „**Generationentafel VBL 2010**“ erstellt.

Dass aber nur die biometrischen Rechnungsgrundlagen für die Gegenwertzahlungen der Arbeitgeber bei deren Ausscheiden z.B. aus der VBL angepasst werden, erscheint zweifelhaft.

Auch in den Pressemitteilungen der Gewerkschaften zur Tarifeinigung vom 30.5.2001 war zu lesen, dass nach der Sommerpause auf ausdrücklichen Wunsch der Arbeitgeberseite auch die Rechnungsgrundlagen Biometrie und Rechnungszins für die **Punkterente** (Rentenanwartschaften ab 1.1.2002) auf die Tagesordnung der künftigen Tarifgespräche zur Zusatzversorgung kommen.

Dahinter verbirgt sich folgendes: **Biometrie** ist die Umschreibung für längere Lebenserwartung, die zu einer Senkung der Punkterenten führen könnte, da diese ja für eine längere Zeit gezahlt werden müssen. Üblicherweise erfolgt aber die Anpassung an einer längere Lebenserwartung, wie bereits bei der gesetzlichen Rente geschehen, durch eine stufenweise Heraufsetzung der Regelaltersgrenze bis auf 67 Jahre ab Jahrgang 1964. Eine Kürzung der Punkterente aus biometrischen Gründen ist also gar nicht erforderlich.

"**Rechnungszins**" bedeutet, dass dieser gesenkt wird, weil die Zinsen am Kapitalmarkt seit Jahren auf einem äußerst niedrigen Niveau liegen. Der durchschnittliche Rechnungszins beim Punktemodell liegt bei rund 4 %, die Rendite für eine 10-jährige Bundesanleihe beispielsweise aktuell nur bei 3 % oder sogar darunter. Insofern ist die Arbeitgeber-Forderung nach einer Senkung des Rechnungszinses im Punktemodell auf den ersten Blick verständlich. Es darf aber nicht übersehen werden, dass das Punktemodell beispielsweise im Abrechnungsverband West der VBL weiterhin nach dem Umlageverfahren finanziert wird. Wie in der gesetzlichen Rentenversicherung werden die Umlagen direkt zur Finanzierung der Zusatzrenten verwandt. In einem umlagefinanzierten Alterssicherungssystem spielt die Höhe des Rechnungszinses insofern überhaupt keine Rolle.

Beides zusammen - längere Lebenserwartung und sinkender Rechnungszins – sollen nach dem Wunsch der Arbeitgeber dazu führen, dass das

Leistungsniveau der Punkterente drastisch gesenkt wird. Hinter vorgehaltener Hand wird auch in Gewerkschaftskreisen bereits gemunkelt, dass es nur noch offen sei, ab wann und um wie viel.

Die technische Umsetzung einer Kürzung der Punkterente dürfte indes überhaupt kein Problem sein. Wie bereits aus den Beiträgen der unter „Vorbemerkung“ genannten Autoren eindeutig hervorgeht, kann dies nicht über den festen Messbetrag von 4 € erfolgen, sondern nur über eine neue Altersfaktorentabelle. Schließlich ist der von den Arbeitgebern als zu hoch kritisierte Rechnungszins von bisher garantierten durchschnittlich 4 % (3,25 % in der Anwartschaftsphase und 5,25 % in der Rentenbezugsphase) in den bisher geltenden Altersfaktoren berücksichtigt. Bei Zugrundelegung eines niedrigeren Rechnungszinses würden also entsprechend die Altersfaktoren gesenkt.

(Internetquelle des vorliegenden Dokuments:

http://www.startgutschriften-arge.de/3/SP_BS1_Punkterente.pdf)